

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel *self esteem*, komitmen organisasional, komitmen profesionalisme, motivasi, kepuasan kerja, lokus kendali dan tekanan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan maupun parsial terhadap kinerja auditor.

Untuk mencapai tujuan tersebut, maka dilakukan observasi terhadap auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Surabaya dengan menggunakan metode pengumpulan data berupa kuesioner. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan terdiri dari dua puluh satu KAP dengan kuesioner tersebar sebanyak seratus lima kuesioner dan kuesioner yang kembali lima puluh delapan kuesioner. Selanjutnya data yang diperoleh tersebut diolah dengan menggunakan SPSS untuk diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian agar data yang digunakan sebagai penelitian telah berdistribusi normal maka dilakukan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov(K-S). Teknik analisis penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan uji f dan uji t untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan hasil penelitian ini antara lain :

1. Hasil pengujian hipotesis pertama mengujikan adanya kesimpulan bahwa untuk variabel *self esteem* memiliki nilai yang signifikan artinya *self*

*esteem* memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor.

2. Hasil pengujian hipotesis kedua mengujikan adanya kesimpulan bahwa untuk variabel komitmen organisasional tidak memiliki nilai yang signifikan artinya komitmen organisasional tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga mengujikan adanya kesimpulan bahwa untuk variabel komitmen profesionalisme tidak memiliki nilai yang signifikan artinya komitmen profesionalisme tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor.
4. Hasil pengujian hipotesis keempat mengujikan adanya kesimpulan bahwa untuk variabel motivasi tidak memiliki nilai yang tidak signifikan artinya motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor.
5. Hasil pengujian hipotesis kelima mengujikan adanya kesimpulan bahwa untuk variabel kepuasan kerja memiliki nilai yang signifikan artinya kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor.
6. Hasil pengujian keenam mengujikan adanya kesimpulan bahwa untuk variabel lokus kendali memiliki nilai yang tidak signifikan artinya lokus kendali tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor.
7. Hasil pengujian hipotesis ketujuh mengujikan adanya kesimpulan bahwa untuk variabel tekanan kerja memiliki nilai yang signifikan terhadap kinerja auditor.

## 5.2 **Keterbatasan Penelitian**

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel yang diteliti terbatas pada *self esteem*, komitmen organisasional, komitmen profesionalisme, motivasi, kepuasan kerja, lokus kendali, dan tekanan kerja padahal faktor yang mempengaruhi kinerja dapat juga berupa lingkungan kerja, dukungan pimpinan, sikap, struktur organisasi kondisi kerja dan lain – lain yang belum dipertimbangkan.
2. Dari 44 Kantor Akuntan Publik di Surabaya, diharapkan bisa jadi sumber penelitian, ternyata hanya 21 Kantor Akuntan Publik yang mengizinkan dilakukan penelitian sehingga jumlah responden yang terlibat hanya 58.
3. Adanya jumlah responden yang hanya berjumlah 58, sekalipun sudah memenuhi sampel kecil, tetapi perlu ada upaya untuk memperluasnya.
4. Beberapa responden yang tidak mengembalikan kuesioner.
5. Data penelitian ini dihasilkan dari instrumen yang mendasarkan pada persepsi jawaban responden. Hal ini akan menimbulkan masalah jika persepsi responden berbeda dengan keadaan sesungguhnya.
6. Untuk mengukur kinerja auditor hanya diharapkan hanya ditujukan untuk auditor itu sendiri.

### **5.3 Saran**

- a. Kepada peneliti selanjutnya, peneliti menyarankan untuk menambah variabel bebas lain seperti ( pendidikan berkelanjutan dan pengalaman kerja), melakukan penyempurnaan kuesioner. Hal ini dikarenakan sebagian besar kuesioner yang terdapat dalam penelitian ini yang tidak kembali dikarenakan

para calon responden tidak mempunyai cukup waktu, serta dibedakan responden auditor berdasarkan masa kerjanya.

- b. Melakukan objek penelitian yang lain seperti pada auditor yang bekerja di BPK, BPKP, atau instansi lain (perusahaan).
- c. Dengan keterbatasan dalam penelitian ini sebaiknya untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode wawancara dalam mendapatkan data yang valid dan menggambarkan kondisi sesungguhnya.
- d. Kepada para pemimpin KAP, peneliti menyarankan untuk menjadikan faktor *self esteem*, komitmen organisasional, komitmen profesionalisme, motivasi, kepuasan kerja, lokus kendali dan tekanan kerja sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan cara peningkatan kinerja auditor.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aji B, Bima.2010. *Analisis dampak locus of control pada tekanan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja auditor internal*. Skripsi program S1 universitas diponegoro.
- Anni Ompu Sunggu. 2004. *Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja (Studi Empiris pada Internal Auditor PLN Se-Indonesia)*. Tesis Program Pasca Sarjana Undip.
- Aranya, N., and K. Ferris. 1984. A re-examination of accountants organizational – professional conflict. *The Accounting Review* 59 (January): 1-15
- Cahyasumirat, Gunawan.2006. *Pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja internal auditor, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening(studi empiris pada internal auditor PT. Bank ABC)*.Tesis program pascasarjana universitas diponegoro.
- Dwilita, Hadriyani. 2008. *Analisis Pengaruh Motivasi,Stress dan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik di Kota Medan*. Tesis Pascasarjana Universitas Sumatra Utara Medan.
- Engko,Cecilia.2006. *Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual dengan self esteem dan self efficacy sebagai variabel intervening*. SNA 9 Padang.
- Ertanto,D.Yayan.2011. *Pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan dengan self esteem sebagai variabel intervening (studi pada PDAM Kabupaten Grobogan)*. Skripsi universitas diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2005. **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19**. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hyatt, T.A. and Prawitt, D.F. (2001), “Does congruence between audit structure and auditorslocus-of-control affect job performance?”, *The Accounting Review*, Vol. 76 No. 2,pp.263-74.
- Kartika, I. and Wijayanti P. (2007), “*Locus of Cotrol Sebagai Anteseden hubungan Kinerja dan Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit*”. *SNA X. Makassar*
- Koesmono. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Industri Pengolahan Kayu Skala*

*Menengah Di Jawa Timur.* JURNAL MANAJEMEN & KEWIRAUSAHAAN, VOL. 7, NO. 2, SEPTEMBER 2005: 171-188

Melinda, Indrawati.2010.*Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Manajerial pada PT.Alter Trade Indonesia.* Skripsi Universitas Pembangunan "Veteran".

Menezes, A.A. 2008. "Analisis Dampak *Locus of Control* terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Auditor Internal". Tesis Program Studi Magister Akuntansi, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.

Muhadi.2007. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Administrasi Universitas Diponegoro).* Tesis Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang

Nurhendar, Siti.2007.*pengaruh stress kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi (studi kasus pada CV. Aneka Ilmu Semarang).*

Samekto, Agus dan Sony Agus Irwandi.*Hubungan Dimensi Personalitas terhadap Kinerja Dosen di Surabaya.* Seminar Nasional VI. Universitas Teknologi Yogyakarta, 03 Juli 2010.

Sugiyono. 2007. **Metode Penelitian Bisnis.** Alfabeta, Bandung.

Trianingsih, Sri. *Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi Sebagai Variabel Intervening (studi empiris pada kantor akuntan publik di jawa timur).*JURNAL RISET AKUNTANSI INDONESIA, VOL. 6 NO. 2, MEI 2003 :199-216