

**PENGUJIAN NILAI-NILAI PERSONAL MENURUT PERSEPSI
AKUNTAN PUBLIK BERDASARKAN KARAKTERISTIK PERSONAL
DAN HIRARKI JABATAN**

Tesis

**Diajukan sebagai salah satu syarat
Memperoleh derajat S-2 Magister Akuntansi**



Diajukan Oleh :

**Nama : Nanik Sri Utaminingsih
NIM : C4C0001158**

Kepada

**PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

Tesis berjudul

**PENGUJIAN NILAI-NILAI PERSONAL MENURUT PERSEPSI
AKUNTAN PUBLIK BERDASARKAN KARAKTERISTIK
PERSONAL DAN HIRARKI JABATAN**

Yang telah dipersiapkan dan disusun oleh
Nanik Sri Utaminingsih
Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji pada tanggal 30 April 2004
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Dosen Pembimbing I



Drs. Agus Purwanto, Msi. Akt

Dosen Pembimbing II



Drs. Darsono, MBA. Akt

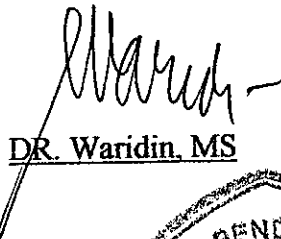
Anggota Tim Penguji



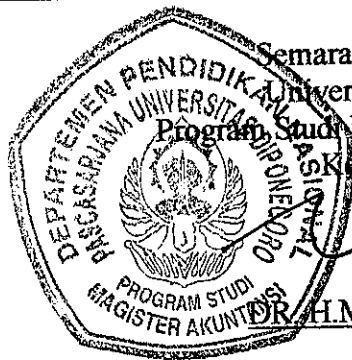
DR. H.M. Nasir, M.Si. Akt



Drs. H. Sugeng Pamudji, M.Si



DR. Waridin, MS



Semarang, 30 April 2004
Universitas Diponegoro
Program Studi Magister Sains Akuntansi
Ketua Program


DR. H.M. Nasir, M.Si, Akt

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa tesis dengan judul:

PENGUJIAN NILAI-NILAI PERSONAL MENURUT PERSEPSI AKUNTAN PUBLIK BERDASARKAN KARAKTERISTIK PERSONAL DAN HIRARKI JABATAN

Adalah hasil karya saya. Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain, yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui sebagai tulisan saya sendiri, dan atau keseluruhan tulisan yang saya salin atau saya ambil dari tulisan orang lain, tanpa menyebutkan penulis dan sumber aslinya. Semua isi dari tesis ini sepenuhnya menjadi tanggungjawab saya sebagai penulis.

Semarang, April 2004

Nanik Sri Utaminingsih

Saya persembahkan karya ini untuk:

Suamiku dan Putraku

ABSTRAKSI

Nilai personal merupakan keyakinan-keyakinan dasar bahwa suatu modus perilaku atau kondisi akhir yang lebih dapat disukai secara pribadi atau sosial daripada suatu modus perilaku lainnya yang berlawanan. Nilai personal setiap individu berbeda karena nilai personal dipengaruhi oleh kondisi ekonomi, sosial, politik, budaya dan karakteristik personal. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris perbedaan nilai-nilai personal persepsi akuntan publik berdasarkan karakteristik personal dan hirarki jabatan dalam kantor akuntan publik..

Penelitian ini menggunakan data primer dengan populasi akuntan publik. Pengumpulan data dilakukan dengan contact person dan mail survey, Pengujian perbedaan dilakukan satu per-satu untuk 56 nilai personal. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Analisis of Variance* (ANOVA), Uji t, Uji Mann Whitney- U dan Uji Kruskal Wallis.

Hasil penelitian ini memberikan bukti secara empiris adanya 1 (satu) perbedaan dari 56 nilai personal yang signifikan pada nilai-nilai personal antara akuntan publik laki-laki dan perempuan, yaitu moderat atau menghindari perasaan dan tindakan-tindakan ekstrim. Berdasarkan usia akuntan publik terdapat 2 (dua) perbedaan dari 56 nilai personal yang secara statistik signifikan yaitu keikutsertaan dalam kegiatan kemasyarakatan dan cara berpikir yang logis dalam menghadapi masalah. Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir terdapat 13 nilai personal yang berbeda yaitu persamaan hak, kententraman hati, perhatian orang lain terhadap diri saya, kekayaan (uang), keamanan nasional, pengendalian diri, persahabatan yang tulus, setia pada teman/kelompok, berani dalam mengambil resiko, sehat sedara fisik dan mental, kompeten, efektif dan efisien, kejujuran, suka menolong. Sedangkan berdasarkan tingkatan hirarki jabatannya dalam kantor akuntan publik menunjukkan terdapat 8 (delapan) nilai personal yang berbeda dari 56 nilai personal yang diuji, yaitu pengalaman, keadilan sosial, dapat mempengaruhi orang-orang sekitar, berani mengambil resiko, patuh dalam memenuhi kewajibannya, cara berpikir yang logis dalam menghadapi masalah, suka menolong, dan kesuksesan.

Kata kunci : Nilai-nilai personal, akuntan publik, karakteristik personal, hirarki jabatan

ABSTRACT

Personal value is basic conviction that a specific mode of conduct or end-state of existence is personally or socially preferable to an opposite or converse. Every personal have different personal value, because personal value is influenced by economic condition, social condition, culture and personal characteristic. The objective of the study is to examine the difference of perception public accountants based on personal characteristic and structure of CPA firm.

Data gathered by contact person and mail survey that send for public accountants. Analyzed by Analysis of Variance, t-test for sample has normal distribution, and Mann Whitney-U and Kruskal-Wallis test for un-normal distribution.

Result of the study provides empirical evidence that there is one significant different of 56 personal values between man accountants public and women accountants public, is moderat. Based on age there is 2 (two) different between each age category. The different are involved in public activity and logical thinking. Based on education level, are 13 different from 56 personal values. The difference is equality of right, inner harmony, sense of belonging, wealth, national security, self-discipline, true friendship, loyal, daring, healthy, capable, honest, helpfull. Based on structure of CPA firm have 8 difference of 56 personal value, are stimulating experiences, social justice, influential, daring, obedient, intelligent, helpful, successful.

Key words: Personal value, public accountants, personal characteristic, structure of CPA firm.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT saya panjatkan kehadirat-Nya, karena hanya dengan rahmat dan hidayah-Nyalah semua kendala dan kesulitan yang saya alami selama kuliah dan selama menyelesaikan tugas akhir dapat terlalui dan hanya milik Allah semata semua kebenarannya yang ada.

Pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Drs. Agus Purwanto, M.Si. Akt, selaku dosen pembimbing satu yang telah berkenan meluangkan waktu membimbing dari awal hingga terselesainya tesis ini.
2. Bapak Drs. Darsono, MBA, Akt. Selaku dosen pembimbing dua yang telah berkenan meluangkan waktu untuk membimbing dari awal hingga terselesainya tesis ini.
3. Bapak DR.H.M. Nasir, M.Si, Akt selaku ketua program studi Magister Sains Akuntansi dan segenap pengelola beserta staf, karyawan yang telah berkenan memberikan fasilitas dan bantuannya.
4. Segenap Pimpinan YPPMI dan rekan dosen di STIE Stikubank Semarang yang telah memberikan fasilitas, kemudahan dan dukungan prasarna terhadap studi lanjut dan penulisan tesis ini.
5. Suamiku dan putraku (Deva dan Naufal) yang dengan tulus memberikan dorongan dan selalu siap membantu dalam segala kesulitan.

6. Ayah dan Ibu yang selalu mendoakan dan mendorong demi kemajuanku
7. Rekan-rekan kuliah, yang selalu berjuang bersama-sama untuk menambah ilmu dan wawasan kita.
8. Terakhir kepada semua pihak yang tidak dapat kami sebutkan satu per satu yang telah memberikan dorongan, bimbingan dan bantuan dalam menyelesaikan tesis dan kuliah di Magister Akuntansi Universitas Diponegoro.

Saya berharap, semoga bukti empiris yang ditemukan oleh peneliti memiliki manfaat yang dapat disumbangkan bagi ilmu pengetahuan khususnya di bidang akuntansi.

Semarang, Maret 2004

Nanik Sri Utaminingsih

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN	iii
ABSTRAKSI	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vii
1. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	11
1.3. Tujuan Penelitian.....	12
1.4. Manfaat Penelitian.....	12
2. TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS	13
2.1. Landasan Teori.....	13
2.1.1. Persepsi.....	13
2.1.2. Tinjauan nilai personal dalam akuntansi perilaku.....	16
2.1.3. Nilai Personal.....	19
2.1.4. Tinjauan variasi budaya nasional.....	25
2.2. Karakteristik Personal.....	29
2.2.1. Perbedaan gender.....	29
2.2.2. Perbedaan usia.....	30
2.2.3. Perbedaan tingkat pendidikan.....	32
2.2.4. Perbedaan hirarki jabatan kantor akuntan publik.....	33
2.3. Penelitian Terdahulu.....	35
2.3.1. Penelitian tentang nilai.....	35
2.3.2. Penelitian tentang karakteristik personal.....	41
2.3.3. Penelitian tentang hirarki.....	45
2.4. Kerangka Pemikiran Teoritis.....	46
2.5. Hipotesis.....	47
3. METODE PENELITIAN	49
3.1. Populasi dan Prosedur Penentuan Sampel.....	49
3.2. Prosedur Pengumpulan Data.....	50
3.3. Definisi Operasional.....	50
3.4. Analisis Data.....	51
3.4.1. Uji kualitas data (instrumen).....	51
3.4.1.1. Uji validitas.....	52
3.4.1.2. Uji reliabilitas.....	52
3.4.2. Uji normalitas.....	52
3.4.3. Uji homogenitas varians.....	53
3.4.4. Uji hipotesis.....	53

4. PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN.....	55
4.1. Gambaran Umum Responden.....	55
4.2. Profil Responden.....	56
4.2.1. Jenis kelamin.....	56
4.2.2. Usia responden.....	57
4.2.3. Masa kerja.....	57
4.2.4. Pendidikan terakhir.....	58
4.2.5. Status perkawinan.....	59
4.2.6. Tingkat pendapatan keluarga.....	59
4.2.7. Posisi jabatan dalam kantor akuntan publik.....	60
4.2.8. Urutan nilai-nilai personal akuntan publik berdasarkan rata-rata terkecil.....	60
4.2.9. Urutan prioritas nilai personal akuntan publik berdasarkan gender....	61
4.2.10. Urutan prioritas nilai personal akuntan publik berdasarkan kategori usia.....	64
4.2.11. Urutan prioritas nilai personal akuntan publik berdasarkan kategori tingkat pendidikan.....	70
4.2.12. Urutan prioritas nilai personal akuntan publik berdasarkan hirarki jabatan.....	72
4.3. Uji Kualitas Data.....	76
4.3.1. Pengujian validitas.....	76
4.3.2. Uji reliabilitas.....	77
4.3.3. Uji normalitas.....	77
4.3.4. Uji homogenitas varians.....	78
4.3.4.1. Kategori gender.....	78
4.3.4.2. Kategori usia.....	80
4.3.4.3. Kategori tingkat pendidikan.....	81
4.3.4.4. Kategori hirarki jabatan.....	81
4.4. Hasil Pengujian Hipotesis.....	83
4.4.1. Hasil pengujian hipotesis kesatu.....	83
4.4.2. Hasil pengujian hipotesis kedua.....	85
4.4.3. Hasil pengujian hipotesis ketiga.....	87
4.4.4. Hasil pengujian hipotesis keempat.....	90
5. PENUTUP.....	95
5.1. Kesimpulan.....	95
5.2. Implikasi.....	97
5.3. Keterbatasan dan Penelitian di Masa Mendatang.....	98
DAFTAR PUSTAKA.....	100

DAFTAR TABEL

TABEL 2.1	TINGKATAN STAFF DAN TANGGUNG JAWAB PEKERJAAN .	34
TABEL 2.2	PENELITIAN TERDAHULU	39
TABEL 3.1	DEFINISI OPERASIONAL.....	50
TABEL 4.1	DAFTAR KUESIONER YANG KEMBALI BERDASARKAN LOKASI KANTOR AKUNTAN PUBLIK	56
TABEL 4.2	JENIS KELAMIN RESPONDEN.....	56
TABEL 4.3	USIA RESPONDEN	57
TABEL 4.4	MASA KERJA SEBAGAI AKUNTAN PUBLIK	58
TABEL 4.5	TINGKAT PENDIDIKAN.....	58
TABEL 4.6	STATUS PERKAWINAN.....	59
TABEL 4.7	TINGKAT PENDAPATAN KELUARGA.....	59
TABEL 4.8	HIRARKI JABATAN DALAM KAP	60
TABEL 4.9	NILAI-NILAI PERSONAL BERDASARKAN URUTAN DARI RATA-RATA TERKECIL.....	61
TABEL 4.10	URUTAN PRIORITAS NILAI-NILAI PERSONAL AKUNTAN PUBLIK LAKI-LAKI	62
TABEL 4.11	URUTAN PRIORITAS NILAI-NILAI PERSONAL AKUNTAN PUBLIK PEREMPUAN	63
TABEL 4.12	URUTAN PRIORITAS NILAI-NILAI PERSONAL RESPONDEN DENGAN USIA KURANG ATAU SAMA DENGAN 30 TAHUN.....	65
TABEL 4.13	URUTAN PRIORITAS NILAI-NILAI PERSONAL RESPONDEN DENGAN USIA 31 TAHUN SAMPAI 40 TAHUN.....	66
TABEL 4.14	URUTAN PRIORITAS NILAI-NILAI PERSONAL RESPONDEN DENGAN USIA 41 TAHUN SAMPAI 50 TAHUN.....	67
TABEL 4.15	URUTAN NILAI-NILAI PERSONAL RESPONDEN DENGAN USIA LEBIH DARI ATAU SAMA DENGAN 51 TAHUN.....	68
TABEL 4.16	URUTAN PRIORITAS NILAI-NILAI PERSONAL AKUNTAN PUBLIK DENGAN TINGKAT PENDIDIKAN STRATA SATU .	70
TABEL 4.17	URUTAN PRIORITAS NILAI-NILAI PERSONAL AKUNTAN PUBLIK DENGAN TINGKAT PENDIDIKAN PASCA SARJANA	71
TABEL 4.18	URUTAN PRIORITAS NILAI-NILAI PERSONAL AKUNTAN PUBLIK DENGAN TINGKAT JABATAN STAFF ASISTEN	72
TABEL 4.19	URUTAN PRIORITAS NILAI-NILAI PERSONAL AKUNTAN PUBLIK DENGAN TINGKAT JABATAN AUDITOR SENIOR .	73
TABEL 4.20	URUTAN PRIORITAS NILAI-NILAI PERSONAL AKUNTAN PUBLIK DENGAN TINGKAT JABATAN MANAJER.....	74
TABEL 4.21	URUTAN PRIORITAS NILAI-NILAI PERSONAL AKUNTAN PUBLIK DENGAN TINGKAT JABATAN PARTNER	75
TABEL 4.22	VARIABEL DENGAN VARIANS TIDAK SAMA	79
TABEL 4.23	VARIABEL DENGAN VARIANS TIDAK SAMA	80
TABEL 4.24	VARIABEL DENGAN VARIANS TIDAK SAMA	82
TABEL 4.25	PERBEDAAN NILAI-NILAI PERSONAL AKUNTAN PUBLIK BERDASARKAN GENDER.....	83

TABEL 4.26	PERBEDAAN NILAI-NILAI PERSONAL AKUNTAN PUBLIK BERDASARKAN KATEGORI USIA	86
TABEL 4.27	PERBEDAAN NILAI-NILAI PERSONAL AKUNTAN PUBLIK BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN.....	88
TABEL 4.28	PERBEDAAN NILAI-NILAI PERSONAL AKUNTAN PUBLIK BERDASARKAN TINGKATAN HIRARKI JABATAN DALAM KAP	91

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 1	PENGARUH BUDAYA PADA PERILAKU	22
GAMBAR 2	RERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS.....	47

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini profesi akuntan menghadapi banyak tantangan yang cukup berat, dimana persaingan ini menuntut para akuntan untuk mempunyai pengetahuan, pemahaman dan menerapkan etika yang cukup memadai. Agar dapat melaksanakan profesinya, akuntan juga dituntut untuk memiliki profesionalisme, menurut Machfoedz (1997) profesionalisme suatu profesi memberikan syarat tiga hal utama yang harus dipunyai oleh setiap anggota profesi tersebut, yaitu keahlian, pengetahuan dan berkarakter. Menurut Hikmah (2002) profesionalisme menjadi sesuatu yang sangat diperlukan karena profesi akuntan mempunyai keunikan, dimana akuntan disamping bekerja untuk klien juga harus memperhatikan pihak lain yang berkepentingan terhadap laporan keuangan auditan, akibatnya seorang akuntan harus dapat memberikan tingkat kepercayaan yang cukup tinggi dalam berperilaku. Disamping itu dengan sikap yang profesional, akuntan diharapkan mampu menghadapi tekanan yang muncul baik dari dirinya sendiri maupun dari pihak eksternal.

Dalam menerapkan profesionalismenya akuntan berdasarkan pada standar moral dan etika profesi yang telah ditetapkan. Agar dapat berperilaku baik dan etis tentunya dibutuhkan nilai-nilai personal yang dapat mempengaruhi perilakunya. Terkait dengan perilaku etis, seringkali dihubungkan dengan kemerosotan etis yang terjadi saat ini, terdapat dugaan hal ini disebabkan menjelang akhir 1990-an posisi manajer menengah dan atas didominasi oleh mereka yang memiliki nilai-nilai kerja

dominan dalam keluwesan, kepuasan kerja, waktu luang, kesetiaan pada hubungan (Robbins, 1996).

Menurut Robbins (1996) dalam *Perilaku Organisasi*, nilai-nilai mempunyai arti yang penting untuk mempelajari perilaku organisasi karena nilai meletakkan fondasi untuk memahami sikap dan motivasi serta karena nilai mempengaruhi persepsi kita. Sedangkan menurut Cherrington (1994) *Value* (Nilai) didefinisikan sebagai sebuah susunan atas sikap mengenai sebuah konsep yang berisi kualitas moral atas suka atau tidak suka, layak atau tidak layak, dan harus atau tidak harus. Nilai memiliki atribut isi maupun intensitas, dimana atribut isi mengatakan bahwa suatu modus perilaku atau keadaan-akhir eksistensi adalah penting. Sedangkan atribut intensitas menghususkan berapa pentingkah nilai tersebut. Sistem nilai menurut Robbins (1996) adalah suatu hirarki yang didasarkan pada suatu peringkat nilai-nilai seorang individu dalam hal intensitasnya.

Nilai kita gunakan sebagai kriteria dalam kehidupan kita sehari-hari dalam menyusun prioritas dan mengukur kesenangan, dan pemilihan antara alternatif yang ada. Menurut Cherrington (1994), riset dalam bidang perkembangan moral menolong untuk menjelaskan bagaimana nilai-nilai tersebut diperoleh, teori ini menjelaskan bahwa sangat mungkin terdapat kekuatan diluar yang cukup kuat untuk mengubah pengaruh nilai-nilai yang kita miliki, dan mungkin kita akan berkelakuan yang berlawanan dengan nilai personal yang kita miliki, atau intensitas nilai kita akan berubah. Terdapat dua teori perkembangan moral yaitu *Cognitive-Developmental Stage Theory* dan *Social Cognitive Theory*. Teori yang pertama menjelaskan bahwa nilai dapat diperoleh melalui sebuah proses berpikir dan berpendapat, sedangkan teori yang kedua menyatakan bahwa nilai-nilai moral dipelajari dari respon yang

mereka peroleh melalui pengalaman-pengalamannya. Teori yang pertama memberikan wacana, bahwa nilai personal berkembang sesuai perkembangan moral dan usia. Pernyataan ini juga didukung oleh Robbins dan Giacominno. Sedangkan teori sosial kognitive mengutamakan peran dari *atencedent* dan konsekuensi terhadap kejadian-kejadian di lingkungannya.

Cherrington (1994) menyatakan nilai-nilai personal yang terkait dalam bekerja, yaitu keterlibatan kerja (*Job Involvement*), komitmen organisasi (*Organization Commitment*) dan etika kerja (*The Work Ethic*). *Job involvement* yang didefinisikan sebagai kekuatan atas hubungan seseorang dengan konsep dirinya, jadi merupakan akibat dari sebuah kombinasi atas orientasi nilai individual pekerja dan kelayakan karakteristik pekerjaannya. Komitmen organisasional adalah nilai personal, yang kadang-kadang merujuk pada kesetiaan terhadap perusahaan atau komitmen terhadap perusahaan. Cherrington (1994) meringkas bahwa ada 4 kategori yang disebut sebagai *antecedents* atas komitmen organisasi, antara lain faktor personal, misalnya usia, tenure, gender, tingkat pendidikan. Sedangkan *The Work Ethic* merupakan nilai atas pekerjaan dan aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan pada seseorang. *The work ethic*, mengandung motif yang mencerminkan *terminal value*, *instrumental value* serta *self-worth*.

England dalam Oliver (1999) menyatakan bahwa sistem nilai personal diperlihatkan sebagai rerangka persepsi permanen yang bersifat relatif yang membentuk dan mempengaruhi perilaku individu secara umum. Sedangkan Giacominno dan Akers (1998) mendukung pemikiran dasar yang ada yang menyatakan bahwa nilai-nilai mempengaruhi perilaku seperti juga pada pengambilan keputusan dan strategi perusahaan. Lebih lanjut Oliver (1999) menyatakan sikap dari

manager dan perilakunya dibangun berdasarkan sistem nilai-nilai personal yang dimilikinya.

Sumber sistem nilai, menurut Robbins (1996) sebagian ditentukan secara genetik, sisanya disebabkan oleh faktor-faktor seperti budaya nasional, perintah orang tua, guru, teman dan pengaruh lingkungan yang serupa. Sedangkan nilai-nilai personal yang ada pada diri seseorang dipengaruhi oleh kondisi budaya, dan budaya itu sendiri dipengaruhi oleh kepercayaan, religi, norma dan kebiasaan yang telah teruji. Pernyataan ini juga didukung oleh Rosenberg dalam Hikmah (2002) bahwa nilai-nilai personal mencerminkan nilai dari masing-masing individu yang dipengaruhi oleh kondisi ekonomi, sosial, politik serta budaya.

Keller *et al* (1992) juga menyatakan bahwa secara rata-rata empat puluh persen varians dalam pengukuran nilai-nilai yang terkait dengan pekerjaan dipengaruhi oleh faktor genetika, sisanya enam puluh persen berhubungan dengan faktor lingkungan dan lain-lain.

Pengaruh lingkungan terhadap nilai-nilai personal mempunyai keterkaitan yang kuat dengan budaya, ini sesuai dengan pernyataan ahli psikologi sosial Lewin dalam Bahrun (2002) bahwa perilaku pekerja (B) adalah fungsi interaksi antara karakteristik pribadi (P) dengan lingkungan sekitar (E). Lingkungan mengandung budaya sosial yang mempengaruhi pekerjaan sehingga dapat disebut sebagai budaya kerja. Amstrong dalam Bahrun (2002) mengatakan bahwa nilai-nilai itu sendiri merupakan salah satu karakteristik yang dimiliki oleh seseorang. Ini berarti bahwa budaya mempengaruhi perilaku yang dibawanya atau sikap seseorang melalui 2 cara yaitu melalui nilai-nilai yang dibawanya dan melalui lingkungan sekitarnya.

Menurut Posner dan Schmidt dalam Robbins (1996) dinyatakan para manajer secara konsisten melaporkan bahwa tindakan-tindakan atasan mereka merupakan faktor paling penting yang mempengaruhi perilaku etis dan tidak etis dalam organisasi mereka, ini berarti bahwa nilai-nilai dari mereka yang berada dalam manajemen menengah dan atas hendaknya mempunyai sangkut paut yang berarti pada seluruh iklim etika di dalam suatu organisasi.

