ANALISIS PERBEDAAN KINERJA KARYAWAN KAP DILIHAT DARI SEGI GENDER

(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta)

Skripsi

Diajukan oleh

SHOREA DWARAWATI

00 312 358

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
JOGJAKARTA
2005

ANALISIS PERBEDAAN KINERJA KARYAWAN KAP DILIHAT DARI SEGI GENDER

(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta)

SKRIPSI

ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Disusun Oleh :

SHOREA DWARAWATI

00 312 358

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2005

HALAMAN PENGESAHAN

ANALISIS PERBEDAAN KINERJA KARYAWAN KAP DILIHAT DARI SEGI GENDER

(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta)

Diajukan oleh :

Nama	: Shorea Dwarawati
Nomor Mahasiswa	: 00 312 358
Jurusan	: Akuntansi

Skripsi ini telah disetujui oleh dosen pembimbing

Yogyakarta, Desember 2005

Pembimbing

Dra. ERNA HIDAYAH, M.Si, Ak.

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL :

ANALISIS PERBEDAAN KINERJA KARYAWAN KAP DILIHAT DARI SEGI GENDER

Disusun Oleh : SHOREA DWARAWATI
Nomor Mahasiswa : 00 312 358

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan LULUS
Pada tanggal 21 November 2005

Penguji / Pembimbing Skripsi	: Dra. ERNA HIDAYAH, M.Si, Ak.	.....
Penguji	: Drs. JOHAN ARIFIN, M.Si.	.....

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia

Drs. H. Suwarsono, MA

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

اَلسَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللهِ وَبَرَكَاتُهُ

Syukur Alhamdulillah, penulis panjatkan kepada ALLAH SWT, yang senantiasa mencurahkan rahmat serta hidayah - Nya kepada seluruh ciptaan – Nya, dan atas kehendak serta ridho – Nya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan Skripsi dengan judul : "Perbadaan Kinerja Akuntan Dilihat dari Segi Gender" yang disusun guna memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sajana Strata – 1 (S1) di Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Sholawat serta salam tetap tercurah kepada Manusia Agung nan Mulia, Nabi Muhammad SAW.

Alhamdulillah, tugas akhir ini dapat selesai berkat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin memberikan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada :

1. Dekan FE UII, Bapak Suwarsono Muhammad, Drs., MA
2. Pembimbing Akademik, Bapak Hadri Kusuma, Dr. H., MBA
3. Pembimbing Skripsi, Ibu Erna Hidayah,Drs. , M.S.i
4. Bapak dan Ibu Dosen FE UII yang telah banyak memberikan bekal ilmu pengetahuan selama di bangku sekolah
5. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya Skripsi ini.
6. Teman-teman Akuntansi '00 yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis hanya mampu berdo'a semoga ketulusan dan keikhlasan tersebut mendapat balasan dari Allah. Semoga karya ini dapat bermanfaat bagi kita semua.. Penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan, sehingga kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penyusunan laporan ini sangat penulis harapkan.

Semoga karya kecil dan sederhana ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amiin

وَالسَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللهِ وَبَرَكَاتُهُ

Jogjakarta, Desember 2005

Shorea Dwarawati

MOTTO

Allah SWT pasti akan mengangkat derajat orang yang beriman dan berilmu pengetahuan diantaramu beberapa tingkat lebih tinggi

(QS.Al Mujadilah 11)

Masalah itu harus dihadapi..

Jangan sekali-kali lari dalam menghadapi masalah..

Karena setiap masalah pasti ada jalan keluarnya

Karena Allah SWT mustahil menguji hambanya yang beriman diluar batas Kemampuannya

(Shorea Dwarawati)

HALAMAN PERSEMBAHAN

- Allah SWT yang telah menciptakan manusia dalam sosok yang paling canggih, Pencipta yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, Raja dari manusia yang Maha besar, hanya KepadaNyalah segala puji-pujian patut diberikan. Sungguh Engkau (Allah SWT) telah banyak memberikan kemudahan kepadaku, ya Allah SWT Bimbinglah, Tuntunlah, Tunjukkanlah aku KejalanMU, jalan yang benar, jalan yang Engkau beri nikmat agar aku dapat menggapai SurgaMu yang kekal.
- Rasulullah Muhammad SAW, Manusia Agung Nan Mulia, yang telah membawa kita kejaman terang benderang dari jaman kebodohan.
- Bapak dan Ibu yang telah banyak mengorbankan daya dan dana kepada Rea, Ya Allah SWT berikanlah aku kesempatan untuk selalu membalas kebaikan kedua orang tuaku, berikanlah umur yang panjang kepada mereka agar aku selalu dapat berbuat yang terbaik terhadap mereka, Amien...).
- **Mbem2koe** Andi Satya Utama,SE

  Sori ya kalau rea selama ini terlalu Egois dalam penyelesaian Skripsi ini, mungkin rea terlalu banyak pikiran, tapi rea bangga dengan kesabaran andi, Makasih atas supportnya ya.
- **My Best Friend**
  - Indah Agustina,S.Ip. ; Desimahyarni Pulungan, S.Farm. ; Herdini Widayanti S.Ip. Thank's untuk kalian semua yang telah mengisi hari-hariku,aku enggak akan lupa akan persahabatan kita.

- Mb. Sandra ' ms. Rony, monyong, ms. Bayu (cepet cari jodoh ya..hehe), you're my very best friend...kapan kita piknik lagi...
- Teman Seperjuangan Ekonomi 2000
- Jogjakarta – Indonesia, kota yang gak akan kulupakan dalam hidupku.
- Semuanya yang gak dapat kusebutkan satu persatu, terima kasih kepada kalian semuanya.

2.2.3. Tujuan Penelitian Kinerja 12
2.2.4. Elemen Penelitian Kinerja 13
2.2.5. Komponen Kinerja Karyawan Auditor 14
2.2.5.1. Komitmen Organisasional (Organizational Commitment) 14
2.2.5.2. Komitmen Profesional (Professional Commitment) 15
2.2.5.3. Motivasi (Motivation) 16
2.2.5.4. Kesempatan Kerja (Career Opportunity) 23
2.2.5.5. Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) 23
2.2.5.6. Hasil Kerja 30
2.2.6. Hasil Penelitian Terdahulu 31
2.2.7. Hipotesis 32
BAB III METODE PENELITIAN 34
3.1. Populasi dan Prosedur Penentuan Sampel 34
3.2. Prosedur Pengumpulan Data 35
3.3. Definisi Operasional 36
3.3.1. Komitmen Organisasional (Organizational Commitment) 36
3.3.2. Komitmen Profesional (Professional Commitment) 37
3.3.3. Motivasi (Motivation) 37
3.3.4. Kesempatan Kerja (Career Opportunity) 38
3.3.5. Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) 38
3.3.6. Hasil Kerja 38
3.4. Teknik Analisis Data 39
3.4.1. Uji Validitas 39

3.4.2. Uji Reliabilitas 40
3.4.3. Uji Independent T test 40
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN 42
4.1. Analisis Deskriptif 43
4.1.1. Karakteristik Responden 44
4.1.2. Deskriptif Variabel Penelitian 48
4.2. Analisis Kuantitatif 55
4.2.1. Uji Validitas dan Reliabilitas 55
4.2.2. Uji Independent T test 58
4.2.3. Rangkuman 68
BAB V PENUTUP 70
5.1. Kesimpulan 70
5.2. Keterbatasan Penelitian 71
5.3. Saran 72
DAFTAR PUSTAKA 74

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Faktor-faktor Pemuas dan Pemeliharaan Dalam Kerja 19

Tabel 4.1. Klasifikasi Respoden Berdasarkan Jenis Kelamin 44

Tabel 4.2. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden 45

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 46

Tabel 4.4. Umur Responden 47

Tabel 4.5. Klasifikasi Jawaban Responden Pada Variabel Komitmen Organisasi..... 49

Tabel 4.6. Klasifikasi Jawaban Responden Pada Variabel Komitmen Profesional.... 50

Tabel 4.7. Klasifikasi Jawaban Responden Pada Variabel Motivasi 51

Tabel 4.8. Klasifikasi Jawaban Responden Pada Variabel Kesempatan kerja..... 52

Tabel 4.9. Klasifikasi Jawaban Responden Pada Variabel Kepuasan Kerja..... 53

Tabel 4.10 Klasifikasi Jawaban Responden Pada Variabel Hasil Kerja 54

Tabel 4.11. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas 56

Tabel 4.12. Hasil Uji Independent t test pada Faktor Komitmen Organisasi 59

Tabel 4.13. Hasil Uji Independent t test pada Faktor Komitmen Profesional 61

Tabel 4.14. Hasil Uji Independent t test pada Faktor Motivasi..... 62

Tabel 4.15. Hasil Uji Independent t test pada Faktor Kesempatan Kerja 64

Tabel 4.16. Hasil Uji Independent t test pada Faktor Kepuasan Kerja 65

Tabel 4.17. Hasil Uji Independent t test pada Faktor Hasil Kerja..... 67

Tabel 4.18. Rangkuman Hasil Uji Independent t test 68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Model Penelitian 33

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 KUESIONER PENELITIAN 1

Lampiran 2 REKAPITULASI DATA HASIL JAWABAN 44 RESPONDEN 6

Lampiran 3 Frequency Table 8

Lampiran 4 HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS 11

Lampiran 5 HASIL UJI T 17

ABSTRAKSI

PERBEDAAN KINERJA AKUNTAN DILIHAT DARI SEGI GENDER
(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta)

Oleh : Shorea Dwarawati

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui menganalisis perbedaan kinerja antara karyawan KAP pria dan wanita pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta tahun 2004 yang diproksikan ke dalam komitmen organisasi, komitmen profesional, motivasi, kesempatan kerja, kepuasan kerja dan hasil kerja. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan akuntan yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta tahun 2004 yang terdaftar pada direktori Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) per 31 Januari 2004 yang berjumlah 52 karyawan dan seluruhnya dijadikan sebagai sampel penelitian karena metode pengambilan sampel menggunakan metode Populasi. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode melalui kuesioner yang dikirim secara langsung dan disertai surat permohonan kepada pimpinan Kantor Akuntan Publik untuk memberikan penjelasan tentang tujuan penelitian untuk kepentingan ilmiah. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptive yaitu menggambarkan profil responden berdasarkan karakteristik responden dan penilaian terhadap kinerja karyawan KAP serta analisis statistik yaitu Uji Independent t Test yaitu membandingkan kinerja antara karyawan KAP pria dengan wanita..

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa tidak terdapat perbedaaan atau ada kesetaraan komitmen profesional, motivasi, kesempatan kerja, dan hasil kerja antara karyawan KAP pria dan wanita pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta. Hal ini berarti ada kesetaraan komitmen organisasi, komitmen profesional, motivasi dan kesempatan kerja antara karyawan akuntan pria dan wanita pada KAP di Yogyakarta. Sedangkah hasil analisis data untuk komitmen organisasi dan kepuasan kerja, menunjukkan adanya perbedaan antara karyawan KAP pria dan wanita. Hal ini berarti ada perbedaan yang signifikan pada komitmen organisasi dan kepuasan kerja antara karyawan KAP pria dan wanita.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME ii

HALAMAN BERITA ACARA iii

KATA PENGANTAR iv

DAFTAR ISI vi

DAFTAR TABEL ix

DAFTAR GAMBAR x

DAFTAR LAMPIRAN xi

ABSTRAKSI xii

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1. LATAR BELAKANG MASALAH 1

1.2. RUMUSAN MASALAH 5

1.3. TUJUAN PENELITIAN 5

1.4. MANFAAT PENELITIAN 5

1.5. SISTEMATIKA PENULISAN 6

BAB II LANDASAN TEORI 8

2.1. Pengentian dan Pandangan Tentang Gender 8

2.2. Kinerja 10

2.2.1. Pengertian Kinerja 10

2.2.2. Pengertian Penelitian Kinerja 12

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi, dimana bisnis tidak lagi mengenal batas negara, kebutuhan akan adanya pemeriksaan laporan keuangan oleh akuntan publik tidak dapat dielakkan lagi, justru menjadi kebutuhan utama sebelum para pengambil kebijakan mengambil keputusan. Auditor menjadi profesi yang diharapkan banyak orang untuk meletakkan kepercayaan pada pemeriksaan pendapatan yang diberikan. Profesionalisme menjadi syarat utama bagi orang yang bekerja sebagai karyawan KAP. Akuntan publik yang memiliki pandangan profesionalisme yang tinggi akan memberikan kontribusi yang dapat dipercaya oleh para pengambil keputusan. Untuk menjalankan perannya yang menuntut tanggung jawab yang semakin meluas, karyawandi tuntut tanggung jawab yang semakin meluas, karyawan KAP harus mempunyai wawasan yang luas tentang komplesitas organisasi modern.

Hasil kualitas kerja dari karyawan KAPsangat dipengaruhi oleh karakteristik individu masing-masing akuntan. Karakteristik individu tersebut salah satunya adalah jenis kelamin yang telah membedakan individu sebagai sifat dasar pada kodrat manusia. Perjuangan kesetaraan gender adalah terkait dengan kesetaraan sosial antara pria dan wanita, dilandaskan kepada pengakuan bahwa, ketidaksetaraan gender yang disebabkan oleh diskriminasi struktural dan kelembagaan. Perbedaan hakiki yang menyangkut jenis kelamin tidak dapat

diganggu gugat (misalnya secara biologis wanita mengandung), perbedaan peran gender 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, diperkenalkan sebagai acuan kepada perbedaan-perbedaan antara pria dan wanita tanpa konotasi-konotasi yang sepenuhnya bersifat biologis (Mandy Macdonald et al. 1997). Jadi rumusan gender yang ini merujuk kepada perbedaan-perbedaan antara pria dan wanita yang merupakan bentuk sosial, perbedaan-perbedaan yang tetap muncul meskipun tidak disebabkan oleh perbedaan-perbedaan biologis yang menyangkut 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 dalam kebudayaan, yang menentukan pembagian kekuasaan diantara laki-laki dan wanita. Sedangkan istilah "perilaku gender" adalah perilaku yang tercipta melalui proses pembelajaran, bukan sesuatu yang berasal dari 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 gender dikarenakan oleh banyak hal, diantaranya akibat dibentuk, disosialisasikan, diperkuat, bahkan dikonstruksi secara sosial, kultural, atau melalui ajaran agama maupun negara. Perbedaan gender sesungguhnya tidak menjadi masalah sepanjang tidak melahirkan ketidakadilan gender. Namun yang menjadi persoalan, ternyata perbedaan gender

telah melahirkan berbagai ketidakadilan, baik bagi pria maupun wanita. Ketidakadilan gender merupakan sistem dan struktur dimana, baik kaum pria maupun wanita menjadi korban dari sistem tersebut. Ketidakadilan gender termanifestasikan dalam berbagai bentuk, yakni : marginalisasi, proses pemiskinan ekonomi, subordinasi dalam pengambilan keputusan, dan diskriminasi.

Bidang akuntan publik merupakan salah satu bidang yang tidak terlepas dari diskriminasi gender. Di Indonesia, masuknya wanita di pasar kerja pada saat ini menunjukkan jumlah yang semakin besar, sehingga meskipun jumlah wanita karir meningkat secara signifikan, adanya diskriminasi terhadap wanita tetap, menjadi suatu masalah yang cukup besar.

Karyawan wanita mungkin menjadi subyek bias negatif tempat kerja sebagai konsekuensi anggapan karyawan KAP adalah profesi *stereotype* laki-laki. Dua penjelasan efek negatif dari *stereotype* gender pada karyawan wanita adalah *situation-centered* dan *person-centered. Situation-centered* merupakan pandangan yang menganggap bahwa penerimaan terhadap budaya Kantor Akuntan Publik merupakan hal penting yang menentukan pengembangan karir yang profesional. *Person-centered m*erupakan pandangan tentang bias gender yang berdasarkan *Sex-Role Inventory*-nya. Pada umumnya mayoritas pria penganut *person-centered,* menjadi penyebab rendahnya kesempatan berkembang bagi karir karyawan wanita, sehingga mereka meyakini dengan karakteristik personal *male stereotyped* sebagai penyebab berkurangnya kesempatan bekerja bagi karyawan wanita.

