Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

Team project ©2017
Dony Pratidana S. Hum | Bima Agus Setyawan S. IIP

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Simpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah:

1. Gaya kepemimpinan demokratis tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor eksternal. Hal ini terlihat dari nilai statistik t sebesar 0.750 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.455 atau lebih besar dari 0,05, sehingga Ha_1 ditolak. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Lomanto (2012) yang menyatakan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja junior auditor. Tetapi penelitian ini bertentangan dengan penelitian Mardiana (2014), Suariana, dkk (2014), Hanna dan Firnanti (2013), dan Riyadi (2011) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor eksternal.
2. Independensi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor eksternal. Hal ini terlihat dari nilai statistik t sebesar -0.401 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.689 atau lebih besar dari 0,05, sehingga Ha_2 ditolak. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sapariyah (2011), dan bertolak belakang dengan penelitian Putri dan Suputra (2013), Akbar, dkk (2015), dan Riswantoro, dkk (2013) yang menyatakan independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

3. Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor eksternal. Hal ini terlihat dari nilai statistik t sebesar 4.051 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 atau lebih kecil dari 0,05, sehingga Ha_3 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sujana (2012), Riyadi (2011), dan Supratomo, dkk (2011) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor.
4. Kompleksitas tugas tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor eksternal. Hal ini terlihat dari nilai statistik t sebesar -0.791 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.431 atau lebih besar dari 0,05, sehingga Ha_4 ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rustiarini (2013) dan Prajitno (2012). Namun penelitian ini bertentangan dengan penelitian Cahyono, dkk (2015), Supratomo, dkk (2011) dan Ika, dkk (2011).
5. Gaya kepemimpinan demokratis, independensi, motivasi kerja, dan kompleksitas tugas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja auditor eksternal. Dari hasil uji ANOVA, didapat nilai F sebesar 8.941 dengan tingkat signifikansi 0.000, sehingga Ha_5 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Suariana, dkk (2014) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan independensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja auditor eksternal. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Christiyanto (2012) yang menyatakan bahwa kemampuan, motivasi dan pengalaman berpengaruh terhadap kinerja auditor independen. Selain itu penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Cahyono, dkk (2015) yang menyatakan bahwa kompetensi, independensi, obyektifitas, kompleksitas

tugas, dan integritas auditor berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kualitas hasil audit.

5.2 Keterbatasan

Dalam penelitian ini, terdapat keterbatasan sebagai berikut:

1. Penyebaran kuesioner dilakukan pada saat auditor dalam masa sibuk (*peak season*), sehingga responden auditor rendah dalam pengisian kuesioner.
2. Nilai *adjusted R square* dalam penelitian ini sebesar 0.234 atau 23,4%. Hal ini menunjukkan bahwa sisanya 76.6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

5.3 Saran

1. Penyebaran kuesioner sebaiknya menambah jumlah Kantor Akuntan Publik (KAP) dan memperbanyak jumlah responden.
2. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel yang tidak terdapat dalam penelitian ini, karena masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja auditor eksternal, seperti kepuasan kerja, integritas, dan kompetensi.