

**PENGARUH DISKRIMINASI GENDER DAN PENGALAMAN
TERHADAP PROFESIONALITAS AUDITOR**



*Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Hasanuddin Makassar*

FAHRIAH TAHAR

A311 07 070

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
2012**

**PENGARUH DISKRIMINASI GENDER DAN PENGALAMAN
TERHADAP PROFESIONALITAS AUDITOR**

O L E H :

FAHRIAH TAHAR

A311 07 070

*Skripsi Sarjana Lengkap untuk Memenuhi
Sebagian Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi
Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar*

Disetujui oleh,

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Darwis Said, S.E., M.SA. Ak.

NIP : 19660822 199403 1 009

Drs. M. Achyar Ibrahim, S.E., Ak.

NIP : 19601225 199203 1 007

ABSTRAK

Fahriah Tahar, *Pengaruh Diskriminasi Gender dan Pengalaman Terhadap Profesionalitas Auditor. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin. Dibimbing oleh (1)Dr. Darwis Said, S.E., M.SA. Ak dan (2)Drs. M. Achyar Ibrahim, S.E., Ak.*

Auditor merupakan profesi yang membutuhkan profesionalitas yang tinggi sehingga perlu untuk terus meningkatkan profesionalismenya. Banyak factor yang dapat mempengaruhi profesionalisme auditor. pengalaman kerja, pemahaman terhadap etika profesi, sensitivitas moral, tekanan kerja, gender dan sebagainya.

Penelitian ini menguji pengaruh diskriminasi gender dan pengalaman terhadap profesionalitas auditor. Penelitian ini dimodifikasi dan merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Ikhsan (2007), Nurasih (2007) dan Khairiah (2009). Populasi dalam penelitian ini adalah auditor BPKP dan KAP di Kota Makassar. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 170 auditor. Jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus slovin, sehingga sampel penelitian dalam penelitian ini berjumlah 63 auditor. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuisioner kepada responden penelitian. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan regresi linier berganda pada tingkat signifikansi $\alpha 5\%$.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa diskriminasi gender berpengaruh negatif dan signifikan terhadap profesionalitas auditor, sedangkan pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalitas auditor.

Kata Kunci : Diskriminasi Gender, Pengalaman, dan Profesionalitas Auditor

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirahim

Segala puji penulis panjatkan atas kehadiran sang Maha Pemilik, Allah SWT atas nikmat dan karuniaNya yang dilimpahkan di sepanjang perjalanan hidup penulis sampai detik ini. Salam dan shalawat tak pernah berhenti terhaturkan kepada sang pembawa cahaya di dunia ini, Rasulullah SAW dan keluarganya yang suci, serta para pengikut setiaNya yang terus memperjuangkan kebenaran dan keadilan hingga akhir dunia.

Dengan penuh rasa syukur, penulis akhirnya bisa menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Diskriminasi Gender dan Pengalaman Terhadap Profesionalitas Auditor” yang merupakan syarat untuk menyelesaikan studi pada Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin. Tak dapat dipungkiri dalam menyusun skripsi ini telah banyak pihak yang membantu penulis, baik dalam bentuk dukungan moril, maupun sebagai bentuk masukan yang bermanfaat. Banyak pihak yang memberikan saran dan kritikan di setiap sela diskusi yang dilakukan. Dan melalui bagian kecil ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Lelaki hebat yang selama ini menjadi panutan di setiap jejak hidup, ayahanda Muhammad Tahar. Perempuan hebat dan tangguh yang tak pernah letih mengingatkan penulis di setiap khilaf yang dilakukan, ibunda Munawarah. Ucapan terima kasih pun tak pernah cukup membalas semua yang engkau berikan kepada ananda. Seribu maaf pun yang sering terucap dari mulut ini, tak pernah cukup untuk membalas seluruh kecewamu pada anakmu ini.
2. Kepada kakanda Muh. Fadli dan Fadilah yang di setiap telepon dan smsnya selalu mengharapkan penulis untuk segera menyelesaikan studi. Walaupun begitu banyak riak yang terjadi di antara kita, segala bentuk tingkah laku dan teguranmu selalu adinda anggap sebagai bentuk perhatian dan dukungan.
3. Dr. Darwis Said, SE., MSA., Ak. selaku pembimbing I dan Drs. M. Achyar Ibrahim, SE., Ak. selaku pembimbing II yang selalu memberikan arahan dan nasehat untuk selalu berproses dan selalu meluangkan waktu untuk mendengarkan curahan hati penulis tentang skripsi ini.

4. Dr. H. Abd. Hamid Habbe, M. Si., selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin beserta jajarannya.
5. Dr. Ria Mardiana, SE, M.Si., selaku Wakil Dekan III bidang Kemahasiswaan yang selalu sabar menghadapi tingkah laku penulis yang terkadang tidak dewasa dan menjadi sosok Ibu di kampus.
6. Drs. Muhammad Christian Mangiwa SE., Ak. Selaku penasehat akademik penulis yang telah membimbing dan memotivasi penulis dalam setiap proses akademik penulis hingga penyelesaian studi penulis.
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin yang telah memberikan ilmu di setiap jam kuliah, dalam bentuk penjelasan maupun tugas. Serta seluruh karyawan dan staf akademik atas setiap bantuannya dalam proses perkuliahan sampai pada penyelesaian studi penulis.
8. Mace Rohani, Mama Aji, dan Kak Ani atas suguhan penganjal perut di setiap pagi dan siang yang terlewati di kampus.
9. Seluruh KEMA FEUH yang telah menjadi bagian dari sejarah panjang perubahan penulis, dari awal menginjakkan kaki di kampus hitam putih ini hingga detik-detik terakhir penulis meninggalkan kampus. Jargon belajar dan berjuang akan terus menggema di perjalanan penulis selanjutnya.
10. Untuk Pro7eztHolic, teman seperjuangan di sepanjang prosesi pengkaderan dan di kepengurusan IMA periode 2010-2011 yang telah menjalin kerja sama yang begitu apik. Mari melanjutkan proses di persinggahan selanjutnya.
11. Ex. Senaters, pengurus SEMA FE-UH periode 2009-2010 yang telah memberikan kepercayaan dan pelajaran berharga kepada penulis, *we are superteam not superman*.
12. Untuk teman-teman MONETER 2007, kita hebat. Khususnya teman-teman yang pernah menjadi bagian dari kepengurusan LEMA FE-UH periode 2010-2011 dan 2011-2012. Mari terus ukir sejarah.
13. Adik-adik IMA, IMMAJ dan HIMAJIE yang selalu punya tempat indah di sudut hati penulis. Mari nikmati proses. Merasa cepat mapan itu adalah labil.

14. Kanda-kanda senior yang tak pernah letih mengajarkan dan membimbing di setiap kaderisasi yang dilalui penulis. Terima kasih untuk semuanya, perubahan besar telah kalian lakukan untuk saya.
15. Untuk orang-orang yang menjadi teman sepergaulan tanpa batas, Selvy yang selalu menemani penulis dengan kesabaran dan kebaikan tanpa batas. Andur yang selalu ceria setiap saat dengan guyonan yang khas. Kak Pipi dan Kak Nova yang selalu bersedia mendengarkan curahan hati penulis di setiap warna hidup penulis selama kuliah. Kak Arifah dengan nasehat yang selalu menenangkan. Akbar si lelaki hebat yang selalu bergaul. Terima kasih atas traktiran di setiap tanggal lahir kalian.
16. Untuk kanda-kanda di kantor AcSi dan Komtek, kalian memberi warna baru dalam hidup penulis. Menjadi bagian dari kalian itu adalah luar biasa.
17. Untuk kanda-kanda di Rumah Baca Philosophia yang selalu luar biasa dengan cerita dan tingkah lakunya. Terus lanjutkan proses menjadi peneliti muda berbakat.
18. Untuk KAKHA, keluargaku yang tidak terjalin karena hubungan darah yang selalu menyelipkan kebahagiaan di setiap duka yang melintas.
19. Untuk SMANCHOZT atas persaudaraan yang tidak pernah putus meski kebersamaan terhalang oleh ruang dan waktu.
20. Untuk KKN-79 Soppeng Riaja atas setiap perdebatan yang mendewasakan dan dinamika kehidupan bersama selama 3 bulan di lokasi KKN.
21. Serta seluruh pihak lainnya yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini. Terima kasih.

Skripsi ini tentu saja tak lepas dari berbagai kesalahan, olehnya setiap kritikan positif dan membangun penulis harapkan untuk perbaikan di masa yang akan datang. Akhirnya, semoga skripsi ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan. Amin.

Makassar, Mei 2012

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN TEORITIS	
2.1 Equity Theory	10
2.2 Konsep Gender	12
2.2.1 Definisi Gender dan Seks	12
2.2.2 Diskriminasi Gender	18
2.2.3 Kesetaraan dan Keadilan Gender	22
2.2 Pengalaman (<i>Experience</i>)	24
2.3 Profesi, Profesionalisme, dan Profesionalitas	25

2.4 Profesi Akuntan Publik	29
2.5 Auditor	31
2.6 Tinjauan Penelitian Terdahulu	32
2.7 Kerangka Pikir	35

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian	37
3.2 Metode Pengumpulan Data.....	37
3.3 Jenis dan Sumber Data	38
3.3.1 Jenis Data	38
3.3.2 Sumber Data	39
3.4 Populasi dan Sampel	39
3.4.1 Populasi	39
3.4.2 Sampel.....	41
3.5 Metode Analisis	42
3.5.1 Teknik Skala Pengukuran	42
3.5.2 Pengujian Kualitas Data	43
3.5.2.1 Uji Validitas Data	44
3.5.2.2 Uji Reliabilitas Data	45
3.5.3 Analisis Deskriptif	46
3.5.4 Analisis Kuantitatif	46
3.5.5 Uji Asumsi Klasik	47
3.5.3.1 Uji Normalitas	47
3.5.3.2 Uji Multikolinieritas	47

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas	48
3.6 Definisi Operasional Variabel	48
3.7 Pengujian Hipotesis	49
3.7.1 Koefisien Determinasi Majemuk	49
3.7.2 Uji Signifikan Simultan	49
3.7.3 Uji Signifikan Parameter Individual	50

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengumpulan Data	51
4.2 Karakteristik Responden	52
4.2.1 Umur Responden	52
4.2.2 Jenis Kelamin Responden.....	53
4.2.3 Pendidikan Tertinggi Responden.....	54
4.2.4 Lama Bekerja Sebagai Auditor.....	54
4.3 Uji Kualitas Data.....	55
4.3.1 Uji Validitas Data	55
4.3.2 Uji Reliabilitas Data.....	57
4.4 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	59
4.4.1 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Independen.....	59
4.4.1.1 Diskriminasi Gender (X_1)	60
4.4.1.2 Pengalaman (X_2).....	63
4.4.2 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Dependen	63
4.5 Analisis Kuantitatif	67
4.5.1 Uji Asumsi Klasik.....	68

4.5.1.1 Uji Normalitas Data.....	68
4.5.1.2 Uji Multikolinearitas.....	70
4.5.1.3 Uji Heteroskedastisitas	71
4.5.2 Hasil Analisis Regresi	72
4.5.3 Hasil t-test.....	73
4.5.4 Pengujian Hipotesis.....	74
4.5.3.1 Pengujian Hipotesis 1	75
4.5.3.2 Pengujian Hipotesis 2	75
BAB VI PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	77
5.2 Keterbatasan Penelitian	78
5.3 Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	36
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Histogram	68
Gambar 4.2 Plot Normal	69
Gambar 4.3 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	71

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Perbedaan Laki-Laki dan Perempuan	14
Tabel 2.2 Perbedaan Seks dan Gender	15
Tabel 2.3 Atribut Sosial berdasarkan Gender	16
Tabel 2.4 Perilaku Sejak Lahir atau yang Dipelajari.....	17
Tabel 3.1 Jumlah Populasi Akuntan Publik	40
Tabel 3.2 Jumlah Populasi Auditor.....	40
Tabel 3.3 Jumlah Populasi Objek Penelitian.....	40
Tabel 4.1 Daftar KAP dan BPKP serta Distribusi Kuesioner	51
Tabel 4.2 Ikhtisar Distribusi dan Pengembalian Kuesioner	52
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Rentang Umur.....	53
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Tabel 4.5 Pendidikan Tertinggi Responden	54
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	54
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Data	56
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Data	58
Tabel 4.9 Statistik Deskriptif Responden tentang Tingkat Marginalisasi	60
Tabel 4.10 Statistik Deskriptif Responden tentang Tingkat Subordinasi	61
Tabel 4.11 Statistik Deskriptif Responden tentang Stereotipe.....	61
Tabel 4.12 Statistik Deskriptif Responden tentang Tingkat Beban Kerja	62
Tabel 4.13 Statistik Deskriptif Variabel Pengalaman.....	63
Tabel 4.14 Statistik Deskriptif Responden tentang Dedikasi terhadap Profesi....	64
Tabel 4.15 Statistik Deskriptif Responden tentang Keyakinan terhadap Standar Profesi	65

Tabel 4.16 Statistik Deskriptif Responden tentang Kewajiban Sosial	66
Tabel 4.17 Statistik Deskriptif Responden tentang Otonomi (Kemandirian)	66
Tabel 4.18 Statistik Deskriptif Responden Afiliasi terhadap Sesama Profesi	67
Tabel 4.19 Hasil Pengujian Multikolinearitas	70
Tabel 4.20 Hasil Perhitungan Regresi.....	72
Tabel 4.21 Hasil t-test Diskriminasi Gender.....	73
Tabel 4.22 Hasil t-test Pengalaman	73

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	83
Lampiran 2	Hasil Uji Validitas dan Reabilitas	86
Lampiran 3	Hasil Analisis Frekuensi Variabel Penelitian	89
Lampiran 4	Hasil t-test	99
Lampiran 5	Hasil Uji Regresi	101

BABI

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sikap dan tindakan profesional merupakan tuntutan di berbagai bidang profesi, tidak terkecuali auditor. Auditor yang profesional dalam melakukan pemeriksaan diharapkan akan menghasilkan audit yang memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Profesionalitas merupakan sikap yang harus dimiliki oleh auditor dalam menjalankan fungsinya. Profesionalitas adalah pengejawantahan profesionalisme berupa sikap dan tindakan dalam pelaksanaan tugas sesuai aturan-aturan profesi tersebut, dalam hal ini profesi auditor.

Profesi auditor menuntut tingkat profesionalitas yang tinggi yang terbebas dari kepentingan-kepentingan yang dapat mempengaruhi independensinya. Profesionalitas itu sendiri merupakan komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuannya secara terus-menerus.

Tuntutan untuk meningkatkan profesionalitas auditor, mengharuskan praktik akuntansi yang sehat. Namun, beberapa kasus yang berkaitan dengan pelanggaran kode etik menyebabkan turunnya tingkat kepercayaan masyarakat terhadap profesi auditor. Beberapa kasus yang melibatkan profesi auditor misalnya, kasus Endron dan Arthur Anderson. Dimana auditor memiliki dua peran yang seharusnya tidak dilakukan yaitu auditor sekaligus konsultan bisnis Endron.

Seorang peneliti dan firma hukum Jenner 86 Block, Anton Va-lukas, membuka tabir dibalik runtuhnya Lehman Brothers sebagai lembaga keuangan terbesar dalam sejarah korporasi di Amerika Serikat yang memicu krisis finansial

global. Selain itu, Auditor Ernst & Young sebagai auditor keuangan Lehman Brothers juga dinilai lalai, dan melaporkan hasil audit palsu soal keuangan lembaga keuangan terbesar dan bergengsi di AS tersebut. Selain permintaan tambahan kolateral, penumpukan aset Lehman Brothers juga dibuat terpusat pada kredit kepemilikan kredit rumah bermasalah. Tidak hanya itu, mereka juga menyinggung kemungkinan gugatan hukum terhadap mantan pimpinan Lehman, Dick Fuld, juga pejabat keuangan Lehman, eksekutif Lehman lainnya seperti Chris OMeara, Erin Callan, dan Ian Lowitl Perusahaan itu dituduh telah melakukan skandal akuntansi.

Xerox Corporation, perusahaan berskala besar yang pernah menjadi raja fotokopi dunia telah membuat kesalahan fatal dengan *fraud revenue* yang mencapai US\$ 2 miliar (<http://akuntansibisnis.wordpress.com>), dan hampir bersamaan dengan waktu terjadinya skandal akuntansi keuangan terbesar di dunia yang melibatkan perusahaan-perusahaan besar di Amerika seperti Enron dan WorldCom. Xerox Corporation melakukan berbagai kesalahan pencatatan dalam keuangan mereka, dan untuk pertama kalinya ketika masalah ini muncul ke permukaan, Xerox Corp telah didenda karena telah secara disengaja melakukan pencatatan keuangan bisnis perusahaan dan pembuatan laporan keuangan perusahaan secara tidak benar yang tidak sesuai dengan standar *Generally Accepted Accounting Principles* (GAAP). Kemudian setelah kejadian tersebut, ditemukan juga selisih keuntungan "siluman" yang mencapai US\$ 2 miliar selama beroperasi tahun 1997 hingga 2001 oleh *Securities And Exchange Commission*.

Di Indonesia, seorang akuntan publik yang membuat laporan keuangan

perusahaan Raden Motor untuk mendapatkan pinjaman modal senilai Rp 52 miliar dan BRI Cabang Jambi pada 2009 yang diduga terlibat dalam kredit macet (<http://magdalenamarpaung.blogspot.com>). Hal ini terungkap setelah pihak Kejaksaan tinggi Jambi mengungkap kasus dugaan korupsi tersebut pada kredit macet untuk pengembangan usaha di bidang otomotif tersebut. Fitri Susanti, kuasa hukum tersangka Effendi Syam, pegawai BRI yang terlibat kasus tersebut pada hari Selasa (18/5/2010) mengatakan bahwa setelah kliennya diperiksa dan dikonfrontir keterangannya dengan para saksi, terungkap ada dugaan kuat keterlibatan dari Biasa Sitepu sebagai akuntan publik dalam kasus ini. Hasil pemeriksaan dan konfrontir keterangan tersangka dengan saksi Biasa Sitepu mengungkapkan adanya kesalahan dalam laporan keuangan perusahaan Raden Motor dalam mengajukan pinjaman ke BRI.

Kasus-kasus di atas seharusnya tidak akan terjadi ketika auditor memegang teguh komitmen profesionalitasnya. Aspek profesionalitas akan mempengaruhi dedikasi dan komitmen pelaksanaan tugas seorang auditor. Ketika auditor menjalankan komitmen profesionalitasnya, kualitas laporan auditor dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja auditor.

Ada banyak hal yang bisa mempengaruhi profesionalitas auditor antara lain pengalaman kerja, pemahaman terhadap etika profesi, sensitivitas moral, tekanan kerja, dan sebagainya. Pengalaman kerja erat kaitannya dengan lama masa kerja dan banyaknya pemeriksaan yang dilakukan auditor. Semakin lama masa kerja sebagai auditor maka akan mempengaruhi dalam profesionalitasnya.