Dalam lingkungan pekerjaan apabila terjadi masalah, pegawai pria mungkin akan merasa tertantang untuk menghadapinya dibandingkan untuk menghindarinya. Perilaku pegawai wanita akan lebih cenderung untuk menghindari konsekuensi konflik dibanding perilaku pegawai pria, meskipun dalam banyak situasi wanita lebih banyak melakukan kerjasama dibanding pria, tetapi apabila akan ada resiko yang timbul, pria cenderung lebih banyak membantu dibanding wanita.

Penelitian mengenai perbedaan kinerja laki-laki dan wanita pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur telah dilakukan oleh Sri Trisnaningsih (2004), hasilnya menunjukkan bahwa ada kesetaraan komitmen organisasional, komitmen profesional, motivasi dan kesempatan kerja antara auditor pria dan wanita pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur. Sedangkan untuk kepuasan kerja menunjukkan adanya perbedaan antara auditor laki-laki dan wanita. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya., yaitu penelitian Joseph M. Larkin (1990) mengemukakan bahwa gender mempunyai hubungan yang kuat dengan penilaian kinerja pada kepuasan kerja. Dari penelitian tersebut dapat dilihat bahwa terdapat perbedaan maupun kesetaraan, akibat perilaku gender yang tidak berlaku secara mutlak pada semua indikator. Kenyataan menunjukkan adanya kesetaraan pada beberapa indikator dan terdapat pula adanya perbedaan pada beberapa indikator lainnya.

Hasil penelitian inilah yang mendorong peneliti untuk mengadakan kajian lebih lanjut dengan penelitian yang berjudul: ***"Analisis Perbedaan Kinerja***

Karyawan KAP Dilihat Dari Segi Gender", penelitian ini merupakan studi empiris pada KAP di Yogyakarta.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dimuka yang ada pada latar belakang penelitian, maka dalam penelitian dirumuskan permasalahan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

"Apakah terdapat perbedaan kinerja antara karyawan KAP pria dan wanita yang diproksikan ke dalam komitmen organisasi, komitmen profesional, motivasi, kesempatan kerja, kepuasan kerja, dan hasil kerja pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta tahun 2004?"

1.3. Tujuan Penelitian

Maksud diadakan penelitian ini adalah untuk menganalisis perbedaan kinerja antara karyawan KAP pria dan wanita pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta tahun 2004 yang diproksikan ke dalam komitmen organisasi, komitmen profesional, motivasi, kesempatan kerja, kepuasan kerja dan hasil kerja.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Kantor Akuntan Publik (KAP)

   Hasil penelitian ini bisa digunakan oleh Kantor Akuntan Publik untuk mengidentifikasi hal-hal yang menyebabkan perbedaan kinerja karyawan pria dan karyawan wanita sehingga Kantor Akuntan Publik dapat berupaya

agar tidak terjadi perbedaan kinerja antara karyawan pria dan wanita pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta.

2. Bagi mahasiswa akuntansi atau sarjana akuntansi

   Mahasiswa akuntansi ataupun juga sarjana akuntansi bisa mendapatkan tambahan wawasan mengenai resiko dan manfaat kerja di Kantor Akuntan Publik sebelum memutuskan memilih tempat kerja.

3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak-pihak terkait yang berkaitan dengan rekruitmen pegawai, penilaian kinerja, perencanaan. kerja, pendidikan profesi, dan penetapan staf

4. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pengetahuan bagi kalangan berkepentingan serta landasan bagi penelitian selanjutnya.

1.5. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini dibahas mengenai pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini dibahas mengenai teori yang berhubungan dengan topik yang diangkat oleh penulis, landasan yang dipakai penulis berupa penelitian terdahulu serta penulisan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini dibahas mengenai kriteria responden dan penelitian dan penentuan populasi, pengambilan sampel, teknik pengumpulan data dan materinya, definisi operasional dan pengukuran variabel penelitian, teknik pengujian data serta teknik pengolahan data.

BAB IV : ANALISIS DATA

Dalam bab ini dibahas mengenai hasil pengembalian kuesioner dan demografi responden, pengujian kualitas data dengan menggunakan alat analisis model regresi.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini dibuat kesimpulan, keterbatasan serta implikasi hasil penelitian yang dilakukan.

BAB II

LANDASAN TEORI

Karyawan pada Kantor Akuntan Publik memegang peranan penting dalam perkembangan bisnis global saat ini. Alasannya, karayawan KAP berkompeten memberikan opini atas kewajaran laporan keuangan. Berkarir pada Kantor Akuntan Publik tidaklah mudah, penuh persaingan sehingga dalam proses perekruitan karyawan. Kantor Akuntan Publik memilih lulusan akuntansi yang memiliki kualifikasi tertentu agar mampu menangani tugas yang dihadapi. Karir merupakan suatu akumulasi dan pengetahuan yang tertanam pada skill, expertise, dan jaringan hubungan kerja yang lebih luas.

2.1. Pengertian dan Pandangan Tentang Gender

Pengertian dari gender yang pertama ditemukan dalam kamus adalah penggolongan secara gramatikal terhadap kata-kata benda dan kata-kata lain yang berkaitan dengannya, yang secara garis besar berhubungan dengan keberadaan dua jenis kelamin serta, ketiadaan jenis kelamin.

Pandangan mengenai gender dapat diklasifikasikan, pertama; kedalam dua model yaitu *equity model* dan *complementary contribution model*, kedua; kedalam dua stereotipe yaitu *Sex Role Stereoypes* dan *Managerial Stereotypes.* Model pertama mengasumsikan bahwa antara laki-laki dan wanita sebagai profesional adalah identik sehingga perlu ada satu cara yang sama dalam mengelola dan wanita harus diuraikan akses yang sama. Model kedua berasumsi

bahwa antara laki-laki dan wanita mempunyai kemampuan yang berbeda 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 umum, bahwa laki-laki itu lebih berorientasi pada pekerjaan, obyektif, independen, agresif dan pada umumnya mempunyai kemampuan lebih dibandingkan wanita dalam pertanggungjawaban manajerial. Wanita di lain pihak dipandang lebih pasif, lembut, orientasi pada pertimbangan, lebih sensitif dan lebih rendah posisinya pada pertanggungjawaban dalam organisasi dibandingkan laki-laki. *Manajerial stereotypes* memberikan pengertian manajer yang sukses, sebagai seseorang yang memiliki sikap, perilaku, dan temperamen yang umumnya lebih dimiliki laki-laki dibanding wanita.

Bidang akuntan publik merupakan salah satu bidang kerja yang paling sulit bagi wanita karena intensitas pekerjaan. Meski demikian, bidang ini adalah bidang yang sangat potensial terhadap perubahan, dan perubahan tersebut dapat meningkatkan lapangan pekerjaan bagi wanita. Sangat mudah untuk mengetahui mengapa jumlah wanita yang menjadi partner lebih sedikit dibandingkan dengan laki-laki. Salah satu alasan yang dikemukakannya adalah adanya kebudayaan yang diciptakan untuk laki-laki *(patriarkhi)*, kemudian adanya *stereotype* tentang wanita, terutama adanya pendapat yang menyatakan, bahwa wanita mempunyai

keterikatan (komitmen) pada keluarga, yang lebih besar daripada keterikatan (komitmen) terhadap karir.

Adanya kenyataan yang spesifik dengan kondisi di Indonesia pada umumnya dengan latar belakang budaya, 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 Serikat). Kesetaraan gender di Indonesia juga mempunyai eksistensi yang kuat sebagai konsekuensi logis dari ditandatanganinya konvensi penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap wanita oleh pemerintah Indonesia pada tanggal 19 Juli 1980, tentang kesempatan dalam lapangan kerja dan pekerjaan serta pengupahan antara laki-laki dan wanita. Dan berikutnya pada tanggal 24 Juli 1984 konvensi ini kemudian diratifikasi dengan UU no. 7 tahun 1984 tentang pengesahan konvensi mengenai penghapusan diskriminasi terhadap wanita. Peraturan mengenai perlindungan terhadap diskriminasi kepada para pegawai berdasarkan gender di Indonesia yang diatur dalam Undang-undang Republik Indonesia no. 25 tahun 1997, tentunya juga turut mempengaruhi kesetaraan tersebut.

2.2. Kinerja

2.2.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan

organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Suyadi, 1999 : 20).

Menurut Chusway (1996:87), kinerja diartikan dengan manajemen kinerja adalah suatu proses manajemaen yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dan tujuan individu sedemikian rupa, sehingga baik tujuan individu maupun tujuan korporasi dapat bertemu. Proses manajemaen kinerja yang beroperasi secara efektif akan menghasilkan sebagai berikut :

1) Tujuan yang jelas bagi organisasi dalam proses yang benar untuk mengidentifikasi, mengembangkan, mengukur dan membahas tujuan tersebut.
2) Integritas antara tujuan secara luas yang dibuat oleh manajemen senior dengan tujuan masing-masing.
3) Kejelasan yang lebih baik tentang aspirasi dan tujuan organisasi.
4) Pengembangan budaya kinerja dimana prioritas utama terletak pada hasil dari aspek fungsi organisasi, seperti penyesuaian terhadap prosedur standar.
5) Pelaksanaan dialog berkelanjutan antara manajemen dengan pekerja dan dengan sendirinya penekananya lebih besar pada kebutuhan individu.
6) Pengembangan lingkungan yang lebih terbuka dan terpelajar dimana ide dan kesimpulan diletakkan digaris depan dan didiskusikan dalam

situasi yang tidak menghakimi dengan konsekuensi pengembangan dalam budaya belajar.

7) Suatu organisasi yang dapat membuat sesuatu terjadi dan mencapai hasil.
8) Mendorong pengembangan pribadi.

2.2.2. Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian pelaksanaan kerja (kinerja) adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah malaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan. Seperti yang telah dikemukakan bahwa pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan bukan berarti hanya dilihat atau dinilai hasil fisiknya tetapi meliputi berbagai hal, seperti kemampuan kerja, disiplin hubungan kerja, prakarsa, kepemimpinan dan hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya.

2.2.3. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1) Mengetahui keadaan keterampilan dan kemampuan setiap karyawan secara rutin.
2) Untuk digunakan sebagi dasar perencanaan di bidang personalia, khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.

3) Dapat digunakan sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga antara lain dapat diarahkan jenjang karier.

4) Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.

5) Mengetahui kondisi perusahaan secara keseluruhan dari bidang personalia, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.

6) Secara pribadi karyawan dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan masing-masing, sehinggga dapat memacu perkembanganya. Sebaliknya bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahannya, sehingga dapat membantu dalam memotivasi karyawan dalam bekerja.

7) Hasil penilaian kinerja dapat bermanfat bagi penelitiaan dan pengembangan dibidang personalia secara keseluruhan.

2.2.4. Elemen Penilaian Kinerja

Elemen penilaian kinerja mencakup beberapa aspek, antara lain :

a. Perbaikan kinerja.

b. Pengembangan karyawan.

c. Kepuasan karyawan.

d. Keputusan kompensasi.

e. Keterampilan berkomunikasi.

2.2.5. Komponen Kinerja Karyawan Kantor Akuntan Publik

2.2.5.1. Komitmen Organisasional *(Organisational Commitment)*

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai:

(1) Sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi.

(2) Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi.

(3) Sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi. Komitmen organisasi cenderung didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku.

Komitmen organisasi menyangkut tiga (3) sikap yaitu, rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi.

Komitmen merupakan peristiwa di mana individu sangat tertarik pada atau mempunyai keikatan terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran majikannya. Komitmen lebih dari sekedar keanggotaan, karena keikatan meliputi sikap yang sangat menyenangkan majikan dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi dalam mencapai tujuan. Berbagai penelitian memberikan kesimpulan bahwa terjadinya keikatan (komitmen) menunjuk pada tiga bidang pokok dimana dapat ditemui faktor pengaruh terhadap keikatan dalam organisasi. Bidang-bidang tersebut adalah :

a. Karakteristik individu karyawan, yang meliputi masa jabatannya dalam organisasi, sikap, minat, pendidikan, motif berprestasi dan variasi kekuatan kebutuhannya.
b. Karakteristik pekerjaan, seperti variasi keahlian, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, umpan balik dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
c. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi yang terlihat di masa lampau dengan cara karyawan lainnya memperbincangkan dan mengutarakan perasaan mereka mengenai organisasi.

2.2.5.2. Komitmen profesional *(Professional Commitment)*

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya. Wibowo (1996) mengungkapkan bahwa tidak ada hubungan antara pengalaman karyawan KAP dengan komitmen profesionalisme, lama bekerja hanya mempengaruhi pandangan profesionalisme, hubungan dengan sesama profesi, keyakinan terhadap peraturan profesi dan pengabdian pada profesi. Hal ini disebabkan bahwa semenjak awal tenaga profesional telah dididik untuk menjalankan tugas-tugas yang kompleks secara independen, dan memecahkan permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan tugas-tugas dengan menggunakan keahlian dan dedikasi mereka secara professional.

Komitmen profesional dapat didefinikan sebagai :

(1) Sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari profesi.

(2) Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi.

(3) Sebuah kepentingan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi.

2.2.5.3. Motivasi *(Motivation)*

Motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong, keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Memotivasi orang adalah menunjukkan arah tertentu kepada mereka dan mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikan bahwa mereka sampai kesuatu tujuan. Reksohadiprodjo (1990), mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan.

Motivasi yang diberikan bisa dibagi menjadi dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu vang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan "hadiah". Sedangkan motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan-kekuatan.

Motivasi selalu menjadi perhatian utama dari para manajer karena motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasi atau masyarakat didalam mencapai tujuan-tujuannya. Motif atau motivasi seringkali diartikan dengan dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motivasi tersebut merupakan suatu tenaga yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu.

Menurut T.Hani Handoko (1992) bahwa setiap kegiatan dan tindakan manusia yang normal selalu didorong oleh sesuatu kekuatan dari dalam dirinya disebut sebagai motivasi. Motivasi orang adalah menunjukkan arah kepada mereka dan mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikan bahwa mereka sampai kesana. Bermotivasi adalah ingin melakukan sesuatu berdasarkan keinginan sendiri, atau terdorong oleh apa saja yang ada agar dapat melakukan sesuatu dengan sengaja dan untuk mencapai keberhasilan setelah selesai melakukannya.

Kemampuan seorang manajer dalam memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan, dan berkomunikasi dengan para bawahannya akan menentukan efektivitas seorang manajer, karena motivasi mempunyai pengaruh dalam meningkatkan prestasi dan kepuasan kerja karyawannya. Ada beberapa teori yang mendukung antara lain :

1. Teori Motivasi

Ada beberapa teori tentang motivasi menurut T.Hani Handoko :

a. Teori isi atau teori kepuasan *(Content Theories)*

Teori ini kadang-kadang disebut juga dengan teori kebutuhan, yang memuaskan perhatiannya pada pernyataan apa penyebab perilaku terjadi atau berhenti ? Jawabannya terpusat pada :

1) Kebutuhan-kebutuhan, motif-motif atau dorongan-dorongan karyawan untuk melakukan kegiatan.

2) Hubungan para karyawan dengan organisasi perusahaan yang menyarankan, menyebabkan, mendorong dan mempengaruhi mereka untuk melaksanakan suatu kegiatan.

b. Teori Motivasi Pemeliharaan Herzberg

Pada umumnya para karyawan yang baru cenderung untuk memusatkan perhatian pada tingkat kebutuhan yang lebih rendah dalam pekerjaan pertama mereka, terutama keamanan. Tetapi setelah hal itu terpuaskan, mereka akan berusaha untuk memenuhi tingkatan-tingkatan kebutuhan yang lebih tinggi seperti kebutuhan inisiatif, kreatifitas, dan tanggung jawab.

Pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Frederick Herzberg dengan kelompok risetnya (*Psychological service pittsburgh*), diperoleh dua kelompok faktor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi, yaitu faktor-faktor kepuasan kerja (*job satisfaction*) yang mempunyai pengaruh pendorong bagi prestasi dan semangat

kerja, dan faktor-faktor penyebab ketidakpuasan kerja (*job dissatisfaction*) yang mempunyai pengaruh negatif.