Profesi akuntan juga mengakui pentingnya nilai-nilai dalam bisnis, karena nilai-nilai personal mempunyai pengaruh terhadap etis tidaknya keputusan yang diambil oleh seorang akuntan dalam proses audit. Etika menurut Arens dan Loebbecke (1997) didefinisikan sebagai perangkat prinsip moral atau nilai. Dan etika ini dituangkan dalam kode perilaku profesional, kode perilaku ini mempengaruhi akuntan publik untuk berperilaku secara terhormat. Lebih lanjut dikatakan bahwa prinsip-prinsip etika terdiri dari tanggung jawab, mengutamakan kepentingan masyarakat, memiliki integritas yang tinggi, objektivitas dan independensi, keseksamaan dalam mematuhi standar teknis dan etika profesi, serta lingkup dan sifat jasa, dimana akuntan harus mematuhi prinsip-prinsip perilaku profesional dalam menentukan lingkup dan sifat jasa yang akan diberikan.

Pentingnya nilai personal terhadap etika, terlihat dalam ketentuan Statemen on Auditing Standards (SAS) No. 78 (AICPA, 1995) yang efektif berlaku setelah 1 Januari 1997, yang mengharuskan para auditor untuk menjalankan prosedur sebagaimana yang telah ditetapkan agar bisa memperoleh pemahaman atas integritas dan nilai-nilai etis yang dimiliki kliennya. Lebih lanjut Wright dkk dalam Giacomino dan Akers (1998) menyatakan bahwa kesuksesan profesi akuntan tergantung pada bagaimana sistem nilai auditor dan kemampuan mereka dalam menghargai nilai-nilai

etis. Di Indonesia, pentingnya nilai-nilai bagi profesi akuntan diwujudkan dalam Standar Profesi Akuntan Publik (SPAP) AE. 20000.01 –20000.07 yang berlaku mulai tanggal 5 Mei 2000 membahas mengenai aturan etika.

Penelitian mengenai nilai-nilai telah banyak dilakukan, penelitian yang pertama di Amerika dilakukan pada tahun 1920, yang kemudian menyusul banyak penelitian, misalnya Rokeach (1973), Swindle dkk (1987), Giacomino dan Akers (1998). Peneliti yang disebut terakhir ini melakukan penelitian dengan menguji perbedaan nilai-nilai personal dan tipe nilai antara mahasiswa dan non akuntansi, yang dibedakan berdasarkan jenis kelamin dan perbedaan program studi. Hasil yang diperoleh menunjukkan terdapat perbedaan yang signifikan demikian juga dengan pengujian yang dibedakan berdasarkan jenis kelamin. Penelitian lain yang dilakukan oleh Sikula dan Costa (1994) ternyata memiliki hasil yang berbeda dengan penelitian Giacomino, yaitu tidak ada perbedaan secara statistik yang signifikan antara perempuan dan laki-laki. Sedangkan menurut Pinac-Ward, dkk (1995) dalam Giacomino dan Akers (1998) dalam menguji nilai-nilai pribadi/personal dari para profesor akuntansi universitas, untuk mengembangkan gambaran-gambaran nilai yang terpisah antara para pendidik pria dan wanita menyimpulkan bahwa sistem-sistem nilai dari kedua kelompok itu berhubungan secara signifikan dan karenanya, pada bagian terpenting, maka para pengajar akuntansi pria dan wanita memiliki pandangan atas suatu nilai yang sama dengan tingkat kepentingan yang sama pula. Sebagai tambahan, mereka juga menyimpulkan bahwa, ketika nilai-nilai instrumental mendorong pergerakan kearah pandangan orientasi sosial yang lebih luas, maka peringkat dari nilai –nilai terminal akan menyatakan bahwa para pengajar akuntansi lebih memiliki nilai-nilai yang berorientasi pribadi daripada yang berorientasi sosial

Penelitian-penelitian tersebut diatas, banyak membedakan berdasarkan gender. Alasan rasional yang dapat diterima, karena sejak tahun 1960 telah terjadi peningkatan dalam jumlah wanita yang memasuki dunia akuntan publik secara dramatis (Trapp *et al*, 1989 dalam Reed) dan sekitar lima puluh persen lulusan program akuntansi adalah perempuan. Gender yang merupakan karakteristik *personal* ternyata mampu memberikan gambaran bahwa ternyata terdapat perbedaan sikap, perbedaan perilaku dan mungkin juga pada nilai-nilai personal. Penelitian lain yang memasukkan variabel gender dan hirarki sebagai pembeda juga dilakukan oleh Hunton *et al* (1996) pada akuntan swasta.

Penelitian yang membedakan sikap berdasarkan karakteristik *personal* pada tenaga penjual telah dilakukan oleh Bashaw *et al* (1994). Karakteristik biorafi menurut Robbins (1996) terdiri dari usia, jenis kelamin, status kawin, banyaknya tanggungan, dan masa kerja. Sedangkan menurut Bashaw *et al* (1994) terdiri dari gender, status kawin, umur, tingkat pendidikan, pendapatan keluarga dan tenure, sedangkan sikap diproksikan dengan komitmen terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian Bashaw (1994) menunjukkan bahwa karakteristik *personal* berhubungan dengan komitmen terhadap pekerjaan dari tenaga penjual dan variabel karakteristik *personal* dapat dipakai sebagai prediktor terhadap sikap. Secara teoritis, telah dikemukakan bahwa sikap dipengaruhi oleh nilai-nilai personal, sehingga sangatlah dimungkinkan bahwa nilai-nilai personal juga dibedakan berdasarkan karakteristik personal.

Perbedaan jabatan juga memiliki potensi terhadap munculnya perbedaan nilai-nilai personal (Robbins,1996), seperti diungkapkan sebelumnya bahwa kemerosotan etika bisnis diduga karena nilai – nilai personal yang dimiliki oleh

sebagian besar posisi manajemen menengah dan puncak dalam organisasi bisnis tidak sesuai dengan nilai-nilai etis, misalnya menjelang akhir 1980-an sebagian besar posisi manajemen menengah dan puncak memiliki nilai-nilai kerja dominan yang berfokus kedalam, misalnya mementingkan kualitas hidup, tak patuh pada norma, mencari otonomi, kesetiaan pada diri, sukses, pretasi, ambisi, kerja keras, kesetiaan pada karier. Secara umum, nilai-nilai yang dimiliki oleh manajemen puncak dan menengah tersebut akan berdampak pada sikapnya, mereka cenderung akan berambisi mengejar prestasi demi kepuasan mereka. Sedangkan untuk angkatan kerja tahun 1990 saat ini, merupakan angkatan kerja tahap generasi X dimana nilai kerja dominan yang dimiliki adalah keluwesan, kepuasan kerja, waktu luang, kesetiaan pada hubungan. Dominasi nilai ini terjadi karena kondisi yang melingkupi angkatan kerja tersebut telah berbeda, misalnya mereka hidup dibentuk oleh globalisasi, kemacetan ekonomi, jatuhnya komunisme, adanya MTV, AIDS dan komputer. Implikasi dari kepemilikan nilai tersebut pada sikap angkatan kerja ini adalah mereka lebih bisa menerima dan menghargai *fleksibilitas*, pilihan-pilihan hidup dan tercapinya kepuasan kerja. Uang penting sebagai indikator dari kinerja karir, mereka bersedia mengorbankan kenaikan gaji, gelar, dan keamanan. Penelitian mengenai perbedaan nilai personal berdasarkan hirarkinya sejauh ini peneliti belum menemukan. Akan tetapi penelitian mengenai sikap dan perilaku akuntan publik berdasarkan hirarki jabatannya telah banyak dilakukan, misalnya Jiambalvo (1979), Jiambalvo *et al* (1983), Sorensen dan sorensen (1974), Aranya dan Ferris (1984) dalam Reed (1994) yang hasilnya menunjukkan pengaruh hirarki jabatan terhadap sikap dari akuntan publik.

Penelitian nilai di Indonesia dilakukan oleh Fathonah (1999) dalam Hikmah (2002) yang meneliti perbedaan nilai spesifik berdasarkan program studi yaitu mahasiswa akuntansi dan kedokteran. Hasil yang diperoleh menunjukkan terdapat perbedaan yang signifikan untuk nilai yang individualitas, sosial & teoritis antara mahasiswa akuntansi dan kedokteran. Penelitian Hikmah (2002) meneliti perbedaan nilai-nilai personal antara akuntan publik dan mahasiswa akuntansi dan hasilnya menunjukkan terdapat perbedaan nilai-nilai personal yang secara statistik signifikan sebanyak 16 nilai dari 56 nilai antara akuntan publik dan mahasiswa, sedangkan berdasarkan perbedaan gender didapati perbedaan nilai-nilai personal yang secara statistik signifikan antara akuntan publik laki-laki dan akuntan publik perempuan dan terdapat sedikit perbedaan nilai-nilai personal yang secara statistik signifikan antara mahasiswa akuntansi laki-laki dan perempuan. Penelitian Hikmah juga memberikan tambahan informasi mengenai pengaruh usia dan agama terhadap nilai-nilai personal, akan tetapi terdapat kelemahan dalam analisa, dimana untuk kategori usia, tidak dibedakan antara mahasiswa dan akuntan, sehingga hasilnya menunjukkan terdapat perbedaan. Hasil ini sebenarnya dapat diprediksi karena lingkungan, kondisi, tekanan hidup dari kedua jenis responden ini jelas berbeda. Hasil yang akan berbeda dimungkinkan terjadi, jika lingkungan dan kondisi dari responden cenderung memiliki kesamaan.

Nilai personal dipengaruhi oleh lingkungan, kondisi sosial, budaya, ekonomi dari masing-masing individu. Masing-masing karakteristik personal seseorang membangun sejumlah nilai-nilai dominan dalam dirinya. Nilai-nilai dominan ini membentuk sikap dan perilakunya dalam berorganisasi. Dengan memasukkan variabel karakteristik dari personal, diharapkan dapat diketahui perbedaan nilai

dominan diri seseorang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu pimpinan organisasi dalam memahami perbedaan sikap dan perilaku karyawannya serta dapat memotivasi atau jika terdapat ketidaksesuaian nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai personal, misalnya jika seseorang dengan usia di bawah 30 tahun cenderung memiliki nilai kerja dominan yang berorientasi pada keluwesan, kepuasan kerja, waktu luang, kesetiaan pada hubungan. Dalam kondisi seperti ini, pimpinan harus paham jika karyawan ini menolak untuk bekerja di akhir pekan dan lebih cenderung meninggalkan pekerjaannya dalam tengah-karir mereka untuk mengejar suatu karir lain yang dapat memberinya peluang yang besar.

Hirarki jabatan dalam organisasi Kantor akuntan publik menunjukkan posisi-posisi dan kewenangan yang ada dalam organisasi ini. Penelitian dengan memasukkan variabel hirarki jabatan akan memberikan implikasi dalam proses promosi dan mutasi. Pimpinan kantor akuntan publik dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk mengetahui nilai-nilai dominan dari seorang manajer atau partner, supervisor dan staff. Pentingnya nilai-nilai personal dalam peringkat manajerial dikarenakan pada tingkatan ini terjadi proses pengambilan keputusan yang terkait dengan etis atau tidak. Jika pada tingkatan manajerial didominasi oleh nilai yang berorientasi berpusat-diri maka keputusan yang diambilnya kemungkinan besar akan konsisten dengan kepentingan diri dan karirnya. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Robbins (1996) bahwa nilai berpusat-diri semacam ini akan konsisten dengan kemerosotan standar etika. Di satu sisi, profesi akuntan publik menuntut kesadaran etis yang tinggi dalam pekerjaannya, akibatnya pengetahuan mengenai nilai-nilai dominan dalam setiap jenjang hirarki organisasi kantor akuntan publik sangatlah diperlukan.

Faktor-faktor diatas merupakan alasan yang memotivasi untuk melakukan penelitian mengenai nilai-nilai personal yang dimiliki oleh akuntan publik dengan memasukkan variabel karakteristik *personal* dan hirarki jabatan sebagai faktor pembeda, Penelitian ini menggunakan instrumen pengukuran nilai-nilai personal dari Swartz (1992)

1.2. Rumusan Masalah

Nilai-nilai personal merupakan keyakinan-keyakinan dasar, yang memiliki atribut isi dan intensitas. Atribut isi mengatakan bahwa suatu modus perilaku atau keadaan-akhir eksistensi adalah penting, sedangkan atribut intensitas menghususkan seberapa pentingkah nilai tersebut. Pemahaman atas nilai-nilai personal akan memberikan fondasi yang kuat untuk memahami sikap dan motivasi seseorang. Pentingnya pemahaman sikap dan motivasi seseorang dalam suatu organisasi akan sangat membantu manajemen dalam mengelola organisasinya.

Berdasarkan beberapa temuan penelitian ternyata masih menunjukkan kurangnya referensi yang membahas mengenai pengaruh perbedaan karakteristik personal dan hirarki jabatan pada akuntan publik terhadap nilai-nilai personal yang dimilikinya, dan pentingnya karakteristik personal sebagai prediktor terhadap perilaku seseorang. Alasan ini yang membuat peneliti untuk mempertimbangkan karakteristik personal dan hirarki jabatan sebagai faktor pembeda dalam penelitian ini. Masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat perbedaan nilai-nilai personal menurut persepsi akuntan publik berdasarkan karakteristik personal

2. Apakah terdapat perbedaan nilai-nilai personal menurut persepsi akuntan publik berdasarkan hirarki jabatannya.

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan:

1. Menguji secara empiris perbedaan nilai-nilai personal menurut persepsi akuntan akuntan publik berdasarkan karakteristik personal.
2. Menguji secara empiris perbedaan nilai-nilai personal menurut persepsi akuntan akuntan publik berdasarkan hirarki jabatannya.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan akan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Memberikan kontribusi dalam akuntansi keperilakuan, khususnya memberi referensi berkenaan nilai-nilai personal yang dianggap penting oleh akuntan publik dalam melaksanakan profesinya.
2. Pemahaman nilai-nilai personal dapat digunakan untuk memahami sikap, perilaku dan motivasi dari akuntan publik
3. Sebagai salah satu masukan bagi dunia pendidikan mengenai nilai-nilai *personal* yang dibutuhkan dalam organisasi akuntan publik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1. Landasan Teori

2.1.1. *Persepsi*

Persepsi menurut Kamus Bahasa Indonesia (1995) adalah tanggapan (penerimaan) langsung dari sesuatu, atau merupakan proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui panca inderanya. Sedangkan menurut Siegel dan Marconi (1989) mendefinisikan persepsi adalah bagaimana masyarakat melihat atau menginterpretasikan kejadian-kejadian, tujuan-tujuan dan masyarakat itu sendiri. Lebih lanjut Siegel dan Marconi mengemukakan bahwa definisi formal atas persepsi adalah sebuah proses dimana kita melakukan seleksi, pengorganisasian dan menginterpretasikan stimuli menjadi sesuatu yang bermakna dan gambaran koheren atas dunia. Menurut Matlin (1998) dalam Hikmah (2002) dikatakan bahwa persepsi adalah sebuah proses yang melibatkan pengetahuan-pengetahuan sebelumnya dalam memperoleh dan menginterpretasikan stimulus yang ditunjukkan oleh indera. Gordon (1991) mendefinisikan persepsi sebagai proses penginderaan yang kemudian menghasilkan pemahaman dan cara pandang manusia terhadapnya.

Seleksi dalam proses persepsi disebabkan karena terbatasnya kemampuan indera kita untuk mengamati semua stimulus yang ada, akibatnya seseorang harus dapat memilih untuk menentukan persepsi, yang bagi dia sangat menarik dan penting. Apa yang kita pilih untuk diamati tergantung pada sifat stimuli tersebut, perkiraan kita dan motivasi kita. Akibat dari proses seleksi ini kita akan mengabaikan stimuli yang lain.

Pengorganisasian dalam proses persepsi disini adalah mengorganisasian stimuli menjadi kelompok-kelompok dan mengamatnya sebagai sesuatu yang bersatu. Jika diberi informasi yang tidak lengkap, masyarakat akan berusaha mengisi gap tersebut dan kemudian berlaku sebagai mereka yang memiliki informasi yang lengkap tentang situasi tersebut.

Interpretasi persepsi tergantung pada pengalaman masa lalu dan keanggotaan dalam kelompok sosial. Ketika stimuli ambiguous, maka masyarakat akan menginterpretasikannya dalam sesuatu yang mana hal itu konsisten dengan kebutuhan-kebutuhan mereka, kepentingan-kepentingan dan sikap-sikap mereka.

Menurut Siegel dan Marconi (1989) Pengalaman masyarakat di dunia ini berbeda disebabkan persepsi yang tergantung pada Stimuli fisik (*Physical stimuli*) dan Keadaan mudah terpengaruhnya individual (*Individual Predispositions*). Stimuli fisik adalah masukan-masukan sensorik seperti penglihatan suara dan sentuhan. Sedangkan *Individual predispositions* termasuk alasan-alasan, kebutuhan-kebutuhan, sikap, pembelajaran yang lalu dan ekspektasi. Sedangkan menurut Matlin (1998) dalam Hikmah (2002) menyatakan bahwa aspek-aspek yang ada dalam persepsi adalah pengakuan pola (*pattern recognition*) dan perhatian (*attention*). Pengakuan pola meliputi proses mengidentifikasi *stimulus* yang kompleks yang dipengaruhi oleh konteks dan pengalamana masa lalu. Sedangkan perhatian merupakan konsentrasi dari aktivitas mental, yang melibatkan pemrosesan lebih lanjut atau suatu *stimuli* dan dalam waktu bersamaan tidak mengindahkan *stimuli* yang lain.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut diatas, walaupun tampak perbedaannya, namun perbedaan tersebut hanya pada penekanannya atau fokus yang digunakan oleh para ahli di bidang perilaku. Akan tetapi dari semua definisi

yang ada dapat diambil kesamaan bahwa persepsi merupakan sebuah proses yang dimulai dari pemilihan *stimuli*, merespon *stimuli* dan memproses secara rumit (sering disebut proses *kognitiv*), kemudian meninterpretasikan dengan sejumlah pertimbangan-pertimbangan dan menafsirkannya. Hasil dari proses pembentukan persepsi ini akhirnya akan mempengaruhi sikap dan perilaku individu.

Persepsi antara satu individu dengan individu yang lainnya sangatlah mungkin memiliki perbedaan. Menurut Robbins (2001) terdapat 3 faktor utama yang mempengaruhi persepsi, yaitu faktor dalam situasi, faktor pada pemersepsi dan faktor pada target. Faktor dalam situasi meliputi waktu, keadaan/tempat kerja dan keadaan sosial. Sedangkan faktor pada pemersepsi meliputi sikap, motif, kepentingan, pengalaman, dan penghargaan. Faktor dalam target meliputi hal baru, gerakan, bunyi, ukuran latar belakang dan kedekatan.

Dalam mempelajari persepsi, tentunya tidak lepas dari teori atribusi, dimana teori ini menyarankan bahwa bila kita mengamati perilaku seorang individu, didasarkan darimana perilaku itu timbul, secara internal atau eksternal. Tetapi penentuan ini tergantung pada kekhususan (*distinctiveness*), konsesus dan konsistensi. Perilaku yang diyakini berada dibawah kendali pribadi dari individu bersumber pada internal, sedangkan perilaku yang disebabkan secara eksternal dilihat sebagai hasil dari sebab-sebab luar, yaitu orang itu dilihat sebagai terpaksa berperilaku itu oleh situasi.

Kekhususan merujuk ke apakah seseorang individu memperagakan perilaku-perilaku yang berlainan dalam stuasi yang berlainan. Jika perilakunya luar biasa, kemungkinan besar pengamat itu memberikan atribusi eksternal kepada perilaku itu. Jika tindakan ini tidak luar biasa, agaknya itu akan dinilai sebagai bersifat eksternal.

Konsensus ditunjukkan dengan respons yang serupa dalam situasi yang sama. Sedangkan konsistensi dalam perilaku ditunjukkan apakah seseorang akan memberi respons dengan cara yang sama dari waktu ke waktu.

Akan tetapi terdapat penemuan yang cukup menarik dari teori atribusi bahwa terdapat kekeliruan atau prasangka yang menyimpangkan atau memutar balik atribusi. Misalnya seperti dalam melihat suatu kesuksesan, seseorang cenderung untuk mengabaikan faktor eksternal, dan lebih mengutamakan faktor internal, sebaliknya untuk kegagalan seringkali faktor eksternal yang dipersalahkan.

Teori diatas, cukup relevan untuk menjelaskan bahwa dalam proses pembentukan persepsi terdapat proses seleksi, dimana proses ini menunjukkan kepentingan dan motivasi pemersepsi, ekspektasi, dan pengalaman masa lalu, proses pengorganisasian, dan proses penginterpretasian atas *stimuli* yang diterima. Hal ini konsisten dengan apa yang dikemukakan oleh Siegel dan Marconi (1989), Matlin (1998).

2.1.2. Tinjauan nilai personal dalam akuntansi perilaku

Akuntansi perilaku merupakan perluasan yang berasal dari aturan akuntansi tradisional, di mana akuntansi tradisional ini mencakup pengumpulan, pengukuran, pencatatan dan pelaporan informasi keuangan. Akuntansi perilaku menurut Siegel dan Marconi (1989) di definisikan sebagai dimensi atas konsentrasi akuntansi yang mempelajari perilaku manusia dan hubungannya dengan design, pembuatan dan kegunaan atas sistem akuntansi yang efisien. Hubungan antara perilaku manusia dengan sistem akuntansi terefleksikan dalam dimensi sosial yang terwujud dalam sebuah organisasi. Keberadaannya dalam organisasi membuat akuntansi perilaku

menjadi tambahan yang cukup vital bagi manajemen perusahaan atau organisasi dalam menyiapkan informasi yang terkait dengan masalah *financial*.

Menurut Siegel dan Marconi (1989) lingkup dari akuntansi perilaku dapat diturunkan menjadi 3 area umum, yaitu:

1. Dampak dari perilaku manusia terhadap perancangan, pembuatan dan kegunaan dari sistem akuntansi. Area ini memberi perhatian pada aspek bagaimana sikap dan filosofi manajemen memberi pengaruh pada sifat dari pengendalian akuntansi dan fungsinya dalam organisasi.
2. Dampak dari sistem akuntansi terhadap perilaku manusia. Area ini memperhatikan bagaimana sistem akuntansi mempengaruhi motivasi, produktifitas, pembuatan keputusan, kepuasan kerja dan kerjasama dalam sebuah organisasi.
3. Metode untuk memprediksi dan strategi untuk merubah perilaku manusia. Area ini memperhatikan bagaimana sistem akuntansi dapat digunakan untuk mempengaruhi perilaku manusia.

Akuntansi perilaku memiliki perbedaan yang cukup berbeda dengan ilmu perilaku terapan. Hal ini dikarenakan akuntansi adalah sebuah profesi dan bidang ini menjembatani untuk menjadi seorang akuntan yang terlatih untuk berfikir dan bertindak secara profesional.

Menurut Siegel dan Marconi (1989) dalam akuntansi perilaku, pengetahuan dan kemampuan untuk memahami cara kerja organisasi bisnis, secara umum dan sistem akuntansi secara khusus sangat mutlak diperlukan dalam proses pelatihan seorang akuntan, sedangkan bagi ilmu perilaku terapan, hal tersebut di atas tidaklah penting. Orientasi akuntansi perilaku cenderung pada profesionalisme dengan pendekatan masalah secara *practical*, sedangkan ilmu perilaku terapan lebih berorientasi

terhadap keilmuannya. Fungsi dari akuntansi perilaku adalah memberikan pelayanan kepada klien dan memberikan nasehat terhadap manajemen, sedangkan fungsi dari ilmu perilaku terapan memberikan *advise* kepada ilmu dan memecahkan masalah. Untuk kepentingan dalam ilmu perilaku, akuntansi perilaku terbatas pada area yang berhubungan dengan akuntansi, sedangkan untuk ilmu perilaku terapan terbatas pada subdisiplin ilmu perilaku.

