

BAB 5

SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan tujuan menguji dan menganalisis pengaruh pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor secara langsung maupun tidak langsung melalui independensi auditor dan menguji dan menganalisis pengaruh pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor secara langsung maupun tidak langsung melalui komitmen organisasi, serta menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor secara langsung maupun tidak langsung melalui komitmen organisasi. Pemahaman *good governance* dapat menjelaskan kinerja auditor karena auditor yang memahami, menerapkan, dan melaksanakan prinsip *good governance* dapat membantu dalam melakukan proses pemeriksaan akuntansi yang dilakukan oleh auditor sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Pemahaman *good governance* tidak dapat menjelaskan kinerja auditor melalui independensi auditor dan komitmen organisasi karena dalam melakukan pemeriksaan akuntansi, auditor menerapkan dan melaksanakan prinsip *good governance* tetapi tidak didukung oleh independensi dan komitmennya terhadap organisasi sehingga menurunkan kinerja auditor. Sedangkan budaya organisasi tidak dapat menjelaskan kinerja auditor secara langsung maupun melalui komitmen

organisasi, karena budaya organisasi tidak dijadikan pedoman oleh auditor dalam melaksanakan pemeriksaan akuntansi, meskipun didorong dengan komitmen organisasi, auditor tetap tidak menjalankan budaya organisasi yang telah diterapkan.

5.2 Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini, yang kemungkinan dapat menimbulkan ketidakakuratan pada hasil penelitian ini, antara lain:

1. Penelitian ini menggunakan metode survei melalui kuesioner, sehingga peneliti tidak dapat mengantisipasi terhadap responden yang asal menjawab.
2. Pembagian kuesioner dilakukan masih dalam masa sibuk sehingga sedikit KAP yang mau menerima dan mengisi kuesioner. Dari 43 KAP yang terdaftar hanya 17 KAP yang mau menerima dan mengisi kuesioner dalam penelitian ini.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diajukan saran bagi peneliti berikutnya, antara lain:

1. Untuk penelitian selanjutnya, metode penelitian dilakukan dengan metode yang berbeda, seperti wawancara, sehingga hasil penelitian dapat dijadikan perbandingan dengan penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner.
2. Untuk penelitian selanjutnya, hendaknya dapat memperluas populasi pada penelitian selanjutnya diluar wilayah

Surabaya, sehingga diharapkan responden pada hasil penelitian yang dapat memiliki validitas yang lebih tinggi.

3. Untuk penelitian selanjutnya, hendaknya membagikan kuesioner bukan pada masa sibuk yaitu pada bulan Januari sampai Juli.
4. Untuk meningkatkan kinerja melalui budaya organisasi dan komitmen organisasi, sebaiknya manajer menciptakan kepedulian baik atasan terhadap bawahan atau sesama auditor agar auditor merasa nyaman terhadap organisasi tersebut dan menimbulkan rasa memiliki organisasi dan memprioritaskan organisasi daripada diri sendiri. Selain itu, dapat memberikan gaji yang sesuai dengan profesi yang dimiliki dan memberikan penghargaan bagi auditor yang berprestasi, sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Arens, A. A., Elder, R. J., Beasley, M. S., dan Jusuf, A. A., 2011, *Jasa Audit dan Assurance*, Jilid 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Brahmasari, Ida, Ayu, dan Suprayetno, Agus, 2008, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 10, No. 2, September: 124-135.
- Ghozali, I., 2006, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Indriyani, Ety, dan Haryanto, Wisnu, H. P., 2007, Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Manajemen*, Vol. 1. No. 1.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., dan Matteson, M. T., 2006, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jilid 1, Jakarta: Erlangga.
- Mahanirka, Ivo, 2009, Budaya Organisasi Berdasarkan Teori Hofstede, Skripsi, Semarang: Universitas Katolik Soegijapranata.
- Mulyadi, 2002, *Auditing*, Edisi 6, Jakarta: Salemba Empat.
- Munizu, Musran, 2010, Persepsi Budaya Organisasi dan Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank, *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, Vol. 14, No. 1, Januari: 98-109.

- Pardi, dan Nurlyli, Fajar, 2009, Pengaruh Komitmen Organisasi, Komitmen Profesi, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Auditor, *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Perbankan*, Vol. 17, No. 7.
- Ramadhan, Syahril, 2011, Analisa Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Pemahaman *Good Governance* terhadap Kinerja Auditor pada KAP di Jakarta, *Aktiva*, Vol. 4, No. 7, Oktober: 1-26.
- Robbins, Stephen, P., dan Timothy, A., Judge., 2008, *Perilaku Organisasi: Organizational Behaviour*, Edisi 12, Jakarta: Salemba Empat.
- Sapariyah, Ani, R., 2011, Pengaruh *Good Governance* dan Independensi Auditor terhadap Kinerja Auditor dan Komitmen Organisasi, *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Perbankan*, Vol. 19, No. 16.
- Sugiyono, 2003, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta.
- Tranggono, Rahadyan, P., dan Kartika, Andi, 2008, Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol. 15, No. 1, Maret: 80-90.
- Trisnaningsih, Sri, 2003, Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. 6, No. 2, Mei: 199-216.
- _____, 2007, Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman *Good Governance*, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor, *Simposium Akuntansi Nasional X*, Juli.