

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi, independensi, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, konflik peran, dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor (Studi empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang) maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor Kantor Akuntan Publik di Semarang. Hasil ini sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh safitri (2008), Johana (2012) dan Dwilita (2008) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa motivasi auditor berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.
2. Independensi auditor berpengaruh positif terhadap kinerja auditor Kantor akuntan Publik di Semarang. Hasil ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Akriyanto (2012), Johana (2012) dan penelitian Lawalata, Said dan Mediaty (2008) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa independensi auditor berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor Kantor Akuntan Publik di Semarang. Hasil ini di dukung oleh penelitian Lawalata (2008), Akriyanto (2012), Trisnaningsih (2007) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.
4. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor Kantor Akuntan Publik di Semarang. Hasil ini di dukung oleh

Akriyanto (2012), Trisnarningsih (2007), dan Lawalata (2008) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor.

5. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor Kantor Akuntan Publik di Semarang. Hasil ini di dukung oleh penelitian Yuskar dan Devisia (2011), Lawalata (2008), dan Safitri (2008) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor.
6. Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor Kantor Akutan Publik di Semarang. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Tami (2012), Agustina (2009), dan Fanani (2008) menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.
7. Ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini di didukung oleh Ramadhan (2011), Agustina (2009), dan Gunawan (2012) yang menyatakan ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Terdapat makna kuesioner independensi nomor 3 yang ambigu. Untuk kuisisioner independensi nomor 3 adalah “Saya menjalankan program audit tidak bebas dari usaha-usaha pihak lain terhadap subyek pekerjaan pemeriksaan selain untuk proses pemeriksaan yang disediakan”. Jika kuisisioner ini hanya kalimat “saya menjalankan program audit tidak bebas dari usaha-usaha pihak lain terhadap subyek pekerjaan pemeriksaan” maka kuisisioner ini tidak direcording tetapi karena ada kalimat “selain untuk proses pemeriksaan yang disediakan” maka kuisisioner tersebut harus direcording.

2. Terdapat makna kuesioner konflik peran nomor 2 dan 6 yang ambigu. Pada kuisisioner konflik peran nomor 2 dan 6 terdapat kata “tidak harus” yang artinya responden bisa melakukan konflik peran, bisa juga tidak melakukan konflik peran di KAP tersebut.
3. Terdapat kuisisioner yang tidak valid yaitu pada kuisisioner variabel kinerja, motivasi, independensi, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, konflik peran, dan ketidakjelasan peran. Supaya kuisisioner tersebut menjadi valid maka harus dilakukan uji validitas lagi dan kuisisioner bisa valid jika hasil dari uji validitas yang sudah dinyatakan valid terdapat 50% atau lebih pernyataan yang valid dari pernyataan sebelumnya

5.3 Saran

Saran yang dapat diberikan antara lain adalah:

1. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk mencari kues yang maknanya tidak bias/ ambigu.
2. Untuk meningkatkan motivasi maka auditor disarankan agar meningkatkan motivasi dengan mengikuti *training* khusus seperti mengadakan pelatihan untuk meningkatkan ketrampilan kerja mereka, dan memberikan penghargaan atas kinerja yang telah dilakukan oleh auditor sehingga diharapkan motivasi kerja auditor akan lebih meningkat.
3. Untuk meningkatkan independensi auditor disarankan untuk dapat memperbaiki independensinya dengan cara saling berkomunikasi secara terbuka dengan rekan sesama auditor apabila merasa ada indikasi yang memaksa auditor untuk mengurangi independensinya, atau bisa juga dengan memberi tahu atasan apabila auditor merasa ada gangguan pada independensinya, sehingga diharapkan independensi auditor tetap terjaga.
4. Untuk meningkatkan komitmen organisasi KAP disarankan agar lebih membangun lingkungan kerja yang kondusif agar mendorong

keterlibatan diri auditor dalam mengambil berbagai keputusan, dan berusaha untuk memberikan kepercayaan supaya dapat meningkatkan loyalitas auditor terhadap organisasi. Sehingga komitmen organisasi bisa lebih meningkat.

5. Pimpinan KAP harus lebih mengutamakan hal-hal yang bersifat demokratis yang memperlihatkan menunjukkan bahwa pemimpin mampu mengorganisasikan dan mendefinisikan hubungan dalam kelompok dengan baik, dan membangun pola dan prosedur kerja yang jelas dan dapat mensentralisasi wewenang keputusan partisipatif yang tidak berpihak sepihak.
6. Auditor harus lebih mampu memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi yang akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi dalam KAP. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual. Budaya organisasi akan memberikan sugesti kepada auditor, agar semua perilaku yang diusulkan oleh organisasi dapat dikerjakan dengan penyelesaian yang sukses, dan akibatnya akan memberikan keuntungan pada auditor itu sendiri.
7. Untuk meminimalisir adanya konflik peran, auditor disarankan untuk dapat lebih menumbuhkan rasa percaya diri dalam bekerja dan lebih meningkatkan kemampuan diri supaya bisa lebih menentukan tujuan yang sedang dikerjakan. Serta tidak terjadi ketidaksesuaian antara harapan yang disampaikan pada individual didalam organisasi dengan orang lain didalam dan diluar organisasi
8. Untuk mengatasi agar auditor tidak mengalami ketidakjelasan peran bahwa auditor harus membekali dirinya dengan informasi yang cukup dan berkomunikasi dengan rekan sesama auditor sehingga tidak menimbulkan ketidakjelasan peran dalm diri auditor.

9. Auditor harus melaksanakan pencapaian kinerja yang sesuai dengan standar dan kurun waktu tertentu dengan lebih meningkatkan kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu sehingga kinerja auditor akan meningkat.
10. Bagi penelitian selanjutnya hendaknya memasukkan variabel-variabel lain yang di duga dapat mempengaruhi kinerja auditor, seperti struktur audit, kelebihan peran, pemahaman *good governance*, integritas auditor, dan etos kerja