Pengalaman merupakan salah satu sumber peningkatan keahlian auditor

yang dapat berasal dari pengalaman-pengalaman dalam bidang audit dan akuntansi. Pengalaman tersebut dapat diperoleh melalui proses yang bertahap, seperti: pelaksanaan tugas-tugas pemeriksaan, pelatihan ataupun kegiatan lainnya yang berkaitan dengan pengembangan keahlian auditor. Selain itu, pengalaman juga mempunyai arti penting dalam upaya perkembangan tingkah laku dan sikap seorang auditor. Pengalaman yang diperoleh auditor menunjukkan dampak bagi penambahan tingkah laku yang dapat diwujudkan melalui keahlian yang dimiliki untuk lebih mempunyai kecakapan yang matang. Dan pengalaman-pengalaman yang didapat auditor, memungkinkan berkembangnya potensi yang dimiliki oleh auditor melalui proses yang dapat dipelajari.

Khairiah (2009) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa pengalaman berpengaruh terhadap profesionalisme, kemudian profesionalisme dan pengalaman auditor berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap tingkat materialitas dalam pemeriksaan laporan keuangan pemerintah.

Profesionalitas juga dapat ditinjau dan berbagai sudut pandang, termasuk dan sisi gender. Gender dalam batasan "sex" mengacu pada kondisi fisik dan biologis manusia, yaitu ciri-ciri lahiriah laki-laki dan perempuan. Masalah gender juga terkait dengan konstruksi sosial dan budaya masyarakat setempat. Hal ini yang kemudian membentuk paradigma tentang adanya perbedaan peran dan spesialisasi antara perempuan dan laki-laki dalam kehidupan bermasyarakat. Perbedaan juga terjadi dalam fungsi struktural dan kelembagaan dari sudut pandang gender melahirkan perjuangan yang menuntut adanya kesetaraan.

Illich (2007) mengatakan bahwa selama bertahun-tahun, diskriminasi

terhadap perempuan kaitannya dengan diskriminasi gender terjadi dalam pekerjaan yang berupah, yang terkena pajak, dan yang dilaporkan atau dipantau secara resmi, kedalamannya tak berubah namun volumenya bertambah. Di Amerika Serikat tahun 1880 hanya tercatat 5% perempuan yang bekerja di luar rumah dan jumlah keseluruhan tenaga kerja perempuan hanya 15%. Upah rata-rata tahunan perempuan yang bekerja penuh waktu masih mandek pada rasio magis dibanding pendapatan laki-laki, yakni 3:5 (59%), dengan kenaikan atau penurunan 3% persis persentase seratus tahun silam (Illich 2007). Selanjutnya Janianton Damanik (2004) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa dan sampel sejumlah 5.320 wanita, hanya 33 orang atau 0,6% saja yang berhasil meraih jabatan profesional selama masa kerja mereka.

Di era globalisasi ini, tuntutan untuk mewujudkan profesionalitas merupakan hal yang penting. Tuntutan ini tidak lagi mempertimbangkan masalah perbedaan-perbedaan yang sifatnya kodrati, termasuk perbedaan jenis kelamin. Profesionalitas lebih kepada pertimbangan potensi dan kemampuan profesional seseorang, tidak peduli dia laki-laki atau dia perempuan.

Gender sebenarnya tidak akan menjadi sebuah masalah ketika tidak melahirkan diskriminasi gender. Bentuk-bentuk diskriminasi gender yaitu, marginalisasi (peminggiran), subordinasi (penomorduaan), stereotip, *violence* (kekerasan), dan beban kerja berlebihan. Hal ini yang menimbulkan permasalahan dalam kajian-kajian dan perjuangan gender.

Gender adalah sifat dan perilaku yang dilekatkan pada laki-laki dan perempuan yang dibentuk secara sosial maupun budaya. Gejala pemisahan gender

(*gender segregation*) dalam jurusan atau program studi sebagai salah satu bentuk diskriminasi gender secara sukarela ke dalam bidang keahlian masih banyak ditemukan. Pemilihan jurusan-jurusan bagi anak perempuan lebih dikaitkan dengan fungsi domestik, sementara itu anak laki-laki diharapkan berperan dalam menopang ekonomi keluarga sehingga harus lebih banyak memilih keahlian-keahlian ilmu keras, teknologi dan industri.

Implikasi dalam bidang pekerjaan pun menyebabkan diskriminasi fungsional, tidak terkecuali profesi akuntan. Dalam suatu penelitian yang dilakukan oleh Walkup dan Fenzau tahun 1980 dalam Trianingsih (2004), ditemukan bahwa 41% responden yang mereka teliti, yaitu para akuntan publik wanita meninggalkan karir mereka karena adanya bentuk-bentuk diskriminasi yang mereka rasakan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Sri Trianingsih tahun 2004 menunjukkan adanya perbedaan kepuasan kerja antara auditor laki-laki dan perempuan yang merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja auditor.

Equity theory menjelaskan bahwa individu akan merasa termotivasi jika memperoleh perlakuan yang sama dengan orang lain, akibatnya tindakan perlakuan diskriminasi terhadap seseorang akan menurunkan kinerjanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurasih (2007) yang mengidentifikasi faktor-faktor diskriminasi gender yang mempengaruhi karir karyawan wanita di Kota Yogyakarta. Hasil yang diperoleh menunjukkan adanya faktor-faktor diskriminasi gender yang mempengaruhi karir karyawan wanita di Yogyakarta.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti mengangkat judul "*Pengaruh Diskriminasi Gender dan Pengalaman terhadap Profesionalitas Auditor*"

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Apakah diskriminasi gender berpengaruh negatif dan signifikan terhadap profesionalitas auditor pada KAP dan BPKP di kota Makassar?
2. Apakah pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalitas auditor pada KAP dan BPKP di kota Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pembatasan dari rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini diarahkan untuk menghasilkan informasi tentang:

1. Pengaruh diskriminasi gender terhadap profesionalitas auditor pada KAP dan BPKP di kota Makassar.
2. Pengaruh pengalaman terhadap profesionalitas auditor pada KAP dan BPKP di kota Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Peneliti dalam mengembangkan wawasan keilmuan dan pengalaman dalam bidang penelitian.
2. Memberikan bukti empiris tentang ada tidaknya pengaruh faktor diskriminasi gender dan pengalaman terhadap profesionalitas auditor

3. Memberikan pertimbangan kepada pemerintah dan lembaga terkait, khususnya kantor akuntan publik dan Badan Pemeriksa Keuangan berkaitan dengan rekrutmen pegawai, perencanaan kerja, pelaksanaan tugas, dan aspek profesionalisme kerja.
4. Memberikan sumbangsih pada dunia pendidikan terutama pengetahuan yang berkaitan dengan profesi auditor dan kajian tentang gender.
5. Sebagai referensi bagi pembaca atau peneliti selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan penelitian ini tersusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan secara singkat mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tinjauan teori-teori yang menjadi dasar analisis penelitian yang meliputi: Equity Theory, Konsep Gender, Definisi Gender dan Seks, Diskriminasi Gender, Kesetaraan dan Keadilan Gender, Pengalaman (*Experience*), Profesi, Profesionalisme, dan Profesionalitas, Profesi Akuntan Publik, Auditor, Tinjauan Penelitian Terdahulu, dan Kerangka Pikir

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang Lokasi, Metode Pengumpulan Data, Jenis dan Sumber Data, Populasi dan Sampel, Metode Analisis, Definisi Operasional Variabel, dan Pengujian Hipotesis.

BAB IV : HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi pembahasan mengenai Pengumpulan Data, Karakteristik Responden, Uji Kualitas Data, Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian, dan Analisis Kuantitatif.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan atas pembahasan masalah, keterbatasan penelitian dan saran- saran yang diberikan kepada pihak-pihak yang terkait.

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

2.1 Equity Theory

Santosa (2001) menjelaskan bahwa dalam *equity theory* dinyatakan individu akan merasa termotivasi jika memperoleh perlakuan yang sama dengan orang lain, akibatnya tindakan perlakuan diskriminasi terhadap seseorang akan menurunkan kinerjanya. Diskriminasi yang dimaksud adalah setiap perbedaan, pengecualian atau pengutamaan atas dasar gender yang berakibat meniadakan atau mengurangi persamaan kesempatan dalam pekerjaan atau jabatan.

Equity theory (teori keadilan) memasukkan dimensi *social comparisons* dari rasio antara input-outcomes. Orang, atau disebut sebagai *focal person*, cenderung membandingkan input-inputnya dan outcomes yang diterimanya dengan input dari pekerja lainnya, yaitu orang yang sering disebut sebagai *referent persons* (Gomes: 2003). Sistem reward yang ada dianggap adil jika apa yang diterimanya dinilai sama dengan apa yang dimiliki dan diterima oleh referent person dan dengan sendirinya mereka akan merasa puas. Sebaliknya, jika outcomes yang diterimanya lebih kecil dibandingkan dengan referent person dan akan menimbulkan ketidakpuasan.

Ketika orang merasa diperlakukan adil atau bermanfaat mereka lebih cenderung termotivasi, sebaliknya ketika mereka merasa diperlakukan tidak adil mereka sangat rentan terhadap perasaan ketidakpuasan dan demotivasi. Cara seseorang mengukur rasa keadilan adalah inti dari Teori Ekuitas. Misalnya, karyawan penuh waktu akan membandingkan situasi input/output mereka dengan

rekan kerja yang paruh waktu, yang mungkin mendapat imbalan lebih kecil, namun kalau karyawan paruh waktu itu terlihat bahagia dan menikmatinya maka bisa terjadi mereka akan terdemotivasi (<http://sumber-kearifan.blogspot.com/2010/05/teori-ekuitas-dalam-pekerjaan.html>).

Berdasarkan teori ekuitas, ketika karyawan merasakan ketidakadilan, kemungkinan mereka akan memilih satu dari enam pilihan berikut (Robbins: 2008) :

1. Mengubah input mereka (misalnya, jangan mengerahkan usaha sebanyak itu).
2. Mengubah output mereka (misalnya, individu-individu yang dibayar berdasarkan tarif per bagian bias meningkatkan imbalan kerja mereka dengan memproduksi kuantitas yang lebih tinggi dengan kualitas yang lebih rendah).
3. Mengubah persepsi-persepsi diri (misalnya, “Saya biasanya berpikir saya bekerja dengan kecepatan sedang tetapi sekarang saya sadar bahwa saya bekerja jauh lebih keras daripada siapa pun”).
4. Mengubah persepsi-persepsi individu lain (misalnya, “Pekerjaan Mike sudah tidak begitu diinginkan seperti yang saya kira sebelumnya”).
5. Memilih rujukan yang berbeda (misalnya, “Mungkin saya tidak mendapatkan penghasilan sebanyak kakak ipar laki-laki saya, tetapi saya bekerja jauh lebih baik daripada ayah saya ketika seumuran saya”).
6. Meninggalkan bidang tersebut (misalnya meninggalkan pekerjaan tersebut).

2.2 Konsep Gender

Hakikatnya, manusia memiliki kedudukan yang setara. Laki-laki dan perempuan. Keduanya diciptakan dalam derajat, harkat, dan martabat yang sama. Walaupun memiliki bentuk dan fungsi yang berbeda, itu semua agar keduanya saling melengkapi. Namun dalam perjalanan kehidupan manusia, banyak terjadi perubahan peran dan status atas keduanya, terutama dalam masyarakat. Proses tersebut lama kelamaan menjadi kebiasaan dan membudaya. Dan berdampak pada terciptanya perlakuan diskriminatif terhadap salah satu jenis kelamin.

Selanjutnya, muncul istilah gender yang mengacu pada perbedaan peran antara laki-laki dan perempuan yang terbentuk dari proses perubahan peran dan status tadi secara sosial dan budaya.

2.2.1 Definisi Gender dan Seks

Hal yang pertama perlu dipahami ketika membahas tentang gender adalah bagaimana membedakan antara gender dan seks. Pengertian gender pertama kali muncul dalam *Concise Oxford Dictionary of Current English*, edisi ke-8, 1990 (MacDonald: 1997) adalah penggolongan gramatikal terhadap kata benda dan kata lain yang berkaitan dengannya yang secara garis besar berhubungan dengan dua jenis kelamin serta ketiadaan jenis kelamin atau kenetralan.

Gender itu berasal dari bahasa latin "*genus*" yang berarti jenis atau tipe. Gender adalah sifat dan perilaku yang dilekatkan pada laki-laki dan perempuan yang dibentuk secara sosial maupun budaya. Meskipun ada juga yang menganggap bahwa kata gender berasal dari bahasa Inggris yang berarti "jenis kelamin". Namun, perkembangan selanjutnya kata gender tersebut mengalami

perluasan makna yang pada hakekatnya tetap mengacu pada perbedaan laki-laki dan perempuan dan segi fungsi, atau perlakuan yang diberikan oleh masyarakat umum secara turun temurun.

Gender dan jenis kelamin biologis dibedakan secara mendasar. Kita dilahirkan sebagai perempuan atau laki-laki yang merupakan pemberian yang mutlak, kemudian interpretasi biologis oleh kultur memberikan jalan yang menjadikan kita maskulin atau feminin (Mosse: 2007). Sedangkan gender diumpamakan sebagai kostum dan topeng di teater yang menggambarkan kepada orang lain tentang diri kita feminin atau maskulin. Hal inilah yang membentuk peran gender yang mencakup penampilan, pakaian, sikap, kepribadian, bekerja di dalam atau di luar rumah tangga, seksualitas, tanggung jawab keluarga dan sebagainya

Siregar (2004) menyatakan perlu untuk membedakan antara konsep jenis kelamin (seksual) dan pembedaan seksual (gender). Konsep jenis kelamin dikenal dengan dua dimensi kategoris bersifat biologis, yaitu jenis seksual yang terdiri atas alat (organ) kelamin disertai alat reproduksi masing-masing yang khas. Sementara gender merupakan penilaian yang dibuat atas dasar sosial. Penekanan oleh kekuasaan yang bersifat struktural membuat pemilahan sosial ini bersifat absolut.

Gender dianggap sebagai kategori yang bersifat linear yang dimulai dari orientasi sosial yang terdiri atas feminitas dan maskulinitas. Perempuan hanya boleh melaksanakan fungsi perempuan dan orientasi seksual yang bersifat feminin. Sementara laki-laki hanya boleh melaksanakan fungsi laki-laki dan orientasi seksual maskulin. Setiap penyimpangan fungsi dan orientasi seksual akan ditolak dalam peran struktural.

Sedangkan Naully (2002) menjelaskan bahwa maskulin adalah sifat-sifat yang dipercaya dan dibentuk oleh budaya sebagai ciri-ciri yang ideal bagi pria. Sedangkan Feminin merupakan ciri-ciri atau sifat-sifat yang dipercaya dan dibentuk oleh budaya sebagai ideal bagi wanita. Femininitas dan Maskulinitas ini berkaitan dengan stereotip peran gender. Stereotip peran gender ini dihasilkan dari pengkategorisasian antara perempuan dan laki-laki, yang merupakan suatu representasi sosial yang ada dalam struktur sosial kita.

Menurut Ilmu Sosiologi dan Antropologi, gender itu sendiri adalah perilaku atau pembagian peran antara laki-laki dan perempuan yang sudah dikonstruksikan atau dibentuk di masyarakat tertentu dan pada masa waktu tertentu pula.

Dan pandangan barat, gender dikonsepsikan dan sudut sosial mengenai definisi laki-laki dan perempuan (Taha:2004). Pada dasarnya, pendekatan ini melihat dan perspektif biologi yang dikaitkan dengan tugas, fungsi, dan peranan kedua-duanya dalam masyarakat dan sebagai individu. Defenisi ini sangat berkaitan dengan budaya masyarakat setempat.

Tabel 2.1 Perbedaan Laki-Laki dan Perempuan dilihat dari Sifat, Fungsi, Ruang Lingkup, dan Tanggung Jawab (Peran)

ASPEK	LAKI-LAKI	PEREMPUAN
Sifat	Maskulin	Feminin
Fungsi	Produksi	Reproduksi
Ruang Lingkup	Publik	Domestik
Tanggung Jawab (Peran)	Nafkah Utama	Nafkah Tambahan

Sumber: Modul 2 tentang Konsep dan Teori Gender PJJ-PUG BKKBN (2009)

Dalam perspektif budaya dan nilai melayu, konsep gender telah terwujud dalam masyarakat melayu dengan acuan tersendiri yang terbentuk dari sejarah

yang lama dan stabil (Taha: 2004). Namun, konsep ini tetap mengacu pada peranan, tugas, dan tanggung jawab laki-laki dan perempuan tersendiri dan kedudukannya dijamin serta dihormati. Konsep gender dalam budaya melayu diaplikasikan dalam konteks dua perspektif, yaitu perspektif tugas, fungsi, dan tanggung jawab yang berlainan antara laki-laki dan perempuan, dan gender sebagai suatu asas untuk mengungkapkan hubungan keduanya.

Dalam buku berjudul Analisis Gender dan Transformasi Sosial (Fakih:2008) untuk memahami konsep gender, maka perlu dibedakan antara kata gender dan seks (jenis kelamin). Pengertian jenis kelamin merupakan penyifatan atau pembagian dua jenis kelamin manusia yang ditentukan secara biologis yang melekat pada jenis kelamin tertentu. Misalnya laki-laki mempunyai penis, memproduksi sperma dan memiliki jakun, sementara perempuan mengalami menstruasi, memiliki alat reproduksi, bisa mengandung dan melahirkan serta menyusui dan menopause. Hal-hal biologis ini tidak dapat dipertukarkan antara laki-laki dan perempuan. Kondisi ini merupakan ketentuan Tuhan (kodrat) yang tidak mungkin diganggu gugat.

Tabel 2.2 Perbedaan seks dan gender

Seks	Perbedaan	Gender
Pemberian (ciptaan) Tuhan	Asal	Pemberian (ciptaan) manusia, konstruksi sosial
Abadi (tidak berubah)	Waktu	Temporer (bisa berubah)
Sejak manusia dalam kandungan	Terjadinya	Setelah manusia berusia sekolah
Dosa mengubahnya	Sanksi	Tidak dosa mengubahnya

Sumber: Gender dalam perspektif Islam dan budaya melayu (Taha: 2004)

Selanjutnya, konsep gender yakni suatu sifat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksi secara sosial maupun kultural. Misalnya, perempuan dikenal lemah, lembut, cantik, emosional, atau keibuan. Sementara laki-

laki dianggap kuat, rasional, jantan, dan perkasa. Ciri dari sifat itu sendiri merupakan sifat yang tidak dapat dipertukarkan. Artinya bisa saja ada laki-laki yang lemah, lembut atau keibuan, sebaliknya mungkin saja ada perempuan yang kuat, rasional, dan perkasa. Ciri ini dilekatkan akibat konstruksi sosial masyarakat, sehingga akhirnya dipandang seolah-olah sebagai ketentuan Tuhan atau kodrat laki-laki dan perempuan. Maka, gender bukanlah perbedaan laki-laki dan perempuan dan sisi biologis melainkan perbedaan yang terbentuk dari sebuah konstruksi sosial.

Tabel 2.3 Atribut Sosial berdasarkan Gender

Laki-Laki	Perempuan
Kuat, agresif	Memiliki hasrat kuat untuk hubungan monogamy
Kompetitif dan superior (pemimpin)	Menghindari konflik, selaras dan mufakat
Mandiri	Perhatian pada detail; kemampuan motorik yang baik
Menyembunyikan dan menyangkal emosi	Kemampuan verbal dan sosial yang kuat
Ringkas dan terfokus	Kemampuan membaca orang dan sangat intuitif

Sumber : Gender Smart Memecahkan Teka-Teki Komunikasi Antara Pria dan Wanita (Jane Sanders: 2002)

Konstruksi sosial ini kemudian melekatkan bahwa laki-laki itu memiliki stereotipe maskulin sementara perempuan memiliki stereotipe feminim. Stereotipe gender adalah kategori luas yang merefleksikan kesan dan keyakinan tentang apa perilaku yang tepat untuk pria dan wanita (http://id.wikipedia.org/wiki/Stereotip_gender). Semua stereotipe, entah itu berhubungan dengan gender, etnis, atau kategori lainnya, mengacu pada citra dan anggota kategori tersebut.

