PERBEDAAN KINERJA AUDITOR AN'TARA AUDITOR PRIA DAN AUDITOR WANITA (Pada KAP Dan Perusahaan Yang Terdaftar Dikota Semarang)

Diajukan Untuk Memenchi Salah Satu Syarat Tugas Skripsi(St) Pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang



Nama

: Dhenny Sastra

Nim

: 14.2000.922

FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG 2005

HALAMAN PENGESAHAAN

Nama

: Dhenny Sastra

Nim

142000.922

Fakultas

Ekonomi

Jurusan

: Akuntansi

Judul Skripsi

:" PERBEDAAN KINERJA AUDITOR ANTARA

AUDITOR PRIA DAN AUDITOR WANITA"

Dosen Pembimbing Drs.H.Raharjo Msi, Akt.

Semarang, Agustus 2005

PENGUJI

Tanda Tangan

1. Drs.H.Rahar jo. MSi, Akt

Sri Dewi Wahyundaru SE Msi.

Ketua jurusan

Dra. Indri Kartika Msi Aki

MOTO DAN PERSEMBAHAN

- Selalu dengarkan suara hati, berjuganglah pada provi f-prinsif Allah, selalu herjalan dengan pasti dan selau mengewahisan apa yang telah dilawati, dan manipi untuk dapai bangkit setelah jarah.
- Jadikan tali sholar dan suhar sebagai penalingmu
- Keherhasilan membundikan kerja keras dan pengarhanan.
- Dalam kesulitan sesangguh ma ola kemudahan



Skripsi ini saya persembahkan kepada .

- Crang an yang selalu memberikan doa, restu dan kasih sayang
- kekasihku yang kusayang dan selatu menemani dalam keadaan sisah dan senang, tersenyirin senap saal

ABSTRAKSI

Andifor merupakan sebuah profesi yang harus mengunakan komitmen dalam melaksanakan profesi dengan penuh tanggung jawab, sehingga diperoleh kepercayaan Dari penguna jasa dan para klien yang membutuhkan jasa anditor. Apabila klien tidak percaya kepada auditor maka profesi auditor tidak akan pernah ada. Sehingga anditor dituntut untuk dapat menjaga sebaik baiknya suatu kepercayaan dari orang yang membutuhkan bantuan dibidang keuangan atau pan rekan bahkan kepada alasan. Pemeintah akhir akhir ini kurang percaya terhadap akuntan dalam negeri. Sebenarnya seorang auditor akan mendapatkan sesuatu yang memberikan kebanggan apabila adanya, komitmen organisasi, komitmen profesi, motivasi, kesempatan kerja, kepuasan kerja, tingkat pendapatan, tingkat pendidikan, Adanya latat belakang tersebut maka peneliti mengetengahkan judul PERBIDAAN KINERJA ANTARA AUDITOR PRIA DAN AUDITOR WANITA"

Jenis penelitian in mengunakan data subjek. Data subjek merupakan jenis data penelitian yang benga opini, sikap, pengalaman atau karekteristik seseorang atau kelompok orang yang menjadi subjek penelitian. Respon data ini berbentuk respon tertulis yang diberikan sebagai tanggapan atas pentanyaan tertulis (kuesioner) yang diajukan peneliti dengan dan sampol audilor, internal penusahaan, auditor independent. Sedangkan sumber data yang diperoleh ini adalah primer dan sekunder. Data primer merupakan dan yang diperoleh langsung dari sumber pentama, yang kemudian diolah sendiri. Data sekunder adalah data yang tidak langsung, diperoleh dengan media perantara atau diperoleh dan dieatai pihak tambalam penelitian ini analisis yang digunakan adalah analisis kuantat i untuk dapat menganalisis data yang berwujud angka-angka yang diperoleh dari tan ggapan tespon dalam kuesioner yang diberikan. Data yang dikumputan dalam penelitian ini akan diuji validitas dengan bantuan pogram SPSS terlebih dahulu sebelam diadakan proses tebih lanjut.

Hasil penelitian yang menginakan ugi independen II test yang menguji persamaan dan perbedaan diperoleh hasil 1101 persamaan kommon organisasi dari out put SPSS I hitung sebesar 0.932 dan signifikan pada 0.05, iiO 2 komitmen profesi sebesar 1142 dan signifikan pada 0.05, iiO 3 motivasi sebesar 0.004 dan tidak signifikan pada 0.0511O 4 kepuasan kerja 0.821 dan signifikan pada 0.05, iiO 5 tingkat pendidikan 0.003 dan tidak signifikan pada 0.05, iiO 6 Kesempatan kerja 0.009 tidak signifikan pada 0.05 dan iiO 7 tingkat pendapatan 0.001 tidak signifikan pada 0.05.

KATA PENGANTAR

Assalumuallaikum Wr , Wb

Alhamdulillahirabbil alamin, penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan tumpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul *** PERBEDAAN KINERJA AUDITOR ANTARA AUDITOR PRIA DAN AUDITOR WANIJA".

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi sarjana (SI) pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Shalawat dan salam atas Rasulullah SAW, beserta keluarganya, sahabat dan umatnya hingga ak hir zaman

Adalah suatu kebahagisan bagi penulis atas selesainya penyusunan skripsi, yang tentunya tidak lepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

- Bapak Drs. II. Moch Zulfa, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas
 Islam Sultan Agung Semarang.
- Drsll. Rahardjo, MSi, Akt Selak u dosen pembimbing yang relah meluangkan waktu dan perhatiannya untuk memberikan bimbingan dan arahan penyusunan skripsi dengan penuh pengertian dan kesabaran.
- Ibu dosen, Ken Sudarti, SP. MM memberikan bekal ilmu pengetahuan selama menuntut ilmu di Fakultas Ekonomi UNISSULA Semarang.

4 Kedua orang tuaku, kakakku dan adik-adikku yang telah memberikan do'a, dukungan, semangat dalam berbagai bentuk, terima kasih atas suka dan duka yang telah kita jalani bersama. Kalianlah orang yang paling berarti dalam hidupku

5. Thank's For "Seseorang yang tercinta" yang telah membuaiku selalu dalam dorongan untuk menyelesaikan dan bahagia dalam skrpsi ini, semoga mimpiku dapat menjadi nyata bersamamu dalam hidupku dalam suka maupun duka.

6 Teman-temanku Hima,Sh. eling, tantos, sigit underground, dan semua bawahan ku di KSB E-sA dan semua Angkatan 2000 Akuntansi terima kasih untuk semua yang telah mendukungku

Semoga Alfah SWT berkerun mencatat sebagai amal shalih yang mendapat keridhaan-Nya dan membalas budi baik semua pihak yang telah membalas banuan, pelunjukt dan bimbingan sehingga penyusunan skripsi ini dapat diselesatkan

Penulis menyadari bahwa, masih banyak kekurangan dalam penyasunan skripsi ini. Oleh karena itu segala knuk dan saran yang membangun sangat penulis harapkan. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukan.

Wassalamu' ataikum Wr.Wb.

Semarang, 29 agustus 2005 Penulis, Dhenny Sastra

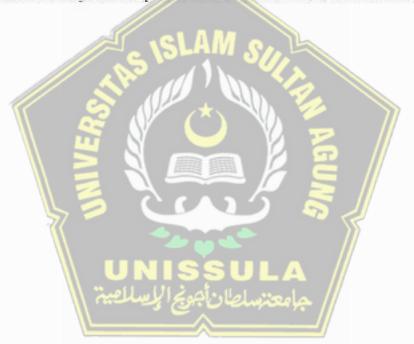
DAFTAR ISI

Halaman Judul
Halaman Pengesaham
Motto dan Persembahan
Abstraksi
Kata Pengantar
Daftar Isi,
Daftar Tabel.
BAB L PEN DAHULUAN
LI Latar Belakang Masalah
L2 Perunusan Maralah
1.3 Tujuan Peneliman
14 Manfaat Peuelijan
BAB II TELAAU PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS
2/1Landasan teori
2.1.1 Pengertiaan Kinerja Auditor
212Komit men Organisasi
2.13Ko mirme n Professional
214Motivasi ,
2 I5Kesempatan Kerja
2.16Kepuasan Kerja
2.1.7 Ling kat Pendapatan
2.1.8 Tingkat Pendidikan

22 Penelitian sebelumnya
23Kerangka Pemikran
24Hipotesis 18
BAB III : METODE PENEUTIAN
3.1 Jenis penelitian
32 Jenis dan Sumber Data
33. Metode Perngumpulan Data
3.4. Definist Operasional
3.5. Identifikasi Vanabel
3.6 Teknis Analisis Data27
BAB IV : HASIL PENELULAN DAN PUMBAHASAN
4.1 Deskripsi Objek Pene litian 29
41.1 Karekieristik Responden Berdusarkan Umm
412Karekteristrik Responden Berdasarkan Jerus Kelamin 32
4J.3Karckteristik Responden Bordasarkan Pendidikan
41.4Karckteristik Responden Berdasarkan Lanna Berkerja
42U ji Kualitas Data
4.2 الله المعالمة على المالية المالية على المالية المالية المالية المالية على المالية على 4.2 U ji Validitas
422U ji Reliability
43U ji Hipotesis
4.4Pembahasan
BAB V Kesimpulan, Keterbatasan dan Saran
5_lKesimpulan39
5.2Ke terbatasan
53Saran40
DAITAR PUSTAK A
LAMPIRAN

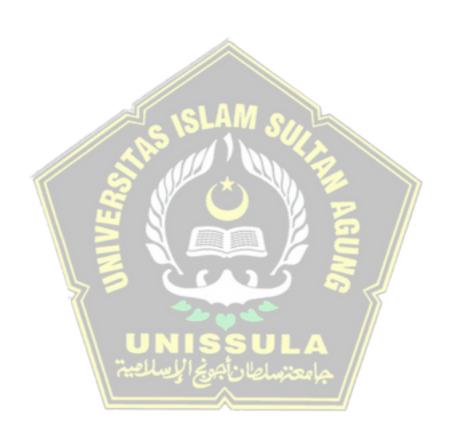
DAFTAR TABEL

fahel	! Distribusi tingkat pengembal an	29
	2 Karektensti'k responden berdasarkan umur	
	3 Karekteristik responden berdasarkan jenis kelanian	
Tabel	4 Karekteristik tesponden berdasarkan pendidikan	.33
	5 Karekteristik responden berdatarkan lama bekerja	
Tabel	6 Perbedaan kineria anditor pris dan wanita.	36



DAFTAR GAMBAR

Gambar I Kerang ka Pemikiran



BAB I PEN DAHUL(AN

1.1 Tatar Belakang :Masalah

Perjuangan kesetaran gender adalah terkait dengan kesetaran sosial antara prin dan wanita, dilandaskan kepada pengakuan bahwa ketidaksetaraan gender yang menyebabkan oleh diskriminasi struktural dan kelembagaan. Perbedaan hakiki yang menyangkut jenis kelamin tidak dapat diganggu gugat (misal secara biologis wanita mengandung), perbedaan peran dapat diubah karena bertumpu pada laktor-faktor sosial dan sejarah Bidang akuntan publik yang terkait dengan banyak disiplin ilmu sosial tentunya akan sangat dipengaruhi oleh hal-hal tersebut.

kepada perbedaan antara pria dan wanita tanpa konotasi-konotasi yang seperuhnya bersifat biologis (iMandy Macdonal et al. 1997). Jadi rumusan gender ini yang merujuk kepada perbedaan-perbedaan antara pria dan wanita yang merupakan bentukan sosial, perbedaan-perbedaan yang tetap muncul meskipun tidak disebabkan oleh perbedaan-perbedian biologis yang menyangkut perbedaan jenis kelamin. Rumusan ilmu-ilmu sosial juga mengenal istilah hubungan-hubungan gender yang merupakan sekumpulan aturan-aturan, tradisi tradisi dan hubungan-hubungan sosial timbal balik dalam masyarakat dan kebudayaan, yang menentukan pembagian kekuasan diantara laki-laki dan wanita. Sedangkan istilah "perilaku gender" adalah perilaku yang tercipta melalui proses pembelajaran,

bukan sesuatu yang berasal lari dalam diri sendiri secara alamiah atau takdir yang tak bisa dipengaruhi oleh manusia.

Sejarah perbedaan gender antara pria dan wanita terjadi melalui proses yang sangat panjang Terbentuknya perbedaan dikarenakan oleh banyak hal, diantaranya akibat dibentuk, disosialisasikan, diperkuat, bahkan dikontruksi secara sosial, kultur, atau melalui ajaran agama maupun Negara. Perbedaan gender sesungguhnya tidak menjadi masalah sepanjang tidak melahirkan ketidak adilan, baik pria ataupun wanita. Namun yang menjadi persoalan, ternyata perbedaan gender merupakan system dan struktur dimana, baik bagi kaum pria maupun wanita. Menjadi korban system tersebut. Ketidak adilan dimanifestasikan dalam berbagai bentuk, yakni marginalisasi, proses pemiskinan ekonomi, subbornasi dalam pengambilan keputusan. stereotype, dan diskriminusi (fakih, 1996).

Briang akuntan publik merupakan salah satu bidang yang tidak terlepas dari diskriminasi gerder. Dalam satu penelitian yang dilakukan oleh Walkup dan Penzau tahun 1980 (dalam Trappet, 1989), ditemukan bahwa 41 % responden yang mereka teliti, yanu para akuntan publik wanita meninggalkan karir mereka karena adanya bentuk-bentuk diskriminasi yang mereka rasakan Di Indonesia sendiri, masuknya wanita dipasar kerja pada saat ini menunjukan jumlah yang semakin besar (sunaryo,1997). Sementaru itu Hasibuan (1996), mengatakan bahwa meskipun jumlah wanita karir meningkat secara signifikan, adanya diskriminasi terhadap wanita tetap menjadi suatu masalah yang cukup besar

Akuman wanita mungkin menjadi subjek bias negatif tempat kerja sebagai konsekuensi anggapan akuntan publik adalah profesi *stereotype* laki-laki. Dua penjelas an efek negatif dari stereotycpe gender pada akuntan publik wanita adalah situation-centered dan person-centered (1 Maupin, 1993). Situation-centered merupakan pandangan yang menggap bahwa penerimaan terbadap budaya kantor akuntan publik merupakan hal penting yang menentukan pengembangan karir yang profiessional Person-centered merupakan pandangan tentang bias gentler yang berdasarkan Sex-role Inventory-nya. Pada umumnya mayoritas pria menganut Person-centered, menjadi penyebab rendahnya kesempatan berkembang bugi karir akuntan wunta, schingga mereka menyakini dengan karekteristik personal male versoryped sebagai penyebab berkurangnya kesempatan bekerja bagi akuntan wanita. Beni (1974) yang mengklarifikasikan sıfat personalıtas menjadi tiga karekteristik, yantı maskulın, femmin, dan netral Lehman (1990), menginterprestasikan adanya perilaku strereotype maskulin merupakan faktor kunci keberhasilan dari kantor akuntan publik itu sendiri.

Lingk ungan pekerjaan apabila terjadi masalah, peujawa pria mungkin akan merasa terlantang untuk menghadapinya di handingkan untuk menghindarinya Perilaku pegawai wanita akan lebih cendrung untuk menghindari konsekuensi konfik di banding perilaku pegawai pria, meskipun dalam banyak situasi wanita lebih banyak melakukan kerjasama di bandingkan pria, tetapi apabila akan ada resiko yang timbul, pria cendrung lebih banyak menbantu dibandingkan wanita (Eaghly, 1987).

Penelitian mengenai perbedaan kinerja laki-laki dan wanita pada kantor akuntan publik telah dilakukan oleh (Sumekto, 1999), hasilnya menunjukan bahwa ada kesetaraan motivasi, komitmen organisasi, komitmen profesi dan kemampuan kerja antara auditor laki-laki dan wanita. Sedangkan untuk kepuasan kerja menunjukan adanya perbedaan antara auditor laki-laki dan wanita. Hal mi mendukung penelitian sebelumnya, yaitu penelitian (Josep M Latkin, 1990) mengemukakan bahwa gender mempunyai hubungan yang kuat dengan penelitian kinerja pada kepuasan kerja Dari penelitian tersebut dapat dilihat bahwa terdapat perbedaan maupun kesetaran akibat perilaku gender yang tidak berlaku secara mutlak pada semua indikator Dari seluruh indonesia yang telah terdaftar pada IAI telah mencapai jumlah 453 KAP dan ini akan terus bertambah sesuai dengan pertumbuhan dan pembangunan negara, dan khususnya dikota Semarang Jawa Tengah ada kur<mark>ang lebih 16 kant</mark>or akuntan publik yang me<mark>rup</mark>akan kantor auditor yang cukup terkemuka dan diantaranya ada cabang dan KAP yang berpusat di Jakarta, inilah akasan yang mendasan peneliti mengadakan penelitian disini Apakah adanya kesetaraan pada indikator dan terdapat pula adanya perbedaan pada beberapa indikator lamya

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas maka skripsi ini berjudul "PERBEDAAN KINERJA AUDITOR ANTARA AUDITOR PRIA DAN AUDITOR WANITA".

1.2Perumusan masalah.

Berdasarkan uraian dimuka yang dilatar belakangi peneliti, maka dalam penelitian dirumuskan permasiahan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut; "Apakah terdapat perbedaan kinerja antara auditor pria dan wanita yang diptoksikan ke dalam komitmen organisasi, komitmen profesi, motivasi, kesempatan kerja, kepuasan kerja, tingkat pendapatan dan tingkat pendidikan pada kantor akuntan publik dikota Semarang Jawa Tengah tahun 2005.

1.3. Tujuan penelitian

Menganalisis perbedaan kinerja antara auditor pria dan wanita pada Karior Akuntan Publik dikota Semarang tahun 2005 yang diproksikan ke dalam komitmen organisasi, komitmen profesi, motivasi, kesempatan kerja, kepuasan kerja, pendapatan kerja, tingkat pendapatan dan tingkat pendapatan.

1.4. Manfaat Penelitian

i lasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukh empiris ada tidaknya perbedaan kinerja antara auditor pria dan wanita pada KAP di kota Jawa Tengah

- I. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu wacana informasi masukan kepada pihak-pihak yang terkait dengan tekruitmen pegawai, penilaian kinerja, perencaan kerja, pendidikan profesi, dan penetapan staf.
- 2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pada pengembangan teori, terutama yang berkailan dengan akuntansi keperilakuan.
- Pengetahuan pada ekonomi akuntansi, audit tentang perbedaan kinerja auditor pria dan auditor wanita

вав п

TELAAH PISTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Kinerja Auditor

Pergertian kinerja auditor yang pertama di temukan dalam kamus adalah penggolongan secara gramatikal terhadap kemampuan seseorang untuk melakikan sesuatu yang bisa menghasilkan imbal balik sehingga manfaat yang didapat memberikan suatu rangsangan untuk tetap dan mampu terus mendapatkan secara positif tampa dengan batasan yang jelas Pandangan mengenai gender dapat diklasitikasikan, pertama kedalam dan model yaitu egun model dan complemera contribution model, kedua: kedalam dina stereotype yaitu sex role stereotypes dan managarial stereotypes. (Aaranya N. 1998) Model pertama mengasumsikan bahwa laki-laki dan wanita sebagai professional adalah identik selingga perlu ada satu cara yang sama dalam mengelola dan wanita harus di sesuaikan akses yang sama. Model kedia berasumsi bahwa laki laki dan wanita mempunyai kemampuan yang berbeda selangga perlu ada perbedaan dalam mengelola dan cara menilai, mencatat seria mengkombinasikan untuk menghasilkan suatu sinergi

Pengertian klasifikasi *stereotype* merupakan proses pengelompokan individu kedalam suatu kelompok, dan pemberian atribut karakteristik pada individu berdasarkan anggota kelompok. *Sex role stereotypes* dihubungkan dengan pandangan umun bahwa laki-laki itu lebih berorientasi pada pekerjaan,

objektif, independent, agresif, dan pada umumnya mempunyai kemampuan lebih dibandingkan wanta dalam pertanggung jawaban manejenal. Wanta dilam pihak dipandang lebih pasif, lembut, orientasi pada pertimbangan, lebih sensitif dan lebih rendah posisinya pada pertanggungjawaban dalam organisasi dibandingkan laki-laki. Mane jerud mereotypes memberikan pengertian manejer yang sukses sebagai seseorang yang lebih memiliki sikap perilaku, dan temperamen yang umumnya lebih dimiliki laki-laki dibandingkan wanita. Kalau diteliti secara cermat seberarnya yang terjadi lebih tepat dikatakan sebagai pembagian tugas dan tanggung jawab Kaum lelaki karena tidak mengalami hambatan fisik secara alamuah dari sistim reproduksi / regenerasi yang dimilikinya, akhirnya menjadi terarah untuk hertugas dan bertanggung jawah dalam hal mencari makanan dan memberikan perlindungan pada pasangannya. Sedangkan kaun wanita yang secura alarmah sering mengalami halangan sehubungan dengan sistem reproduksinya, akhirnya terbentuk dan terdidik untuk lebih banyak mengurusi halhal didalam rumah tangga (tempat tinggalnya) Karena inilah maka perkembangan kekuatan fisik kaum wanita menjadi lemah dan justru sebaliknya kaum wanita lebih mengembangkan mlai-mlai femmimnya yang secara fisik menon jolkan kelemah-lembutan, kehalusan, dan kecantikan sebagai "daya tarik" terhadap lawan jenisnya, dimana juga sering digunakan sebagai "senjata" dalam bersaing Hal mi berkembang sehingga secara perlahan kaum wanita mulai tergantung kepada kaum lelaki karona kemampuan "mempertahankan hidup" nya tidak terlatih secara fisik

Selain tu juga ditambah dengan berkembangnya dominasi kekuasaan dari kaum lelaki yang semakin kuat, sehingga lama-kelamaan keberadaan wanita secara tidak ekplisit menjadi tidak setara laga dengan kaum lelaki. Bersamaan dengan itu, tumbuh dan berkembang pula peradaban dan struktur tatanan kehidupan bermasyarakat yang justru semakin mengukuhkan dominasi kaum lelaki mi Akan tetapi justru karena kelembutan, kehalusan dan kecantikaranya yang terus berkembang, kaum lelaki hagaimanapun tetap tergantung pada kaum wanita sebagai bagian dari proses regenerasinya Perlu diketahui bahwa prosespitoses tersebut selain secara fisik, juga mempengaruhi perkembangan menjal dan kepfibadian baik puda kaum lelaki maupan kaum wanita.

