

## **BAB 5**

### **SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Metode audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, ini menunjukkan bahwa metode audit (MA) dapat membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya menjadi lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Dengan mengerti metode audit juga bisa mengurangi terjadinya konflik peran dan ketidakjelasan peran.

Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, dari penelitian hipotesis ditolak dikarenakan kebanyakan responden adalah auditor yang memiliki pengalaman kerja relatif singkat (0-2) dan usia yang relatif muda, sehingga belum merasakan konflik peran. Akan tetapi dapat disimpulkan bahwa konflik peran yang merupakan gejala psikologis yang dialami oleh auditor yang bekerja cukup lama di kantor akuntan publik yang timbul dikarena adanya dua rangkaian tuntutan yang bertentangan sehingga menyebabkan rasa tidak nyaman dalam bekerja secara potensial bisa menurunkan motivasi kerja.

Ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, dari penelitian hipotesis dikarenakan kebanyakan responden adalah auditor yang memiliki pengalaman kerja relatif singkat (0-2) dan usia yang relatif muda, sehingga belum merasakan konflik peran. Dapat disimpulkan bahwa ketidakjelasan peran dialami oleh auditor yang bekerja cukup lama di kantor akuntan publik dikarena

tugas ganda sehingga menyebabkan rasa tidak nyaman dalam bekerja secara potensial bisa menurunkan motivasi kerja.

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, hasil yang signifikan dan diterimanya hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya, di samping itu untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan juga adanya pemberian pembelajaran terhadap bawahannya. Demikian pula gaya kepemimpinan pada KAP sangat diperlukan karena dapat memberikan nuansa pada kinerja auditor yang cenderung bisa formal maupun informal. Dengan demikian gaya kepemimpinan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja auditor.

## **5.2 Keterbatasan**

Hasil penelitian ini setidaknya memiliki dua keterbatasan. Pertama, kesulitan mendapatkan responden yang bersedia untuk mengisi kuesioner penelitian dikarenakan susah untuk dihubungi dikarenakan mengalami kesibukan dan juga menolak mengisi. Kedua, dengan tujuan agar memperoleh data yang tepat dan baik, penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dilakukan secara tidak langsung, namun demikian tidak banyak responden yang bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner, sehingga hanya

dapat menyebarkan kuesioner sebanyak 50 kuesioner dengan jumlah kembali sebanyak 50 kuesioner dalam jangka waktu 5 minggu.

### **5.3 Saran**

Dari keterbatasan-keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, diharapkan ada penelitian yang serupa di masa yang akan datang untuk memperbaiki keterbatasan-keterbatasan tersebut .

Atas dasar keterbatasan dan pengalaman di lapangan tersebut, maka saran-saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas area penelitian agar kemampuan generalisasi hasil penelitiannya lebih luas.
2. Dalam mendapatkan responden dan melakukan perjanjian jauh sebelum hari membagi kuesioner, sebaiknya juga mencari responden yang bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner agar data yang diperoleh lebih valid.
3. Menggunakan responden yang lebih bervariasi dan memperluas cakupan sampel yang digunakan yang dilihat dari umur, lama bekerja dan pendidikan yang dimiliki.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina. 2007. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi Indonesia*. Vol.1, No.1: 40-69.
- Arens dan Loebbecke. 2003. *Auditing Pendekatan Terpadu*. Edisi Indonesia. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Bamber, E.M., *et al.* 1989. Audit Structure and Its Relation to Role Conflict and Role Ambiguity: An Empirical Investigation. *The Accounting Review*, 64, 2: 285-298..
- Dyah Sih Rahayu. 2002. Antecedent dan Konsekuensi Tekanan Peran (Role Stress) Pada Auditor Independen. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol.5, No.2: 178-192.
- Fanani Zaenal dan Hanif Afriana Rheni. 2007. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia* Volume 5 Nomor 2 Desember 2007.
- Fisher, R.T. 2001. Role Stress, The Type A Behavior Pattern, and External Auditor Job Satisfaction & Performance. *Behavioral Research in Accounting*, Vol.13: 143-170.
- Ghozali., I, 2013, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*, 7<sup>th</sup>ed., Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goldwasser. "The Plaintiffs' Bar Discusses Auditor Performance," *Journal of CPA* (1993).

- John D. Cox. 2011. Emotional intelligence and its role in collaboration. Proceedings of ASBBS Volume 18 Number 1 ASBBS Annual Conference: Las Vegas 435 February 2011. (<http://asbbs.org/files/2011/ASBBS2011v1/PDF/C/CoxJ.pdf>, diunduh tgl 31 mei 2013)
- Kalbers, Lawrence P., dan Fogarty, Timothy J. 1995. Professionalism Its Consequences: A Study of Internal Auditors. *Auditing: A Journal of Practice*. Vol. 14. No. 1: 64-86.
- Lok, Peter dan Crawford, John. 2004. The Effect of Organizational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Organizational Commitment. *The Journal of Management Development* (23) : 321-337.
- Ludigdo, Unti. 2006. Strukturasi Praktik Etika di Kantor Akuntan Publik: Sebuah Studi Interpretif. *Simposium Nasional Akuntansi IX*. Universitas Andalas, Padang.
- Luthans, Fred. 2002. *Organizational Behavior*. ninth Edition. McGraw-Hill. Inc., New York.
- Nordström. Anna H. Linnea. 2010. Effective Leadership Communications with Emotional Intelligence (EI). (<http://pure.au.dk/portal-asb-student/files/10221/THESISFINAL.pdf>, diunduh tgl 31 mei 2013)
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Pertama. PT. Refika Aditama, Bandung.

- Miranda, LD. 2011. The relationship between emotional intelligence and leadership effectiveness with an emphasis on corporate culture in a consumer goods organization. (<http://uir.unisa.ac.za/bitstream/handle/10500/4652/2011%20MBA3%20%20Research%20Report%20LCS%20de%20Miranda.pdf?sequence=1>, diunduh tgl 31 mei 2013)
- Peterson, Mark F. And Peter B. Smith. "Role Conflict, Ambiguity, and Overload: A21 Nation Study." *Journal of Management Academy* 38, no. 2 (1995): 429.
- Samianto, Prih. 2004. Mencegah Skandal, Mendongkrak Kinerja. *SWA*, Edisi 04 (XX) : 32.
- Santoso, S. 2005, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sekaran, Uma. 2000. *Research Methods For Business : A Skill-Building Approach*. Third Edition. John Wiley & Sons. Inc. New York.
- Tobacco Control Evaluation Center, 2011, *Pilot Testing Data Collection Instruments*. Diakses tanggal 20 Oktober 2013 dari <http://programeval.ucdavis.edu>
- Trisnaningsih S, 2007, Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. Simposium nasional akuntansi X. Unhas Makassar 26-28 Juli 2007, Mei:8-28.

Yunilma. “Persepsi Auditor Tentang Pengaruh Struktur Audit dan Prinsip Organisasi terhadap Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran, Serta Konsekuensinya.” Tesis, Program Pascasarjana Universitas Gajah Mada, Yogyakarta, 2000.