

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Tindakan Supervisi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pada Auditor di Kantor Akuntan Publik Wilayah Jakarta Pusat. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh antara tindakan supervisi dengan kinerja pada auditor. Hal tersebut karena para auditor telah memiliki karakteristik individu yang baik sehingga tingkat intensitas tindakan supervisi yang dilakukan atasan bukan menjadi penghalang para auditor untuk memiliki atau menghasilkan kinerja yang baik karena kinerja yang dicapai oleh auditor berasal dari karakteristik individu yang dimiliki.
2. Ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja pada auditor. Hal tersebut dikarenakan para auditor memiliki komitmen yang tinggi terhadap KAP tempat mereka bekerja, sehingga para auditor berusaha untuk mensukseskan KAP nya dengan meningkatkan kinerjanya.
3. Kontribusi tindakan supervisi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pada auditor pada KAP di wilayah Jakarta Pusat sebesar 22,3%.

## 5.2 Keterbatasan

Peneliti menyadari masih terdapat keterbatasan dalam penelitian ini. Beberapa keterbatasan penelitian ini antara lain:

1. Penelitian ini masih terbatas pada auditor di wilayah Jakarta Pusat dan hanya 12 KAP yang menjadi tempat observasi penyebaran kuesioner, sehingga hasil ini belum menggeneralisir kondisi supervisi dan komitmen organisasi auditor.
2. Penelitian ini menggunakan responden auditor junior dan auditor senior dalam pengisian kuesioner untuk semua variabel, Penelitian ini tidak membedakan objek auditor dalam pengisiannya sehingga pada pengisian kuesioner untuk variabel kinerja jawaban responden cenderung setuju dan sangat setuju karena responden memiliki asumsi pribadi mengenai kinerjanya sehingga dimungkinkan terdapat perbedaan hasil.
3. Penyebaran kuesioner penelitian ini dilakukan pada saat auditor di KAP mengalami masa sibuk yaitu pada bulan April, sehingga banyak KAP yang tidak menerima kuesioner penelitian peneliti dan kuesioner yang disebarkan banyak yang tidak kembali.

## 5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang diperoleh oleh peneliti, terdapat beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan antara lain:

1. Bagi KAP/ Praktisi, diharapkan KAP perlu mempertimbangkan tindakan supervisi dari unsur pimpinan khususnya dapat mengawasi pekerjaan

auditor hingga selesai dan dapat mendelegasikan tugas sesuai dengan kesiapan dan kemampuan para auditor. Supervisi dalam bentuk *management leadership* secara terus menerus dapat menumbuhkan motivasi kerja para auditor sehingga dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Dengan adanya supervisi dari pimpinan diharapkan dapat menciptakan kondisi kerja yang mendorong tercapainya kesuksesan. Dengan begitu para auditor dapat melaksanakan aktivitasnya dengan optimal sehingga dapat mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya dapat mempertimbangkan untuk menggunakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pada auditor. Misalnya budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja.
3. Peneliti selanjutnya sebaiknya membedakan objek auditor dalam pengisian kuesioner, untuk variabel tindakan supervisi dan komitmen sebaiknya diisi oleh auditor junior dan kinerja diisi oleh senior yang melakukan supervisi atas auditor junior tersebut.
4. Peneliti selanjutnya hendaknya menggunakan pengukuran nilai yang berbeda pada komitmen organisasi seperti Mowdey & Porter.
5. Penelitian selanjutnya sebaiknya menambah sampel penelitian, tidak hanya sebatas pada auditor di KAP wilayah Jakarta Pusat. Selain itu responden pada penelitian selanjutnya hendaknya tidak hanya auditor di KAP namun auditor internal di pemerintahan, perbankan atau perusahaan swasta.