Banyak stereotipe bersifat umum sehingga menjadi ambigu, misalnya kategori maskulin dan feminim. Memberi cap stereotipe sebagai maskulin atau

feminin pada individu dapat menimbulkan konsekuensi signifikan. Mencap laki-laki sebagai maskulin dan perempuan sebagai feminim dapat menimbulkan pembatasan peran, status, dan tanggung jawab dalam kelompok sosial mereka. Sebaliknya, Mencap laki-laki sebagai feminin dan perempuan sebagai maskulin dapat menghilangkan status sosial dan penerimaan mereka dalam kelompok. Maka, sebenarnya pelekatan semacam ini harusnya tidak dilanggengkan.

Pelekatan sifat-sifat gender ini dimantapkan dan dilembagakan dalam tatanan nilai masyarakat sebagai acuan bertindak sejak lahir sampai akhir hayat. Perempuan dicitrakan sebagai sosok manusia yang lemah dan emosional sehingga perlu dilindungi, sedangkan lelaki digambarkan sebagai sosok manusia gagah perkasa dan pelindung. Akibatnya, perempuan sejak kecil sudah tersosialisasi untuk melakukan peran domestik sementara laki-laki melakukan peran universal (Hubeis:2010).

Tabel 2.4 Perilaku sejak lahir atau yang dipelajari

Maskulin	Feminim
Mandiri dan superior	Mufakat dan inferior
Status	Koneksi
Kompetitif	Selaras
Dihormati, dipuja	Disukai, disetujui
Menarik diri di bawah stress	Berbicara di bawah stress
Ikatan melalui percakapan dan aktivitas	Ikatan melalui perasaan dan masalah
Diperbolehkan : marah dan agresif	Diperbolehkan : air mata, takut, bingung, lembut
Tidak diperbolehkan : air mata, takut, lembut	Tidak diperbolehkan : marah dan agresif
Sulit minta tolong	Tidak masalah minta tolong
Menangani konflik secara langsung	Menghindari, takut pada konflik
Berbicara singkat dan langsung pada pokok masalah	Membahas masalah secara detail

Sumber : Gender Smart Memecahkan Teka-Teki Komun'kasi Antara Pria dan Wanita (Jane Sanders 2002)

2.2.2 Diskriminasi Gender

Diskriminasi dapat diartikan sebagai sebuah perlakuan terhadap individu secara berbeda dengan didasarkan pada gender, ras, agama, umur, atau karakteristik yang lain. Diskriminasi juga terjadi dalam peran gender. Sebenarnya inti dari diskriminasi adalah perlakuan berbeda. Akibat pelekatan sifat-sifat gender tersebut, timbul masalah ketidakadilan (diskriminasi) gender.

Mosse (2007) menyatakan bahwa kerja perempuan di seluruh dunia dinilai rendah. Kerja rumah tangga perempuan tidak dimasukkan dalam formulir sensus karena kerja perempuan tidak diperhitungkan. Kerja perempuan dilukiskan sebagai hal yang tidak tampak karena kerja itu tidak terekam secara statistik.

Robins (2008) menjelaskan salah satu bentuk diskriminasi dalam pemberian imbalan kerja, wanita biasanya dibayar (upah) lebih sedikit daripada pria dalam pekerjaan-pekerjaan yang sebanding dan mempunyai harapan-harapan imbalan kerja yang lebih rendah daripada pria untuk pekerjaan yang sama.

Fakih (2008) mengemukakan secara rinci manifestasi ketidakadilan gender, yaitu: marjinalisasi (peminggiran), subordinasi (penomorduaan), stereotipe, kekerasan (*violence*), dan beban kerja berlebihan.

Marjinalisasi artinya suatu proses peminggiran akibat perbedaan jenis kelamin yang mengakibatkan kemiskinan. Banyak cara yang dapat digunakan untuk memarjinalkan seseorang atau kelompok. Salah satunya adalah dengan menggunakan asumsi gender. Misalnya dengan anggapan bahwa perempuan

berfungsi sebagai pencari nafkah tambahan, maka ketika mereka bekerja diluar rumah (sektor publik), seringkali dinilai dengan anggapan tersebut. Jika hal tersebut terjadi, maka sebenarnya telah berlangsung proses pemiskinan dengan alasan gender. Marjinalisasi ini terjadi dalam berbagai aspek, mulai dari kebijakan pemerintah, ekonomi, keyakinan, tafsiran agama, keyakinan tradisi, kebiasaan, atau bahkan asumsi ilmu pengetahuan.

Bidang ekonomi, misalnya banyak perempuan hanya mendapatkan pekerjaan yang tidak terlalu bagus, baik dari segi gaji, jaminan kerja ataupun status dan pekerjaan yang didapatkan. Tidak hanya itu, marjinalisasi perempuan juga terjadi dalam rumah tangga atas posisi anggota keluarga laki-laki dan perempuan. Hal ini kemudian diperkuat oleh adat istiadat dan tafsir keagamaan seperti proporsi hak waris antara laki-laki dan perempuan dimana bagian anak laki-laki lebih besar daripada anak perempuan.

Subordinasi adalah suatu penilaian atau anggapan bahwa suatu peran yang dilakukan oleh satu jenis kelamin lebih rendah dari yang lain. Telah diketahui, nilai-nilai yang berlaku di masyarakat, telah memisahkan dan memilah-milah peran-peran gender, laki-laki dan perempuan. Perempuan dianggap bertanggung jawab dan memiliki peran dalam urusan domestik atau reproduksi, sementara laki-laki dalam urusan publik atau produksi. Sementara peran publik dan peran domestik diberi penghargaan yang berbeda dalam masyarakat, sehingga melanggengkan ketidakadilan gender.

Anggapan bahwa perempuan lemah, tidak mampu memimpin, cengeng dan lain sebagainya, mengakibatkan perempuan jadi nomor dua setelah laki-laki.

Anggapan bahwa perempuan memiliki tugas utama sebagai pelayan suami, mengakibatkan penomorduaan pendidikan kaum perempuan sebagai sesuatu yang wajar.

Semua bentuk ketidakadilan gender diatas sebenarnya berpangkal pada satu sumber kekeliruan yang sama, yaitu stereotipe gender laki-laki dan perempuan. Stereotipe itu sendiri berarti pemberian citra baku atau label/cap kepada seseorang atau kelompok yang didasarkan pada suatu anggapan yang salah atau sesat.

Pelabelan umumnya dilakukan dalam dua hubungan atau lebih dan seringkali digunakan sebagai alasan untuk membenarkan suatu tindakan dan satu kelompok atas kelompok lainnya. Pelabelan juga menunjukkan adanya relasi kekuasaan yang timpang atau tidak seimbang yang bertujuan untuk menaklukkan atau menguasai pihak lain. Pelabelan negatif juga dapat dilakukan atas dasar anggapan gender. Namun seringkali pelabelan negatif ditimpakan kepada perempuan. Misalnya perempuan yang pulang larut malam adalah pelacur, jalang dan berbagai sebutan buruk lainnya.

Kekerasan (*violence*) artinya tindak kekerasan, baik fisik maupun non fisik yang dilakukan oleh salah satu jenis kelamin atau sebuah institusi keluarga, masyarakat atau negara terhadap jenis kelamin lainnya.

Perempuan, pihak paling rentan mengalami kekerasan, dimana hal itu terkait dengan marjinalisasi, subordinasi maupun stereotipe diatas. Perkosaan, pelecehan seksual atau perampokan contoh kekerasan paling banyak dialami perempuan.

Peran gender telah membedakan karakter perempuan dan laki-laki. Perempuan dianggap feminin dan laki-laki maskulin. Karakter ini kemudian mewujudkan dalam ciri-ciri psikologis, seperti laki-laki dianggap gagah, kuat, berani dan sebagainya. Sebaliknya perempuan dianggap lembut, lemah, penurut dan sebagainya.

Sebenarnya tidak ada yang salah dengan perbedaan itu. Namun ternyata perbedaan karakter tersebut melahirkan tindakan kekerasan. Dengan anggapan bahwa perempuan itu lemah, itu diartikan sebagai alasan untuk diperlakukan semena-mena, berupa tindakan kekerasan.

Beban ganda (*double burden*) artinya beban pekerjaan yang diterima salah satu jenis kelamin lebih banyak dibandingkan jenis kelamin lainnya. Dimana tugas dan tanggung jawab perempuan yang berat dan terus menerus. Misalnya, seorang perempuan selain melayani suami (seks), hamil, melahirkan, menyusui, juga harus menjaga rumah. Di samping itu, kadang ia juga ikut mencari nafkah (di rumah), dimana hal tersebut tidak berarti menghilangkan tugas dan tanggung jawab di atas.

Peran reproduksi perempuan seringkali dianggap peran yang statis dan permanen. Walaupun sudah ada peningkatan jumlah perempuan yang bekerja di wilayah publik, namun tidak diiringi dengan berkurangnya beban mereka di wilayah domestik. Upaya mereka adalah mensubstitusikan pekerjaan tersebut kepada pembantu rumah tangga atau anggota keluarga perempuan lainnya. Namun demikian, tanggung jawabnya masih tetap berada di pundak perempuan. Akibatnya mereka mengalami beban yang berlipat ganda.

2.2.3 Kesetaraan dan Keadilan Gender

Masalah Kesetaraan dan Keadilan Gender bukan saja menjadi perhatian kaum perempuan, tetapi telah menarik perhatian para ahli dan politisi Sasongko (2009) menegaskan bahwa Edward Wilson dan Harvard University (1975) membagi perjuangan kaum perempuan secara sosiologis atas dua kelompok besar, yaitu konsep *nurture* (konstruksi budaya) dan konsep *nature* (alamiah).

Selain kedua aliran tersebut, terdapat paham kompromistis yang dikenal dengan keseimbangan (*equilibrium*). Paham ini menekankan pada konsep kemitraan dan keharmonisan dalam hubungan antara perempuan dan laki-laki.

Menurut teori *nurture*, adanya perbedaan perempuan dan laki-laki pada hakikatnya adalah hasil konstruksi sosial budaya sehingga menghasilkan peran dan tugas yang berbeda. Perbedaan tersebut menyebabkan perempuan selalu tertinggal dan terabaikan peran dan kontribusinya dalam hidup berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.

Perjuangan untuk persamaan dipelopori oleh orang-orang yang konsisten memperjuangkan kesetaraan perempuan dan laki-laki (kaum feminis) yang cenderung mengejar "kesamaan" atau *fifty-fifty* yang kemudian dikenal dengan istilah kesamaan kuantitas (*perfect equality*). Perjuangan tersebut sulit dicapai karena berbagai hambatan, baik dan nilai agama maupun budaya.

Karena itu, aliran *nurture* melahirkan paham sosial konflik yang memperjuangkan kesamaan proporsional dalam segala aktivitas masyarakat seperti di tingkatan manajer, menteri, militer, DPR, partai politik, dan bidang. Untuk mencapai tujuan tersebut, dibuatlah program khusus (*affirmatification*)

guna memberikan peluang bagi pemberdayaan perempuan yang kadangkala berakibat timbulnya reaksi negatif dan kaum laki-laki karena apriori terhadap perjuangan tersebut.

Menurut teori *nature*, adanya perbedaan perempuan dan laki-laki adalah kodrat sehingga tidak dapat berubah dan bersifat universal. Perbedaan biologis ini memberikan indikasi dan implikasi bahwa di antara kedua jenis tersebut memiliki peran dan tugas yang berbeda. Manusia, baik perempuan maupun laki-laki, memiliki perbedaan kodrat sesuai dengan fungsinya masing-masing.

Dalam kehidupan sosial, ada pembagian tugas (*division of labour*), begitu pula dalam kehidupan keluarga karena tidaklah mungkin sebuah kapal dikomandani oleh dua nakhoda. Keharmonisan hidup hanya dapat diciptakan bila terjadi pembagian peran dan tugas yang serasi antara perempuan dan laki-laki, dan hal ini dimulai sejak dini melalui pola pendidikan dan pengasuhan anak dalam keluarga.

Aliran ini melahirkan paham struktural fungsional yang menerima perbedaan peran, asal dilakukan secara demokratis dan dilandasi oleh kesepakatan (komitmen) antara suami-isteri dalam keluarga, atau antara perempuan dan laki-laki dalam kehidupan masyarakat.

Disamping kedua aliran tersebut, terdapat paham kompromistis yang dikenal dengan keseimbangan (*equilibrium*) yang menekankan pada konsep kemitraan dan keharmonisan dalam hubungan antara perempuan dan laki-laki. Pandangan ini tidak mempertentangkan antara kaum perempuan dan laki-laki karena keduanya harus bekerjasama dalam kemitraan dan keharmonisan dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, dan berbangsa. Karena itu, penerapan kesetaraan dan keadilan gender harus memperhatikan

masalah kontekstual (yang ada pada tempat dan waktu tertentu) dan situasional (sesuai situasi/keadaan), bukan berdasarkan perhitungan secara matematis (jumlah/quota) dan tidak bersifat universal.

2.3 Pengalaman (*Experience*)

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Tubbs (1992) dalam Sumardi (2001) menunjukkan bahwa ketika akuntan pemeriksa menjadi lebih berpengalaman maka auditor menjadi sadar terhadap lebih banyak kekeliruan yang terjadi, dan memiliki salah pengertian yang lebih sedikit mengenai kekeliruan yang tidak lazim serta lebih menonjol dalam menganalisa hal-hal yang berkaitan dengan penyebab kekeliruan.

Auditor yang kurang berpengalaman tentunya akan berbeda dengan yang telah cukup berpengalaman dengan masa masa kerja yang lebih lama dalam pekerjaan dan keputusan audit. Auditor yang berpengalaman akan melakukan tingkat kemungkinan kesalahan yang lebih besar dibandingkan dengan auditor yang berpengalaman. Pengalaman auditor bisa dilihat dari lamanya dia bekerja sebagai seorang auditor.

Dian (2005) dalam Khairiah (2009) memberikan kesimpulan bahwa seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal diantaranya; 1). Mendeteksi kesalahan, 2). Memahami kesalahan dan 3) Mencari penyebab munculnya kesalahan. Keunggulan tersebut bermanfaat bagi pengembangan keahlian. Berbagai macam pengalaman yang dimiliki individu akan mempengaruhi pelaksanaan suatu tugas.

Seseorang yang berpengalaman memiliki cara berpikir yang lebih terperinci, lengkap dan *sophisticated* dibandingkan seseorang yang belum berpengalaman.

Penelitian yang dilakukan oleh Sumardi (2001) menunjukkan bahwa pengalaman berpengaruh terhadap profesionalitas. Dalam penelitian ini diperoleh hasil uji hipotesis untuk hubungan antara pengalaman dengan lima dimensi profesionalitas yaitu afiliasi komunitas, kebutuhan ekonomi, keyakinan terhadap profesi, dedikasi, dan kewajiban sosial. Pengalaman dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap profesionalitas yaitu semakin berpengalaman seorang auditor profesionalitasnya semakin tinggi, kecuali untuk dimensi kewajiban sosial tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan.

2.4 Profesi, Profesionalisme dan Profesionalitas

Profesi merupakan suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian atau keterampilan dari pelakunya. Profesi adalah pekerjaan yang membutuhkan pelatihan dan penguasaan terhadap suatu pengetahuan khusus. Profesi merupakan jenis pekerjaan yang harus memenuhi beberapa kriteria. Suatu profesi biasanya memiliki asosiasi profesi, kode etik, serta proses sertifikasi dan lisensi yang khusus untuk bidang profesi tersebut.

Profesional adalah seseorang yang melakukan suatu profesi tertentu. Profesional adalah orang yang menyandang suatu jabatan atau pekerjaan yang dilakukan dengan keahlian atau keterampilan yang tinggi. Hal ini juga pengaruh terhadap penampilan atau performance seseorang dalam melakukan pekerjaan di profesinya. Istilah profesional juga sering digunakan untuk suatu pekerjaan yang menerima *fee* dan telah ahli dalam bidang tersebut, misalnya seorang petinju yang

telah dianggap cakap dalam olahraga tinju biasanya disebut sebagai petinju profesional. Meskipun, olahraga tinju itu sendiri tidak dianggap sebagai sebuah profesi.

Penelitian Armstrong dan Vincent (1988) dalam Ikhsan (2007) mengemukakan bahwa profesi harus didasari oleh profesional dan keahlian, profesional merlukan *extensive training* dan *training* tersebut dalam akademik atau *teoritical*, misal *job training* dan pengalaman. Sedangkan keahlian atau *special knowledge* dibutuhkan pengakuan dalam bentuk sertifikasi. Seorang yang profesional di dalam melakukan suatu profesi biasanya akan memiliki motivasi yang tinggi.

Seorang auditor bisa dikatakan profesional apabila telah memenuhi dan mematuhi standar-standar kode etik yang telah ditetapkan oleh IAI, antara lain:

1. Prinsip-prinsip yang ditetapkan oleh IAI yaitu standar ideal dari perilaku etis yang telah ditetapkan oleh IAI seperti dalam terminologi filosofi.
2. Peraturan perilaku seperti standar minimum perilaku etis yang ditetapkan sebagai peraturan khusus yang merupakan suatu keharusan.
3. Inteprestasi peraturan perilaku tidak merupakan keharusan, tetapi para praktisi harus memahaminya.
4. Ketetapan etika seperti seorang akuntan publik wajib untuk harus tetap memegang teguh prinsip kebebasan dalam menjalankan proses auditnya, walaupun auditor dibayar oleh kliennya.

Profesionalisme menurut Hall (1968) dalam Sumardi (2001) dijabarkan menjadi lima dimensi, yaitu (1) komunitas afiliasi (*community affiliation*) (2) kebutuhan autonomi (*autonomy demand*) (3) keyakinan terhadap peraturan sendiri

(*self regulation*) (4) dedikasi terhadap profesi (*dedication*) (5) kewajiban sosial (*social obligation*). Dimensi ini juga digunakan oleh Ikhsan (2007) dalam penelitiannya untuk menguji hubungan antara gender, ukuran KAP dan hierarki jabatan terhadap profesionalisme. Aspek struktural yang karakteristiknya merupakan bagian dari pembentukan sekolah penelitian, pembentukan asosiasi profesional dan pembentukan kode etik. Sedangkan aspek sikap atau perilaku berkaitan dengan pembentukan jiwa profesionalisme.

Komunitas afiliasi (*community affiliation*) yaitu hubungan yang dibangun melalui ikatan profesi sebagai suatu acuan, yang di dalamnya terdapat organisasi formal dan kolega-kolega informal sebagai sumber ide utama pekerjaan. Sehingga terbangun kesadaran profesi melalui ikatan profesi tersebut.