Berdasarkan karakteristik akuntansi perilaku di atas, maka dapat ditarik suatu pemahaman bahwa akuntansi perilaku memiliki porsi data yang terfokus pada sistem akuntansi dan implikasi nya terhadap efisiensi operasional sebuah organisasi. Dalam sistem akuntansi, terdapat fungsi pelaporan kepada manajemen, yang biasanya disiapkan oleh akuntan dan di audit oleh akuntan publik. Perilaku akuntan akan memberikan pemahaman yang baik atas struktur dan fungsi dari sistem akuntansi dan orang-orang yang terlibat didalamnya. Sedangkan ilmu perilaku dapat memberikan pandangan yang menyeluruh dengan baik, bagi dinamika organisasi dan dapat mengembangkan pola perilaku. Dengan menggabungkan keduanya, akan diperoleh pendefinisian masalah dan mengembangkan strategi dalam organisasi, yang didasarkan pada bukti-bukti penting.

Dalam memberikan pelayanan terhadap klien, seorang akuntan dituntut untuk memiliki sikap profesional dan indenpenden. Arens (1997) memberikan pernyataan, bahwa akuntan harus memiliki sikap etis yang baik. Etika ini menyangkut nilai-nilai personal yang terdiri dari tanggung jawab, mengutamakan kepentingan masyarakat, memiliki integritas yang tinggi, objektivitas dan indenpendensi. Di satu sisi, Nilai personal menurut Siegel dan Marconi (1989) merupakan tujuan-tujuan yang sangat penting dan standar-standar perilaku,

sedangkan menurut Rokeach (1973), nilai personal merupakan keyakinan dasar yang meyakini bahwa suatu keadaan tertentu atau suatu cara tertentu yang secara sosial atau pribadi lebih baik dibanding suatu keadaan atau cara tertentu yang lainnya. Addler (1992) dalam Bahrun (2002) dijelaskan bahwa nilai-nilai personal dapat mempengaruhi seseorang dalam bertindak, yang selanjutnya tindakan tersebut dapat mempengaruhi perilaku seseorang.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian nilai personal dalam diri akuntan publik merupakan bagian dari ilmu akuntansi perilaku, karena hasil dari penelitian dengan kajian nilai personal dapat memberikan manfaat berkenaan dengan nilai-nilai personal yang diperlukan oleh profesi akuntan dan dapat digunakan sebagai input bagi manajemen kantor akuntan publik untuk mempengaruhi perilaku akuntan ataupun untuk memprediksi sikap dan tindakan akuntan.

2.1.3. Nilai Personal

Nilai menurut Robbins (1996) menyatakan keyakinan-keyakinan dasar bahwa “suatu modus perilaku atau keadaan-akhir dari eksistensi yang khas lebih dapat disukai secara pribadi atau sosial daripada suatu modus perilaku atau keadaan-akhir eksistensi yang berlawanan atau kebalikannya. Sedangkan menurut Rokeach (1973) nilai didefinisikan sebagai keyakinan yang abadi bahwa suatu cara perilaku tertentu atau kondisi akhir dari suatu keberadaan yang secara pribadi atau sosial lebih baik dibanding suatu cara perlakuan yang berlawanan atau kondisi akhir dari suatu keberadaan. Menurut Fosner dkk (1987) dalam Giacomino menyatakan nilai sebagai standar-standar umum yang merumuskan bagaimana kita berpendirian dan berkeyakinan yang sesuai dengan kelakuan/perbuatan kita. Nystrom (1990) menyatakan bahwa nilai adalah keyakinan-keyakinan normatif mengenai standard

perilaku yang pantas dan hasil-hasil yang diinginkan dan diharapkan. Schwartz (1992) dalam Giacomino mendefinisikan nilai sebagai saran-sasaran yang ingin dicapai yang berbeda-beda berdasarkan kepentingannya yang berguna sebagai prinsip-prinsip pedoman dasar dalam hidup seseorang. Siegel & Marconi (1995) menyatakan bahwa nilai-nilai adalah tujuan-tujuan hidup yang penting dan standar-standar perilaku.

Nilai menjadi dasar yang penting untuk mempelajari perilaku organisasi ataupun seseorang, karena nilai meletakkan fondasi untuk memahami sikap dan motivasi serta karena nilai mempengaruhi persepsi kita. Nilai –nilai ini akan mempengaruhi sikap dan perilaku kita dikemudian, dan merupakan elemen utama dalam membentuk sikap. Nilai lebih umum dibandingkan dengan sikap, dimana sikap relatif berhubungan dengan tujuan yang spesifik, seperti kebijakan perusahaan sedangkan nilai tidak berhubungan dengan satu tujuan spesifik.

Sumber sistem nilai yang ada pada diri seseorang, menurut Robbins (1996) sebagian cukup besar ditentukan oleh secara genetik., sisanya disebabkan oleh faktor-faktor seperti budaya nasional, perintah orang tua, guru, teman dan pengaruh lingkungan yang serupa. Studi atas anak kembar yang dibesarkan secara terpisah menjelaskan bahwa hanya sekitar 40 persen dari variasi dalam nilai kerja dijelaskan oleh genetika, jadi masih terdapat sekitar 60 persen variasi dalam nilai kerja yang dijelaskan oleh faktor-faktor lain, misalnya lingkungan (Keller, et al, 1992). Lingkungan yang berpengaruh terhadap pembentukan nilai dapat terdiri dari lingkungan formal dan non formal, untuk lingkungan non formal, bisa merupakan dari orangtua, teman dan lain-lain, sedangkan dalam lingkungan formal bisa

merupakan organisasi tempat bekerja, ataupun sekolah, dimana untuk lembaga pendidikan tentunya peran pendidik, cukup besar dalam mempengaruhinya.

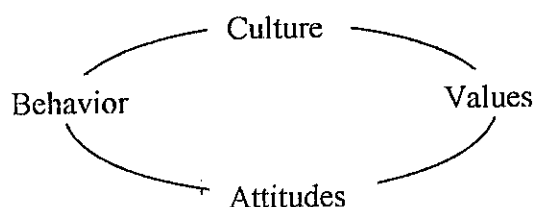
Cherrington (1994) menyatakan bahwa riset dibidang pengembangan moral dapat membantu untuk menjelaskan bagaimana nilai diperoleh. Terdapat dua teori perkembangan moral, yaitu *Cognitive-Development Stage Theory*, yang dikembangkan oleh Kohlberg's dan *The Social cognitive theory*. Teori Kohlberg's menyatakan bahwa nilai-nilai diperoleh melalui suatu proses berpikir dan berpendapat. Sebuah kejadian penting akan menolong masyarakat untuk meningkatkan tingkatan moralnya, dan ini tercermin dari pengalaman konfliknya dalam menjelaskan opini mereka ketika mereka berinteraksi dengan seseorang dengan tingkatan moral yang lebih tinggi. Lebih lanjut dinyatakan bahwa terdapat enam tingkatan moral. Dalam dua tahap pertama dari perkembangan moral, disebut dengan *Pre-conventional*, orang-orang (biasanya anak-anak) membuat keputusan-keputusan moral berdasarkan pada imbalan dan hukuman, dan tidak merespons kebutuhan-kebutuhan atau perhatian sesama. Tahap tiga dan keempat disebut *Conventional*, mereka dalam tahap ini memperhatikan aturan-aturan sosial dan kebutuhan-kebutuhan sesama. Tahap kelima dan keenam disebut *Post Conventional*, dimana kebaikan bagi masyarakat telah dimasukkan dalam pemikiran moral.

Teori kongnitiv sosial atas pengembangan moral mengklaim bahwa nilai-nilai moral dipelajari dari respon yang diperoleh melalui pengalamannya. Teori ini mengutamakan peran dari antecedent dan konsekuensi lingkungan. Masyarakat tidak akan dapat memperoleh nilai dalam kejadian urutan yang tetap, tetapi nilai dapat diperoleh pada kejadian yang terus berurutan yang mereka modelkan dan mereka berdayakan.

Nilai personal mempunyai keterkaitan yang erat dengan budaya, menurut Adler (1992) dalam Bahrin (2002) dijelaskan bahwa hubungan antara budaya, nilai-nilai, sikap dan perilaku dinyatakan dalam orientasi-orientasi kultur (budaya). Orientasi kultur suatu masyarakat menggambarkan interaksi kompleks nilai-nilai, sikap-sikap dan perilaku yang terdapat pada anggota-anggotanya. Individu mengekspresikan budaya dan kualitas normatifnya melalui nilai-nilai yang mereka pegang tentang kehidupan dan dunia sekitar mereka. Nilai-nilai ini kemudian mempengaruhi sikap-sikap mereka terhadap bentuk perilaku yang lebih sesuai dan efektif dalam situasi tertentu. Pola-pola perilaku kelompok dan individu yang terus menerus berubah kemudian sebaliknya mempengaruhi budaya masyarakat dan nilai-nilai yang dianutnya, dan siklus ini terus berubah. Pernyataan di atas mengungkapkan bahwa nilai dapat berubah.

GAMBAR 1

PENGARUH BUDAYA PADA PERILAKU



Sumber : Khairul Bahrin. 2002. *Analisis pengaruh dimensi budaya terhadap sikap komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan*. Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro (tidak dipublikasikan).

Munculnya nilai tentunya merupakan proses pembelajaran atas nilai yang mutlak, misalnya benar atau salah, proses pembelajaran ini tentunya dapat dilakukan dengan berbagai cara, pengamatan ataupun transfer ilmu atau karena adanya

rangsangan tertentu. Hasil pembelajaran ini, menurut Robbins (1996) bila digabungkan dengan suatu bagian cukup banyak dari cetakan genetik, akan dapat kurang-lebih menjamin kemantapan dan tahan lama nilai-nilai itu.

Cherrington (1994) memberikan contoh nilai-nilai personal yang terkait dalam bekerja, yaitu keterlibatan kerja (*Job Involvement*), komitmen organisasi (*Organization Commitment*) dan etika kerja (*The Work Ethic*). *Job Involvement* adalah sebuah nilai pekerjaan, yang telah didefinisikan sebagai kekuatan atas hubungan antara pekerjaan seseorang dengan konsep dirinya. *Job Involvement* dipandang sebagai akibat dari kombinasi atas karakteristik personal dan faktor organisasi, jadi *Job Involvement* merupakan akibat dari sebuah kombinasi atas orientasi nilai individual pekerja dan kelayakan karakteristik pekerjaannya.

Komitmen organisasional adalah nilai personal, yang kadang-kadang merujuk pada kesetiaan terhadap perusahaan atau komitmen terhadap perusahaan. Cherrington (1994) meringkas bahwa ada 4 kategori yang disebut sebagai *antecedents* atas komitmen organisasi, antara lain faktor personal, misalnya usia, tenure, gender, tingkat pendidikan. Sedangkan *The Work Ethic* merupakan nilai atas pekerjaan dan aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan pada seseorang. *The work ethic*, mengandung motif yang mencerminkan *terminal value*, *instrumental value* serta *self-worth*.

Etika terkait erat dengan nilai-nilai personal seseorang, dalam Cherrington (1994) dinyatakan bahwa terdapat 3 alasan dibelakang sebuah kepercayaan dalam etika pekerjaan, yaitu;

4. Nilai-nilai terminal, dedikasi terhadap pekerjaan adalah sebuah aktivitas yang layak dalam dan atas dirinya sendiri. Beberapa masyarakat percaya mereka memiliki sebuah kewajiban moral untuk menjadi rajin.
5. Nilai-nilai instrumental, bekerja adalah baik karena atas pekerjaan itu dapat memberikan sumbangan kepada masyarakat, komunitas atau organisasi. Jadi dengan bekerja akan meningkatkan produktivitas nasional, efektifitas organisasi, kebahagiaan seseorang, dll.
6. Harga diri, bekerja adalah nilai pada dirinya terkait dengan perannya dalam membangun *self-esteem* seseorang.

Etika dalam bekerja ditimbulkan oleh pola asuh dalam masa kanak-kanak dan pengalaman dalam hidup, juga dipengaruhi oleh variasi pengalaman dalam berorganisasi dari pekerja. Menurut Cherrington (1994) beberapa riset menjelaskan bahwa masyarakat yang memiliki nilai bekerja yang kuat melaporkan kepuasan kerja yang cukup besar. Bukti lain yang baik juga memberikan informasi bahwa etika dalam bekerja berhubungan dengan usia. Pekerja yang lebih tua biasanya melaporkan orientasi nilai kerja yang lebih kuat daripada pekerja yang lebih muda.

Sikap etis dan profesional dari seorang akuntan tentunya juga didasarkan pada nilai-nilai yang terkandung dalam dirinya. Lebih lanjut Arens dan Loebbecke (1996) menyatakan bahwa nilai-nilai tersebut antara lain kejujuran, integritas, loyalitas, keadilan dan menjadi anggota masyarakat yang bertanggung jawab. Di Indonesia ikatan profesi akuntan publik telah mengeluarkan kode etik akuntan Indonesia, agar para anggota profesi menjaga dirinya dari kehilangan persepsi independensi dari masyarakat. Ketentuan Standart Profesional Akuntan Publik (SPAP) No.220.2, par.04 (IAI, 2001) menyatakan bahwa penekanan terhadap

independensi yang dimaksud adalah pemilikan independensi secara intrinsik, Independensi intrinsik merupakan mutu pribadi, bukan merupakan suatu aturan yang dirumuskan untuk dapat diuji secara obyektif. Mutu pribadi ini timbul dari sikap dan perilaku yang didasarkan atas nilai-nilai yang terkandung dalam dirinya sendiri.

Nilai menurut Robbins (1996) dapat dikelompokkan dengan mendasarkan pada pengembangan tipologinya, yaitu Menurut Allport dan rekan, dimana mereka mengindetifikasikan menjadi enam tipe nilai yaitu teoritis, ekonomis, estetis, sosial, politis, dan religius. Pengelompokan menurut Rokeach dimana Rokeach menciptakan RVS (*Rokeach Value Survey*) yang terdiri dari dua perangkat nilai, yaitu nilai terminal, yang merujuk ke keadaan-akhir eksistensi yang sangat diinginkan, yang merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai seseorang selama hayatnya dan nilai Instrumental, yang merujuk ke modus perilaku yang lebih disukai, atau cara mencapai nilai-nilai terminal. Pengelompokan menurut kelompok kerja kontemporer merupakan pengelompokan nilai dengan mendasarkan pada kelompok kerjanya, misalnya eksekutif, aktivis, dll.

Schwartz dan Bilsky (1987) dalam Giacomino (1998) mengelompokkan 56 nilai-nilai individual pada kuesioner survei mereka ke dalam 10 tipe-tipe nilai yang berbeda secara motivasional. Kesepuluh tipe nilai ini adalah kebajikan, prestasi, hedonism, pengarahan diri, kesesuaian diri, keamanan, umum, rangsangan, tradisi, dan kekuasaan.

2.1.4. Tinjauan variasi budaya nasional

Robin (2001) menyatakan bahwa nilai-nilai personal berbeda di setiap budaya. Pemahaman atas variasi budaya nasional memberikan pengetahuan yang cukup mendukung untuk memberi justifikasi terhadap adanya perbedaan nilai

personal. Pernyataan ini mendapat dukungan dari Adler (1992) dalam Bahrin (2000) dan Rosenberg (1957) dalam Hikmah (2002) bahwa nilai personal dipengaruhi oleh kondisi sosial, ekonomi, politik dan budaya yang berlaku pada diri personal tersebut.

Menurut Robin (2001) terdapat 2 kerangka riset yang dapat dipergunakan sebagai pedoman dalam mempelajari variasi budaya, yaitu:

1. Kerangka Kluckhohn – Strodtbeck

Pendekatan ini memberikan enam dimensi budaya, yaitu:

a. Hubungan dengan lingkungan

Kluckhohn memberikan penjelasan bahwa terdapat 3 variasi budaya yang terkait pada hubungan dengan lingkungan, yaitu dominasi, artinya manusia merasa dapat mengendalikan lingkungan. Hidup harmoni, artinya manusia menyelaraskan kehidupannya dengan lingkungan ataupun budaya tunduk, di mana manusia merasa bahwa segala sesuatunya telah ditakdirkan.

b. Orientasi waktu

Variasi budaya ini menitikberatkan pada orientasi waktu dari masyarakat, yaitu masa lalu, masa kini ataupun masa depan. Wujud daripada orientasi waktu dalam dunia organisasi, misalnya pada rentang waktu penilaian kinerja.

c. Kodrat orang-orang

Terdapat variasi budaya, yang memfokuskan pada cara pandang terhadap bangsa, misalnya dianggap sebagai masyarakat yang baik, buruk ataupun campuran dari keduanya. Dampak dari pandanya ini akan mempengaruhi gaya kepemimpinan yang dominan dalam suatu bangsa.

d. Orientasi kegiatan

Dimensi ini memberikan gambaran mengenai orientasi kegiatan yang dipilih oleh masyarakat tertentu, apakah suatu bangsa memiliki orientasi kegiatan yang bersifat mengawasi atau melakukan.

e. Fokus tanggung jawab

Variasi dimensi ini menjelaskan variasi tanggung jawab yang dimiliki oleh sekelompok masyarakat, bisa bersifat individualistis, kelompok atau hirarkis.

f. Konsep ruang

Variasi budaya ini memberikan gambaran mengenai konsep ruang yang dianut atau dimiliki oleh sebuah masyarakat dalam melakukan kegiatannya, bisa secara pribadi, campuran atau publik.

2. Kerangka Hofstede

Pendekatan ini merupakan pendekatan yang pada akhir dasawarsa ini banyak digunakan sebagai justifikasi variasi budaya. Hofstede (1980,1991) dalam Mas'ud (2002) dan Robin (2001) memberikan empat dimensi budaya nasional sebagai berikut:

a. *Power distance* (jarak kekuasaan)

Merupakan dimensi yang mengukur sejauhmana orang percaya bahwa kekuasaan dan status didistribusikan secara tidak merata. Jarak kekuasaan yang tinggi dicirikan dengan memberi dan menerima perintah, pengambilan keputusan top-down dan hirarki yang kaku.

b. *Uncertain avoidance* (penghindaraan ketidakpastian)

Dimensi yang mengukur sejauhmana orang merasa terancam dengan keadaan yang tidak tentu dan kembar arti (*ambiguous*). Penghindaraan ketidakpastian yang tinggi dicirikan dengan banyaknya aturan dan peraturan yang formal,

prosedur dan struktur organisasi yang ditetapkan secara jelas, tingginya kebutuhan terhadap perencanaan jangka panjang. Sedangkan penghindaran ketidakpastian yang rendah, dicirikan dengan sedikitnya aturan dan peraturan formal, prosedur dan struktur organisasi yang fleksibel, rendahnya kebutuhan terhadap perencanaan jangka panjang.

c. *Masculinity* dan *Femininity*

Masculinity adalah atribut budaya nasional yang mencerminkan nilai –nilai dominan dalam masyarakat menekankan dan mementingkan uang harta benda atau materi. Sedangkan *femininity* adalah situasi dimana nilai-nilai yang dominan dalam masyarakat lebih menekankan pada pentingnya hubungan antar orang, kepedulian pada orang lain dan ketentraman hidup.

d. *Individualism* dan *Collectivism*

Individualism adalah situasi dimana orang-orang dalam masyarakat cenderung memperhatikan dirinya sendiri dan keluarga dekatnya saja. Sedangkan *collectivism* adalah situasi dimana orang-orang dalam masyarakat cenderung merasa mempunyai ikatan yang kuat dengan satu kelompok yang membedakan dengan kelompok lain.

Berdasarkan kerangka Hofstede dalam Mas'ud (2002) diketahui bahwa Indonesia memiliki skor untuk *power distance* sebesar 78, yang berarti jarak kekuasaanya relatif tinggi dibanding negara lain, sehingga Indonesia memiliki karakteristik memberi dan menerima perintah, pengambilan keputusan top-down, dan hirarki yang kaku. Untuk *uncertainty avoidance*, Indonesia memiliki skor 48, ini relatif rendah jika dibandingkan oleh negara-negara lain yang dipergunakan sebagai sampel. Karena nilai *uncertainty* rendah maka sangat sedikit aturan dan peraturan

formal, prosedur dan struktur organisasi yang fleksibel, rendahnya kebutuhan terhadap perencanaan jangka panjang. Untuk *Individualism*, Indonesia memiliki skor 14, ini berarti budaya organisasi di Indonesia cenderung bersifat kebersamaan, lingkungan kerja yang membantu, pengarahan tujuan dan tanggung jawab kolektif. Sedangkan untuk *masculinity* Indonesia memiliki skor 46, yang berarti budaya di Indonesia cenderung mengutamakan kerjasama, perhatian perasaan (empati), ketentraman dan kesejahteraan sosial.

2.2. Karakteristik Personal

2.2.1. Perbedaan gender

Munculnya banyak riset-riset dibidang gender, didasari oleh adanya mitos bahwa pria mempunyai kemampuan yang lebih dibanding wanita. Hal ini sama dengan yang diungkapkan oleh Robbins (1996) bahwa beberapa isu mengawali lebih banyak debat, mitos, dan pendapat tanpa-dukungan mengenai apakah kinerja wanita sama dengan pria pada pekerjaan-pekerjaan. Lebih lanjut dikatakan bahwa sebenarnya hanya terdapat beda yang sedikit antara pria dan wanita terhadap kinerjanya. Misalnya, tidak ada beda pria-wanita yang konsisten dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analitis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas, atau kemampuan belajar. Sedangkan studi-studi psikologis telah menjumpai bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi otoritas, dan bahwa pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinan daripada wanita dalam memiliki pengharapan sukses. Hal tersebut terjadi karena berkembangnya pandangan yang menyatakan bahwa "feminine" juga baik (Widhiyanti, 2000).

Dalam kondisi dan situasi tertentu diperoleh bukti bahwa sifat-sifat wanita memiliki kelebihan dibanding pria, misalnya sifat lemah dan lembut yang memiliki kecenderungan sifat positif yaitu sifat yang memiliki kemampuan yang lebih fleksibel dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerja. Sedangkan sifat pria yang keras dan kuat, cenderung negatif yaitu sifat kaku sehingga kurang fleksibel dalam menghadapi perubahan dilingkungannya (Robbins, 2001).

Menurut Maupin (1993) dalam Widhiyanti (2000) dijelaskan pengaruh negatif dari gender bagi para pegawai wanita di kantor akuntan publik berdasarkan *situation-centered* dan *person-centered*. *Situation-centered* disini, lebih menekankan pada pandangan bahwa penerimaan terhadap lingkungan informasi di kantor akuntan publik (seperti pengaruh sosial dan struktural) merupakan faktor penting yang mendukung perkembangan karir profesional, seperti memperoleh manfaat dari kesempatan penugasan pertama dan membangun hubungan dengan atasan. Apabila budaya kantor akuntan publik didominasi oleh pria, maka secara sistematis kesempatan tersebut jarang diperoleh oleh wanita. Sedangkan pandangan *person-centered* dalam bias gender mengklasifikasikan personal menurut karakteristik sifat pria, wanita, dan neutral. Pandangan inilah yang memunculkan interpretasi perilaku stereotipe maskulin sebagai sebab keberhasilan akuntan publik itu sendiri.

2.2.2. Perbedaan usia

Menurut Lavich (1993) dalam Robbins (1996) yang melakukan riset pengaruh usia terhadap produktifitas dengan membandingkan toko yang memiliki karyawan di atas 50 tahun dan di bawah 50 tahun, hasilnya menunjukkan toko berstaf karyawan di atas 50 tahun jauh lebih produktif dan berimbang daripada toko-

toko lainnya. Akan tetapi menurut riset Mc Evoy (1989) memberikan hasil faktor usia dan kinerja tidak ada hubungannya.

Usia akan memberikan pengaruh terhadap nilai-nilai personal yang dianut seseorang, seiring dengan perkembangan umurnya. Cherrington (1994) menjelaskan bahwa nilai personal dalam bekerja, yaitu etika kerja pada pekerja yang lebih tua memiliki konsistensi sikap yang lebih etis, alasan rasional yang dikemukakan adalah:

1. Status menikah, status ini memberikan tekanan kepada pekerja dengan usia yang lebih tua, sehingga nilai-nilai dan perspektif mereka berubah.
2. Pengalaman masa lalu, pegawai dengan usia yang lebih tua memiliki pengalaman yang unik, dan pengalaman ini mengajarkan kepada mereka nilai atas pekerjaan.
3. Pelatihan dan Indoktrinasi, pegawai dengan usia yang lebih tua telah melalui proses pelatihan dan indoktrinasi selama masa muda mereka, dan proses ini sejalan dengan usia mereka.