(Sumekto, 1998) mengemukakan bahwa stereopeicul personalitay maskulin (kepemimpinan, personalitas yang kuat, dan camertaveness) secara umum mempunyai rangking yang lebih tinggi umuk kantor akuntan publik. Lebih lanjut ia mengemukakan bahwa pengmuh negative stereotype pada wanita di kantor akuntan akuntan publik adalah disebabkan oleh stuation-centred dan person-centered. Menurut (Reksohar jodipoprojo, 1998) bidang akuntan publik merupakan salah satu hidang kerja yang paling sulut hagi wanita karena intentitus pekerjaunnya. Meski demikian, bidang ini adalah bidang yang sangat potensial terhadap perubahan, dan perubahan tersebut dapat meningkatkan lapangan pekerjaun bagi wanita. (Hasibuan, C. 1996) juga mengutigkapkan bahwa sangat mudah untuk mengetahui mengapa jumlah wanita yang menjadi patner lebih sedikit dibandingkan dengan lakt-lak i. Salah satu alasan yang dikemukakan adalah adatya kebudayaan yang diciptakan untuk laki-laki (patriareh).

kemudian adanya *stereorype* tentang wanita, terutama adanya pendapat yang menyatakan bahwa wanita mempunyai keterikatan (komitmen) pada keluarga yang lebih besar dari pada keterikatan (komitmen) terhadap karir.

Adanya kenyataan yang spesifik dengan kondisi di Indonesia pada umumnya dengan latar budaya, kultur, lingkungan sosial dan peran gender yang saling bersinergi secara lebih harmonis, sehingga terdapat kemungkinan beberapa kenyataan yang berbeda dibandingkan dengan uratan hasil penelitian sebelumnya (Dani penelitian di Amerika). Kesetaraan gender di Indonesia juga mempunyai eksistensi yang kuat sebagai konsekuensi logis dari ditandatanganinya konvensi penghapusan segala bentuk diskrummasi terhadap wanita oleh pemerintah Indonesia pada tanggal 29 juli 1980, tentang kesempatan dalam lapangan kerja dan perkerjaan serta pengupahan antara laki-laki dan wanita. Dan pada tanggal 24 juli 1984 konvensi ini kemudian diratilikasi dengan UU no 7 tahun 1984 tentang pengesahan konvensi mengehai penghapusan diskriminasi terhadap wanita. Peraturan mengenai perlindungan terhadap diskriminasi terhadap wanita.

Penelitian kinerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui sejauh mana karyawan melaksanakan pekerjaan masing masing secara keseharuhan, (Stephan P. Robhin 1996) Kinerja adalah ukuran yang dihasiTkan sebenarnya sebagai beberapa kegiatan pribadi atau kelompok pada waktu periode tertentu yang sama. Penilaian tersebut terbagi dua, pertama penilaian tipe objektif, adalah yang didasari data data yang terekam. Tipe im

jarang digunakan karena tujuan penilaian kinerja terfokus terhadap kinerja keseluruhan timum di KAP. Kedua tipe subjektif ini berdasarkan atas pertimbangan kemampuan yang dimiliki sebagai kecenderungan dan banyak terjadi misalnya ada kelonggaran (finerency)

212Komatmen Organisasi (Organisation Commitment)

Komilmen organisasi di defemsikan sebagai : (1) sebuah kepercayan pada penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi, (2) sebuah kemampuan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi, (3) sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi (Aranya et. 1981)

komitmen organisasi cenderung didefentsikan sebagai suatu perpaduan amara sikap dan perilaku. Koratmen organisasi menyangkut tiga sikap yaitu : rasa mengindentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan pada organisasi (Ferris dan Atanya, 1983). mengunakan dua pandangan tentang komitmen organisasi yaitu, uffactive dan conumuance. Hasil peneliriannya mengungkapkan bahwa komitmen organisasi affactive berhubungan dengan suatu pandangan profesionalisme yaitu pengabdian pada profesi, sedangkan komitmen organisasi continuance berhubungan secara positif dengan pengalaman dan secara negatif dengan pandangan profesionalisme kewajiban sosial.

213Komitmen Profesional (Profesional Commitment)

Komitmen profesional dan tingkat lovalitas individu pada profesi seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut (Parhin Mansur, 1996) mengungkapkan bahwa tidak ada hubungan antara pengalaman internal auditor dengan komitmen profesional, hubungan dengan sesama profesi, keyakinan terhadap peraturan profesi dan pengabdian pada profesi. Hal ini disebabkan bahwa semenjak awal tenaga profesional telah dididik untuk menjalankan tugastugas yang komilek secara independent dan memecahkan masalah yang timbul dalam melak sanakan tugas-tugas dengan mengunakan keahlian dan dedikasi secara professional

Komitmen professional dapat didefinisikan sebagai (I) sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan milai-nilat dari profesi (2) sebuah kemauan untuk mengunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi, (3) sebuah kepentingan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi (Aranya, et al. 1981).

21.4Motivasi (Motivation)

Motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Reksohadirprod jbo (1990), mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Motivasi yang diberikan bisa dibagi menjadi dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan memberikan kemungkinan untuk mendapatkan "hadiah". Sedangkan motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi sescorang untuk melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang di gunakan adalah lewat kekuatan-kekuatan (Handoko, 1995) hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa motivasi kepuasan kerja dan kemampuan berhubungan positif dengan kerja sedangkan hasil penelitiannya menyatakan adanya kesetaraan motivasi kerja dan kesempatan kerja pada beberapa profesi akuntan pria dan wanita dalam hal tertentu

215Kesempatan Kerja (Career Opportunity)

Kesempatan kerja pada penelitian ini dimaksudkan sebagai peluang mendapatkan kesetaraan dalam mengembangkan karir antara lain promosi dan penugasan serta dalam penetapan gan dan kenaikan secara berkala

(Reksohadir prod jho, 1990), dalam penelitiannya mengenai isu tentang kesempatan kerja akuntan publik perempuan menunjukan bahwa terdapat perbedaan signifikan antara akuntan pria dan akuntan perempuan, dimana hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian studi mereka menunjukan bahwa akuntan publi perempuan tidak di promosikan rekan laki-lakinya.

Untuk su mengenai kesempatan kerja bagi akuntan publik perempuan, pada umumnya baik akuntan publik perempuan dan laki-laki menyetujui bahwa

akuntan publik perempuan diberi beban tugas dan diijinkan untuk mengembangkan spesialisasi industri yang sama sebagaimana rekan laki-lakinya, meskipun tingkat persetujuan untuk isu tersebut lebih tinggi untuk responden laki-laki Kemudian isu tentang kesempatan kerja bagi akuntan publik untuk menjadi patner terdapat perbedaan antara laki-laki dan perempuan. (Ayu Chairina Laksimini, 1997), hasil penelatianya menyatakan bahwa terdapat perbedaan signifikan pada persepsi akuntan publik laki-laki dan perempuan terhadap su mengenai kesempatan kerja, penerimaan, komitmen dan akomodasi khusus

2.1.6 Kepuasan Kerja (Jeb Sous ferction)

Kepuasan kerja ialah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerjaan dan banyaknya yang diyakini seharusnya diterima (Stephan P Robhin, 1996) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat mengarah kepada sikap positif terhadap kemajuan suatu pekerjaan

(Handoko, 1995) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki tiga dimensi Pertama, bahwa kepuasan kerja tidak dapa dilihar, tetapi hanya dapat diduga kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh sejauhmana hasil kerja memenuhi atau melebihi harapan seseorang tiga, kepuasan kerja mencerminkan hubungan dengan berbagai sikap lainnya dari para individu.

penelitian fingkat kepuasan kerja wanita dilima area, yaitu pekerjaan secara umum, supervisor, rekan kerja, promost, dan gaji hasil dan studi ini mengindikasikan bahwa meskipun akuman publik wanita nampak puas terhadap banyak aspek pada lingkungan kerjanya, hanya saja area yang memberikan kepuasan yang terendah bagi mereka adalah gaji dan kesempatan kerjanya hasil penelitiannya tentang turn- over pegawai kantor akuntan publik lokal dan regional, menunjukkan pegawai wanita kurang puas dibandingkan pegawai lakilaki. Ketidakpuasan ini menyebahkan tingkat turn-over pegawai wanita lebih tinggi dibandingkan pegawai laki-laki. Sedangkan (Ayu Chairina Laksimini (1997), hasil penelitiannya menggungkapan bahwa gendar berhubungan kuat dengan penelitian kmerja pada kepuasan, motivasi, dan komitmen organisasi

2.1.7 Tingkat Pendapatan (Hasping Income)

Tingkat pendapatan adalah jaminan yang diterima terhadap kecukupan yang diperoleh seseorang sebagai ganjaran yang diterima sesuai dengan bidang dan jabatan yang diberi. (Handoko, 1995), tingkatan pendapatan juga sangat berpengaruh positif Tingkat pendapat yang didapat auditor perempuan terkadang tidak sesuai dengan waktu dan banyaknya pekerjaan yang diberikan, auditor perempuan umumnya lebih banyak menerima dan pada mencoba untuk merapertanyakan gaji mereka Umumnya rekan kerja laki-laki mau membantu membela gaji mereka namun nampaknya respon dan auditor perempuan selama ini dirasa kurang untuk membela tingkat gaji mereka yang sesuai dengan tingkat level pendidikan dan lamanya dia bekerja.

2.18 Tingkat Pendidikan (F.ducasion Levels)

Tingkat pendidikan adalah suatu dasar yang cukup untuk memprediksi suatu hasil yang akan didapat berdasarkan skill dan tingkat pendidikan yang didapat karena tinggi dan banyaknya teori ataupun pengalaman yang didapat biasanya menjamin akan kelayakan dan hasil, (larki n 1990), Wibowo (1996). Tingkat pendidikan umumnya saat ini sudah banyak kesamaan namun umumnya auditor perempuan lebih banyak menjadi pendidik dari pada untuk menjadi auditor indenvenden yang berkerja pada KAP mungkin salah satu penyebabnya adalah mereka lebih memilih perkerjaan yang tidak menganding resiko yang besar.

2.2Penelitian Sebelumnya

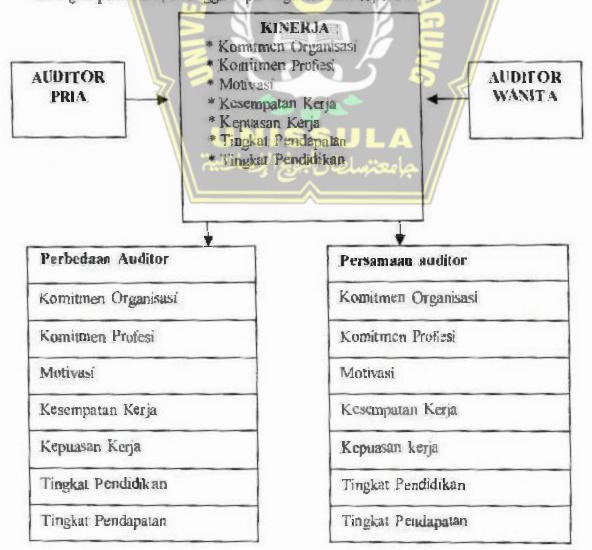
Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sri Trinaningsih dari Universitas Pembangunan Nasional) "VETERAN" Jawa Timur ada lima item yaitu komitmen: Komitmen organisasi, Komitmen Professional, Motivasi, kepuasan kerja dan Kesempatan Kerja disini peneliti menambahkah dua item yang juga sangat berpengaruh terhadap penelitian sebelumnya yaitu tingkat pendidikan dan tingkat penghasilan. Sebenarnya akuntan publik merupakan salah satu bidang pekerjaan yang paling sulit bagi wanita karera intentitas perkerjaannya, meskipun demikian bidang mi adalah bidang yang potensial terhadap perubahan, dan perubahan tersebut dapat meningkatkan lapangan

perkerjaan hagi wanita. Wanita sebenarnya memiliki sesuatu yang jarang dimiliki oleh pria yaitu adalah kesabaran dan ketelitian

Lima item yang telah dibuat oleh penelitian yang dilakukan (Sri Trinaningsih, 2001) sebelumnya cukup memberikan hasil namun terasa kurang sehinggia peneliti menambah dua item dasar dari perbedaan, adalah yaitu, tingkat pendapatan dan tingkat pendidikan maka tujuh item yaitu, tingkat organisasi, tingk at profesi, motivasi, kesempatan kerja, kepuasan kerja, tingkat pendapatan dan tingkat pendidikan, akan memberikan suatu alasan yang akan kual untuk mengungkapkan suatu hasil yang akan memberikan gambaran sebenarnya sehingga nantinya hasil yang dihasilkan memberikan suatu hasil yang sangat memuaskan (Laksmin, 1997), menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki tiga dimensi Pertama, bahwa kepuasan kerja tidak dapat dilihat, tetapi hanya dapat diduga. Kedua<mark>, k</mark>epuas<mark>an</mark> kerja sering ditentukan oleh sejau<mark>h m</mark>ana memenuhi atau melchihi harapan seseorang. Tigat, kepuasan kerja mencerminkan hubungan dengan berbagai sikap lamnya dari pada individual terkadang bila seorang akan mengatakan hal-hal dalam sifat yang menyangkut dengan pekerjaan biasanya akan lebih terbuka dengan orang-orang yang dianggap dekat dengan kehidupan sehari-hari

23 Kerangka Pemikiran Teoritis

Perbedaan gender adalah suatu dinding yang cukup tebal sehingga memasung bak-hak kaum tertentu dalam karia yang sebenarnya tidak perlu terjadi karena biasanya auditor wanita memiliki kelebihan-kelebihan yang tak dimiliki oleh pria, namun bila dimanfi atkan kelebihan tersebut dan berusaha untuk memperkecil kek urangannya maka hasil yang akan didapatkan adalah suatu hasil yang cukup sempurna sehingga memberikan suatu kekuatan tersendiri. Namun terkadang kita selalu terbalut akan faktor-fiaktor kelemahan dari wanita. Disini peneliti berusaha membuktikan bahwa saat ini perbedaan gender sudah mulai bergeser sehingga wanita memiliki bak yang sama dengan laki-laki namun tidak meninggalkian identitas dan jati diri sebenarnya, Indah yang menjadi dasar kerangka pemikiran, sehingga dapat digambarkan seperti ini :



2.4 Ilipotesis

Auditor pria dan perempuan merupakan salah satu pandangan mengenai gender, sehingga akan mempengaruhi kinerja yang akan menyangkut komitimen organisasi, komitimen profesi, motiviasi, kesempatan kerja, kepuasan kerja, tingkat pendapatan dan tingkat pendidikan.

Berdasarkan logika dari hasil diatas, serta kesimpulan dari landasan teori yang ada, maka dapat ditetapkan hipotesis sebagai berikut

Ill Ter da part persamaan komitmen organisasi antara auditor pria dan wanita.

H2: l'erdapat persamaan komitmen profesi antara auditot pria dan wanita

113 Terdapat perbedana motivasi antara auditor pria dan wanita

114. Ferdapat persamaan kepuasan kerja antara auditor pria dan wanita

115: Te rdapat perberduan tingkat pendapatan antara auditor pria dan wanita

H6. Terdapat perbedaan tingkat pendidikan antara auditor pria dan wanita

117: Terdapat perbedaan kesempatan kerja antara auditot pria dan wanita

H8. Terdapat perbedaan kinerja antara auditor pria dan auditor wanita



BA B111

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan metode survey. Data dengan menggunakan kuesioner yang di bagikan secara langsung kepada auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik di kota Semarang, Jawa Tengah tahun 2005 yang terdaftar pada direktori Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) lendapat kurang lebih 16 kantor akuntan publik dengan responden 40 orang yang berprofesi sebagai auditor. Dari 40 orang tersebut 19 responden pria dan 21 responden wanita. 97 perusahaan- yang terdaftar dikota Semarang, dengan responden 40 orang yang berprofesi sebagai auditor internal Dari 40 tersebut 23 responden pria dan 17 responden wanita.

Alasan memilih auditor independent di KAP dan auditor internal perusahaan adalah unruk memastikan adanya kesembangan jawaban dan alasan yang diharap memberikan peluang adanya suatu jawaban yang imbang dan cuk up menjadi landasan yang akan dicapat dan segala jawaban atas para auditor tersebut Sampel menurut Suharsini Arikuntoro (2002) merupakan sebagian populasi yang diteliti dengan maksud untuk mengeneralisasikan/menarik kesimpulan penelitian sebagai suatu bagi populasi. Tipe dari populasi dalam peneritian ini adalah representasi, yaitu anggota sampel diseleksi dengan mengunakan basis pengambitan sampel mengunakan metode pur posive sampling, dengan kriteria tertentu. Kriteria ditetapkan sebagai berikut

- Akuntan independent yang bekerji pada kantor akuntan publik (KAP)
 Minimal 2 tahun baik yang sudah mendapat gelar auditor atau yang belum
- 2. Akuntan internal perasahaan yang bekerja pada perusahaan-perusahaan swasta minimal bekerja 2 tahun yan sudah mendapat gelar auditor ataupun belum
- 3 Pengalaman auditor dimulai dari auditor junior, schior, supervisor bak yang sudah terdaftar (register) akuntansi ataupun patners.

Penentuan Jumlah sample menurut (Ariskuntu "1997 : 120), jika subjek peneliti an besar atau lebih dari 100 maka jumlah sample dapat diambil diantara 10-15% atau 20-25% atau lebih dari populast atau subjek penelitian Dari jumlah akuntan yang tadak diketahui oleh peneliti, pola pengambilan sample untuk akuntan publik dilakukan dengan mendasarkan pada dartar anggota dan kantor akuntan publik yang terdaftar di kota Semarang, untuk perusahaan pun sama yaitu yang diambil adalah auditor internal. Dari daftar kantor akuntan publik tersebut peneliti secara convenience memilih beberapa kantor akuntan publik yang terdaftar di (KAP).

3.2 Jenis dan Sumber Data

Sedangkan sumber data penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama yang kemudian diolah sendiri. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari jawahan para responden yang mengisi kuisioner. Sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara atau diperoleh dan dicatat pihak lain.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Peng umpulan data perlu adanya metode yang tepat agar data yang tersaji bisa dipercaya. Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

a Kuisioner (quesionnaires)

Data penelitian ini dik umpukan melalui survei dengan mengsi kuesioner yang diberikan kepada responden Operasional penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara. Untuk akuntan publik ditujukan kepada pimpinan masing-masing kantor akuntan, namun ditanyakan terlebih dahalu kepada responden apakah mencakup dan profesi itu semus

b Wawancara (interview)

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dalam metode survei yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada suhjek penelitian, dalam wawancara mi bisa memberi masukan atau kritikan terhadap penelitian ini.

e: Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan guna mempelajari literatur yang berhubungan dengan permasalahan dalam pencistran sebingga diperoleh pustaka yang relevan.

3.4 Definisi Operasional

Pada sub bagian ini diuraikan defenisi dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian sebagai proksi diri kinerja serta operasionalisasinya. Disamping itu dijelaskan pula pertimbangan-pertimbangan yang digunakan untuk menjelaskan mengapa variable-variabel tersebut dianggap penting untuk ditelah berkaitan dengan pengaruh gender terhadap kinerja auditor di lingkunyan kantor

akuntan publik Perincian masing-masing proksi kmerja yang digunakan yang digunakan dalam penelitian ini adalah.