Kebutuhan autonomi (*autonomy demand*) yaitu pandangan bahwa dibutuhkan suatu kemandirian dalam melaksanakan tugas profesional. Kemandirian yang dimaksud disini adalah pengambilan keputusan sendiri tanpa ada tekanan dan pihak lain (pemerintah, klien dan pihak yang bukan anggota profesi). Akan sulit mewujudkan kemandirian dalam melaksanakan tugas ketika berada dalam tekanan dan pihak luar atau pengawasan secara ketat. Dalam situasi khusus dibutuhkan kebebasan untuk melakukan yang terbaik menurut karyawan sebagai wujud kemandirian. Profesional cenderung mengendalikan kerja dan pengetahuan teoritis mereka agar terhindar adanya intervensi dan luar.

Keyakinan terhadap peraturan sendiri (*self regulation*) merupakan keyakinan bahwa yang benar-benar memahami sebuah profesi adalah anggota profesi itu sendiri, bukan orang di luar profesi tersebut. Keyakinan ini didasarkan

pada asumsi bahwa sebuah profesi dilandasi oleh pengetahuan dan kompetensi profesional masing-masing. Profesional diasumsikan mempunyai pengetahuan teoritis yang ekstensif dan memiliki keterampilan yang berdasar pada pengetahuan tersebut dan bisa diterapkan dalam praktik.

Dedikasi terhadap profesi (*dedication*) direalisasikan pada kesungguhan dalam menggunakan pengetahuan dan keahlian yang dimiliki secara profesional. Sikap dedikasi merupakan sikap kerja yang penuh totalitas dengan komitmen pribadi yang kuat, keteguhan dalam melaksanakan tugas profesionalnya meskipun imbalan atau kompensasi ekstrinsik berkurang. Sikap dedikasi lebih mengutamakan aspek kepuasan rohani dibanding kepuasan atau imbalan materiil.

Kewajiban sosial (*social obligation*) merupakan pandangan bahwa sebuah profesi memiliki peran penting dan bermanfaat bagi masyarakat dan profesional. Profesi yang paling sukses akan meraih status yang tinggi, prestise, dan imbalan yang layak bagi para anggotanya. Hal tersebut bisa dianggap sebagai pengakuan terhadap layanan yang mereka berikan bagi masyarakat. Seorang profesional memiliki tanggung jawab terhadap lingkungan sosialnya, sehingga harus bekerja berdasarkan komitmen profesional.

Berdasarkan hal tersebut, profesionalisme merupakan komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuannya secara terus menerus. Profesionalisme merupakan suatu atribut individual yang penting, tanpa melihat apakah suatu pekerjaan merupakan suatu profesi atau tidak. Profesionalisme lebih mengacu pada paham tentang komitmen profesional.

Sedangkan profesionalisasi mengacu pada proses atau perjalanan waktu

yang membuat seseorang atau kelompok orang menjadi profesional. Maka, profesionalitas merujuk pada sikap atau perilaku para anggota profesi benar-benar menguasai, sungguh-sungguh kepada profesinya dengan kata lain profesionalitas lebih menekankan pada praktik profesional.

2.5 Profesi Akuntan Publik

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2011 tentang Akuntan Publik dijelaskan bahwa Profesi Akuntan Publik merupakan suatu profesi yang jasa utamanya adalah jasa asuransi dan hasil pekerjaannya digunakan secara luas oleh publik sebagai salah satu pertimbangan penting dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian, profesi Akuntan Publik memiliki peranan yang besar dalam mendukung perekonomian nasional yang sehat dan efisien serta meningkatkan transparansi dan mutu informasi dalam bidang keuangan.

Menurut SK Menteri Keuangan Nomor 43/KMK.017/1997 tanggal 27 Januari 1997, akuntan publik adalah akuntan yang memiliki izin dan Menteri Keuangan. Akuntan Publik menjalankan pekerjaan bebas dalam bidang jasa konsultasi, perpajakan dan jasa-jasa lain yang berhubungan dengan akuntansi. Sebagai profesi yang bersifat pelayanan publik, maka profesi tersebut harus diakui oleh pihak tertentu.

Akuntan publik sebagai suatu profesi memberikan berbagai macam jasa kepada masyarakat yaitu (1) jasa *assurance* dan (2) jasa *non assurance*. Jasa *assurance* adalah jasa profesional independen yang meningkatkan mutu informasi bagi pengambil keputusan. Pengambil keputusan memerlukan informasi yang reliabel dan relevan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan. Salah satu

kategori jasa *assurance* yang diberikan oleh akuntan publik adalah jasa attestasi. Jasa attestasi adalah jenis jasa *assurance* dimana KAP mengeluarkan laporan tentang reliabilitas suatu asersi yang disiapkan pihak lain.

Jasa attestasi akuntan publik dibagi menjadi empat jenis (Boynton: 2003) yaitu :

1. Jasa audit (*audit services*), mencakup perolehan dan evaluasi bukti yang mendasari laporan keuangan historis suatu entitas yang berisi asersi yang dibuat oleh pihak manajemen entitas. Auditor memberikan keyakinan positif atas asersi yang dibuat oleh manajemen entitas. Dalam suatu audit laporan keuangan historis, manajemen menegaskan bahwa laporan itu telah dinyatakan secara wajar sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum (GAAP).
2. Pemeriksaan (*examination*), istilah ini digunakan untuk jasa lain yang diberikan oleh akuntan publik berupa pendapat atas kesesuaian asersi yang dibuat oleh pihak lain dengan kriteria yang ditetapkan. Contohnya, pemeriksaan laporan keuangan retrospektif, asersi manajemen tentang efektivitas pengendalian intern, dan kepatuhan entitas terhadap peraturan perundang-undangan dan aturan-aturan lain.
3. Jasa *review*, permintaan keterangan manajemen entitas dan analisis komparatif atas informasi keuangan dengan tujuan memberikan keyakinan negatif atas asersi yang terkandung dalam informasi keuangan tersebut.
4. Prosedur yang disepakati (*agreed-upon procedures*), dilaksanakan berdasarkan prosedur yang disepakati oleh klien dengan akuntan publik. Misalnya, klien

dan akuntan publik sepakat untuk melaksanakan prosedur-prosedur tertentu hanya pada elemen dan akun tertentu dalam laporan keuangan. Jasa atestasi ini menerbitkan suatu "ringkasan temuan".

Jasa *non assurance* adalah jasa yang dihasilkan oleh akuntan publik yang di dalamnya dia tidak memberikan pendapat, keyakinan negatif, ringkasan temuan, atau bentuk lain keyakinan. Jasa *non assurance* dibedakan menjadi 3 yaitu:

1. Jasa kompilasi, jasa yang diberikan melalui aktivitas pencatatan, penjurnalan, posting, jurnal penyesuaian dan penyusunan laporan keuangan klien serta perancangan sistem akuntansi klien.
2. Jasa perpajakan, jasa yang meliputi pengisian surat laporan pajak dan perencanaan pajak atau dapat pula berperan sebagai penasehat masalah perpajakan dan melakukan pembelaan jika perusahaan yang menerima jasa bermasalah dengan kantor pajak.
3. Jasa konsultasi, merupakan fungsi pemberian konsultasi dengan memberikan saran dan bantuan teknis kepada klien untuk peningkatan penggunaan kemampuan dan sumber daya untuk mencapai tujuan perusahaan klien.

2.6 Auditor

Auditor merupakan salah satu profesi dalam bidang akuntansi. Menurut Muliadi (2002), ditinjau dari sudut profesi akuntan publik, auditor adalah pemeriksaan (*examination*) secara objektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan atau organisasi tersebut. Auditor

dapat juga disebut sebagai akuntan yang memberikan jasa audit. Auditor digolongkan menjadi tiga kategori (Boynton: 2003), yaitu:

1. Auditor pemerintah, adalah auditor yang bekerja di instansi pemerintah yang tugas utamanya adalah melakukan audit atas pertanggungjawaban keuangan dari berbagai unit organisasi dalam pemerintahan.
2. Auditor internal, adalah karyawan perusahaan tempat mereka melakukan audit. Tujuannya, untuk membantu manajemen dalam melakukan tanggung jawabnya secara efektif.
3. Auditor independen, adalah para praktisi individual atau anggota kantor akuntan publik yang memberikan jasa auditing profesional kepada klien. Auditor ini menjalankan pekerjaannya di bawah naungan kantor akuntan publik.

2.7 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya sangat penting untuk diungkapkan karena dapat dipakai sebagai sumber informasi dan bahan acuan yang sangat berguna bagi penulis. Penelitian sebelumnya yang dilakukan baik didalam maupun di luar negeri yang berkaitan dengan gender, pengalaman dan profesionalisme menunjukkan hasil yang berbeda-beda.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hunton (1995) dan Ikhsan (2007) dimana hierarki dan perbedaan gender dipakai untuk melihat praktek akuntansi swasta ditemukan bahwa pegawai wanita melaporkan adanya diskriminasi terhadap semua aspek. Diskriminasi ini mempengaruhi motivasi dan sikap kerja pegawai pria dan wanita.

Tingkat profesionalisme auditor KAP berbeda jika dilihat dari perbedaan gender. Karakteristik yang berkaitan dengan maskulinitas bukan feminitas perlu untuk mencapai keberhasilan dalam profesi akuntan. Greenhaus dan Beutell(1985) dalam Ikhsan (2007) menyatakan bahwa konflik intern peran muncul dari tekanan yang berawal dari domain kerja atau keluarga yang dapat menyebabkan stress yang berat. Konflik intern peran tersebut menciptakan krisis profesionalisme serta mempengaruhi waktu dan keterlibatan profesinya.

Ikhsan (2007) melakukan penelitian empiris yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis ada tidaknya perbedaan tingkat profesionalisme auditor pada KAP di Indonesia, dilihat dan gender, KAP dan hierarki jabatannya. Hasil pengujian hipotesis dan analisis yang telah dilakukan diketahui bahwa tidak ada perbedaan tingkat profesionalisme auditor pada KAP jika dilihat dan perbedaan gender.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurasih (2007) yang mengidentifikasi faktor-faktor diskriminasi gender yang mempengaruhi karir karyawan wanita di Kota Yogyakarta. Hasil yang diperoleh menunjukkan adanya faktor-faktor diskriminasi gender yang mempengaruhi karir karyawan wanita di Yogyakarta.

Penelitian ini diperkuat oleh *equity theory* yang menyatakan bahwa semakin didiskriminasi maka seseorang akan menurunkan kinerjanya yang akan berpengaruh terhadap profesionalitas. Berdasarkan rumusan masalah penelitian terdahulu tersebut di atas, maka dirumuskan hipotesis penelitian :

H₁= diskriminasi gender berpengaruh negatif dan signifikan terhadap profesionalitas auditor

Khairiah (2009) melakukan penelitian terkait pengalaman dan profesionalisme auditor. Hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa pengalaman berpengaruh terhadap profesionalisme, kemudian profesionalisme dan pengalaman auditor berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap tingkat materialitas dalam pemeriksaan laporan keuangan pemerintah.

Penelitian yang dilakukan oleh Sumardi (2001) menyatakan bahwa lamanya seseorang bekerja sebagai auditor menjadi bagian penting yang mempengaruhi profesionalitas. Bertambahnya waktu bekerja bagi seorang auditor tentu saja akan diperoleh berbagai hal baru menyangkut praktik-praktik audit dan akuntansi yang terjadi pada obyek pemeriksaan. Pengalaman yang diperoleh seorang auditor akan bisa meningkatkan judgement profesional dalam pemeriksaan, dimana hal tersebut erat kaitannya dengan profesionalitas seorang auditor. Pengalaman menunjukkan peningkatan kemampuan yang dimiliki oleh seorang auditor. Berdasarkan rumusan masalah penelitian terdahulu tersebut, maka dirumuskan hipotesis penelitian:

H₂ = pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalitas auditor

2.8 Kerangka Pikir

Kerangka pikir dalam penelitian ini dikembangkan berdasarkan landasan

teori yang dipaparkan sebelumnya dan berlandaskan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan. Dalam hal ini akan ditinjau pengaruh diskriminasi gender terhadap profesionalitas auditor.

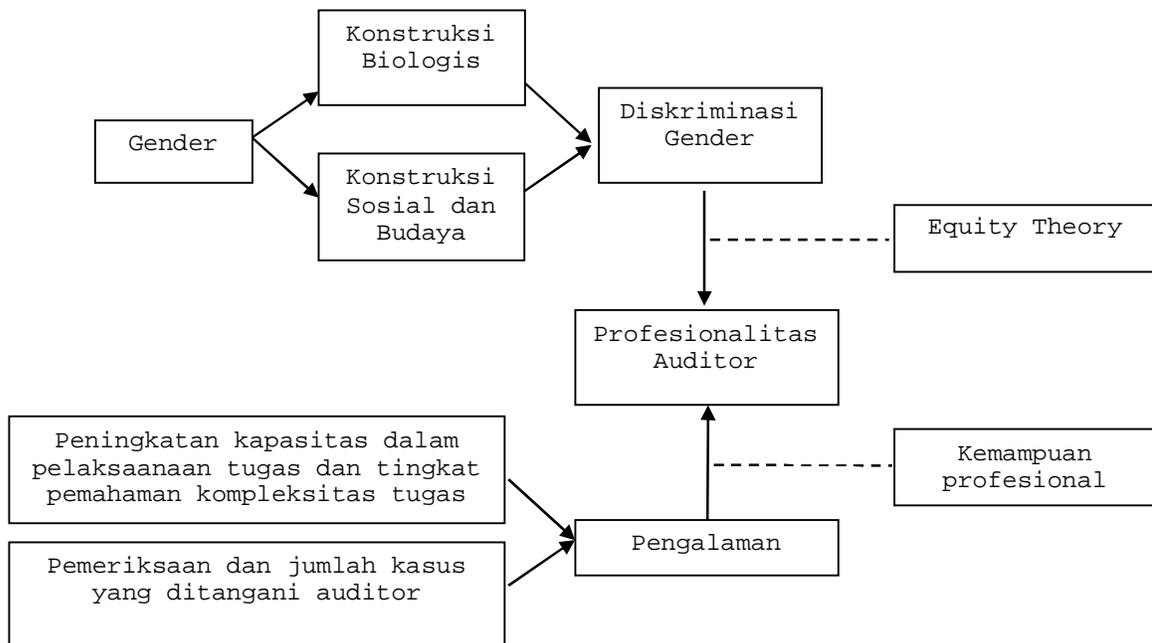
Konsep yang dipaparkan membedakan antara gender dan seks, dimana gender mengacu pada konstruksi sosial dan budaya dalam masyarakat yang dilekatkan pada fungsi, peran dan status laki-laki dan perempuan dalam lingkungan sosialnya. Sedangkan seks mengacu kondisi fisik biologis yang melekat pada laki-laki dan perempuan yang merupakan ciri bawaan dan tidak dapat dipertukarkan.

Konsep gender ini kemudian dikaitkan dengan konstruksi sosial dan budaya yang menjadi landasan pada masyarakat tentang bagaimana seharusnya fungsi, peran, dan status laki-laki dan perempuan. Akhirnya, melahirkan diskriminasi gender yang berdampak pada ketidaksetaraan perlakuan untuk laki-laki dan perempuan. Penelitian ini kemudian akan melihat pengaruh diskriminasi gender terhadap profesionalitas auditor.

Equity theory yang menyatakan bahwa diskriminasi akan memberikan dampak negatif terhadap sikap kerja dan profesionalitas seseorang. Maka, semakin tinggi tingkat diskriminasi maka kemungkinan untuk posisi jabatan yang tinggi semakin kecil sehingga tingkat profesionalitas semakin rendah pula.

Faktor lain yang mempengaruhi profesionalitas adalah pengalaman. Pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam

pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerja yang juga akan meningkatkan profesionalitas. Maka, dalam penelitian ini akan ditinjau pengaruh diskriminasi gender dan pengalaman terhadap profesionalitas. Kerangka pikir dalam penelitian ini digambarkan dalam bagan berikut :



Gambar 2.1 Kerangka pikir

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Kantor Akuntan Publik (KAP) dan Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) yang ada di Kota Makassar dengan ruang lingkup penelitian adalah akuntan yang bekerja sebagai auditor.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini, dimaksudkan untuk memperoleh data yang relevan dan akurat dengan masalah yang dibahas. Metode pengumpulan data tersebut adalah sebagai berikut :

1) Angket (kuesioner)

Metode ini merupakan suatu teknik pengumpulan data dan informasi dengan memakai daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden mengenai suatu masalah. Kuesioner dilakukan melalui metode *mail survey* dan kontak person, yaitu penyebaran langsung kuesioner kepada responden.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diadopsi dari kuesioner penelitian Ikhsan (2007) dan Rr. Nurasih (2007). Adapun isi kuesioner sebagai instrumen penelitian yang akan diberikan kepada responden terdiri atas :

- 1) Identitas responden, meliputi: nama responden, umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja sebagai auditor.
- 2) Daftar kuesioner, meliputi pernyataan mengenai diskriminasi gender dan profesionalitas auditor.

2) Tinjauan Kepustakaan (*Library Research*)

Metode ini dilakukan dengan mempelajari teori-teori dan konsep-konsep yang

sehubungan dengan masalah yang diteliti penulis pada buku-buku, makalah, dan jurnal guna memperoleh landasan teoritis yang memadai untuk melakukan pembahasan. *Library research* merupakan dokumentasi dan tinjauan menyeluruh terhadap karya publikasi dan nonpublikasi dari sumber sekunder dalam bidang minat khusus bagi peneliti (Sekaran, 2006: 65).

3) Mengakses *Website* dan Situs-Situs

Metode ini digunakan untuk mencari *website* maupun situs-situs yang menyediakan informasi sehubungan dengan masalah dalam penelitian.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Ada dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Data-data tersebut diperoleh melalui sumber data primer dan data sekunder.

3.3.1 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini berupa :

- 1) Data kualitatif, yaitu jawaban kuesioner yang diberikan kepada auditor di KAP dan BPKP yang ada di lokasi penelitian tentang diskriminasi gender, pengalaman dan profesionalitas.
- 2) Data kuantitatif, yaitu data yang telah diolah dan jawaban kuesioner yang dibagikan kepada auditor di lokasi penelitian tersebut.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini berupa :

- 1) Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dan sumber lokasi penelitian atau sumber sah tanpa melalui pihak perantara. Data primer penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode kuesioner yang dibagikan kepada auditor. Kuesioner ini dimodifikasi dari kuesioner pada penelitian yang dilakukan oleh Ikhsan (2007), Nurasih (2007), dan Khairiah (2009).
- 2) Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan atau yang tidak dipublikasikan. Data sekunder penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode tinjauan kepustakaan (*library research*) dan mengakses *website* maupun situs-situs.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel merupakan objek penelitian. Populasi mencakup objek penelitian secara keseluruhan, sedangkan sampel mencakup bagian dari populasi.

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007: 55).