Dukungan terhadap pernyataan di atas, dapat diambil dalam penelitian mengenai status kawin yang dilakukan oleh Bashaw (1994) menunjukkan ternyata hanya ada 1 perbedaan antara menikah dan belum menikah atas komitmen terhadap pekerjaannya dan status kawin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karir. Penelitian yang memberikan bukti nyata mengenai pengaruh perbedaan status kawin terhadap nilai-nilai personal tidak cukup banyak sehingga atas dasar logika ini, maka diduga seseorang dengan status kawin memiliki sikap yang tergantung pada organisasinya untuk melindungi keluarganya sehingga nilai-nilai yang diyakininya diduga akan cenderung kepada keamanan keluarga, bertanggung jawan / saling mencintai (hub Keluarga) dibanding yang belum kawin

Gordon (1996) juga memberikan penjelasan bahwa terdapat pandangan yang kurang menguntungkan mengenai kemampuan pekerja yang tua dalam hal belajar, kecepatan merespon, kreativitas. Kemampuan adaptasi dan kemampuan manajemen kurang dapat diandalkan, tetapi riset membuktikan lain, seperti di negara Jepang, dimana nilai-nilai pekerja yang tua memperlihatkan keunggulan mereka dalam menggunakan kemampuan dan kebijaksanaan mereka.

2.2.3. Perbedaan tingkat pendidikan

Nilai-nilai personal diperoleh melalui proses berpikir dan berpendapat, dan melalui proses belajar atas respon melalui pengalaman-pengalaman, sedangkan nilai bersumber pada genetik 40 persen dan 60 persen dari lingkungan. Lingkungan di sini mengacu pada lingkungan informal dan formal. Lingkungan formal memiliki peran yang penting dalam membentuk nilai-nilai personal, baik nilai terminal ataupun instrumental.

Secara logika semakin tinggi pendidikan pada seseorang maka akan menunjukkan komitmen organisasi yang lebih rendah dibanding mereka yang memiliki tingkat pendidikan yang rendah (Cherrington, 1994) padahal seperti diketahui komitmen organisasi merupakan nilai personal. Alasan yang rasional mengapa komitmen organisasi pada pekerja dengan tingkat pendidikan yang relatif tinggi justru rendah, karena dengan semakin tinggi tingkat pendidikan, maka keahlian dan kompetensinya semakin berkualitas, maka seorang pekerja akan lebih cenderung bersifat opportunistik. Ketergantungannya terhadap organisasinya akan cenderung berkurang, karena dia memiliki kesempatan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih menarik dan memberikan kontribusi yang relatif besar bagi dirinya.

2.2.4. Perbedaan hirarki jabatan kantor akuntan publik

Hirarki dalam perusahaan menunjukkan struktur otoritas dari anggota-anggota organisasi. Ada 3 (tiga) faktor utama yang mempengaruhi struktur organisasi atas seluruh perusahaan kantor akuntan publik, yaitu:

1. Kebutuhan untuk independensi dari klien

Independensi membatasi auditor untuk tidak berpihak dalam merumuskan kesimpulan tentang laporan keuangan klien.

2. Kepentingan atas sebuah struktur yang mengutamakan kompetensi.

Kompetensi mengizinkan auditor untuk mengarahkan audit dan membentuk pelayanan-pelayanan lain yang efektif dan efisien kepada klien.

3. Peningkatan resiko pengadilan yang dihadapi oleh auditor. Pengalaman di dekade lalu, menunjukkan perusahaan akuntan publik mempunyai pengalaman dalam peningkatan biaya yang berhubungan dengan pengadilan.

Terdapat empat tingkatan atau level jabatan dalam kantor akuntan publik, masing-masing level memiliki tugas dan wewenang yang berbeda, yaitu sebagai berikut:

TABEL 2.1
TINGKATAN STAFF DAN TANGGUNG JAWAB PEKERJAAN

Tingkatan Staff	Masa Kerja	Tanggung Jawab Pekerjaan
Staff assistant	0 – 2 th	Mengerjakan sebagian besar pekerjaan audit detail
Senior atau In-charge Auditor	2 – 5 th	Mengkoordinasi dan bertanggungjawab terhadap pekerjaan lapangan audit, termasuk supervisor & mereview pekerjaan
Manager	5 – 10 th	Menolong dalam merencanakan & mengatur audit, mereview pekerjaan senior dan mengukur hubungan dengan klien. Manager mungkin juga bertanggung jawab untuk lebih dari satu kesepakatan pada saat yang sama
Partner	10 th ke atas	Mereview pekerjaan audit keseluruhan dan terlibat dalam keputusan audit yang signifikan Partner adalah pemilik perusahaan, oleh karenanya bertanggung jawab juga atas pelaksanaan audit dan pemberian pelayanan terhadap klien

Sumber : Arens & Loebbecke (1998:27)

Perbedaan bagi tanggung jawab ini tentunya mengakibatkan perbedaan konflik-konflik, tekanan-tekanan, dan kondisi suasana dalam bekerja. Perbedaan-perbedaan yang ada dalam setiap tingkatan tentunya menuntut auditor untuk memberikan keputusan yang sesuai dengan karakteristik tingkatannya, sedangkan persamaannya semua keputusan yang diambil sebaiknya bersifat etis. Keputusan etis memberikan gambaran tentang nilai-nilai dominan apa yang dijadikan pegangan bagi mereka.

Robbins (1996) menyatakan bahwa nilai-nilai personal yang dimiliki oleh manajemen tingkat puncak dan menengah berbeda dengan mereka yang berada dalam posisi dibawah. Pernyataan ini ternyata mendapat cukup dukungan dari penelitian-penelitian, dimana sikap dan perilaku dari seseorang dipengaruhi atau dapat dibedakan menurut *level* hirarki jabatannya. Alasan inilah yang mendorong untuk meneliti lebih lanjut apakah perbedaan hirarki dalam akuntan publik memiliki pengaruh terhadap nilai-nilai personal pada diri akuntan.

2.3. Penelitian Terdahulu

2.3.1. Penelitian tentang nilai

Terdapat beberapa penelitian di bidang nilai, yaitu Swindle,dkk (1987) dengan menggunakan survei nilai dari Rokeach, untuk melakukan survei dengan sampel secara nasional terhadap akuntan-akuntan CPA (*Certified Public Accountants*) tentang nilai-nilai mereka, Hasilnya para CPA memberi peringkat terhadap keamanan keluarga, harga diri dan kebahagiaan sebagai tiga nilai tertinggi, sementara tiga nilai-nilai yang memiliki tingkat paling bawah adalah keindahan dunia, keamanan nasional dan pengakuan sosial, Mereka menyimpulkan bahwa “CPA/Akuntan resmi sepertinya tidak menekankan pada nilai-nilai berdasarkan kewenangan, yang merupakan karakteristik dari masyarakat saat ini”, dan “Para akuntan dalam masyarakat kita saat ini memiliki nilai-nilai yang lebih berorientasi pribadi yang bertentangan dengan yang berorientasi terhadap masyarakat”.

Pinac-Ward, dkk (1998) juga melakukan penelitian terhadap nilai-nilai yang diyakini para akuntan CPA dengan RVS dan penelitian mereka menemukan “fakta-

fakta tambahan dari suatu sistem nilai yang berorientasi prestasi dalam praktek akuntan.”

Fulmer dan Cargile (1987) dalam pengujian perbedaan antara persepsi-persepsi etis pada jurusan akuntansi dan non-akuntansi, menemukan bahwa jurusan akuntansi memperlihatkan persepsi etis yang lebih tinggi, tetapi mereka mendapati tidak adanya perbedaan yang signifikan antar jurusan terhadap pertanyaan-pertanyaan yang berorientasi tingkah laku. Dengan instrumen yang sama Giacomino (1992) tidak menemukan perbedaan yang signifikan antar jurusan atau antar jenis kelamin untuk permasalahan persepsi-persepsi etis atau pertanyaan-pertanyaan yang berorientasi tingkah laku.

Baker (1976) menguji perbedaan nilai-nilai antara jurusan akuntansi dan non-akuntansi dengan melaksanakan survei nilai dari Rokeach terhadap siswa-siswa di Universitas California dan menemukan perbedaan yang signifikan antara siswa jurusan akuntansi dengan siswa jurusan non-akuntansi untuk delapan nilai dari 36 variabel. Dia menyimpulkan bahwa adanya delapan perbedaan tersebut tidak mengejutkan karena sesuai dengan penelitian terdahulu mengenai sifat-sifat dan karakteristik.

Pinac-ward, dkk (1995) dalam Giacomino dalam menguji nilai-nilai pribadi/personal dari para profesor akuntansi universitas, mempergunakan RVS, untuk mengembangkan gambaran-gambaran nilai yang terpisah antara pendidik pria dan wanita. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa “sistem-sistem nilai dari kedua kelompok itu berhubungan secara signifikan dan karenanya, pada bagian terpenting, maka pengajar akuntansi pria dan wanita memiliki pandangan atau suatu nilai yang sama dengan tingkat kepentingan yang sama pula”, lebih lanjut ditambahkan ketika

nilai-nilai instrumental mendorong pergerakan kearah pandangan orientasi sosial yang lebih luas, maka peringkat dari nilai-nilai terminal akan menyatakan bahwa para pengajar akuntansi lebih memiliki nilai-nilai yang berorientasi pribadi daripada sosial. Hasil ini sesuai dengan penemuan dari penelitian Swindle, dkk (1987) dan bertentangan dengan pandangan dari Steiner dan Steiner (1985) tentang perubahan nilai-nilai sosial dari keunggulan atas adanya efisiensi teknis kearah pertimbangan atas keadilan dan kesamaan sosial, dan dari kepuasan atas kebutuhan material pribadi keasadaran akan adanya kebutuhan untuk menyediakan kebutuhan social (Giacomino,1992).

Abdolmohammadi (1996) dalam Giacomino meneliti para auditor, siswa-siswa dan para pengajar jurusan akuntansi dengan maksud untuk dapat “menyajikan fakta-fakta berkenaan dengan atribut-atribut pribadi dan profesional yang penting terhadap proses audit yang etis, dan oleh karena itu hal tersebut seharusnya ikut dimasukkan dalam materi pendidikan –pendidikan etika dan profesionalisme selain juga pada pelatihan-pelatihan auditing.

Giacomino dan Akers (1998) meneliti para mahasiswa akuntansi dan non akuntansi dengan maksud untuk menemukan perbedaan-perbedaan yang ada antara nilai-nilai dan tipe-tipe nilai pada jurusan akuntansi dan non akuntansi, dengan menggunakan 56 instrumen dari Schwartz (1992). Hasil penelitiannya menyatakan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara mahasiswa jurusan akuntansi dan non akuntansi untuk 13 nilai, yaitu ketentraman diri, menentukan pilihan yang sesuai, percaya pada diri sendiri, menikmati hidup, kebebasan bertindak dan berfikir, hidup dengan penuh variasi, suka menyelidik, pengendalian diri, kreativitas, dapat mempengaruhi orang-orang sekitar, keamanan nasional, pengakuan sosial dan berani

mengambil resiko. Untuk tipe nilai ternyata ada perbedaan yang signifikan antara jurusan akuntansi dan non-akuntansi untuk lima tipe nilai, yaitu prestasi, pengarahan diri, hedonisme, rangsangan dan kekuasaan. Lebih lanjut dikatakan bahwa para siswa jurusan non-akuntansi menempatkan kepentingan yang lebih besar pada kesuksesan pribadi, kepuasan diri, kesenangan, kebebasan berpikir, kreativitas, status sosial dan gengsi dibanding mahasiswa jurusan akuntansi. Keterbatasan dalam penelitian ini terletak pada sampel penelitian, dimana mahasiswa yang diambil sebagai responden, adalah mereka yang mengikuti mata kuliah auditing dalam satu institusi, dan peneliti merupakan dosen mereka, sehingga hasil penelitian ini belum dapat digeneralisir secara luas. Penelitian ini memberikan petunjuk pada riset yang akan datang untuk membedakan nilai-nilai personal berdasarkan kelompok usia, kepangkatan (*rank*) dan gender.

Penelitian tentang nilai di Indonesia dilakukan oleh Fatonah (1999) dalam Hikmah (2002) dengan menguji perbedaan nilai spesifik antara mahasiswa akuntansi dan mahasiswa kedokteran dengan menggunakan modifikasi instrumen dari Rokeach. Hikmah (2002) melakukan penelitian tentang perbedaan nilai antara mahasiswa akuntansi dan akuntan publik, hasil penelitiannya terdapat 16 nilai dari 56 nilai yang berbeda antara mahasiswa jurusan akuntansi dan akuntan publik. Penelitian yang dilakukan oleh Hikmah memiliki keterbatasan dalam sampel yang dikumpulkan, dan hanya membedakan berdasarkan gender serta status (mahasiswa dan akuntan). Padahal nilai-nilai personal juga dibedakan oleh kondisi sosial, ekonomi, budaya, yang merupakan pengaruh lingkungan.

Riset dibidang nilai-nilai personal oleh Keller *et al* (1992) juga mengungkapkan bahwa 60 persen variasi nilai-nilai yang terkait dengan pekerjaan

dipengaruhi oleh faktor lingkungan. Dalam riset ini pula diungkapkan bahwa terdapat keterkaitan atau hubungan antara nilai-nilai personal dalam bekerja dengan gender, usia, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan tenure, personality dan ukuran sosial ekonomi.

TABEL 2.2
PENELITIAN TERDAHULU

No.	Peneliti	Tahun	Instrumen	Objek penelitian	Hasil penelitian
1.	Baker	1971	Rokeach Value system (RVS)	Mahasiswa Akuntansi-non Akuntansi	Ada perbedaan yang signifikan antara siswa jurusan akuntansi dengan siswa jurusan non-akuntansi untuk delapan dari 36 item nilai personal.
2.	Swindle, dkk	1987	Rokeach Value System	Akuntan publik	Para akuntan memberi peringkat terhadap keamanan keluarga, harga diri dan kebahagiaan sebagai tiga nilai tertinggi, sementara tiga nilai yang memiliki tingkat paling bawah adalah keindahan dunia, keamanan nasional dan pengakuan sosial.
3.	Fangenson	1993	RVS	Pengusaha dan manajer	Pengusaha memperingkatkan nilai kejujuran sebagai nilai yang tertinggi, sedangkan manajer menempatkan kejujuran pada urutan kedua. Pengusaha dan manajer laki-laki menempatkan keamanan keluarga sebagai peringkat yang tertinggi. Sedangkan untuk perempuan, keamanan keluarga berada di posisi kedua.

No.	Peneliti	Tahun	Instrumen	Objek penelitian	Hasil penelitian
4.	Pinac-Ward	1998	RVS	Akuntan	Para akuntan memberi peringkat nilai instrumental kejujuran dan tanggung jawab pada urutan pertama dan kedua. Sedangkan urutan terakhir pada nilai kepatuhan dan keberanian. Sedangkan untuk nilai terminal, nilai harga diri dan keluarga pada urutan pertama dan kedua. Untuk pengakuan sosial, keindahan dunia, dan hidup yang menyenangkan ditempatkan pada urutan terakhir.
5.	Giacomino dan Akers	1998	Instrumen Schwartz	Mahasiswa akuntansi dan non akuntansi	Terdapat 13 perbedaan nilai personal yang signifikan antara jurusan akuntansi dan non-akuntansi dari 56 nilai yang ditanyakan. Sedangkan berdasarkan gender ada perbedaan sebanyak 9 nilai dari 56 nilai.
6.	Fathonah	1999	Modifikasi RVS	Mahasiswa akuntansi dan kedokteran	Ada perbedaan yang secara statistik signifikan pada nilai individualitas, sosial dan teoritis. Serta tidak ada perbedaan yang secara statistik signifikan antanra mahasiswa akuntansi dan mahasiswa kedokteran dalam nilai estesisnya.

No.	Peneliti	Tahun	Instrumen	Objek penelitian	Hasil penelitian
7.	Hikmah	2002	Instrumen Schwartz	Mahasiswa akuntansi dan Akuntan publik	Terdapat 16 perbedaan yang signifikan dari 56 nilai antara akuntan publik dan mahasiswa akuntansi. Berdasarkan jenis kelamin lebih banyak perbedaan-perbedaan yang signifikan pada mahasiswa akuntansi dibandingkan dengan perbedaan yang muncul pada akuntan publik laki-laki dan wanita. Berdasarkan kelompok usia terdapat 12 perbedaan pada seluruh responde.

Berdasarkan beberapa penelitian di atas, terlihat bahwa terdapat perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Dalam penelitian terdahulu, kebanyakan menguji responden yang berstatus mahasiswa, dan yang berdasarkan perbedaan status responde, yaitu sebagai akuntan atau mahasiswa, sehingga hasilnya cenderung berbeda. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada dimasukkannya variabel karakteristik personal, yaitu tingkat pendidikan, kelompok usia, serta gender dan dimasukkannya variabel hirarki jabatan pada kantor akuntan publik.

2.3.2. Penelitian tentang karakteristik personal

Penelitian terdahulu dengan obyek nilai-nilai personal yang dibedakan berdasarkan gender menyatakan bahwa nilai-nilai yang dipersepsikan laki-laki dan wanita itu berbeda. Beltramini, dkk (1984) dan Jones Gautschi (1988) dalam Giacomino mendapati bahwa para wanita lebih memperhatikan permasalahan-

permasalahan etis dibanding pria. Peterson, dkk (1991) meneliti tentang perhatian-perhatian para siswa perguruan tinggi atas masalah etika-etika bisnis tertentu, hasilnya menguatkan penemuan-penemuan terdahulu, yaitu secara umum para wanita lebih memperhatikan masalah etika-etika bisnis dibanding para pria. Fagenson (1993) dalam Giacomino (1998) mengukur sistem-sistem nilai dari para pengusaha dan manajer-manajer bisnis pria dan wanita. Dia menemukan bahwa “ para pengusaha dan manajer memiliki sistem-sistem nilai yang sangat berbeda..... tetapi jenis kelamin individual hanya memberi perbedaan yang kecil atas sistem-sistem nilai mereka”

Isalikis dan Buonafina (1990) dalam Giacomino melakukan pengukuran terhadap reaksi-reaksi mahasiswa bisnis laki-laki dan wanita atas beberapa skenario etis, menyimpulkan bahwa keyakinan etis dari para pria dan wanita itu sama, dan bahwa laki-laki dan wanita kedua-duanya menggunakan cara pemrosesan yang agak sama dalam mengevaluasi suatu situasi etis.

Penelitian mengenai pengaruh gender terhadap sikap dari akuntan dilakukan oleh Pillsbury dkk (1989) dan Trapp dkk (1989) dalam Reed (1994) menyatakan bahwa tingkat komitmen karir dan profesionalisme tidak terkait dengan gender, jadi mereka sama-sama memiliki kesempatan untuk berprestasi. Dan menurut . Reed et al (1994) wanita memiliki keunggulan dengan kesabaran, ketekunan dan akurasi sehingga tepat jika berkarier di bidang akuntansi.

Bukti empiris atas pengaruh gender menurut Gilligan dalam Hikmah (2002) berpendapat bahwa perkembangan moral dan cara-cara pemikiran perempuan berbeda secara fundamental terhadap laki-laki. Pengaruh gender muncul ketika perbedaan antara perempuan dan laki-laki terjadi dalam proses pembuatan keputusan

etis. Hikmah (2002) menyatakan bahwa terdapat perbedaan nilai-nilai personal yang secara statistik signifikan antara akuntan publik laki-laki dan akuntan publik perempuan, demikian juga untuk mahasiswa akuntansi. Akan tetapi penelitian Hikmah terdapat keterbatasan, karena tidak memasukkan karakteristik personal, padahal sampel penelitian menunjukkan adanya lingkungan dan kondisi yang berbeda antara mahasiswa dan akuntan publik. Kondisi ini sebenarnya sudah menjelaskan bahwa nilai-nilai personal yang diyakininya pasti berbeda, hanya sejauh mana perbedaan itu terjadi. Akibatnya tidak dapat dijelaskan lebih lanjut alasan-alasan munculnya perbedaan tsb.

Penelitian Kelleberg *et al* (83); Lee *et al* (1985) dalam Robbins (1996), menyelidiki hubungan antara usia dan kepuasan kerja, hasilnya menunjukkan bahwa ada hubungan (ikatan) positif antara usia dan kepuasan sekurangnya sampai usia 50. tetapi menurut Kaemar *et al* (1983) menunjukkan hubungan berbentuk U

Penelitian Bashaw *et al* (1994) tentang pengaruh karakteristik personal terhadap komitmen pekerjaan pada tenaga penjual menunjukkan bahwa usia berhubungan signifikan terhadap komitmen karier. Kelompok usia yang digunakan dalam riset ini 6 kategori, yaitu : dibawah atau sama dengan 30 tahun; 31 tahun sampai dengan 40 tahun; 41 tahun sampai dengan 50 tahun; diatas atau sama dengan 51 tahun. Penelitian Hunton *et al* (1995) menunjukkan usia berhubungan positif terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan hubungan antara usia dengan komitmen dan kinerja, didapat bukti yang menunjukkan hubungan positif, hubungan ini rasional karena dengan semakin meningkatnya usia, komitmennya akan mencapai pijakan yang kuat untuk karier mereka dibanding yang muda. Adanya perbedaan dalam sikap ini berdasarkan

usia, menimbulkan pertanyaan apakah nilai-nilai dasar yang diyakini mereka juga berbeda, secara logika seseorang dengan usia di atas 50 tahun lebih mementingkan nilai yang berhubungan dengan hal-hal sepiritual bukan ketentraman diri dibanding mereka yang masih muda, kelompok usia antara 26 tahun sampai dengan 30 tahun & 30 tahun sampai dengan 40 tahun, cenderung memberi peringkat yang tinggi untuk nilai-nilai yang bersifat materi atau justru tidak terdapat perbedaan nilai personal, karena kondisi sosial budaya, ekonomi yang telah berubah.

Penelitian atas pengaruh usia terhadap nilai personal jarang ditemukan, akan tetapi dalam penelitian Hikmah (2000) didapat bukti tambahan bahwa berdasarkan usia terdapat perbedaan nilai personal antara akuntan publik dan mahasiswa, hanya saja pengujian atas pengaruh usia, dilakukan secara bersamaan, bukan untuk mahasiswa sendiri atau akuntan publik sendiri. Sehingga pengelompokan usia dimulai dari 15 tahun sampai diatas 40 tahun, ini membuat keterbatasan karena sebenarnya sampel mahasiswa dan akuntan publik adalah heterogen akibatnya kondisi dan keadaannya sudah berbeda.

Hikmah (2002) menguji perbedaan antara nilai-nilai personal antara akuntan publik dan mahasiswa akuntansi, hasilnya menunjukkan adanya perbedaan, akan tetapi peneliti ini tidak menguji apakah terdapat perbedaan nilai berdasarkan tingkat pendidikan dalam diri akuntan publik.

Penelitian Keller (1992) yang menguji pengaruh faktor lingkungan terhadap nilai-nilai personal, menyatakan bahwa tingkat pendidikan termasuk faktor yang membentuk nilai-nilai personal. Pernyataan ini didasarkan pada penelitian yang melihat hubungan yang signifikan natar nilai-nilai pada pekerjaan dan pendidikan

(Dipboye dan Anderson, 1959; Wijting, Arnold, dan Conrad, 1978 dalam Keller, 1992)

Menurut Bashwaw (1994) tingkat pendidikan mempunyai hubungan kuat dengan sikap keinginan untuk berpindah dan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan penelitian ini, karena ada pengaruh tingkat pendidikan terhadap sikap seseorang, maka diduga tingkat pendidikan memiliki potensi pengaruh terhadap nilai-nilai yang diyakini seseorang.

