

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **V.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Struktur audit, konflik peran serta gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor yang bekerja di wilayah DKI Jakarta. Hal ini berarti bahwa kinerja auditor dapat dicapai apabila auditor memiliki struktur audit, konflik peran serta gaya kepemimpinan yang dimilikinya. Apabila gaya kepemimpinan seseorang auditor baik maka kinerja auditor juga akan lebih baik.
2. Struktur audit tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan struktur audit dalam Kantor Akuntan Publik (KAP) belum tentu dapat membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya menjadi lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor.
3. Konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa konflik peran yang merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh auditor yang timbul karena adanya dua rangkaian tuntutan yang bertentangan sehingga menyebabkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan secara potensial bisa menurunkan motivasi kerja sehingga bisa menurunkan kinerja secara keseluruhan.
4. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa auditor pada umumnya menganggap bahwa seorang auditor yang dipimpin oleh seorang pimpinan yang memiliki cara memimpin dengan baik dan disukai oleh bawahannya, maka dia akan merasa senang dalam bekerja sehingga kinerjanya akan meningkat.

## V.2 **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka terdapat beberapa saran untuk menyempurnakan keterbatasan yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas ruang lingkup, sehingga hasil penelitian lebih memungkinkan untuk dapat disimpulkan secara umum.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode lainnya yang dapat melibatkan peneliti secara langsung dalam aktivitas di organisasi KAP, sehingga hasil penelitian lebih akurat.
3. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode gabungan antara evaluasi bawahan terhadap atasan dan evaluasi atasan terhadap bawahannya, agar hasil penelitian yang dilakukan bisa digeneralisasi dalam upaya memberikan dukungan empiris terhadap teori yang diajukan.