Motivator mempunyai pengaruh meningkatkan prestasi atau kepuasan kerja. Faktor-Faktor pemeliharaan mencegah merosotnya semangat kerja atau efisiensi, dan meskipun faktor-faktor ini tidak dapat memotivasi, tetapi dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja atau menurunkan produktivitas. Perbaikan terhadap faktor-faktor pemeliharaan akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan kerja, tetapi tidak dapat digunakan sebagai sumber kepuasan kerja.

Teori pemeliharaan atau teori dua faktor ini sebenarnya pararel dengan teori hirarki kebutuhan dari Maslow. Motivasi-motivasi berhubungan dengan kebutuhan yang lebih rendah, terutama kebutuhan keamanan dan rasa aman. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2.1

Faktor – faktor pemuas dan pemeliharaan dalam kerja

Faktor Pemuas	Faktor-faktor Pemeliharaan
Prestasi Penghargaan Pekerjaan kreatif dan menantang Tanggung jawab	Kebijaksanaan & administrasi perusahaan Kualitas pengendalian teknik Kondisi kerja Hubungan kerja Status pekerjaan Keamanan kerja Kehidupan pribadi Penggajian

Sumber : T Hani Handoko, 1992:100

2. Teori Proses

Teori ini berusaha memberikan suatu pengertian tentang proses berpikir yang ada pada individu dan berpengaruh terhadap tingkah lakunya. Dengan demikian, penekanan lebih diarahkan pada berusaha menjawab pertanyaan mengenai bagaimana suatu tingkah laku individu digerakkan, diarahkan, dan dihentikan.

Beberapa teori motivasi yang penting termasuk dalam teori proses didasarkan atas :

1) Teori Penghargaan (*Ekspectancy Theory*)

Dalam hubungannya dengan motivasi, teori ini mengatakan bahwa seseorang akan menjadi karyawan yang produktif jika ia melihat adanya kata lain terdapatnya probabilitas yang tinggi terhadap imbalan yang diterima sebagai akibat dari usaha yang telah dilakukan.

2) Teori Pembentukan Perilaku (*Operant Conditioning*)

Skinner mengemukakan pendekatan lain terhadap motivasi yang mempengaruhi dan merubah perilaku kerja, yaitu teori pembentukan perilaku. Pendekatan ini didasarkan terutama atas hukum pengaruh (*low of effect*), yang menyatakan bahwa perilaku yang diikuti dengan konsekuensi-konsekuensi hukuman cenderung tidak diulang, perilaku individu diwaktu mendatang dapat diperkirakan atau dipelajari dari pengalaman diwaktu yang lalu.

Clay Hammer telah mengidentifikasi tiga pedoman penggunaan teknik-teknik pembentukan perilaku, atau disebut teori belajar (*learning theory*), yaitu :

a) Jangan memberikan penghargaan yang sama kepada semua orang.
b) Perhatikan bahwa kegagalan untuk memberikan tanggapan dapat juga mengubah perilaku.
c) Beritahu karyawan tentang apa yang harus dilakukan untuk mendapatkan penghargaan, jangan memberikan hukuman didepan karyawan lain.

3. Teori Keadilan

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan selalu cenderung membandingkan antara masukan-masukan yang mereka berikan pada pekerjaannya dalam bentuk pendidikan, pengalaman, latihan dan usaha, dengan hasil-hasil atau penghargaan-penghargaan yang mereka terima, seperti mereka membandingkan balas jasa yang diterima, seperti mereka membandingkan balas jasa yang diterima dirinnya untuk pekerjaan yang sama.

Keyakinan atas dasar membandingkan tentang adanya ketidakadilan, dalam bentuk pembayaran kurang atau lebih, akan mempunyai pengaruh pada perilaku dalam pelaksanaan kegiatan.

4. Jenis-jenis Motivasi

Pada dasarnya jenis-jenis motivasi dikelompokkan menjadi dua:

a. Motivasi Fisiologis

Merupakan dorongan alamiah yang mengarahkan orang untuk melakukan tindakan. Contohnya orang yang lapar akan mendorong orang tersebut untuk melakukan tindakan mencari makanan.

b. Motivasi Psikologis

Merupakan akibat dari ketegangan psikologis, yang dapat dikategorikan sebagai berikut :

1. Kasih sayang

Motivasi untuk menciptakan kehangantan serta memelihara keharmonisan dan kepuasan emosional dalam hubungannya dengan orang lain.

2. Mempertahankan diri

Motivasi untuk melindungi kepribadian, menghindari luka fisik atau mental.

3. Memperkuat diri

Motivasi untuk mengembangkan kepribadian berprestasi, menaikkan *prestise*.

2.2.5.4. Kesempatan Kerja *(Career Opportunity)*

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

Mengenai kesempatan bagi karyawan perempuan, pada umumnya baik karyawan perempuan dan laki-laki menyetujui bahwa karyawan perempuan diberi pembebanan 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 bagi karyawan untuk menjadi *partner*, terdapat perbedaan antara laki-laki dan perempuan.

2.2.5.5. Kepuasan Kerja *(Job Satisfaction)*

Kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang ditakuni yang seharusnya diterima (Robbins, 1996). Luthans (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 sejauh mana hasil kerja memenuhi atau melebihi harapan seseorang. Ketiga, kepuasan kerja mencerminkan hubungan dengan berbagai sikap lainnya dari para individual.

Kepuasan kerja *(job satisfaction)* adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dengan mana para karyawan

memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya..

Menurut Luthans (1995), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian kerja seseorang atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi seseorang mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang dipandang penting. Ada tiga dimensi penting dalam kepuasan kerja, yaitu:

1. Kepuasan kerja adalah sebuah respon emosional terhadap situasi kerja.
2. Kepuasan kerja sering ditentukan oleh seberapa baik *outcome* kurang atau melebihi pengharapan.
3. Kepuasan kerja menggambarkan beberapa perilaku yang berhubungan.

Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif yang berbeda dari pemikiran obyektif dan keinginan perilaku. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, jadi kepuasan kerja juga berhubungan erat dengan teori keadilan.

Menurut Gibson (2000), kepuasan kerja adalah suatu sikap yang dipunyai individu mengenai pekerjaannya. Hal ini dihasilkan dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya, didasarkan pada faktor lingkungan kerja, seperti gaya penyelia, kebijakan dan prosedur, afiliasi kelompok kerja dan tunjangan. Sementara banyak

dimensi telah dihimpun dari kepuasan kerja, ada lima hal yang terutama mempunyai karakteristik penting, yaitu:

1. Pembayaran : suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari pembayaran.
2. Pekerjaan : sampai sejauh mana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan untuk menerima tanggung jawab.
3. Kesempatan promosi : adanya kesempatan untuk maju.
4. Penyelia : kemampuan penyelia untuk memperlihatkan ketertarikan dan perhatian kepada pekerja.
5. Rekan sekerja : sampai sejauh mana rekan sekerja bersahabat, kompeten dan mendukung.

Menurut Lawler (1973) ada beberapa teori mengenai kepuasan kerja, antara lain:

1. *Discrepancy Theory*

   Teori ini mengatakan bahwa kepuasan ditentukan oleh perbedaan antara *actual outcome* yang diterima seseorang dengan perasaan seseorang mengenai *outcome level* yang seharusnya dia diterima. Menurut teori ini, apa yang diterima sebaiknya dibandingkan dengan *outcome level* yang lain dan ketika ada perbedaan – ketika hasil yang diterima dibawah *outcome level* yang lain – menghasilkan ketidakpuasan. Apabila hasil yang diterima lebih besar dari yang diinginkan, maka akan menghasilkan kepuasan.

2. *Equity Theory*

Equity Theory menekankan pada keseimbangan input dan *outcome* orang lain penting dalam menentukan bagaimana seseorang akan menilai keadilan dari keseimbangan input dan *outcome*-nya sendiri. Teori ini berpendapat bahwa seseorang menilai keadilan keseimbangan input dan *outcome*-nya sendiri dengan keseimbangan input dan *outcome* orang lain yang mereka bandingkan menurut persepsi mereka. Kepuasan ditentukan oleh rasio dari apa yang diterima seseorang dari pekerjaannya berhubungan dengan apa yang dia lakukan pada pekerjaannya.

3. *Two-Factor Theory*

Faktor-faktor seperti pencapaian prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri dan tanggung jawab mempunyai hubungan dengan perasaan puas seseorang, sedangkan kondisi kerja, hubungan interpersonal, supervisi dan kebijakan perusahaan biasanya berhubungan dengan perasaan tidak puas seseorang.

Douglas McGregor (Kinard, 1988) mengemukakan *Theory X* yang didasarkan pada sifat-sifat manusia. Asumsi-asumsi teori X tersebut adalah sebagai berikut:

1. Rata-rata orang mempunyai sifat tidak suka pada pekerjaan dan akan menghindarinya jika memungkinkan.

2. Karena ketidaksukaan tersebut, banyak orang harus dipaksa, dikontrol, diperintah dan diancam dengan hukuman supaya mereka bekerja cukup keras untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Rata-rata orang lebih suka diperintah, berharap untuk menghindari tanggung jawab, mempunyai ambisi yang relatif kecil dan yang terutama menginginkan keamanan.

Teori X menggambarkan tabiat atau sifat manusia akan ketidaksukaan pada pekerjaan begitu besar bahkan kesanggupan pemberian kompensasi tidak akan mengatasi hal tersebut.

Selain Teori X, McGregor juga mengemukakan *Theory Y* yang menekankan kebutuhan dengan membiarkan karyawan menggunakan talentanya untuk mencapai kepuasan kerja dan mencapai tujuan organisasi pada waktu yang sama. Asumsi-asumsi Teori Y tersebut adalah sebagai berikut:

1. Mencurahkan usaha secara fisik dan mental dalam pekerjaan adalah biasa dalam bekerja atau istirahat.
2. Kontrol eksternal dan ancaman hukuman bukan satu-satunya jalan untuk membuat orang bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Orang akan melakukan *self direction* dan *self-control* untuk tujuan-tujuan yang mereka sepakati.
3. Komitmen pada tujuan tergantung pada hubungan kompensasi dengan pencapaian mereka.

4. Pada kondisi yang benar, rata-rata orang mempelajari tidak hanya untuk menerima tetapi juga mencari tanggung jawab.
5. Banyak orang mempunyai tingkat imajinasi, kepintaran dan kreativitas yang tinggi dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi.
6. Intelektualitas rata-rata orang yang potensial hanya sebagian dimanfaatkan pada kondisi kehidupan industrial modern.

Karyawan dalam Teori X menurut Douglas, malas dan tidak mau bekerja, dan harus dibujuk agar mengerjakan kewajibannya kepada perusahaan. Jadi, manajemen berdasarkan pendekatan Teori X akan melakukan pendekatan terhadap organisasi dalam bentuk struktur pekerjaan, pengawasan yang ketat dan imbal jasa atas kinerja yang baik.

Pada Teori Y, karyawan diikutsertakan dalam pembuatan keputusan karena hal tersebut penting dan berhubungan dengan pekerjaan seseorang. Pemberian otonomi yang lebih besar kepada karyawan melalui tugas atau pekerjaan yang spesifik adalah penting pada proses motivasi karyawan. Peran manajemen pada teori ini adalah tidak untuk memanipulasi karyawan tetapi untuk menciptakan atmosfir dimana karyawan dapat menggunakan komitmen dan keterlibatan mereka untuk memuaskan kebutuhan mereka sebaik hal tersebut pada organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Robbins (1999) adalah pekerjaan yang menantang, penghargaan yang sepadan, kondisi kerja yang mendukung dan rekan kerja yang mendukung serta kesesuaian antara pekerjaan dengan kepribadian individu. Dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pekerjaan yang menantang

   Pekerjaan yang memberikan kesempatan kepada mereka untuk menawarkan berbagai macam tugas, kebebasan dan feedback atas pekerjaan mereka.

   Karyawan yang mengendalikan pekerjaan mereka akan lebih puas bekerja daripada karyawan yang dikendalikan oleh mesin.

2. Penghargaan yang sepadan

   Promosi menawarkan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih besar dari peningkatan status sosial.

3. Kondisi kerja yang mendukung

   Adanya lingkungan kerja yang sesuai dengan individu, dukungan atasan untuk bekerja lebih baik sehingga terciptanya kenyamanan kerja pribadi dan kepuasan kerja.

4. Rekan kerja yang suportif

   Rekan kerja yang ramah dan penuh dukungan perilaku atasan, seperti mendengarkan pendapat karyawan dan menunjukkan keterketarikan pribadi terhadap karyawan.

5. Kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian individu

   Bakat dan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan tuntutan pekerjaan, dan bisa mengekspresikan diri dalam pekerjaannya.

Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh fungsi dan level karyawan dalam organisasi. Karyawan pada level tingkat tinggi merasa lebih puas karena mereka memiliki otonomi yang lebih besar, pekerjaan ledih bervariasi serta memiliki kebebasan dalam penilaian. Karyawan pada level bawah lebih mungkin mengalami ketidakpuasan dan kebebasan. Hal itu juga terjadi pada karyawan yang berpendidikan tinggi yang diberikan pekerjaan tetapi tidak sepadan dengan kemampuan dan keahliannya. Ketidakpuasan dan kebosanan juga bisa terjadi pada karyawan yang menghendaki status sosial yang tinggi dalam pekerjaan, sehingga mereka mencari pekerjaan yang memberikan tanggung jawab yang besar.

2.2.5.6. Hasil Kerja

Menurut Suyadi Prawiro S. (1999), penilaian hasil kerja adalah proses penilaian hasil kerja yang digunakan pihak manajemen untuk memberikan informasi kepada para karyawan secara individual, tentang mutu hasil pekerjaannya dipandang dari sudut kepentingan perusahaan. Oleh karena itu penilaian kinerja merupakan alat yang bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan, dengan itu karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain meningkatkan motivasi karyawan,

Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur. Sedangkan untuk kepuasan kerja menunjukkan adanya perbedaan antara auditor laki-laki dan wanita. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya., yaitu penelitian Joseph M. Larkin (1990) mengemukakan bahwa gender mempunyai hubungan yang kuat dengan penilaian kinerja pada kepuasan kerja. Dari penelitian tersebut dapat dilihat bahwa terdapat perbedaan maupun kesetaraan, akibat perilaku gender yang tidak berlaku secara mutlak pada semua indikator. Kenyataan menunjukkan adanya kesetaraan pada beberapa indikator dan terdapat pula adanya perbedaan pada beberapa indikator lainnya.

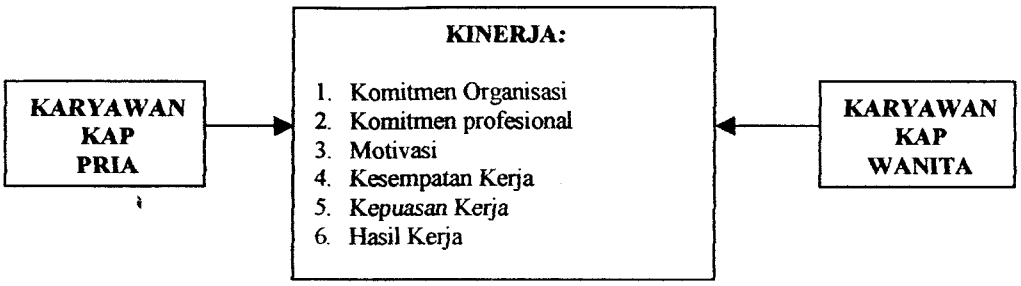
2.2.7. HIPOTESIS

Berdasarkan kajian teori yang didukung dengan beberapa peneliti terdahulu yang menyatakan bahwa jenis kelamin mempengaruhi kinerja karyawan KAP yang meliputi komitmen organisasi, komitmen profesional, motivasi, kesempatan kerja, kepuasan kerja dan hasil kerja. Atas dasar hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

> "Ada perbedaan kinerja antara karyawan KAP pria dan wanita pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta tahun 2004 yang diproksikan ke dalam komitmen organisasi, komitmen profesional, motivasi, kesempatan kerja, dan kepuasan kerja, secara individu"

Gambar I dibawah ini menunjukkan kerangka pemikiran yang dibuat dalam model skema, sebagai berikut:

Gambar 2.1
Model Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan membahas mengenai kriteria responden dan penentuan populasi dan prosedu pengambilan sampel, prosedur pengumpulan data dan materinya, definisi operasional, teknik pengukuran kualitas data serta teknik pengolahan data.