2.3.3. *Penelitian tentang hirarki*

Penelitian Albrecht *et al* (1981) dan Gaertner *et al* (1981) dalam Mardiasmo dkk (2002) menyatakan bahwa *partner* memiliki tingkat kepuasan kerja lebih tinggi daripada akuntan pemula, akuntan senior dan manager. Sedangkan penelitian Aranya dan Ferris (1984) dalam Mardiasmo (2002) menyimpulkan hasil bahwa manager lebih berkomitmen terhadap tempat kerjanya dan profesinya sebagai akuntan dibanding para staff. Adler dan Aranya (1984) dalam Mardiasmo (2002) menemukan sejalan dengan semakin tingginya jabatan akuntan publik dalam tingkatan hirarki organisasi, mereka akan memiliki tingkat aktualisasi diri yang lebih kuat, serta komitmen profesional yang lebih tinggi.

Penelitian Mardiasmo (2002) menyatakan terdapat perbedaan *mean* variabel kemungkinan pindah kerja antar *level* hirarki dalam organisasi, tetapi tidak untuk dua variabel penelitian lainnya. *Partner*/manager merupakan kelompok yang tidak ingin pindah kerja, diikuti supervisor. Terdapat perbedaan yang sangat signifikan antara kelompok *partner*/manager dengan *level* supervisor dalam variabel kemungkinan pindah kerja.

Penelitian Hunton *et al* (1995) terhadap praktek akuntansi swasta menunjukkan bahwa sikap keinginan untuk berpindah dan perilaku mencari pekerjaan lainnya tinggi berbeda dalam setiap *level* hirarki. Wanita dengan posisi hirarki yang rendah mempunyai preferensi yang tinggi untuk melakukan pencarian pekerjaan dibanding laki-laki ataupun dibanding dengan posisi *level* yang lebih tinggi dan wanita dengan posisi *level* yang lebih tinggi merasakan sedikit diskriminasi daripada mereka yang diposisi *level* rendah.

Berdasarkan penelitian dan landasan teori yang ada maka diduga nilai-nilai personal pada setiap individu yang berbeda tingkatannya akan berbeda. Ini sesuai dengan yang disarankan dalam Giacomino, bahwa diperlukan lebih lanjut riset yang menguji perbedaan berdasarkan tingkat jabatan.

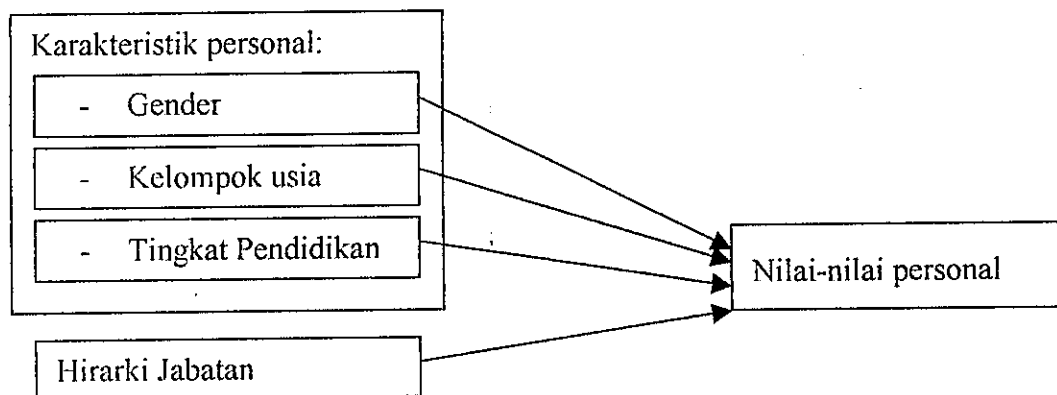
2.4. Kerangka Pemikiran Teoritis

Perilaku merupakan fungsi interaksi antara karakteristik pribadi dengan lingkungan sekitar. Lingkungan merupakan sumber timbulnya nilai-nilai personal dalam diri seseorang. Proses pembentukan nilai dapat dijelaskan dengan teori perkembangan moral, dimana nilai dapat diperoleh melalui proses berpikir dan berpendapat, ataupun melalui pembelajaran terhadap respon yang kita berikan pada pengalaman yang lalu sampai saat ini. Jadi nilai-nilai personal dapat mengalami perubahan karena terdapat perbedaan kondisi sosial, ekonomi, budaya dan lingkungan lainnya (Rosenberg dalam Fathonah, 1999 dan Edler dalam Bahrin, 2002)

Perbedaan gender, usia, tingkat pendidikan, dan hirarki jabatan diduga mempunyai hubungan dan pengaruh yang cukup relevan terhadap nilai-nilai

personal. Alasan rasional yang mendukung pemikiran ini, dikarenakan karakteristik personal yang melekat dalam diri seseorang, seperti gender, usia, tingkat pendidikan memiliki hubungan dan pengaruh yang cukup signifikan terhadap sikap seseorang. Emory dan Cooper (1998) menjelaskan bahwa perbedaan juga bisa menunjukkan pengaruh. Beberapa penelitian dan landasan teori menyatakan bahwa tingkatan staff memiliki hubungan dan pengaruh terhadap sikap. Sedangkan beberapa penelitian, sikap diproksikan sebagai komitmen organisasi, sedangkan Cherrington (1994) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu nilai personal yang dimiliki oleh seseorang.

GAMBAR 2
RERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS



2.5. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis (ditulis dalam bentuk alternatif) yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1 : Terdapat perbedaan nilai-nilai personal menurut persepsi akuntan publik berdasarkan gender.

H2 : Terdapat perbedaan nilai-nilai personal menurut persepsi akuntan publik berdasarkan kelompok usia.

H3 : Terdapat perbedaan persepsi nilai-nilai personal menurut persepsi akuntan publik berdasarkan tingkat pendidikan.

H4 : Terdapat perbedaan nilai-nilai personal menurut persepsi akuntan publik berdasarkan tingkat hirarki jabatan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Populasi dan Prosedur Penentuan Sampel

Populasi dalam penelitian ini para akuntan publik. Sampel untuk akuntan publik sesuai dengan rancangan analisis yang telah direncanakan dari keseluruhan anggota populasi adalah akuntan publik yang berada di pulau Jawa. Hal ini mengingat pulau Jawa dianggap memiliki latar belakang budaya yang hampir sama dan merupakan pusat perekonomian negara Indonesia. Pengambilan sampel ini dilakukan secara acak dengan stratifikasi secara tidak proposional berdasarkan pada daftar anggota dari Kantor Akuntan Publik 2002 yang dikeluarkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia. Berdasarkan daftar anggota untuk Pulau Jawa kurang lebih terdapat 354 Kantor akuntan publik.

Jumlah sampel ditentukan dengan pertimbangan bahwa jumlah populasi besar, sehingga berdasarkan Roscoe (1975) dalam Sekaran (1999) dimana dikatakan besarnya sampel minimal 30 dan maksimal 500 dan masing-masing subsampel minimal 30 untuk masing-masing kategori. Dalam penelitian ini jumlah kategori paling banyak sebesar 4 kategori, sehingga dibutuhkan sampel sebanyak kurang lebih 120 akuntan publik. Berdasarkan pengalaman di Indonesia, bahwa *respon rate* dengan penelitian akuntan publik kurang lebih sebesar 17 persen (Murtanto) maka peneliti mengirimkan kuesioner sebanyak 440 kuesioner.

3.2. Prosedur Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer ini berisi mengenai persepsi akuntan publik tentang nilai-nilai personal yang dianutnya.. Prosedur pengumpulan data dilakukan melalui surat ataupun hubungan personal. Untuk daerah Semarang dan Solo melalui hubungan personal, sedangkan daerah Purwokerto, Yogyakarta, Jakarta, Bandung, Malang dan Surabaya direncanakan melalui pos, serta untuk memudahkan responden dalam mengembalikan kuesioner, direncanakan untuk melampiri kuesioner dengan amplop yang sudah ditemplei perangko dan alamat peneliti.

3.3. Definisi Operasional

TABEL 3.1
DEFINISI OPERASIONAL

Variabel	Definisi
Nilai-nilai personal	<p>Menurut Schwartz (1992) dalam Giacomino dan Akers (1998) yaitu "prinsip yang memberikan petunjuk dalam mencapai tujuan kehidupan dan disajikan sesuai dengan jenis kepentingannya" Kuesioner Schwartz (1992) saat ini merupakan instrumen yang paling luas digunakan untuk mengukur nilai-nilai personal/pribadi (Eliason & Schubot, 1995).</p> <p>Pengukuran dilakukan melalui kuesioner yang terdiri dari 56 pertanyaan dengan skala 7. Responden diminta untuk mengisi kuesioner berdasarkan seberapa pentingnya nilai-nilai tersebut. Angka/skor "1" memiliki arti bahwa nilai tersebut sangat tidak penting, dan skor "7" berarti nilai tersebut sangat/paling penting.</p>

Gender	Penggolongan peran sosial dan jenis kelamin. Penggolongan ini terdiri dari pria dan wanita Pengukuran dilakukan dengan satu item pertanyaan terbuka
Kelompok usia	Penggolongan usia responden Penggolongan ini terdiri dari kelompok usia : < 30 tahun, 30-40 tahun, 40-50 tahun dan > 51 tahun Pengukuran dilakukan dengan 1 item pertanyaan terbuka.
Tingkat pendidikan	Penggolongan tingkat pendidikan terakhir akuntan publik. Penggolongan ini terdiri dari kelompok pendidikan terakhir S1 dan pasca sarjana Pengukuran dilakukan dengan 1 item pertanyaan terbuka
Hirarki jabatan	Jenjang struktural dalam organisasi kantor akuntan publik, yaitu staff asisten, senior auditor, manager, partner Pengukuran dilakukan dengan satu item pertanyaan terbuka

3.4. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini meliputi:

3.4.1. Uji kualitas data (instrumen)

Menurut Huck dan Cormier (1996) dalam Hikmah (2002) kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas dan reliabilitas

3.4.1.1. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut secara akurat mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dan jawaban dari responden sesuai apa yang diharapkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan dengan melakukan korelasi antara skor yang diperoleh pada masing-masing item pertanyaan dengan skor totalnya.

3.4.1.2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban dari responden konsisten. Uji reliabilitas pengukuran dalam penelitian ini dengan menggunakan Crombach'alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai crombach'alpha nya lebih besar dari 0,60 (Nunally, 1969 dalam Imam Ghozali, 2001)

3.4.2. Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas dilakukan dengan melihat nilai Z dari swekness. Jika nilai Z hitung lebih besar dari Z table, maka distribusi tidak normal (Imam Ghozali, 2002) . Suatu distribusi bisa dikatakan mendekati normal, bila nilai Z terletak antara $-1,96$ sampai $+1,96$ pada taraf signifikasi 5 persen.

Jika distribusi dari sebuah data menunjukkan ketidak-normalan, maka dapat dilakukan koreksi untuk meningkatkan kenormalannya (Hair, 1998). Koreksi terhadap normalitas dapat dilakukan peneliti dengan melakukan transformasi data, kedalam berbagai bentuk. Hair (1998) menyatakan bahwa terdapat beberapa bentuk

transformasi, misalnya logaritma, kuadrat, akar pangkat dua, ataupun invers dan peneliti bisa melakukan percobaan dan mengevaluasi kembali apakah telah terjadi peningkatan kenormalan dari data, dibandingkan sebelum dilakukan transformasi. Selanjutnya dinyatakan bahwa peneliti harus memilih bentuk transformasi yang terbaik.

3.4.3. Uji homogenitas varians

Uji ini dilakukan untuk memenuhi syarat digunakan uji ANOVA, yaitu apakah ke dua sampel mempunyai varians yang sama. Uji homogenitas varians menggunakan Levene test, dimana hipotesis yang dikembangkan adalah:

H_0 : Varians sampel adalah sama.

Jika probabilitas > 0.05 , maka H_0 tidak dapat ditolak dan sampel mempunyai varians yang sama

Jika probabilitas < 0.05 , maka H_0 ditolak dan berarti sampel mempunyai varians yang tidak sama.

Jika varians dari sample menunjukkan varians yang tidak sama, maka pemilihan uji ANOVA harus dipertimbangkan. Apabila rasio antara grup terbesar ke yang terkecil mempunyai nilai kurang atau sama dengan 3 maka dianggap ANOVA robust, artinya proses pengujian hipotesis dengan teknik ANOVA masih dapat dilanjutkan.

3.4.4. Uji hipotesis

Untuk menguji hipotesa, peneliti menggunakan uji-t bagi hipotesa yang membedakan 2 kategorikal, yaitu untuk hipotesa 1 dan hipotesa 3. Sedangkan untuk hipotesa 2 dan hipotesa 4 yang membedakan lebih dari 2 kategorikal, maka akan menggunakan uji ANOVA, Pengujian ANOVA dilakukan berdasarkan asumsi dasar yang disyaratkan uji tersebut, yaitu kenormalan data, *homogenitas varians* serta *random sampling*.

Apabila berdasarkan uji normalitas dan homogenitas varians memenuhi, maka akan digunakan pengujian perbedaan dengan *Analysis of Variance* (ANOVA), analisis ini untuk membandingkan dua atau lebih rata-rata secara simultan. Akan tetapi jika data tidak memenuhi persyaratan untuk uji ANOVA, maka akan dilakukan uji non-parametrik terhadap variabel tersebut.

Untuk menghitung nilai F dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$F = \frac{\text{MSTR}}{\text{MSE}}$$

Dimana MSTR adalah *Mean square between tretments* atau rata-rata hitung kuadrat antar perlakuan dan MSE adalah *mean square due to error* atau kuadrat tengah karena pengaruh kesalahan.

Jika nilai p-value di bawah atau sama dengan taraf signifikansi (0,05) maka dianggap signifikan dan H_0 ditolak dan jika nilai p-value di atas taraf signifikansi (0,05) maka dianggap tidak signifikan maka H_0 tidak dapat ditolak atau jika nilai F yang diperoleh dari perhitungan kurang atau sama dengan nilai kritis dalam tabel F, maka hipotesis nol tidak ditolak dan jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel, maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima.

BAB IV

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Responden

Jumlah kuesioner yang dikirimkan kepada responden sebanyak 440 kuesioner, yang bekerja pada 64 kantor akuntan publik yang terletak pada kota Jakarta, Bandung, Surabaya, Malang, Yogyakarta dan Semarang. Jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 166 kuesioner atau sebesar 37,72 persen. Kuesioner yang kembali tidak seluruhnya terpakai, hal ini disebabkan karena terdapat kuesioner yang tidak lengkap pengisiannya ataupun tidak memenuhi persyaratan sebagai responden. Jumlah kuesioner yang tidak dapat digunakan sebesar 15 kuesioner, sehingga sample yang digunakan sebanyak 151 kuesioner.

Seratus enam puluh enam kuesioner tersebut dikelompokkan berdasarkan kota asal kantor akuntan publik sebagai berikut:

TABEL 4.1
DAFTAR KUESIONER YANG KEMBALI BERDASARKAN
LOKASI KANTOR AKUNTAN PUBLIK

No	Kota	Jumlah KAP	Jumlah kuesioner
1	Bandung	1	7
2	Jakarta	7	35
3	Semarang	9	54
4	Solo	4	27
5	Surabaya	2	11
6	Yogyakarta	5	32
	Total	28	166

Sumber: data primer yang diolah 2003

4.2. Profil Responden

4.2.1. Jenis kelamin

Profil responden berdasarkan jenis kelaminnya dapat dilihat pada tabel

berikut:

TABEL 4.2
JENIS KELAMIN RESPONDEN

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	90	59.61
2	Perempuan	61	40.39
	Total	151	100.00

Sumber: Data primer yang diolah 2003

Proporsi akuntan publik laki-laki dalam penelitian sebesar 59.61 persen dan akuntan publik perempuan sebesar 40.39 persen.

4.2.2. *Usia responden*

Komposisi usia responden dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 4.3
USIA RESPONDEN

No	Usia	Jumlah	Prosentase
1	Kurang dari 30 tahun	73	48.34
2	31 tahun sampai 40 tahun	52	34.44
3	41 tahun sampai 50 tahun	20	13.25
4	Lebih dari 50 tahun	6	3.97
	Total	151	100.00

Sumber: Data primer yang diolah 2003

Berdasarkan data diatas, terlihat bahwa usia responden terbanyak berusia kurang dari 30 yaitu sebesar 48.34 persen, sedangkan usia diatas 50 tahun merupakan yang paling sedikit respondennya, yaitu sebesar 3.97 persen. Gambaran proporsi usia responden sangat penting untuk diketahui karena akan memberikan gambaran berkaitan dengan perkembangan moral seseorang.

4.2.3. *Masa kerja*

Gambaran responden berdasarkan masa kerjanya sebagai akuntan publik, dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 4.4
MASA KERJA SEBAGAI AKUNTAN PUBLIK

No	Masa kerja (tahun)	Jumlah	Prosentase
1	0 – 10	113	74.83
2	11 – 20	33	21.85
3	Di atas 20	5	3.32
	Total	151	100.00

Sumber: Data primer yang diolah 2003

Jumlah responden yang memiliki masa kerja sebagai akuntan publik paling besar pada kategori pertama, yaitu masa kerja 0 tahun sampai 10 tahun dengan prosentase 74.83 persen, diikuti dengan responden yang memiliki masa kerja 11 tahun sampai 20 tahun dan terakhir responden yang memiliki masa kerja diatas 21 tahun.

4.2.4. Pendidikan terakhir

TABEL 4.5
TINGKAT PENDIDIKAN

No	Pendidikan terakhir	Jumlah	Prosentase
1	Strata 1	112	74.17
2	Pasca Sarjana	39	25.83
	Total	151	100.00

Sumber: Data primer yang diolah 2003

Pendidikan terakhir yang dimiliki responden, mayoritas pada tingkat strata 1, yaitu sebesar 74.17 persen dan responden yang memiliki pendidikan terakhir sebesar 25.83 persen. Tingkat pendidikan responden sangat penting untuk diketahui,

karena dengan melihat tingkat pendidikan responden dapat diketahui tingkat penguasaan pekerjaan seseorang.

4.2.5. Status perkawinan

TABEL 4.6
STATUS PERKAWINAN

No	Status marital	Jumlah	Presentase
1	Kawin	84	55.63
2	Belum kawin	67	44.37
	Total	151	100.00

Sumber: Data primer yang diolah 2003

Jumlah responden dengan status telah menikah sebesar 55.63 persen dan responden yang belum menikah sebesar 44.37 persen. Proporsi status marital merupakan informasi berguna untuk menjelaskan hasil hipotesa yang terkait dengan tingkatan usia.

4.2.6. Tingkat pendapatan keluarga

TABEL 4.7
TINGKAT PENDAPATAN KELUARGA

No	Tingkat pendapatan / bln	Jumlah	Presentase
1	Kurang dari /sama dengan Rp. 1.000.000	45	29.80
2	Rp.1.000.001 - Rp. 5.000.000	81	53.64
3	Rp. 5.000.001 - Rp. 10.000.000	25	16.56
4	Lebih dari Rp. 10.000.000	0	0.00
	Total	151	100.00

Sumber: data primer yang diolah 2003

Profil responden berdasarkan tingkat pendapatan menunjukkan bahwa 53.64 persen dari responden memiliki tingkat pendapatan antara Rp.1.000.001 sampai dengan Rp.5.000.000. Sedangkan untuk responden yang memiliki tingkat pendapatan di bawah Rp. 1.000.000 sebanyak 29.80 persen.

4.2.7. *Posisi jabatan dalam kantor akuntan publik*

TABEL 4.8
HIRARKI JABATAN DALAM KAP

No	Posisi Jabatan dalam KAP	Jumlah	Prosentase
1	Staff asisten	59	39.07
2	Auditor senior	37	24.50
3	Manajer	26	17.22
4	Partner	29	19.21
	Total	151	100.00

Sumber: data primer yang diolah 2003

Responden dengan tingkat atau jabatan sebagai staff asisten merupakan responden yang dominan dengan prosentase sebesar 39.07 persen, diikuti akuntan publik dengan tingkatan jabatan auditor senior sebesar 24.50 persen, partner sebesar 19.21 persen dan manajer sebesar 17.22 persen.

4.2.8. *Urutan nilai-nilai personal akuntan publik berdasarkan rata-rata terkecil*

Secara keseluruhan tiga rata-rata terendah nilai personal yang dimiliki responden sebagai berikut:

TABEL 4.9
NILAI-NILAI PERSONAL BERDASARKAN URUTAN DARI
RATA-RATA TERKECIL

No	Nilai-nilai personal	Rata-rata
1	Mengutamakan tindakan balas budi	4.2649
2	Kekuasaan untuk mengendalikan orang lain	4.4901
3	Mengutamakan kepentingan keluarga dan keamanannya	4.6821

Sumber: data primer yang diolah 2003

Responden menempatkan nilai personal mengutamakan tindakan balas budi sebagai nilai yang penting dengan rata-rata 4.2649. Diikuti dengan nilai personal yang berkaitan dengan kekuasaan untuk mengendalikan orang lain, dan mengutamakan kepentingan keluarga dan keamanannya.

4.2.9. Urutan prioritas nilai personal akuntan publik berdasarkan gender

Untuk mengetahui urutan nilai-nilai yang mendapat prioritas bagi akuntan publik laki-laki dan akuntan publik wanita, dapat dilakukan dengan membandingkan rata-rata masing-masing sampel, sebagai berikut:

TABEL 4.10
URUTAN PRIORITAS NILAI-NILAI PERSONAL AKUNTAN
PUBLIK LAKI-LAKI

No	Nilai-nilai personal	Rata-rata
1	Percaya pada diri sendiri (mandiri)	6.1667
2	Bertanggung jawab	6.1333
3	Berpegang teguh pada aturan agama	6.0111
4	Kejujuran	6.0000
5	Cara berpikir yang logis dalam menghadapi masalah	5.9667
6	Kesuksesan	5.9444
7	Patuh dalam memenuhi kewajiban	5.9333
8	kompeten, efektif dan efisien	5.9333
9	Sopan santun	5.9000
10	Sehat secara fisik dan mental	5.8556

Sumber: data primer yang diolah 2003

Akuntan publik laki-laki menempatkan kemandirian sebagai nilai personal pada urutan pertama, dengan rata-rata 6.1667, ini berarti nilai kemandirian merupakan nilai personal yang sangat penting. Nilai bertanggung jawab memiliki rata-rata 6.1333, ini berarti akuntan publik laki-laki menganggap bahwa nilai ini sangat penting, tetapi masih dibawah nilai kemandirian. Pada urutan ketiga akuntan publik laki-laki menempatkan nilai yang berorientasi agama dengan rata-rata 6.0111, ini berarti nilai yang berorientasi pada agama dianggap sangat penting tetapi masih dibawah dengan nilai kemandirian dan bertanggung jawab dengan serta kejujuran. Pada urutan keempat nilai yang berorientasi kejujuran memiliki rata-rata 6.000. Pada

urutan ke lima, nilai yang berorientasi cara berpikir logis dalam setiap masalah yang dihadapi memiliki rata-rata 5.9667 ini berarti mendekati sangat penting. Nilai-nilai dominan diatas sangat sesuai dengan tuntutan pekerjaan sebagai akuntan publik. Profesi ini menuntut akuntan untuk bersifat independen dan senantiasa jujur serta dapat mempertanggungjawabkan pekerjaannya.