Perubahan kinerja auditor dari sisi komitmen organisasi, komitmen profesi, motivasi, kesempatan kerja, kepuasan kerja, tingkat pendapatan dan tingkat pendidikan, Menjadi

Komitmen Organi sasi (Organizational Commitment)

Komitmen Organisasi adalah kekuatan individu yang didefinisiskan dengan dan dikaitkan bagian organisasi. Hal mi akan merefleksikan sikap individu yang akan tetap sebagai anggota organisasi dengan kerja kerasnya un tu k menggukur komitmen organisasi digunakan intrumen yang dikembangkan oleh (Mayaer dan Allen 1984). Intrumen ini terdiri dari komitmen organisasi afeksi (tujuh) dan komitmen organisasi kontiniance (hina item) dengan lima poin skala likert

Komitmen Professional (Professional Commitment)

Komitmen profesesional adalah ungkat lo valitas individu pada profesinya yang dipersepsikan oleh individual. Seorang professional yang diantara diwujudkan dalam sikap dan tindakan etisnya. Sikapnya etis akuntan akan menentukan posisinya dimasyarakat pemakaian jasa profesional Para penelitian ini komitment professional diukur dengan mengunakan instrumen yang dikembangkan oleh (Hall 1968, dalam sumekto, 1999). Menunjukkan personality Instrument ini terdiri dari lima pandangan yang diringkas sedemikian rupa sehingga menjadi delapan belas item dengan lima poin skala likert.

Motivasi (Motivasion)

Motiviasi dipandang sebagai kekuatan seseorang yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu atau berperilaku tertentu. Pengukuran mi mengunakan pendekatan teori despetasi Poin utama dan teori ini adalah motivasi individu untuk melakukan suatu tingkat usaha tertentu akan tergantung kepada nilai usaha tertentu akan tergantung kepada nilai outcome yang diterima dari usaha yang dilakukan, jadi ada kemungkinan usaha akan menentukan kinerja dan mengarah ke outcome Terkadang suatu pemicu dari suatu motivasi adalah alasan pertama kita bekerja dan fak tor lingkungan sehingga. Rila salah satu komponen rusak maka akan mempengaruhi kinerja secara keseluruhan sehingga dapat berinfikasi kepada motivasi untuk memyelesarkan suatu persoalan yang dihadapi dalam lingkup penyelesar pekerjaan Pengukuran motivasi mengunakan intrumen yang dikembangkan deh Jakes E. Hunton et al. (1996) dengan sepuluh item dan lingakan likeri

Kesempatan kerja (Career Opportung)

Kesempatan dalam penelitian ini dimaksutkan sebagai peluang mendapat kesetaraan dalam pengembangan atau promosi dan mendapatkan tugas serta mendapatkan gaji beserta kenatkan secara berkala karena sesuai dengan tingkat perubahan secara politik dan ekonomi yang tahun ini tak akan sama dengan tahun kedepan, biasanya kesempatan kerja hanya datang kepada seorang yang telah herpengalaman sehingga orang-orang yang banu akan terhambat untuk mendapatkan tempat yang sama dalam bidang pekerjaan yang sama karena umumnya penguna jasa pekerjaan cenderung memilih yang berpengalaman

Karena sikap yang menurut mereka merekrut yang tidak berpengalaman akan membutuhkan biaya tambahan untuk mengadakan pelatihan-pelatihan tersebut Untuk pengukuran kesempatan kerja digunakan unstrumen item yang dikembangkan oleh (Gegory E. Truman dan Jack. Baraudi 1994), Terdiri dari empat item dengan lima poin skala likert.

Kepuasan Kerja (Job Satis faction)

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai tingkat kepuasan individu dengan posisinya dalam organisasi secara relative dibandingkan dengan teman sekerja lain sehingga tidak timbul kecemburuan yang akan menghasilkan suatu ketidak harmonisan dalam suatu payung perkerjaan. Kepuasan kerja pada penelitian ini diukur dengan menggunakan instrument yang dikembangkan oleh (Joseph M.Lakin 1990) terdiri dari empat nem dengan lima point skala likert.

Tingkat Pendapatan (Hasping Income)

'lingkat pendapatan adalah jaminan terhadap kecakupan yang diperoleh seseorang sebagai ganjaran yang diterima sesuai dengan bidang dan jabatan yang diberikan yang terkadang harus diberi insentif bonus bagi yang membuat satu hal yang membanggakan atau suatu prestasi dan pekerjaannya tersebut tanpa membedakan perbedaan sehingga dapat memacu untuk meningkatkan semangat untuk terus menjadi yang terbaik, tingkat pendapatan juga sangat berpengaruh positif.

Ting kat Pendidikan (Educasion levels)

Tingkat pendidikan adalah suatu dasar ilmu formal yang didapat dengan cara belajar disekolah ataupun tingkat lanjut sehingga nantinya akan menghasilkan suatu skill dasar yang cukup untuk memprediksi suatu hasil yang akan didapat berdasarkan skill dan tingkat pendidikan yang didapat ataupun pengalaman yang didapat berdasarkan pengalaman kerja bisa menjamin akan kelayakan dan hasil disamping tingkat ketelitian untuk mampu mengidetifi kasikan suatu masalah yang akan diselesaikan dalam waktu yang sudah ditargetkan untuk dapat diselesaikan secara baik dan memuaskan bagi pihak-pihak yang berkepentingan (Larkin, 1990).

35 Identifikasi Variabel

Indentifikasi Variabel persepsi ini diukur dengan 18 pertanyaan yang memakai skala Likers. Pertanyaan mengenai perbedaan gender oleh peneliti dibuat dan disesuaikan agar nantnya akan dapat memberikan suatu hasil dari para responden berdasarkan populasi dan sampel yang telah disebutkan Poin-poin dari pertanyaan tersebut adalah ada hubungannya dengan antara lain menyangkut, tujuan dan rasa mengindentifikasikan dengan tujuan, mempunyai komitmen organisasi dengan pandangan professional, adanya suatu kepercayaan dan peneri maan pada nilai profess, komitmen tidak ada hubungan dengan pengalaman internal audit, tidak adanya perbedaan perkembangan karir, terdapat perbedaan komitmen yang dilatar belakangi oleh factor latar belakang kehidupan masing masing orang, boleh tidaknya menerima hadiah dalam bentuk apapun dan berbagai alasan yang melatar belakanginya, dalam membentuk tim kerja adanya

kebijakansanaan untuk memilih rekan yang untuk alasan guna mendapatkan hasil maxsimum, keberhasilan yang sempurna merapakan hasil dari skili dan tingkat pendidikan, adanya perbedaan promosi, auditor yang lebih berpengalaman akan memberikan hasil yang memuaskan, adanya tidak pemimpin perempuan sebagsi atasan yang akan memberikan hasil secara maksimal, tingkat pengalaman dalam bidang yang serupa atau yang setungkat, tingkat pendapatan yang diterima berdasarkan hal-hal yang menyangkut pendidikan dan pengalaman, motivasi untuk pendorong semangat dalam hal membangun suatu sikap untuk dapat mengahdikan kepada suatu jawatan ataupun institusi tempat auditor bekerja, komitmen untuk organisasi, kepuasan kerja, komitmen profisssional, kesempatan kerja, tingkat pendidikan dan ungkat pendapatan Variabel yang akan diakur dalam pe nelutan ini adalah perbedaan kinerja auditor antara auditor pria dan auditor wanita dengan mengunakan "pertanyaan mengenai perbedaan gendar".

Disamping utu pengujian difokuskan kepada komitmen organisasi, komitmen profesi, motivasi, kersempatan kerja, kepuasan kerja, tingkat pendapatan dan tingkat pendidikan. Selan jutnya skor pe nilatan jawaban ditentukan sebagai berikut

(SS) Sangar Setuju 4

(S) Setuju 3

(IS) Tidak setuju 2

(RR) Ragu ragu

3.5 Teknis Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses pengelolaan data yang telah di kumpulkan sebelumnya. Pemilihan alat yang tepat dan memadai akan memberikan suatu hasil uji yang benar dan dapat dipercaya. Dalam penelitian ini akan analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif untuk mendapatkan menganalisis data yang berwujud angka-angka yang diperoleh dari tanggapan responden dalam kuestoner yang diberikan. Data yang dik umpulkan dalam penelitian ini akan diuji validitas dan reabilitas dengan bantuan program SPSS rerlebih dahulu sebelum diadakan proses analisis terlebih lanjut.

A. Uji Kualitas Data

Uji Validītas

kuesioner. Suatu kruesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk menggungkapkan sesuatu yang diukur oleh kwuesioner tersebut. Validitas alat ukur dilakukan dengan menkorelasi antara skor yang diperoleh masing masing pertanyaan dengan skor total yang merupakan hasil penjumluhan skor seluruh pertanyaan. Alat pengukuran dikatakan memiliki validitas apabila korelasi antara skor pertanyaan dan skor total harus signfikasi berdasarkan alat ukur statistic tertentu (Iman Ghozali, 2000).

Dalam penelitian ini digunakan teknik korelasi person yaitu menghitung korelasi antara masing- masing butir pertanyaan. Apabila nilai korelasi person tersebut mendekati satu maka dapat dikatakan bahwa ada hubungan yang erat

Uji sig nifikasi dilakukan dengan membandingkan nilai t hining dengan nilai t tahle untuk degree of fredoom (DF) = N-K dalam hal ini adalah jumlah sampel dank adalah jumlah korstruk. Pada penelitian ini didapat dihitung dengan alpha 005 jika t hitung tebih besar dari t tahle dan t positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid. Maka T tahle > T hitung dinyatakan valid.

2. Up reliabilitias

Reabilitas menunjukan konsistensi alat pengukur didalam gejala yang sama. Suatu alat pengukur dikatakan reabilitas jika nilai Cronbach ALPHA (A) >0,60 Untuk tiap kwesioner masing-masing variabel (Nunnally, 1996 dalam ghozali, 2002).

Kaidah pengambil keputusan dengan cronbachs alpha

- Il Apabila 0,060 maka item pertanyaan variable tersebut berstatus reliabel.
- 2. Apabila 0,060 maka item pertanyaan variable berstatus tidak relaibel.

B Uji Hipotesis

Independent Sample T Test (up beda untuk dua sample independent/ bebas)

Tujuan Membandingkan rata-rata dari dua group yang tidak berhubungan satu dengan yang lain. Apakah kedua group tersebut mempunyai satu dengan rata-rata yang sama utaukah tidak secara signifikan. Data yang digunakan untuk analisis ini umumnya kualitatif, dengan asumsi data berdistribusi normal dan jumlah sample sedikit.

Pengambilan keputusan

Jika t hitung > t tabel, maka HO ditolak dan menerima HA
Jika t hitung <1 tabel, maka FK) tidak dapat ditolak (menerima HO)

BABIU

HASIL PENELIHAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab IV ini akan dijelaskan secara menyeluruh tentang hasil penelitian yang telah dilakukan pada instansi terkait. Dimulai dari jumlah respon rate (data sampel yang berhasil ditabutasikan dan dijadikan sampel dari sejumlah kuesione r yang disebarkan), analisis deskriptif (gambaran identitas dari responden atau sample), uji validitas, uji realibitas dan uji hipotesis

4.1 Deskriptif Objek Penelitian

Data yang dihasilkan dikumpulkan selama 1,5 bulan dari bulan mei awal hingga pertengahan juli 2005, jumlah kuessoner seluruhaya mencapai 100 lembar dan tingkat peng tembalian mencapai 80 %, dengan cara penyampaian kusioner secara langsung yang ditujukan kepada para responden.

Distribusi Tingkat Pengembalian Kuesioner

Fabel 1
Rincian Kuesioner

Responden	Kuesioner yang	Tingkat	Kuesioner yang
	disebarkan	pengembalian	terpakai
Akuntan publik			
Akuntan internal	100 lem bar	80%	80 lembar
ретива ћаап			

Sumber: Data Primer

Seluruh kuesioner yang diberikan kepada KAP dan perusahaan ada yang mencapat2 kali. Dan tabel diatas dapat diketahai bahwa data yang dikumpulkan mencapat 80 lembar dan tingkat pengembalian kuesioner 80%.

Uji validitas akan dikatakan valid bita intrumen tersebut memiliki kemempuan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indicator dari variabie atau kontruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabie atau handal jika Jawaban seseoranterhadap peryataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini data yang akan diolah adalah data dari hasil jawaban responden yang memberikan jawaban dari akan diolah datam SPSS sehingga nantinya akan didapat hasil yang memberikan gambaran tentang perbedaan kinerja auditot pria dari wanita

Responden dalam penclitian mi adalah orang yang bekerja dalam bidang akuntansi pada kantor auditor publik dan audi ter intenal di perusahkan-perusahaan yang terdapat dikota. Semarang jumlah responden yaitu 80 orang [Jintuk mengetahui gambaran umum tentang gambaran umum tentang identifas responden dapat diketahui dari seluruh jawaban kuesioner yang disebarkan pada responden jawaban tersebut digolongkan menjadikan empat keadaan jumlah responden yaitu umur, jenis kelamin tingkat pendidikan dan lama bekerja.

4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Emur

Umur merupakan salah satu fiaktor yang mempengaruhi responden dalam menjawah perbedaan gender, dari umur dapat diketahui pengalaman dan lama bekerja

Tabel2

Umur	Auditor independen	96	Akuntan internal penusahan	Ø _{re}
23-30	19	48 %	13	32,5%
30-40	13	S 33 % //	\$ 15	37,5%
40-50	8	19 %	11	2 \$ %
Diatas		(*)	1	12,5 %
50				
Jumlah	40	100%	40	100%

Sumber : data primer yang diolah

Dari tahel diatas dapat diketahui auditor akuntan publik yang mendominasi yang berumur 23-30 sebesar 19 orang dengan tingkat 48 %, sedangkan akuntan internal perusahaan didominasi oleh responden yang berumur 23 – 30 dengan tingkat 37,5%.

4.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin juga merupakan suatu faktor gender yaitu demograpi, sehingga dari jenis kelamin dapat diketahui tingkat gender mana yang mendominasi dalam persepsi Perbedaaan gender dalam profesi sebagai auditor

Tabel 3

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis	Auditor		Auditor	
Kelamin	Independen	0/0	Internal	%
Pria	19	48%	23	58%
Wanita	21	S 52 % /	1	42%
Jumlah	40	100 %	40	

Sumber : data primer yang diolah

Duri tabol dianas diketahui jenis kelamin untuk auditor independen didominasi oleh wanita dengan responden 21 orang, untuk auditor internal oleh pria dengan responden 32 Orang Schingga jenis kelamin dalam penelitian ini lebih bunyak didominasi oleh wanita dalam menjawah perbedaan gender terhadap auditor internal dan independen.

4.1.3. Karakteri stik Responden Berdasarkan Pendidi kan.

Pendidikan merupakan dasar keahlian dalam melakukan suatu pekerjan.

Apabila pendidikan yang ditempuh pada jenjang atas maka diketahui professionalitasnya.

Tabel 4.

Responden Berdauarkan Pendi dikan Terakhir

lPendidikan	Auditor		Auditor	
	ndqpe nden	0/0	internal	%
SMK	10	25	0	
D3	13	3 3	0	
SI	12	30	3 3	83
S2	5	10	_ 1, _ +	17
JUMUAH T	40	100	40	100

Sumber : data primer yang diolah

Berdassarkan tahel di atas diketahui pendidikan yang ditentukan oleh responden dinominasi oleh auditor independent dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 13 orang dan internal perusahaan berpendidikan SI sebanyak – 33 orang. Sehingga dapat diketahui pendidikan terakhir yang dapat mempengaruhi profesionalitas.

UNISSULA

4.1.4 Karekteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja juga mempengaruhi responden dalam mengambil persepsi oleh auditor. Karena lamanya bekerja juga mempengaruhi profissionalitas dalam hal ini pengalaman dalam menghadapi kasus kasus khususnya ak untansi komitinen profesional, kesempatan kerja tingkat pendapatan dan tingkat pendidikan. Sebelum melaktukan uji validitas peneliti melaktukan pre-test kepada yang bekerja pada bidang audit dikantor auditor independen, auditor internal dari perusahaan maupun KAP.berikut uji data validitas dengan mengunakan SPSS.

4.2.2. Uji Reliability

Alat untuk mengukur variable atau kontruk dari suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan rehabel atau handal jika menjawab seseorang terhadap pernyatan adalah konsisten dan stabil dari waktu ke waktu (Ghazali, 2001).

Apabila cronbach alpha > 0.60 maka item pertanyaan reliabel, begitu pula dengan sebaliknya, berikut hasil uji reliability

Hasil Uji Rehability

******Method! (space saver) will be used for this analysis ******

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases	5 3
1.	KO	5.1375	,7070	80,0	
2 3	KP MTFS	7,8625 8,6375	1,4209 1,8089	80,0 80,0	1 A
4	KKJ	7,2750	1,6610	80,0	area la constante de la consta
5, 6.	TKP TPND	6,3750	1,3629	80,0	الجراعدية
7	KSMPK	6,0250 8,5125	1,3960 1,2628	80,0 80,0	
C	ation 0		Nof	,,,	
	sties for CALE		riance Std I 3,5386 3,6	Dev Varia 795	ables 7

Tabel 5. Lama bekerja

Lama Bekerja	Auditor	96	Auditor	9/0
	mternal		internal	
2-6 th	31	78	28	70
7-10 th	9	22	12	30
Lebih II th	0	:31	0	747
Jumlah	40	100	40	100

Sumber : Data primer yang diotah

42 Uj Kualitas Data

4.2.1 Uji Validitas

Uji Vahditas dilakukan secara statistic, intrumen disusun melalui perbedaan gender di Indonesia yang telah dimodifikasi terdiri atas 18 pertanyuan yang dijumlahkan menjadi 7 item pertanyaan mengenai komitmen organisasi dengan pandangan profesional, adanya suatu kepercayaan dan penerimaan pada nilai profesi, komitmen tidak ada hubungan dengan pengalaman internal audit, tidak adanya perbedaan perkembangan karir, terdapat perbedaan komitmen, boleh tidaknya menerima hadiah, dalam membentuk tira kerja adanya kebijakan untuk memilih rekan yang sejenis, keberhasilan merupakan hasil dari skili dan tingkat pendidikan, adanya perbedaan promosi, auditor lebih memberikan hasil yang memuaskan, adanya tidak pemimpin perempuan sebagai atasan, tingkat pengalaman, tingkat pendapatan, motivasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja,

Item-total Statistics

	Scale	Scale	Corrected	
	Mean	Variance	item-	Alpha
	If Item	if Item	Total	if ltem
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
KO	44,6875	66,6226	,5828	,8355
KΡ	44,9625	70,4416	,6174	,8133
MTFS	44,1875	72,7239	,5176	,9570
KK.I	44,5500	71,1620	4344	,8332
TKP	44,4500	70,7190	,6041	,0883
TPND	44,8000	68,0987	,8528	,0977
KSMPK	44,3125	70,8758	,6028	,0885

Rehability Coefficients

Nof Cases = 80.0 N of Items = 7

Alpha = $_{8355}$

Hasil Crosebach sebesar 0,8335 angka ini jauh > dari 0,060 jadi dapat disimpulkan relaibel dan begitu seterusnya menerut data diatas

4.3 Uji Hipotesis

Untuk uji hipotesis ini digunakan dengan analisis yaitu

- a Dergan Levene Test, diuji apakah variance populasi kedua sample tersebut sama ataukah berbeda.
- b Dengan t test dan berdasarkan hasil analisis nomor a diambil suatu keputusan

Jika hasil fevene Test menunjukan bahwa variance kedua populasi sama. Maka harus mengunakan asumsi Equal Variance yaitu dengan melihat t hitung dibandingkan dengan tabel t

Jika t hitung > t table, maka HO ditolak dan menerima HA

Jika t hitung < t table, maka HO tidak dapat ditolak (menerima HO)

Ajau

Jika probabilitas > 0.05, maka HO tidak dapat ditolak (menerima HO)

Jika probabilitas < 0.05, maka HO ditolak dan menerima HA



4.4 Pembahasan

Tabel 23 Perbedaan kiner ja auditor pria dan auditor wanita

Persamaan auditor	Hasil Per bedaan auditor		Hasil	
Komitmen organisasi	()443	Motivasi	0,004	
Komitmen profesi	0,462	Tingkat pendapatan	0,001	
Kepuasan kerja	0,368	Tingkat pendidikan	0,003	
		Kesempatan kerja	0,009	
Jumlah	1.273	Jumah	0.017	

Sumber : data yang diolah

Ilasil dari penelitian ini memberikan suatu yang berbeda dengan pengujian independent I test dengan, Komitmen organisasi menunjukan nilai = p 0,443 lebih besar dan 0,05 berarti ada keseturaan, komitmen profesi -p 0,462 > 0,05 yang berarti adanya kesetaraan, motivasi menunjukan nilai = p 0,004 < 0,05 yang menunjukan terdapat perbedaan, kepuasian kerja nilai -p 0,009 < 0,05 yang menunjukan adanya perbedaan, tingkat pendapatan dengan nilai -p 0,001 < 0,05 yang berati memiliki perbedaan antara auditor pria dan auditor wanita II 6 tingkat pendidikan dengan nilai -p 0,003 < 0,05 yang menunjukan perbedaan. I kesempatan kerja -p 0,009 < 0,05 menunjukan perbedaan dan perbedaan kinerja auditor pria dan wanita menunjukan hasil 3 4 terhadap perbedaan. Sedang peneliti yang sebelumnya yang dilakukan oleh Sri Trinaningsih, tiPN Jawa Timur (2001) meng hasikan data yang memberikan suatu gambaran bahwa

BABY

KESEMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan Peneliti.an

Berdasarkan hasil penelitian analisis data dalam penelitian ini menunjukan hahwa terdapai perbeduan. Sedangkan hasil ini juga memiliki persamaan dari penelitian yang terdahulu dimana persamaaan komitmen organisasi, komitmen profesi, kepuasan kerja, sedang perbedaan terletak pada, momasi, tingkat pendidikan, tingkat pendapatan dan kesempatan kerja. Hasil ini didukung hasil dari penelitian sebelumnya (Sumek to. 1999) yang meng emukakan bahwa ada kesetarian komitmen organisasi, komitmen professional dan kepuasan kerja antara auditor pria dan wanita. Temuan ini juga mendukung dari penelitian Ahim Abidurahun (1998) yang meng emukakan adanya kesetaraan antara komitmen organisasi komitmen profesi, kepuasan kerja jaga didukung temuan Ayu Chairimi (1997) yang mengemukakan adanya danya perlakuan yang sama.

