

**PERBEDAAN PERSEPSI ATRIBUT PEKERJAAN DAN  
KEPUASAN KERJA DALAM PERSPEKTIF LAKI-LAKI,  
PEREMPUAN, TUA, DAN MUDA TERHADAP PROFESI  
AKUNTANSI**

**(Studi Empiris pada Profesi Akuntansi di Propinsi Lampung)**

**TESIS**

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



**Diajukan oleh :**

**Nama : Yulita Zanaria**

**Nim : C4C005289**

**PROGRAM STUDI MAGISTER SAINS AKUNTANSI  
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG**

**2007**

**PENGARUH MENGENAI PERSEPSI ATRIBUT PEKERJAAN  
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP USIA DAN GENDER  
PADA PROFESI AKUNTANSI**  
(Studi Empiris pada Profesi Akuntansi di Propinsi Lampung)

**TESIS**

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



Oleh :

Yulita Zanaria

C4C005289

Disetujui oleh :

Pembimbing I

Pembimbing II

Tanggal:

Tanggal:

Dra. Zulaikha, M.Si, Akt

Drs. H.M. Choliq Mahfud, M.Si, Akt

Tesis berjudul

**PERBEDAAN PENGARUH PERSEPSI ATRIBUT PEKERJAAN  
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LAKI-LAKI,  
PEREMPUAN, TUA, DAN MUDA PADA PROFESI AKUNTANSI  
(Studi Empiris pada Profesi Akuntansi di Propinsi Lampung)**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh

**Yulita Zanaria**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 07 Januari 2008

Dan telah dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima

Pembimbing

Pembimbing Utama/Ketua

Pembimbing/Anggota

**Dra. Zulaikha, MSi, Akt**

**Drs. H.M. Choliq Mahfud, MSi, Akt**

Tim Penguji

**Dr. Tarmizi Achmad, MSi, Akt**

**Drs. Raharja, MSi, Akt**

**Drs. H.M. Didik Ardiyanto, MSi, Akt**

Semarang, 07 Januari 2008  
Universitas Diponegoro  
Program Pascasarjana  
Program Studi Magister Sains Akuntansi

Ketua Program

**Dr. H. Mohamad Nasir, MSi, Akt**

**PENGARUH PERSEPSI ATRIBUT PEKERJAAN DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP USIA DAN GENDER PADA  
PROFESI AKUNTANSI**

**(Studi Empiris pada Profesi Akuntansi di Propinsi Lampung)**

**TESIS**

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



Oleh :

Yulita Zanaria

C4C005289

Disetujui oleh :

Pembimbing I

Pembimbing II

Tanggal:

Tanggal:

Dra. Zulaikha, M.Si, Akt

Drs. H.M. Choliq Mahfud, M.Si, Akt

## **SURAT PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis yang diajukan adalah hasil karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di Perguruan Tinggi lain, sepanjang pengetahuan saya, tesis ini belum pernah ditulis atau diterbitkan oleh pihak lain kecuali yang diacu secara tertulis dan disebutkan pada daftar pustaka.

Semarang, Desember 2007

Yulita Zanaria

Motto :

*Dengan Ilmu Kehidupan Menjadi Mudah, Dengan Seni  
Kehidupan Menjadi Indah, Dengan Agama Kehidupan Menjadi  
Terarah Dan Bermakna (KH. Muhti Ali)*

## **ABSTRACT**

*This study examines the influence of work-related attributes and job satisfaction on age and gender in accounting profession Continuing research by Moyes et al. (2006), as for becoming object from this research is accounting profession which located in Lampung Propinsi of Indonesia.*

*This research represent the empirical test which used random sampling techniques in data collection. Data were collected using a survey of 113 accounting profession in Lampung Propinsi of Indonesia. Data analysis uses Logistic Regression with the program SPSS for windows 13.00 version.*

*Result of hypothesis Examination indicate that from two hypothesis raised, all accepted hypothesis. Accepted Hypothesis is hypothesis 1 (there are influence between work-related attributes and job satisfaction to age of accouting profession), hypothesis 2 (there are influence between work-related attributes and job satisfaction to gender of accountig profession).*

**Keywords:** *Accouting Profession, work-related attributes, and job satisfaction*

## **ABSTRAKSI**

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh Atribut Pekerjaan dan Kepuasan Kerja terhadap Usia dan Gender pada Profesi Akuntansi di Propinsi Lampung. Penelitian ini merupakan replikasi dan modifikasi penelitian yang dilakukan oleh Moyes *et al.* (2006).

Penelitian ini merupakan penelitian empiris dengan teknik *random sampling* di dalam pengumpulan data. Data diperoleh dengan melakukan survey terhadap 113 profesi akuntansi yang berlokasi di Propinsi Lampung, Indonesia. Analisis data dilakukan dengan menggunakan *Logistic Regression* dengan program SPSS versi 13.00 *for Windows*.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa dari 2 hipotesis yang diajukan semua diterima. Hipotesis yang diterima yaitu hipotesis 1 (terdapat pengaruh antara Atribut Pekerjaan dan Kepuasan Kerja terhadap Usia Pada Profesi Akuntansi), hipotesis 2 (terdapat pengaruh antara Atribut Pekerjaan dan Kepuasan Kerja terhadap Gender pada Profesi Akuntansi).