Sedangkan urutan prioritas nilai personal pada akuntan publik perempuan, sebagai berikut:

TABEL 4.11
URUTAN PRIORITAS NILAI-NILAI PERSONAL AKUNTAN
PUBLIK PEREMPUAN

No	Nilai-nilai personal	Rata-rata
1	Patuh dalam memenuhi kewajibannya	6.1967
2	Bertanggung jawab	6.1967
3	Cara berpikir yang logis dalam menghadapi masalah	6.1639
4	Percaya pada diri sendiri	6.1667
5	Kejujuran	6.0820
6	Kebersihan, kerapian dan keteraturan	6.0820
7	Sehat secara fisik dan mental	6.0164
8	Moderat (menghindari tindakan-tindakan ekstrim, luwes)	5.9836
9	Berpegang teguh pada aturan agama	5.9836
10	Kompeten, efektif dan efisien	5.9344

Sumber: data primer yang diolah 2003

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa perempuan menempatkan nilai patuh dalam kewajibannya dan bertanggung jawab sebagai nilai yang utama, dengan rata-rata 6.196. Dalam skala 1 sampai 7, ini berarti perempuan menganggap bahwa nilai patuh dalam kewajibannya dan bertanggung jawab dalam setiap tindakannya merupakan hal yang sangat penting. Pada urutan berikutnya, perempuan menempatkan nilai cara berpikir yang logis dalam menghadapi masalah, dengan rata-rata 6.1639. Angka rata-rata ini menunjukkan bahwa perempuan menganggap nilai cara berpikir logis dalam menghadapi masalah sebagai nilai personal yang sangat penting, tetapi masih dibawah nilai patuh dalam memenuhi kewajibannya dan bertanggung jawab. Hasil ini didukung oleh pernyataan Robbins (2001) yang didasarkan pada studi-studi psikologi, menyatakan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi otoritas, lebih menyenangi kerapian, kebersihan serta keteraturan. Sedangkan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinan daripada wanita dalam memiliki pengharapan (ekspektasi) sukses, walaupun perbedaan tersebut tidak jauh. Nilai-nilai personal yang dimiliki wanita sesuai dengan karakteristik jabatan sebagai akuntan, yaitu patuh, efisien, praktis, kerapian dan keteraturan.

4.2.10. Urutan prioritas nilai personal akuntan publik berdasarkan kategori usia

Untuk memperoleh gambaran mengenai urutan prioritas masing-masing kategori usia, dapat dilakukan dengan melihat rata-rata pada setiap nilai per-kategori, sebagai berikut:

TABEL 4.12
URUTAN PRIORITAS NILAI-NILAI PERSONAL RESPONDEN
DENGAN USIA KURANG ATAU SAMA DENGAN 30 TAHUN

No.	Nilai-nilai personal	Rata-rata
1	Bertanggung jawab	6.1918
2	Percaya pada diri sendiri	6.0274
3	Kebersihan, kerapian dan keteraturan	5.9452
4	Kejujuran	5.9452
5	Sehat secara fisik dan mental	5.9452
6	Berpegang teguh pada aturan agama	5.9041
7	Patuh dalam memenuhi kewajibannya	5.9041
8	Sopan santun	5.9041
9	Menjaga image diri sendiri;	5.8630
10	Cara berpikir yang logis dalam menghadapi masalah	5.8630

Sumber: data primer yang diolah 2003

Berdasarkan tabel 4.12, diperoleh gambaran bahwa responden dengan usia kurang atau sama dengan 30 tahun menempatkan nilai bertanggung jawab dengan rata-rata 6.1918, dalam skala 1 sampai dengan 7, angka 6.1918 berarti nilai bertanggung jawab dianggap sebagai nilai yang sangat penting dalam kehidupannya, diikuti nilai percaya pada diri sendiri dengan rata-rata 6.0274 dan kebersihan, kerapian dan keteraturan, kejujuran, serta sehat secara fisik dan mental.

Urutan prioritas nilai-nilai personal responden dengan usia 31 tahun sampai dengan 40 tahun, sebagai berikut:

TABEL 4.13
URUTAN PRIORITAS NILAI-NILAI PERSONAL RESPONDEN
DENGAN USIA 31 TAHUN SAMPAI 40 TAHUN

No	Nilai-nilai personal	Rata-rata
1	Percaya pada diri sendiri	6.3269
2	Cara berpikir yang logis dalam menghadapi masalah	6.2308
3	Patuh dalam memenuhi kewajibannya	6.1346
4	Bertanggung jawab	6.0962
5	Kompeten, efektif dan efisien; Kejujuran	6.0385
6	Agama	6.0192
7	Kesuksesan; Kebersihan, kerapian dan keteraturan	5.9808
8	Menjaga image diri sendiri	5.9615
9	Menentukan pilihan yang sesuai/cocok	5.8269
10	Bijaksana	5.7260

Sumber: data primer yang diolah 2003

Responden dengan usia antara 31 tahun sampai 40 tahun menempatkan nilai percaya pada diri sendiri sebagai nilai yang mendapat prioritas pertama, dengan nilai rata-rata 6.3269. Angka ini dalam skala 1 sampai dengan 7 yang digunakan sebagai pengukuran nilai personal memiliki arti sangat penting yang menuju ke arah sangat penting sekali. Pada urutan kedua adalah nilai yang berkaitan dengan cara berpikir yang logis dalam menghadapi masalah dengan 6.2308, dan menempatkan nilai patuh dalam memenuhi kewajibannya sebagai nilai pada urutan ketiga dengan rata-rata 6.1346

Urutan prioritas nilai-nilai personal responden dengan usia 41 tahun sampai 50 tahun, sebagai berikut:

TABEL 4.14
URUTAN PRIORITAS NILAI-NILAI PERSONAL RESPONDEN
DENGAN USIA 41 TAHUN SAMPAI 50 TAHUN

No	Nilai-nilai personal	Rata-rata
1	Percaya pada diri sendiri	6.2500
2	Kejujuran	6.2500
3	Patuh dalam memenuhi kewajibannya	6.2500
4	Cara berpikir yang logis dalam menghadapi masalah	6.2000
5	Bertanggung jawab	6.1500
6	Berpegang teguh pada aturan-aturan agama	6.1500
7	Kejujuran	6.1000
8	Kompeten, efektif dan efisien	6.1000
9	Kesuksesan	6.0500
10	Sopan santun	6.0000

Sumber: data primer yang diolah 2003

Responden dengan usia 41 tahun sampai 50 tahun menempatkan tiga nilai pada prioritas pertama, yaitu percaya pada diri sendiri, kejujuran dan patuh dalam memenuhi kewajibannya dengan rata-rata 6.2500. Pada skala likert yang digunakan yaitu 1 sampai dengan 7, angka 6.2500 menunjukkan bahwa nilai tersebut diatas dianggap cenderung sangat penting sekali. Pada urutan berikutnya responden menempatkan nilai cara berpikir yang logis dalam menghadapi masalah dengan rata-rata 6.2000, angka ini berarti nilai personal yang terkait dengan cara berpikir yang

logis dalam menghadapi masalah merupakan nilai yang sangat penting, dan pada urutan ketiga responden menempatkan dua nilai yaitu agama dan bertanggung jawab.

Urutan prioritas nilai-nilai personal untuk responden dengan usia lebih atau sama dengan 51 tahun, sebagai berikut:

TABEL 4.15
URUTAN NILAI-NILAI PERSONAL RESPONDEN DENGAN
USIA LEBIH DARI ATAU SAMA DENGAN 51 TAHUN

No	Nilai-nilai personal	Rata-rata
1	Kesuksesan	6.6667
2	Berpegang teguh pada aturan-aturan agama	6.5000
3	Menjaga image diri sendiri	6.5000
4	Suka menyelidik	6.5000
5	Percaya pada diri sendiri (mandiri)	6.5000
6	Bertanggung jawab	6.3333
7	Kejujuran	6.3333
8	Sopan santun	6.3333
9	Keadilan sosial	6.3333
10	Kedalaman emosi	6.3333

Sumber: data primer yang diolah 2003

Responden dengan usia lebih atau sama dengan 51 tahun menempatkan nilai kesuksesan sebagai prioritas pertama dengan rata-rata 6.6667, angka ini memiliki arti, bahwa nilai personal yang berkaitan dengan kesuksesan merupakan nilai yang mendekati sangat penting sekali, diikuti percaya pada diri sendiri (mandiri), menjaga image diri sendiri, suka menyelidik, agama sebagai prioritas kedua, diikuti dengan

sopan santun, kedalaman emosi, keadilan social, menunjukkan respek terhadap orang yang lebih tua, menentukan pilihan yang sesuai, kejujuran dan bertanggung jawab sebagai prioritas yang ketiga.

Secara keseluruhan diperoleh gambaran bahwa nilai personal akuntan publik yang terkait dengan bertanggung jawab, ditempatkan pada kelompok 5 (lima) besar dengan rata-rata di atas 6.000. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar akuntan publik mengakui dan menyadari bahwa bertanggung jawab terhadap tindakan dan pekerjaan yang telah dilakukan merupakan nilai yang cukup penting dalam bekerja.

Nilai personal akuntan publik yang berkaitan dengan kepercayaan pada diri sendiri pada saat menjalankan profesinya menunjukkan nilai yang tinggi dengan rata-rata di atas 6.000 dan memiliki kecenderungan yang semakin meningkat seiring dengan meningkatnya usia. Kecenderungan ini, telah diungkapkan oleh Cherrington (1994) bahwa nilai yang berorientasi pada kerja lebih kuat pada pekerja yang lebih tua. Hal ini disebabkan karena 3 hal, yaitu status perkawinan, pengalaman, dan proses training serta indoktrinasi. Data demografi menunjukkan bahwa 55.63 persen akuntan publik yang digunakan sebagai responden memiliki status menikah dan 51,7 persen responden memiliki masa kerja sebagai akuntan minimal 5 tahun, sehingga sangatlah dimungkinkan responden telah memiliki pengalaman, pelatihan dan proses indoktrinasi yang cukup banyak.

Nilai personal yang berkaitan dengan agama pada responden dengan usia lebih atau sama dengan 41 tahun mulai mendapat prioritas yang cukup tinggi (kelompok 3 besar), dibanding pada akuntan publik yang berusia di bawah kurang atau sama dengan 40 tahun. Demikian juga untuk nilai personal kesuksesan,

menunjukkan pada responden dengan kategori usia 41 tahun sampai dengan 50 meningkat menjadi prioritas kelima, yang semula pada urutan ketujuh. Kecenderungan ini meningkat lebih tinggi menjadi nomor satu pada responden dengan kategori usia lebih atau sama dengan 51 tahun.

4.2.11. Urutan prioritas nilai personal akuntan publik berdasarkan kategori tingkat pendidikan

Untuk memperoleh gambaran mengenai urutan prioritas nilai-nilai personal akuntan publik berdasarkan tingkat pendidikan terakhirnya, maka dilakukan perankingan rata-rata nilai personal, sebagai berikut:

TABEL 4.16
URUTAN PRIORITAS NILAI-NILAI PERSONAL AKUNTAN
PUBLIK DENGAN TINGKAT PENDIDIKAN STRATA SATU

No	Nilai-nilai personal	Rata-rata
1	Bertanggung jawab	6.2411
2	Percaya pada diri sendiri (mandiri)	6.1964
3	Kejujuran	6.1607
4	Kompeten, efektif dan efisien	6.0893
5	Cara berpikir yang logis dalam menghadapi masalah.	6.0804
6	Patuh dalam memenuhi kewajibannya	6.0804
7	Menjaga image diri sendiri	6.0625
8	Agama	6.0536
9	Sehat secara fisik dan mental	6.0268
10	Kesuksesan	6.0179

Sumber: data primer yang diolah 2003

Tabel 4.16 menunjukkan bahwa pada akuntan publik dengan tingkat pendidikan strata 1 meletakkan nilai bertanggung jawab sebagai nilai yang sangat penting (rata-rata 6.2411) dalam bekerja dibandingkan dengan nilai yang lain, dan percaya pada diri sendiri menjadi urutan kedua, diikuti dengan nilai kejujuran.

Urutan prioritas nilai-nilai personal akuntan publik dengan tingkat pendidikan pasca sarjana, sebagai berikut:

TABEL 4.17
URUTAN PRIORITAS NILAI-NILAI PERSONAL AKUNTAN
PUBLIK DENGAN TINGKAT PENDIDIKAN PASCA SARJANA

No.	Nilai-nilai personal	Rata-rata
1	Percaya pada diri sendiri (mandiri)	6.1282
2	Cara berpikir yang logis dalam menghadapi masalah;	5.9487
3	Sopan santun	5.9487
4	Patuh dalam memenuhi kewajibannya;	5.9231
5	Bertanggung jawab	5.9231
6	Kebersihan, kerapian dan keteraturan	5.8974
7	Memegang teguh aturan-aturan agama	5.8462
8	Kedalaman emosi	5.8462
9	Bijaksana	5.7692
10	Kesuksesan	5.6923

Sumber: data primer yang diolah 2003

Berdasarkan tabel 4.17, akuntan publik dengan tingkat pendidikan pasca sarjana memberikan peringkat yang tinggi pada nilai personal yang terkait percaya pada diri sendiri (mandiri) dengan rata-rata 6.1282. Angka ini dalam skala likert 1 sampai 7

memiliki arti sangat penting. Pada urutan berikutnya, adalah nilai yang terkait dengan cara berpikir yang logis dalam maenghadapi masalah dan sopan santun dan urutan ketiga pada nilai personal patuh dalam memenuhi kewajibannya, bertanggung jawab.

4.2.12. Urutan prioritas nilai personal akuntan publik berdasarkan hirarki jabatan

Gambaran urutan prioritas berdasarkan penting tidaknya nilai-nilai personal yang dianut oleh setiap jenjang jabatan dalam kantor akuntan publik, sebagai berikut:

TABEL 4.18
URUTAN PRIORITAS NILAI-NILAI PERSONAL AKUNTAN
PUBLIK DENGAN TINGKAT JABATAN STAFF ASISTEN

No	Nilai-nilai personal	Rata-rata
1	Bertanggung jawab	6.1186
2	Percaya pada diri sendiri (mandiri)	6.1017
3	Kebersihan, kerapian dan keteraturan	6.0339
4	Sehat secara fisik dan mental	5.9153
5	Cara berpikir yang logis dalam menghadapi masalah	5.8814
6	Memegang teguh aturan-aturan agama	5.8475
7	Sopan santun	5.8475
8	Kedalaman emosi;	5.7966
9	Patuh dalam memenuhi kewajibannya	5.7966
10	Pengendalian diri	5.7627

Sumber: data primer yang diolah 2003

Akuntan publik dengan tingkat jabatan staff asisten memberikan peringkat yang pertama pada nilai bertanggung jawab dengan rata-rata 6.1186. Angka ini

menunjukkan bahwa responden menganggap bahwa nilai bertanggung jawab sangat penting, diikuti nilai percaya pada diri sendiri (mandiri) pada peringkat kedua, dan nilai kebersihan, kerapian dan keteraturan pada peringkat ketiga.

Peringkat nilai-nilai personal akuntan publik dengan tingkat jabatan auditor senior, sebagai berikut:

TABEL 4.19
URUTAN PRIORITAS NILAI-NILAI PERSONAL AKUNTAN
PUBLIK DENGAN TINGKAT JABATAN AUDITOR SENIOR

No	Nilai-nilai personal	Rata-rata
1	Kejujuran;	6.1892
2	Patuh dalam memenuhi kewajiban	6.1892
3	Bertanggung jawab	6.1622
4	Menjaga image diri sendiri	6.1622
5	Percaya pada diri sendiri (mandiri)	6.1081
6	Kesuksesan	6.0811
7	Cara berpikir yang logis dalam menghadapi masalah;	6.0270
8	Kompeten efektif dan efisien	6.0270
9	Memegang teguh pada aturan-aturan agama	6.0000
10	Kedalaman emosi	6.0000

Sumber: data primer yang diolah 2003

Auditor senior memberikan peringkat pertama pada nilai kejujuran dan nilai yang terkait dengan kepatuhan dalam memenuhi kewajibannya dengan rata-rata 6.1892. Pada skala likert 1 sampai dengan 7, angka tersebut memiliki makna sangat penting.

, sedangkan peringkat kedua pada nilai bertanggung jawab, menjaga image diri sendiri, diikuti dengan nilai percaya pada diri sendiri pada peringkat ketiga.

Peringkat nilai-nilai personal pada akuntan publik dengan tingkat jabatan manajer, sebagai berikut:

TABEL 4.20
URUTAN PRIORITAS NILAI-NILAI PERSONAL AKUNTAN
PUBLIK DENGAN TINGKAT JABATAN MANAJER

No	Nilai-nilai personal	Rata-rata
1	Percaya pada diri sendiri (mandiri);	6.5000
2	Cara berpikir yang logis dalam menghadapi masalah	6.5000
3	Kesuksesan	6.4615
4	Bertanggung jawab.	6.4231
5	Patuh dalam memenuhi kewajibannya	6.4231
6	Kompeten efektif dan efisien	6.2692
7	Keadilan sosial	6.2692
8	Kejujuran;	6.1923
9	Kedalaman emosi	6.1923
10	Sopan santun	6.1538

Sumber: data primer yang diolah 2003

Akuntan publik dengan tingkat manajer memberikan peringkat pertama terhadap nilai percaya pada diri sendiri dan cara berpikir yang logis dalam menghadapi masalah dengan rata-rata 6.5000. Angka ini menunjukkan bahwa nilai tersebut mendekati sangat penting sekali. Pada urutan kedua akuntan publik dengan tingkat

manajer menempatkan nilai kesuksesan, diikuti dengan nilai bertanggung jawab dan patuh dalam memenuhi kewajibannya sebagai peringkat ketiga.

Urutan prioritas pada akuntan publik dengan tingkat jabatan partner sebagai berikut:

TABEL 4.21
URUTAN PRIORITAS NILAI-NILAI PERSONAL AKUNTAN
PUBLIK DENGAN TINGKAT JABATAN PARTNER

No	Nilai-nilai personal	Rata-rata
1	Kejujuran	6.2069
2	Percaya pada diri sendiri (mandiri);	6.1379
3	Memegang teguh aturan-aturan agama	6.1379
4	Kedalaman emosi	6.0690
5	Patuh dalam memenuhi kewajibannya.	6.0000
6	Cara berpikir yang logis dalam menghadapi masalah	6.0000
7	Bertanggung jawab	6.0000
8	Kesuksesan	6.0000
9	Menjaga image diri sendiri	5.9655
10	Menunjukkan respek pada orang yang lebih tua	5.9310

Sumber: data primer yang diolah 2003

Akuntan publik dengan tingkat jabatan partner memberikan peringkat kejujuran sebagai nilai yang utama dengan rata-rata 6.2069, angka ini memiliki arti sangat penting. Diikuti dengan nilai percaya pada diri sendiri dan agama. Sedangkan pada urutan ketiga partner menempatkan kedalaman emosi (bijaksana) dengan rata-rata 6.0690

Secara keseluruhan profil responden berdasarkan hirarki jabatan menunjukkan bahwa terdapat perbedaan dalam urutan prioritas pada setiap level jabatan. Akan tetapi pada 10 nilai personal teratas, menunjukkan kesamaan yang cukup banyak. Beberapa nilai personal yang dimasukkan dalam 10 urutan teratas, ternyata menunjukkan karakteristik jabatan dan ciri kepribadian yang cocok atau sesuai dengan pekerjaan sebagai akuntan publik. Menurut penelitian John Holland dalam Robbins (2001) disebutkan bahwa seseorang yang memiliki kepribadian konvensional memiliki karakteristik jabatan yang patuh, efisien, praktis, tak imaginative dan tidak luwes, pekerjaan yang cocok adalah sebagai akuntan, manajer korporasi dan kasir bank. Individu yang berkepribadian konvensional akan lebih menyukai aturan-peraturan, tertib dan lebih menyukai kegiatan yang tak kembar arti. Akan tetapi seiring dengan profesi akuntan, dimana sering ditemui seorang akuntan juga merupakan seorang ekonom yang dituntut untuk memiliki kemampuan analitis terhadap kondisi perekonomian atau sering disebut sebagai konsultan perusahaan, maka individu ini juga memiliki sifat analitis, orisinal dan keingin-tahuan yang cukup tinggi juga.

4.3. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan untuk mengevaluasi kualitas data yang telah dikumpulkan. Pengujian dilakukan sebagai berikut:

4.3.1. Pengujian validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah instrument yang telah digunakan mampu secara akurat untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor yang diperoleh pada

masing-masing item pertanyaan dengan skor totalnya. Dengan tingkat signifikansi 5 persen atau 0,05 diperoleh hasil korelasi antara masing-masing butir pertanyaan ($X_1 - X_{56}$) terhadap total skor pertanyaan menunjukkan korelasi yang positif, yaitu antara 0,050 sampai dengan 0,751. Hasil korelasi juga menunjukkan bahwa hanya terdapat 1 pertanyaan yaitu X_3 yang tidak signifikan. Sedangkan untuk 55 pertanyaan lainnya menunjukkan hasil yang signifikan pada tingkat 0,05.

4.3.2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana sebuah instrument dapat dipercaya dalam mengukur suatu obyek yang akan diukur. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Crombach Alpha*. Nilai *Crombach Alpha* dikatakan reliabel apabila besarnya lebih dari 0,6 (Nunnally, 1969 dalam Imam Ghozali, 2002)

Hasil pengujian reliabilitas nilai *Crombach Alpha* untuk 56 item pertanyaan pengukur nilai-nilai personal responden sebesar 0,9548. Hasil ini jauh di atas 0,6. Jadi dapat disimpulkan bahwa 56 item pertanyaan pengukur nilai-nilai personal reliabel.

4.3.3. Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang telah dikumpulkan terdistribusi dengan normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan mencari nilai Z dari skewness setiap item pertanyaan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pada taraf signifikansi 5 persen hanya X_1 , X_{15} , X_{22} , X_{23} , X_{26} , X_{29} , dan X_{54} yang terdistribusi normal.

Untuk meningkatkan kenormalan dari data yang lainnya, maka dilakukan transformasi data. Pengkuadratan nilai X' merupakan transformasi yang paling

memungkinkan untuk data nilai-nilai personal responden, dibandingkan jika transformasi dilakukan dengan logaritma, akar pangkat dua, ataupun invers. Hasil transformasi menunjukkan bahwa pengkuadratan nilai X memberikan nilai skewness yang mendekati nol (lihat lampiran). Jika nilai skewness mendekati nol, maka data terdistribusi secara normal (Imam Ghozali, 2002).

4.3.4. Uji homogenitas varians

Uji homogenitas varians dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat kesamaan varian dalam setiap kategori variabel independent. Karena terdapat 4 kategorikal yang akan diuji, maka uji homogenitas varians dilakukan per kategorinya. Hasil pengujian homogenitas varians sebagai berikut:

4.3.4.1. Kategori gender

H_0 : Varians populasi adalah sama

Dasar pengambilan keputusan:

Jika probabilitas > 0.05 , maka H_0 tidak dapat ditolak

Jika probabilitas < 0.05 , maka H_0 ditolak dan menerima H_a

Hasil pengujian menunjukkan terdapat 12 item pertanyaan yang nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05. Sehingga H_0 ditolak dan menerima H_a atau varians populasinya tidak sama, yaitu sebagai berikut:

TABEL 4.22
VARIABEL DENGAN VARIANS TIDAK SAMA

No	Variabel	Nilai Probabilitas (p)
1	Kuadrat X ₉	0.003
2	Kuadrat X ₂₄	0.001
3	Kuadrat X ₂₅	0.035
4	Kuadrat X ₂₇	0.005
5	Kuadrat X ₃₃	0.019
6	Kuadrat X ₃₅	0.040
7	Kuadrat X ₄₃	0.005
8	Kuadrat X ₄₈	0.018
9	Kuadrat X ₅₁	0.010
10	Kuadrat X ₅₂	0.026
11	Kuadrat X ₅₃	0.031
12	Kuadrat X ₅₅	0.015

Sumber: data primer yang diolah 2003

Sedangkan 45 item pertanyaan menunjukkan hasil probabilitas lebih besar dari 0,05 (nilai P berada pada nilai 0.052 – 0.979) sehingga dapat disimpulkan memiliki varians yang sama dalam setiap grup.

Pengujian hipotesis untuk kategori gender akan dilakukan dengan uji T-Test, akan tetapi bagi variabel yang memiliki varians tidak sama akan menggunakan asumsi *Equal Variances not assumed* sedangkan untuk yang memiliki varians sama akan menggunakan asumsi *Equal variance assumed*.