Populasi dalam penelitian ini adalah auditor di wilayah Kota Makassar. Kerangka populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik dan Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan yang ada di kota Makassar, dimana dalam penelitian ini telah ditetapkan 7 Kantor Akuntan Publik sebagai lokasi penelitian. Berdasarkan populasi objek penelitian yakni Auditor, maka yang menjadi populasi adalah auditor di Kantor BPKP dan 7 KAP di Kota Makassar dengan jumlah keseluruhan yaitu 170 orang. Adapun rincian jumlah populasi dari objek penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.1 Jumlah Populasi Akuntan Publik

No.	Nama KAP	Jumlah
1	Drs. Thomas, Blasius, Widartoyo & Rekan	12
2	Drs. Rusman Thoeng, M.Com, BAP	10
3	Drs. Daniel Hassa & Rekan	6
4	Drs. Usman & Rekan	6
5	Drs. Harly Weku	7
6	Mansyur Sain & Rekan	5
7	Yakub Ratan, CPA	7
Jumlah Populasi		53

Sumber: Data Primer, diolah 2012

Tabel 3.2 Jumlah Populasi Auditor

No.	Nama Kantor	Jumlah
1	Kantor BPKP Kota Makassar	117
Jumlah Populasi		117

Sumber: Data Primer, diolah 2012

Tabel 3.3 Jumlah Populasi Objek Penelitian

No.	Objek Penelitian	Jumlah Populasi
1	Auditor di KAP	53
2	Auditor di Kantor BPKP	117
Total Populasi		170

Sumber: Data Primer, diolah 2012

3.4.2 Sampel

Sugiyono (2007: 56) definisi sampel adalah sebagian dan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan menurut Sekaran (2006: 123) sampel diartikan sebagai bagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Hal ini dilakukan mengingat adanya kendala biaya, waktu, dan tenaga serta masalah heterogenitas dan homogenitas dan elemen populasi.

Pengambilan sampel (*sampling*) dilakukan dengan menggunakan tipe *probability sampling* yaitu teknik yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2007:60) dengan metode *simple random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Dalam hal ini yang menjadi sampel adalah auditor laki-laki dan auditor perempuan.

Penelitian ini, menggunakan penentuan sampel yang dikemukakan oleh Slovin dalam Suliyanto (2006: 100) yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{170}{1 + 170(0,1)^2}$$

$$n = 62,96$$

Pembulatan = 63 Orang

Keterangan :

n = Jumlah sampel.

N = Jumlah Populasi

e = *Margin of error* (kesalahan maksimum yang bisa ditolerir sebesar 10 persen).

Berdasarkan perhitungan di atas, maka jumlah sampel minimum dalam penelitian ini sebanyak 63 orang. Namun untuk mengantisipasi kuesioner yang tidak kembali ataupun cacat, maka kuesioner penelitian didistribusikan sebanyak 80 kuesioner.

Pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan berdasarkan pertimbangan tertentu yakni pemilihan subjek berdasarkan kemudahan untuk ditemui dan memberikan informasi yang dibutuhkan. Selain itu, pengambilan sampel juga mempertimbangkan keseimbangan jumlah antara laki-laki dan perempuan yaitu masing-masing minimal 50% dari jumlah sampel minimum.

3.5 Metode Analisis

Data-data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis data yang sesuai mencakup teknik skala pengukuran, pengujian kualitas data, analisis deskriptif, analisis kuantitatif, uji asumsi klasik, uji signifikan parameter individual, uji signifikan simultan, dan koefisien determinasi majemuk.

3.5.1 Teknik Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan instrumen pengukuran dimensi diskriminasi gender, pengalaman dan profesionalitas auditor. Instrumen yang digunakan dalam

penelitian ini merupakan kuesioner yang terdiri dari 3 bagian. Bagian pertama dari kuesioner ini berisi pertanyaan mengenai identitas responden yang menanyakan mengenai nama, umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja sebagai auditor. Bagian kedua dari kuesioner berisi pernyataan mengenai pengalaman auditor. Bagian ketiga dari kuesioner berisi pernyataan mengenai diskriminasi gender. Sedangkan bagian ketiga dari kuesioner berisi pernyataan mengenai profesionalitas auditor.

Variabel pengalaman, diskriminasi gender dan profesionalitas auditor tersebut diukur melalui pernyataan yang terdapat pada kuesioner dan menggunakan *likert scale* dengan skala 1 sampai 5. Pernyataan-pernyataan ini bersifat tertutup karena peneliti telah menyediakan alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden. Alternatif jawaban tersebut dikembangkan dengan menggunakan skala *likert* yang berupa jawaban sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S) sangat setuju (SS).

3.5.2 Pengujian Kualitas Data

Mengingat pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, maka kualitas kuesioner dan kesanggupan responden dalam menjawab pertanyaan merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian ini. Apabila alat yang digunakan dalam proses pengumpulan data tidak valid, maka hasil penelitian yang diperoleh tidak mampu menggambarkan keadaan yang sebenarnya. Oleh karena itu, kesimpulan dari hasil penelitian tergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Terdapat dua konsep untuk mengukur kualitas data, yaitu validitas dan reliabilitas (Ikhsan, 2008: 209).

3.5.2.1 Uji Validitas Data

Uji validitas data dilakukan untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang/diganti karena tidak relevan.

Pengujian validitas isi dilakukan dengan menghitung korelasi antar data pada masing-masing pertanyaan dengan skor total. Nilai koefisien korelasi antara skor setiap item dengan skor total, dihitung dengan korelasi *product moment* (*Product Momen Pearson Correlation*). Suatu instrumen dinyatakan valid apabila koefisien korelasi r_{hitung} lebih besar dibandingkan koefisien korelasi r_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Uji validitas dapat pula dilakukan dengan membandingkan nilai sig. hitung dengan nilai $\alpha = 0,05$, jika nilai sig. hitung $< 0,05$ maka instrumen tersebut dinyatakan valid (Sekaran, 2006: 186).

Rumus r_{hitung} dalam *Product Momen Pearson Correlation*:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x \cdot \sum y)}{\sqrt{[N\sum x^2 - (\sum x)^2][N\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan, t : Nilai korelasi *Product Moment*

x : Skor individu

y : Skor total

N : Jumlah subyek yang diuji (responden)

Kriteria pengujian validitas penelitian :

1. Apabila nilai r mendekati 0, maka kuesioner tersebut kurang valid.
2. Apabila nilai r mendekati 1 atau -1, maka kuesioner tersebut sangat valid.
3. Apabila nilai r di tengah, kurang lebih antara 1 dan -1, maka kuesioner tersebut sedang.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas menyangkut ketepatan alat ukur. Uji reliabilitas digunakan untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner yang dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama (Umar 2008:57). Misalnya, seseorang yang telah mengisi kuesioner dimintakan mengisi lagi karena kuesioner pertama hilang. Isian keusioner pertama dan kedua haruslah sama atau dianggap sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach's alpha*.

Rumus koefisien reliabilitas cronbach's alpha yaitu:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\epsilon\sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan,

r_{11} : reabilitas instrumen

k : banyak butir pertanyaan

σt^2 : varians total

$\epsilon\sigma b^2$: jumlah varian butir

Koefisien *cronbach alpha* yang lebih dari 0,60 menunjukkan keandalan (reliabilitas) instrumen. Selain itu, *cronbach alpha* yang semakin mendekati 1 menunjukkan konsistensi reliabilitas internalnya. Semakin dekat koefisien alpha pada nilai 1 berarti butir-butir pernyataan dalam koefisien semakin reliabel. Besarnya nilai alpha yang dihasilkan dibandingkan dengan indeks: > 0,800: tinggi; 0,600 - 0,799: sedang; <0,600: rendah (Sekaran, 2006: 182).

3.5.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yakni analisis tentang karakteristik suatu keadaan dari objek yang diteliti. Metode analisis deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini berupa statistik deskriptif untuk memberikan gambaran mengenai lama bekerja sebagai auditor, tingkat diskriminasi gender, dan tingkat profesionalitas auditor.

3.5.4 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif yaitu analisis yang digunakan untuk mengolah data yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang berupa kuesioner ke dalam bentuk angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik. Analisis kuantitatif yang digunakan berupa statistik inferensial (regresi berganda). Statistik inferensial merupakan kelanjutan atau pengembangan dari proses statistik deskriptif karena metode ini dilakukan berbagai perkiraan (estimasi) berdasarkan data-data terkumpul serta melakukan pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini digunakan metode regresi linear berganda. Sehingga persamaan umumnya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Profesionalitas auditor

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X₁ = Diskriminasi gender

X₂ = Pengalaman

e = Standar Error

3.5.5 Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini juga menguji asumsi klasik yang melekat pada persamaan model regresi, sehingga data-data yang digunakan dalam pengujian hipotesis bebas dan asumsi klasik. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

3.5.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan Normal P-Plot of regression standarized residual terhadap pengujian pada keseluruhan variabel dalam penelitian ini. Uji normalitas data dilihat dengan melihat pola pada kurva penyebaran pada Grafik P-Plot. Jika pola penyebaran memiliki garis normal kurva maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.

3.5.5.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji korelasi antara variabel bebas (independen) dalam regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Untuk mendeteksi multikolinieritas maka dapat dilihat nilai *Variance Influence Factor* dari hasil perhitungan regresi berganda. Jika nilai $VIF > 10$ maka berarti terdapat multikolinieritas, dan jika nilai $VIF < 10$ maka dapat diartikan tidak terdapat multikolinieritas.

3.5.5.1 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilihat dengan menggunakan *Scatterplot Model*. Analisis pada gambar *scatterplot* yang menyatakan model regresi linier tidak terdapat heteroskedastisitas.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Variabel Independen dalam penelitian ini adalah diskriminasi gender dan pengalaman. Manifestasi ketidakadilan gender yang diungkapkan oleh Mansour Fakhri (2008) adalah marginalisasi (peminggiran), subordinasi (penomorduuan), stereotipe, kekerasan (*violence*), dan beban kerja berlebihan. Namun, pada penelitian ini kekerasan tidak dianggap sebagai bagian dari diskriminasi gender.

Sedangkan variabel pengalaman auditor dapat dilihat dari kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerja yang juga akan meningkatkan profesionalitas.

Sedangkan variabel dependen adalah profesionalitas memakai skala profesionalitas yang dikembangkan oleh Hall dalam penelitian yang dikembangkan oleh Ikhsan (2007) yang menilai profesionalitas auditor dari dedikasi terhadap profesi, keyakinan terhadap standar profesi, kewajiban sosial, kebutuhan otonomi dan afiliasi dengan sesama profesi.

3.7 Pengujian Hipotesis

Secara statistik ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir aktual dapat diukur dan nilai statistik t, nilai statistik F serta koefisien determinasinya. Suatu perhitungan statistik tersebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah H_0 ditolak dan H_1 diterima). Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah di mana H_0 diterima dan H_1 ditolak.

3.7.1 Koefisien Determinasi Majemuk (R^2)

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan dan variabel independen X_1 dan X_2 (diskriminasi gender dan pengalaman) secara bersama-sama terhadap profesionalitas auditor, dapat dilihat dan besarnya koefisien determinasi (R^2). R^2 atau *R Square* menjelaskan seberapa besar variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependen.

3.7.2 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Pembuktian dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{tabel} dengan F_{hitung} . Untuk menentukan nilai F_{tabel} , tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% dengan derajat kebebasan (*degrees of freedom*) $df_1 = (k-1)$ dan $df_2 = (n-k-1)$ di mana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel.

3.7.3 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Pengujian ini bertujuan untuk memastikan apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan tersebut berpengaruh terhadap nilai variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Untuk menentukan nilai t_{tabel} ditentukan dengan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = (n-1)$ di mana n adalah jumlah responden. Adapun kriteria pengujian yang digunakan adalah :

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengumpulan Data

Data yang digunakan pada penelitian ini merupakan data primer. Data diperoleh dengan mendistribusikan kuesioner langsung pada responden, yaitu auditor yang bekerja di Kantor Badan Pengawas Keuangan (BPKP) dan Kantor Akuntan Publik (KAP) Kota Makassar. Pendistribusian kuesioner dilakukan dengan mendatangi langsung kantor BPKP dan KAP yang menjadi lokasi penelitian. Proses pendistribusian hingga pengumpulan data dilakukan kurang lebih selama 4 minggu yaitu dari tanggal 26 Desember hingga 24 Februari 2012. Dari 80 kuesioner yang disebar terdapat 65 kuesioner yang diterima kembali. Dari jumlah kuesioner tersebut, tidak terdapat yang cacat dan tidak terisi. Sehingga kuesioner yang dapat diolah lebih lanjut sebanyak 65 eksemplar. Adapun rincian pendistribusian kuesioner tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.1 Daftar KAP dan BPKP serta Distribusi Kuesioner

No.	Nama KAP dan Universitas	Jumlah Kuesioner
1	Drs. Thomas, Blasius, Widartoyo & Rekan	10
2	Drs. Rusman Thoeng, M.Com, BAP	5
3	Drs. Usman & Rekan	10
4	Drs. Harly Weku	5
5	Kantor BPKP	50
	Total Kuesioner	80

Sumber : Data Primer, diolah 2012

Tabel 4.2 Ikhtisar Distribusi dan Pengembalian Kuesioner

No.	Keterangan	Jumlah Kuesioner	Persentase
1	Distribusi kuesioner	80	100%
2	Kuesioner yang tidak kembali	15	18,75%
3	Kuesioner yang kembali	65	81,25%
4	Kuesioner yang cacat	0	0%
5	Kuesioner yang dapat diolah	65	81,25%
n sampel = 65			
Responden Rate = $(65/80) \times 100\% = 81,25\%$			

Sumber : Data Primer, diolah 2012

4.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berasal dari Kantor Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) dan Kantor Akuntan Publik (KAP). Untuk Kantor BPKP Kota Makassar terdiri dari 43 responden. Sedangkan pada 4 Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar terdapat 22 responden. Terdapat 4 karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian ini, yaitu umur, jenis kelamin, pendidikan tertinggi, dan lama bekerja sebagai auditor. Karakteristik responden tersebut akan dijelaskan lebih lanjut pada tabel mengenai data responden sebagai berikut :

4.2.1 Umur Responden

Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Rentang Umur

Rentang Umur	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
20–29 tahun	28	43,08%
30–39 tahun	19	29,23%
40–49 tahun	13	20%
50–59 tahun	5	7,69%
Total	65	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2012

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 65 responden, sebagian besar memiliki rentang umur 20 –29 tahun sebanyak 28 orang (43,08%). Responden lainnya memiliki rentang umur 30–39 tahun sebanyak 19 orang (29,23%), umur 40-49 tahun sebanyak 13 orang (7,69%), dan 50-59 tahun sebanyak 5 orang (7,69%).

4.2.2 Jenis Kelamin Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	31	47,69%
Perempuan	34	52,31%
Total	65	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2012

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 65 responden, sebagian besar berjenis kelamin perempuan sebanyak 34 orang (52,31%) dan sisanya responden laki-laki sebanyak 31 orang (47,69%).

4.2.3 Pendidikan Tertinggi Responden

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan tertinggi dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.5 Pendidikan Tertinggi Responden

Pendidikan Tertinggi	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
D3	14	21,54%
S1	48	73,85%
S2	3	4,61%
S3	0	0%
Total	65	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2012

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan S1 sebanyak 48 orang (73,85%) sedangkan yang responden lainnya memiliki tingkat pendidikan D3 sebanyak 14 orang (21,54%) dan S2 sebanyak 3 orang (4,61%).

4.2.4 Lama Bekerja Sebagai Auditor

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja sebagai auditor ditunjukkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
≤ 3 tahun	23	35,38%
4-10 tahun	24	36,92%
11-15 tahun	2	3,08%
16-20 tahun	7	10,76%
21-25 tahun	9	13,85%
Total	65	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2012

Tabel di atas memberikan gambaran bahwa mayoritas responden yang telah bekerja selama ≤ 5 tahun sebanyak 38 orang (58,46%). Sisanya responden yang telah bekerja sebagai auditor selama 6-10 tahun sebanyak 9 orang (13,85%), 11-15 tahun sebanyak 2 orang (3,08%), 16-20 tahun sebanyak 7 orang (10,75%), dan 21-25 tahun sebanyak 9 orang (13,85%).

4.3 Uji Kualitas Data

Kuesioner yang telah disusun hendaknya dilakukan pengujian. Kuesioner ini diuji validitas dan reliabilitasnya.

4.3.1 Uji Validitas Data

Tahap awal yang dilakukan setelah kuesioner diperoleh adalah uji validitas data. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada pernyataan kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena tidak relevan. Dalam penelitian ini, uji validitas diukur menggunakan corrected item-total correlation dengan alat analisis berupa Statistical Product and Service Solution 17 (SPSS 17). Analisis corrected item-total correlation dilakukan dengan cara mengorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pernyataan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkapkan. Adapun hasil uji validitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Data

No	Item	Corrected Item-Total Correlation	R _{tabel}	Keterangan
1	X1.1	0.605	0,244	Valid
2	X1.2	0.338	0,244	Valid
3	X1.3	0.492	0,244	Valid
4	X1.4	0.597	0,244	Valid
5	X1.5	0.686	0,244	Valid
6	X1.6	0.716	0,244	Valid
7	X1.7	0.705	0,244	Valid
8	X1.8	0.684	0,244	Valid
9	X1.9	0.577	0,244	Valid
10	X1.10	0.615	0,244	Valid
11	X1.11	0.418	0,244	Valid
12	X1.12	0.557	0,244	Valid
13	X1.13	0.688	0,244	Valid
14	X1.14	0.718	0,244	Valid
15	X1.15	0.657	0,244	Valid
16	X1.16	0.498	0,244	Valid
17	X1.17	0.757	0,244	Valid
18	X1.18	0.757	0,244	Valid
19	X1.19	0.607	0,244	Valid
20	X2.1	0.671	0,244	Valid
21	X2.2	0.804	0,244	Valid
22	X2.3	0.813	0,244	Valid
23	X2.4	0.760	0,244	Valid
24	Y.1	0.392	0,244	Valid
25	Y.2	0.474	0,244	Valid
26	Y.3	0.360	0,244	Valid
27	Y.4	0.511	0,244	Valid
28	Y.5	0.669	0,244	Valid
29	Y.6	0.685	0,244	Valid
30	Y.7	0.568	0,244	Valid

31	Y.8	0.529	0,244	Valid
32	Y.9	0.449	0,244	Valid
33	Y.10	0.376	0,244	Valid
34	Y.11	0.465	0,244	Valid
35	Y.12	0.400	0,244	Valid
36	Y.13	0.512	0,244	Valid
37	Y.14	0.737	0,244	Valid
38	Y.15	0.610	0,244	Valid
39	Y.16	0.497	0,244	Valid
40	Y.17	0.311	0,244	Valid
41	Y.18	0.449	0,244	Valid
42	Y.19	0.459	0,244	Valid
43	Y.20	0.400	0,244	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2012

Tabel di atas memperlihatkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar daripada R-tabel. Hal ini berarti bahwa data yang diperoleh telah valid dan dapat dilakukan pengujian data lebih lanjut.

