BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *fee audit* (X1), kompetensi auditor (X2), perubahan kewenangan (X3), kepuasan kerja (X4), dan gaya kepemimpinan (X5) terhadap motivasi auditor (Y). Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di kantor akuntan public (KAP) di wilayah Jakarta Pusat. Jumlah sampel data yang digunakan adalah sebanyak 83 responden. Berikut kesimpulan yang didapatkan dari penelitian ini:

1. *Fee audit* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi auditor. Hal ini mengindikasikan bahwa kantor akuntan publik (KAP) akan melakukan pengukuran kompleksitas pekerjaan serta risiko yang akan dihadapi dalam menentukan besaran *fee audit* yang didapatkan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan motivasi auditor dalam bekerja sehingga akan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dengan efektif dan efisien.
2. Kompetensi audit berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi auditor. Hal ini menunjukkan bahwa auditor yang berkompeten memiliki motivasi dalam bekerja yang tinggi sehingga tugas audit akan terselesaikan dengan efektif dan efisien sesuai standar yang ditetapkan.
3. Perubahan kewenangan berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap motivasi auditor. Perubahan kewenangan menunjukkan perubahan posisi tanggung jawab dan kekuasaan dalam melakukan tugas audit, dimana

perubahan kewenangan perlu dipertimbangkan dalam melakukan tugas audit seiringan dengan tingginya motivasi auditor.

4. Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi auditor. Auditor akan meningkatkan motivasi kerjanya jika kepuasan kerja mereka dapat terpenuhi dengan bekerja di KAP tersebut. Dengan motivasi yang tinggi akan mempercepat penyelesaian tugas audit.
5. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi auditor. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi auditor dalam menjalankan tugas akan semakin tinggi, jika mereka merasakan kesesuaian terhadap gaya kepemimpinan dari pimpinan KAP.

B. Implikasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *fee audit*, kompetensi auditor, perubahan kewenangan, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi auditor. Sehingga terdapat implikasi penelitian kepada pihak-pihak terkait yang dapat disimpulkan, diantaranya sebagai berikut:

1. Besaran *fee audit* mempengaruhi motivasi auditor, maka dengan adanya penelitian ini diharapkan kantor akuntan publik (KAP) dapat mengukur dan mempertimbangkan besaran *fee audit* yang sesuai dengan kompleksitas tugas yang akan dikerjakan, adapun dalam penentuan besaran *fee audit* harus terhindar dari ancaman konsesi resiprokal yaitu negosiasi sebelum tugas audit dimulai dengan pihak manajemen klien yang mengarah ke opini.

Selain itu diharapkan besaran *fee audit* akan meningkatkan motivasi auditor dalam bekerja.

2. Kompetensi yang dimiliki auditor mempengaruhi motivasi auditor, sehingga para auditor diharapkan dapat menggunakan kompetensinya dengan efektif dan efisien dalam menjalankan tugas audit sehingga tidak akan terjadi keterlambatan penyampaian laporan keuangan yang telah diaudit. Disamping itu auditor harus menyampaikan hasil audit berdasarkan fakta-fakta yang ada tanpa mengurangi ataupun menambahkan informasi yang sebenarnya. Dengan begitu independensi auditor dan kepercayaan klien atas KAP tersebut tetap terjaga karena memiliki auditor yang kompeten sehingga akan terus meningkatkan motivasi auditor dalam bekerja. Untuk mendukung hal tersebut perlu dilakukan pelatihan dan kursus dibidang akuntansi maupun audit untuk meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Perubahan kewenangan mempengaruhi motivasi auditor sehingga dengan adanya penelitian ini diharapkan pimpinan KAP dapat memperhatikan perubahan kewenangan yang akan diberikan kepada auditornya karena ini berpengaruh dengan motivasi auditor dalam melaksanakan tugas audit. Adanya promosi membuat auditor dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja, namun lain halnya dengan demosi tidak semua auditor berkenan untuk diberikan sanksi demosi karena dapat menimbulkan ketertarikan dan ketidaktarikan dalam diri auditor. Sehingga hal ini perlu diperhatikan lagi

oleh setiap pimpinan KAP tentang ketentuan-ketentuan pemberian promosi maupun demosi untuk para auditor.

4. Kepuasan kerja berpengaruh dengan motivasi auditor sehingga dengan adanya penelitian ini diharapkan akan memberikan pemahaman untuk pimpinan KAP terhadap pemenuhan kebutuhan yang mengacu pada kepuasan yang didapatkan oleh auditor dilingkungan kerja seperti gaji, insentif, jaminan kesehatan dan lain sebagainya. Apabila hal tersebut dapat dipenuhi maka tidak akan terjadi ketidakpuasan auditor yang akan membuat menurunnya motivasi auditor dalam melaksanakan tugas audit yang harus diselesaikan olehnya.
5. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi auditor dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga diharapkan terjadi kesesuaian antara auditor dengan tipe gaya kepemimpinan yang dianut dan dijalankan oleh pimpinan KAP yang akan mempengaruhi secara signifikan terhadap motivasi auditor dalam bekerja. Untuk kedepannya, penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan auditor sangat penting dan akan mencerminkan kemampuan pimpinan dalam memimpin auditor di KAP tersebut.

C. Keterbatasan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dengan keterbatasan yang ada, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Sampel pengujian dilakukan hanya pada auditor yang bekerja KAP wilayah Jakarta Pusat, saran untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan sampel yang akan diteliti sehingga akan mendapatkan hasil yang lebih baik.
2. Dari lima variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini hanya mampu mewakili 35,0% dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi auditor. Saran untuk penelitian selanjutnya dapat mengintervening guna memperkuat uji R yang akan didapatkan, kemudian penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan variabel independen lainnya seperti *reward*, *empowerment*, *recognition*, resiko audit, stress kerja, dan variabel independen lainnya.