Sedangkan hasil unalisis dala untuk motivasi, tingkat pendapatan, tingkat pendidikan dan kesempatan kerja menunjukan adanya perbedaan amara auditot pita dan auditor wanita. Termuan ini mendukung penelitian sebeliumnya Sumekto (1990) mengungkan kerja antara auditor wanita secangkan Joseph M. Larkin (1990) mengungkapkan bahwa gender mempunyai hibunjum yang kuat Luhwa pegawai wanita inersa kurang pitas dibandingkan dergampegawai takalaki, penelatan lainya yang dalakukan Lekhan (1990) mengungkapkan bahwa kurang pitas dibandingkan dergampegawai takalaki, penelatan lainya yang dalakukan Lekhan (1990) mengungkapkan kurang pitas dibandingkan membujungkapkan kurang sukses pada bidang akuntan publik membujuhkan sifat

bersteren tipe maskulin yang tinggistfat maskulin dimaksudkan menuntut orang untuk lebih beroremtasi pada kerjaan, objektif, agresif yang umumnya dimiliki pria alasan ini yang mempeng aruhi kepuasan kerja pada wanita lebih bersifat pasif, lembut, oremtasi pada perumbanagan dan lebih sensitif.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Ada beberapa keterbatasan dalarii penelitian ini yang memungkinkan dapat memunbulkan bias atau ketidak akuratan pada hasil penelitian ini. Pertama metode penelitian melalui kiuesioner peneliti fidak dapat melakukan wawancara atau terbiat langsung dalam akitivitas diorganisasi KAP dan perusahaan, sehingga kesunpulan hanya berdasarkan data yang dikumpulkan melalui intrumen secara tertulis, Kedua penelitian ini hanya dapat dijadikan analisis pada objek penelitian secara terbatas ketiga pengujian ner respon bias tidak dilakukan sehingga tidak dapat mengetahui pengaruh ner respon bias tidak dilakukan sehingga tidak dapat mengetahui pengaruh ner respon bias

53. Saran

Adanya perbedaan penelitian ini yang diungkapkan diatas, peneliti berharap hasil penelitian ini dapat menambah wacana dan literature akuntansi berprilaku. Selain itu diharapkan dapat bermantaat bagi pihak — pihak terkan sebagai dasar menganibil dar mengembang kan sumber daya organisasi sehingga dapat meningkatkan kinega auditor secara optimal

Untuk perelitian selanjutnya perlu mempertimbangkan keterbutasan yang legang kap penalis ini diatas agabiki mungkin metikukari penelihan pada profesi lain

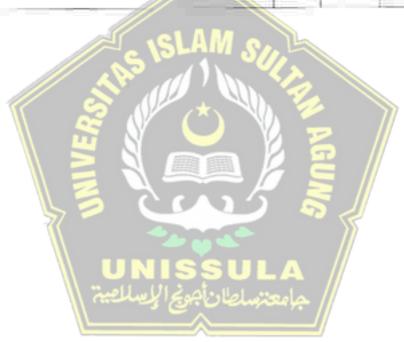
DAFTAR PUSTAKA

- Aranya N and K Ferris (1998) Orgizational profesional Contillet among U.S. Jurnal of Psychology 199,153-161
- Aris kuntor o S(1974). Prosedur penelitian: Statu pendekatan edisis Revisi IV P penerbit Pl Rika Cipta.
- Bem, S(1974) The measurement of psychological Anndrogyny Juanal of Consulting and Clinical Psychology 42 (2): 155-156.
- Faluli Mausur (1996) Mengerset konsep gender dan transformasi Sosial. Yoyakana . Pustaka Pelajar
- Eaghly Alise, II(998). See Difference at Social behavior. A Social role interpretation halldale N₁. Larence
- Ghozali, Inam (2000) Aplikasi Analisis Multivariate Dengan program SPSS edisi_II
 Penerbit Universitas Disoneg ero Semarang
- Handoko T. H(1995) Management Personalia dan Simber Daya Manusia edisi II PBPL Jogjakarta
- Hasibuan Chrysanti (1996) Perempuan Disektor Formal dalam gamermailing, PT Grandmedia
- Haves, Robet D dan Hollman 1996) Managing discretty accounting fames and female employers. The CPA journal (mary) 56-39
- Laksmin, Avu Karian h 1997 Persepsi akuntansi publik laki-laki dan perempuan terhadap perempuan yang berkanan akuntan publik. FE_UGM
- Sumekto. Agus (1998) Perbe dan kinerja laki-laki dan wanita pada kantor akiintan public FE UCM
- Santoso Sing.gih. (2001) SPSS Mengelola data stasistik secara professional. Penebit PI elex media kempuntindo kelompok grandmedia. Jakarta
- Sri Traningsah (2001) junat. Perbe daan gendar antara akuntan publik laki-laki dan perempuan. UPN Surabaya
- Reksofiarjodiprojo, S.(1990) Manageman Stratego BUEE Vogsakarta.
- Stephan P Robbio (1996) Pealaku organisasi konsep Econtroversional, aplikasi Edisi Bahasa

LAMPIRANT Peryataan tentang perbedaan kinerja

Nαj	Penany aan	TS	STS	SS	RR
1	Auditor harus mempunyai rasa mengindentifikasi dengan tujuan melihatkan rasa keterahatan dalm . Ogis organisasi				
2	Dalam mekaksanakan tugas professional andor. harus mempunyai kommunen organisasi dengan pandangan professional			ļ ! 	
3	Auditor dalam komutinen professional merupaken suatu kerpercayaan dan penerinaan pada profesi				
4	Kommen professional tidak ada hubungan dengan latar belakang jenis kelamin sebagai arditor				
5	Dalam perkembangan terdapat perbedaan antara auditor perempuan dan accision tali-taku				
6	ferdapat perbed <mark>ian motivasi kerja yang mendorong</mark> kengman melividu untuk melakuk m kegiatan tertentu untuk mencapai tujaan tertentu	82			
7	Auditor bolek meneruna hadiah yang dapat menimbulkan pengaruh tertentu terhadap peringkatan kin <mark>en</mark> a	Mon			
8	Dalam bekerga top andtor boleh memlih rekan kerja yang sestura jeors antak mencapai kacerja yang merapaskan			1	
9	Geberhastian auditor dalam mempredika suatu masalah dan mamapu memmaskan kasus biasal diperoleh berdasarkan skili dan makat pendidikan	مام			
10	Tullam melak sanakan perkerjaan selalu berbesil dengan genilang tak terdapat suam balasan yang setumpal karena jenis kelamin				
11	Terdapat perbedaan auditor pria dan wanita dalam banyak na termasuk pendapatan				
P ^a	Sava a ervukai hasil kerja a nlaor wanta karena dalam pekerjaannya lebih sajan dan reliti				
13	Terdapat perbedaan (ingkat pendidikan antara unditot wanta dan pra secara signilikan				

4	Saya tidak setuju terhadap pimpinan tim auditor adalah wanita karena kurang berwibawa
15	Sesuar dengan tingkat pendapatan anditor burus melak sanakan pasa professional dengan han-han dan ketekunan sehig ga memberikan manfaat pada lingkungan sekitar
16	Sebagai auditor akan menolak seraip tugas yang kurang menguntungkan saya karena tidak sesual dengan ungkat pendapatan jas aauditor
17	Auditor pria pria lebih memberikan kojurbusi hasil perkerjaan yang memuaskan bila dibandingkan dengan auditor wanga
18	Sebaikanya audior pria dan wania diperlakukan sama baik dalam kinerja, pendapatan dan karu



KP	ı	MTFS	KKJ	TKP	TPNO	KSMPK	GENDER
5	6	8	10	6	6	8	1
6	6	8	10	6	4	10	1
4	8	3	y	5	6	11	1
6	10	12.	10	5	3	В	1
5	10	6	7	5	7	9	1
4	9	9	10	7	5	10	1
6	8	4	9	7	7	11	1
5	6	8	9	7	5	10	1
-5	8	7	8	6	5	8	28
5	6	g	9	4	6	10	3
-5	8	10	10	5	5	9	1
5	5	10	5	6	6	8	-1
-5	6	f0	9	4	5	9	1
6	6	7	4	6	3	9	1
6	8	8	5	4	5	10	1
4	6	9	6	4	4	8	1
4	6	9	6	4	4	9	1
5	6	5	6	8	6	10	1
5	5	7	8	5		8	1
5	8	8	8		7	8	1
5	9	8	10	18L4 6	V C6	6	
6	8	10	6	6	4	8	1
4	5	10	10	7	4	11	1
5		7		6	7(()) A	7 7	1
5	9 8 9	7	5 5 8	7	4	8	1
6	9	7	8	V (5)		8	///
5	11	12	<u></u> 6	7	5 5 5	8	// 1
6	11	7	≥	6	5/	9	///
5	6	10	7	6	5	9	1
5	7	10	7	2 67		8	1
6	7	9	5	5	6	8	Ť
.5	9	8		4	8	10	<u> </u>
5	9	10	8 7	7	8	10	1
5	8	40	7	V 1979			/
6	9	12	8		7	7/	4
5 6 5 6	1G	11	7 8 6	أهمي الإس	فتأسلطان	الم الم	1
6	10	7	6	8	6 ل 5 28ساطان 7	10	1 1 1
5	9	8				10	1
6	8 10	10	9	5 7	5 5 7 5 7	10 10 10	
€	10	7	8	7	7	8	1
6	8	18	8		5	8 10	
ٿ	6	6	4	5 8 8	7	10	2 2 2 2
ß	8	8	7	8		6	2
5	7	9	10	9	8 5	6 8	2
6	9	9	5		6	8	
5	2.0	1C	9	6 7	6 7		2
5	7U 8 8	11 7 8 10 7 10 6 8 9 9 9 10 7 8 9 9 10	4			9 7	2 2 2 2 2
-6	8	8	7	8 6	8	9	7
(C	110	2	Ġ.	8	6	10	5
5	6	.9	6	9	5	2	2
ن		10	121	7	8 8 6 5	10 8 7	2
5600565055000444	6 II e e	10 Til	11) B 7	8 9 7 5		IB	2
4	9	T.1	7	5	5 8	9	2 2
					-		~

ΚÜ

]	
	GENDER	N	Mean	Std. Deviation	Stá Error Mean
КО	3	40	5,20	,643	.103
	2	40	508	764	₁₉ 121
KP	ī	40	7,83	1,708	.270
	2	40	7.90	1.081	,171
MTFS	1	40	8,43	2011	318
	7	Szp	В85	1578	249
KKJ	T	40	7,60	1,707	270
	2		6.95	1,568	.248
TKP	1	40	5,90	1215	,192
	2	40	6.85	,35C	.213
TPNC	- \	40	5.58	1318	,208
	2	الصلاصية	ساقعة نأجونج	المحال جامعة	212
KSMPK	1	40	889	1.181	. 187
	2	10	8,15	1,252	.198

Independent Samples Test

		Levene's								
		Equale Varian				les for	Equality of	Means		
		F	Sig	1	di.	Seg (2- tailed)	Mean Differen	Std Error	95% Cor interval Differe	of the
٥	Equal		Ü							
	venances assumed Equal								Lower	Uppe
	variaricas no: assumed	741	.392	/BЭ	78	433	.13	_156	- 190	,A
P	Equal variances assumed			,789	75,988	.433	,13	158	=, 191	6
	Equal variances not assumed	11,442	001	-235	78	.815	- ,08	.320	₅ 711	رة
TFS	Equal variances assumed			-,235	65,935	,815	-08	,32C	-713	_5
	vanarces not assumed	2.339	130	₹1,051	78	296	•42	,404	-1230	3
U	Equal variances assumed		RS/	-1051	73817	296	=,42	,404	-12,30	3
	Equal vanances not assumed	.821	388	1,774	78	080	.65	,368	080	13
P	Equal variances assumed		3	1,274	77,447	.080	95	,368	-080	13
	Equal variances not assumed	1483	227	3,307	S S'L	L,001	95	.287	-1522	-,3
ND	Equal variences assumed		الله الله	-3307	طار آھي 715:	مامعترسا 001	7,95	.287	-1522	.3
	Equal variations ad assumed	_077	782	-3.029	78	ω33	-90	297	-1492	- 3
MPK	cQual variances assumed			-3029	77980	,003	90	297	1492	اک _ی ہ
	ടച ുമി vanarides not	t OC	. 500	2 665	78	009	72	272	183	125
	bernueze.			2865	77736	009	.72	272	185	128

***** Method I (space saver) will be used for this analysis ******

REEL ABLEITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cuses
Ϊω	KO	5,1375	7070	80,0
O.	KP	7,8625	1,4209	80,0
3	MILS	8,6375	1,8089	80.0
4_	KKJ	7,2750	1,6610	80,0
5	IKP	6,3750	1,3629	80,0
6	TPND:	6,0250	1,3960	80 ₂ 0
73	KSMPK	8,5125	1.2628	0,08
			N of	
Stati	stics for	Mesin Var	nance Std	Dev. Variab

49,8250 13,5386 SCALE 3.6795

Item-total Statistics

Scale	Scale	Corrected	111 2V
Mean	Variance	Item-	Alpha
if Item	if Item	Total	if Item
Deleted	Deleted	Correlation	Defeted
	P		

	100		V 1.	
KO	44,6875	66,6226	,5828	,8355
KP	449625	70,4416	,6174	,8133
MTFS	44,1875	72,7239	5176	,9570
KJKJ	44,5500	71,1620	,4344	,8332
TEL	4445C G	70,7190	,6041	,0885
LLMD	44_8000	68()987	,8528	0977
KSMPK	44,5125	708758	,6028	()885
		1 1	1	

Reliability Codificients

Nof Clases 800 Nof Items - 7

Alpha 8355

LAMPIRAN 4
Group Statistics

Equal variances not assumed	KO Equal variances				TA	KO PRIA	GEND
	741	-	Equatity of		40	40	Z.
		C.	Levene's Test for Equatity of Variances		5,08	5,20	Mean
,789	789		AM		.764	,648	Std. Deviation
75,988	78	SIRS!		Independent Samples Test	100		Std. Error
- 175 ·	433	No.	Sign D-	it Samples	MIND		
نوا	13	ال N المالية ا	Prest for Equatity of Means	ي U L عنسك	A		
3.58		Direngics	of Means Std. Effor				
-11		DELIBU DITIERANCE	95° د Confidence In-erva				
	+8	Jelence Jelence	re la erva				

	3 K			Ş
Equal variances not assumed	Equal variances			GEND FR PRIA WANII
	11,442	Equality of Variances	Levene's Test for	40
	463	S is 31	X 50°	Ş
275	-335	4		ean 7.83 7.90
65,935	78	ISLA	Mey	Std Deviation 1 708 1 081
38 75	815	Sig. (2-)	Independe	Std 1
-300%	80°-	1-test for Equality of Mea 3.1d (2- Mean Difference	Independent Samples Test	270 171 171 171
320	320	المالية المالي	UL	م ا
-710	711	95% Confidence Interval of the Difference		
303	195 ⁷ Jackery	rice of the		

									pettunssis	
380	1,230	404	10	296	73,817	-1,051			Equal	
UST	4.230	¥94.	高	960	78	2004 -1,051		2,339	Equal variances	NIE
Uppar	Lawer									
of the	Interval of the Difference	Sid. Error Difference	Medn. Difference	Sig (2)	DE	7	Sign			
	740	Williams Williams	triest for Equality of Monas	Hest	SISL		for Equality of Variances	for Eq.		
		سلطاناً: شکست			AM S					
				Independent Sumples Test	Indeper					
			S A	(249)	1.578		00 00	40	V.I.V	
				318	2,011	Is	8,43	40	PRIA	NILZ
				in /	on Mean	Deviation	Mean	z	灰	
				TANT	TO STATE TO SEC.	13101			CINICAL	

Eq vai ass	SSP Into					Z
Equat variances not assumed	isqual variances assumed				N/VNI	GEND ER
	82}	-	Levene's Test for Equality of Variances		40	Z
, ,	368 1.	Sig.	ly of l		6,95	Mean
1,774 77.447	1.774 7	<u>.</u>			15	Std Deviation
7 .080	.080	Sig (3-		SUL		Sid
.65	,65	Megn Difference	-lest for Equatty of Means		PAS VEUVI	1 for
366	366	Std. Heror Difference	ty of Means	ا ل ل ل امعنسك		
080	· 080	95% Confidence (htarval of the Difference				
1., 80	1,86	fidence of the since				

	TKP		1KP
not not assumed	Equal		P PRIA WANIT
	1,483	Levene's Test for Expuality of Variances	7 E
	,227	Sign	Mean 5,90
-3,307	-3 307	=	
77 [5]	R.C.	ISLAM STREET	Std S Deviation 1.215
100	.00.	tailed)	Sid-Error Mean 192 192 213 213 Independent Samples Cest
95	.00	T B E C	
287	.287	Melling Std Entor Different	جامعتنسلطا
287 -1,522	.287 -1.512		
378	-378	95% onlidence Individually Lower Lpper	

	D I PX				TPND
ragances not assumed	Variances assumed				PRIA WANIT
	077	¬	Levene's Test for Equality of Variances		N Mean 40 5.5
-3,029	782 3 029	L Sign	Roy		Sid, Sid, Sid, Deviation 5,58 1,38
9 77,980	78	EARS.	ISLA	ndependent	√C ∞
.003	.003	Sig (2-	1-lest to	Independent Samples Test	91d, Error Mean 208 212
-90	.90	Mean	l-lest for Equality of		A
297	7.07	Std Freer	اجونے آیا م	ت نسلطان 	جامع
1,492 - 30k	1,492	SS% Conflicted fateryal of the Difference Lower			

variances nor assumed	KSMPK Equal variances assumed	1		ia	KSMPK PRIA WANIT A	
	000	s	Levenes Test for Equality of Variances		40	z
2,665	1,000 2,665	Sig. T	for		8,15	Mean I
2,665 77,73	78	D ₂	(SLA	Independe	1,253	Std. Deviation
-009	.009	Sign to A	t-test it)	Independent Samples Test	,187 ,198	Sid Erior Mean
- 3	:: <u></u>	Mean S	rest for Komitic of	Teg .	, 5	
272	272	Sid Error Difference i	S. S. C.	عنبسلطاد	جاه	
	130	Imerval of dic Difference Difference				
1.26	1 26	lidence of the Univer				

PERBEDAAN KINERJA AUDITOR ANTARA AUDITOR PRIA DAN AUDITOR WANITA (Pada KAP Dan Perusahaan Yang Terdaftar Dikota Semarang)

Dia jukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Tugas Skripsi (SI) Pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang



FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG 2005

HALAMAN PENGESAHAAN

Nama : Dhenny Sastra

Nim 142000.922

Fakultas : Ekonomi

Jurusan Akuntansi

Judul Skripsi : " PERBEDAAN KINERJA AUDITOR ANTARA

AUDITOR PRIA DAN AUDITOR WANITA"

Dosen Pembimbing DrsH.Rahar jo Msi, Akt

Semarang, Agustus 2005

Tanda Tangan

I. DrsH.Raharjo, MSi, Akt

PENGUJI

2. Sri Dewi Wahyundaru SE N 1 ...

Ketua jurusan

Dra Indri Kartika, Mş/ Akı

MOTO DAN PERSEMBAHAN

- Setalu dengarkan suara han, berpeganglah pada prinsif-prinsif Atlah, selalu berjalah dengan pasu dan selau mengevalusai apa yang telah dilewan, dan mampu untuk dapai bangkii setelah januh.
- Jadikan lah shotat dan sahar sebagat penotongani
- Keberhasilan membutuhkan kerja keras dan pengarbanan.
- Dalam kesulnan sesungguh nya ada kemudahan



Skripsi ini saya persembahkan kepada :

- Orang tua yang selalu memberikan doa, restu dan kasih sayang
- Kekasihku yang kusayangi dan selalu menemani dalam keadaan sisah dan senang, tersenyum setiap saai

ABSTRAKSL

Auditor merupakan sebuah profesi yang harus mengunakan komitmen dalam melak sanakan profesi dengan penuh tanggung jawab, sehingga diperoleh kepercayaan Dari penguna jasa dan para klien yang membutuhkan jasa auditor. Apabila klien tidak percaya kepada auditor maka profesi auditor tidak akan pernah ada. Sehingga auditor dituntut untuk dapat menjaga sebaik baiknya suatu kepercayaan dari orang yang membutuhkan bantuan dibidang keuangan atau pun rekan bahkan kepada atasan. Pemerintah akhir akhir ini kurang percaya terhadap akuntan dalam negeri. Sebenarnya seorang auditor akan mendapatkan sesuatu yang memberikan kebanggan apabila adanya, komitmen organisasi, komitmen profesi, motivasi, kesempatan kerja, kepuasan kerja, tingkat pendapatan, tingkat pendidikan, Adanya latar belakang tersebut maka peneliti mengetengahkan judul PERBEDAAN KINERJA ANTARA AUDITOR PRIA DAN AUDITOR WANITA.

