

## **BAB 5**

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

#### **5.1. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Feedback Negatif terhadap Perilaku dan Hasil atau Prestasi Kerja pada Kantor Akuntan Publik Di Surabaya dengan Mentoring sebagai Variabel Moderasi, maka diperoleh beberapa kesimpulan, yaitu:

*Mentoring* tidak memoderasi pengaruh *feedback* negatif terhadap perilaku kerja. Hal ini membuktikan bahwa tidak semua kantor akuntan publik melakukan *mentoring* untuk mengurangi dampak negatif dari *feedback* negatif yang diberikan oleh atasan kepada karyawan.

Dalam hipotesis yang kedua, *mentoring* sebagai variabel moderasi dapat mempengaruhi dampak negatif dari pengaruh *feedback* negatif terhadap hasil atau prestasi kerja karyawan. Hal ini menyimpulkan bahwa semakin besar dukungan yang diberikan mentor eksternal kepada karyawan, maka semakin kecil dampak negatif yang diperoleh dari *feedback* negatif yang diberikan oleh atasan. Sehingga hasil atau prestasi kerja karyawan di Kantor Akuntan Publik Surabaya semakin baik.

## 5.2. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada sedikitnya data sampel yang diperoleh yang dikarenakan oleh waktu penyebaran kuisisioner yang kurang optimal, karena berada pada masa sibuk karyawan, sehingga banyak KAP yang menolak untuk mengisi kuisisioner.

## 5.3. Saran

Berdasarkan dari kesimpulan dan keterbatasan, terdapat beberapa pertimbangan yang untuk mengembangkan penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Sampel penelitian selanjutnya dapat diperluas pada tempat lain, tidak hanya pada Kantor Akuntan Publik.
2. Penelitian selanjutnya dapat lebih mempertimbangkan waktu penyebaran kuisisioner agar dapat menghindari masa sibuk auditor, sehingga KAP dapat menerima dan bersedia untuk mengisi kuisisioner.
3. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat menjadi faktor yang digunakan untuk menurunkan dampak negatif dari *feedback* negatif terhadap perilaku kerja dan hasil atau prestasi kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ariyani, T., 2001, Pengaruh Persepsi Pelatihan, Insentif dan Umpan Balik terhadap Motivasi dan Prestasi Kerja Karyawan Bagian Penjualan PT. Coca Cola Amatil Indonesia-Semarang, (<http://eprints.undip.ac.id/>, diunduh 26 September 2016).
- Cahyono, D., 2005, Pengaruh *Mentoring* terhadap Kepuasan Kerja, Konflik Peran dan Prestasi Kerja serta Niatan untuk Pindah, (diunduh 5 Oktober 2016).
- Dalton, Davis, dan Viator, 2015, *The Joint Effect of Unfavorable Supervisory Feedback Environments and External Mentoring on Job Attitudes and Job Outcomes in the Public Accounting Profession*, (<http://aaajournals.org/loi/bria>, diunduh 14 Oktober 2016).
- Ikatan Akuntan Indonesia, 2001, PSA No. 05 SA Seksi 311 Perencanaan dan Supervisi, *Standar Profesional Akuntan Publik*, Jakarta: Salemba Empat.
- Institut Akuntan Publik Indonesia, 2013, *Standar Pengendalian Mutu*, Jakarta: Salemba Empat.
- Jati, F., 2012, Analisis Pengaruh Status dan Fungsi *Mentoring* Pada Kualitas Hubungan Auditor-*Supervisor* dengan Keadilan Prosedural sebagai Variabel Pemediasi (diunduh 26 September 2016).
- Lesmana, G., 2015, Pengaruh Pengalaman dan Skeptisme bagi Auditor di Dalam Mendeteksi Adanya *Red Flags* Pada Suatu

Tindakan Kecurangan Laporan Keuangan, (<http://repository.wima.ac.id/>, diunduh 18 November 2016).

Maulana, T., 2013, Analisis Perilaku Kerja Karyawan Di De Boliva Surabaya Town Square, (<http://studentjournal.petra.ac.id/>, diunduh 18 Oktober 2016).

Mulia, W., 2004, Pengujian Hambatan yang Dirasakan Terasuh dalam Hubungan Pementoran pada Akuntan Publik, (diunduh 18 Oktober 2016).

Muryono, P., 2004, Analisis Pengaruh Umpan Balik Supervisor terhadap Kinerja Tenaga Penjualan Melalui Variabel Orientasi Belajar dan Perilaku Kerja, (<http://eprints.undip.ac.id>, diunduh 6 Oktober 2016).

Wirjono, E., 2011, Peran Mentor, Intensitas Berpindah Kerja dan Hambatan yang Dirasakan Oleh Akuntan Wanita dalam Mentoring di Kantor Akuntan Publik, (<http://jurnal.bakrie.ac.id/>, diunduh 5 Oktober 2016).