

BAB 5

SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan pengujian dan hasil pengujian yang telah dijabarkan di bab 4, maka dapat disimpulkan bahwa ambiguitas peran berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Tingkat ambiguitas yang tinggi akan berdampak pada kinerja seorang auditor yang semakin meningkat. Dengan adanya ambiguitas peran, seorang auditor dapat meningkatkan motivasinya dalam mendapatkan kinerja yang berkualitas.

Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Seorang auditor yang mempunyai motivasi yang tinggi akan memberikan kinerja yang baik dan juga sebaliknya, auditor yang memiliki motivasi yang rendah akan memberikan kinerja yang buruk. Kinerja yang baik akan berdampak pada kualitas hasil audit yang memuaskan, sedangkan kinerja yang buruk akan berdampak pada kualitas hasil audit yang buruk.

Otonomi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Semakin tinggi tingkat otonomi kerja auditor, maka akan semakin tinggi pula kinerja dari seorang auditor dan sebaliknya semakin rendah tingkat otonomi kerja auditor, maka semakin rendah pula kinerja seorang auditor. Seorang auditor yang memiliki tingkat otonomi rendah maupun tinggi akan tetap dituntut untuk memiliki otonomi sehingga otonomi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor.

5.2. Keterbatasan

Keterbatasan atau kekurangan peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Surabaya, sehingga informasi yang didapatkan hanya dari KAP di Surabaya saja.
2. Peneliti melakukan penelitian pada bulan sibuk bagi auditor, sehingga peneliti mendapat penolakan di beberapa KAP.

3. Peneliti tidak dapat mengawasi auditor yang mengisi kuesioner dalam penelitian ini, sehingga peneliti tidak dapat melihat kebenaran jawaban dari responden.
4. Peneliti juga tidak dapat memberikan arahan untuk pengisian kuesioner secara langsung dikarenakan auditor sedang sibuk sehingga peneliti harus meninggalkan kuesioner.
5. Hasil dari uji normalitas untuk variabel kinerja auditor dan ambiguitas peran berdistribusi tidak normal.
6. Hasil dari *R Square* yang menyatakan variabel ambiguitas peran, motivasi, dan otonomi kerja yang dapat menjelaskan variabel kinerja auditor sebesar 41,7% dan sisanya 64,6% adalah variabel lain yang menjelaskan variabel kinerja auditor yang tidak ada dalam penelitian ini.

5.3. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan peneliti, saran untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. **Saran Akademis**

Penelitian selanjutnya diharapkan melakukan penelitian dengan wilayah yang luas tidak hanya di satu wilayah saja, kemudian penelitian selanjutnya diharapkan tidak menyebar kuesioner di bulan sibuk auditor dalam menjalankan tugasnya, penelitian selanjutnya juga diharapkan untuk melakukan pengawasan langsung pada saat auditor melakukan pengisian kuesioner serta peneliti selanjutnya dapat menambah variabel seperti independensi, kompetensi hingga kemampuan auditor untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat.
2. **Saran Praktis**

Auditor perlu untuk mendapat kejelasan perannya dalam menjalankan tugas, memiliki motivasi dan otonomi kerja untuk meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arens, A. A., Elder, R. J., dan Beasley, M. S. (2015). *Auditing & Jasa Assurance* (edisi ke-15). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Arifin, M. (2014). *Pengaruh, independensi, kompetensi, komitmen organisasi, pengalaman, dan motivasi auditor terhadap kinerja auditor pada auditor pemerintah wilayah Lampung*. (Skripsi, Universitas Lampung, Bandar Lampung, Indonesia). Didapat dari <http://digilib.unila.ac.id/1775/>.
- Dewi, A. P. (2017). *Pengaruh locus of control dan sikap rekan kerja terhadap kinerja auditor dengan etika kerja islam sebagai variabel moderating (studi empiris pada kantor akuntan publik di Solo dan Yogyakarta)* (Skripsi, Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta, Indonesia). Didapat dari <http://eprints.iain-surakarta.ac.id/812/1/SKRIPSI%20FULL.pdf>.
- Fernanda, F. (2019). *Analisis pengaruh independensi, profesionalisme, dan kompetensi terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan public di Surabaya*. (Skripsi, Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya, Indonesia). Didapat dari <http://repository.wima.ac.id/17673/>.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS.23* (edisi ke-8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Husin dan Umbara, B. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja auditor auditor (studi pada inspektorat kota Kendari). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 28-39.
- Hutasuhut, S. P. dan Reskino. (2016). Pengaruh budaya organisasi, pelaksanaan tanggung jawab, otonomi kerja, dan ambiguitas peran terhadap kinerja auditor. *Jurnal ilmu Akuntansi*, 9(1), 55-72.
- Kresna, E. dan Triyani, Y. (2016). Pengaruh struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor eksternal. *Jurnal Akuntansi*, 5(2), 153-168.
- Laucereno, S. F. (2018). *OJK beri sanksi ke akuntan publik yang terlibat kasus SNP finance*. Didapat dari <https://finance.detik.com/moneter/d-4237228/ojk-beri-sanksi-ke-akuntan-publik-yang-terlibat-kasus-snp-finance>.
- Lubis, A,I. (2017). *Akuntansi Keperilakuan: Akuntansi Multiparadigma* (edisi ke-3). Jakarta: Salemba Empat.
- Muliani, D. M., Sujana, E., dan Purnamawati, I. G. A. (2015). Pengaruh pengalaman, otonomi, dan etika profesi terhadap kinerja auditor (studi

empiris pada kantor akuntan publik di provinsi Bali). *E-Jurnal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, 3(1), 1-11.

Mulyadi. (2017). *Auditing* (edisi ke-6). Jakarta: Salemba Empat.

Nugraha, R. Y. A. H. S. A. (2017). *Analisis pengaruh tanggung jawab, pengalaman kerja, otonomi kerja dan ambiguitas peran terhadap kinerja auditor (studi empiris pada kantor akuntan publik di semarang)*. (Skripsi, Universitas Katolik Soegijapranata Semarang, Indonesia). Didapat dari <http://repository.unika.ac.id/16259/>.

Panjaitan, A. dan Jatmiko, B. (2014). Pengaruh motivasi, stress, dan rekan kerja terhadap kinerja auditor (studi empiris pada kantor akuntan publik di DKI Jakarta). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 5(1), 1-18.

Patria, P. (2016). Pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap kinerja auditor dengan kecerdasan emosional sebagai variabel moderasi (studi empiris pada KAP di Pekanbaru Padang dan Batam). *JOM Fekon*, 3(1), 881-895.

Rosally, C. dan Jogi, Y. (2015). Pengaruh konflik peran, ketidakjelasan peran, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. *Business Accounting Review*, 3(2), 31-40.

Safitri, D. (2015). Pengaruh ambiguitas peran dan motivasi terhadap kinerja auditor (studi empiris pada kantor akuntan publik di pekanbaru, Batam dan Medan). *Jurnal Akuntansi*, 3(2), 160-173.

Trijayanti, K. A., Darmawan, N. A. S., dan Yuniarta, G.A. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja auditor (studi empiris pada kantor akuntan publik (KAP) di Propinsi Bali). *E-Jurnal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, 3(1), 1-10.

Winidiantari, P. N. dan Widhiyani, N. L. S. (2015). Pengaruh konflik peran, ketidakjelasan peran, struktur audit, motivasi, dan kepuasan kerja pada kinerja auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 12(1), 249-264.