

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Variabel pelatihan berepengaruh positif terhadap kinerja auditor tetapi tidak signifikan. Hal ini disebabkan karena ketidaksesuaian materi dan metode pada yang digunakan dengan auditor sehingga ilmu dan wawasan yang didapat dari pelatihan belum diaplikasikan secara maksimal dalam mengerjakan tugasnya.
2. Variabel tanggung jawab memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini berarti jika seorang auditor memiliki rasa tanggung jawab atas apa yang dia harus kerjakan, pekerjaan itu pasti akan dia lakukan dengan baik. Adanya batas waktu pengerjaan mampu diatasi dengan adanya rasa tanggung jawab. Pekerjaan tersebut akan selalu dengan benar dan tepat waktu.
3. Variabel pengalaman memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini berarti wawasan atau pengetahuan yang diperoleh dari pengalamannya selama bekerja sebagai auditor pasti akan bisa menentukan langkah yang tepat dalam menyelesaikan masalah.
4. Variabel otonomi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor tetapi tidak signifikan. Hal ini disebabkan oleh kurang jelasnya jabatan sehingga auditor kurang mengetahui kebebasan dan wewenang apa yang bisa diambil.

5. Variabel ambiguitas peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor dan tidak berpengaruh signifikan. Hal ini terjadi karena pembagian tugas serta informasi tugas yang terkait sudah dibagikan secara jelas pada tiap KAP.

5.2. Implikasi

1. Implikasi Teoritis

- a. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel tanggungjawab dan pengalaman berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini mengandung implikasi agar pihak KAP dapat memperbaiki indikator yang ada dalam tanggungjawab dan pengalaman tiap auditor agar dapat meningkatkan kinerja masing-masing auditor .
- b. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, otonomi, dan ambiguitas peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Namun diharapkan KAP agar memberikan pelatihan dalam jangka waktu tertentu untuk memberikan informasi maupun pengetahuan tentang hal yang dibutuhkan dalam pengerjaan audit, menginformasikan kepada tiap auditor mengenai kebebasan maupun wewenang yang dimiliki agar tiap auditor mengerti dan mengetahui kebebasan maupun batasan dalam mengerjakan tugas, serta mencegah terjadinya kesenjangan atau perbedaan peran maupun informasi yang didapat oleh auditor sehingga tiap auditor memiliki informasi yang lengkap yang tidak akan mengganggu jalannya penugasan.

2. Implikasi Praktis

a. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi maupun tambahan informasi dalam pembuatan skripsi serupa dengan variabel yang sama untuk penelitian selanjutnya.

b. Bagi masing-masing KAP

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada masing-masing KAP agar sering melakukan pemeriksaan dan pengawasan pada auditor-auditornya sehingga dapat menilai kinerja dari masing-masing auditor, dan bisa mengambil langkah yang tepat dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi auditor.

5.3. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam jumlah responden. Jumlah responden tidak sesuai jumlah awal dikarenakan terdapat KAP yang sedang mengerjakan tugas yang tidak bisa ditinggalkan.

5.4. Saran

Saran dari penelitian ini yaitu :

1. Bagi masing-masing KAP

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan untuk masing-masing KAP agar tetap mempertahankan kinerja tiap auditornya dengan memperhatikan kebutuhan maupun keadaan auditornya.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini menggunakan 5 variabel independen termasuk 1 variabel independen tambahan yaitu pelatihan. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel baru yaitu *burnout*. Peneliti selanjutnya juga bisa menambahkan jumlah KAP yang akan dijadikan sumber data pada penelitian selanjutnya, sehingga pengolahan data dapat diuji dengan lebih baik lagi..