Jenis penelitian in mengunakan data subjek. Data subjek merupakan jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karekteristik seseorang atau kelompok orang yang menjadi subjek penelitian. Respon data ini berbentuk respon tertulis yang diberikan sebagai tanggapan atas pentanyaan tertulis (kuesioner) yang diajukan peneliti dengan dua sampel auditor, internal perusahaan, auditor independent. Sedangkan sumber data yang diperoleh ini adalah primer dan sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber pertama yang kemudian diolah sendiri. Data sekunder adalah data yang tidak langsung, diperoleh dengan media perantara atau diperoleh dan dicatat pihak lain. Dalam penelitian ini analisis yang digunakan adalah analisis kuantatif untuk dapat menganalisis data yang berwujud angka-angka yang diperoleh dari tanggapan respon dalam kuesioner yang diberikan. Data yang dikumpulan dalam penelitian ini akan diuji yaliditas dengan bantuan program SPSS terlebih dahatu sebelum diadakan proses lebih lanjut.

Hasil penelitian yang menguakan nji independen T test yang menguji persamaan dan perbedaan diperoleh hasil 110 1 persamaan komitmen organisasi dari out put SPSS (hitung — sebesar 0932 dan signifikan pada 0.05, HO 2 komitmen profesi sebesar 11.42 dan signifikan pada 0.05, HO 3 motivasi sebesar 0.004 dan tidak signifikan pada 0.05, HO 4 kepuasan kerja 0.821 dan signifikan pada 0.05, HO 5 tingkat pendidikan 0.003 dan tidak signifikan pada 0.05, HO 6 Kesempatan kerja 0.009 tidak signifikan pada 0.05 dan HO 7 tingkat pendapatan 0,001 tidak signifikan pada 0.05.

KATA PENGANTAR

Assalumuallaikum Wr . Wb

Alhamdulillahirabbil alamin, penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan tumpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul **** PERBEDAAN KINERJA AUDITOR ANTARA AUDITOR PRIA DAN AUDITOR WANITA**.

Skripsi ini disusum sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi sarjana (SI) pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Shalawat dan salam atas Rasulullah SAW, beserta keluarganya, sahabat dan umatnya hingga akhir zaman.

Adalah suatu kebahagiaan bagi penulis atas selesainya penyusunan skripsi, yang tentunya tidak lepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

- Bapak Drs. H. Moch Zulfa, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Drs.H. Rahardjo, MSi,Akt Selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dan perhatiannya untuk memberikan bimbingan dan arahan penyusunan skripsi dengan penuh pengertian dan kesabaran.
- Ibu dosen, Ken Sudarti, SE. MM memberikan bekal ilmu pengetahuan selama menuntut ilmu di Fakultas Ekonomi UNISSULA Semarang.

- 4. Kedua orang tuaku, kakakku dan adik-adikku yang telah memberikan do'a, dukungan, semangat dalam berbagai bentuk, terima kasih atas suka dan duka yang telah kita jalani bersama. Kaliantah orang yang paling berarti dalam hidupku.
- 5. Thank's For "Seseorang yang tercinta" yang telah membuatku selalu dalam dorongan untuk menyelesaikan dan bahaga dalam skrpsi ini, semoga mimpiku dapat menjadi nyata bersamamu dalam hidupku dalam suka maupun duka
- 6. Teman-temanku Flima,SE clEng, tantos, sigit underground, dan semua bawahan ku di KSB E-sA dan semua Angkatan 2000 Akuntansi terima kasih untuk semua yang telah mendukungku

Semoga Allah SWT berkenan mencatat sebagai amal shalih yang mendapat keridhaan-Nya dan membalas budi baik semua pihak yang telah memberikan bantuan, petunjuk, dan bimbingan sehingga penyusunan skripsi ini dapat disele saikan.

Penulis menyadari bahwa, masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu segala kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukan.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 29 agustus 2005 Penulis, Dhenny Sastra

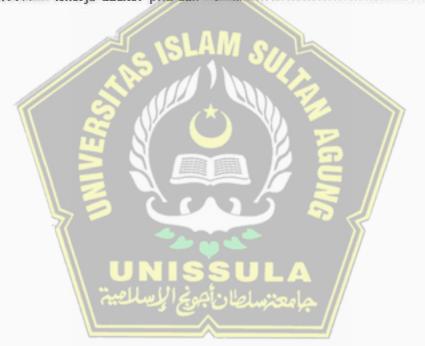
DAFTAR ISI

Halaman Pengesahan
Motto dan Persembahan
Abstraksi
Kata Pengantar
Daftar Isi.
Daftar Tabel
BAB I PENDAHULUAN
LI, Latar Belakang Masalah
L2 Perumusan Masalah.
1.3. Tujuan Penelitian.
I.4. Manfaat Penelitian
BAB II., TELAAII PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS
BAB II. TELAAII PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS 21Landasan teori
21Landasan teori
21.1 Pengertiaan Kmerja Auditor. 21.2K omitmen Organisasi
21.1 Pengertiaan Kmerja Auditor. 21.2 Komitmen Organisasi 2.1.3 Komitmen Professional.
21.1 Pengertiaan Kiner ja Auditor. 21.2 Komitmen Organisasi 2.1.3 Komitmen Professional.
21.1 Pengertiaan Kmer ja Auditor. 21.2 Komitmen Organisasi 2.1.3 Komitmen Professional. 21.4 Motivasi 2.15 Kesempatan Kerja
21.1 Pengertiaan Kinerja Audnor. 6 21.2 Komitmen Organisasi 10 2.13 Komitmen Professional. 11 21.4 Motivasi
21.1 Pengertiaan Kmer ja Auditor. 21.2 Komitmen Organisasi 2.1.3 Komitmen Professional. 21.4 Motivasi 2.15 Kesempatan Kerja

22 Penelitian sebeluminya	
23Kerangka Pemikiran	
2.41 lipotesis.	
BAB III: METODE PENELITIAN	
3 L Jenis penelitian.	
3.2 Jenis dan Sumber Data.	
3.3 Metode Pengumpulan Dala	
3.4 Definisi Operasional	
35. Identifikasi Variabel.	
36 Teknis Analists Data	
BAB IV I HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
41 Deskripsi Objek Penelitian	
4.1.1 Karekierisuk Responden Berdasarkan Umrur.	
4/2Karekteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelantin	
4.1.3Karekteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	
4.14Karekteristik Responden Berdasarkan Lana Berkerja	
4.2U ji Kualitas Data 34	
4 2 1 Uji Validitas : عالى العالم	
42.2U ji Reliability	
43U Ji Hipotesis	
44 Embahasan	
BAB V Kesimpulan, Keterbatasan dan Saran	
\$1 Vacinumular	
52K eterbatasan	
52K eterbatasan	
5,3 Saran	
AMPIRAN	

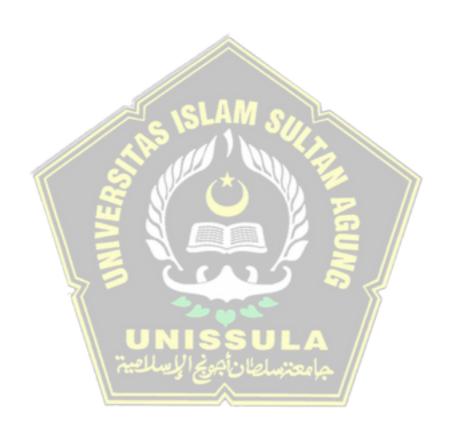
DAFTAR TABEL

Tabel 1 Distribusi tingkat pengembalian	29
Tabel 2 Karekteristik responden berdasarkan umur	
Tabel 3 Karekteristik responden berdasarkan jenis kelamin	
Tabel 4 Karekteristik responden berdasarkan pendidikan	33
Tabel 5 Karektetistik responden berdasarkan lama bekerja	34
Tabel 6 Perbedgan kineria auditor pria dan wanita.	36



DAFTAR GA: MBAR

Gambar	I. Kerangka	Pennkiran	[6
--------	-------------	-----------	---	---



BAB1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perjuangan kesetaran gender adalah terkait dengan kesetaran sosial amara pira dan wanita, dilandaskan kepada pengakuan bahwa ketidaksetaraan gender yang menyebabkan oleh diskriminasi struktural dan kelembagaan. Perbedaan hakiki yang menyangkut jenis kelamin tidak dapat diganggu gugat (misal secara biologis wanita mengandung), perbedaan peran dapat diubah karena bertumpu pada faktor-faktor sosial dan sejarah Bidang akuntan publik yang terkait dengan banyak disiplin ilmu sosial tentunya akan sangat dipengaruhi oleh hal-hal tersebut.

Terminologi gender dalam ilmu-ilmu sosial, diperkenankan sebagai acuan kepada perbedaan antara pra dan wanita tanpa konotasi-konotasi yang sepenuhnya bersifat biologis (Wandy Macdonal et al. 1997) Jadi rumusan gender ini yang merujuk kepada perbedaan-perbedaan antara pra dan wanita yang merupakan bentukan sosial, perbedaan-perbedaan yang tetap muncul meskipun tidak disebabkan oleh perbedaan-perbedaan biologis yang menyangkut perbedaan jenis kelamin, Rumusan ilmu-ilmu sosial juga mengenal istilah hubungan-hubungan gender yang merupakan sekumpulan aturan-aturan, tradisi tradisi dan hubungan-hubungan sosial timbal balik dalam masyarakat dan kebudayaan, yang menentukan pembagian kekuasan diantara laki-laki dan wanita. Sedangkan istilah "periluku gendar"adalah perilaku yang tercipta melalui proses pembelajaran,

bukan sesuatu yang berasal dari dalam diri sendiri secara atamiah atau takdir yang tak bisa dipengaruhi oleh manusia.

Sejarah perbedaan gender antara pria dan wanita terjadi melalui proses yang sangat panjang. Terbentuknya perbedaan dikarenakan oleh banyak hal, diantaranya akibat dibentuk, disosialisasikan, diperkuat, bahkan dikontruksi secara sosial, kultur, atau melalui ajaran agama maupun Negara. Perbedaan gender sesungguhnya tidak menjadi masalah sepanjang tidak melahirkan ketidak adilan, baik pria ataupun wanita. Namun yang menjadi persoalan, ternyata perbedaan gender merupakan system dan struktur dimana, baik bagi kaum pria maupun wanita. Menjadi korban system tersebut Ketidak adilan dimanifestasikan dalam berbagai bentuk, yakni marginalisasi, proses pemiskman ekonomi, subbornasi dalam pengambilan keputusan, stereotype, dan diskriminasi (fakih, 1996).

Bidang akuntan publik merupakan salah satu bidang yang tidak terlepas dari diskriminasi gender. Dalam satu penelitian yang dilakukan oleh Walkup dan Penzau tahun 1980 (dalam Trappet, 1989), ditemukan bahwa 41 % responden yang mereka teliti, yanu para akuntan publik wanita meninggalkan katir mereka karena adanya bentuk-bentuk diskriminasi yang mereka rasakan. Di Indonesia sendiri, masuknya wanita dipasar kerja pada saat ini menunjukan jumlah yang semakin besar (sunaryo,1997). Sementara itu Hasibuan (1996), mengatakan bahwa meskipun jumlah wanita karir meningkat secara signifikan, adanya diskriminasi terhadap wanita tetap menjadi suatu masalah yang cukup besar.

Akuntan wanita mungkin menjadi subjek bias negatif tempat kerja sebagai konsekuensi anggapan akuntan publik adalah profesi siereotype laki-laki. Dua penjelasan efek negatif dari *stereoty ne* gender pada akuntan publik wanita adalah situation-centered dan person-centered (Maupin, 1993). Situation-centered merupakan pandangan yang menggap bahwa penerimaan terhadap budaya kantor akuntan publik merupakan hal penting yang menentukan pengembangan karir yang professional. Person-centered merupakan pandangan tentang bias gender yang berdasarkan Sex-role Inventory-nya. Pada umumnya mayoritas pria menganut Personscentered, menjadi penyehah rendahnya kesempatan berkembang bagi karir akuntan wanita, schingga mereka menyakini dengan karekteristik personal mule stereotyped sebagai penyebab berkurangnya kesempatan bekerja bagi akuntan wanita. Bem (1974) yang mengklarifikasikan sifat personalitas menjadi tiga karekteristik, yaitu ; maskulin, feminin, dan netral. Lehman (1990), menginterprestasikan adanya perilaku strereotype maskulin merupakan faktor kuncı keherhasılan dari kantor akuntan publik itu sendiri.

Lingkungan pekerjaan apabila terjadi masalah, pegawai pria mungkin akan merasa tertantang untuk menghadapinya di bandingkan untuk menghindarinya Perilaku pegawai wanita akan lebih cendrung untuk menghindari konsekuensi konfik di banding perilaku pegawai pria, meskipun dalam banyak situasi wanita lebih banyak melakukan kerjasama di bandingkan pria, tetapi apabila akan ada resiko yang timbul, pria cendrung lebih banyak menbantu dibandingkan wanita (Eaghly, 1987).

Penelitian mengenai perbedaan kinerja laki-laki dan wanita pada kantor akuntan publik telah dilakukan oleh (Sumekto, 1999), hasilnya menunjukan bahwa ada kesetaraan motivasi, komitmen organisasi, komitmen profesi, dan kemampuan kerja antara auditor laki-laki dan wanita. Sedangkan untuk kepuasan kerja menunjukan adanya perbedaan antara auditor laki-laki dan wanita. Hal inj mendukung penelitian sebelumnya, yaitu penelitian (Josep M Latkin, 1990) mengemukakan bahwa gender mempunyai hubungan yang kuat dengan penelitian kinerja pada kepuasan kerja. Dari penelitian tersebut dapat dilihat bahwa terdapat perbedaan maupun kesetaran akibat penlaku gender yang tidak berlaku secara mutlak pada semua indikator. Dari seluruh indonesia yang telah terdaftar pada IAI telah mencapai jumlah 453 KAP dan ini akan terus bertambah sesuai dengan pertumbuhan dan pembangunan negara, dan khususnya dikota Semarang Jawa Tengah ada kurang lebih 16 kantor akuntan publik yang merupakan kantor auditor yang cukup terkemuka dan diantaranya ada cabang dari KAP yang berpusat di Jakarta, inilah alasan yang mendasari peneliti mengadakan penelitian disini Apakah adanya kesetaraan pada indikator dan terdapat pula adanya perbedaan pada beberapa indikator lainya.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas maka skripsi ini berjudul : "PERBEDAAN KINERJA AUDITOR ANTARA AUDITOR PRIA DAN AUDITOR WANITA ".

1.2Perumusan masalab.

Berdasarkan uraian dimuka yang dilatar belakangi peneliti, maka dalam penelitian dirumuskan permasahan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut.

'Apakah terdapat perbedaan kinerja antara auditor pria dan wanita yang diproksikan ke dalam komitmen organisasi, komitmen profiesi, motivasi, kesempatan kerja, kepuasan kerja, tingkat pendapatan dan tingkat pendidikan pada kantor akuntan publik dikota Semarang Jawa Tengah tahun 2005.

1.3. Tujuan penelitian

Menganalisis perbedaan kmerja antara auditor pria dan wanita pada Kantor Akuntan Publik dikota Semarang tahun 2005 yang diproksikan ke dalam komitmen organisasi, komitmen profesi, motivasi, kesempatan kerja, kepuasan kerja, pendapatan kerja, tingkat pendapatan dan tingkat pendapatan.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dibarapkan dapat memberikan bukti empiris ada tidaknya perbedaan kinerja antara auditor pra dan wanita pada KAP di kota Jawa Tengah

- Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu wacana informasi masukan kepada pihak pihak yang terkait dengan rekruitmen pegawai, penilaian kinerja, perencaan kerja, pendidikan profesi, dan penetapan staf.
- Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pada pengembangan teori, terutama yang berkaitan dengan akuntansi keperilakuan.
- Pengetahuan pada ekonomi akuntansi, audit tentang perberdaan kinerja auditor pria dan auditor wanita

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Kinerja Auditor

Pergertian kinerja auditor yang pertama di temukan dalam kamus adalah penggolongan secara gramatikal terhadap kemampuan sesetorang untuk melakukan sesuatu yang bisa menghasilkan imbal balik sehingga manfaat yang didapat memberikan suatu rangsangan untuk tetap dan mampu terus mendapatkan secara positif tampa dengan balasan yang jelas Pandangan mengenai gender dapat diklasifikasikan, pertama kedalam dua model yaitu eguty model dan comptement contribution model, keduat kedalam dua stereotype yaitu zex rate stereotypes dan managerial stereotypes. (Aaranya N. 1998) Model pertama mengasumsikan bahwa laki-laki dan wanita sebagai professional adalah identik sehingga perlu ada satu cara yang sama dalam mengelola dan wanita harus di sesuaikan akses yang sama. Model kedua berasumsi bahwa laki laki dan wanita mempunyai kemampuan yang babada sehingga perlu ada perbedaan dalam mengelola, dan cara menilai, mencatat serta mengkombinasikan untuk menghasilkan suatu sinergi.

Pengertian klasifikasi *stereotype* merupakan proses pengelompokan individu kedalam suatu kelompok, dan pemberian atribut karakteristik pada individu berdasarkan anggota kelompok. *Sex role stereotypes* dihubungkan dengan pandangan umun bahwa laki-laki itu lebih berorientasi pada pekerjaan,

objektif, independent, agresif, dan pada umumnya mempunyai kemampuan lebih dibandingkan wantta dalam pertanggung jawaban mane jerial. Wantta dilain pihak dipandang lebih pasif, lembut, orientasi pada pertimbangan, lebih sensitif dan lebih rendah posisinya pada pertanggungjawaban dalam organisasi dibandingkan laki-laki. Mune terial stereotypes memberikan pengertian manejer yang sukses sebagai seseorang yang lebih memiliki sikap perilaku, dan temperamen yang umumnya lebih dimiliki laki-laki dibandingkan wanita. Kalau diteliti secara cermat sebenarnya yang terjadi lebih tepat dikatakan sebagai pembagian tugas dan tanggung jawah. Kaum lelaki karena tidak mengalami hambatan fisik secara alamiah dari sistim reproduksi / reg enerasi yang dimilikinya, akhirnya menjadi terarah untuk bertugas dan bertanggung jawah dalam hal mencari makanan dan memberikan perlindungan pada pasangannya. Sedangkan kaum wanita yang secara alamiah sering mengalami balangan sehubungan dengan sistem reproduksinya, akhirnya terbentuk dan terdidik untuk lebih banyak mengurusi halhal didalam rumah tangga (tempat tinggalnya) Karena inilah maka perkembangan kekuatan fisik kaum wanita menjadi lemah dan justru sebaliknya kaum wanita lebih mengembangkan nilai-nilai feminimnya yang secara fisik menon jolkan kelemah-lembutan, kehalusan, dan kecantikan sebagai "daya tarik" terhadap lawan jenisnya, dimana juga sering digunakan sebagai "senjata" dalam bersaing Hal ini berkembang sehingga secara perlahan kaum wanita mulai tergantung kepada kaum Telaki karena kemampuan "mempertahankan bidup" nya tidak terlatih secara fisik.