4.3.2 Uji Reliabilitas Data

Uji reabilitas menyangkut ketepatan alat ukur yang digunakan untuk menetapkan apakah instrument yang dalam hal ini kuesioner dapat dipakai lebih dari satu kali atau paling tidak oleh responden yang sama. Uji reliabilitas data dilakukan dengan menggunakan metode Alpha Cronbach yakni suatu instrumen dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan reabilitas sebesar 0,6 atau lebih. Hasil pengujian reliabilitas data dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Data

No	Item	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha If Item Deleted	Keterangan
1	X1.1	0,60	0.921	Reliabel
2	X1.2	0,60	0.925	Reliabel
3	X1.3	0,60	0.922	Reliabel
4	X1.4	0,60	0.920	Reliabel
5	X1.5	0,60	0.918	Reliabel
6	X1.6	0,60	0.917	Reliabel
7	X1.7	0,60	0.918	Reliabel
8	X1.8	0,60	0.918	Reliabel
9	X1.9	0,60	0.920	Reliabel
10	X1.10	0,60	0.920	Reliabel
11	X1.11	0,60	0.927	Reliabel
12	X1.12	0,60	0.921	Reliabel
13	X1.13	0,60	0.918	Reliabel
14	X1.14	0,60	0.918	Reliabel
15	X1.15	0,60	0.919	Reliabel
16	X1.16	0,60	0.923	Reliabel
17	X1.17	0,60	0.916	Reliabel
18	X1.18	0,60	0.916	Reliabel
19	X1.19	0,60	0.920	Reliabel
20	X2.1	0,60	0.891	Reliabel
21	X2.2	0,60	0.843	Reliabel
22	X2.3	0,60	0.840	Reliabel
23	X2.4	0,60	0.859	Reliabel
24	Y.1	0,60	0.881	Reliabel
25	Y.2	0,60	0.878	Reliabel
26	Y.3	0,60	0.881	Reliabel
27	Y.4	0,60	0.876	Reliabel
28	Y.5	0,60	0.871	Reliabel
29	Y.6	0,60	0.870	Reliabel

30	Y.7	0,60	0.875	Reliabel
31	Y.8	0,60	0.876	Reliabel
32	Y.9	0,60	0.879	Reliabel
33	Y.10	0,60	0.880	Reliabel
34	Y.11	0,60	0.878	Reliabel
35	Y.12	0,60	0.880	Reliabel
36	Y.13	0,60	0.877	Reliabel
37	Y.14	0,60	0.868	Reliabel
38	Y.15	0,60	0.873	Reliabel
39	Y.16	0,60	0.877	Reliabel
40	Y.17	0,60	0.882	Reliabel
41	Y.18	0,60	0.879	Reliabel
42	Y.19	0,60	0.878	Reliabel
43	Y.20	0,60	0.881	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2012

Berdasarkan tabel hasil uji reabilitas data, menunjukkan bahwa setiap item memiliki koefisien alpha lebih besar dari 0,6. Hal ini berarti setiap item pernyataan tersebut telah reliabel.

4.4 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis statistik deskriptif menunjukkan karakteristik suatu keadaan dari objek yang diteliti. Analisis ini memberikan gambaran mengenai setiap variabel.

4.4.1 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Independen

Analisis statistik deskriptif dilakukan dengan melihat perhitungan skor setiap variabel independen yang terdiri atas Diskriminasi Gender (X_2) dan pengalaman (X_1). Masing-masing variabel independen tersebut akan dijelaskan sebagai berikut :

4.4.1.1 Diskriminasi Gender

Analisis statistik deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana persepsi responden (auditor) terhadap diskriminasi gender yang meliputi empat elemen yakni marginalisasi, subordinasi, stereotipe, dan beban kerja. Penilaian diambil dari nilai rata-rata setiap faktor yang diperoleh dari jumlah skor total dibagi dengan pernyataan yang ada pada setiap faktor.

Marginalisasi, subordinasi, stereotipe, dan beban kerja dilihat dari pengetahuan perbedaan perlakuan antara laki-laki dan perempuan yang diukur dengan menggunakan instrumen yang ditelaah oleh peneliti. Ukuran tersebut diukur melalui pernyataan dengan skala likert 5 poin (Sangat tidak setuju s/d Sangat setuju) yang terdiri atas 5 pernyataan yang digunakan untuk mengetahui tingkat marginalisasi, subordinasi, stereotipe, dan beban kerja yang secara total akan memberikan gambaran tentang tingkat diskriminasi.

Selanjutnya, skor tersebut diolah dalam pengujian statistik deskriptif untuk mengetahui gambaran dari data instrumen. Semakin tinggi skor yang diperoleh terhadap instrumen ini, menunjukkan tingkat marginalisasi, subordinasi, stereotipe, dan beban kerja yang tinggi pula.

Tabel 4.9 Statistik Deskriptif Responden tentang Tingkat Marginalisasi

Item Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Skor	Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1.1	17	26.2	25	38.5	6	9.2	15	23.1	2	3.1	155	2.38
X1.2	36	55.4	27	41.5	2	3.1	0	0	0	0	96	1.48
X1.3	23	35.4	38	58.5	2	3.1	2	3.1	0	0	113	1.74
X1.4	23	35.4	38	58.5	2	3.1	2	3.1	0	0	113	1.74
X1.5	16	24.6	43	66.2	3	4.6	1	1.5	2	3.1	125	1.92
Mean	1.85											

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2012

Dari hasil statistik diperoleh bahwa rata-rata (mean) marginalisasi sebesar 1,85. Dengan nilai mean tersebut, dapat dikatakan bahwa rata-rata auditor menjawab “tidak setuju” atas pernyataan yang diberikan berkaitan dengan tingkat marginalisasi. Hal ini berarti bahwa mayoritas auditor pada BPKP dan KAP di Makassar merasakan marginalisasi yang rendah.

Tabel 4.10 Statistik Deskriptif Responden tentang Tingkat Subordinasi

Item Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Skor	Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1.6	26	40	26	40	9	13.8	4	6.2	0	0	121	1.86
X1.7	14	21.5	40	61.5	9	13.8	2	3.1	0	0	129	1.98
X1.8	15	23.1	38	58.5	10	15.4	2	3.1	0	0	129	1.98
X1.9	6	9.2	39	60	12	18.5	8	12.3	0	0	152	2.34
X1.10	21	32.3	37	56.9	7	10.8	0	0	0	0	116	1.78
Mean	1.99											

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2012

Dari hasil statistik diperoleh bahwa rata-rata (mean) subordinasi sebesar 1,99. Dengan nilai mean tersebut, dapat dikatakan bahwa rata-rata auditor menjawab “tidak setuju” atas pernyataan yang diberikan berkaitan dengan tingkat subordinasi. Hal ini berarti bahwa mayoritas auditor pada BPKP dan KAP di Makassar merasakan subordinasi yang rendah

Tabel 4.11 Statistik Deskriptif Responden tentang Stereotype

Item Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Skor	Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1.11	5	7.7	24	36.9	13	20	13	20	10	15.4	194	2.98
X1.12	4	6.2	25	38.5	18	27.7	18	27.7	0	0	180	2.77
X1.13	9	13.8	41	63.1	11	16.9	4	6.2	0	0	140	2.15
X1.14	11	16.9	44	67.7	7	10.8	3	4.6	0	0	132	2.03
Mean	2.48											

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2012

Dari hasil statistik diperoleh bahwa rata-rata (mean) stereotipe sebesar 2.48. Dengan nilai mean tersebut, dapat dikatakan bahwa rata-rata auditor menjawab “tidak setuju” atas pernyataan yang diberikan berkaitan dengan stereotipe. Hal ini berarti bahwa mayoritas auditor pada BPKP dan KAP di Makassar merasakan stereotipe yang rendah.

Tabel 4.12 Statistik Deskriptif Responden tentang Tingkat Beban Kerja

Item Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Skor	Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1.15	19	29.2	34	52.3	8	12.3	3	4.6	1	1.5	128	1.97
X1.16	7	10.8	38	58.5	8	12.3	11	16.9	1	1.5	156	2.4
X1.17	9	13.8	30	46.2	14	21.5	11	16.9	1	1.5	160	2.46
X1.18	9	13.8	30	46.2	14	21.5	11	16.9	1	1.5	160	2.46
X1.19	13	20	35	53.8	13	20	4	6.2	0	0	138	2.12
Mean	2.28											

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2012

Dari hasil statistik diperoleh bahwa rata-rata (mean) beban kerja sebesar 2.28. Dengan nilai mean tersebut, dapat dikatakan bahwa rata-rata auditor menjawab “tidak setuju” atas pernyataan yang diberikan berkaitan dengan beban kerja. Hal ini berarti bahwa mayoritas auditor pada BPKP dan KAP di Makassar merasakan tingkat beban kerja yang rendah.

Dengan demikian, auditor pada BPKP dan KAP di Makassar merasakan tingkat diskriminasi yang rendah. Hal ini ditunjukkan dengan nilai mean diskriminasi sebesar 2,15.

4.4.1.2 Pengalaman (X₁)

Pengalaman auditor yang dilihat dari pemeriksaan yang pernah dilakukan yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan pemeriksaan auditor. pengalaman diukur dengan menggunakan instrumen yang ditelaah oleh peneliti. Ukuran pengetahuan tersebut diukur melalui pernyataan dengan skala likert 5 poin (Sangat tidak setuju s/d Sangat setuju) yang terdiri atas 5 pernyataan yang digunakan untuk mengetahui tingkat pengalaman auditor.

Tabel 4.13 Statistik Deskriptif Variabel Pengalaman (X₁)

Item Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Skor	Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X2.1	1	1.5	0	0	2	3.1	40	61.5	22	33.8	277	4.26
X2.2	1	1.5	0	0	9	13.8	31	47.7	24	36.9	272	4.18
X2.3	0	0	1	1.5	6	9.2	33	50.8	25	38.5	277	4.26
X2.4	0	0	1	1.5	8	12.3	33	50.8	23	35.4	273	4.2
Mean	4.23											

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2012

Dari hasil statistik diperoleh bahwa rata-rata (mean) pengalaman sebesar 4,23 Dengan nilai mean tersebut, dapat dikatakan bahwa rata-rata auditor menjawab “setuju” atas pernyataan yang diberikan berkaitan dengan pengalaman auditor. Hal ini berarti bahwa mayoritas auditor pada BPKP dan KAP di Makassar memiliki tingkat pengalaman yang tinggi.

4.4.2 Statistik Deskriptif Variabel Dependen

Analisis statistik deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana persepsi responden (auditor) terhadap profesionalitas auditor yang meliputi lima elemen yakni dedikasi terhadap profesi, keyakinan terhadap standar profesi,

kewajiban sosial, otonomi (kemandirian), dan afiliasi terhadap sesama profesi. Penilaian diambil dari nilai rata-rata setiap faktor yang diperoleh dari jumlah skor total dibagi dengan pernyataan yang ada pada setiap faktor.

Dedikasi terhadap profesi, keyakinan terhadap standar profesi, kewajiban sosial, otonomi (kemandirian), dan afiliasi terhadap sesama profesi dilihat dari jawaban responden tentang hal tersebut yang diukur dengan menggunakan instrumen yang ditelaah oleh peneliti. Ukuran tersebut diukur melalui pernyataan dengan skala likert 5 poin (Sangat tidak setuju s/d Sangat setuju) yang terdiri atas 5 pernyataan yang digunakan untuk mengetahui dedikasi terhadap profesi, keyakinan terhadap standar profesi, kewajiban sosial, otonomi (kemandirian), dan afiliasi terhadap sesama profesi yang secara total akan memberikan gambaran tentang tingkat profesionalitas auditor.

Selanjutnya, skor tersebut diolah dalam pengujian statistik deskriptif untuk mengetahui gambaran dari data instrumen. Semakin tinggi skor yang diperoleh terhadap instrumen ini, menunjukkan tingkat dedikasi terhadap profesi, keyakinan terhadap standar profesi, kewajiban sosial, otonomi (kemandirian), dan afiliasi terhadap sesama profesi.

Tabel 4.14 Statistik Deskriptif Responden tentang Dedikasi terhadap Profesi

Item Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Skor	Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y.1	2	3.1	1	1.5	8	12.3	24	36.9	30	46.2	274	4.22
Y.2	2	3.1	1	1.5	14	21.5	26	40	22	33.8	260	4
Y.3	2	3.1	0	0	9	13.8	29	44.6	25	38.5	270	4.15
Y.4	3	4.6	2	3.1	4	6.2	32	49.2	24	36.9	267	4.11
Mean	4.12											

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2012

Dari hasil statistik diperoleh bahwa rata-rata (mean) dedikasi terhadap profesi sebesar 4,12. Dengan nilai mean tersebut, dapat dikatakan bahwa rata-rata auditor menjawab “setuju” atas pernyataan yang diberikan berkaitan dengan dedikasi terhadap profesi. Hal ini berarti bahwa mayoritas auditor pada BPKP dan KAP di Makassar memiliki dedikasi yang tinggi terhadap profesi.

Tabel 4.15 Statistik Deskriptif Responden tentang Keyakinan terhadap Standar Profesi

Item Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Skor	Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y.5	2	3.1	3	4.6	9	13.8	31	47.7	20	30.8	259	3.98
Y.6	1	1.5	4	6.2	15	23.1	26	40	19	29.2	253	3.89
Y.7	0	0	1	1.5	12	18.5	27	41.5	25	38.5	271	4.17
Y.8	1	1.5	2	3.1	4	6.2	25	38.5	33	50.8	282	4.34
Mean	4.10											

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2012

Dari hasil statistik diperoleh bahwa rata-rata (mean) keyakinan terhadap standar profesi sebesar 4,10. Dengan nilai mean tersebut, dapat dikatakan bahwa rata-rata auditor menjawab “setuju” atas pernyataan yang diberikan berkaitan dengan tingkat keyakinan terhadap standar profesi. Hal ini berarti bahwa mayoritas auditor pada BPKP dan KAP di Makassar memiliki tingkat keyakinan yang tinggi terhadap standar profesi.

Tabel 4.16 Statistik Deskriptif Responden tentang Kewajiban Sosial

Item Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Skor	Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y.9	0	0	0	0	8	12.3	38	58.5	19	29.2	271	4.17
Y.10	0	0	1	1.5	9	13.8	37	56.9	18	27.7	267	4.11
Y.11	1	1.5	8	12.3	7	10.8	35	53.8	14	21.5	248	3.82
Y.12	1	1.5	8	12.3	10	15.4	32	49.2	14	21.5	245	3.77
Mean	3.97											

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2012

Dari hasil statistik diperoleh bahwa rata-rata (mean) kewajiban sosial sebesar 3,97. Dengan nilai mean tersebut, dapat dikatakan bahwa rata-rata auditor menjawab “setuju” atas pernyataan yang diberikan berkaitan dengan kewajiban social auditor. Hal ini berarti bahwa mayoritas auditor pada BPKP dan KAP di Makassar memiliki tingkat kewajiban sosial yang tinggi.

Tabel 4.17 Statistik Deskriptif Responden tentang Otonomi (Kemandirian)

Item Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Skor	Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y.13	0	0	2	3.1	6	9.2	36	55.4	21	32.3	271	4.17
Y.14	0	0	5	7.7	12	18.5	26	40	22	33.8	260	4
Y.15	0	0	1	1.5	14	21.5	22	33.8	28	43.1	272	4.18
Y.16	0	0	4	6.2	7	10.8	20	30.8	34	52.3	279	4.29
Mean	4.16											

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2012

Dari hasil statistik diperoleh bahwa rata-rata (mean) otonomi (kemandirian), sebesar 4,16 Dengan nilai mean tersebut, dapat dikatakan bahwa rata-rata auditor menjawab “setuju” atas pernyataan yang diberikan berkaitan

dengan otonomi (kemandirian). Hal ini berarti bahwa mayoritas auditor pada BPKP dan KAP di Makassar memiliki tingkat kemandirian yang tinggi.

Tabel 4.18 Statistik Deskriptif Responden tentang Afiliasi terhadap Sesama Profesi

Item Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Skor	Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y.17	0	0	0	0	5	7.7	33	50.8	27	41.5	282	4.34
Y.18	0	0	0	0	8	12.3	38	58.5	19	29.2	271	4.17
Y.19	1	1.5	6	9.2	6	9.2	30	46.2	22	33.8	261	4.02
Y.20	1	1.5	7	10.8	6	9.2	27	41.5	24	36.9	261	4.02
Mean	4.14											

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2012

Dari hasil statistik diperoleh bahwa rata-rata (mean) afiliasi terhadap sesama profesi sebesar 4,14 Dengan nilai mean tersebut, dapat dikatakan bahwa rata-rata auditor menjawab “setuju” atas pernyataan yang diberikan berkaitan dengan afiliasi terhadap sesama profesi. Hal ini berarti bahwa mayoritas auditor pada BPKP dan KAP di Makassar memiliki tingkat afiliasi terhadap sesama profesi yang tinggi.

Dengan demikian, auditor pada BPKP dan KAP di Makassar memiliki tingkat profesionalitas yang tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai mean diskriminasi sebesar 4,10.

4.5 Analisis Kuantitatif

Analisis ini digunakan untuk mengolah data yang diperoleh dari daftar pernyataan yang berupa kuesioner ke dalam bentuk angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik.

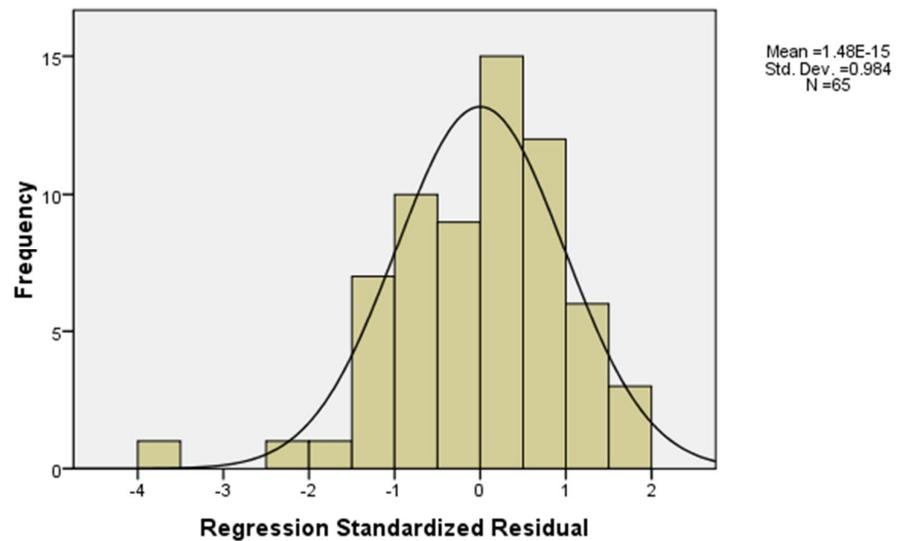
4.5.1 Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini melekat pada persamaan model regresi, sehingga data-data yang digunakan dalam pengujian hipotesis bebas dari asumsi klasik.

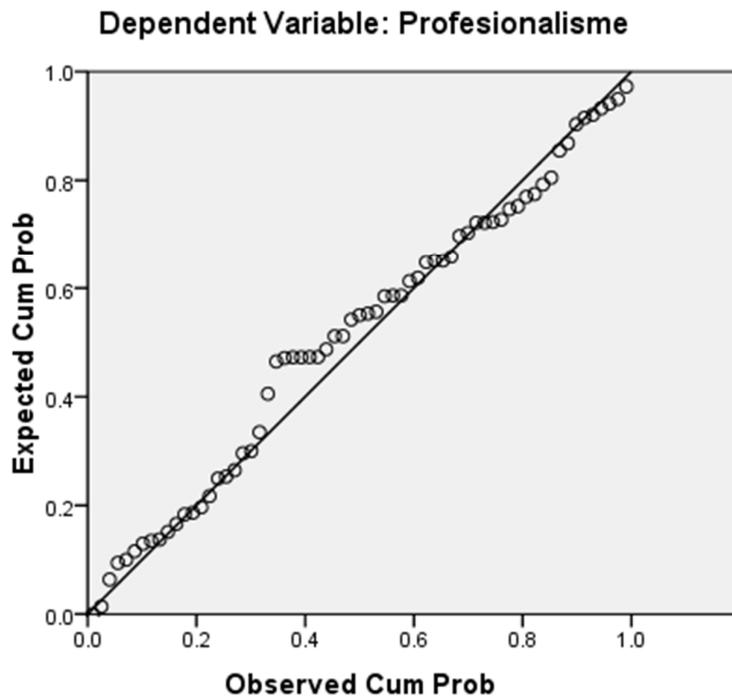
4.5.1.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen, atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak.