3.1. Populasi dan Prosedur Penentuan Sampel

Penelitian ini dilakukan dengan metode survey. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada para karyawan yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta tahun 2004 yang terdaftar pada direktori Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) per 31 Januari 2004. Terdapat 9 Kantor Akuntan Publik dengan 52 responden yang bekerja pada KantorAkuntan Publik. Dan 52 responden tersebut 29 adalah responden pria dan 23 responden wanita.

Menurut Suharsimi Arikunto (2002) apabila jumlah subyek kurang dari 100 orang sebaiknya subyek tersebut diambil seluruhnya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Menurut Sugiyono (1999), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek tertentu yang mempunyai kualitas yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik kesimpulan. Dalam hal ini yang menjadi obyek penelitian adalah karyawan KAP di wilayah Yogyakarta.

Populasi dalam penelitian ini terbagi dalam dua (2) kategori jenis kelamin. Jumlah populasi karyawan yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di wilayah Yogyakarta adalah sebagai berikut :

1. Pria : 29 orang
2. Wanita : 23 orang

Jumlah : 52 orang

Sumber : Hasil survey pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta

Karena jenis penelitian adalah penelitian sensus maka jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 52 orang.

3.2. Prosedur Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dikirim secara langsung dan disertai surat permohonan kepada pimpinan Kantor Akuntan Publik untuk memberikan penjelasan tentang tujuan penelitian untuk kepentingan ilmiah. Untuk menjaga kerahasiaan responden maka kuesioner dirancang tanpa mencantumkan identitas diri. Penjelasan petunjuk pengisian kuesioner dibuat sederhana dan sejelas mungkin untuk memudahkan pengisian jawaban sesungguhnya dengan lengkap.

Responden diminta untuk menunjukkan tingkat yang mereka yakini sesuai dengan keadaan di Kantor Akuntan Publik tempat responden bekerja, dengan memilih salah satu jawaban pada setiap item. Skala ordinal berupa skala likert lima (5) poin, mulai dari **(1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Netral, (4) Setuju, (5) Sangat Setuju,** yang digunakan untuk mengukur dengan

elemen-elemennya yaitu aspek komitmen organisasional, aspek komitmen profesional, aspek motivasi, aspek kesempatan kerja, aspek kepuasan kerja dan aspek hasil kerja.

3.3. Definisi Operasional

Pada sub bagian ini diuraikan definisi dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian sebagai proksi dari kinerja serta operasionalisasinya. Disamping itu dijelaskan pula pertimbangan-pertimbangan yang digunakan untuk menjelaskan mengapa variabel-variabel tersebut dianggap penting untuk diteliti berkaitan dengan pengaruh gender terhadap kinerja karyawan di lingkungan Kantor Akuntan Publik. Perincian masing-masing proksi kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.3.1. Komitmen Organisasional *(Organizational Commitment)*

Komitmen organisasional adalah kekuatan individu yang didefinisikan dan dikaitkan dengan bagian organisasi. Hal ini akan merefleksikan sikap individu yang akan tetap sebagai anggota organisasi ditunjukkan dengan kerja kerasnya. Untuk mengukur komitmen organisasi digunakan instrumen. Instrumen ini terdiri enam (6) item pertanyaan yang terdiri dari keterkaitan pribadi dengan perusahaan yang kuat, sulit meninggalkan perusahaan, senang berkarir di perusahaan, bekerja demi kepentingan perusahaan, berani berkorban demi perusahaan, dan keyakinan akan mendapatkan fasilitas dari perusahaan. Keseluruhan item pertanyaan diukur dengan lima (5) poin skala likert.

3.3.2. Komitmen profesional *(Professional Commitment)*

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu. Pada penelitian ini komitmen profesional diukur menggunakan beberapa instrumen. Instrumen ini terdiri dari lima (5) pandangan yang diringkas sedemikian rupa sehingga menjadi enam (6) item dengan lima (5) point skala likert. Item-item tersebut terdiri dari penyelesaian pekerjaan dengan baik, memiliki tanggung jawab yang besar terhadap publik, menjalin hubungan yang baik antar sesama profesi, tidak terhalang oleh peraturan-peraturan, pengabdian yang baik terhadap profesi, dan bekerja dengan mengacu pada tujuan-tujuan perusahaan.

3.3.3. Motivasi *(Motivation)*

Motivasi dipandang sebagai kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu atau berperilaku tertentu. Pengukuran ini menggunakan pendekatan teori ekspektasi. Poin utama dari teori ini adalah motivasi individu untuk melakukan suatu tingkat usaha tertentu akan tergantung kepada nilai *outcome* yang diterima dari usaha yang telah dilakukan, jadi ada kemungkinan usaha akan menemukan kinerja dan kinerja akan mengarahkan outcome. Bila salah satu komponen model rusak maka akan mempengaruhi kinerja. Pengukuran motivasi menggunakan instrumen dengan enam (6) item dan lima (5) skala likert yang terdiri dari gaji, keamanan kerja, jaminan hari tua, berperan untuk memberikan pendapat, jenjang karir dan komisi.

3.3.4. Kesempatan Kerja *(Career Opportunity)*

Kesempatan dalam penelitian ini dimaksudkan sebagai peluang mendapatkan kesetaraan dalam pengembangan atau promosi dan mendapatkan penugasan serta dalam penetapan gaji dan kenaikan secara berkala. Untuk mengukur kesempatan kerja digunakan instrumen yang terdiri dari lima (5) item dengan lima (5) poin skala likert yang terdiri dari peluang yang sama, promosi jabatan, kerja yang menantang, dan program peningkatan gaji.

3.3.5. Kepuasan Kerja *(Job Satisfaction)*

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai tingkat kepuasan individu dengan posisinya dalam organisasi secara relatif dibandingkan dengan teman sekerja lain. Kepuasan kerja pada penelitian ini diukur dengan menggunakan empat (4) item dengan lima (5) poin skala likert yang terdiri dari pengembangan diri, teman yang menyenangkan, pimpinan yang bijaksana, penghargaan dan kepuasan atas gaji yang diperoleh.

3.3.6. Hasil Kerja

Hasil kerja adalah penilaian hasil kerja yang digunakan pihak manajemen untuk memberikan informasi kepada para karyawan secara individual, tentang mutu hasil pekerjaannya dipandang dari sudut kepentingan perusahaan. Oleh karena itu penilaian kinerja merupakan alat yang bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan

memotivasi kalangan karyawan, dengan itu karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain meningkatkan motivasi karyawan, karyawan KAP juga dapat mengembangkan kemampuan pribadi dan meningkatkan kemampuan di masa yang akan datang dapat dipengaruhi oleh umpan balik mengenai kinerja akuntan. Hasil kerja pada penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen yang terdiri dari empat (4) item dengan lima (5) poin skala likert yang terdiri dari ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, peningkatan kuantitas kerja, mampu mengatasi kesulitan kerja, dan kerjasama antara teman seprofesi.

Setiap responden ditanya tentang empat pertanyaan yang terkait dengan kepuasan kerja. Nilai secara agregat = 20 dari hasil empat pertanyaan mengindikasikan kepuasan yang ekstrim dari pekerjaan seseorang. Secara agregat skor keempat pertanyaan tersebut mengusulkan ketidakpuasan yang ekstrim dari pekerjaan.

3.4. Teknik Analisis Data

3.4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas adalah pengujian validitas terhadap semua item. Pada penelitian ini pengujian validitas menggunakan teknik *corrected item-total correlation,* yaitu dengan cara mengkorelasi skor tiap item dengan skor totalnya. Setiap item pertanyaan dikatakan mempunyai validitas yang tinggi jika terdapat skor kesejajaran (korelasi yang tinggi) terhadap skor total. Kriteria yang

digunakan valid atau tidak-valid adalah apabila koefisien korelasi r kurang dari nilai r tabel dengan tingkat signifikansi 5 %, berarti butir pertanyaan tersebut tidak valid.

3.4.2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap alat test (instrument). Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila diukur dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Indikator untuk uji reliabilitas adalah Cronbach Alpha, apabila nilai Alpha Cronbach > 0,6 berarti menunjukkan instrumen yang digunakan reliable (Ghozali, 2002). Suatu instrument dapat memiliki tingkat kepercayaan tinggi jika hasil dari pengujian tes / instrument tersebut menunjukkan hasil yang tetap, kalaupun terjadi perubahan hasil tes / instrument, perubahan tersebut dianggap tidak berarti (Syahri Alhusin, 2002)

2. Uji Independent T test

Tahap kedua, menganalisis perbedaan kinerja gender karyawan KAP yang diproksikan ke dalam komitmen organisasi, komitmen profesional, motivasi, kesempatan kerja, kepuasan kerja dan hasil kerja. Alat uji yang digunakan adalah Independent Sampel T test. Untuk melihat homogenitas variance data antara auditor pria dan wanita peneliti melakukan uji *Levene's test.* Level confidence pada penelitian ini adalah 95 % dengan level toleransi kesalahan adalah 5 %.

Untuk mengetahui adanya perbedaan kinerja antara karyawan KAP pria dan wanita pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta 2004 yang diproksikan ke dalam komitmen organisasi, komitmen profesional, motivasi, kesempatan kerja, kepuasan kerja dan hasil kerja, dapat dilihat melalui uji hipotesa yang menggunakan T test. Kriteria yang diberikan:

Ho : "Tidak ada perbedaan kinerja antara karyawan KAP pria dan wanita pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta 2004 yang diproksikan ke dalam komitmen organisasi, komitmen profesional, motivasi, kesempatan kerja, kepuasan kerja dan hasil kerja, secara individual".

Ha : "Ada perbedaan kinerja antara karyawan KAP pria dan wanita pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta 2004 yang diproksikan ke dalam komitmen organisasi, komitmen profesional, motivasi, kesempatan kerja, kepuasan kerja dan hasil kerja, secara individual".

Untuk membuktikan hipotesa yang diajukan digunakan uji t dengan (α) 5% atau tingkat keyakinan 95%. Hipotesis dibuktikan dengan menggunakan uji beda rata-rata antara kinerja karyawan pria dan wanita. Uji beda rata-rata dilakukan dengan membandingkan nilai t-statistik dengan taraf signifikan tertentu (5%). Kesimpulan hasil analisis pada penelitian ini diarahkan pada nilai-p *(p-value)*. Bila nilai-p lebih besar dari batas toleransi 5% berarti hasil analisis menerima hipotesis null. Tetapi bila nilai-p lebih kecil dari batas toleransi 5% maka hasil analisis menolak hipotesis null.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab empat ini,akan dikemukakan mengenai hasil pengembalian kuesioner dari responden. Kemudian peneliti melakukan analisis data yang telah terkumpul Data yang telah dikumpulkan tersebut merupakan hasil jawaban responden yaitu karyawan KAP yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta (Lampiran 2. Hal. 6-7). Sesuai dengan permasalahan dan perumusan model yang telah dikemukakan, serta kepentingan pengujian hipotesis, maka teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis kuantitatif. Analisis statistik deskriptif yaitu statisitik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dengan menyajikan data dalam bentuk persentase. Sedangkan analisis kuantitatif yaitu analisis yang didasarkan pada hasil perhitungan statistik untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

Peneliti telah menyebar kuesioner sebanyak 52 eksemplar dengan jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 46 eksemplar dan jawaban tidak lengkap sebanyak 2 eksemplar, sehingga total kuesioner yang dapat dijadikan sebagai sumber data hanya 44 responden atau 85% dari jumlah kuesioner yang disebar. Data ini dirasa sudah cukup karena tingkat pengembalian sudah melebihi nilai minimal yaitu sebanyak 20%.

4.1. Analisis Deskriptif

Analisis dalam skripsi ini menggambarkan analisis deskriptif atas jawaban yang diberikan untuk kemudian disajikan dalam bentuk tabel. Analisa deskriptif digambarkan untuk menguraikan tentang karakteristik dari suatu keadaan dari obyek yang diteliti. Responden yang diambil untuk penelitian ini sebanyak 44 orang, yaitu karyawan KAP yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta yang diambil pada 9 Kantor Akuntan Publik yaitu :

1. KAP. Hadori dan Rekan, Jln. Suroto no.3 Yogyakarta.
2. KAP. Drs. Kumalahadi, Jln. Mayjen Sutoyo no. 79 Yogyakarta.
3. KAP. Drs. Abdul Muntholib, Jln. Anggrek no. 26 Baciro, Yogyakarta.
4. KAP. Drs. Bambang Hartadi, Gedung Pusat Universitas Teknologi Yogyakarta, lt 2, Ringroad Utara Jombor, Yogyakarta.
5. KAP. Drs. Henry Susanto, Jln. Gajah Mada no. 22 Yogyakarta.
6. KAP. Dra. Hj. M. Sri Suharni , Jln. Babaran 13-UH Yogyakarta.
7. KAP. Hadiono, Jln. Kusbini no. 27 Yogyakarta.
8. KAP. Drs. Pamudji, Jln. Veteran no. 5 Yogyakarta.
9. KAP. Dra. Suhartati dan Rekan, Perum Nogotirto 1/11, Nogotirto, Gamping, Sleman, Yogyakarta.

4.1.1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi, jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir, masa kerja dan umur responden. Karakteristik responden tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil jawaban responden tentang jenis kelamin dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.1

Klasifikasi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Pendidikan terkahir	Jumlah	Persentase
Wanita	18	40,9%
Pria	26	59,1%
Jumlah	44	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2005 (Lampiran 3, hal: 8)

Dari tabel 4.1 diatas menunjukan bahwa mayoritas responden adalah berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 26 orang atau 59,1% dan sisanya 18 orang atau 40,9% adalah berjenis kelamin pria. Hal ini disebabkan karena sebagian besar pimpinan perusahaan dalam merekrut karayawan KAP masih didominasi oleh kaum laki-laki, dimana kelompok responden ini memiliki ketegasan dalam pengambilan keputusan, dibandingkan dengan kaum wanita termasuk dalam melaksanakan audit laporan keuangan sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan seseorang dapat mempengaruhi tingkat keprofesionalannya sebagai profesi karyawan KAP yang tercermin dalam sikap dan perilaku mereka. Hasil karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikannya dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.2

Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
S1	33	75%
S2	11	25.0%
Total	44	100%

Sumber : Data primer, 2005 (Lampiran 3, hal: 8)

Dengan melihat struktur pendidikan responden di Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di Yogyakarta dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan KAP adalah berpendidikan S1 yaitu sebesar 33 orang atau 75% dan tingkat pendidikan terakhir S2 yaitu sebesar 11 orang atau 25%.

Hasil diatas dapat dimaknakan bahwa rata-rata karyawan KAP telah berpendidikan tinggi, dengan tingkat pendidikan terakhir S1, sehingga karyawan KAP ini telah memiliki kecenderungan kinerja secara profesional untuk menghasilkan audit yang berkualitas.

c. **Masa Kerja Responden**

Hasil deskripsi tentang responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
< 1 tahun	20	45,4%
1 - 2 tahun	16	36,4%
> 2 tahun	8	18,2%
Total	44	100%

Sumber : Data Primer (2005) (Lampiran 3, hal: 8)

Dengan melihat struktur masa kerja yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta dapat diketahui bahwa dari 44 responden, 20 orang atau 45,4% yang memiliki pengalaman bekerja selama < 1 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa responden belum berpengalaman dalam mengerjakan tugas. Bagi responden yang berpengalaman 1 - 2 tahun yaitu sebanyak 36,4% (dalam penelitian ini banyak dari responden berpengalaman 1 – 2 tahun sebanyak 16 responden). Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman responden masih minim dalam mengerjakan tugas. Begitupula pada responden yang berpengalaman > 2 tahun sebanyak 8 responden atau 18,2%. Hal ini menunjukkan bahwa responden sudah baik dalam mengerjakan tugas karena memiliki pengalaman yang banyak.

d. Umur Responden

Berdasarkan hasil jawaban terhadap umur responden dapat disajikan dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 4.4

Umur Responden

Umur Responden	Frekuensi	Persentase
20 – 29 tahun	21	47,7%
30 – 39 tahun	16	36,4%
40 – 49 tahun	7	15,9%
50 – 60 tahun	0	0%
> 60 tahun	0	0%
Total	44	100%

Sumber : Data primer diolah, 2005 (Lampiran 3, hal: 8)

Dengan melihat struktur umur responden yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta dapat diketahui bahwa dari 44 responden sebagian besar responden berusia antara 20 – 29 tahun yaitu sebanyak 21 orang atau 47,7%. Hal ini menunjukkan bahwa banyak responden yang bekerja berumur 20 –29 tahun karena biasanya para responden yang bekerja di Kantor Akuntan Publik pada usia ini memiliki kinerja yang baik dan memiliki motivasi yang tinggi. Sedangkan responden yang berumur antara 30 – 39 tahun sebanyak 16 orang atau 36,4%, berumur antara 40 – 49 tahun sebanyak 7 orang atau 15,9%, dan tidak ada responden yang berumur antara 50 – 60 tahun dan responden yang berumur >60 tahun.