4.3.4.2. Kategori usia

H_0 : Varians populasi adalah sama

Dasar pengambilan keputusan:

Jika probabilitas > 0.05 , maka H_0 tidak dapat ditolak

Jika probabilitas < 0.05 , maka H_0 ditolak dan menerima H_a

Hasil pengujian menunjukkan terdapat 6 item pertanyaan yang nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05, yaitu sebagai berikut:

TABEL 4.23
VARIABEL DENGAN VARIANS TIDAK SAMA

No	Variabel	Nilai Probabilitas (p)
1	X_{22}	0.047
2	X_{26}	0.024
3	Kuadrat X_4	0.003
4	Kuadrat X_8	0.036
5	Kuadrat X_{33}	0.007
6	Kuadrat X_{46}	0.023

Sumber: data primer yang diolah 2003

Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel dalam tabel 4.22 memiliki varians yang tidak sama. Sedangkan 50 variabel lainnya menunjukkan hasil probabilitas sebesar 0.055 – 0.956 (lihat lampiran). Nilai ini lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan memiliki varians yang sama dalam setiap grup.

Untuk variabel yang memiliki varians tidak sama, pengujian dilakukan dengan menggunakan statistik non-parametrik, yaitu uji Kruskal – Wallis. Sedangkan bagi variabel yang memiliki varians sama akan digunakan uji ANOVA.

4.3.4.3. *Kategori tingkat pendidikan.*

Ho : Varians populasi adalah sama

Dasar pengambilan keputusan:

Jika probabilitas > 0.05 , maka Ho tidak dapat ditolak

Jika probabilitas < 0.05 , maka Ho ditolak dan menerima Ha

Dari hasil uji homogenitas varians menunjukkan bahwa terdapat 1 variabel dengan nilai probabilitas di bawah 0,05, yaitu Kuadrat 50 ($p = 0.016$), sedangkan untuk variabel lainnya nilai probabilitas sebesar 0.051 sampai 0.823 (lihat lampiran) dan berada jauh di atas 0,05. Maka dapat disimpulkan untuk Kuadrat X_{50} tidak dapat menerima Ho atau varian populasinya tidak sama. Sedangkan untuk variabel selain Kuadrat 50 disimpulkan Ho tidak dapat ditolak atau varians populasinya sama.

Pengujian dalam kategori tingkat pendidikan akan menggunakan T-test, dengan asumsi, jika varians populasi sama maka signifikasi berdasarkan asumsi *Equal variance assumed*, sedangkan jika varians populasi tidak sama maka nilai signifikasi merujuk pada *Equal variance not assumed*.

4.3.4.4. *Kategori hirarki jabatan*

Ho : Varians populasi adalah sama

Dasar pengambilan keputusan:

Jika probabilitas > 0.05 , maka Ho tidak dapat ditolak

Jika probabilitas < 0.05 , maka Ho ditolak dan menerima Ha

Berdasarkan uji homogenitas varians menunjukkan bahwa terdapat 18 variabel dengan nilai probabilitas di bawah 0.05, yaitu sebagai berikut:

TABEL 4.24
VARIABEL DENGAN VARIANS TIDAK SAMA

No	Variabel	Nilai Probabilitas (p)
1	X_1	0.009
2	X_{26}	0.007
3	X_{54}	0.035
4	Kuadrat X_2	0.005
5	Kuadrat X_4	0.038
6	Kuadrat X_8	0.001
7	Kuadrat X_{12}	0.016
8	Kuadrat X_{13}	0.016
9	Kuadrat X_{16}	0.039
10	Kuadrat X_{18}	0.003
11	Kuadrat X_{21}	0.004
12	Kuadrat X_{33}	0.012
13	Kuadrat X_{34}	0.021
14	Kuadrat X_{35}	0.000
15	Kuadrat X_{41}	0.018
16	Kuadrat X_{42}	0.013
17	Kuadrat X_{49}	0.040
18	Kuadrat X_{51}	0.006

Sumber: data primer yang diolah 2003

Tabel 4.23 menunjukkan bahwa nilai P untuk 18 variabel dibawah 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa varians populasinya tidak sama. Sedangkan 38 variabel lainnya

menunjukkan nilai probabilitas antara 0.051 – 0.924. Nilai ini lebih dari taraf signifikansi 5 persen atau 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk 38 variabel yang lainnya memiliki varians yang sama.

Untuk kategori hirarki jabatan dalam kantor akuntan publik, pengujian tetap dilakukan dengan ANOVA karena rasio antara grup terbesar ke grup yang terkecil memiliki nilai 2.12. Angka ini berada di bawah 3 sehingga ANOVA robust.

4.4. Hasil Pengujian Hipotesis

4.4.1. Hasil pengujian hipotesis kesatu

Hipotesis 1 (ditulis dalam bentuk alternatif) yang akan di uji adalah;

H1 : Terdapat perbedaan nilai-nilai personal menurut persepsi akuntan publik berdasarkan gender.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat 1 (satu) nilai yang memperlihatkan adanya perbedaan yang signifikan ($\text{sign} < 0.05$) antara akuntan publik laki-laki dan akuntan publik perempuan, yaitu Kuadrat X_{42} , tentang nilai Moderat (menghindari perasaan dan tindakan-tindakan yang ekstrim). Berikut ini rata-rata untuk masing-masing kategori:

TABEL 4.25
PERBEDAAN NILAI-NILAI PERSONAL AKUNTAN PUBLIK
BERDASARKAN GENDER

Nilai Personal	Kategori		Nilai	Signif
	Akuntan publik laki-laki	Akuntan publik wanita		
Moderat	31.011	36.74	-2.927	0.004

Sumber: data primer yang diolah 2003

Tabel 4.25 menunjukkan rata-rata nilai personal moderat akuntan publik wanita lebih tinggi dibandingkan akuntan publik laki-laki, hal ini sesuai dengan pernyataan Gordon (1996) bahwa banyak perempuan yang bekerja merasakan tekanan atau beban yang cukup banyak dibanding dengan laki-laki yang bekerja. Lebih lanjut dikatakan bahwa tekanan ini berasal dari adanya dua permintaan yang harus dipenuhi oleh perempuan, yaitu permintaan dari pekerjaannya dan permintaan atas keinginan keluarganya. Tekanan ini berakibat pada sikap wanita yang bekerja, yaitu lebih fleksibel dan moderat dalam menjalankan tugas-tugasnya. Wanita cenderung bersifat moderat, sehingga mereka seringkali menghindari perasaan dan tindakan-tindakan yang ekstrim. Rokeach dalam Robbins (2001) mengklasifikasikan nilai moderat sebagai salah satu nilai instrumental, artinya dalam mencapai nilai terminalnya wanita yang bekerja cenderung mengimplementasikan nilai moderat dalam sikap dan tingkah lakunya.

Hasil ini juga dikuatkan oleh kondisi responden, dengan proporsi responden telah menikah sebanyak 55.63 persen. Sedangkan akuntan publik wanita yang telah menikah sebanyak 20.53 persen dari seluruh responden. Data demografi juga menunjukkan bahwa responden akuntan publik perempuan berada dalam usia kedewasaan yang mengarah pada perkawinan (*Married adult*) dan pada tahap *Parents of young children*. Gordon (1996) menyatakan bahwa pada tahap ini, pekerja akan menghadapi konflik dalam pengaturan kerjanya, sebagai akibat adanya kebutuhan dari dirinya sendiri (tanggung jawab di rumah) dan tuntutan pekerjaannya.

Koentjaraningrat (2000) mengemukakan sistem nilai budaya yang ada di Indonesia juga menekankan bahwa wanita cenderung memegang peranan yang cukup penting dalam pendidikan keluarga, akibatnya bagi wanita yang bekerja

memiliki peran ganda sehingga akan mempengaruhi sikap wanita dalam menghadapi pekerjaannya. Pernyataan di atas didukung juga oleh pernyataan Mas'ud (2002) bahwa masyarakat di Indonesia kurang dapat menghargai keberhasilan wanita dalam berkarier. Hal ini disebabkan karena kesuksesan seorang wanita tidak akan lengkap bila dia tidak sukses dalam berkeluarga. Disamping itu, pengakuan atau penilaian masyarakat masih dianggap penting bagi seseorang yang hidup dalam masyarakat.

Robbins (2001) kurang mendukung pernyataan sebelumnya bahwa isu keluarga yang terkait dengan peran histories wanita dalam perawatan anak dan sebagai pencari nafkah sekunder dengan pasti telah berubah sejak dasawarsa 1970-an; dan sebagian besar pria dewasa ini sama berkepentingan seperti wanita dalam hal perawatan siang-hari dan masalah-masalah yang dikaitkan dengan perawatan anak. Akan tetapi Robbins (2001) juga memberikan pernyataan bahwa pekerja saat ini termasuk dalam kelompok generasi X, yaitu kelompok kerja yang memasuki angkatan kerja pada tahun 1990 sampai sekarang, yang menganut nilai kerja keluwesan atau fleksibel pada nilai-nilai kerjanya, baik untuk pekerja wanita ataupun laki-laki.

4.4.2. Hasil pengujian hipotesis kedua

Hipotesis 2 (ditulis dalam bentuk alternatif) adalah:

H2 : Terdapat perbedaan nilai-nilai personal menurut persepsi akuntan publik berdasarkan kelompok usia.

Hasil pengujian menunjukkan terdapat 1 perbedaan yang signifikan antara masing-masing kategori usia, yaitu pada Kuadrat X_{44} atau nilai personal keikutsertaan dalam kegiatan kemasyarakatan dan Kuadrat X_{48} atau cara berpikir yang logis dalam menghadapi masalah.

TABEL 4.26
PERBEDAAN NILAI-NILAI PERSONAL AKUNTAN PUBLIK
BERDASARKAN KATEGORI USIA

No	Nilai personal	Rata-rata				Nilai T	Sign
		≤ 30	31-40	41-50	≥ 51		
1	Keikutsertaan kegiatan dalam masyarakat	4.9041	5.2308	5.4500	6.000	-2.927	0.049
2	Cara berpikir yang logis dalam menghadapi masalah	5.8630	6.2308	6.2000	6.1667		0.043

Sumber: data primer yang diolah

Tabel 4.26 menunjukkan bahwa untuk nilai personal keikutsertaan kegiatan dalam masyarakat memiliki rata-rata tertinggi terletak pada kategori usia lebih atau sama dengan 51 tahun, diikuti kategori 41 tahun sampai 50 tahun, kategori 31 tahun sampai 40 tahun dan terakhir pada kategori kurang dari atau sama dengan 30 tahun. Hasil ini menunjukkan kecenderungan bahwa semakin tua usia seorang akuntan publik, maka akan semakin tinggi nilai personalnya yang terkait dalam keikutsertaan dirinya dalam kegiatan masyarakat dan pada nilai personal yang terkait dengan cara berpikir yang logis dalam menghadapi masalah pada usia diatas 30 tahun menunjukkan rata-rata yang relatif lebih tinggi dibandingkan pada responden yang memiliki usia dibawah 30 tahun. Alasan rasional yang dapat digunakan untuk menjelaskan perbedaan yang timbul dapat berdasarkan teori perkembangan moral Kohlberg's (*Cognitive-Development Stage Theory*). Kohlberg's menyatakan bahwa terdapat tiga level perkembangan moral, yaitu *preconventional*, *conventional* dan *postconventional*. Masing-masing ketiga level memberikan ciri yang berbeda, pada

preconventional level menunjukkan individu yang melakukan tindakan berdasarkan imbalan dan hukuman, serta individu ini tidak merespon kebutuhan-kebutuhan sesama. Sedangkan pada level *conventional* individu merasakan keinginan untuk lebih memperhatikan sesamanya dan mereka mulai mengembangkan wawasan (cara pandangnya), memperluas tingkat kemampuan berpikirnya dengan cara belajar dari individu lain, pada kelompok sosial atau organisasi. Menurut Kohlberg's, mayoritas mahasiswa yang belajar di perguruan tinggi berada pada level *conventional*. Pada level *postconventional*, individu cenderung untuk meningkatkan kesejahteraannya dan keamanan diri, serta lebih berorientasi pada norma-norma sosial dan prinsip-prinsip moral yang universal yang secara logis dapat diterima. Individu pada level *postconventional* juga lebih meningkatkan keberadaan dirinya dalam lingkungan sosial yang ditandai dengan meningkatnya kebutuhan dirinya untuk melakukan kontrak sosial dengan sesamanya. Responden dalam penelitian ini, lebih dari 50 persen memiliki tingkat usia diatas 25 tahun, sehingga termasuk dalam level *postconventional*. Oleh karena itu tingkat kebutuhan untuk aktualisasi diri dalam kegiatan kemasyarakatannya semakin meningkat seiring dengan meningkatnya usia.

Hasil pengujian di atas juga sesuai dengan pernyataan Robbins (2001), Gordon (1996) dan Cherrington (1994) yang menyatakan tidak terdapat perbedaan atas kinerja dan produktifitas antara pekerja yang muda dan pekerja berusia lebih tua. Sehingga untuk 55 nilai personal yang lain, termasuk yang berkaitan dengan profesionalisme, loyalitas terhadap pekerjaan dan organisasi, kesuksesan dan kepuasan, serta lainnya tidak memperlihatkan perbedaan yang signifikan.

4.4.3. Hasil pengujian hipotesis ketiga

Hipotesis 3 (ditulis dsalam bentuk alternatif) yang akan di uji adalah:

H 3: Terdapat perbedaan persepsi nilai-nilai personal menurut persepsi akuntan publik berdasarkan tingkat pendidikan.

Berdasarkan uji- t, diketahui bahwa terdapat beberapa variabel yang berbeda di antara responden yang memiliki tingkat pendidikan strata 1 dan responden yang memiliki tingkat pendidikan pasca sarjana, yaitu sebagai berikut:

TABEL 4.27
PERBEDAAN NILAI-NILAI PERSONAL AKUNTAN PUBLIK
BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN

No	Nilai personal	Signifikansi	Rata-rata	
			Strata 1	Pasca sarjana
1	Persamaan hak	0.042	4.8482	4.1538
2	Ketentraman hati	0.037	5.4286	4.9231
3	Perhatian orang lain terhadap diri saya	0.006	5.2232	4.4615
4	Kekayaan / uang	0.012	5.5536	5.0256
5	Keamanan nasional	0.002	5.4821	4.7692
6	Pengendalian diri	0.005	5.8036	5.1538
7	Persahabatan yang tulus	0.009	5.6071	5.0513
8	Setia pada teman / kelompok	0.008	5.4732	4.8718
9	Berani dalam mengambil resiko	0.032	5.6161	5.1282
10	Sehat secara fisik dan mental	0.021	6.0268	5.6154
11	Kompeten, efektif dan efisien	0.004	6.0893	5.4872
12	Kejujuran	0.032	6.1607	5.6667
13	Suka menolong	0.012	5.7768	5.3077

Sumber: data primer yang diolah 2003

Berdasarkan tabel 4.27 menunjukkan bahwa rata-rata nilai personal yang berbeda pada akuntan publik yang memiliki tingkat pendidikan strata 1 lebih besar dibandingkan akuntan publik yang berpendidikan pasca sarjana. Bashaw (1994) menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap komitmen organisasi, sedangkan Cherrington (1994) menunjukkan bahwa komitmen organisasi, merupakan bentuk dari nilai personal yang merujuk pada kesetiaan terhadap perusahaan atau organisasi. Uji-t menunjukkan bahwa untuk nilai personal kesetiaan terhadap kelompok bagi akuntan publik yang berpendidikan terakhir strata 1 memiliki rata-rata yang lebih tinggi (rata-rata 5.4732) dibanding pada akuntan yang berpendidikan terakhir pasca sarjana (rata-rata 4.8718). Bashaw (1994) lebih lanjut menjelaskan bahwa individu yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi cenderung untuk merasa memiliki kemampuan yang lebih, dan memiliki kesempatan untuk mencari pekerjaan lain diluar organisasinya saat ini. Ingram dan Bellenger (1983) dalam Bashaw (1994) juga mendapati bahwa pekerja marketing dengan tingkat pendidikan yang tinggi memiliki rasa keamanan terhadap pekerjaannya lebih kecil atau sedikit dibandingkan dengan pekerja marketing yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih rendah. Tabel 4.27 juga menunjukkan bahwa akuntan publik dengan tingkat strata satu (1) memiliki nilai personal untuk persamaan hak, ketentraman diri yang diperolehnya dari profesinya lebih tinggi rata-ratanya dibandingkan dengan akuntan publik yang memiliki tingkat pendidikan pasca sarjana, hal ini berarti akuntan publik dengan tingkat pendidikan strata satu merasa bahwa nilai personal atas persamaan hak dan ketentraman diri lebih penting dibanding akuntan publik dengan tingkat pendidikan pasca sarjana. Hubungan ini cukup logis, karena dengan budaya di Indonesia, menurut Koentjaraningrat (2000)

masih memandang status pendidikan sebagai salah satu faktor yang penting dalam hubungan manusia dengan sesamanya. Status pendidikan seringkali dihubungkan dengan status sosial, dan budaya ini berlaku juga dalam adat sopan-santun pegawai di seluruh Indonesia.

4.4.4. Hasil pengujian hipotesis keempat

Hipotesis 4 (ditulis dalam bentuk alternatif) yang akan diuji adalah:

H4 : Terdapat perbedaan persepsi nilai-nilai personal menurut persepsi akuntan publik berdasarkan tingkatan hirarki jabatannya dalam kantor akuntan publik.

Berdasarkan uji ANOVA yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat beberapa variabel yang menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05, yaitu sebagai berikut:

TABEL 4.28
PERBEDAAN NILAI-NILAI PERSONAL AKUNTAN PUBLIK
BERDASARKAN TINGKATAN HIRARKI JABATAN DALAM
KAP

No	Nilai-nilai personal	Sig.	Perbedaan			
			SA	AS	M	P
1	Pengalaman-pengalaman yang dapat menstimuli dan memotivasi	0.027	5.6610	5.9189	6.0769	5.3448
2	Keadilan social	0.018	5.5932	5.6216	6.2692	5.3793
3	Dapat mempengaruhi orang-orang sekitar	0.024	4.7627	5.2432	4.5385	5.4483
4	Berani dalam mengambil resiko	0.004	5.1525	5.3784	6.0385	5.8276
5	Patuh dalam memenuhi kewajibannya	0.009	5.7966	6.1892	6.4231	6.0000
6	Cara berpikir yang logis dalam menghadapi masalah	0.011	5.8814	6.0270	6.5000	6.0000
7	Suka menolong	0.047	5.4915	5.5676	6.1154	5.6897
8	Kesuksesan	0.003	5.5763	6.0811	6.4615	6.0000

Sumber: data primer yang diolah 2003

Berdasarkan uji ANOVA diketahui bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada variabel pengalaman, keadilan sosial, dapat mempengaruhi orang-orang sekitar, keberanian dalam mengambil resiko, patuh dalam memenuhi kewajibannya, cara berpikir yang logis dalam menghadapi masalah, suka menolong, kesuksesan antara akuntan publik yang memiliki hirarki jabatan pada staff asisten, auditor senior, manajer, dan partner.

Terdapat beberapa alasan yang rasional yang menyebabkan timbulnya perbedaan, sesuai dengan pernyataan Cherrington (1994) bahwa struktur organisasi dapat mempengaruhi nilai-nilai personal yang terkait dengan pekerjaan. Misalnya, komitmen terhadap organisasi, kepentingan atas berlangsungnya badan usaha. Berdasarkan tabel 30 terlihat bahwa akuntan publik dengan kapasitas sebagai partner mempunyai rata-rata tertinggi untuk variabel dapat mempengaruhi orang-orang sekitar dibandingkan akuntan publik yang lain. Hal ini dikarenakan seorang partner merupakan pekerja sekaligus pemilik dari kantor akuntan publik. Sehingga secara langsung seorang partner mempunyai kepentingan yang cukup besar terhadap kelangsungan hidup kantor akuntan publik tersebut.

Usia juga menjadi alasan rasional yang sangat dimungkinkan menimbulkan perbedaan diatas data responden menunjukkan bahwa pada posisi partner tidak terdapat akuntan publik yang memiliki usia dibawah atau sama dengan 30 tahun, sedangkan 12 partner berusia antara 31 tahun sampai 40 tahun, 13 partner berusia pada 41 tahun sampai 50 tahun dan 4 partner berusia diatas atau sama dengan 51 tahun.

Budaya organisasi juga memberikan pengaruh terhadap nilai personal dari pekerjanya. Holmes (1996) menjelaskan bahwa mayoritas budaya organisasi yang ada dalam kantor akuntan publik adalah *elite* dan *leadership*. Kabanoff (1992,1993) dalam Holmes (1996) mendeskripsikan bahwa pada budaya organisasi *elite* dicirikan oleh kekuasaan pada posisi atau jabatan teratas pada sebuah struktur organisasi. Kekuasaan, sumber daya dan imbalan terkonsentrasi pada atasan. Budaya *leadership* dicirikan pada budaya yang didasarkan atas tipe kepemimpinan yang kuat dimana kekuasaan didelegasikan kepada pemimpin yang lain yang berada di bawah

pemimpin puncak. Hood dan Kolberg (1991) dalam Holmes (1996) menjelaskan bahwa budaya *elite* dan *leadership* merupakan budaya birokrasi (*bureaucratic*). Robbins (2001) menyatakan bahwa birokrasi merupakan suatu struktur dengan tugas-tugas operasi yang sangat rutin yang dicapai lewat spesialisasi, aturan dan pengaturan yang sangat formal, tugas-tugas yang dikelompokkan ke dalam departemen-departemen fungsional, wewenang terpusat, rentang kendali yang sempit dan pengambilan keputusan yang mengikuti rantai komando. Hasil pengujian hipotesa menunjukkan bahwa nilai yang berorientasi pada tingkat kepatuhan pada diri akuntan publik dengan tingkat staff asisten, auditor senior, dan manajer cenderung naik. Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian terdahulu mengenai orientasi birokrasi dan orientasi professional pada akuntan publik bahwa kecenderungan orientasi birokrasi semakin meningkat seiring dengan meningkatnya hirarki jabatan yang dimiliki oleh akuntan publik.

Hofstede (1980, 1991) dalam Robbins (2001) menyatakan bahwa terdapat perbedaan-perbedaan nilai personal antar budaya. Lebih lanjut disebutkan bahwa terdapat beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya perbedaan nilai yang dianut oleh sebuah negara. Salah satu dari faktor tersebut, adalah *power distance* (jarak kekuasaan). Indonesia memiliki jarak kekuasaan yang cukup besar, sehingga pengambilan keputusan dilakukan dengan cara *top-down*. Cara pengambilan ini membuat seorang pekerja memiliki tingkat kepatuhan yang cukup tinggi dan nilai personal yang berkaitan dengan kepatuhan juga cenderung tinggi. Hasil penelitian Hofstede sesuai dengan yang diungkapkan oleh Koentjaraningrat (2000) bahwa budaya di Indonesia sangat berorientasi vertikal, artinya mentalitas manusia Indonesia cenderung terorientasi pada pembesar, orang-orang berpangkat tinggi,

senior dan orang tua. Pengambilan keputusan seringkali didasarkan pada kekuasaan teratas, segi negatif dari suatu orientasi vertical ini adalah dimatikannya hasrat untuk berdiri dan berusaha sendiri, disiplin pribadi yang murni, orang akan cenderung taat saat ada pengawasan.

Alasan lain yang memungkinkan adalah perbedaan berdasarkan tanggung jawab pekerjaannya (Arens & Lobbecke, 1998) manajer memiliki tanggung jawab untuk merencanakan dan mengatur audit, mereview pekerjaan senior dan mengukur hubungan dengan klien. Sedangkan untuk staff asisten memiliki rata-rata yang rendah, ini sesuai dengan *job discriptive* staff asisten bahwa akuntan publik dengan tingkat jabatan sebagai staff asisten memiliki tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan prosedur audit secara detail.