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Histogram
Dependent Variable: Profesionalisme



Gambar 4.2 Plot Normal
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2012

Berdasarkan output histogram di atas, terlihat bahwa sebaran data yang ada menyebar merata ke semua daerah kurva normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang kita miliki mempunyai distribusi normal. Demikian juga dengan normal P-P Plot memperlihatkan hasil yang sama.

4.5.1.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang diajukan ditemukan korelasi yang kuat antarvariabel independen. Jika terjadi korelasi yang kuat, maka terdapat masalah multikolinearitas yang harus diatasi. Untuk mengetahui terjadi atau tidaknya multikolinearitas maka dilihat melalui tolerance value atau Variance Inflation Factor. Setelah dilakukan pengujian dengan SPSS 17, dihasilkan nilai VIF dan tolerance sebagai berikut :

Tabel 4.19 Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
1 (Constant)			
Pengalaman	0,985	1,015	Bebas Multikolinearitas
Diskriminasi Gender	0,985	1,015	Bebas Multikolinearitas

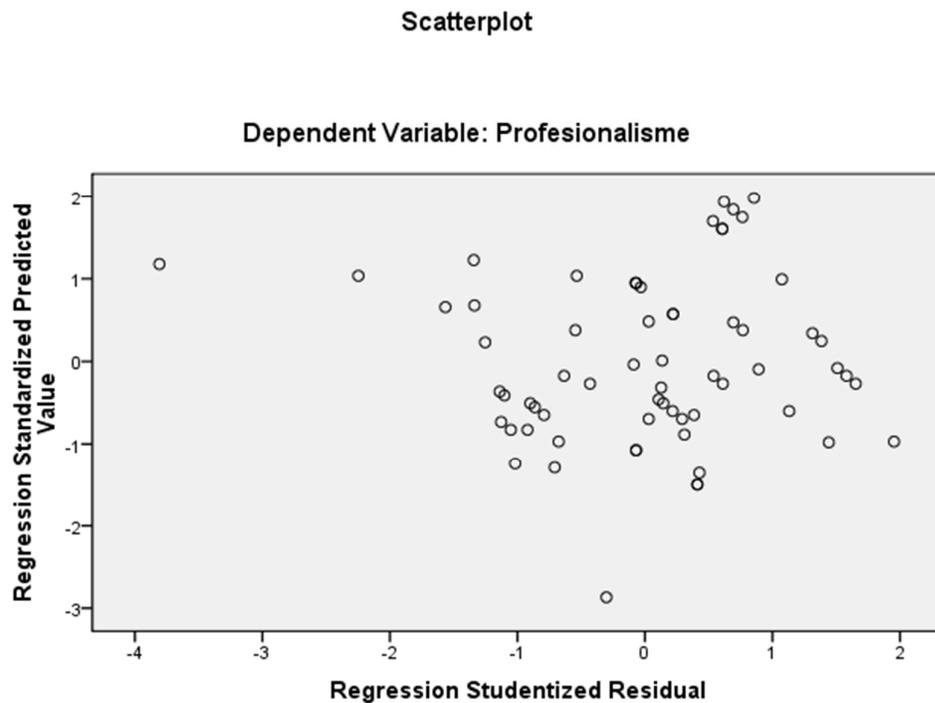
Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2012

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa setiap variabel independen memiliki nilai Variance Inflation Factor (VIF) berada sekitar 1 sampai 10, demikian juga hasil tolerance value mendekati 1 atau di atas 0,1. Hal ini berarti bahwa antarvariabel independen tidak memiliki hubungan yang kuat dan signifikan. Dengan kata lain, pada model regresi tidak terdapat masalah multikolinearitas.

4.5.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Dengan menggunakan Scatter Plot, suatu heteroskedastisitas diketahui dengan melihat sebaran plot data.

Gambar 4.3 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2012

Pada grafik plot di atas, terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas maupun di bawah titik angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak

terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dan data tersebut merupakan data yang homogen.

4.5.2 Hasil Analisis Regresi

Berdasarkan data penelitian yang telah dikumpulkan melalui kuesioner, baik untuk variabel dependen yaitu Profesionalitas auditor (Y) maupun variabel independen yang meliputi pengalaman (X1) dan diskriminasi gender (X2) yang diolah dengan menggunakan bantuan program Statistical Product and Service Solution Versi 17, maka diperoleh hasil perhitungan regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 4.20 Hasil Perhitungan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	60,534	8,079		7,492	0,000
Pengalaman	1,939	0,393	0,498	4,940	0,000
Dikriminasi Gender	-0.281	0,093	-0,305	-3,022	0,004
R	0,615 ^a		Keterangan: Tingkat signifikansi 5% T _{tabel} = 1,669		
R²	0,378				
F_{hitung}	18,846				
Sig. F	0,000 ^a				
a. Predictors: (Constant), Dikriminasi Gender, Pengalaman					
b. Dependent Variable: Profesionalitas					

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2012

Dari tabel di atas, diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 60,534 + 1,939X_1 - 0,281X_2$$

4.5.3 Hasil t-test

Tabel 4.21 Hasil t-test Diskriminasi Gender

Diskriminasi Gender			
Jenis Kelamin	Mean	Deviasi Standar	
Laki-Laki	42.55	11.422	
Perempuan	38.76	9.358	
<i>Levene's Test</i>		<i>t-test</i>	
F_{hitung}	Sig	t_{hitung}	Sig
1.276	0.263	1.466	0.148

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2012

Hasil uji *Levene's test* terlihat bahwa F_{hitung} untuk diskriminasi gender adalah 1,276 dengan tingkat probabilitas 0,263 atau $> 0,05$ berarti menunjukkan bahwa kedua *variance* adalah sama. Dari tabel *t-test* terlihat bahwa besarnya t hitung adalah 1,466 dengan probabilitas 0,148. karena probabilitas $>0,05$ berarti bahwa rata-rata persepsi tentang diskriminasi gender antara auditor laki dan perempuan tidak berbeda.

Tabel 4.22 Hasil t-test Pengalaman

Pengalaman			
Lama Masa Kerja	Mean	Deviasi Standar	
≤ 3 tahun	17.48	2.274	
> 3 tahun	16.60	2.567	
<i>Levene's Test</i>		<i>t-test</i>	
F_{hitung}	Sig	t_{hitung}	Sig
0.278	0.600	1.379	0.173

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2012

Hasil uji *Levene's test* terlihat bahwa F_{hitung} untuk pengalaman adalah 0,278 dengan tingkat probabilitas 0,600 atau $> 0,05$ berarti menunjukkan bahwa kedua *variance* adalah sama. Dari tabel *t-test* terlihat bahwa besarnya t hitung adalah 1,379 dengan probabilitas 0,173. Karena probabilitas $>0,05$ berarti bahwa rata-rata persepsi tentang pengalaman antara auditor yang memiliki masa kerja ≤ 3 tahun dan > 3 tahun tidak berbeda.

4.5.4 Pengujian Hipotesis

Dari hasil analisis faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalitas auditor pada BPKP dan KAP di Makassar, pada tabel di atas menunjukkan nilai $R = 0,615$ artinya terdapat hubungan yang kuat yakni antara diskriminasi gender dan pengalaman terhadap profesionalitas auditor mempunyai kontribusi sebesar 61,5 %, sisanya sebesar 38,5 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Selanjutnya, untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat, dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien determinasi ganda (R^2) sebesar 0,378. Nilai R^2 berarti bahwa seluruh variabel bebas yang terdiri atas diskriminasi gender dan pengalaman secara bersama-sama mempunyai kontribusi sebesar 37,8% terhadap persepsi Profesionalitas auditor. Sedangkan sisanya sebesar 62,2% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

Pada tabel 4.20 di atas, menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 18,84 sedangkan nilai F_{tabel} pada tabel distribusi dengan tingkat *probability* 5% adalah sebesar 3,145. Hal ini berarti F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} .

Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa diskriminasi gender dan pengalaman secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel persepsi Profesionalitas auditor.

4.5.4.1 Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis pertama penelitian ini mengatakan bahwa diskriminasi gender berpengaruh negatif dan signifikan terhadap profesionalitas auditor. Pengujian hipotesis pertama ini menggunakan alat uji *t-test*. Variabel X_1 (diskriminasi gender) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,022 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,669 dan taraf signifikansi 0,004 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara diskriminasi gender dan profesionalitas auditor. Tanda minus menunjukkan hubungan negatif antara diskriminasi gender dan profesionalitas auditor.

Sehingga hipotesis pertama penelitian ini yang menyatakan bahwa diskriminasi gender memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel profesionalitas auditor adalah terbukti dan diterima. Temuan ini mendukung hasil penelitian penelitian yang dilakukan oleh Hunton et. al (1995) dan Lehman (1990) dalam Ikhsan (2007) menunjukkan adanya diskriminasi gender serta karakteristik yang berkaitan dengan maskulinitas dan feminitas mempengaruhi profesionalitas.

4.5.4.2 Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis kedua penelitian ini mengatakan bahwa pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalitas auditor. Variabel

X_2 (pengalaman) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,940 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,669 dan taraf signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengalaman auditor terhadap profesionalitas auditor.

Sehingga hipotesis kedua penelitian ini yang menyatakan bahwa pengalaman memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalitas auditor adalah terbukti dan diterima. Temuan ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Sumardi (2001) menyatakan bahwa salah satu bagian yang mempengaruhi profesionalitas adalah pengalaman.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh diskriminasi gender dan pengalaman terhadap profesionalitas auditor yang terdapat di Kantor Akuntan Publik dan Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan . Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengolahan data dengan regresi linear berganda menunjukkan bahwa secara simultan diskriminasi gender (X_1) dan pengalaman (X_2) berpengaruh signifikan terhadap profesionalitas auditor yang terdapat di Kantor Akuntan Publik dan Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (Y).
2. Diskriminasi gender berpengaruh negatif dan signifikan terhadap profesionalitas auditor. Diskriminasi gender pada penelitian ini diukur menggunakan pernyataan tentang perlakuan diskriminatif terkait dengan gender yang mencakup marginalisasi, subordinasi, stereotype dan beban kerja.
3. Pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalitas auditor. Pengalaman pada penelitian ini diukur menggunakan pernyataan tentang pemeriksaan yang dilakukan auditor termasuk jumlah entitas yang diperiksa dan pelaksanaan pemeriksaan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan dari penelitian yang dilakukan adalah :

1. Instrument penelitian yang berupa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini tidak dapat memberikan gambaran yang lengkap tentang kondisi kerja pada lokasi penelitian dan perlakuan-perlakuan diskriminatif yang mungkin saja ada.
2. Peneliti kurang memperhitungkan tentang perkembangan feminisme dan perjuangan gender lainnya yang telah mereduksi tingkat diskriminasi gender dalam kehidupan sehari-hari. Hal ini kemudian yang dapat saja menjadi penyebab kurang terwakilinya kondisi kerja pada lokasi penelitian.
3. Penelitian ini hanya menggunakan instrumen kuesioner yang sehingga tidak menggambarkan secara utuh kondisi yang terjadi.

5.3 Saran

Adapun saran yang dapat peneliti berikan berkaitan dengan persepsi profesionalisme akuntan pendidik adalah :

1. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap profesionalitas auditor.
2. Bagi peneliti selanjutnya memperluas sampel tidak hanya auditor KAP dan BPKP tetapi juga auditor BPK dan auditor internal.
3. Menambah metode lain untuk mengatasi kelemahan pada metode kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Boynton, William C, Raymond N. Johnson, Walter G. Kell. 2002. *Modern Auditing, Jilid 1*. Edisi Ketujuh. Jakarta: penerbit Erlangga.
- Fakih, Mansour. 2008. *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gomes, Faustino Cordoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Ikhsan, Arfan. Desember 2007. "Profesionalisme Auditor pada Kantor Akuntan Publik Dilihat dari Perbedaan Gender, Kantor Akuntan Publik dan Hirarki Jabatannya", dalam *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 9, No. 2, 199-222.
- Ikhsan, Arfan. 2008. *Metodologi Penelitian Akuntansi Keperilakuan. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Illich, Ivan. 2007. *Matinya Gender*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Khairiah, Syafina. 2009. *Pengaruh Profesionalisme dan Pengalaman Auditor BPK Perwakilan Propinsi Sumatera Utara terhadap Tingkat Materialitas dalam Pemeriksaan Laporan Keuangan Pemerintah*, Tesis Sekolah Pascasarjana, Universitas Sumatera Utara Medan.
- Macdonald, Mandy dan Sprenger, Ellen. 1997. *Gender dan Perubahan Organisasi*. Yogyakarta: Insist Press.
- Mosse, Julia Cleves. 2007. *Gender dan Pembangunan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Muliadi. 2002. *Auditing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Naully, Meutia. 2002. *Konflik Peran Gender pada Pria : Teori dan Pendekatan Empirik* Fakultas Kedokteran Program Studi Psikologi Universitas Sumatera Utara.
- Nurasih, Rr dan Agustini Dyah Respati. Desember 2007. "Identifikasi Faktor-Faktor-Faktor Diskriminasi Gender yang Mempengaruhi Karir Karyawan Wanita di Kota Yogyakarta", dalam *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*. Volume : 2, No. 2.
- Robins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi edisi Kedua belas*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santosa. 2001. *Analisa Perbedaan Gender terhadap Perilaku Auditor BPKP*, Tesis Magister Sains Akuntansi, Universitas Diponegoro Semarang.

- Sanders, Jane. 2002 . *Gender Smart Memecahkan Teka-Teki Komunikasi Antara Pria dan Wanita*. Edisi Revisi 2004, 2006 . Diterjemahkan oleh C.Kristiastanti. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Sasongko, Sri Sundari. 2009. *Modul 2 tentang Konsep dan Teori Gender*. Jakarta: Pusat Pelatihan Gender dan Peningkatan Kualitas Perempuan, BKKBN.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods For Business. Metodologi Penelitian Untuk Bisnis Edisi Empat, Buku Dua*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siregar, Ashadi. Maret 2004. “Ketidakadilan Konstruksi Perempuan dalam Film dan Televisi”, dalam *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*. Vol. 7, No. 3, 335-336.
- Sugiyono. 2007. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suliyanto. 2006. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Sumardi. 2001. *Pengaruh Pengalaman terhadap Profesionalisme serta Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja (Studi Empiris : Auditor BPKP)*, Tesis Magister Sains Akuntansi, Universitas Diponegoro Semarang.
- Taha, Zainuddin *et.al.* 2004. *Gender dalam Perspektif Islam dan Budaya Melayu*. Makassar: Universitas Negeri Makassar.
- Trianingsih, Sri. Januari 2004. “Perbedaan Kinerja Auditor dilihat dari Segi Gender”, dalam *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Volume: 7, No. 1. Hal. 108-123.
- Umar, Husein. 2008. *Desain Penelitian Akuntansi Keperilakuan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- <http://akuntansibisnis.wordpress.com>. Diakses pada tanggal 03 Oktober 2011 pukul 12.45 WITA.
- <http://id.wikipedia.org/wiki/stereotipgender>. Diakses pada tanggal 03 Oktober 2011 pukul 12.24 WITA.
- <http://magdalenamarpaung.blogspot.com>. Diakses pada tanggal 03 Oktober 2011 pukul 13.15 WITA.
- <http://sumber-kearifan.blogspot.com/2010/05/teori-ekuitas-dalam-pekerjaan.html>. Diakses pada tanggal 20 April 2012 pukul 12.16 WITA.

http://www.menegpp.go.id/aplikasidata/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=52&Itemid=117. Diakses pada tanggal 03 oktober 2011 pukul 13.45 WITA.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 : KUESIONER PENELITIAN**KUESIONER PENELITIAN**
Pengaruh Diskriminasi Gender dan Pengalaman terhadap Profesionalitas Auditor

Makassar, 2011

Perihal : Permohonan untuk mengisi kuesioner

Kepada Yth.
Saudara(i) Responden
Di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir Strata Satu (S1) pada universitas Hasanuddin Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi, yang mana salah satu persyaratannya adalah penulisan skripsi, maka untuk keperluan tersebut saya sangat membutuhkan data-data analisis sebagaimana “Daftar Kuesioner” terlampir.

Adapun judul skripsi yang saya ajukan dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Diskriminasi Gender dan Pengalaman terhadap Profesionalitas Auditor”**.

Dengan segala kerendahan hati, saya memohon kesediaan Saudara(i) untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner ini. Saya berharap Saudara(i) menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang dirasakan, lakukan dan alami, bukan apa yang seharusnya atau ideal.

Sesuai dengan kode etik penelitian, data atau informasi yang Saudara(i) berikan akan dijamin kerahasiaannya, dan hanya ditujukan untuk kepentingan ilmiah. Kesediaan Saudara(i) mengisi kuesioner ini adalah bantuan yang tidak ternilai bagi saya.

Akhir kata, atas segala perhatian dan bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

Fahriah Tahar

A31107070

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden :

Umur :tahun

Jenis Kelamin : 1. Pria 2. Perempuan

Pendidikan Terakhir : 1. D3 2. S1 3. S2 3. S3

Lama Bekerja Sebagai Auditor:tahun

B. PENGALAMAN AUDITOR

Isilah pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda “√” pada setiap pernyataan dengan: 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju dan 5 = sangat setuju.

NO	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Banyak entitas sudah saya periksa					
2	Saya melaksanakan pemeriksaan lebih dari 3 tahun					
3	Semakin banyak jumlah entitas pemeriksaan, pemeriksaan yang saya laksanakan menjadi lebih baik.					
4	Semakin lama saya melaksanakan pemeriksaan, pemeriksaan yang saya laksanakan semakin baik.					

C. DISKRIMINASI GENDER

Isilah pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda “√” pada setiap pernyataan dengan: 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju dan 5 = sangat setuju.

NO	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Ada kebijakan yang menyebabkan keterbatasan perempuan untuk bertindak/melakukan sesuatu					
2	Perempuan tidak boleh melebihi laki-laki dalam prestasi kerja					
3	Kompetensi kaum perempuan diremehkan					
4	Kebebasan perempuan berpendapat kurang dihargai					
5	Kualitas perempuan dinilai belum kompetitif					
6	Kedudukan perempuan dianggap lebih rendah dibandingkan pria					
7	Perempuan dianggap kurang mampu dalam hal pengambilan keputusan					
8	Perempuan dianggap kurang mampu menduduki jabatan penting					
9	Perempuan dianggap kurang berani mengambil resiko					
10	Perempuan hanya sebagai pelengkap dalam bekerja di kantor					
11	Perempuan tidak rasional dan emosional					
12	Perempuan dianggap lemah secara fisik					
13	Perempuan dianggap kurang mandiri					
14	Perempuan dianggap selalu bersikap pasrah dan tergantung pada orang lain					
15	Fungsi utama perempuan dianggap hanya sebagai pengasuh anak-anak dan melayani suami					
16	Kodrat perempuan sebagai ibu rumah tangga yang harus mengurus pekerjaan di rumah					
17	Budaya/tradisi memosisikan perempuan untuk menanggung beban kerja domestik lebih banyak dan lebih lama					
18	Perempuan yang bekerja di luar rumah dianggap hanya sekedar membantu suami					
19	Perempuan dianggap tidak mungkin melakukan tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi					

D. PROFESIONALITAS AUDITOR

Isilah pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda “√” pada setiap pernyataan dengan: 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju dan 5 = sangat setuju.

