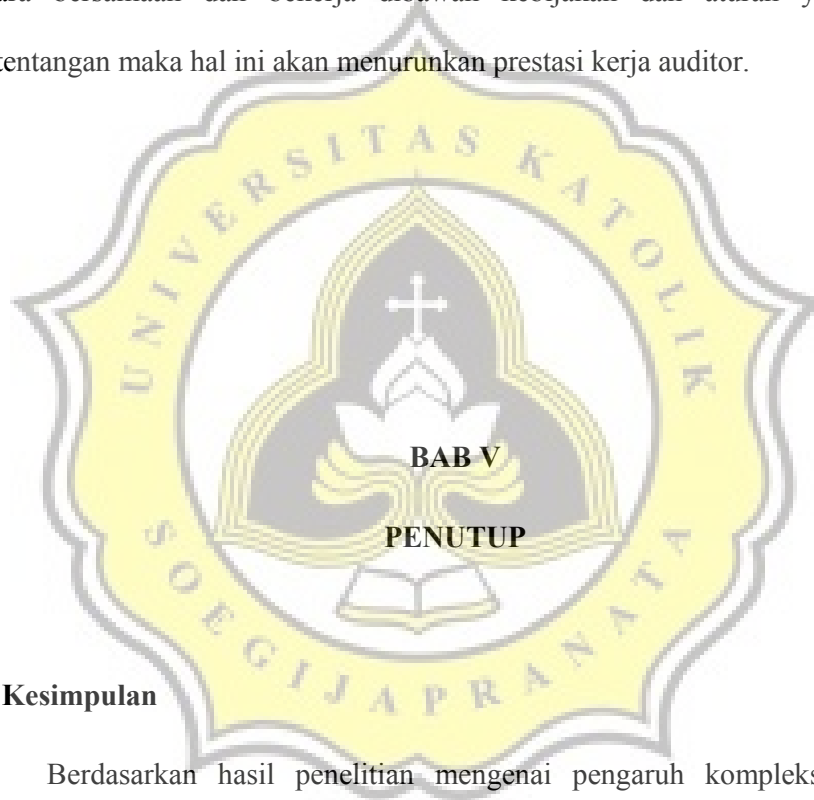


munculnya ketegangan kerja yang akhirnya akan menimbulkan perasaan tidak aman dan gelisah bagi karyawan tersebut untuk tetap berada di lingkungan kerjanya. Konflik peran bisa muncul ketika auditor tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik karena tidak tersedianya waktu dan sumber daya yang cukup. Saat auditor harus melakukan pekerjaan yang seharusnya tidak dilakukan secara bersamaan dan bekerja dibawah kebijakan dan aturan yang saling bertentangan maka hal ini akan menurunkan prestasi kerja auditor.



### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompleksitas tugas, batasan waktu, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, komitmen organisasi, iklim organisasi dan konflik peran terhadap kinerja auditor (studi pada Kantor Akuntan Publik di Semarang) maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Semakin tinggi kompleksitas tugas yang dimiliki oleh auditor maka semakin baik pula kinerja auditor. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Meyers dan Levy (1986).

2. Semakin ketat batasan waktu yang dimiliki oleh auditor maka semakin baik pula kinerja auditor. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu McDaniel (1990) dikutip dari Setyarini (2005).
3. Semakin baik gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh auditor maka semakin baik pula kinerja auditor. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Biatna Tampubolon (2007).
4. Semakin baik budaya organisasi yang dimiliki oleh auditor maka semakin baik pula kinerja auditor. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Chatman Jennifer dan Bersade (1997).
5. Semakin baik motivasi yang dimiliki oleh auditor maka semakin baik pula kinerja auditor. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Steer (1985) dalam Suharto dan Cahyono (2005).
6. Semakin baik komitmen organisasi yang dimiliki oleh auditor maka semakin baik pula kinerja auditor. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rois Solihin (2010).
7. Semakin baik iklim organisasi yang dimiliki oleh auditor maka semakin baik pula kinerja auditor. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Arista surandini (2006 ).
8. Semakin kecil konflik peran yang terjadi pada auditor maka semakin baik pula kinerja auditor Hasil penelitian didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hadi (2007) dan Cahyono (2005:676) dalam anggi (2010).

## **5.2 Keterbatasan**

Penelitian ini memiliki banyak pertanyaan sehingga apabila responden tidak membaca secara cermat maka Jawaban yang diberikan oleh responden kemungkinan bukan merupakan jawaban sebenarnya sehingga mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi yang nyata. Dengan demikian Ini akan mempengaruhi pada generalisasi dari hasil.

### **5.3 Saran**

1. hasil analisis deskriptif memperlihatkan rata-rata kompleksitas tugas, batasan waktu, gaya kepemimpinan tergolong kategori tinggi sedangkan budaya organisasi, motivasi, komitmen organisasi, konflik peran dan kinerja auditor auditor yang tergolong sedang, hal ini dikarenakan para auditor dalam penelitian ini mayoritas adalah auditor junior yang belum lama bekerja sehingga masih perlu penyesuaian. Untuk itu para pemimpin pada KAP harus mempertahankan ini dan menaikkan kondisi pada variabel tergolong sedang sehingga kinerja dapat dimaksimalkan lagi.
2. Untuk penelitian mendatang perlu adanya penambahan variabel independen yaitu teknologi, sehingga diharapkan bisa memperbesar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Menurut penelitian Devaraj dan Kohli (2003) dalam Lestari dan Zulaikha (2007), sumber daya teknologi informasi menjadi sebuah perkembangan baik para manajer dan konsultan, dalam menentukan keberhasilan perusahaan di masa mendatang. Teknologi informasi digunakan untuk memperlancar dan mempermudah semua kegiatan bisnis

### **5.4 Implikasi**

Implikasi penelitian ini ada dua yaitu implikasi praktis dan implikasi teoritis. Untuk implikasi praktis, untuk meningkatkan kinerja maka para pemimpin pada tiap KAP harus memperhatikan keadaan para karyawan terkait dan aktif terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan harus bersifat transaksional, budaya organisasi yang selalu memegang nilai inti organisasi, motivasi yang selalu diberikan oleh para pemimpin, komitmen pada tujuan dari KAP, iklim organisasi yang memperhatikan hubungan antar para pemimpin dengan karyawan, dan konflik peran harus ditekan serta diperlukan suatu sistem manajemen yang dapat mengawasinya. Adapun implikasi teoritisnya diharapkan model ini dapat menambah literatur riset akuntansi dibidang auditing.



DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Mohammad, 1987, *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty.
- Desianty, Sovyia. 2005 **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Semarang. Jurnal Studi Manajemen dan Organisas**. Vol. 2.No. 1 Januari. Hal. 69 – 84
- Guy, Alderman, dan Winters. 2001, *Auditing. Edisi kelima jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi multivariate dengan program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Undip.
- Hartono, Antonius Rachmad, 2007, *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Performansi Karyawan Melalui Komitmen Karyawan Sebagai Variabel Intervening ( Studi Kasus Pada Restomart, Semarang )*