Selain itu juga ditambah dengan berkembangnya dominasi kekuasaan dari kaum lelaki yang semakin kuat, sehingga lama-kelamaan keberadaan wanita secara tidak ekplisit menjadi tidak setara lagi dengan kaum lelaki Bersamaan dengan itu, tumbuh dan berkembang pula peradaban dan struktur tatanan kehidupan bermasyarakat yang justru semakin mengukuhkan dominasi kaum lelaki ini. Akan tetapi justru karena kelembulan, kehalusan dan kecantikannya yang terus berkembang, kaum lelaki bagaimanapun tetap tergantung pada kaum wanita sebagai bagian dari proses regenerasinya. Perlu diketahui bahwa prosesproses tersebut selain secara fisik juga mempengaruhi perkembangan mental dan kepribadian baik puda kaum lelaki maupun kaum wanita.

(Sumckto, 1998) mengemukakan bahwa *Mereopeteal personality* maskulin (kepemimpinan, personalitus yang kuat, dan assertiveness) secara umum mempunyai rangking yang lebih tinggi untuk kantor akumtan publik (sebih lanjul la mengemukakan bahwa pengaruh negstive *Mereotype* pada wanita di kantor akuntan akuntan publik adalah disebabkan oleh *situation-centred dan person-centered* Menurut (Reksohar jodipoprojo, 1990) bidang akuntan publik merupakan salah salu bidang kerja yang paling suhi bagi wanita karena intentitas pekerjaannya. Meski demikian, bidang ini adalah bidang yang sangat potensial terhadap perubahan, dan perubahan tersebut dapat meningkatkan lapangan pekerjaan bagi wanita. (Hasibuan, C. 1996) juga mengungkapkan bahwa sangat mudah untuk mengetahui mengapa jumlah wanta yang menjadi patner lebih sedikit dibandingkan dengan laki-laki. Salah satu alasan yang dikemukakan adalah adanya kebudayaan yang diciptakan untuk laki-laki. (*patriurch*),

kemudian adanya *stereotype* tentang wanita, terutama adanya pendapat yang menyatakan bahwa wanita mempunyai keterikatan (komitmen) pada keluarga yang lebih besar dari pada keterikatan (komitmen) terhadap karir.

Adanya kenyataan yang spesifik dengan kondisi di Indonesia pada umumnya dengan latar budaya, kultur, lingkungan sosial dan peran gender yang saling bersinergi secara lebih harmonis, sehingga terdapat kemungkinan beberapa kenyataan yang berbeda dibandingkan dengan uraian hasil penelitian sebelumnya (Dari penelitian di Amerika). Kesetaraan gender di Indonesia juga mempunyai eksistensi yang kuat sebagai konsektuensi logis dari ditandatanganinya konvensi penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap wanita oleh pemerintah Indonesia pada tanggal 29 juli 1980, tentang kesempatan dalam lapangan kerja dan perkerjaan serta pengupahan antara laki-laki dan wanita. Dan pada tanggal 24 juli 1984 konvensi ini kemudian diratifikasi dengan UU no 7 tahun 1984 tentang pengesahan konvensi ini kemudian diratifikasi dengan UU no 7 tahun 1984 tentang pengesahan konvensi inengenai penghapusan diskriminasi terhadap wanita. Peraturan mengenai perlindungan terhadap disk timinasi kepada pegawai wanita berdasarkan gender di Indonesia yang diatur dalam Undang-Undang Repulik Indonesia no 25 tahun 1997, tentunya juga turut mempegaruthi kesetaraan tersebut.

Penelitian kiner ja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui se jauh mana karyawan melaksanakan peker jaan masing masing secara keseluruhan, (Stephan P. Robhin 1996) Kinerja adalah ukuran yang dihasilkan sebenarnya sebagai beberapa kegiatan pribadi atau kelompok pada waktu periode tertentu yang sama. Penilaian tersebut terbagi dua, pertama penilaian tipe objektif, adalah yang didasari data data yang terekam. Tipe ini

jarang digunakan karena tujuan penilaian kinerja terfokus terhadap kinerja keseluruhan umum di KAP. Kedua : tipe subjektif ini berdasarkan atas pertimbangan kemampuan yang dimiliki sebagai kecenderungan dan banyak terjadi misalnya ada kelonggaran (lineiency)

2.2Komitmen Organisasi (Organisation Commitment)

Komilmen organisasi di defenisikan sebaga i (1) sebuah kepercayan pada penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi, (2) sebuah kemampuan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi, (3) sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi (Aranya et. 1981)

Komitmen organisasi cenderung didefe nisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Komutmen organisasi menyangkut tiga sikap yaitu rasa mengindentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan pada organisasi (Ferrix dan Atanya, 1983). mengunakan dua pandangan tentang komitmen organisasi yaitu, affective dan continuance. Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa komitmen organisasi affective berhubungan dengan suatu pandangan profesionalisme yaitu pengabdian pada profesi, sedangkan komitmen organisasi continuance berhubungan secara positif dengan pengalaman dan secara negatif dengan pandangan profesionalisme kewajiban sosial.

213 Komitmen Profesional (Profesional Commitment)

Komitmen profitsional dan tingkat loyalitas individu pada profesi seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut (Parhin Mansur, 1996) mengungkapkan bahwa tidak ada hubungan antara pengalaman internal auditor dengan komitmen profesional, hubungan dengan sesama profitsi, keyakinan terhadap peraturan profesi dan pengabdian pada profesi. Hal ini disebabkan bahwa semenjak awal tenaga profesional telah dididik untuk menjalankan tugastugas yang komflek secara independent dan meme cahkan masalah yang timbul dalam melaksanakan tugas-tugas dengan mengunakan keahlian dan dedikasi secara professional

Komitmen professional dapat didefinisikan sebagai (I) sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari profesi, (2) sebuah kemauan untuk mengunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi, (3) sebuah kepentingan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi (Aranya, et al. 1981).

2.1.4 Motivasi (Monvacion)

Motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Reksohadirprod jho (1990), mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Motivasi yang di berikan bisa dibagi menjadi dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan memberikan kemungkinan untuk mendapatkan "hadiah". Sedangkan motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang di gunakan adalah lewat kekuatan-kekuatan (Handoko, 1995) hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa motivasi kepuasan kerja dan kemampuan berhubungan positif dengan kerja sedangkan hasil penelitiannya menyatakan adanya kesetaraan motivasi kerja dan kesempatan kerja pada beberapa profesi akuntan pria dan wanita dalam hal tertentu :

2.15K esempatan Kerja (Career Opportunity)

Kesempatan kerja pada penelitian ini dimaksudkan sebagai peluang mendapatkan kesetaraan dalam mengembangkan karir antara lain promosi dan penugasan serta dalam penetapan gaji dan kenaikan secara berkala.

(Reksohadir prod jho, 1990), dalam penelitiannya meng enai isu tentang kesempatan kerja akuntan publik perempuan menunjukan bahwa terdapat perbedaan signifikan antara akuntan pria dan akuntan perempuan, dimana hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian, studi mereka menunjukan bahwa akuntan publi perempuan tidak di promosikan rekan laki-lakinya.

Untuk isu mengenai kesempatan kerja bagi akuntan publik perempuan, pada umumnya baik akuntan publik perempuan dan laki-laki menyetujui bahwa

akuntan publik perempuan dibeni beban tugas dan dii jinkan untuk mengembangkan spesialisasi industri yang sama sebagaimana rekan laki-lakinya, meskipun tingkat persetujuan untuk isu tersebut lebih tinggi untuk responden laki-laki. Kemudian isu tentang kesempatan kerja bagi akuntan publik untuk menjadi patner terdapat perbedaan antara laki-laki dan perempuan . (Ayu Chairina Laksimini, 1997), hasil penelitianya menyatakan bahwa terdapat perbedaan signifikan pada persepsi akuntan publik laki-laki dan perempuan terhadap isu mengenai kesempatan kerja, penerimaan, komitmen, dan akomodasi khusus:

2.1-6 Kepuasan Kerja (Job Suisfaction)

Kepuasan kerja ialah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerjaan dan banyaknya yang diyakini seharusnya diterima (Stephan P Robhin, 1996) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat mengarah kepada sikap positif terhadap kemajuan suatu pekerjaan.

(Handoko, 1995) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki tiga dimensi Pertama, bahwa kepuasan kerja tidak dapat dilihat, tetapi hanya dapat diduga kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh sejauhmana hasil kerja memenuhi atau melebihi harapan seseorang tiga, kepuasan kerja mencerminkan hubungan dengan berbagai sikap lainnya dari para individu.

penelitian tingkat kepuasan kerja wanta dilima area, yaitu pekerjaan secara umum, superviser, rekan kerja, promosi, dan gaji hasil dari studi ini mengindikasikan bahwa merskipun akuntan publik wanita nampak puas terhadap banyak aspek pada lingkungan kerjanya, hanya saja area yang memberikan kepuasan yang terendah bagi mereka adalah gaji dan kesempatan kerjanya hasil penelitiannya tentang turn- over pegawai kantor akuntan publik lokal dan regional, menunjukkan pegawai wanita kurang puas dibandingkan pegawai lakilaki. Ketidakpuasan ini menyebabkan tingkat turn-over pegawai wanita lebih tinggi dibandingkan pegawai laki-laki. Sedangkan (Ayu Chairina Laksimini (1997), hasil penelitiannya menggungkapan bahwa gender berhubungan kuat dengan penelitian kinerja pada kepuasan, motivasi, dan komitmen organisasi.

2.1.7 Tingkat Pendapatan (Hasping Income)

Tingkat pendapatan adalah jaminan yang diterima terhadap kecukupan yang diperoleh seseorang sebagai ganjaran yang diterima sesuai dengan bidang dan jabatan yang diberi. (Handoko, 1995), tingkatan pendapatan juga sangat berpengaruh positif. Tingkat pendapat yang didapat auditor perempuan terkadang tidak sesuai dengan waktu dan banyaknya pekerjaan yang diberikan, auditor perempuan umumnya lebih banyak menerima dari pada mencoba untuk mempertanyakan gaji mereka. Umumnya rekan kerja laki-laki mau membantu membela gaji mereka namun nampaknya respon dari auditor perempuan selama ini dirasa kurang untuk membela tingkat gaji mereka yang sesuai dengan tingkat level pendidikan dan lamanya dia bekerja.

2.18 Tingkat Pendidikan (Educasion Levels)

Tingkat pendidikan adalah suatu dasar yang cukup untuk memprediksi suatu hasil yang akan didapat berdasarkan skill dan tingkat pendidikan yang didapat didapat karena tinggi dan banyaknya teori ataupun pengalaman yang didapat biasanya menjamin akan kelayakan dan hasil. (Larkin 1990), Wibowo (1996). Tingkat pendidikan umumnya saat ini sudah banyak kesamaan namun umumnya auditor perempuan lebih banyak menjadi pendidik dari pada untuk menjadi auditor indenvenden yang berkerja pada KAP mungkin salah satu penyebabnya adalah mereka lebih memilih perkerjaan yang adalah mengandung resiko yang besar.

2.2 Penelitian Sebelumnya

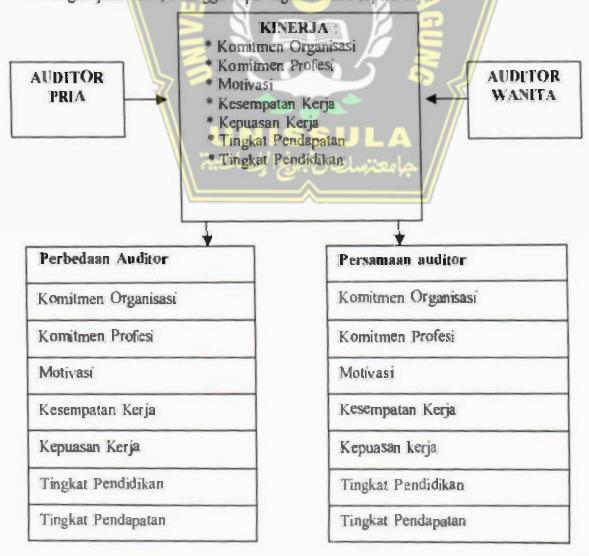
Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sri Trinaningsih dari Liniversitas Pembangunan Nasional) "VETERAN "Jawa Timur ada lima item yaitu komitmen :Komitmen organisasi, Komitmen Professional, Motivasi, kepuasan kerja dan Kesempatan Kerja disini peneliti menambahkah dua item yang juga sangat berpengaruh terhadap penelitian sebelumnya yaitu tingkat pendidikan dan tingkat penghasilan. Sebenarnya akuntan publik merupakan salah satu bidang pekerjaan yang paling sulit bagi wanita karena intentitas perkerjaannya, meskipun demikian bidang ini adalah bidang yang potensial terhadap perubahan , dan perubahan tersebut dapat meningkatkan lapangan

perkerjaan bagi wanita. Wanita sebenarnya memiliki sesuatu yang jarang dimiliki oleh pria yaitu adalah kesabaran dan ketelitian

Lima item yang telah dibuat oleh penelitian yang dilakukan (Sri Trinaningsih, 2001) sebelumnya cukup memberikan hasil namun terasa kurang sehingga peneliti menambah dua item dasar dari perbedaan, adalah yaitu, tingkat pendapatan dan tingkat pendidikan maka tujuh item yaitu, tingkat organisasi, tingkat profesi, motivasi, kesempatan kerja, kepuasan kerja, tingkat pendapatan dan tingkat pendidikan, akan memberikan suatu alasan yang akan kuat untuk mengungkapkan suatu hasil yang akan memberikan gambaran sebenarnya sehingga nantinya hasil yang dihasilkan memberikan suatu hasil yang sangat memuaskan (Laksmin, 1997), menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki tiga dimensi Pertama, bahwa kepuasan kerja tidak dapat dilihat, tetapi hanya dapat diduga. Kedua, kepuasan kenja sering ditentukan oleh sejauh mana memenuhi atau melebihi harapan seseorang Tiga, kepuasan kerja mencerminkan hubungan dengan berbagai sikap lainnya dari pada individual, terkadang bila seorang akan mengatakan hal-hal dalam sifat yang menyangkut dengan pekerjaan biasanya akan lebih terbuka dengan orang-orang yang dianggap dekat dengan kehidupan sehari-hari

23 Kerangka Pemikiran Teoritis

Perbedaan gender adalah suatu dinding yang cukup tebal sehingga memasung hak-hak kaum tertentu dalam karier yang sebenarnya tidak perlu terjadi karena biasanya auditor wanita memiliki kelebihan-kelebihan yang tak dimiliki oleh pria, namun bila dimanfaatkan kelebihan tersebut dan berusaha untuk memperkecil kekurangannya maka hasil yang akan didapatkan adalah suatu hasil yang cukup sempurna sehingga memberikan suatu kekuatan tersendiri. Namun terkadang kita selalu terbalut akan faktor-faktor kelemahan dari wanita. Disini peneliti berusaha membuktikan bahwa saat ini perbedaan gender sudah mulai bergeser sehingga wanita memiliki hak yang sama dengan laki-laki namun tidak meninggalkan identitas dan jati diri sebertarnya. Inilah yang menjadi dasar kerangka pemikiran, sehingga dapat digambarkan seperti ini



24 Hipotesis

Auditor pria dan perempuan merupakan salah satu pandangan mengenai gender, sehingga akan mempengaruhi kinerja yang akan menyangkut komitmen organisasi, komitmen profesi, motivasi, kesempatan kerja, kepuasan kerja, tingkat pendapatan dan tingkat pendidikan.

Berdasarkan logika dari hasil diatas, serta ke simpulan dari landasan teori yang ada, maka dapat ditetapkan hipotesis sebagai berikut.

H12: Terdapat persamaan komitmen profesi antara auditor pria dan wanita
H13: Terdapat persamaan komitmen profesi antara auditor pria dan wanita
H14: Terdapat persamaan kepuasan kerja antara auditor pria dan wanita
H15: Terdapat persamaan kepuasan kerja antara auditor pria dan wanita
H16: Terdapat perbedaan tingkat pendapatan antara auditor pria dan wanita
H16: Terdapat perbedaan tingkat pendadikan antara auditor pria dan wanita
H17: er da pa i perbedaan keesempatan kerja antara auditor pria dan wanita
H18: Terdapat perbedaan kinerja antara auditor pria dan wanita



BABIII

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis penelitian

Penetitian ini dilakukan dengan metode survey. Data dengan menggunakan kuesioner yang di bagikan secara langsung kepada auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik di kota Semarang, Jawa Tengah tahun 2005 yang terdahar pada direktori Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). Terdapat kurang lebih 16 kantor akuntan publik dengan responden 40 orang yang berprofesi sebagai auditor. Dari 40 orang tersebut 19 responden pria dan 21 responden wanita. 97 perusahaan- yang terdahar dikota Semarang, dengan responden 40 orang yang berprofesi sebagai auditor internal Dari 40 tersebut 23 responden pria dan 17 responden wanita.

Alasan memilih auditor independent di KAP dan auditor internal perusahaan adalah untuk memastikan adanya keseimbangan jawaban dan alasan yang diharap memberikan peluang adanya suatu jawaban yang imbang dan cukup menjadi landasan yang akan dicapai dari segala jawaban atas para auditor tersebut. Sampel menurut Suharsini Arikantoro (2002) merupakan sebagian populasi yang ditelati dengan maksud untuk mengeneralisasikan/menarik kesimpulan penelitian sebagai Suatu bagi populasi. Tipe dari populasi dalam penelitian ini adalah representasi, yaitu anggota sampel diseleksi dengan mengunakan basis pengambilan sampel mengunakan metode purposwe sampling, dengan kriteria tertentu. Kriteria ditetapkan sebagai berikut:

- 1. Akuntan independent yang bekerja pada kantor akuntan publik (KAP)

 Minimal 2 tahun baik yang ada h mendapat gelar auditor atau yang belum
- Akuntan internal perusahaan yang bekerja pada perusahaan-perusahaan swasta minimal bekerja 2 tahun yan sudah mendapat g elar auditor ataupun belum.
 - 3. Pengalaman auditor dimulai dari auditor junior, senior, supervisor bak yang sudah terdaftar (register) akuntansi ataupun patners.

Penentuan jumlah sample menuret (Ariskunto ,1997 : 120), jika subjek penelitian besar atau lebih dari 100 maka jumlah sample dapat diambil diantara 10-15% atau 20-25% atau lebih dari populasi atau subjek penelitian. Dari jumlah akuntan yang tidak di ketahui oleh peneliti, pola pengambilan sample untuk akuntan publik dilakukan dengan mendasarkan pada daftar anggola dan kantor akuntan publik yang terdaftar di kota Semarang, untuk perusahaan pun sama yaitu yang diambil adalah audator internal. Dan daftar kantor akuntan publik tersebut peneliti secara convenience memilih beberapa kantor akuntan publik yang terdaftar di (KAP).

3.2 Jenis dan Sumber Data

Sedangkan sumber data penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama yang kemudian diolah sendiri. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari jawaban para responden yang mengisi kuisioner. Sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara atau diperoleh dan dicatat pihak lain.

33 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data perlu adanya metode yang tepat agar data yang tersaji bisa dipercaya. Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

a. Kuisioner (quesionnaires)

Data penelitian ini dikumpulkan melalisi survei dengan mengisi kuesioner yang diberikan kepada responden. Operasional penyebaran kuesioner dilak ukan dengan cara: Untuk akuntan publik ditujukan kepada pimpinan masing-masing kantor akuntan, namun ditanyakan terlebih dahulu kepada responden apakah mencakup dari profesi itu semua.

b. Wawancara (interview)

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dalam metode survei yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian, dalam wawancara ini bisa memberi masukan atau kritikan terhadap penelitian ini.

c. Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan guna mempelajari literatur yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian sehingga diperoleh pustaka yang relevan.

3.4 Definisi Operasional

Pada sub bagian ini diuraikan defenisi dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian sebagai proksi diri kinerja serta operasionalisasinya. Disamping itu dijelaskan pula pertimbangan-pertimbangan yang digunakan untuk menjelaskan mengapa variable-variabel tersebut dianggap penting untuk diteliti berkaitan dengan pengaruh gender terhadap kinerja auditor di lingkungan kantor

akuntan publik. Perincian masing-masing proksi kiner ja yang digunakan yang digunakan dalam penelitian ini adalah

Perubahan kinerja auditor dari sisi komitmen organisasi, komitmen profitsi, motivasi, kesempatan kerja, kepuasan kerja, tingkat pendapatan dan tingkat pendidikan, Menjadi:

Komitmen Organisasi (Organizational Commitment)

Komitmen Organisasi adalah kekuatan individu yang didefinisiskan dengan dan dikaitkan bagian organisasi. Hal mi akan merefleksikan sikap individu yang akan tetap sebagai anggota organisasi dengan kerja kerasnya untuk menggukur komitmen organisasi digunakan intrumen yang dikembangkan oleh (Mayaer dan Allen 1984). Intrumen ini terdiri dari komitmen organisasi afeksi (tujuh) dan komitmen organisasi kontiniance (hina item) dengan lima poin skata likert.

