

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada BAB IV mengenai pengaruh komitmen organisasi, profesionalisme dan perilaku etis terhadap kinerja internal auditor dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana ketika auditor memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka kecenderungan kepuasan kerja akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya.
2. Profesionalisme berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana ketika auditor mempunyai profesionalisme yang mereka tunjukkan dengan hasil yang mereka terima dari organisasi maka kecenderungan kepuasan auditor akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya.
3. Perilaku etis berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana ketika auditor mendukung dan menerapkan perilaku etis selama ia bekerja maka kecenderungan kepuasan kerja akan meningkat, begitu pula sebaliknya.
4. Komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja internal auditor, dimana semakin meningkatnya komitmen

organisasi dalam suatu organisasi tempatnya bekerja maka akan meningkatkan kinerja internal auditor, begitu pula sebaliknya.

5. Profesionalisme berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja internal auditor, dimana semakin tinggi profesionalisme yang dimiliki oleh auditor maka kinerja internal auditor yang dihasilkan cenderung semakin baik, begitu pula sebaliknya.
6. Perilaku etis berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja internal auditor, dimana semakin tinggi perilaku etis seorang auditor maka kinerja internal auditor yang dihasilkan cenderung semakin meningkat, begitu pula sebaliknya.
7. Kepuasan kerja memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja internal auditor, dimana semakin tinggi komitmen organisasi seseorang maka seseorang itu merasa puas dengan tempat kerjanya serta meningkatkan kinerja internal auditor tersebut.
8. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh profesionalisme terhadap kinerja internal auditor, dimana semakin profesional seorang internal auditor maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin baik tanpa perlu merasa puas terlebih dahulu.
9. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh perilaku etis terhadap kinerja internal auditor, dimana seorang internal auditor harus selalu berperilaku etis dalam menjalankan kerjanya tanpa merasa puas terlebih dahulu.

## **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Dari hasil penelitian dan analisis data yang telah penulis paparkan, penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki banyak keterbatasan. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya sebagai berikut :

1. Objek yang dijadikan sampel dalam penelitian ini hanya satu instansi yaitu Perwakilan BPKP Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dengan sampel yang terbatas, sehingga penelitian ini belum menyeluruh ke auditor yang berada di pihak swasta (KAP) dan instansi lain seperti BPK dan Inspektorat.
2. Penelitian ini hanya dihasilkan dari instrumen kuesioner sehingga belum bisa menggambarkan secara keseluruhan kondisi yang terjadi pada objek penelitian.

## **5.3 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat disimpulkan saran sebagai berikut :

Peneliti selanjutnya diharapkan menambah jumlah sampel yang lebih menyeluruh seperti mencakup auditor swasta sehingga data lebih akurat dan disarankan untuk menambah metode penelitian tidak hanya menggunakan instrumen kuesioner tapi juga menggunakan metode wawancara serta menggunakan alat analisis yang berbeda agar mendapatkan data yang lebih berkualitas.