

BAB 5

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dijelaskan bahwa:

Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional tidak dapat memoderasi pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak dapat memberikan dampak yang lebih baik jika seseorang mengalami konflik atas peran yang dimainkan. Kecerdasan emosional tidak dapat membantu seseorang dalam menangani permasalahan yang terjadi di tempat kerja baik itu dengan sesama rekan kerja, atasan, ataupun pelanggan. Oleh sebab itu, dapat dijelaskan bahwa kecerdasan emosional tidak mampu memoderasi pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional dapat memperlemah pengaruh ketidakjelasan peran pada kinerja auditor. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional seorang auditor yang mengalami ketidakjelasan peran maka kinerjanya cenderung akan meningkat, karena kecerdasan emosional dapat berperan penting dalam membentuk moral disiplin auditor dan mengatur emosi yang terdapat dalam individu auditor tersebut. Oleh karena itu seorang auditor yang mengalami ketidakjelasan peran dalam menjalankan tugasnya cenderung akan mengalami penurunan kinerja, dengan memiliki kecerdasan emosional yang baik dapat mengurangi dampak yang ditimbulkan akibat ketidakjelasan peran sehingga kinerja yang dihasilkan akan semakin baik atau meningkat.

Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional tidak dapat memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. Kondisi demikian dapat terjadi dikarenakan gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini menerangkan bahwa gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh atasan tidak memberikan dampak yang lebih baik terhadap kinerja auditor. Kecerdasan emosional yang dimiliki oleh

seorang pemimpin tidak mampu meningkatkan pengaruh positif terhadap kinerja para auditor. Seorang pimpinan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja para bawahannya, melainkan hanya membantu untuk dapat mengerti, dan menghargai perasaan pada diri dan orang lain. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik buruknya gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja auditor.

5.2 Keterbatasan

Hasil dari penelitian ini mempunyai keterbatasan yaitu variabel yang digunakan dalam penelitian ini dirasa belum cukup untuk mengukur faktor-faktor kinerja auditor. Pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner penelitian yang mewakili variabel konflik peran, ketidakjelasan peran, dan gaya kepemimpinan di peroleh hanya dari dua sumber yaitu Cendana dan Suaryana (2018) untuk pertanyaan mengenai pengaruh konflik peran dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor dengan kecerdasan emosional sebagai variabel pemoderasi, sedangkan Ulum dan Purnamasari (2014) untuk pertanyaan mengenai konflik peran, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor dengan kecerdasan spiritual sebagai variabel pemoderasi. Penelitian ini hanya menggunakan kecerdasan emosional sebagai variabel moderasi, sehingga berkemungkinan ada variabel lain lagi yang mampu mempengaruhi hubungan konflik peran, ketidakjelasan peran dan gaya kepemimpinan dengan kinerja auditor.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya, maka saran yang dapat diajukan melalui penelitian ini yaitu untuk penelitian selanjutnya, perlu menambahkan variabel independen lain yang dapat mempengaruhi kinerja auditor seperti *locus of control*, struktur audit, kelebihan peran, kepuasan kerja, dan lainnya selain konflik peran, ketidakjelasan peran dan gaya kepemimpinan untuk menjelaskan mengenai kinerja auditor. Selain itu disarankan untuk menambahkan variabel moderating atau mengganti variabel moderating kecerdasan emosional dengan variabel lain yang lebih berpengaruh terhadap interaksi variabel konflik peran, ketidakjelasan peran dan gaya

kepemimpinan terhadap kinerja auditor. Sehingga dapat diketahui bagaimana menciptakan kinerja auditor yang lebih baik

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina. (2007). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi Indonesia*. Vol.1, No.1: 40-69.
- Aprimulki, E., dan Safitri, D. (2017). Pengaruh Konflik Peran, Kelebihan Peran, Independensi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Spiritual sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Pekanbaru dan Padang). *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi*, 4(1), 3124-3138.
- Cendana, D. K., dan Suaryana, I. G. N. A. (2018). Pengaruh Konflik Peran Dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor Dengan Emotional Quotient Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 1141-1169.
- Eriyanto. (2007). *Teknik Sampling Analisis Opini Publik*. LkiS Yogyakarta.
- Fanani Z. dan Hanif A.R., (2007). Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia* Volume 5 Nomor 2 Desember 2007.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Peneliti Universitas Diponegoro. Edisi 8.
- Hanna, E., dan Firnanti, F. (2013). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 15(1), 13-28.
- Khan, M. I., Awan, U., Yasir, M., Mohamad, N. A. B., Shah, S. H. A., Qureshi, M. I., & Zaman, K. (2014). Transformational leadership, emotional intelligence and organizational commitment: Pakistan's services sector. *Argumenta Oeconomica*, 33(2), 67-92.
- Mochammad, A. N., dan Ardiani, I. S. (2011). Kecerdasan Emosional dan Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi Keperilakuan Indonesia*, 1(1), 10-21.
- Rosally, C. (2015). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor. *Business Accounting Review*, 3(2), 31-40.
- Sari, N. P. E. R., dan Suryanawa, i. K. (2016). Konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran terhadap kinerja auditor dengan tekanan waktu sebagai pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 1392-1421.
- Setiyadi, I. N., & Rasmini, N. K. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik. *E-Jurnal Akuntansi*, 1953-1980.
- Sukarta, M. A. P., dan Sukarta, M. A. P. (2016). *Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity, Role Overload dan Job Insecurity pada Burnout Konsultan Pajak di Kantor Konsultan Pajak Se-Provinsi Bali* (Doctoral dissertation, Universitas Udayana).
- Stangor, C. (2014). *Research methods for the behavioral sciences*. Nelson Education.
- Sugiyono, W. E. (2001). *Statistika penelitian dan aplikasinya dengan SPSS 10.0 for Windows*. Bandung: Alfabeta.

- Supranto, J. (2000). *Statistik: Teori & Aplikasi*, edisi 6, jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Syafariah, Z. M. (2017). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran Dan Kelebihan Peran Pada Kinerja Auditor Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan DI Yogyakarta) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta). Dengan Struktur Audit Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 677-690.
- Taufik, T., dan Hasan, M. A. (2015). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Perilaku Etis terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Empiris pada Bpk-ri dan Bpkp Perwakilan Provinsi Riau). *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi*, 1(2), 1-15.
- Trisnawati, M., dan Badera, I. D. N. (2015). Pengaruh Ketidakjelasan Peran, Konflik Peran Pada Kinerja Auditor
- Ulum, R., dan Purnamasari, P. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Peran, Kelebihan Peran Terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Spiritual Sebagai Variabel Pemoderasi. (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Bandung) *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi*
- Widyastary, I. A. P., dan Yasa, G. W. (2014). Made Gede Wirakusuma. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan Kelebihan Peran pada Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Se-Provinsi Bali) *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi*
- Widhi, S. N. (2014). Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Empiris pada Kantor BPKP Perwakilan Jawa Tengah) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Wiguna, M. (2014). Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity, Self-Efficacy, Sensitifitas Etika Profesi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor dengan Emotional Quotient Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis (e-journal)*, 11(2).
- 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*, 249-264.