

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Pada BAB V ini akan dijelaskan tentang kesimpulan dari penelitian yang diolah dengan menggunakan metode Partial Least Square, yaitu sebagai berikut:

1. Komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dilihat dari nilai koefisiennya sebesar 2,303 dengan tingkat signifikan (p-value) kurang dari 5%. Sehingga hipotesis yang berbunyi "*Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor*" dapat diterima.
2. Komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi auditor dilihat dari nilai koefisiennya sebesar 2,604 dengan tingkat signifikan (p-value) kurang dari 5%. Sehingga hipotesis yang berbunyi "*Komitmen organisasional berpengaruh terhadap motivasi auditor*" dapat diterima.
3. Komitmen profesional tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dilihat dari nilai koefisiennya sebesar 0,613 dengan tingkat signifikan (p-value) melebihi 5%. Sehingga hipotesis yang berbunyi "*Komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja*" tidak dapat diterima.
4. Komitmen profesional berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi auditor dilihat dari nilai koefisiennya sebesar 5,980 dengan tingkat signifikan (p-value) kurang dari 5%. Sehingga

hipotesis yang berbunyi "*Komitmen profesional berpengaruh terhadap motivasi auditor*" dapat diterima.

5. Motivasi auditor berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dilihat dari nilai koefisiennya sebesar 2,613 dengan tingkat signifikan (p-value) kurang dari 5%. Sehingga hipotesis yang berbunyi "*motivasi auditor berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor*" dapat diterima.
6. Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi auditor dilihat dari nilai uji t sebesar 2,131 dan p-value kurang dari 5% yang berarti motivasi auditor terbukti sebagai variabel mediasi antara komitmen organisasional dengan kepuasan kerja, sehingga hipotesis yang berbunyi "*Komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor melalui motivasi sebagai variabel intervening*" dapat diterima.
7. Komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi auditor dilihat dari nilai uji t sebesar 2,185 dan p-value kurang dari 5% yang berarti motivasi auditor terbukti sebagai variabel mediasi antara komitmen profesional dengan kepuasan kerja, sehingga hipotesis yang berbunyi "*Komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja auditor melalui motivasi sebagai variabel intervening*" dapat diterima.

5.2 Implikasi Penelitian

Kepuasan kerja seorang auditor dalam menjalankan pekerjaannya merupakan hal yang penting karena kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja seorang pegawai tersebut, hal ini tentunya juga berdampak pada kualitas audit yang dikerjakannya. Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang dipaparkan, penelitian ini memberikan gambaran pengaruh komitmen organisasional, komitmen profesional, dan motivasi kerja auditor terhadap kepuasan kerja audit. Implikasi penelitian ini bagi Kantor Akuntan Publik adalah untuk lebih memperhatikan kebutuhan anggota dalam organisasi, tidak hanya terkait kebutuhan yang berhubungan dengan keilmuan, tetapi juga kebutuhan batin. Kantor Akuntan Publik perlu untuk membentuk lingkungan dan budaya yang baik, jujur, dan objektif karena kondisi tersebut dapat membantu akuntan untuk membentuk komitmen yang tinggi terhadap organisasi dan kepribadian yang baik.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian yang ada dalam penelitian ini yang memungkinkan timbulnya potensi bias dan ketidakakuratan dalam pengambilan kesimpulan antara lain :

1. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data primer berupa kuesioner sebagai instrumen penelitian. Penelitian ini tidak melakukan wawancara atau observasi langsung dalam aktivitas

akuntan publik di Kantor Akuntan Publik dan hanya menggunakan uji persepsi.

2. Penelitian dilakukan saat pandemi Covid19 dan waktu *peak season* bagi Kantor Akuntan Publik sehingga objek penelitian terbatas dikarenakan alasan kesibukan dan adanya kebijakan kerja sistem *shift* atau *work from home* (WFH).
3. Penyebaran kuesioner tidak dilakukan dengan cara mengirimkan *email*.

5.4 Saran

Berdasarkan hasil dan keterbatasan yang telah peneliti paparkan, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperoleh sampel yang lebih proporsional, bahkan jika mungkin mengetahui secara tepat total populasi auditor eksternal di KAP yang berada dalam wilayah Surabaya, sehingga generalisasi menjadi lebih akurat.
2. Penelitian selanjutnya hendaknya mencoba mengirimkan kuesioner melalui *email* sehingga memungkinkan untuk mendapat jumlah sampel yang lebih banyak tanpa terhalang batasan biaya.
3. Penelitian selanjutnya yang ingin mereplikasi penelitian ini disarankan untuk menambah dan menyesuaikan beberapa variabel lain dan item pertanyaan kuesioner penelitian ini.