Hal ini berarti sebagian besar responden adalah berusia produktif, sehingga diharapkan kinerja karyawan KAP ini akan lebih baik, karena masih memiliki motivasi dan semangat kerja yang tingi.

4.1.2. Deskriptif Variabel Penelitian

Ada enam (6) faktor yang menjadi obyek pengkajian dalam penelitian ini yang merupakan komponen dari kinerja karyawan. Keenam faktor tersebut adalah komitmen organisasi, komitmen profesional, motivasi, kesempatan kerja, kepuasan kerja dan hasil kerja. Penilaian diambil dari nilai rata-rata setiap faktor. Dari nilai rata-rata tersebut kemudian di skor dengan interval sebagai berikut:

Rata-rata 1 s/d skor 1,79 : Sangat Tidak Setuju

Rata-rata 1,80 s/d skor 2,59 : Tidak Setuju

Rata-rata 2,6 s/d skor 3,39 : Netral

Rata-rata 3,40 s/d skor 4,19 : Setuju

Rata-rata 4.20 s/d skor 5,00 : Sangat setuju

Dari hasil penilaian responden maka dapat dijelaskan besarnya jawaban responden untuk masing-masing variabel yaitu sebagai berikut:

a. Komitmen Organisasi

Terdapat enam (6) pertanyaan yang berhubungan dengan pertanyaan mengenai variabel komitmen organisasi. Dari rata-rata jawaban responden dapat diperlihatkan pada tabel 4.5

Tabel 4.5

Klasifikasi Jawaban Responden Pada Variabel Komitmen Organisasi

Jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (B)	Persentase	N = F x B
Sangat tidak setuju	0	1	0.0%	0
Tidak setuju	0	2	0.0%	0
Netral	8	3	18.2%	24
Setuju	21	4	47.7%	84
Sangat Setuju	15	5	34.1%	75
Total	**44**		100%	183
Rata-rata	**4.16**			

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2005 (Lampiran 3, hal 9)

Dari tabel 4.5 dapat diketahui bahwa tidak ada satupun responden yang memberikan penilaian sangat tidak setuju dengan nilai 0 dan tidak setuju dengan nilai 0. Sedangkan responden yang memberikan penilaian netral sebanyak 8 orang atau 18,2% dengan nilai 24, penilaian setuju sebanyak 21 orang atau 47,7% dengan nilai 84, dan sangat setuju sebanyak 15 orang atau 34,1% dengan nilai 75. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tertinggi pada jawaban setuju. Dengan nilai rata-rata sebesar 4,16 menunjukkan bahwa secara menyeluruh karyawan KAP telah memberikan penilaian yang setuju terhadap variabel komitmen organisasinya, dimana karyawan KAP memiliki keyakinan yang tinggi dan menerima terhadap tujuan perusahaan, bersungguh-sungguh berkorban demi perusahaan, dan percaya bahwa perusahaan akan memberikan fasilitas yang terbaik.

b. Komitmen profesional

Terdapat enam (6) pertanyaan yang berhubungan dengan pertanyaan mengenai variabel komitmen profesional. Dari rata-rata jawaban responden dapat diperlihatkan pada tabel 4.6

Tabel 4.6

Klasifikasi Jawaban Responden pada Variabel Komitmen Profesional

Jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (B)	Persentase	N = F x B
Sangat tidak setuju	1	1	2.3%	1
Tidak setuju	1	2	2.3%	2
Netral	11	3	25.0%	33
Setuju	25	4	56.8%	100
Sangat Setuju	6	5	13.6%	30
Total	**44**		100%	166
Rata-rata	**3.77**			

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2005 (Lampiran 3, hal 9)

Dari tabel 4.6 dapat diketahui bahwa responden yang memberikan penilaian sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2,3% dengan nilai 1, dan tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2,3% dengan nilai 2. Sedangkan responden yang memberikan penilaian netral sebanyak 11 orang atau 25% dengan nilai 33, memberikan penilaian setuju sebanyak 25 orang atau 56,8% dengan nilai 100 dan sangat setuju sebanyak 6 orang atau 13,6% dengan nilai 30. Hal ini berarti nilai terbesar pada jawaban setuju yaitu 100. Dengan nilai rata-rata sebesar 3,77 menunjukkan bahwa secara menyeluruh karyawan KAP telah memberikan penilaian yang setuju terhadap variabel komitmen profesionalnya, yang meliputi kepecayaan terhadap profesi, kemauan

sungguh-sungguh untuk bekerja demi profesinya dan memelihara keangotaan profesi.

c. Motivasi

Terdapat enam (6) pertanyaan yang berhubungan dengan pertanyaan mengenai motivasi. Rata-rata jawaban responden dapat diperlihatkan pada tabel 4.7

Tabel 4.7

Klasifikasi Jawaban Responden pada Variabel Motivasi

Jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (B)	Persentase	N = F x B
Sangat tidak setuju	0	1	0.0%	0
Tidak setuju	2	2	4.5%	4
Netral	5	3	11.4%	15
Setuju	20	4	45.5%	80
Sangat Setuju	17	5	38.6%	85
Total	**44**		100%	184
Rata-rata	**4.18**			

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2005 (Lampiran 3, hal 9)

Dari tabel 4.7 dapat diketahui bahwa responden yang memberikan penilaian sangat tidak setuju tidak ada atau 0% dengan nilai 0, dan tidak setuju sebanyak 2 orang atau 4,5% dengan nilai 4. Sedangkan responden yang memberikan penilaian netral sebanyak 5 orang atau 11,4% dengan nilai 15, memberikan penilaian setuju sebanyak 20 orang atau 45,5% dengan nilai 80 dan sangat setuju sebanyak 17 orang atau 38,6% dengan nilai 85. Hal ini berarti nilai terbesar terdapat pada jawaban sangat setuju yaitu 85. Dengan nilai rata-rata sebesar 4,18 menunjukkan bahwa secara

menyeluruh karyawan KAP telah memberikan penilaian yang setuju terhadap variabel motivasi, yang meliputi gaji, keamanan kerja, jaminan hari tua, jenjang karir dan keadilan terhadap komisi yang diberikan.

d. Kesempatan kerja

Terdapat empat (4) pertanyaan yang berhubungan dengan pertanyaan mengenai kesempatan kerja. Dari rata-rata jawaban responden dapat diperlihatkan pada tabel 4.8

Tabel 4.8

Klasifikasi Jawaban Responden pada Variabel Kesempatan Kerja

Jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (B)	Persentase	N = F x B
Sangat tidak setuju	1	1	2.3%	1
Tidak setuju	3	2	6.8%	6
Netral	14	3	31.8%	42
Setuju	14	4	31.8%	56
Sangat Setuju	12	5	27.3%	60
Total	**44**		100%	165
Rata-rata	**3.75**			

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2005 (Lampiran 3, hal 9)

Dari tabel 4.8 dapat diketahui bahwa responden yang memberikan penilaian sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2,3% dengan nilai 1, dan tidak setuju sebanyak 3 orang atau 6,8% dengan nilai 6. Sedangkan responden yang memberikan penilaian netral sebanyak 14 orang atau 31,8% dengan nilai 42, memberikan penilaian setuju sebanyak 14 orang atau 31,8% dengan nilai 56 dan sangat setuju sebanyak 12 orang atau 27,3% dengan nilai 60. Hal ini berarti nilai tertinggi pada jawaban sangat

setuju. Dengan nilai rata-rata sebesar 3,75 menunjukkan bahwa secara menyeluruh karyawan KAP telah memberikan penilaian yang setuju terhadap variabel kesempatan kerja, dimana setiap karyawan mempunyai peluang yang sama dalam pengembangan karir, promosi jabatan, kerja yang menantang dan program peningkatan gaji secara berkala.

e. Kepuasan kerja

Terdapat lima (5) pertanyaan yang berhubungan dengan pertanyaan mengenai kepuasan kerja. Dari rata-rata jawaban responden dapat diperlihatkan pada tabel 4.9

Tabel 4.9

Klasifikasi Jawaban Responden pada Variabel Kepuasan Kerja

Jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (B)	Persentase	F x B
Sangat tidak setuju	3	1	6.8%	3
Tidak setuju	8	2	18.2%	16
Netral	8	3	18.2%	24
Setuju	7	4	15.9%	28
Sangat Setuju	18	5	40.9%	90
Total	**44**		100%	161
Rata-rata	**3.66**			

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2005 (Lampiran 3, hal 10)

Dari tabel 4.9 dapat diketahui bahwa responden yang memberikan penilaian sangat tidak setuju sebanyak 3 orang atau 6,8% dengan nilai 3, dan tidak setuju sebanyak 8 orang atau 18,2% dengan nilai 16. Sedangkan responden yang memberikan penilaian netral sebanyak 8 orang atau 18,2% dengan nilai 28, memberikan penilaian setuju sebanyak 7 orang atau

15,9% dengan nilai 28 dan sangat setuju sebanyak 18 orang atau 40,9% dengan nilai 90. Hal ini berarti nilai tertinggi terjadi jawaban sangat setuju yaitu 90. Dengan nilai rata-rata sebesar 3,66 menunjukkan bahwa secara menyeluruh karyawan KAP telah memberikan penilaian yang setuju terhadap variabel kepuasan kerja, sebagian besar karyawan telah merasa puas dengan pekerjaan, teman seprofesi, pimpinan, penghargaan yang diberikan dan gaji yang diterimanya.

f. Hasil Kerja

Terdapat empat (4) pertanyaan yang berhubungan dengan pertanyaan mengenai hasil kerja. Dari rata-rata jawaban responden dapat diperlihatkan pada tabel 4.10

Tabel 4.10

Klasifikasi Jawaban Responden pada Variabel Hasil Kerja

Jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (B)	Persentase	F x B
Sangat tidak setuju	0	1	0.0%	0
Tidak setuju	3	2	6.8%	6
Netral	17	3	38.6%	51
Setuju	14	4	31.8%	56
Sangat Setuju	10	5	22.7%	50
Total	**44**		100%	163
Rata-rata	**3.70**			

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2005 (Lampiran 3, hal 10)

Dari tabel 4.10 dapat diketahui bahwa responden yang memberikan penilaian sangat tidak setuju tidak ada atau 0% dengan nilai 0, dan tidak setuju sebanyak 3 orang atau 6,8% dengan nilai 6. Sedangkan responden yang memberikan penilaian netral sebanyak 17 orang atau 38,6% dengan

nilai 51, memberikan penilaian setuju sebanyak 14 orang atau 31,8% dengan nilai 56, dan sangat setuju sebanyak 10 orang atau 22,7% dengan nilai 50. Hal ini berarti nilai tertinggi terjadi pada jawaban setuju yaitu 56. Dengan nilai rata-rata sebesar 3,70 menunjukkan bahwa secara menyeluruh karyawan KAP telah memberikan penilaian yang setuju terhadap variabel hasil kerja, dimana karyawan KAP telah menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, bersemangat dan mempunyai motivasi yang tinggi untuk meningkatkan kuantitas kerja, mampu berinisitif dengan kemampuan yang ada, dan selalu bekerjasama dengan teman seprofesi sehingga saling mendapatkan masukan, kritik dan saran untuk meningkatkan hasil kerja yang berkualitas.

4.2. Analisis Kuantitatif.

4.2.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS 10.0 yang bertujuan untuk mengetahui bahwa setiap pertanyaan yang diajukan kepada responden telah dinyatakan valid atau tidak. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik korelasi, yaitu dengan membandingkan hasil koefisien korelasi (r_{xy}) dengan r_{tabel}. Dengan jumlah sampel penelitian (N) sebanyak 44 responden dengan pengujian dua sisi maka dapat ditentukan besarnya r_{tabel} yaitu 0,2973. Dari hasil uji validitas diperoleh tabel sebagai berikut:

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	Koef. Korelasi	r tabel	Keterangan	Koef. Alpha	Keterangan
Komitmen Organisasi	P1	0,804	0,297	Valid	0,8522	Reliabel
	P2	0,828	0,297	Valid		
	P3	0,765	0,297	Valid		
	P4	0,690	0,297	Valid		
	P5	0,852	0,297	Valid		
	P6	0,645	0,297	Valid		
Komitmen Profesional	P1	0,684	0,297	Valid	0,7888	Reliabel
	P2	0,776	0,297	Valid		
	P3	0,720	0,297	Valid		
	P4	0,714	0,297	Valid		
	P5	0,703	0,297	Valid		
	P6	0,599	0,297	Valid		
Motivasi	P1	0,777	0,297	Valid	0,7582	Reliabel
	P2	0,777	0,297	Valid		
	P3	0,772	0,297	Valid		
	P4	0,611	0,297	Valid		
	P5	0,690	0,297	Valid		
	P6	0,428	0,297	Valid		
Kesempatan Kerja	P1	0,707	0,297	Valid	0,8342	Reliabel
	P2	0,898	0,297	Valid		
	P3	0,878	0,297	Valid		
	P4	0,781	0,297	Valid		
Kepuasan Kerja	P1	0,809	0,297	Valid	0,8986	Reliabel
	P2	0,818	0,297	Valid		
	P3	0,837	0,297	Valid		
	P4	0,891	0,297	Valid		
	P5	0,868	0,297	Valid		
Hasil Kerja	P1	0,614	0,297	Valid	0,6791	Reliabel
	P2	0,741	0,297	Valid		
	P3	0,749	0,297	Valid		
	P4	0,774	0,297	Valid		

Sumber : Data primer diolah, 2005 (Lampiran 4, hal 11 – 16)

Dengan melihat tabel di atas dapat diketahui besarnya koefisien korelasi dari seluruh butir pertanyaan yang terdiri dari enam (6) butir pertanyaan komitmen organisasi, enam (6) butir pertanyaan komitmen profesional, enam (6) butir pertanyaan motivasi, empat (4) butir pertanyaan kesempatan kerja, lima (5) butir kepuasan kerja dan empat (4) butir pertanyaan hasil kerja. Dari hasil perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) seluruhnya mempunyai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} (r_{tabel} = 0,297). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid. Sehingga seluruh butir pertanyaan yang terdapat pada kuesioner dapat dinyatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

Dari hasil uji reliabilitas diperoleh koefisien *reliabilitas alpha* sebesar 0,8522 untuk variabel komitmen organisasi, 0,7888 untuk variabel komitmen profesional, 0,7582 untuk variabel motivasi, 0,8342 untuk variabel kesempatan kerja, 0,8986 untuk variabel kepuasan kerja dan 0,6791 untuk variabel hasil kerja. Seluruh variabel ini dapat dinyatakan reliabel karena koefisien alpha lebih besar dari 0,297, maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrumen untuk penelitian selanjutnya.

4.2.2. Uji Independent T Test

Analisis ini digunakan untuk menganalisis perbedaan kinerja gender karyawan KAP yang diproksikan ke dalam komitmen organisasi, komitmen profesi, motivasi, kesempatan kerja, kepuasan kerja dan hasil kerja. Rumusan hipotesisnya yaitu:

Ho : "Tidak ada perbedaan kinerja antara karyawan KAP pria dan wanita pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta 2004 yang diproksikan ke dalam komitmen organisasi, komitmen profesi, motivasi, kesempatan kerja, kepuasan kerja dan hasil kerja, secara individu".

