

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:

1. Pernyataan hipotesis 1a “dengan program *mentoring* maka auditor akan memiliki *role ambiguity* rendah yang menyebabkan kepuasan tinggi” diterima, karena adanya peningkatan kepuasan kerja yang disebabkan oleh penurunan *role ambiguity* yang dipengaruhi oleh *mentoring*. Hal ini sesuai dengan penelitian Cahyono (2008), Lidya (2009), (Gregson *et al.*, 1994; Rabele dan Michaels, 1990).
2. Pernyataan hipotesis 1b “dengan program *mentoring* maka auditor akan memiliki *role ambiguity* rendah yang menyebabkan kinerja tinggi” ditolak, karena tidak adanya peningkatan kinerja auditor yang disebabkan oleh penurunan *role ambiguity* yang dipengaruhi oleh *mentoring*. Hal ini sesuai dengan penelitian Endah (2006), Viator (2001).
3. Pernyataan hipotesis 1c “dengan program *mentoring* maka auditor akan memiliki *role ambiguity* rendah yang menyebabkan rendahnya keinginan berpindah” diterima, karena adanya penurunan keinginan berpindah auditor yang disebabkan oleh penurunan *role ambiguity*

yang dipengaruhi oleh *mentoring*. Hal ini sesuai dengan penelitian Endah (2006) Viator (2001) dan Fogotary *et. al* (2000).

4. Pernyataan hipotesis 2a “dengan program *mentoring* maka auditor akan memiliki *role conflict* rendah yang menyebabkan kepuasan tinggi” ditolak, karena tidak adanya peningkatan kepuasan kerja yang disebabkan oleh penurunan *role conflict* yang dipengaruhi oleh *mentoring*. Hal ini sesuai dengan penelitian Cahyono (2008), (Pasework dan Strawser, 1996).
5. Pernyataan hipotesis 2b “dengan program *mentoring* maka auditor akan memiliki *role conflict* rendah yang menyebabkan kinerja tinggi” diterima, karena adanya peningkatan kinerja auditor yang disebabkan oleh penurunan *role conflict* yang dipengaruhi oleh *mentoring*. Hal ini sesuai dengan penelitian Endah (2006), Cahyono (2008), Fogotary *et. al* (2000).
6. Pernyataan hipotesis 2c “dengan program *mentoring* maka auditor akan memiliki *role conflict* rendah yang menyebabkan rendahnya keinginan berpindah” diterima, karena adanya penurunan keinginan berpindah auditor yang disebabkan oleh penurunan *role conflict* yang dipengaruhi oleh *mentoring*. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya Cahyono (2008), Jackson dan Schuler (1985) dalam Cahyono (2008) dan Viator (2001).
7. Pernyataan hipotesis 3a “dengan program *mentoring* maka auditor akan memiliki *role overload* rendah yang menyebabkan kepuasan

tinggi” ditolak, karena tidak adanya peningkatan kepuasan kerja yang disebabkan oleh penurunan *role overload* yang dipengaruhi oleh *mentoring*. Hal ini tidak konsisten dengan penelitian Murtiasri (2006). Tetapi berhasil mendukung penelitian Fogarty et al., (2001) dan Rahmiati (2004).

8. Pernyataan hipotesis 3b “dengan program *mentoring* maka auditor akan memiliki *role overload* rendah yang menyebabkan kinerja tinggi” ditolak, karena tidak adanya peningkatan kinerja auditor yang disebabkan oleh penurunan *role overload* yang dipengaruhi oleh *mentoring*. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya Rahmiati (2004). Penelitian ini tidak konsisten dengan hasil penelitian Fogarty et al., (2001). Tetapi mendukung penelitian Viator (2001), Rapina (2008).
9. Pernyataan hipotesis 3c “dengan program *mentoring* maka auditor akan memiliki *role overload* rendah yang menyebabkan rendahnya keinginan berpindah” ditolak, karena tidak adanya penurunan keinginan berpindah auditor yang disebabkan oleh penurunan *role overload* yang dipengaruhi oleh *mentoring*. Hal ini sesuai dengan penelitian Rahmiati (2004) dan Rapina (2008).
10. Pernyataan hipotesis 4a “kepuasan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja” diterima, karena adanya pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja auditor. Hal ini konsisten dengan penelitian **Listianto (2001) dan Sunggu (2004)**.

11. Pernyataan hipotesis 4b “kinerja memiliki pengaruh negatif terhadap keinginan berpindah” diterima, karena adanya pengaruh negatif kinerja terhadap keinginan berpindah auditor. Hal ini sesuai dengan penelitian Endah (2006), Viator (2001).

5.2 Saran

1. Bagi KAP, untuk bisa lebih memaksimalkan fungsi program mentoring, sehingga para auditor yunior bisa dengan baik mengelola stress yang dialami dengan control yang baik dari mentor, sehingga *job outcomes* bisa ditingkatkan.
2. Bagi auditor yunior yang bekerja di KAP, untuk bisa menjalin hubungan yang baik dengan mentornya, sehingga bisa menjalankan tugas dengan baik sesuai arahan mentor.
3. Untuk penelitian selajutnya, untuk bisa mengembangkan indicator questioner, sehingga jawaban responden bisa lebih mencerminkan keadaan lebih signifikan.