NO	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya memiliki profesi sebagai auditor karena menyukai pekerjaan pada profesi ini					
2	Ada dorongan untuk melihat auditor yang idealis dengan pekerjaannya					
3	Saya puas melihat hasil kerja dan pengabdian yang dilakukan oleh rekan sesama auditor					
4	Saya akan tetap berkarier sebagai auditor meskipun gaji saya dikurangi					
5	Seorang auditor harus mematuhi standar profesinya					
6	Saat ini Standar profesional Auditor diterapkan secara memadai di Indonesia					
7	Organisasi profesi auditor mempunyai kekuatan untuk mengembangkan dan menerapkan standar perilaku bagi anggotanya					
8	Profesi auditor memiliki cara untuk menilai kemampuan dan hasil kerja auditor					
9	Profesi auditor sangat penting bagi kesejahteraan masyarakat					
10	Profesi pemeriksa/auditor merupakan profesi yang penting dalam pemerintah					
11	Lemahnya sikap profesionalisme atau kurangnya independensi auditor akan merugikan masyarakat					
12	Masyarakat mengakui betapa pentingnya jasa auditor					
13	Saya ingin diberi kesempatan membuat keputusan mengenai apa yang saya audit					
14	Menurut saya keputusan auditor tidak boleh mendapat tekanan					
15	Auditor harus memiliki rasa percaya diri yang besar dalam menghadapi berbagai kesulitan pekerjaan.					
16	Menurut saya otonomi diperlukan dalam melakukan pekerjaan sebagai auditor					
17	Saya berlangganan dan membaca berbagai jurnal atau majalah yang berkaitan dengan profesi saya sebagai auditor					
18	Saya sering menghadiri dan berpartisipasi dalam setiap pertemuan yang diadakan oleh auditor					
19	Saya sering meminta dan mengajak saling bertukar ide dan pengalaman dengan auditor lain					
20	Saya yakin masih sangat dibutuhkan oleh banyak lagi auditor untuk mendukung profesi akuntan					

LAMPIRAN 2: HASIL UJI VALIDITAS DAN REABILITAS

RELIABILITY /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE ANOVA /SUMMARY=TOTAL.

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	12.65	3.951	.671	.891
X2.2	12.72	3.266	.804	.843
X2.3	12.65	3.576	.813	.840
X2.4	12.71	3.616	.760	.859

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16.91	6.179	2.486	4

RELIABILITY /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10 X2.11 X2.12 X2.13 X2.14 X2.15 X2.16 X2.17 X2.18 X2.19 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE ANOVA /SUMMARY=TOTAL.

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	19

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	38.18	94.465	.605	.921
X1.2	39.09	105.710	.338	.925
X1.3	38.83	102.830	.492	.922
X1.4	38.83	101.455	.597	.920
X1.5	38.65	98.451	.686	.918
X1.6	38.71	96.741	.716	.917
X1.7	38.58	99.653	.705	.918
X1.8	38.58	99.622	.684	.918
X1.9	38.23	99.868	.577	.920
X1.10	38.78	101.797	.615	.920
X1.11	37.58	98.215	.418	.927
X1.12	37.80	98.756	.557	.921
X1.13	38.42	99.340	.688	.918
X1.14	38.54	99.659	.718	.918
X1.15	38.60	97.931	.657	.919
X1.16	38.17	99.612	.498	.923
X1.17	38.11	94.473	.757	.916
X1.18	38.11	94.473	.757	.916
X1.19	38.45	99.595	.607	.920

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
40.57	109.937	10.485	19

RELIABILITY /VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y.9 Y.10 Y.11 Y.12 Y.13
Y.14 Y.15 Y.16 Y.17 Y.18 Y.19 Y.20 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE ANOVA /SUMMARY=TOTAL.

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	77.69	85.779	.392	.881
Y.2	77.91	84.335	.474	.878
Y.3	77.75	86.782	.360	.881
Y.4	77.80	83.350	.511	.876
Y.5	77.92	81.041	.669	.871
Y.6	78.02	80.859	.685	.870
Y.7	77.74	84.727	.568	.875
Y.8	77.57	84.499	.529	.876
Y.9	77.74	87.852	.449	.879
Y.10	77.80	88.194	.376	.880
Y.11	78.09	84.335	.465	.878
Y.12	78.14	85.309	.400	.880
Y.13	77.74	86.165	.512	.877
Y.14	77.91	80.523	.737	.868
Y.15	77.72	83.610	.610	.873
Y.16	77.62	84.522	.497	.877
Y.17	77.57	89.499	.311	.882
Y.18	77.74	87.852	.449	.879
Y.19	77.89	84.348	.459	.878
Y.20	77.89	84.941	.400	.881

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
81.91	93.523	9.671	20

LAMPIRAN 3: HASIL ANALISIS FREKUENSI VARIABEL PENELITIAN

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Pengalaman	X2.1
N	Valid	65	65	65	65	65	65
	Missing	0	0	0	0	0	0
	Mean	4.26	4.18	4.26	4.20	16.91	2.38
	Std. Deviation	.668	.788	.691	.712	2.486	1.195

		X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
N	Valid	65	65	65	65	65	65	65
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	1.48	1.74	1.74	1.92	1.86	1.98	1.98
	Std. Deviation	.562	.668	.668	.797	.882	.696	.718

Statistics

		X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15
N	Valid	65	65	65	65	65	65	65
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	2.34	1.78	2.98	2.77	2.15	2.03	1.97
	Std. Deviation	.815	.625	1.231	.932	.734	.684	.865

Statistics

		X2.16	X2.17	X2.18	X2.19	Dikriminasi Gender	Y.1
N	Valid	65	65	65	65	65	65
	Missing	0	0	0	0	0	0
	Mean	2.40	2.46	2.46	2.12	40.57	4.22
	Std. Deviation	.949	.985	.985	.801	10.485	.944

Statistics

		Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
N	Valid	65	65	65	65	65	65	65
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	4.00	4.15	4.11	3.98	3.89	4.17	4.34
	Std. Deviation	.952	.888	.986	.960	.954	.782	.853

Statistics

		Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15
N	Valid	65	65	65	65	65	65	65
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	4.17	4.11	3.82	3.77	4.17	4.00	4.18
	Std. Deviation	.627	.687	.967	.981	.720	.919	.827

Statistics

		Y.16	Y.17	Y.18	Y.19	Y.20	Profesionalisme
N	Valid	65	65	65	65	65	65
	Missing	0	0	0	0	0	0
	Mean	4.29	4.34	4.17	4.02	4.02	81.91
	Std. Deviation	.897	.619	.627	.976	1.023	9.671

Frequency Table

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.5	1.5	1.5
3	2	3.1	3.1	4.6
4	40	61.5	61.5	66.2
5	22	33.8	33.8	100.0
Total	65	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.5	1.5	1.5
3	9	13.8	13.8	15.4
4	31	47.7	47.7	63.1
5	24	36.9	36.9	100.0
Total	65	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.5	1.5	1.5
3	6	9.2	9.2	10.8
4	33	50.8	50.8	61.5
5	25	38.5	38.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.5	1.5	1.5
3	8	12.3	12.3	13.8
4	33	50.8	50.8	64.6
5	23	35.4	35.4	100.0
Total	65	100.0	100.0	

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	17	26.2	26.2	26.2
2	25	38.5	38.5	64.6
3	6	9.2	9.2	73.8
4	15	23.1	23.1	96.9
5	2	3.1	3.1	100.0
Total	65	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	36	55.4	55.4	55.4
2	27	41.5	41.5	96.9
3	2	3.1	3.1	100.0
Total	65	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	23	35.4	35.4	35.4
2	38	58.5	58.5	93.8
3	2	3.1	3.1	96.9
4	2	3.1	3.1	100.0
Total	65	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	23	35.4	35.4	35.4
2	38	58.5	58.5	93.8
3	2	3.1	3.1	96.9
4	2	3.1	3.1	100.0
Total	65	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	16	24.6	24.6	24.6
2	43	66.2	66.2	90.8
3	3	4.6	4.6	95.4
4	1	1.5	1.5	96.9
5	2	3.1	3.1	100.0
Total	65	100.0	100.0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	26	40.0	40.0	40.0
2	26	40.0	40.0	80.0
3	9	13.8	13.8	93.8
4	4	6.2	6.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	14	21.5	21.5	21.5
2	40	61.5	61.5	83.1
3	9	13.8	13.8	96.9
4	2	3.1	3.1	100.0
Total	65	100.0	100.0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	15	23.1	23.1	23.1
2	38	58.5	58.5	81.5
3	10	15.4	15.4	96.9
4	2	3.1	3.1	100.0
Total	65	100.0	100.0	

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	9.2	9.2	9.2
2	39	60.0	60.0	69.2
3	12	18.5	18.5	87.7
4	8	12.3	12.3	100.0
Total	65	100.0	100.0	

X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	21	32.3	32.3	32.3
2	37	56.9	56.9	89.2
3	7	10.8	10.8	100.0
Total	65	100.0	100.0	

X2.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	7.7	7.7	7.7
2	24	36.9	36.9	44.6
3	13	20.0	20.0	64.6
4	13	20.0	20.0	84.6
5	10	15.4	15.4	100.0
Total	65	100.0	100.0	

X2.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	6.2	6.2	6.2
2	25	38.5	38.5	44.6
3	18	27.7	27.7	72.3
4	18	27.7	27.7	100.0
Total	65	100.0	100.0	

X2.13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	13.8	13.8	13.8
2	41	63.1	63.1	76.9
3	11	16.9	16.9	93.8
4	4	6.2	6.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

X2.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	11	16.9	16.9	16.9
2	44	67.7	67.7	84.6
3	7	10.8	10.8	95.4
4	3	4.6	4.6	100.0
Total	65	100.0	100.0	

X2.15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	19	29.2	29.2	29.2
2	34	52.3	52.3	81.5
3	8	12.3	12.3	93.8
4	3	4.6	4.6	98.5
5	1	1.5	1.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

X2.16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	10.8	10.8	10.8
2	38	58.5	58.5	69.2
3	8	12.3	12.3	81.5
4	11	16.9	16.9	98.5
5	1	1.5	1.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

X2.17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	13.8	13.8	13.8
2	30	46.2	46.2	60.0
3	14	21.5	21.5	81.5
4	11	16.9	16.9	98.5
5	1	1.5	1.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

X2.18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	13.8	13.8	13.8
2	30	46.2	46.2	60.0
3	14	21.5	21.5	81.5
4	11	16.9	16.9	98.5
5	1	1.5	1.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

X2.19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	13	20.0	20.0	20.0
2	35	53.8	53.8	73.8
3	13	20.0	20.0	93.8
4	4	6.2	6.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.1	3.1	3.1
2	1	1.5	1.5	4.6
3	8	12.3	12.3	16.9
4	24	36.9	36.9	53.8
5	30	46.2	46.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.1	3.1	3.1
2	1	1.5	1.5	4.6
3	14	21.5	21.5	26.2
4	26	40.0	40.0	66.2
5	22	33.8	33.8	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.1	3.1	3.1
3	9	13.8	13.8	16.9
4	29	44.6	44.6	61.5
5	25	38.5	38.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	4.6	4.6	4.6
2	2	3.1	3.1	7.7
3	4	6.2	6.2	13.8
4	32	49.2	49.2	63.1
5	24	36.9	36.9	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.1	3.1	3.1
2	3	4.6	4.6	7.7
3	9	13.8	13.8	21.5
4	31	47.7	47.7	69.2
5	20	30.8	30.8	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.5	1.5	1.5
2	4	6.2	6.2	7.7
3	15	23.1	23.1	30.8
4	26	40.0	40.0	70.8
5	19	29.2	29.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.5	1.5	1.5
3	12	18.5	18.5	20.0
4	27	41.5	41.5	61.5
5	25	38.5	38.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.5	1.5	1.5
2	2	3.1	3.1	4.6
3	4	6.2	6.2	10.8
4	25	38.5	38.5	49.2
5	33	50.8	50.8	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Y.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	12.3	12.3	12.3
4	38	58.5	58.5	70.8
5	19	29.2	29.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Y.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.5	1.5	1.5
3	9	13.8	13.8	15.4
4	37	56.9	56.9	72.3
5	18	27.7	27.7	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Y.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.5	1.5	1.5
2	8	12.3	12.3	13.8
3	7	10.8	10.8	24.6
4	35	53.8	53.8	78.5
5	14	21.5	21.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Y.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.5	1.5	1.5
2	8	12.3	12.3	13.8
3	10	15.4	15.4	29.2
4	32	49.2	49.2	78.5
5	14	21.5	21.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Y.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.1	3.1	3.1
	3	6	9.2	9.2	12.3
	4	36	55.4	55.4	67.7
	5	21	32.3	32.3	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	7.7	7.7	7.7
	3	12	18.5	18.5	26.2
	4	26	40.0	40.0	66.2
	5	22	33.8	33.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.5	1.5	1.5
	3	14	21.5	21.5	23.1
	4	22	33.8	33.8	56.9
	5	28	43.1	43.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y.16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	6.2	6.2	6.2
	3	7	10.8	10.8	16.9
	4	20	30.8	30.8	47.7
	5	34	52.3	52.3	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y.17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	7.7	7.7	7.7
	4	33	50.8	50.8	58.5
	5	27	41.5	41.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y.18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	12.3	12.3	12.3
	4	38	58.5	58.5	70.8
	5	19	29.2	29.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Y.19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.5	1.5	1.5
2	6	9.2	9.2	10.8
3	6	9.2	9.2	20.0
4	30	46.2	46.2	66.2
5	22	33.8	33.8	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Y.20

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.5	1.5	1.5
2	7	10.8	10.8	12.3
3	6	9.2	9.2	21.5
4	27	41.5	41.5	63.1
5	24	36.9	36.9	100.0
Total	65	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4: HASIL t-test**T-Test**

[DataSet1] D:\skripssiku\fix2.sav

Group Statistics

Lamamasakerja		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pengalaman	kurang dari atau sama dengan 3 tahun	23	17.48	2.274	.474
	lebih dari 3 tahun	42	16.60	2.567	.396

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances	
		F	Sig.
Pengalaman	Equal variances assumed	.278	.600
	Equal variances not assumed		

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means			
		t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
Pengalaman	Equal variances assumed	1.379	63	.173	.883
	Equal variances not assumed	1.429	50.280	.159	.883

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
			Lower	Upper
Pengalaman	Equal variances assumed	.640	-.397	2.163
	Equal variances not assumed	.618	-.358	2.124

T-TEST GROUPS=jeniskelamin(1 2)
 /MISSING=ANALYSIS
 /VARIABLES=DikriminasiGender
 /CRITERIA=CI(.95).

T-Test

[DataSet1] D:\skripssiku\fix2.sav

Group Statistics

jeniskelamin		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Dikriminasi Gender	laki-laki	31	42.55	11.422	2.051
	perempuan	34	38.76	9.358	1.605

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances	
		F	Sig.
Dikriminasi Gender	Equal variances assumed	1.276	.263
	Equal variances not assumed		

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means			
		t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
Dikriminasi Gender	Equal variances assumed	1.466	63	.148	3.784
	Equal variances not assumed	1.453	58.157	.152	3.784

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
			Lower	Upper
Dikriminasi Gender	Equal variances assumed	2.581	-1.373	8.941
	Equal variances not assumed	2.605	-1.430	8.997

LAMPIRAN 5: HASIL UJI REGRESI

DESCRIPTIVES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 Pengalaman X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5
X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10 X2.11 X2.12 X2.13 X2.14 X2.15 X2.16 X2.17 X2.18 X2.19
Dikriminasi Gender Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y.9 Y.10 Y.11 Y.12 Y.13 Y.14 Y.15 Y.16
Y.17 Y.18 Y.19 Y.20 Profesionalisme /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

[DataSet1]

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	65	1	5	4.26	.668
X1.2	65	1	5	4.18	.788
X1.3	65	2	5	4.26	.691
X1.4	65	2	5	4.20	.712
Pengalaman	65	6	20	16.91	2.486
X2.1	65	1	5	2.38	1.195
X2.2	65	1	3	1.48	.562
X2.3	65	1	4	1.74	.668
X2.4	65	1	4	1.74	.668
X2.5	65	1	5	1.92	.797
X2.6	65	1	4	1.86	.882
X2.7	65	1	4	1.98	.696
X2.8	65	1	4	1.98	.718
X2.9	65	1	4	2.34	.815
X2.10	65	1	3	1.78	.625
X2.11	65	1	5	2.98	1.231
X2.12	65	1	4	2.77	.932
X2.13	65	1	4	2.15	.734
X2.14	65	1	4	2.03	.684
X2.15	65	1	5	1.97	.865
X2.16	65	1	5	2.40	.949
X2.17	65	1	5	2.46	.985
X2.18	65	1	5	2.46	.985
X2.19	65	1	4	2.12	.801
Dikriminasi Gender	65	20	66	40.57	10.485
Y.1	65	1	5	4.22	.944
Y.2	65	1	5	4.00	.952
Y.3	65	1	5	4.15	.888
Y.4	65	1	5	4.11	.986
Y.5	65	1	5	3.98	.960
Y.6	65	1	5	3.89	.954
Y.7	65	2	5	4.17	.782
Y.8	65	1	5	4.34	.853
Y.9	65	3	5	4.17	.627
Y.10	65	2	5	4.11	.687
Y.11	65	1	5	3.82	.967
Y.12	65	1	5	3.77	.981
Y.13	65	2	5	4.17	.720
Y.14	65	2	5	4.00	.919

Y.15	65	2	5	4.18	.827
Y.16	65	2	5	4.29	.897
Y.17	65	3	5	4.34	.619
Y.18	65	3	5	4.17	.627
Y.19	65	1	5	4.02	.976
Y.20	65	1	5	4.02	1.023
Profesionalisme	65	60	100	81.91	9.671
Valid N (listwise)	65				

REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Profesionalisme
 /METHOD=ENTER Pengalaman Dikriminasi Gender /RESIDUALS DURBIN.

Regression

[DataSet1]

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Dikriminasi Gender, Pengalaman ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.615 ^a	.378	.358	7.748	1.694

a. Predictors: (Constant), Dikriminasi Gender, Pengalaman

b. Dependent Variable: Profesionalisme

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2263.029	2	1131.514	18.846	.000 ^a
	Residual	3722.417	62	60.039		
	Total	5985.446	64			

a. Predictors: (Constant), Dikriminasi Gender, Pengalaman

b. Dependent Variable: Profesionalisme

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	60.534	8.079		7.492	.000
	Pengalaman	1.939	.393	.498	4.940	.000
	Dikriminasi Gender	-.281	.093	-.305	-3.022	.004

a. Dependent Variable: Profesionalisme

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	64.86	93.69	81.91	5.946	65
Residual	-28.907	14.851	.000	7.626	65
Std. Predicted Value	-2.868	1.981	.000	1.000	65
Std. Residual	-3.731	1.917	.000	.984	65

a. Dependent Variable: Profesionalisme