



### **Hak cipta dan penggunaan kembali:**

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, 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

#### A. Simpulan

Simpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah:

1. Kepuasan kerja memiliki nilai statistik  $t$  sebesar 9,644 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_{a1}$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Gautama dan Arfan (2010) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor selain itu hasil penelitian Nugroho *et.al.* (2008) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.
2. Motivasi kerja mempunyai nilai statistik  $t$  sebesar 2,318 dengan tingkat signifikansi 0,022 atau lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_{a2}$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2012) yang mengungkapkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian Dwilita dan Maksum (2011) juga menyatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja auditor.

3. Kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini dibuktikan dengan nilai F sebesar 53,970 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena signifikansi F lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_{a3}$  diterima. Selain itu, dapat disimpulkan juga bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja auditor. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwardi dan Utomo (2011) mengungkapkan bahwa secara bersama-sama variabel motivasi, kepuasan, dan komitmen organisasional terbukti secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

## **B. Keterbatasan**

Terdapat beberapa keterbatasan di dalam penelitian ini, yaitu:

1. Nilai *adjusted R square* yang besarnya 0,505 yang berarti bahwa 50,5% variabel dependen yaitu kinerja auditor yang dapat dijelaskan oleh dua variabel independen yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 49,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.
2. Pengembalian kuesioner yang tidak diisi dengan lengkap dan tidak sesuai dengan objek, yang mungkin disebabkan karena kesibukan auditor sehingga auditor tidak memiliki waktu untuk mengisi kuesioner yang telah dikirimkan.

## C. Saran

Saran yang diajukan dalam penelitian ini, adalah:

1. Untuk penelitian selanjutnya, agak menambah faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja auditor, seperti bonus dan dukungan dari atasan.
2. Pada penelitian selanjutnya saat melakukan penyebaran kuesioner sebaiknya memberikan tenggang waktu yang cukup lama, agar tingkat pengembalian kuesioner cukup maksimal, diperbanyak kuesioner yang ingin disebar, dan tidak dilakukan pada saat *peak season* karena pada saat itu pekerjaan auditor sangat banyak dan sibuk, sehingga tidak terjadi penolakan dari pihak kantor akuntan publik untuk mengisi kuesioner.

UMMN