

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Iklim organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Dengan demikian hipotesis 1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “ Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor “ diterima. Hal ini berarti semakin baik iklim organisasi, maka kinerja auditor juga akan semakin tinggi.
2. Konflik peran mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Dengan demikian hipotesis 2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “ Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor “ ditolak. Hal ini berarti semakin tinggi konflik peran, maka kinerja auditor juga akan semakin tinggi.
3. Kelebihan peran mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Dengan demikian hipotesis 3 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “ Kelebihan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor “ diterima. Hal ini berarti semakin sering auditor mengalami kelebihan peran maka kinerja auditor akan semakin menurun.

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan yang diperoleh, beberapa saran yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Iklim organisasi pada Kantor Akuntan Publik di Semarang berada pada tingkat tinggi, oleh karena itu bagi pimpinan KAP diharapkan agar bisa mempertahankan kondisi internal organisasi dengan memperhatikan adanya relevansi antara peraturan dengan pekerjaan.
2. Konflik peran yang dialami auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Semarang ada pada tingkat sedang, maka bagi pimpinan KAP diharapkan agar lebih banyak memberikan penugasan – penugasan kepada auditor baik yang saling berkaitan ataupun tidak, agar auditor dapat terdorong untuk bekerja dengan lebih giat.
3. Dari hasil analisis diskriminan terlihat bahwa Kelebihan peran yang terjadi pada diri auditor pada Kantor Akuntan Publik di Semarang ada pada tingkat sedang. Maka dari itu bagi pimpinan KAP hendaknya bisa membuat *schedule* penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan melaksanakan pekerjaan tersebut sesuai dengan apa yang sudah direncanakan, sehingga tidak ada penumpukan pekerjaan yang membuat auditor harus menyelesaikannya melebihi jam kerja seharusnya.
4. Dari hasil analisis diskriminan terlihat bahwa kinerja auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Semarang berada pada tingkat tinggi, maka diharapkan kepada pimpinan KAP untuk dapat lebih meningkatkan kinerja auditor dengan adanya penghematan waktu dan biaya.

### 5.3. Keterbatasan

Keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini harus menjadi perhatian bagi peneliti berikutnya yang memiliki ketertarikan yang sama pada fenomena ini.

1. Penilaian kinerja auditor dalam penelitian ini dinilai secara subyektif, sehingga diharapkan untuk penelitian selanjutnya agar penilaian kinerja dilakukan oleh orang lain ( misalnya pimpinan, supervisor, klien, dll ).
2. Jumlah Kantor Akuntan Publik yang menjadi responden dalam penelitian ini hanya 10 KAP ( 58,8 % ) dari total keseluruhan KAP yang ada di wilayah Semarang yaitu sebanyak 17 KAP ( 100% ). Maka dari itu diharapkan pada penelitian selanjutnya agar KAP yang menjadi responden jumlahnya lebih banyak atau dapat mejadikan seluruh KAP yang ada di wilayah Semarang sebagai responden.
3. Penelitian ini menggunakan tingkat pendidikan sebagai data responden, sehingga untuk penelitian selanjutnya diharapkan agar tingkat pendidikan dimasukkan sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja auditor. Karena berdasarkan hasil t-test signifikansi tingkat pendidikan sebesar 0,062 yang berarti lebih kecil dari 0,1. Hal ini berarti bahwa auditor yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi memiliki kinerja yang tinggi.