Ha : "Ada perbedaan kinerja antara karyawan KAP pria dan wanita pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta 2004 yang diproksikan ke dalam komitmen organisasi, komitmen profesi, motivasi, kesempatan kerja, kepuasan kerja dan hasil kerja, secara individu".

❖ **Langkah Pengujian :**

Mengumpulkan data dan mengolah data hasil kuesioner yang telah disebar dalam bentuk tabel.

1. Menentukan level signifikan $\alpha = 5\%$
2. Menetapkan kriteria pengujian, yaitu :

a. Ho diterima jika signifikansi t (probabilitas > 0,05) artinya tidak ada perbedaan kinerja antara karyawan KAP pria dan wanita pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta 2004 yang diproksikan ke dalam komitmen organisasi, komitmen profesi, motivasi, kesempatan kerja, kepuasan kerja dan hasil kerja.

b. Ho ditolak jika signifikansi t (probabilitas $\leq$ 0,05) artinya ada perbedaan kinerja antara karyawan KAP pria dan wanita pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta 2004 yang diproksikan ke dalam komitmen organisasi, komitmen profesi, motivasi, kesempatan kerja, kepuasan kerja dan hasil kerja.

a. Perbedaan kinerja karyawan KAP pria dan wanita pada komitmen organisasi.

Dari 44 karyawan KAP yang dijadikan sampel, 18 responden wanita, dan 26 responden pria telah memberikan penilaian pada faktor komitmen organisasi seperti ditunjukkan pada tabel 4.12 sebagai berikut :

Tabel 4.12

Hasil Uji Independent t Test Pada Faktor Komitmen Organisasi

Gender	Rata-rata	Perbedaan Mean	t hitung	Sig (2 tiled)	Keterangan
Wanita	4,185	0,442	2,625	0,012	Signifikan
Pria	3,743				
Levene,s Test	0,032			0,860	Variance Sama

Sumber : Data primer yang diolah, 2005 (Lampiran 5, hal 17)

Dari tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa karyawan KAP wanita memiliki nilai rata-rata komitmen organisasi lebih tinggi yaitu sebesar 4,185, dibandingkan dengan karyawan KAP pria yang memiliki rata-rata komitmen organisasi sebesar 3,748. Hasil ini didukung oleh hasil uji statistik dimana perbedaan tersebut menunjukkan nilai yang signifikan. Dari hasil perhitungan diperoleh t hitung sebesar 2,625 dengan sig (2 tiled) sebesar 0,012 yang nilainya dibawah 0,05. Dengan demikian **Ho ditolak atau Ha diterima**. Kenyataan ini bermakna bahwa terdapat perbedaan yang signifikan kinerja karyawan KAP pria dan wanita dalam hal komitmen organisasi. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi wanita lebih tinggi dibandingkan dengan komitmen korganisasi pria. Hal ini disebabkan karena wanita lebih merasa cepat puas terhadap pekerjaan yang ditekuni, sehingga loyalitas kerja pada wanita akan lebih tinggi yang akan berpengaruh terhadap komitmen kerjanya.

Hasil uji levene's untuk variabel komitmen organisasi menunjukkan nilai p sebesar 0,860 yang lebih besar dari batas toleransi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel komitmen organisasi untuk karyawan KAP pria dan wanita memiliki variance yang sama.

b. Perbedaan kinerja karyawan KAP pria dan wanita pada komitmen profesional.

Dari 44 karyawan KAP yang dijadikan sampel, 18 responden wanita, dan 26 responden pria telah memberikan penilaian pada faktor komitmen profesional seperti ditunjukkan pada tabel 4.13 sebagai berikut :

Tabel 4.13

Hasil Uji Independent t Test Pada Faktor Komitmen Profesional

Gender	Rata-rata	Perbedaan Mean	t hitung	Sig (2 tiled)	Keterangan
Wanita	3,862	0,208	1,074	0,289	Tidak Signifikan
Pria	3,654				
Levene,s Test	0,523			0,473	Variance Sama

Sumber : Data primer yang diolah, 2005 (Lampiran 5, hal 17)

Dari tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa karyawan KAP wanita memiliki nilai rata-rata komitmen profesional lebih tinggi yaitu sebesar 3,862, dibandingkan dengan karyawan KAP pria yang memiliki rata-rata komitmen profesional sebesar 3,654 atau terjadi perbedaan sebesar 0,208. Namun demikian hasil ini tidak didukung oleh hasil uji statistik dimana perbedaan tersebut menunjukkan nilai yang tidak signifikan. Dari hasil perhitungan diperoleh t hitung sebesar 1,074 dengan sig (2-tiled) sebesar 0,289 yang nilainya diatas 0,05. Dengan demikian **Ho diterima atau Ha ditolak**. Kenyataan ini bermakna bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan kinerja karyawan KAP pria dan wanita dalam hal komitmen profesional. Hal ini berarti telah terjadi kesetaraan komitmen profesional untuk karyawan KAP pria dan wanita. Hasil ini disebabkan karena baik karyawan pria maupun

wanita telah memiliki komitmen yang sama yaitu telah memiliki sikap akan tetap bekerja di kantor KAP tersebut yang ditunjukkan dengan kerja keras dalam menjalankan setiap job atau pekerjaannya. Wanita tidak mengalami hambatan dalam berkarir di perusahaan tersebut, dan gender tidak membatasi mereka dalam melakukan pengorbanan demi kepentingan perusahaan karena perusahan telah memberikan fasilitas yang sama terhadap karyawan baik pria maupun wanita.

Hasil uji levene's untuk variabel komitmen profesional menunjukkan nilai p sebesar 0,473 yang lebih besar dari batas toleransi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel komitmen profesional untuk karyawan KAP pria dan wanita memiliki variance yang sama.

c. Perbedaan kinerja karyawan KAP pria dan wanita pada motivasi.

Dari 44 karyawan KAP yang dijadikan sampel, 18 responden wanita, dan 26 responden pria telah memberikan penilaian pada faktor motivasi seperti ditunjukkan pada tabel 4.14 sebagai berikut :

Tabel 4.14

Hasil Uji Independent t Test Pada Faktor Motivasi

Gender	Rata-rata	Perbedaan Mean	t hitung	Sig (2 tiled)	Keterangan
Wanita	4,055	0,209	1,204	0,235	Tidak Signifikan
Pria	3,846				
Levene,s Test	0,914			0,345	Variance Sama

Sumber : Data primer yang diolah, 2005 (Lampiran 5, hal 17)

Dari tabel 4.14 diatas menunjukkan bahwa karyawan KAP wanita memiliki nilai rata-rata motivasi lebih tinggi yaitu sebesar 4,055, dibandingkan dengan karyawan KAP pria yang memiliki rata-rata motivasi sebesar 3,846 atau terjadi perbedaan sebesar 0,209. Namun demikian hasil ini tidak didukung oleh hasil uji statistik dimana perbedaan tersebut menunjukkan nilai yang tidak signifikan. Dari hasil perhitungan diperoleh t hitung sebesar 1,204 dengan sig (2-tiled) sebesar 0,235 yang nilainya diatas 0,05. Dengan demikian **Ho diterima atau Ha ditolak**. Kenyataan ini bermakna bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan kinerja karyawan KAP pria dan wanita dalam hal motivasi. Hal ini berarti telah terjadi kesetaraan motivasi untuk karyawan KAP pria dan wanita. Hal ini disebabkan karena sebelum mereka masuk bekerja di kantor KAP telah diseleksi dengan baik, untuk mendapatkan kualitas SDM yang memiliki motivasi tinggi baik lewat seleksi psikologi maupun seleksi tertulis. Setelah mereka memasuki dunia kerja ini mereka selalu mendapatkan tantangan bekerja dan harapan-harapan yang baik bahwa bekerja di KAP mampu meningkatkan keprofesionalismenya. Selain itu perusahaan juga selalu memberikan motivasi yang tinggi tanpa memadang status gendernya baik lewat kompensasi, promosi jabatan dan jenjang karir karena pimpinan merasa bahwa baik karyawan pria maupun wanita memiliki potensi yang sama terhadap kemampuan kerjanya.

Hasil uji levene's untuk variabel motivasi menunjukkan nilai p sebesar 0,345 yang lebih besar dari batas toleransi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa

data variabel motivasi untuk karyawan KAP pria dan wanita memiliki variance yang sama

d. Perbedaan kinerja karyawan KAP pria dan wanita pada kesempatan kerja.

Dari 44 karyawan KAP yang dijadikan sampel, 18 responden wanita, dan 26 responden pria telah memberikan penilaian pada faktor kesempatan kerja seperti ditunjukkan pada tabel 4.15 sebagai berikut :

Tabel 4.15

Hasil Uji Independent t Test Pada Faktor Kesempatan Kerja

Gender	Rata-rata	Perbedaan Mean	t hitung	Sig (2 tiled)	Keterangan
Wanita	3,667	0,109	0,448	0,656	Tidak Signifikan
Pria	3,558				
Levene,s Test	0,032			0,859	Variance Sama

Sumber : Data primer yang diolah, 2005 (Lampiran 5, hal 17)

Dari tabel 4.15 diatas menunjukkan bahwa karyawan KAP wanita memiliki nilai rata-rata kesempatan kerja lebih tinggi yaitu sebesar 3,667, dibandingkan dengan karyawan KAP pria yang memiliki rata-rata kesempatan kerja sebesar 3,558 atau terjadi perbedaan sebesar 0,109. Namun demikian hasil ini tidak didukung oleh hasil uji statistik dimana perbedaan tersebut menunjukkan nilai yang tidak signifikan. Dari hasil perhitungan diperoleh t hitung sebesar 0,488 dengan sig (2-tiled) sebesar 0,656 yang nilainya diatas 0,05. Dengan demikian **Ho diterima atau Ha ditolak**. Kenyataan ini bermakna bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan kinerja karyawan

KAP pria dan wanita dalam hal kesempatan kerja. Hal ini berarti telah terjadi kesetaraan kesempatan kerja untuk karyawan KAP pria dan wanita. Hasil ini mungkin disebabkan karena baik pria maupun wanita memiliki kesempatan yang sama dalam mendapatkan pekerjaan. Baik pria maupun wanita memiliki peluang yang sama dalam mendapatkan kesetaraan dalam pengembangan dan promosi serta mendapatkan penugasan serta dalam penetapan gaji atau kenaikan gaji secara berkala.

Hasil uji levene's untuk variabel kesempatan kerja menunjukkan nilai p sebesar 0,859 yang lebih besar dari batas toleransi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel kesempatan kerja untuk karyawan KAP pria dan wanita memiliki variance yang sama

e. Perbedaan kinerja karyawan KAP pria dan wanita pada kepuasan kerja.

Dari 44 karyawan KAP yang dijadikan sampel, 18 responden wanita, dan 26 responden pria telah memberikan penilaian pada faktor kepuasan kerja seperti ditunjukkan pada tabel 4.16 sebagai berikut :

Tabel 4.16

Hasil Uji Independent t Test Pada Faktor Kepuasan Kerja

Gender	Rata-rata	Perbedaan Mean	t hitung	Sig (2 tiled)	Keterangan
Wanita	3,900	0,700	2,175	0,035	Signifikan
Pria	3,200				
Levene,s Test	4,165			0,048	Variance Berbeda

Sumber : Data primer yang diolah, 2005 (Lampiran 5, hal 17)

Dari tabel 4.16 diatas menunjukkan bahwa karyawan KAP wanita memiliki nilai rata-rata kepuasan kerja lebih tinggi yaitu sebesar 3,900, dibandingkan dengan karyawan KAP pria yang memiliki rata-rata kepuasan kerja sebesar 3,200 atau terjadi perbedan sebesar 0,700. Hasil ini didukung oleh hasil uji statistik dimana perbedaan tersebut menunjukkan nilai yang signifikan. Dari hasil perhitungan diperoleh t hitung sebesar 2,175 dengan sig (2 tiled) sebesar 0,035 yang nilainya dibawah 0,05. Dengan demikian **Ho ditolak atau Ha diterima**. Kenyataan ini bermakna bahwa terdapat perbedaan yang signifikan kinerja karyawan KAP pria dan wanita dalam hal kepuasan kerja. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja wanita lebih tinggi dibandingkan dengan komitmen organisasi pria. Hal ini disebabkan karena pimpinan telah memberikan treatmen yang sama terhadap kaum wanita yang bekerja pada mayoritas pria. Sehingga beban keja yang harus dipikul oleh wanita akan sama dengan kaum pria, sementara tingkat pengarapan wanita lebih rendah dibandingkan dengan pria, sehingga wanita lebih cepat merasakan kepuasan kerjanya.

Hasil uji levene's untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai p sebesar 0,048 yang lebih kecil dari batas toleransi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel kepuasan kerja untuk karyawan KAP pria dan wanita memiliki variance yang berbeda.

f. Perbedaan kinerja karyawan KAP pria dan wanita pada hasil kerja.

Dari 44 karyawan KAP yang dijadikan sampel, 18 responden wanita, dan 26 responden pria telah memberikan penilaian pada faktor hasil kerja seperti ditunjukkan pada tabel 4.17 sebagai berikut :

Tabel 4.17

Hasil Uji Independent t Test Pada Faktor Hasil Kerja

Gender	Rata-rata	Perbedaan Mean	t hitung	Sig (2 tiled)	Keterangan
Wanita	3,583	0,054	0,249	0,805	Tidak Signifikan
Pria	3,529				
Levene,s Test	1,380			0,247	Variance Sama

Sumber : Data primer yang diolah, 2005 (Lampiran 5, hal 17)

Dari tabel 4.17 diatas menunjukkan bahwa karyawan KAP wanita memiliki nilai rata-rata hasil kerja lebih tinggi yaitu sebesar 3,583, dibandingkan dengan karyawan KAP pria yang memiliki rata-rata hasil kerja sebesar 3,529 atau terjadi perbedaan sebesar 0,054. Namun demikian hasil ini tidak didukung oleh hasil uji statistik dimana perbedaan tersebut menunjukkan nilai yang tidak signifikan. Dari hasil perhitungan diperoleh t hitung sebesar 0,249 dengan sig (2-tiled) sebesar 0,805 yang nilainya diatas 0,05. Dengan demikian **Ho diterima atau Ha ditolak**. Kenyataan ini bermakna bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan kinerja karyawan KAP pria dan wanita dalam hal hasil kerja. Hal ini berarti telah terjadi kesetaraan hasil kerja untuk karyawan KAP pria dan wanita. Hasil ini disebabkan karena karyawan pria dan wanita telah memiliki hasil kerja yang tidak berbeda. Selain karena adanya kesetaraan dalam latar belakang pendidikan, pihak perusahaan juga selalu memberikan pendidikan tambahan lewat seminar, diskusi, serta

menekankan kepada bawahannya untuk selalu bekerja kelompok, menumbuhkembangkan sistem kerja sama antar karyawan maupun karyawan dengan atasan. Dengan adanya kerjasama dan hubungan yang baik antar karyawan maupun karyawan dengan atasan maka tingkat keselahan kerja yang diakibatkan oleh *human error* akan semakin kecil sehingga hasil kerja karyawan cenderung lebih baik dan merata.

Hasil uji levene's untuk variabel hasil kerja menunjukkan nilai p sebesar 0,247 yang lebih besar dari batas toleransi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel hasil kerja untuk karyawan KAP pria dan wanita memiliki variance yang sama.

4.2.3. Rangkuman Hasil

Dari keenam analisis diatas maka penulis dapat membuat rangkuman atas hasil penelitian untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini seperti pada tabel 4.18 berikut :

Tabel 4.18

Rangkuman Hasil Uji Independent t Test

Atribut	T HITUNG	P VALUE	KETERANGAN
Komitmen Organisasi	2.625	0.012	Ho diterima
Komitmen Profesional	1.074	0.289	Ho ditolak
Motivasi	1.204	0.235	Ho ditolak
Kesempatan Kerja	0.448	0.656	Ho ditolak
Kepuasan Kerja	2.175	0.035	Ho diterima
Hasil Kerja	0.249	0.805	Ho ditolak

Sumber : *Data primer diolah, 2005*

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk atribut komitmen organisasi dan kepuasan kerja terjadi perbedaan yang signifikan kinerja antara

pria dengan wanita. Sedangkan untuk atribut komitmen profesional, motivasi, kesempatan kerja dan hasil kerja tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan kinerja antara pria dengan wanita.

Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa :

> "Ada perbedaan kinerja antara karyawan KAP pria dan wanita pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta tahun 2004 yang diproksikan ke dalam komitmen organisasi, komitmen profesional, motivasi, kesempatan kerja, dan kepuasan kerja, secara individu".

Pada sebagian kinerja dapat diterima kecuali pada kinerja komitmen profesional, motivasi, kesempatan kerja dan hasil kerja.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaaan atau ada kesetaraan komitmen profesional, motivasi, kesempatan kerja, dan hasil kerja antara karyawan KAP pria dan wanita pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta. Hasil penelitian ini telah mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Trisnaningsih (2004) yang mengemukakan bahwa ada kesetaraan komitme organisasi, komitmen profesional, motivasi dan kesempatan kerja antara karyawan KAP pria dan wanita pada KAP Jawa Timur.

Sedangkah hasil analisis data untuk komitmen organisasi dan kepuasan kerja, menunjukkan adanya perbedaan antara karyawan KAP pria dan wanita. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Sri Trisnaningsih (2004) yang menyatakan bahwa ada perbedaan yang signifikan pada kepuasan kerja antara karyawan KAP pria dan wanita. Penelitian Joseph M. Larkin (1990) mengemukakan bahwa gender mempunyai hubungan yang kuat dengan penilaian kinerja pada kepuasan kerja.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, yang kemungkinan dapat menimbulkan bias atau ketidakakuratan pada hasil penelitian ini. Adapun keterbatasan penelitian antara lain :

1. Penelitian ini menggunakan metode survei melalui kuesioner, peneliti tidak- terlibat langsung dalam aktivitas di organisasi Kantor Akuntan Publik, sehingga kesimpulan vang diambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen secara tertulis.
2. Hasil penelitian ini hanya dapat dijadikan analisis pada obyek penelitian yang terbatas profesi auditor pada Kantor Akuntan Publik di wilayah Yogyakarta, sehingga memungkinkan adanya perbedaan hasil dan kesimpulan apabila dilakukan untuk obyek dan profesi yang berbeda.
3. Pada pengukuran hasil kerja karyawan KAP tidak diukur oleh pimpinan, tetapi diukur lewat jawaban karyawan KAP sendiri, sehingga kemungkinan terjadi jawaban yang bias mengingat karyawan cenderung enggan menilai rendah kinerjanya sendiri. Hal ini tidak dilakukan karena peneliti merasa kesulitan satu pimpinan memberikan penilaian terhadap beberapa bawahannya akan merasa keberatan.

5.3. Saran

Manajer harus mengembangkan suatu pemahaman yang lebih baik terhadap faktor-faktor yang mendasari propensity pria yang lebih tinggi untuk meninggalkan organisasi. Nampaknya cukup logis untuk mengasumsikan bahwa intensi stress kerja wanita yang lebih rendah adalah fungsi reaksinya terhadap stressor umum (misalnya komitmen, kepemimpinan, kejelasan peran, kepuasan) dan unik (misalnya, laki-laki memiliki tanggung jawab yang lebih besar di keluarganya begitu juga dengan pekerjaannya). Dengan demikian pihak manajer dalam merekrut karyawan KAP sebaiknya lebih mempertimbangkan kaum wanita, sebagai sosok yang memiliki komitmen organisasi, dan kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan kaum wanita.

Melihat analisis dan kesimpulan yang didapat ada beberapa hal dapat disarankan kepada:

a. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia sebaiknya meningkatkan dan mengembangkan kurikulum Jurusan Akuntansi dalam menunjang pengetahuan dan kemampuan mahasiswa dalam pemilihan profesi setelah lulus strata satu (S1). Hal ini penting karena pemilihan profesi sebagai karyawan KAP sangat diminati oleh mahasiswa. Pengembangan kurikulum diharapkan mahasiswa setelah memasuki dunia kerja telah memperoleh bekal yang cukup untuk berkarir pada Kantor Akuntan Publik sebagi auditor, akuntan pendidik, akuntan pemerintah dan akuntan perusahaan.

b. Bagi lembaga-lembaga yang membutuhkan tenaga karyawan KAP sebaiknya memperhatikan faktor-faktor yang terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap pemilihan profesi mahasiswa akuntansi misalnya gaji yang sesuai, komitmen profesional, komitmen, dan kesempatan kerja. Hal ini penting karena sebagai karyawan KAP selain faktor gaji, mereka dituntut untuk bekerja secara profesional, tetapi masih mampu melakukan pelayanan sosial, memperoleh kesempatan untuk beriteraksi dengan orang lain dan dapat menyalurkan hobinya.

DAFTAR PUSTAKA

Abdurahim, Ahim. (1998). *Pengaruh Perbedaan Gender Terhadap Perilaku Perilaku Akuntan Pendidik*, FE UGM

Aranya, N.,J.Pollock, and J. Amemic (1981) An Examination of Professional Commitment in Public Accounting, *Accounting Organization and Society* 6 (4) : 271 - 280

Gibson, J. L., John M. I. and James H. D, Jr., 2000, *Organizations*, Tenth Edition, Richard D. Irwin, Inc.

Heidjrachman dan Suad Husnan, 2000, *Manajemen personalia*, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta.

Imam Ghozali, 2001. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*, BP-UNDIP, Semarang.

Keith Davish dan John W. Newstrom, 2000, *Perilaku Dalam Organisasi*, terjemahan, Edisi VII, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Kinard, J., 1988, *Management*, D.C. Heath and Company, Toronto.

Lawler III, E. E., 1973, *Job Satisfaction, Absenteism, and Turnover, Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Program Magister Manajemen UGM, Yogyakarta.

Luthans, Fred, 1995, *Organizational Behavior*, 8th edition, USA, Megrow Hill.

Singgih Santoso, 2001, *Mengolah Data Statistik Secara Profesional*, Cetakan Kedua, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta

Sri Trisnaningsih , *Perbedaan Kinerja Auditor dilihat Dari Segi Gender*, FE Universitas Pembangunan Veteran Jawa Timur

Sugiyono, 1999, *Statistik Untuk Penelitian*, Cetakan Kedua, Penerbit Alfabeta, Bandung.

Suharsimi Arukunto, 2002, *Prosedur Untuk Penelitian*, Cetakan Kedua, Penerbit Alfabeta, Bandung.

Suyadi Prawiro Sentono, 1999, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta.

Steers, 1985, *Efektivitas Organisasi*, Erlangga, Jakarta.

T. Hani Handoko, 1992, *Manajemen*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.

----------, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE, Jogjakarta.

Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997, *Tentang perlindungan terhadap diskriminasi kepada para pegawai berdasarkan gender di Indonesia*

LAMPIRAN 1. KUESIONER

Kepada

Yth.Bpk/Ibu/Sdr.

Karyawan KAP.....

di tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka untuk menyelesaikan tugas akhir dibangku perkuliahan, penulis yang merupakan mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, melakukan survey lapangan yang bertujuan untuk memperoleh data yang diperlukan dalam menyusun skripsi yang berjudul **"ANALISIS PERBEDAAN KINERJA KARYAWAN KAP DI LIHAT DARI SEGI GENDER (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta)".** Dengan ini saya

Nama : Shorea Dwarawati

No.Mhs : 00 312 358

Jurusan : Akuntansi

Memohon kesediaan Bpk/Ibu/Sdr. untuk membantu dalam pengisian kuesioner ini sesuai dengan keadaan yang ada. Jawaban yang Bpk/Ibu/Sdr. berikan semata-mata hanya untuk kepentingan Akademik dan berguna bagi penyusunan skripsi ini. Kami menjamin kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu/Sdr.

Demikian atas perhatian dan kerjasama penulis menyampaikan terimakasih.

Hormat saya

Penulis

Shorea Dwarawati

No. Responden : .....

KUESIONER PENELITIAN

Untuk Para Karyawan KAP di Yogyakarta

Identitas Responden

Jenis Kelamin : Pria / Wanita *

Tingkat Pendidikan : D3/S1/S2*

Lama Bekerja :

Usia : 20 – 29 tahun*
30 – 39 tahun
40 – 49 tahun
50 – 60 tahun
> 60 tahun

***Coret yang tidak perlu**

Petunjuk Umum:

Berikut ada tiga puluh satu [31] pernyataan dengan lima [5] kemungkinan jawaban yang berhubungan dengan komitmen organisasional, komitmen profesi, motivasi, kesempatan kerja, kepuasan kerja dan hasil kerja karyawan KAP. Bpk./Ibu/Sdr. diminta untuk memilih salah satu kemungkinan jawaban sesuai kenyataan yang dialami. Dengan memberi tanda (√) pada kolom yang telah disediakan :

Contoh :

No.	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1.	Saya akan menyelesaikan pekerjaan ini sesuai dengan tuntutan pekerjaan.					√

A. Komitmen Organisasional			STS	TS	N	S	SS
	1	saya memiliki keterkaitan pribadi yang kuat dengan perusahaan tempat saya bekerja					
	2	Saya merasa sulit meninggalkan perusahaan ini walaupun sebenarnya saya menginginkannya					
	3	saya senang manakala karier saya akan berakhir bersama dengan perusahaan ini					
	4	Saya akan bekerja secara maksimal demi kepentingan perusahaan					
	5	Saya bersedia melakukan pengorbanan apa saja yang diperlukan demi kepentingan perusahaan dan tetap menjadi Auditor di sini.					
	6	Saya menyakini bahwa perusahaan akan memberikan fasilitas yang terbaik dalam saya bekerja					

B. KOMITMEN PROFESIONAL			STS	TS	N	S	SS
	1	Saya akan menyelesaikan pekerjaan ini dengan sebaik-baiknya sesuai dengan tuntutan kerja					
	2	Saya memiliki tanggung jawab yang besar terhadap publik, sehingga saya akan bekerja dengan profesional					
	3	Saya selalu menjallin hubungan yang baik sesama profesi Akuntan Publik					
	4	Saya berkeyakinan bahwa peraturan-peraturan tentang profesi saya tidak menghalangi saya dalam menjalankan tugas ini					
	5	Saya akan mengabdi dengan baik terhadap profesi saya, sehingga saya mendapatkan penghargaan yang tinggi.					
	6	Dalam bekerja saya tidak akan menyimpang dari tujuan-tujuan semula					

C. MOTIVASI			STS	TS	N	S	SS
	1	Gaji saya telah memenuhi kebutuhan primer saya					
	2	Saya merasa keamanan saya dalam bekerja di perusahaan ini sudah terjamin					
	3	Perusahaan telah memberikan jaminan hari tua bagi saya					
	4	Saya selalu dapat berperan serta dalam kegiatan perusahaan seperti memberikan saran atau pendapat.					
	5	Terdapat jenjang karir yang prospektif atau promosi di perusahaan					
	6	Semua Auditor yang telah bekerja dengan baik akan mendapat komisi yang sesuai					

D. KESEMPATAN KERJA			STS	TS	N	S	SS
	1	Setiap karyawan yang bekeja mendapat peluang yang sama dalam mengembangkan karir di perusahaan ini					
	2	Perusahaan selalu memberikan promosi jabatan kepada setiap karyawan yang berprestasi					
	3	Saya selalu mendapat kesempatan untuk menjalankan tugas yang lebih menantang karena bonus yang diberikan lebih tinggi dibandingkan pada job lain					
	4	Perusahaan memberikan program peningkatan gaji pada setiap karyawan secara berkala yang disesuaikan dengan masa kerja dan prestasi.					

E. KEPUASAN KERJA			STS	TS	N	S	SS
	1	Saya puas bekerja disini setelah mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri pada pekerjaan ini					
	2	Teman-teman seprofesi di kantor saya sangat menyenangkan					
	3	Pimpinan saya telah memberikan arahan yang bijaksana pada setiap kesulitan-kesulitan yang saya hadapi					
	4	Saya selalu memperoleh penghargaan / pujian karena mengerjakan tugas dengan baik					
	5	Saya merasa puas dengan besarnya gaji yang diberikan perusahaan.					

F. HASIL KERJA			STS	TS	N	S	SS
	1	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tuntutan klien					
	2	Dalam bekerja saya selalu bersemangat dan mempunyai motivasi yang tinggi untuk meningkatkan kuantitas kerja yang lebih besar					
	3	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya selalu berinisiatif untuk mengatasi segala kesulitan sewaktu bekerja.					
	4	Saya suka bekerjasama dengan teman seprofesi saya untuk menerima kritik dan saran sehingga mampu mengevaluasi atas usaha yang telah saya peroleh					