Komitmen Professional (Professional Commitment)

Komitmen profesesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya yang dipersepsikan oleh individual. Seorang professional yang diantara diwu judkan dalam sikap dan tindakan etisnya Sikapnya etis akuntan akan menentukan posisinya dimasyarakat pemakaian jasa profesional Para penelitian ini komitment professional diukur dengan mengunakan instrumen yang dikembangkan oleh (Hall 1968, dalam sumekto, 1999). Menunjukkan personality Instrument ini terdiri dari lima pandangan yang diringkas sedemikian rupa sehingga menjadi delapan belas item dengan lima poin skala likert.

Motivasi (Motivasion)

Motivasi dipandang sebagai kekuatan seseorang yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu atau berperilaku tertentu. Pengukuran ini mengunakan pendekatan teori ekspetasi. Poin utama dari teori ini adalah motivasi individu untuk melakukan suatu tingkat usaha tertentu akan tergantung kepada nilai usaha tertentu akan tergantung kepada nilai outcome yang diterima dari usaha yang dilakukan, jadi ada kemungkinan usaha akan menentukan kinerja dan mengarah ke outcome. Terkadang suatu pemicu dari suatu motivasi adalah alasan pertama kita bekerja dan faktor lingkungan sehingga Bila salah satu komponen tusak maka akan mempengaruhi kinerja secara keseluruhan sehingga dapat berintikasi kepada motivasi untuk memyelesaikan suatu persoalan yang dihadapi dalam lingkup penyelesai pekerjaan. Pengukuran motivasi mengunakan intrumen yang dikembangkan oleh Jakes E Hunton et al. (1996) dengan sepuluh item dan lima skata likeri.

Kesempatan kerja (Career Opportuny)

kesetaraan dalam penelitian ini dimaksutkan sebagai peluang mendapat kesetaraan dalam pengembangan atau promosi dan mendapatkan tugas serta mendapatkan gaji beserta kenaikan secara berkaia karena sesuai dengan tingkat perubahan secara politik dan ekonomi yang tahun ini tak akan sama dengan tahun kedepan, biasanya kesempatan kerja hanya datang kepada seorang yang telah berpengalaman sehingga orang-orang yang baru akan terhambat untuk mendapatkan tempat yang sama dalam bidang pekerjaan yang sama karena umumnya penguna jasa pekerjaan cenderung memilih yang berpengalaman

Karena sikap yang menurut mereka merekrut yang tidak berpengalaman akan membutuhkan biaya tambahan untuk mengadakan pelatihan-pelatihan tersebut Untuk pengukuran kesempatan kerja digunakan instrumen item yang dikembangkan oleh (Gegory E Truman dan Jack Baraudi 1994). Terdiri dari empat item dengan lima poin skala likert.

Kepuasan Kerja (Job Satisfaction)

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai tingkat kepuasan individu dengan posisinya dalam organisasi secara relative dibandingkan dengan teman sekerja lain sehingga tidak timbul kecemburuan yang akan menghasilkan suatu ketidak harmonisan dalam suatu payung perkerjaan. Kepuasan kerja pada penelitian ini diukur dengan menggunakan instrument yang dikembangkan oleh (Joseph M.Lakin 1990) terdiri dari empat item dengan lima point skala likert.

Tingkat Pendapatan (Hasping Income)

Tingkat pendapatan adalah jaminan terhadap kecukupan yang diperoleh seseorang sebagai ganjaran yang diterima sesuai dengan bidang dan jabalan yang diberikan yang terkadang harus diberi insentif bonus bagi yang membuat satu hal yang membanggakan atau suatu prestasi dan pekerjaannya tersebut tanpa membedakan perbedaan sehingga dapat memacu untuk meningkatkan semangat untuk terus menjadi yang terbaik, tingkat pendapatan juga sangat berpengaruh positif.

Tingkat Pendidikan (Educasion levels)

Tingkat pendidikan adalah suatu dasar ilmu formal yang didapat dengan cara belajar disekolah ataupun tingkat lanjut sehingga nantinya akan menghasilkan suatu skill dasar yang cukup untuk memprediksi suatu hasil yang akan didapat berdasarkan skill dan tingkat pendidikan yang didapat ataupun pengalaman yang didapat berdasarkan pengalaman kerja bisa menjamin akan kelayakan dan hasil disamping tingkat ketelutian untuk mampu mengidetifikasikan suatu masalah yang akan diselesaikan dalam waktu yang sudah ditargetkan untuk dapat diselesaikan secara baik dan memuaskan bagi pihak-pihak yang berkepentingan (Larkin, 1990).

3.5 Identifikasi Variabel

Indentifikasi Variabel persepsi ini diukur dengan 18 pertanyaan yang memakai skala Likers. Pertanyaan mengenai perbedaan gender oleh peneliti dibuat dan disesuaikan agar nantinya akan dapat memberikan suatu hasil dari para responden berdasarkan populasi dan sampel yang telah disebutkan. Poin-poin dari pertanyaan tersebut adalah ada hubungannya dengan antara lain menyangkut, tujuan dan rasa mengindentifikasikan dengan tujuan, mempunyai komitmen organisasi dengan pandangan professional, adanya suatu kepercayaan dan penerimaan pada nilai profesi, komitmen tidak ada hubungan dengan pengalaman internal audit, tidak adanya perbedaan perkembangan karir, terdapat perbedaan komitmen yang dilatar belakangi oleh factor latar belakang kehidupan masing masing orang, boleh tidaknya menerima hadiah dalam bentuk apapun dan berbagai alasan yang melatar belakanginya, dalam membentuk tim kerja adanya

kebijakansanaan untuk memilih rekan yang untuk alasan guna mendapatkan hasil maxsimum, keberhasilan yang sempuma merupakan hasil dari skill dan tingkat pendidikan, adanya perbedaan promosi, auditor yang lebih berpengalaman akan memberikan hasil yang memuaskan, adanya tidak pemimpin perempuan sebagai atasan yang akan memberikan hasil secara maksimal, tingkat pengalaman dalam bidang yang serupa atau yang setingkat, tingkat pendapatan yang diterima berdasarkan hal-hal yang menyangkut pendidikan dan pengalaman, motivasi untuk pendorong semangat dalam hal membangun suatu sikap untuk dapat mengabdikan kepada suatu jawatan ataupun institusi tempat auditor bekerja, komitmen untuk organisasi, kepuasan kerja, komitmen professional, kesempatan kerja, tingkat pendidikan dan tingkat pendapatan. Variabel yang akan diukur dalam penelitian ini adalah perbedaan kinerja auditor antara auditor pra dan auditor wanita dengan mengutakan "pertanyaan mengenai perbedaan gender".

Disamping itu pengujan diflokuskan kepada komitmen organisasi, komitmen profesi motivasi, kesempatan kerja, kepuasan kerja, tingkat pendapatan dan tingkat pendidikan Selanjutnya skor penilaian jawaban ditentukan sebagai berikut:

(SS) Sangat Setuju 4

(S) Setuju 3

(TS) Tidak setuju 2

(RR) Ragu ragu 1

3.5Teknis Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses pengelolaan data yang telah di kumpulkan sebelumnya. Pemilihan alat yang tepat dan memadai akan memberikan suatu hasil uji yang benar dan dapat dipercaya. Dalam penelitian ini akan analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif untuk mendapatkan menganalisis data yang berwujud angka-angka yang diperoleh dari tanggapan responden dalam kuesioner yang diberikan. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini akan diuji validitas dan reabilitas dengan bantuan program SPSS terlebih dahulu sebelum diadakan proses analisis terlebih lanjut.

A. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Liji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid setidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk menggungkapkan sesuatu yang diukur oleh kwuesioner tersebut. Validitas alat ukur dilakukan dengan menkorelasi antara skor yang diperoleh masing masing pertanyaan dengan skor total yang merupakan hasil penjumlahan skor seluruh pertanyaan. Alat pengukuran dikatakan memiliki validitas apabila korelasi antara skor pertanyaan dan skor total harus signfikasi berdasarkan alat ukur statistic tertentu (Iman Ghozati, 2000).

Dalam penelitian ini digunakan teknik korelasi person yaitu menghitung korelasi antara masing- masing butir pertanyaan. Apabila nilai korelasi person tersebut mendekati satu maka dapat dikatakan bahwa ada hubungan yang erat.

Uji sig nifikasi dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t table untuk degree of fredoom (DF) = N-K dalam hal ini adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada penelitian ini didapat dihitung dengan alpha 0.05 jika t hitung lebih besar dari t table dan t positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid. Maka T table > T hitung dinyatakan valid.

2. Un reliabilitas.

Reabilitas menunjukan konsistensi alat pengukur didalam gejala yang sama. Suatu alat pengukur dikatakan reabilitas jika nilai Cronbach ALPHA (A) >0,60 Untuk tiap kwesioner masing-masing variabel (Nunnally, 1996 dalam ghozafi, 2002).

Kaidah pengambil keputusan dengan crombachs alpha:

I. Apabila 0,060 maka item pertanyaan variable tersebut berstatus reliabel.2.A pabila 0,060 maka item pertanyaan variable berstatus tidak relaibel.

B Uji Hipotesis

Independent Sample T Test (up beda untuk dua sample independent/ bebas)

Tujuan: Membandingkan rata-rata dari dua group yang tidak berhubungan satu dengan yang lain. Apakah kedua group tersebut mempunyai satu dengan rata-rata yang sama ataukah tidak secara signifikan. Data yang digunakan untuk analisis ini umumnya kualitatif, dengan asumsi data berdistribusi normal dan jumlah sample sedikit.

Pengambilan keputusan :

Jika t hitung > t tabel, maka HO ditolak dan menerima HA

Jika t hitung < t tabel, maka HO tidak dapat ditolak (menerima HO)

BABIV

HASIL PENELITIAN DAN PENBAHASAN

Pada bab IV int akan dijelaskan secara menyeluruh tentang hasil penelitian yang telah dilakukan pada unstansi terkait. Dimulai dari jumlah respon rate (data sampel yang berhasil ditabutasikan dati dijadikan sampel dari sejumlah kucisioner yang disebarkan), analisis deskriptif (gambaran identitas dari responden atau sample), uji validitas, uji realibitas dan uji hipotesis.

4.1 Deskriptif Objek Penelitian

Data yang dihasilkan dikumpulkan selama 1,5 bulan dari bulan meri awal hingga pertengahan juli 2005, jumlah kuesioner seluruhnya mencapai 100 lembar dan tingkat peng embalian mencapai 80 %, dengan cara penyampaian kusioner secara langsung yang ditujukan kepada para responden.

Distribusi Tingkat Pengembalian Kuesioner

Tabel 1
Rincian Kuesioner

Responden	Kuesioner yang	Tingkat	Kuesioner yang
	disebarkan	pengembalian	terpakai
Akuntan publik			
Akuntan internal	100 lembar	80%	80 lembar
perusahaan			

Sumber : Data Primer

Seluruh kuesioner yang diberikan kepada KAP dan perusahaan ada yang mencapai 2 kali. Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa data yang dikumpulkan mencapai 80 lembar dan tingkat pengembahan kuesioner 80 %.

Uji validitas akan dikatakan valid bila intromen tersebut memiliki kemempuan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indicator dari variable atau kontruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseoranterhadap peryataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini data yang akan diolah adalah data dari hasil jawaban responden yang memberikan jawaban dari akan diolah dalam SPSS sehingga nantinya akan didapat hasil yang memberikan garubaran tentang perbedaan kinerja auditor pria dan wanita

Responden dalam penelitian ini adalah orang yang bekerja dalam bidang ak untansi pada kantor auditor publik dan auditor intenal di perusahaan-perusahaan yang terdapat dikota Semarang jumlah responden yaitu 80 orang. Untuk mengetahui gambaran umum tentang gambaran umum tentang identitas responden dapat diketahui dari seluruh jawaban kucsioner yang disebarkan pada responden jawaban tersebut digolongkan menjadikan empat keadaan jumlah responden yaitu umur, jenis kelamin tingkat pendidikan dan lama bekerja.

4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi responden dalam menjawah perbedaan gender, dari umur dapat diketahui pengalaman dan lama bekerja.

Tabel 2

Umur	Auditor independen	%	Akuntan internal perusahan	8/6
23-30	19	48%	13	32,5%
30-40	13	33%	\$ 15	37,5%
40-50	8 (1)-3	19%	11	27,5%
Diatas 50	VERS)	Ċ		2,5%
Jumlah	40	100%	5 40	100%

Sumber : dota primer yang diolah

Dari tabel diatas dapat di ketahui auditor akuntan publik yang mendominasi yang berumur 23-30 sebesar 19 orang dengan tingkat 48 %, sedangkan akuntan internal perusahaan didominasi oleh responden yang berumur 23 –30 dengan tingkat 37,5%.

4.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin juga merupakan suatu faktor gender yaitu demograpi, sehingga dari jenis kelamin dapat diketahui tingkat gender mana yang mendominasi dalam persepsi Perbedaaan gender dalam profesi sebagai auditor

Tabel 3

Responden Berdasarkan Jenis Kelamia

Auditor		Auditor	
Independen	9/0	Internal	%
19	48%	23	58%
21	S 52% /	417	42%
40	100 %	40	
	Independen 19 21	19 48% 21 52%	Independen % Internal 19 48% 23 21 52% 17

Sumber : data primer yang diolah

Dari tahel diatas diketahui jenis kelamin untuk auditor independen didominasi oleh wanita dengan responden 21 orang, untuk auditor internal oleh pria dengan responden 32 Orang Sehingga jenis kelamin dalam penelitian ini lebih banyak didominasi oleh wanita dalam menjawah perbedaan gender terhadap auditor internal dan independen.

4.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.

Pendidikan merupakan dasar keahlian dalam melakukan suatu pekerjan.

Apabila pendidikan yang ditempuh pada jenjang atas maka diketahui professionalitasnya.

Tabel 4.

Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Auditor		Auditor	
	independen	%	internal	9/6
SMK	10	25	0	-
D3	13	33	0	
SI	12	30	33	83
S2	5	10	7	17
JUMLAH	40	100	40	100

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas diketahui pendidikan yang ditentukan oleh responden dinominasi oleh auditor independent dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 13 orang dan internal perusahaan berpendidikan S1 sebanyak = 33 orang. Sehingga dapat diketahui pendidikan terakhi r yang dapat mempengaruhi profesionalitas.

UNISSULA

4.1.4 Karekteristik Responden Berdasarkan Lama Beker ja

Lama bekerja juga mempengaruhi responden dalam mengambil persepsi oleh auditor. Karena lamanya bekerja juga mempengaruhi professionalitas dalam hal mi pengaiaman dalam menghadapi kasus kasus khususnya akuntansi.

komitmen profiesional, kesempatan kerja tingkat pendapatan dan tingkat pendidikan. Sebelum melakukan uji validitas peneliti melakukan pre-test kepada yang bekerja pada bidang audit dikantor auditor independen, auditor internal dari perusahaan maupun KAP.berikut uji data validitas dengan mengunakan SPSS.

4.2.2. Uji Reliability

Alat untuk mengukur variable atau kontruk dari suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika menjawab seseorang terhadap pernyatan adalah konsisten dan stabil dari waktu ke waktu (Ghaz ali, 2001).

Apabila cronbach alpha > 0,60 maka item pertanyaan reliabel, begitu pula dengan sebaliknya, berikut hasil uji reliability

Hasil Uj Reliability

Method I (space saver) will be used for this analysis

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Casses	
1. 2. 3. 4. 5.	KO KP MTFS KKJ TKP TPND	5,1375 7,8625 8,6375 7,2750 6,3750 6,0250	,7070 1,4209 1,8089 1,6610 1,3629 1,3960	80,0 80,0 80,0 80,0 80,0	LA جامعتر
	KSMPK	8,5125 Mean Var	1,2628 N of nance Std	80,0 80,0 Dev Varia	ibles
S	CALE	49,8250 13	3,5386 3,6	5795	7

Tabel 5.

Lama Bekerja	Auditor	%	Auditor	0/0
	internal		internal	
2-6 th	31	78	28	70
7-10 th	9	22	12	30
Lebih II th	0		0	-
Jumlah	40	100	40	100

Sumber: Data primer yang diolah

4.2U ji Kualitas Data

4.2.1 Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan secara statistic, intrumen disusun melalui perbedaan gender di Indonesia yang telah dimodifikasi terdiri atas 18 pertanyaan yang dijumlahkan menjadi 7 tem pertanyaan mengenai komitmen organisasi dengan pandangan profesional, adanya suatu kepercayaan dan penerimaan pada nilai profesi, komitmen tidak ada hubungan dengan pengalaman internal audit, tidak adanya perbedaan perkembangan karir, terdapat perbedaan komitmen, boleh tidaknya menerima hadiah, dalam membentuk tim kerja adanya kebijakan untuk memilih rekan yang sejenis, keberhasilan merupakan hasil dari skili dan tingkat pendidikan, adanya perbedaan promosi, auditor lebih memberikan hasil yang memuaskan, adanya perbedaan promosi, auditor lebih memberikan hasil yang memuaskan, adanya tidak pemimpin perempuan sebagai atasan, tingkat pengalaman, tingkat pendapatan, motivasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja,

Item-total Statistics

	Scale	Scale	Corrected	
	Mean	Variance	ltem-	Alpha
	if item	if Item	Total	if Item
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
KO	44,6875	66,6226	,5828	,8355
KP	44,9625	70,4416	,6174	,8133
MTFS	44,1875	72,7239	,5176	,9570
KKJ	44,5500	71,1620	,4344	,8332
TKP	44,4500	70,7190	,604	.0883
TPND	44,8000	68,0987	,8528	,0977
KSMPK	44,3125	70,8758	,6028	,0885

Reliability Coefficients

N of Items
$$= 7$$

Hasil Croscbach sebesar 0,8335 angka ini jauh adari 0,060 jadi dapat disimpulkan relaibel dan begitu seterusnya menurut data diatas.

