

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Role Ambiguity* dan *Role Conflict* secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor Internal. Ini ditunjukkan melalui pengujian regresi linier berganda dengan tingkat signifikansi sebesar 0,302 (30,2%) dimana lebih besar dari 0,05 (5%) dan *R Square* sebesar 0,026 (2,6%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa 2,6% variasi perubahan kinerja auditor internal dapat dijelaskan oleh variabel *role ambiguity* dan *role conflict*, sedangkan sisanya 97,4% dijelaskan oleh sebab - sebab lain diluar model. Namun pengaruhnya positif yaitu sebesar  $a = 77,262$  ; artinya jika *role ambiguity* dan *role conflict* memiliki nilai 0, maka perubahan kinerja audit internal sebesar 77,262. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian dari Sonny (2008), Imam Setiawan (2009), Novi Marcelia Suhendro (2011), dan Mario (2013).
2. *Role Ambiguity* secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor Internal. Ini ditunjukkan melalui pengujian regresi linier berganda dengan tingkat signifikansi sebesar 0,172 (17,2%) dimana lebih besar dari 0,05 (5%). Namun pengaruhnya negatif yaitu sebesar  $a = -0,617$  ; artinya jika *role ambiguity* (X1) meningkat atau semakin tinggi dirasakan oleh auditor internal, maka kinerja audit internal (Y) akan menurun sebesar 0,617 atau 61,7% dan begitu juga

sebaliknya. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian dari Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Sefin (2002), Aah Hasanah (2003), Rahmawati (2011), Nicki (2011).

3. *Role Conflict* secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor Internal. Ini ditunjukkan melalui pengujian regresi linier berganda dengan tingkat signifikansi sebesar 0,347 (34,7%) dimana lebih besar dari 0,05 (5%). Namun pengaruhnya negatif yaitu sebesar  $a = -0,327$ , artinya jika *role conflict* (X2) meningkat atau semakin tinggi dirasakan oleh auditor internal, maka kinerja audit internal (Y) akan menurun sebesar 0,327 atau 32,7% dan begitu juga sebaliknya. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian dari Indri D.I (2002), Kristian Ajie (2007), Manogi (2008), dan Anwar dkk (2011).

## 5.2 Saran

Dari pembahasan masalah dan kesimpulan, penulis bermaksud mengajukan beberapa saran. Adapun saran-saran yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Dengan hasil penelitian bahwa *role stress* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor internal, maka tidak dapat dikatakan bag. Auditor Internal PT. DI sudah terbebas dari *role stress*. Seiring dengan berjalannya waktu tidak menutup kemungkinan melalui perubahan kebijakan perusahaan, pergantian staff auditor ataupun pergantian pimpinan dapat terjadi. Perubahan tersebut mengakibatkan perlu ada penelitian lebih lanjut

mengenai pengaruh *role stress* terhadap kinerja auditor internal karena perubahan tim ataupun pimpinan dapat mengakibatkan perubahan tingkat *role stress* dalam perusahaan.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mendapatkan data berupa wawancara dari beberapa auditor yang menjadi responden penelitian agar bisa mendapatkan data yang lebih nyata dan bisa keluar dari pertanyaan kuisioner yang mungkin terlalu sempit atau kurang menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Selain itu disarankan untuk peneliti selanjutnya untuk memperluas daerah survey dan menambah jumlah responden, sehingga hasil penelitian dapat lebih disimpulkan secara umum. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk menambah variabel – variabel yang berpengaruh terhadap kinerja auditor. Dimana kinerja auditor dapat dipengaruhi oleh beberapa factor, baik secara internal ataupun eksternal. Faktor internal contohnya : sistem pengendalian dan perilaku setiap individu. Faktor eksternal contohnya : ketidakpastian lingkungan dan tingginya tingkat persaingan.