Perbedaan di atas sangatlah dimungkinkan, karena berdasarkan penelitian Trump dkk (1972) dalam Davidson (1993) menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kepribadian antara manajer, partner dan senior akuntan publik. Terdapat beberapa perbedaan yaitu sosialisasi, kondisi sosial, pergaulan, dan pencapaian prestasi melalui proses penyesuaian. Perbedaan tersebut, disebabkan oleh usia, pengalaman bekerja dan batasan-batasan tugas masing-masing grup. Sehingga dapat disimpulkan jika kepribadian akuntan publik dengan berbagai tingkat jabatan menunjukkan perbedaan, maka sangatlah dimungkinkan nilai-nilai personal mereka juga berbeda. Generalisasi ini bisa ditarik karena kepribadian merupakan total jumlah dan cara-cara pada saat seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain, yang dipengaruhi oleh faktor keturunan, lingkungan dan situasi. Lingkungan yang paling memberi andil cukup besar berasal dari budaya, norma sosial, dan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya.

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan di dalam bab sebelumnya, maka diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat perbedaan nilai-nilai personal yang signifikan, yaitu sebanyak 1 (satu) nilai dari 56 nilai yang ada antara akuntan publik laki-laki dan perempuan, yaitu moderat atau menghindari perasaan dan tindakan-tindakan yang ekstrim. Alasan yang memungkinkan timbulnya perbedaan, adalah adanya tekanan yang bersumber dari pekerjaannya sendiri dan keinginan keluarga, sampel terdiri dari responden yang telah menikah sebesar 55.63 persen, komposisi usia responden menunjukkan mayoritas responden pada tingkat *married adult* dan pada tahap *parents of young children*, adanya pandangan yang berkembang di negara Indonesia, bahwa keberhasilan wanita didasarkan pada keberhasilannya di dunia kerja dan dalam keluarganya, dan pandangan bahwa tanggung jawab perawatan anak dan keluarga berada ditangan perempuan.
2. Terdapat perbedaan nilai-nilai personal antara akuntan publik yang berusia kurang dari atau sama dengan 30 tahun, 31 tahun sampai dengan 40 tahun, 41 tahun sampai dengan 50 tahun dan lebih atau sama dengan 51 tahun yang signifikan, yaitu keikutsertaan kegiatan dalam masyarakat dan cara berpikir yang logis dalam menghadapi masalah. Alasan yang menguatkan hasil penelitian ini, adalah teori perkembangan moral Kohlberg's, yang menyatakan bahwa pada level *postconventional*, seseorang akan cenderung untuk meningkatkan

kesejahteraannya, lebih berorientasi pada norma-norma sosial dan prinsip-prinsip moral yang universal dan logis untuk diterima, meningkatnya kebutuhan dirinya untuk melakukan kontrak sosial dan pengakuan atas keberadaannya dalam lingkungan sosialnya.

3. Terdapat beberapa perbedaan antara nilai-nilai personal menurut persepsi akuntan publik yang memiliki tingkat pendidikan strata I dan pasca sarjana, yang signifikan. Perbedaan tersebut adalah persamaan hak, ketentraman hati, perhatian orang lain terhadap diri saya, kekayaan (uang), keamanan nasional, pengendalian diri, persahabatan yang tulus, setia pada teman/kelompok, berani dalam mengambil resiko, sehat secara fisik dan mental, kompeten, efektif dan efisien, kejujuran, suka menolong. Perbedaan di atas dimungkinkan muncul karena pada tingkat pendidikan yang tinggi, muncul kecenderungan naiknya kepercayaan diri seseorang, yang diikuti dengan meningkatnya kemampuan dirinya. Bashaw (1994) menyatakan bahwa mereka yang memiliki tingkat pendidikan yang semakin tinggi menunjukkan komitmen organisasi yang rendah dan tingkat keluarnya dari organisasi juga tinggi. Komitmen organisasi merujuk pada nilai kesetiaan terhadap kelompok atau organisasinya, oleh karena itu nilai rata-rata untuk kesetiaan pada kelompok atau organisasi pada akuntan publik dengan tingkat pendidikan terakhir pasca sarjana menunjukkan nilai yang lebih kecil. Disamping itu masih terdapat anggapan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh terhadap status sosial seseorang.
4. Terdapat beberapa perbedaan yang secara statistik signifikan, antara nilai-nilai personal menurut persepsi akuntan publik berdasarkan tingkatan hirarki jabatannya dalam kantor akuntan publik, yaitu pengalaman, keadilan sosial, dapat

mempengaruhi orang-orang sekitar, berani dalam mengambil resiko, patuh dalam memenuhi kewajibannya, cara berpikir yang logis dalam menghadapi masalah, suka menolong dan kesuksesan. Alasan yang dapat menyebabkan perbedaan tersebut adalah status dari pekerja, apakah ia termasuk pemilik dari kantor akuntan publik tersebut atau tidak, usia dari pekerja, budaya organisasi dalam kantor akuntan publik cenderung birokrasi, adanya jarak kekuasaan yang cukup jauh atau budaya yang terorientasi vertikal, tugas dan tanggung jawab yang berbeda dalam setiap tingkatan hirarki jabatan.

5.2. Implikasi

Nilai-nilai Personal mempunyai arti penting dalam mempelajari perilaku organisasi karena nilai meletakkan fondasi untuk memahami sikap dan motivasi. Nilai-nilai personal ini pada akhirnya mempengaruhi perilaku, misalnya pada proses pengambilan keputusan manajerial dan strategi perusahaan. Baik dalam proses pemberian motivasi ataupun *reward* bagi pekerja. Kantor akuntan publik juga merupakan sebuah badan usaha, yang memerlukan informasi tambahan mengenai nilai-nilai personal pekerjanya.

Nilai personal dipengaruhi oleh lingkungan, kondisi sosial, budaya, ekonomi dari masing-masing individu (Rosenberg, 1957). Masing-masing karakteristik personal seseorang membangun sejumlah nilai-nilai dominan dalam dirinya. Nilai-nilai dominan ini membentuk sikap dan perilakunya dalam berorganisasi. Dengan memasukkan variabel karakteristik dari personal, diharapkan dapat diketahui perbedaan nilai dominan diri seseorang berdasarkan karakteristik personalnya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu pimpinan organisasi

dalam memahami perbedaan sikap dan perilaku karyawannya serta dapat memotivasi atau jika terdapat ketidaksesuaian nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai personal, pimpinan dapat mempengaruhi nilai-nilai mereka melalui karir profesional mereka

Hirarki Jabatan dalam organisasi Kantor Akuntan Publik menunjukkan posisi-posisi dan kewenangan yang ada dalam organisasi ini. Penelitian dengan memasukkan variabel hirarki jabatan akan memberikan implikasi dalam proses promosi dan mutasi. Pimpinan kantor akuntan publik dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk mengetahui nilai-nilai dominan dari seorang manajer atau partner, supervisor, dan staff. Pentingnya nilai-nilai personal dalam peringkat manajerial dikarenakan pada tingkatan ini terjadi proses pengambilan keputusan. Jika pada tingkatan manajerial didominasi dengan nilai yang berorientasi berpusat-diri maka keputusan yang diambilnya kemungkinan besar akan konsisten dengan kepentingan diri dan karirnya. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Robbins (2001) bahwa nilai berpusat-diri semacam ini akan konsisten dengan kemerosotan standar etika. Di satu sisi, profesi akuntan publik menuntut kesadaran etis yang tinggi dalam pekerjaannya. Hasil penelitian ini memberikan kontribusi bagi kalangan akuntan publik dalam menegakkan sikap etis mereka.

5.3. Keterbatasan dan Penelitian di Masa Mendatang

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki banyak keterbatasan yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian, diantaranya sampel yang digunakan kurang luas, karena hanya mencakup akuntan publik di pulau Jawa yang diwakili oleh beberapa kota saja, sehingga membatasi generalisasi hasil penelitian.

Peneliti hanya memasukkan beberapa karakteristik personal, padahal menurut Cherrington (1994) terdapat beberapa karakteristik, misalnya status perkawinan, masa kerja, dan pengalaman yang dapat mempengaruhi nilai-nilai personal seseorang. Sehingga diharapkan penelitian yang akan datang memasukkan tambahan karakteristik personal sebagai faktor pembeda atau penelitian yang menghubungkan antara karakteristik personal dengan nilai-nilai personal.

Keterbatasan lainnya adalah peneliti hanya membedakan berdasarkan gender, usia, tingkat pendidikan dan hirarki jabatan dalam kantor akuntan publik, padahal nilai-nilai personal dipengaruhi oleh kondisi ekonomi, sosial, politik dan budaya (suku). Oleh karena itu diharapkan untuk penelitian mendatang diperlukan penelitian yang membedakan budaya atau suku. Di samping itu masih diperlukan penelitian yang membedakan nilai-nilai personal berdasarkan profesinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdolmohammadi, M.J. 1996. "Personal and professional attributes of ethical auditor: Implications for ethic education in accounting". *Unpublished paper, Bentley College*
- Arens, A.A and Loebbecke, James.K. 1997. "Auditing an Integrated Approach". 8th Ed. Englewood Cliff. Prentice Hall
- Baker, Richard. 1976. "An Investigation of Differences in Values: Accounting Major Vs. Non-accounting Majors". *The Accounting Review*. Vol. LI. No.4.
- Bashaw, R.Edward and Grant, E.Stephen. 1994."Exploring the Distinctive Nature of Work Commitments: Their Relationships with Personal Characteristics, Job Performance, and Propensity to Leave". *Journal of Personal Selling & Sales Management*. Vol. XIV:41-56
- Beltramini, R.R. Peterson, and G. Kozmetsky. 1984."Concern of College Students Regarding Business Ethics". *Journal of Business Ethics* 3: 195-200.
- Chatman, J.A.1989. "Improving International Organizational Research: A Model of Person-organization fit". *Academy of Management Review* 14 (3): 333-349
- Cherrington, David J. 1994. "Organizational Behavior: The Management of individual and Organizational Performance". Boston. Allyn and Balon.
- Davis, J.R. and R.E. Welton. 1991."Professional Ethics: Business Students Perceptions". *Journal of Business Ethics* 10 (6): 451-463
Sumber: data primer yang diolah 2003
- Davidson, Ronald A and J. Thomas Dalby. 1993."Personality profile of Female Public Accountants". *Accounting, Auditing & Accountability Journal*. Vol.6.No.2:81-97.
- Eliason, B.C. and Schubot, D.B. 1995. "Personal value of Exemplary Physicians: Implications for Professional Satisfaction in Family Medicine". *The Journal of Family Practice* 41 (3): 251-256
- Emory, C.W. and Cooper, D.R. 1995. *Business Research Methods*. 5th. Ed. Irwin.
- Fagenson, E.A. 1993. "Personal Value Systems of Men and Women Entrepreneurs vs Managers". *Journal of Business Venturing* 8:409-430.
- Finegan, J. 1994. "The Impact of Personal Values on Judgements of Ethical Behavior in the Workplace". *Journal of Business Ethics* 13: 747-755.

- Fritzche, D.J. 1995. "Personal Value: Potential Keys to Ethical Decisions Making". *Journal of Business Ethics* 14:909-922.
- Fulmer, W.E and B. Cargile. 1987 "Ethical Perceptions of accounting students: Does exposure to a code of professional ethics help?". *Issues in Accounting Education* : (Fall):207-219
- Giacomino, Don. 1992. "Ethical Perceptions of Accounting Major and Other Business Majors: An Empirical Study". *Accounting Educators Journal* 4 (2):1-26
- _____, and Akers M.D. 1998."An Examination of The Differences between Personal Values and Value Types of Female and Male Accounting and Non Accounting Majors". *Issues in Accounting Education* 13 (3):565-584
- Gordon, Judith R. 1996. "*Organizational Behavior: A Diagnostic Approach*". 5th Ed. Englewood Cliff. Prentice Hall International.
- Hair, Joseph E et all. 1998. "*Multivariate Data Analysis*". Fifth Ed. New Jersey. Prentice-Hall International.
- Hikmah. 2002. Pengujian Perbedaan Nilai-Nilai Personal menurut Persepsi Akuntan Publik dan Mahasiswa Akuntansi. Tesis Program Pasca Sarjana Master of Science Universitas Diponegoro (tidak dipublikasikan).
- Holmes, Scott and Stephen Marsden. 1996. "An Exploration of the Espoused Organizational Culture of Public Accounting Firms". *Accounting Horizons* Vol.10.No.3:26-23. American Accounting Association.
- Hunton, James E. et al. 1995. "Hierarchical and Gender Differences in Private Accounting Practice". *Accounting Horizon* Vol.10.No.2: 14-31. American Accounting Association.
- Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI), 2001. *Standar Profesional Akuntan Publik*. Jakarta. Indonesia
- Imam Ghozali. 2001."*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*". Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indriatono.N dan Banbang, S. 1999. "*Metodologi Penelitian Bisnis*". Edisi Pertama, BPFE.
- Khairul Bahrun. 2002. *Analisis pengaruh dimensi budaya terhadap sikap komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan*. Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro (tidak dipublikasikan).

- Kidwell, J.M.R.E. Stevens, and A.L. Bethke. 1987."Differences in Ethical Perceptions between Male and Female Manager. Myth or Reality?" *Journal of Business Ethics* 6 (6):489-493
- Keller, Lauren M. et al. 1992. "Work Value: Genetic and Enviromental Influences". *Journal of Applied Psychology*. Vol. 77. No.1. 79-88.
- Koentjaraningrat. 2000. "*Kebudayaan Mentalitas dan Pembangunan*". Edisi 4. Gram
- Luthans, Fred.1998. "*Organizational Behavior*". Eighth Ed. Irwin.
- Mardiasmo. Dkk. 2002. "Analisis Hubungan Kultur Akuntan Publik dengan Kreativitas".*Jurnal Riset Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*. Vol. 2.No.1:115-142
- Mas'ud Machfoedz. 1999."Studi Persepsi Mahasiswa Terhadap Profesionalisme Dosen Akuntansi Perguruan Tinggi". *JAAI*.Vol.3.No.1:3-28
- Meglino, Bruce. et al. 1992. "The Measurement or Work Value Congruence: A Field Study Comparison". *Journal of Management*. Vol. 18. No.1,33-43.
- Nystrom,P. C.1990."Differences ini moral values between corporations". *Journal of Business Ethics* 9:971-979
- Oliver, L.B.1999."Comparing Corporate Manager's Personal Value over Three Decades , 1967-1995". *Journal of Business Ethics*.
- Pinac Ward, S.D.R. Ward and T.E. Wilson, Jr. 1995."Univercity Accounting Professors: An Examination of Personal Values". *Accounting Educators' Journal* 7 (1):39-53.
- _____, _____, and _____.1998."CPA Values Analysis: Towards a Better Understanding of The Motivations and Ethical Attitudes of The Profession". *Research on Accounting Ethics*.
- Purba Rao. 1996. "Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis". *The Asean Manager*. February-March: 28-32
- Rahmi Widhiyanti. 2000. *Pengaruh Perbedaan Gender terhadap Perilaku Akuntan Pendidik dan Akuntan Pemerintah*" Tesis Program Pasca Sarjana Magister Akuntansi Universitas Diponegoro (tidak dipublikasikan)
- Reed, A. Sarah. et al.1994. "Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intensions of United States Accountants: The Impact of Locus of Control and Gender". *Accounting, Auditing & Accountability* . Vol. 7: 31-58

- Robbins, S.P.2001. "*Organizational Behavior*". 9th Edition. Englewood Cliff. Prentice Hall, Inc.
- Sekaran, Uma. 1999. *Research Methods for Business: A skill-Building approach*. Edisi ketiga. Wiley.
- Siegel, Gary and Marconi, H.R.1989. "*Behavioral Accounting*". South-Western Publishing Co.
- Sorensen, James E. 1967."Professional and Bureaucratic Organization in the Pulic Accounting Firm". *The Accounting Review*. Vol. 4: 553-565
- Swindle, B.L.D. Phelps, and R. Broussard. 1987."Professional ethics and values of certified public accountants". *The Woman CPA* (April):3

PETUNJUK PENGISIAN DAN PENGEMBALIAN KUESIONER

1. Isilah masing-masing pernyataan sesuai dengan petunjuk jawaban.
2. Setelah itu mohon Bapak/ibu/saudara mengirimkannya kembali melalui kantor pos terdekat, tanpa perlu dibubuhi perangko.
3. Saya mengharapkan pengembalian kuesioner, 1 minggu setelah surat ini Bapak/ibu/saudara terima.

IDENTITAS RESPONDEN

NO RESPONDEN :

1. Jenis Kelamin : a). Laki-laki b). Perempuan
2. Usia : tahun
3. Pekerjaan : a). Akuntan publik
 b). Akuntan publik merangkap profesi lain,
sebutkan
- c). Auditor non akuntan publik
4. Masa Kerja : a). sebagai akuntan tahun
b). sebagai akuntan dalam KAP saat ini tahun
5. Pendidikan : a). SMA c). S 1 (strata satu)
 b). Diploma 3 d). Pasca sarjana, sebutkan....
6. Status : a). Kawin b). Belum Kawin
7. Tingkat pendapatan keluarga:
 - a). Kurang dari Rp. 1.000.000 per bulan
 - b). Rp. 1.000.001 s/d Rp. 5.000.000 per bulan
 - c). Rp. 5.000.001 s/d Rp. 10.000.000 per bln
 - d). Lebih dari Rp. 10.000.000 per bulan
8. Posisi jabatan dalam KAP:
 - a). Staff asisten c). Manajer
 - b). Auditor senior d). Partner

PETUNJUK MENJAWAB

Berikut ini terdapat sejumlah pernyataan, dan anda diminta untuk memberikan pendapat tentang pernyataan-pernyataan tersebut berdasarkan tingkat penting tidaknya nilai tersebut bagi anda sebagai pedoman atau prinsip dalam hidup anda dan dalam menjalankan profesi anda, dengan memberikan tanda silang (X) pada tabel kuesioner yang telah tersedia.

Adapun arti tentang jawaban anda, adalah:

1	2	3	4	5	6	7
Sangat tidak penting						Sangat penting sekali

No	Pernyataan-pernyataan	1	2	3	4	5	6	7
1	Adanya pengakuan persamaan hak atas semua kesempatan yang ada, baik di saat berprofesi sebagai akuntan publik atau di luar profesi tersebut.							
2	Adanya rasa ketentraman diri yang saya peroleh dari bekerja sebagai akuntan publik.							
3	Pekerjaan sebagai akuntan publik dan organisasi yang dapat memberikan kekuasaan untuk mengendalikan orang lain							
4	Tercapainya keinginan saya, sehingga memberikan kepuasan bagi saya							
5	Adanya kebebasan bertindak dan berfikir dalam melaksanakan profesi saya sebagai akuntan publik dan dalam berorganisasi.							
6	Kegiatan yang berhubungan dengan hal-hal yang bersifat spritual.							
7	Perhatian dari orang lain terhadap diri saya, sikap saya dan terhadap pekerjaan saya.							
8	Adanya stabilitas sosial di sekitar lingkungan saya, baik saat melaksanakan profesi akuntan publik atau saat tidak melaksanakan.							
9	Pengalaman sebagai motivasi bagi saya dalam melakukan tindakan dan pekerjaan sebagai akuntan publik.							

No	Pernyataan-pernyataan	1	2	3	4	5	6	7
10	Penentuan tujuan hidup yang jelas sebelum saya memilih & menentukan pekerjaan yang tepat bagi saya							
11	Bertingkah laku yang sopan dan santun dalam setiap bertindak.							
12	Penghasilan atau gaji yang tinggi bagi saya sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah saya lakukan.							
13	Suatu keadaan dan kondisi yang melindungi kita secara rasional dari musuh							
14	Lingkungan organisasi atau non organisasi yang dapat menghargai diri sendiri							
15	Lingkungan dan orang-orang di sekitar pekerjaan saya sebagai akuntan publik, yang mementingkan membalas budi atas hutang budi di masa yang lalu							
16	Adanya kreativitas dalam bekerja dan berprofesi sebagai akuntan publik							
17	Pekerjaan sebagai akuntan publik dan organisasi yang bebas dari konflik (damai)							
18	Melakukan perencanaan waktu dalam setiap kegiatan, termasuk dalam bekerja sebagai akuntan publik							
19	Mempertimbangkan kematangan (kedewasaan) emosi pengambil keputusan dalam proses pengambilan keputusan, termasuk dalam proses audit.							
20	Pengendalian diri saya dalam bekerja sebagai akuntan publik dan dalam berorganisasi.							
21	Mempertimbangkan isu-isu atau masalah-masalah yang sedang populer dalam bekerja sebagai akuntan publik							
22	Mempertimbangkan hubungan keluarga dalam setiap tindakan saya.							
23	Lingkungan di sekitar saya, baik lingkungan kantor atau tidak yang memberikan pengakuan sosial							

No	Pernyataan-pernyataan	1	2	3	4	5	6	7
24	Memperhatikan apakah sikap dan tindakan kita selaras dengan alam (tidak merusak alam)							
25	Adanya hal-hal baru dalam hidup saya, termasuk saat saya bekerja sebagai akuntan publik.							
26	Mempertimbangkan sifat bijaksana dalam menjalankan profesi saya sebagai akuntan publik							
27	Keinginan yang tinggi terhadap jabatan dalam struktur organisasi pada kantor akuntan publik, tempat saya bekerja.							
28	Teman dan rekan sekerja yang mengutamakan persahabatan yang tulus							
29	Dalam bekerja sebagai akuntan publik, saya memperhatikan unsur seni yang ada didalam pekerjaan tersebut.							
30	Dalam bekerja sebagai akuntan publik, saya menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan. (misal: koreksi terhadap ketidak-adilan hukum)							
31	Dalam melakukan pekerjaan sebagai akuntan publik, harus memiliki rasa percaya diri dan independen.							
32	Menghindari tindakan-tindakan yang cukup ekstrim saat melaksanakan profesi akuntan publik.							
33	Perhatian terhadap kesetian teman atau kelompok yang berhubungan dengan kita							
34	Bekerja keras dan berambisi untuk mencapai tujuan hidup saya.							
35	Dalam bekerja sebagai akuntan publik dan berorganisasi, saya mempertimbangkan dan mentoleransi terhadap perbedaan ide							
36	Bersifat rendah hati dalam setiap tindakan, baik dalam melaksanakan pekerjaan atas profesi saya ataupun dalam kegiatan yang lain							

No	Pernyataan-pernyataan	1	2	3	4	5	6	7
37	Keberanian saya dalam mengambil resiko, termasuk dalam bekerja sebagai akuntan publik.							
38	Perhatian saya terhadap perlindungan lingkungan di sekitar saya							
39	Kekuatan dalam diri saya untuk dapat mempengaruhi orang-orang di sekitar saya.							
40	Sifat yang menunjukkan perhatian terhadap orang yang lebih tua							
41	Melakukan seleksi terhadap berbagai tujuan kita							
42	Kesehatan secara fisik dan mental dalam bekerja sebagai akuntan publik.							
43	Mengutamakan kemampuan diri (misalnya kompeten, efektif dan efisien) dalam berprofesi sebagai akuntan publik.							
44	Ikut serta dalam berbagai kegiatan dalam kemasyarakatan, dan menjadikannya bagian dari kehidupan saya							
45	Mengutamakan kejujuran dalam setiap tindakan baik dalam bekerja sebagai akuntan publik ataupun dalam kondisi tidak bekerja.							
46	Selalu mengutamakan menjaga Image (nama baik)							
47	Selalu mematuhi semua kewajiban saya dalam segala situasi, termasuk dalam menjalankan profesi akuntan publik.							
48	Perlunya cara berfikir yang logis dalam menghadapi masalah, baik dalam bekerja sebagai akuntan publik atau dalam kehidupan sehari-hari							
49	Mengutamakan sifat suka menolong orang lain							
50	Membaca, menonton TV, piknik dan segala sesuatu dengan tujuan untuk menikmati hidup							
51	Mengutamakan kewajiban-kewajiban dan aturan agama dalam segala hal							

No	Pernyataan-pernyataan	1	2	3	4	5	6	7
52	Perlunya bertanggung jawab atas tindakan dan pekerjaan yang telah saya lakukan							
53	Menanyakan kepada pimpinan setiap tugas yang saya terima.							
54	Memaafkan kesalahan orang lain terhadap diri saya, baik kesalahan yang disengaja atau tidak							
55	Dalam bekerja, kesuksesan merupakan tujuan utama yang ingin saya capai.							
56	Kebersihan, kerapian dan keteraturan dalam bekerja sebagai akuntan publik.							