LAMPIRAN 2 : REKAPITULASI DATA HASIL JAWABAN 44 RESPONDEN

	KOMITMEN ORGANISASI							KOMITMEN PROFESIONAL							MOTIVASI							KESEMPATAN KERJA					KEPUASAN KERJA						HASIL KERJA				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Rata2	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Rata2	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Rata2	P1	P2	P3	P4	Rata2	P1	P2	P3	P4	P5	Rata2	P1	P2	P3	P4	Rata2
1	4	4	4	4	4	4	4.00	3	3	3	4	3	4	3.33	3	3	3	4	4	3	3.67	4	5	5	4	4.50	3	4	2	4	2	3.00	3	3	4	4	3.50
2	3	3	4	3	4	5	3.67	3	4	3	5	3	5	3.83	4	3	5	3	3	4	3.33	3	4	3	3	3.25	3	4	2	1	2	2.40	4	3	3	3	3.25
3	4	5	4	4	4	5	4.33	2	3	3	5	2	5	3.33	4	4	4	4	5	5	4.67	4	3	3	4	3.50	4	5	5	5	5	4.80	2	2	4	4	3.00
4	4	4	3	5	4	4	4.00	4	3	3	5	4	5	4.00	3	3	3	5	5	3	4.33	4	3	3	4	3.50	4	5	5	4	4	4.40	3	3	3	4	3.25
5	4	5	4	4	4	5	4.33	4	3	3	4	4	4	3.67	4	5	3	4	4	5	4.33	3	5	4	5	4.25	5	4	4	5	5	4.60	3	3	3	5	3.50
6	4	4	4	4	4	4	4.00	3	3	4	4	3	4	3.50	4	4	4	3	4	5	4.00	3	3	3	3	3.00	3	3	2	3	1	2.40	2	3	3	4	3.00
7	4	4	4	5	4	4	4.17	3	5	5	5	3	5	4.33	3	4	2	5	4	4	4.33	3	3	2	2	2.50	3	3	2	1	1	2.00	4	5	5	5	4.75
8	4	4	5	5	4	4	4.33	4	4	4	4	4	4	4.00	5	5	5	4	5	4	4.33	3	3	4	2	3.00	4	5	5	4	4	4.40	3	4	4	5	4.00
9	4	5	5	4	5	5	4.67	4	4	4	5	4	5	4.33	5	5	5	5	5	3	4.33	4	4	4	4	4.00	1	4	4	4	4	3.40	4	4	4	4	4.00
10	4	4	5	5	4	4	4.33	4	4	5	4	4	4	4.17	5	5	5	5	5	3	4.33	3	3	3	3	3.00	4	5	5	5	5	4.80	3	3	3	3	3.00
11	4	3	5	5	4	3	4.00	3	3	3	5	3	5	3.67	3	3	3	4	4	3	3.67	3	3	3	3	3.00	3	3	4	4	4	3.60	3	3	2	3	2.75
12	4	5	3	4	4	5	4.17	3	3	3	4	3	4	3.33	5	5	5	3	4	4	3.67	3	3	2	3	2.75	3	3	3	1	2	2.40	4	3	2	5	3.50
13	4	4	4	4	4	4	4.00	3	3	3	5	3	5	3.67	5	5	5	4	5	3	4.00	4	3	3	3	3.25	4	5	5	5	4	4.60	4	4	2	3	3.25
14	4	4	4	4	4	4	4.00	5	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	4	4	4	4.00	3	3	3	3	3.00	4	4	5	5	5	4.60	1	5	3	4	3.25
15	4	4	5	5	4	4	4.33	4	3	5	4	4	4	4.00	4	5	3	4	4	5	4.33	4	3	3	4	3.50	4	3	4	5	5	4.20	3	3	3	3	3.00
16	5	4	5	5	5	4	4.67	3	3	4	3	3	3	3.17	5	5	5	4	5	3	4.00	3	3	3	3	3.00	4	5	5	5	4	4.60	3	3	2	3	2.75
17	5	4	4	4	5	4	4.33	2	3	2	5	2	5	3.17	4	4	4	4	5	5	4.67	1	2	2	1	1.50	2	1	2	2	2	1.80	3	2	2	3	2.50
18	3	3	3	3	2	3	2.83	3	4	4	4	5	4	4.00	3	2	1	2	3	5	3.33	3	5	4	5	4.25	3	4	1	1	4	2.60	5	4	5	5	4.75
19	4	5	4	4	5	4	4.33	2	3	5	4	4	3	3.50	4	4	4	3	4	4	3.67	4	4	3	2	3.25	2	2	3	1	1	1.80	4	4	5	5	4.50
20	5	4	3	4	4	5	4.17	4	5	5	3	4	4	4.17	2	4	4	4	4	4	4.00	4	4	3	4	3.75	3	5	5	4	3	4.00	4	4	5	5	4.50
21	4	4	5	5	4	4	4.33	5	4	3	4	4	4	4.00	4	4	5	4	4	4	4.00	4	1	1	2	2.00	1	4	1	3	3	2.40	5	1	2	3	2.75
22	3	1	3	3	3	3	2.67	2	2	3	2	3	3	2.50	2	2	1	3	3	2	2.67	5	5	5	5	5.00	1	1	2	2	2	1.60	5	2	3	4	3.50
23	1	2	2	4	3	4	2.67	5	4	3	3	3	2	3.33	2	2	3	2	3	2	2.33	3	4	3	3	3.25	3	3	3	2	3	2.80	3	3	3	3	3.00
24	4	4	4	4	5	4	4.17	5	4	3	4	5	4	4.17	4	4	5	3	4	4	3.67	3	4	3	4	3.50	3	3	1	4	4	3.00	3	3	4	4	3.50
25	4	3	4	4	4	3	3.67	3	4	4	4	3	4	3.67	3	4	2	4	4	4	4.00	5	3	3	4	3.75	3	3	2	2	2	2.40	3	3	4	4	3.50
26	3	3	3	3	3	3	3.00	3	3	3	3	3	3	3.00	4	5	4	3	2	2	2.33	3	5	3	5	4.00	3	4	3	3	3	3.20	5	5	3	3	4.00
27	5	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5	5	5	5.00	4	4	5	4	5	4	4.33	5	5	5	3	4.50	5	5	4	5	5	4.80	4	5	2	3	3.50
28	3	3	2	3	3	3	2.83	3	3	4	3	3	4	3.33	3	3	4	4	4	3	3.67	3	3	3	3	3.00	4	4	4	4	4	4.00	3	3	3	3	3.00
29	3	2	2	5	4	5	3.50	1	1	1	1	2	2	1.33	4	4	2	4	3	4	3.67	5	5	5	3	4.50	3	3	3	3	3	3.00	5	1	2	4	3.00
30	4	3	3	3	3	4	3.33	4	5	3	2	4	4	3.67	4	4	2	4	3	4	3.67	4	5	4	5	4.50	4	3	2	3	4	3.20	4	5	4	4	4.25
31	4	5	5	4	4	5	4.50	3	4	4	4	4	3	3.67	4	4	5	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00	4	4	4	5	5	4.40	3	4	4	4	3.75
32	4	4	4	4	4	4	4.00	3	4	4	4	4	3	3.67	4	4	5	4	4	4	4.00	4	3	3	4	3.50	3	4	5	5	4	4.20	4	4	2	4	3.50
33	5	5	5	5	5	5	5.00	4	4	5	4	4	5	4.33	5	4	4	5	5	4	4.67	3	3	3	3	3.00	4	3	4	5	5	4.20	5	5	4	5	4.75
34	3	3	3	3	3	3	3.00	4	4	3	3	3	3	3.33	5	4	4	4	2	3	3.00	4	4	4	4	4.00	2	4	1	4	4	3.00	4	3	3	3	3.25

35	4	4	4	3	4	4	**3.83**	4	4	4	5	5	3	**4.17**	3	4	5	4	4	5	**4.33**	5	4	4	3	**4.00**	1	1	2	1	2	**1.40**	2	2	3	2	**2.25**
36	4	3	4	3	4	4	**3.67**	3	4	3	2	4	2	**3.00**	3	4	3	4	4	4	**4.00**	4	4	4	3	**3.75**	5	4	4	3	5	**4.20**	5	3	4	4	**4.00**
37	4	4	4	4	4	4	**4.00**	3	4	3	3	3	4	**3.33**	4	3	3	4	4	4	**4.00**	4	4	4	4	**4.00**	3	4	4	5	3	**3.80**	5	5	4	5	**4.75**
38	3	3	3	3	3	3	**3.00**	4	4	2	4	4	4	**3.67**	2	3	3	3	3	4	**3.33**	3	5	5	4	**4.25**	5	4	4	4	3	**4.00**	5	4	5	4	**4.50**
39	4	4	3	4	4	4	**3.83**	4	5	5	5	4	5	**4.67**	4	4	5	5	5	4	**4.67**	4	4	5	4	**4.25**	3	4	5	4	4	**4.00**	4	4	5	4	**4.25**
40	4	2	4	3	4	4	**3.50**	4	3	4	4	4	5	**4.00**	4	4	5	4	4	5	**4.33**	4	5	4	5	**4.50**	1	1	1	1	1	**1.00**	3	3	3	3	**3.00**
41	4	4	4	4	4	4	**4.00**	3	4	4	5	5	4	**4.17**	4	4	5	5	4	5	**4.67**	3	3	3	3	**3.00**	4	5	4	4	5	**4.40**	3	3	3	3	**3.00**
42	4	5	4	5	4	4	**4.33**	3	4	4	5	5	4	**4.17**	4	4	5	4	4	5	**4.33**	5	5	5	5	**5.00**	5	4	3	5	4	**4.20**	5	3	2	5	**3.75**
43	4	3	5	3	4	4	**3.83**	3	4	4	5	5	4	**4.17**	4	3	5	4	4	4	**4.00**	5	5	5	5	**5.00**	5	4	5	5	5	**4.80**	5	5	5	5	**5.00**
44	4	4	5	5	4	4	**4.33**	3	4	4	5	5	3	**4.00**	4	4	5	4	4	5	**4.33**	1	2	3	4	**2.50**	5	5	5	5	5	**5.00**	2	2	3	3	**2.50**

LAMPIRAN 3. Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Wanita	18	40.9	40.9	40.9
	Pria	26	59.1	59.1	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Pendidikan terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	7	15.9	15.9	15.9
	S1	26	59.1	59.1	75.0
	S2	11	25.0	25.0	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 tahun	20	45.5	45.5	45.5
	1 - 2 tahun	16	36.4	36.4	81.8
	> 2 tahun	8	18.2	18.2	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 29 tahun	26	59.1	59.1	59.1
	30 - 39 tahun	16	36.4	36.4	95.5
	40 - 49 tahun	2	4.5	4.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Komitmen Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	8	18.2	18.2	18.2
	S	21	47.7	47.7	65.9
	SS	15	34.1	34.1	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Komitmen Profesional

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.3	2.3	2.3
	TS	1	2.3	2.3	4.5
	N	11	25.0	25.0	29.5
	S	25	56.8	56.8	86.4
	SS	6	13.6	13.6	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Motivasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.5	4.5	4.5
	N	5	11.4	11.4	15.9
	S	20	45.5	45.5	61.4
	SS	17	38.6	38.6	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Kesempatan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.3	2.3	2.3
	TS	3	6.8	6.8	9.1
	N	14	31.8	31.8	40.9
	S	14	31.8	31.8	72.7
	SS	12	27.3	27.3	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Kepuasan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	6.8	6.8	6.8
	TS	8	18.2	18.2	25.0
	N	8	18.2	18.2	43.2
	S	7	15.9	15.9	59.1
	SS	18	40.9	40.9	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Hasil Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6.8	6.8	6.8
	N	17	38.6	38.6	45.5
	S	14	31.8	31.8	77.3
	SS	10	22.7	22.7	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4. HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total
P1	Pearson Correlation	1	.615**	.616**	.397*	.705**	.373*	.804**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.008	.000	.013	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44
P2	Pearson Correlation	.615**	1	.502**	.461**	.592**	.554**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.001	.002	.000	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44
P3	Pearson Correlation	.616**	.502**	1	.452**	.604**	.252	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.	.002	.000	.099	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44
P4	Pearson Correlation	.397*	.461**	.452**	1	.522**	.329*	.690**
	Sig. (2-tailed)	.008	.002	.002	.	.000	.029	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44
P5	Pearson Correlation	.705**	.592**	.604**	.522**	1	.563**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44
P6	Pearson Correlation	.373*	.554**	.252	.329*	.563**	1	.645**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.099	.029	.000	.	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44
Total	Pearson Correlation	.804**	.828**	.765**	.690**	.852**	.645**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	44	44	44	44	44	44	44

**. *Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

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

R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   (A L P H A)

Reliability Coefficients

N of Cases =     44.0                    N of Items =  6

Alpha =     .8522
```

Uji Validitas Komitmen Profesional

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total
P1	Pearson Correlation	1	.617**	.335*	.205	.532**	.228	.684**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.026	.182	.000	.136	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44
P2	Pearson Correlation	.617**	1	.545**	.333*	.553**	.264	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.027	.000	.083	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44
P3	Pearson Correlation	.335*	.545**	1	.367*	.509**	.260	.720**
	Sig. (2-tailed)	.026	.000	.	.014	.000	.088	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44
P4	Pearson Correlation	.205	.333*	.367*	1	.343*	.673**	.714**
	Sig. (2-tailed)	.182	.027	.014	.	.023	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44
P5	Pearson Correlation	.532**	.553**	.509**	.343*	1	.044	.703**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.023	.	.778	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44
P6	Pearson Correlation	.228	.264	.260	.673**	.044	1	.599**
	Sig. (2-tailed)	.136	.083	.088	.000	.778	.	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44
Total	Pearson Correlation	.684**	.776**	.720**	.714**	.703**	.599**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	44	44	44	44	44	44	44

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

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

R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   (A L P H A)

Reliability Coefficients

N of Cases =     44.0                    N of Items =  6

Alpha =     .7888
```

Uji Validitas Motivasi

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total
P1	Pearson Correlation	1	.717**	.585**	.336**	.344**	.133	.777**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.026	.022	.389	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44
P2	Pearson Correlation	.717**	1	.504**	.409**	.360**	.184	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.006	.016	.232	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44
P3	Pearson Correlation	.585**	.504**	1	.257	.421**	.151	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.092	.004	.328	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44
P4	Pearson Correlation	.336**	.409**	.257	1	.580**	.096	.611**
	Sig. (2-tailed)	.026	.006	.092	.	.000	.537	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44
P5	Pearson Correlation	.344**	.360**	.421**	.580**	1	.209	.690**
	Sig. (2-tailed)	.022	.016	.004	.000	.	.173	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44
P6	Pearson Correlation	.133	.184	.151	.096	.209	1	.428**
	Sig. (2-tailed)	.389	.232	.328	.537	.173	.	.004
	N	44	44	44	44	44	44	44
Total	Pearson Correlation	.777**	.777**	.772**	.611**	.690**	.428**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.
	N	44	44	44	44	44	44	44

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

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

```
R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   (A L P H A)
```

```
Reliability Coefficients

N of Cases =     44.0                    N of Items =  6

Alpha =     .7582
```

Uji Validitas Kesempatan Kerja

Correlations

		P1	P2	P3	P4	Total
P1	Pearson Correlation	1	.465**	.517**	.354*	.707**
	Sig. (2-tailed)	.	.001	.000	.018	.000
	N	44	44	44	44	44
P2	Pearson Correlation	.465**	1	.808**	.642**	.898**
	Sig. (2-tailed)	.001	.	.000	.000	.000
	N	44	44	44	44	44
P3	Pearson Correlation	.517**	.808**	1	.539**	.878**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000	.000
	N	44	44	44	44	44
P4	Pearson Correlation	.354*	.642**	.539**	1	.781**
	Sig. (2-tailed)	.018	.000	.000	.	.000
	N	44	44	44	44	44
Total	Pearson Correlation	.707**	.898**	.878**	.781**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.
	N	44	44	44	44	44

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

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


 R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   (A L P H A)


Reliability Coefficients

N of Cases =     44.0                    N of Items =  4

Alpha =     .8342
```

Uji Validitas Kepuasan Kerja

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	Total
P1	Pearson Correlation	1	.620**	.594**	.603**	.647**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44
P2	Pearson Correlation	.620**	1	.616**	.648**	.624**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44
P3	Pearson Correlation	.594**	.616**	1	.690**	.607**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44
P4	Pearson Correlation	.603**	.648**	.690**	1	.779**	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44
P5	Pearson Correlation	.647**	.624**	.607**	.779**	1	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.	.000
	N	44	44	44	44	44	44
Total	Pearson Correlation	.809**	.818**	.837**	.891**	.868**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	44	44	44	44	44	44

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

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

R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   (A L P H A)

Reliability Coefficients

N of Cases =     44.0                    N of Items =  5

Alpha =     .8986
```

Uji Validitas Hasil Kerja

Correlations

		P1	P2	P3	P4	Total
P1	Pearson Correlation	1	.215	.166	.362*	.614*
	Sig. (2-tailed)	.	.160	.283	.016	.000
	N	44	44	44	44	44
P2	Pearson Correlation	.215	1	.460*	.413*	.741*
	Sig. (2-tailed)	.160	.	.002	.005	.000
	N	44	44	44	44	44
P3	Pearson Correlation	.166	.460*	1	.535*	.749*
	Sig. (2-tailed)	.283	.002	.	.000	.000
	N	44	44	44	44	44
P4	Pearson Correlation	.362*	.413*	.535*	1	.774*
	Sig. (2-tailed)	.016	.005	.000	.	.000
	N	44	44	44	44	44
Total	Pearson Correlation	.614*	.741*	.749*	.774*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.
	N	44	44	44	44	44

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

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


R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   (A L P H A)


Reliability Coefficients

N of Cases =     44.0                    N of Items =  4

Alpha =     .6791
```

LAMPIRAN 5. HASIL UJI T

T-Test

Group Statistics

	Jenis Kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Komitmen Organisasi	Wanita	18	4.1850	.58782	.13855
	Pria	26	3.7431	.52092	.10216
Komitmen Profesional	Wanita	18	3.8622	.53661	.12648
	Pria	26	3.6538	.69065	.13545
Motivasi	Wanita	18	4.0550	.48757	.11492
	Pria	26	3.8462	.61335	.12029
Kesempatan Kerja	Wanita	18	3.6667	.78121	.18413
	Pria	26	3.5577	.80096	.15708
Kepuasan Kerja	Wanita	18	3.9000	.83525	.19687
	Pria	26	3.2000	1.17303	.23005
Hasil Kerja	Wanita	18	3.5833	.63593	.14989
	Pria	26	3.5288	.76265	.14957

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means			
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
Komitmen Organisasi	Equal variances assumed	.032	.860	2.625	42	.012	.4419
	Equal variances not assumed			2.567	33.731	.015	.4419
Komitmen Profesional	Equal variances assumed	.523	.473	1.074	42	.289	.2084
	Equal variances not assumed			1.124	41.360	.267	.2084
Motivasi	Equal variances assumed	.914	.345	1.204	42	.235	.2088
	Equal variances not assumed			1.255	41.105	.216	.2088
Kesempatan Kerja	Equal variances assumed	.032	.859	.448	42	.656	.1090
	Equal variances not assumed			.450	37.310	.655	.1090
Kepuasan Kerja	Equal variances assumed	4.165	.048	2.175	42	.035	.7000
	Equal variances not assumed			2.312	41.944	.026	.7000
Hasil Kerja	Equal variances assumed	1.380	.247	.249	42	.805	.0545
	Equal variances not assumed			.257	40.443	.798	.0545