4.3 Uji Hipotesis

Untuk uji hipotesis ini digunakan dengan analisis yaitu:

- a Dengan Levene Test, diuji apakah variance populasi kedua sample tersebut sama ataukah berbeda
- b. Dengan t test, dan berdasarkan hasil analisis nomor a, diambil suatu keputusan

Jika hasil levene Test menunjukan bahwa variance kedua populasi sama. Maka harus mengunakan asumsi Equal Variance yaitu dengan melihat 1 hitung dibandingkan dengan tabelt

Jika t hitung > t table, maka HO ditolak dan menerima HA

Jika t hitung < t table, maka HO tidak dapat ditolak (menerima HO)

Atau

Jika probabilitas > 0.05, maka HO tidak dapat ditolak (menerima HO)

Jika probabilitas < 0.05, maka HO ditolak dan menerima HA



4.4Pembahasan

Tabel 23
Perbedaan kinerja auditor pria dan auditor wanita

Persamaan auditor	Hasil	Per bedaan auditor	Hasil
Komitmen organisasi	0443	Motivasi	0,004
Komitmen profesi	0,462	Tingkat pendapatan	0,001
Kepuasan kerja	0,368	Tingkat pendidikan	0,003
		Kesempatan kerja	0,009
Jumlah	1.273	Jumlah	0.017

Sumber data yang diolah

Hasil dan penelitian ini memberikan suatu yang berbeda dengan pengujan independent T test dengan, Komitmen organisasi menunjukan nilai — p 0,443 lebih besar dari 0,05 berarti ada kesetaraan, komitmen profesi —p 0,462 > 0,05 yang berarti adanya kesetaraan, motivasi menunjukan nilai —p 0,004 < 0,05 yang menunjukan terdapat perbedaan, kepuasan kerja nilai —p 0,009 < 0,05 yang menunjukan adanya perbedaan, tingkat pendapatan dengan nilai —p 0,001 < 0,05 yang berati memiliki perbedaan antara auditor pria dan auditor wanita H 6 itingkat pendidikan dengan nilai —p 0,003 < 0,05 yang menunjukan perbedaan, tingkat pendidikan perbedaan, tingkat pendidikan dengan nilai —p 0,003 < 0,05 yang menunjukan perbedaan, tingkat pendidikan perbedaan sengan nilai —p 0,009 sengan peneluti perbedaan kinerja auditor pina dan wanita menunjukan hasil 3 4 terhadap perbedaan. Sedang peneluti yang sebelumnya yang dilakukan oleh Sri Trinaningsih, LPN Jawa Timur (2001) menghasilkan data yang memberikan suatu gambaran bahwa

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan Penefitian

Berdasarkan hasil penelinan analisis data dalam penelinan ini menunjukan bahwa terdapat perbedaan. Sedangkan hasil ini juga memiliki persamaan dari penelinan yang terdahulu dimana persamaaan komitmen organisasi, komitmen profesi, kepuasan kerja, sedang perbedaan terletak pada, motivasi, tingkat pendidikan, tingkat pendapatan dan kesempatan kerja. Hasil ini didukung hasil dari penelitian sebelumnya (Sumekto, 1999) yang mengemukakan bahwa ada kesetaraan komitmen organisasi, komitmen professional dan kepuasan kerja antara auditor pria dan wanita. Temuan ini juga mendukung dari penelitian Ahim Abdurahim (1998) yang mengemukakan adanya kesetaraan antara komitmen organisasi, komitmen profesi, kepuasan kerja juga didukung temuan Ayu Chairimi (1997) yang menyatakan adanya adanya perlakuan yang sama

Sedangkan hasil analisis data untuk motivasi, tingkat pendapatan, tingkat pendidikan dan kesempatan kerja mendukung penelihan sebelumnya sumekto (1999)menyatakan bahwa terdapat perbedaan kepusan kerja antara auditor wanita sedangkan Joseph M Larkin (1990) mengungkapkan bahwa gender mempunyat hubungan yang kuat bahwa pergawat wanita mersa kurang puas dibandingkan dingangkapkan kurat sukses pada bidang akuntan publik membutuhkan silat mengungkapkan kurat sukses pada bidang akuntan publik membutuhkan silat

berstereo upe maskulin yang tinggi.sifat maskulin dimaksudkan menuntut orang untuk lebih beroreintasi pada kerjaan, objektif, agre sif yang umumnya dimiliki pna alasan ini yang mempengaruhi kepuasan kerja pada wanita, Karena wanita lebih bersifat pasif, lembut, oreintasi pada pertimbanagan dan lebih sensitif

5.2 Keterbatasan Penelitian

Ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yang memungkinkan dapat memimbulkan bias atau ketidak akuratan pada hasil penelitian ini. Pertama metode penelitian melalui kuesioner , peneliti tidak dapat melakukan wawancara atau terlibat langsung dalam akitivitas diorganisasi KAP dan perusahaan, sehingga kesimpulan hanya berdasarkan data yang dikumpulkan melalui intrumen se cara terlulis. Kedua penelitian ini hanya dapat dijadikan analisis pada objek penelitian se cara terbatas .ketiga pengujian non respon bias tidak dilakukan sehingga tidak dapat mengetahur pengaruh non respon bias

5.3. Sagan

Adanya perbedaan penelitian ini yang diungkapkan diatas, peneliti berharap hasil penelitian ini dapat menambah wacana dan literature akuntansi berprilaku Selain itu diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak pihak pihak terkait sebagai dasar mengambil dan mengembangkan sumber daya organisasi sehingga dapat meningkatkan kmerja auditor secara optimal

Untuk penelitian selanjutnya perlu mempertimbangkan keterbatasan yang terungkap penalis ini diatas apabila mungkin melakukan penelitian pada profesi lam

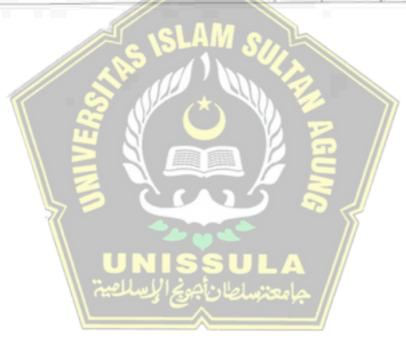
DAFTAR PUSTAKA

- Aranya N and K Ferris (1998) Orgazational profesors! Conthet among U.S., Jurnal of Psyshology 199,153-161.
- Ariskuntoro, S (1974). Prosedur penelitian: Suatu pendekatan edisis Revisi IV.P. penerbit PT Rika Cipia.
- Bem, S(1974) The measurement of psychological Amdrog yny, Journal of Consulting and Clinical Psychology 42 (2): 155-156
- Fahih Mansur (1996) Mengerser konsep gender dan transformasi Sosial .Yoyakarta ... Pustaka Pelajar
- Eaghly Alise, II (998) Sex Difference in Sosial behavior. A Sosial role interpretation hilldale Nj. Larence.
- Ghozali, lmam (2000). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan program SPSS edisi. II. Penerbit Universitas Diponogero Semarang.
- Handoko T.H (1995) Management Personalia dan Susuber Daya Manusia edisi : Il PBPL Jogjakarta.
- Hasibuan Chrysanti (1996) Perempuan Disektor Formal dalam gainermailing, PT Grandmedia
- Hayes, Robet D, dan Hollman 1996) Managing diversity accounting firms and female employers. The CPA journal (may) 36-39
- Laksının, Ayu Karıan 1997 Persepsi akuntansı publik faki-laki dan perempuan terhadap perempuan yang berkanan akuntan publik. FE,UGM
- Sumekto, Agus (1998) Perbedaan kinerja laki-laki dan wanita pada kanior akuntan public, FE UGM.
- Samoso Singgih (2001) SPSS Meng elola data stasistik secara professional Penebit PT elex media kompuntindo kelompok grandmedia Jakarta
- Sri Thamingsih (2003) junak Perbe daan gjendar antara akuntan publik laki-laki dan ji perempuan UPN Sirahaya
- Reksohar jodapro jo, S (1990) Manag enian Strateg & BPFE. Yogyakaria.
- Stephan P Robbin (1996) , Perilaku organisasi ± konsep kontroversional_ aplikasi. Edisi Bahasa

LAMPIRAN I Peryataan tentang perbedaan kinena

No	Pertanyaan	TS	STS	SS	RR
1	Auditor harus mempunyai rasa mengindentifikasi dengan tujuan melibatkan rasa kerertibatan dalam tugas organi.sasi				
2	Dalam metak sanakan tugas professional auditor harus mempunyai kommen organisasi dengan pandangan professional				
3	Auditor dalam komitmen professional merupakan suatu kepercayaan dan penerimaan pada profesi				
4	Komitmen professional tidak ada hubungan dengan latar belakang jenis kelamin sebagai auditor				
5	Dalam perkembangan terdapat perbedaan antara auditor perempian dan auditor laki-laki				
6	Terdapat perbedaan motivasi kerja yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujaun tertentu	E.			
7	Auditor boleh menerima hadiah yang dapat menimbulkan pengaruh tertentu terhadap peningkatan kmerja	MON			
8	Dalam bekerja tan andror boleh memilih rekan kerja yang sesama jetus untuk mencapai kinerja yang memuaskan				
9	Keberhasilan auditor dalam memprediksi suatu masalali dai mamapu menuntaskan kasus biasa diperoleh berdasarkan skill dan ingkat pendidikan	ماء ماء			
10	Dalam melak sanak an pekerjaan selalu berhasil dengan gemilang tak terdapat suatu balasan yang seminjal karena jenis kelammi				
ł J	Terdapat perbedaan auditor praz dan wanita dalam banyak hal termasuk pendapatan				
Ľ.	Sava menyukai hasil kenja auditor wanita karena dalam pekenjaaniya lebih rajin dan tehti				
13	ferdapat perbedaan tingkat pendidikan amara andnor wanna dan pria secara sognifikan				

14	Saya iidak settiju terhadap pimpinan tiin auditor adalah wanita karena kurang berwibawa		
15	Sesuar dengan tingkat pendapatan auditor harus melak sanakan jasa professional dengan hati-hati dan ketekunan sehingga memberikan manfaat pada lingkungan sekitar		
16	Sebagai auditor akan menolak setiap tugas yang kurang menguntungkan saya karena tidak sesuai dengan tingkat pendapatan jasa auditor		
17			
18	Sebaikanya auditor pna dan wanna diperlakukan sanai baik dalam kinerja, pendapatan dan karn		



	KP	MTFS	KKJ	TKP	TPND	KSMPK	GENDER
5	6	8	10	6			1
6	6	8	10	6			1
4	8	3	9	5		11	1
6	10	12	10	5			1
5	10	6	7	5			1
4	9	9	10	7	5		1
6 5	8 6	4	9	7	7		1
5	8	8	9 8	7	5		:4
5	6	9	9	14	6		3
5	8	10	10	5	5		1
5	5	10	8	6	6		1
5	6	10	9	4	5		1
6	6	7	4	6	3		1
6	8	8	5	4	5	10	1
4	6	9	6	4	4	8	1
4	6	9	6	4	4	9	1
5	6	5	6	8	6	10	1
5	5	7	8	5		8	1
5	8	8	8	6	5	8	1
5	9	8	10	1514	C6	6	1
6	8	10	6	6 7	4	8	1
4	5	10	6 10 5		4	11	1
5	9	7	5	6	7	7	1
5	8	7	5 8	7		8	///1
6 5		7		7	5	-8	1
6	11 11	12	6	7	5 5 5	8	// 1
5	6	10	= 7	6	5	9	// i
5	7	10	7	6 7	5	9	
6	7	9	7 5	5	6	8 8	1
5	9	8	8	4	8	10	1
5	9	10	7	7	8	10	//
5	8	10	7	NIS			1
6	9	12	8		6 7 8ساطان 7	7	1
5	10	11	6	المحالجة	يوساعان	و/ جامع	1
6	10	7	7 8 6 6 9	6	7	8 جامع 10 10	1 1
5 6	10 9 8 10	8		6	5	10	1
6	8	10	8	5 7 5 8	5 5 7 5 7	10 8	1
6	10	7		7	7	8	1
6	8	11	6	5	5	10	2
5	6	ti		8		10	2
5	7	8	7	8	6 5	6	2
6	c iii	2	10 9	9	5	8	2
5	13	10	8	2	6 7	8	2
565655665	8 6 8 7 9 16 8 8 6	12 11 7 8 10 7 11 6 8 9 8 10 7 8 9 8	4	967868975	6	8 9 7 9	1 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2
6	8	8	7	6	8	1	2
6	6	9	6	А	6	10	2
5	6	8	6	9	5	10	2
4		10	10	7	7	7	2
4	8	10	8	5	5	8 7 8	2
4	9	11	7	5	8	9	2 2 2 2

KO.

				100	200		23
6	8	10 11 7	9	7	7 9	9	2
6	9	11	6	8	9	9	2
5	9	7	8	8	6	10	2
6	8	9	6	9	9	10	2
6 5 6	7	9	7	7	9	6	2
6	8		6		5	6	2
5	10	8	8	5 5	8	8	2
4	8 7 8 10 10 8	9	6 8 7 6 7 8	6		7	2
5	8	10	6	8	5	8	2
	8	9	7	6	5 5 6	10	2
4	9	10	8	6 6 5 6 7		10 7	2
4	7	9	6	6	6 7	9	2
5	8	10	8	7	5		2
4	9	12 8 9 10 9 10 9	6		5	8	2
5	8	8	8	6	8		2
4	6	8 8 9	9	8 6 9	7	8	2
5	8	9	6	7	6	8	2
4	8	8					2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2
5 6 6 5 6	7	12	8	8 5 6	8 5 7 6 9 3 6	9	2
6	8	12 11 6 7	1	6	6	6 8	2
6	7	6	6	acl A	11 07		2
5	8	7.0	5	5	0		2
6	6	8	4 4	9	0	8	2
4	7	8 5 8 9	6 5 4 9	5 8 7 6	9	10 8 9 8 7	2
5	8	8	2 4			° °	2
5	9	\\\ g	8	9	9/		//2
		\\		9	5	8	// 2
		//					
		\\\					
		//			5	5	
		77				~3	
		///					"
		///				_ //	
		\	\ UI	NI5 5	5 U L	A //	
			بالمامية \	أحدني الإس	مددر إطاره	2010	
			//	ارسی و	<i>ع</i> سب	~ <i>y~</i> //	
			<u> </u>	=			

Group Statistics

КО	GENDER	N	Mean	Std. Deviation	Sid Error Mean
NO.	T	40	5,20	.648	103
	2	40	5,08	.764	.121
KP	1	40	7.83	1,708	,270
	2	40	7.90	1,081	.171
MTFS	1	40	843	2,011	.318
	2	540	885	1,57B	,249
KKJ	1		7,60	1,707	,270
TVD	2	40	695	1,568	,248
TKP	3		5,90	1,215	.192
	2	40	6.85	1.350	.213
TPND	1	40	558	1,318	,208
	2	ع المحصلاتية	رساقه فالمواق	مامعة (1,339	.212
KSMPK	1	40	8.88	1,781	187
	2	40	815	1,252	_198

Independent Samples Test

		Levene's Equali Vanar	ty of			jest for	Equality of	Means	-	
140		F	Sig	1	۵f	Sig (2- tailed)	Mean Differen ce	Sid Error Difference	Interva	nfidence i of the rence
KO	Equal variances assumed								Lower	Uccer
	venances not assumed	.741	392	789	78	.433	.13	.158	-,190	.440
ΚΦ	Equal vanances assumed			.789	75,988	433	.13	.158	=.191	.44
	Equal variances not assumed	11442	.001	-,235	78	.815	-,08	,320	-,711	,58
MTFS	Equal variances assumed			235	65935	.815	08	.320	.713	, 560
	Equal variances not assumed	2.339	130	ə1,051	78	296	-,42	.404	-1230	.38
KKJ	Equal variances assumed		FRS	-1051	73.817	.298	2	.404	-1.230	.38
	Equal vanances not assumed	821	368	774	78	.080	.65	,366	-,080	1,380
TKP	Equal variances assumed Equal	7	? =	1774	77447	,080	.es	.366	-,080	1,380
	variances not assumed	1,483	227	-3,307	SSI	001	y95	.287	-152 2	-,378
TPND	Equal vanances assumed		سير الم	-3307	طار المورة 77151	001	-,95	.287	-1522	.378
	Equal variances not assumed	077	782	-3029	78	003	90	_297	-1492	- 308
SMP K	Equal variances assumed Equal			-3029	77,980	.003	- 90	.297	-1492	-308
	variances not assumed	000	1 000	2665	78	009	,72	.272	183	1267
				2665	77,736	009	72	,272	183	1267

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

1. KO 5,1375 ,7070 80,0 2. KP 7,8625 1,4209 80,0 3. MTFS 8,6375 1,8089 80,0 4. KKJ 7,2750 1,6610 80,0 5. TKP 6,3750 1,3629 80,0 6. TPND 6,0250 1,3960 80,0 7. KSMPK 8,5125 1,2628 80,0			Mean	Sid Dev	Cases
3 MTFS 8,6375 1,8089 80.0 4 KKJ 7,2750 1,6610 80,0 5 TKP 6,3750 1,3629 80,0 6 TPND 6,0250 1,3960 80,0	1.	КО	5,1375	,7070	80,0
4 KKJ 7,2750 1,6610 80,0 5 TKP 6,3750 1,3629 80,0 6 TPND 6,0250 1,3960 80,0	2	KP	7,8625	1,4209	80,0
5. TKP 6,3750 1,3629 80,0 6. TPND 6,0250 1,3960 80,0	3	MTFS	8,6375	1,8089	80.0
6. TPND 6,0250 1,3960 80,0	4_	KKJ	7,2750	1,6610	80,0
	5	TKP	6,3750	1,3629	80,0
7 KSMPK 8 512.5 L2628 80.0	6.	TPND	6,0250	1,3960	80,0
7,5,55	7_	KSMPK	8,5125	1.2628	80,0
N of				Nof	

Statistics for Mean Variance Std Dev Variables SCALE 49,8250 13,5386 3,6795 7

Item-total Statistics

Scale

	Mean	variance	Item-	Alpha
	if item	if Item	Total	if Item
	Deleted	Deleted	Correlation	Delete o
		4		
KO	44,6875	66.6226	5828	,8355
KP	44,9625	70,4416	6174	,8133
MHS	44,1875	7,2,7239	5176	9570
KKJ	44,5500	71,1620	.4344	.8332
TKP	44,4500	770,7190	,6941	.0883
TPND	44,8000	68,0987	8528	,0977
KSMPK	44,3125	70,8758	,6028	.0885

Reliability Coefficients

N of Cases = 80,0

Not liems 7

Alpha 8355

LAMPIRAN 4
Group Statistics

	6	1						KO	
Equal variances not assumed	Equal variances assumed						TANI	PRIA	ER
	.34)		37	Equality			ŧ	40	z
	,392		Sig	Levene's Test for Equality of Variances			5,08	5,20	Меал
789	2 ,789		15	AM	2		,764	,648	Deviation
75,988	78	SIR	15/		Independent Samples Tes	A.	121	103	Mican
483	.433	MINE	tailed)		t Samples		GUN		
.13	:u,	ا U ا	Difference	t-test for Equatity of Means	ي الله الله الله	ج جامع			
.158	*85T		Difference	of Means					
-191	= 190	TIMATE	95% Confidence Interval						
, E	(114)	Upper	of the Difference						

Group Statistics

	77					Ϋ́P	
Equal variances not assumed	Equal variances assumed				A WANIT	4	GEND ER
	11,442	140	Levene's Test for Equality of Variances				z
	,462	Sign	est for y of ces	0	40	40	7
,235	-,235	=			7.90	7,83	Mean
65,935	78		LAM	Cu	1,081	1,708	Std. Deviation
85	815	Sig. (2. moled)	-lesi	ladepende	2		Std Error Mean
*08	80×	Mean Difference	t-test for Equality of Mea	ladependent Samples Test	Thomas.	,270	
,320	320	Sid Error Difference	ان أجونج ان أجونج	ا U L ا معتنسك	م ا جا)
-,713	-711	95% Confidence Interval of the Difference	*			/	
202	195	5% Confidence Interval of the Difference					

Group Statistics

	SHLW						MTFS.	
Equal variances not assumed	Equal variances assumed					TA	PRIA	GEND EX
	2,339		-,	for Eq Var		40	40	z
	,004		Si	Levene's Test for Equality of Variances		00 00 00 00	8,43	Mean
1,051	1.051		-7				ы	Std Deviation
73,817			D.	ISL	AM SUL	578	2,011	
7 296	78 ,296		Sig (2- tailed)	I-les	Independent Samples Test	.249	318	Std Error Mean
-,42	-,42		Mean Difference	Hest for Equality of Means	aples Test			
,404	#0F,		Sid Error Difference	of Mouns	معنزسلطان! معنزسلطان!	م جا		
-1,230	-1.23()	Lower	pinery Dille					
380	385	tipper	htterval of the Difference					

d

Group Statistics

	.65	080	. /	77,4	1,774	1	į	assumed	-
	()	TEASY.			774	800	82	Equal	٦ A
Std Limer Difference	- ((2 Mean Difficence	and single	D	-	Sign	41		
125 S	for Equality of 3	t-less for	LAN			Test ity of	Levene's Test for Equality of Variances		
U L 4 امعتنسك			SUL						
A /	DNG	2348	1,568	ಪ್	6.95		40	TA WAN!	
		Mean Mean	4	Deviation	5	Met	N 40	PRIA PRIA	S

Group Statistics

	TKP						120	
variances not assumed	Equal variances assumed Found					>	WANT	
	1,483		ক	Levene's Test for Equality of Variances		40	40	z
	,227		Sign	est for y of ces		0,85	5,90	Mean
-3.307	-3,307		景			G	0	Do
77,151	R.C.	2	E S	SLAM	Indepo	1,350	2/5	Std S Deviation
100,	100.	MINER	Sig /2/ tailed)	Heat for Eq.	Independent Samples Test	,213	,192	Sid Error (
- 98	- 95		Difference	uliik or	UL	Α.		
287	387	٦	Difference	Means &	تنزسلطا	جامع		
287 -1,522	387 -1,522	Lower						
-178	- 178	Upper	Interval of the					

Þ

Group Statistics

variances not assumed	TPN Equal D variances assumed Equal				TPND WANIT	GENDE
s not	CA.				=	
	.077	' 13	Levene's Equa Vari		40 tc	Z
	.782	Sign	Equality of Variances		5,58	Mann
-3,029	-3,029	1.	SLA	Inde	1,318 1,339	Sid
77,980	78	Dr S H R		ndependent Samples Test	18 ,208 39 ,212	20
,003	,1203	Sig. (2- tailed)	l-lesi for	ples Test	Mul	
-,90	. 90	Mean Difference	l-lest for Equality of Means	SUL	A	
297	297	Mean Std Error bifference Difference	Means (وتنسلطان	<u>جامع</u>	
1,492	1,492	95% Confidence Interval of the Difflemence Lowe Towe				
-308	308	95% Confidence Interval-of the Officience Lowe Lowe				

Group Statistics

		-17						
	ZOMIZ	Verypr						KSMPK
variances noi	Equal variances assumed Equal						WANIT	GENDE
	,000		-	Equality of Variances	Levene's Test for		40	Z
	1,000		Se	y of ces	est for		8,15	Mean
2,665	2,665		-;				0.0	
2,665 77.73	78		DI S	ISL	4	Indepen	1,252	Std. Deviation
,009	,009	FD	Sig. (2- jailed)	7-les	*	Independent Samples Test	861,	Std. I
. 72	,72	THE STATE OF	Mean D _i fference	r-test for Equality		oles Test	2016	
,272	272		Std. Error Difference	of Means		عنزسلطاد عنزسلطاد	م	
,183	. le 3	Lower	95% Confidence Interval of the Difference					
1.267	1,267	Upper	of the					

assumed