



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, kompetensi, dan independensi terhadap kinerja auditor. Objek penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) wilayah Jakarta dan Tangerang. Auditor yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah auditor yang memiliki jabatan minimal *senior auditor*. Penelitian ini menggunakan data primer yaitu kuesioner. Kuesioner disebar dalam bentuk dokumen fisik (cetak) dan *google form* sebanyak 392 kuesioner dan jumlah yang kembali adalah sebanyak 150 kuesioner. Dari 150 kuesioner yang kembali hanya 120 yang dapat digunakan. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *convenience sampling*. Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel dependen dan independen adalah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, melakukan uji F (secara simultan) dan uji t (secara parsial).

Simpulan yang didapatkan dari penelitian ini adalah:

1. H_{a1} diterima yang artinya budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini dibuktikan dari nilai t sebesar 3,857 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Hasil

penelitian ini sejalan dengan penelitian Arumsari & Budiarta (2016), Nuraini (2017), Prabayanthi & Widhiyani (2018), serta Darmayanti (2018).

2. Ha₂ ditolak yang artinya gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini dibuktikan dari nilai t sebesar 1,851 dengan nilai signifikansi sebesar 0,067 atau lebih besar dari 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fembriani & Budiarta (2016).
3. Ha₃ ditolak yang artinya komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini dibuktikan dari nilai t sebesar -1,149 dengan nilai signifikansi sebesar 0,253 atau lebih besar dari 0,05. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Hariyanti (2018).
4. Ha₄ diterima yang artinya kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini dibuktikan dari nilai t sebesar 2,798 dengan nilai signifikansi sebesar 0,006 atau lebih kecil dari 0,05. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Muluk (2015), Yadnya & Ariyanto (2017), Aprimulki (2017), serta Lestari, Yadnyana & Astika (2017).
5. Ha₅ diterima yang artinya independensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini dibuktikan dari nilai t sebesar 3,046 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 atau lebih kecil dari 0,05. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Wanadri & Astuti (2015), Arumsari & Budiarta (2016), Nurhayati (2017), Nuraini (2017), serta Aprimulki (2017).

5.2 Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 120 responden. Hal ini dikarenakan penyebaran kuesioner berada pada masa *peak season* (masa-masa sibuk) dan wabah virus covid-19, sehingga pengembalian kuesioner terhambat bahkan terdapat beberapa kuesioner yang tidak kembali.
2. Variabel independen (budaya organisasi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, kompetensi, dan independensi) yang diteliti hanya dapat menjelaskan variabel dependen (kinerja auditor) sebesar 38,6%. Sisanya sebesar 61,4% dijelaskan oleh variabel lainnya di luar model penelitian.
3. Kurang lengkapnya kriteria identitas responden untuk memastikan status kepegawaian responden (pegawai tetap atau pegawai kontrak) dan tingkatan/level jabatan responden (seperti senior auditor level 1 atau 2) yang bekerja di KAP.

5.3 Saran

Berdasarkan simpulan dan keterbatasan yang ada, saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya terkait dengan penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor adalah:

1. Menambah jumlah sampel yang diteliti dan menyebarkan kuesioner ke KAP yang lebih banyak serta pendistribusian kuesioner tidak dilakukan pada masa *peak season* agar responden dapat meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dan tingkat pengembalian kuesioner lebih tinggi.

2. Menambahkan variabel independen yang dapat mempengaruhi kinerja auditor pada penelitian selanjutnya, seperti kepuasan kerja, pengalaman auditor, profesionalisme, dan etika profesi.
3. Menambah pertanyaan dalam identitas responden terkait status kepegawaian auditor (pegawai tetap atau pegawai kontrak) dan tingkatan/level jabatan responden (seperti senior auditor level 1 atau 2) yang bekerja di KAP.

5.4 Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, diharapkan akan memberikan manfaat kepada:

1. Kantor Akuntan Publik (KAP)

KAP dapat menerapkan budaya organisasi yang mampu memotivasi auditor seperti melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan sehingga auditor mampu menghasilkan kinerja yang dapat diandalkan oleh publik.

2. Auditor

Auditor disarankan untuk meningkatkan kompetensi auditor agar dapat semakin mematuhi standar audit dan kode etik akuntan publik yang berlaku, serta menerapkan sikap independensi dalam melakukan proses audit agar kinerja auditor yang dihasilkan bebas dari pengaruh pihak tertentu.

3. Perusahaan klien

Klien dapat membantu untuk menjaga independensi auditor dengan cara tidak menekan auditor untuk memenuhi kepentingan pihak-pihak tertentu yang tidak

sesuai dengan kode etik auditor dalam menjalankan tugas pemeriksaan atas laporan keuangan suatu entitas.