**Keywords:** Profesi Akuntansi, Atribut Pekerjaan, Kepuasan Kerja

## KATA PENGANTAR

### **Bismillahirrahmanirrahim**

Puji dan syukur atas karunia Allah SWT dengan kemurahan-Nya, sehingga saya bisa menyelesaikan tesis sebagai tugas akhir dalam menempuh studi Program Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro. Proses pencarian topik penelitian ini tidak terlepas dari diskusi dan masukan dari pihak antara lain dari Ibu Dra. Zulaikha, M.Si, Akt sebagai dosen pembimbing utama yang banyak memberikan masukan atas proposal. Peranan bapak Drs.H.M. Choliq Mahfud, M.Si, Akt sebagai pembimbing kedua yang dengan penuh kesabaran dan ketelitian mengarahkan, sungguh mendorong semangat saya dalam menyelesaikan tesis ini.

Penyelesaian tesis ini telah melibatkan banyak pihak, untuk itu saya menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Mohammad Nasir, M.Si, Akt selaku Ketua Program Studi Magister Sains Akuntansi FE UNDIP
2. Ibu Dra. Zulaikha, M.Si, Akt sebagai dosen pembimbing utama.
3. Bapak Drs. H.M.Choliq Mahfud, M.Si, Akt sebagai dosen pembimbing kedua
4. Bapak Prof. Dr. Imam Ghozali, M.Com, Akt atas ilmu yang telah diberikan.
5. Ibu Dra. Endang Kiswara, M.Si, Akt atas masukan dan saran selama penulisan tesis.
6. Bapak Drs. Basuki .H.P, M.Si, Akt atas masukan dan saran selama penulisan tesis.
7. Ibu Andri Prastiwi, SE, M.Si, Akt atas masukan dan saran selama penulisan tesis.
8. Seluruh dosen pada Program Studi Magister Sains Akuntansi FE UNDIP yang telah memberikan tambahan pengetahuan kepada saya selama mengikuti pendidikan.
9. Seluruh staf pengelola dan admisi Program Studi Magister Sains Akuntansi FE UNDIP atas dukungannya sehingga proses belajar menjadi lebih menyenangkan.

10. Orang tua saya yang tersayang, yang selama ini telah memberikan dukungan, pengorbanan, dan kasih sayang yang telah diberikan kepada saya. Tanpa itu semua, saya tidak akan bisa menyelesaikan pendidikan ini.
11. Teman-teman Maksi Angkatan XIV, yang selama ini telah mendukungku selalu.
12. Para responden dan *contact person* atas partisipasi dan dukungannya.

Akhirnya kepada semua pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu, saya mengucapkan banyak terima kasih atas semua bantuan yang diberikan. Semoga Allah melimpahkan berkah dan rahmad-Nya bagi semua bapak, ibu dan saudara yang telah berbuat baik untuk saya.

Semarang, Desember 2007

Yulita Zanaria

## DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN .....	i
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS .....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iii
ABSTRACT .....	iv
ABSTRAKSI .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii

### **BAB I : PENDAHULUAN**

1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	7
1.3. Tujuan Penelitian .....	8
1.4. Manfaat Penelitian .....	8
1.5. Sistematika Penulisan .....	8

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

2.1. Telaah Teori .....	10
2.1.1. Profesi Akuntansi .....	10
2.1.2. Pengertian Persepsi .....	13
2.1.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Persepsi .....	14
2.1.4. Atribut Pekerjaan .....	15
2.1.5. Pengertian Gender .....	17
2.1.6. Kepuasan Kerja .....	19
2.1.7. Tingkat Kepuasan Kerja .....	21
2.2. Review Penelitian Terdahulu .....	22
2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis .....	24
2.4. Hipotesis Penelitian .....	24

2.4.1. Hubungan Atribut Pekerjaan dan Kepuasan kerja dengan Usia pada Profesi Akuntansi .....	24
2.4.2. Hubungan Persepsi Atribut Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Gender pada Profesi Akuntansi .....	25

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

3.1. Disain Penelitian .....	28
3.2. Populasi dan Sampel .....	28
3.3. Prosedur Pengumpulan Data .....	29
3.4. Variabel Penelitian .....	29
3.5. Definisi Operasional Variabel .....	29
3.5.1. Usia pada Profesi Akuntansi .....	29
3.5.2. Gender pada Profesi Akuntansi .....	30
3.5.3. Kepuasan Kerja dan Atribut Pekerjaan Profesi Akuntansi .....	30
3.6. Teknik Analisa Data .....	31
3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Data .....	31
3.6.2. Statistik Deskriptif .....	33
3.6.3. Analisis Faktor .....	33
3.6.4. Uji Hipotesis .....	34
3.6.5. Justifikasi Statistik .....	36

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1. Gambaran Umum Responden .....	38
4.2. Uji Kualitas Data .....	39
4.3. Analisis Data .....	43
4.4. Pengujian Hipotesis .....	48
4.4.1. Pengujian H1 .....	49
4.4.1. Pengujian H2 .....	53
4.5. Pembahasan .....	56

### **BAB V : KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN**

5.1. Kesimpulan .....	58
5.2. Keterbatasan Penelitian.....	59
5.3. Saran-saran.....	60

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	22
Tabel 4.1 Rincian Pengembalian Kuesioner .....	38
Tabel 4.2 Reliability Statistic .....	39
Tabel 4.3 Item-Total Statistics .....	40
Tabel 4.4 Reliability Statistic .....	42
Tabel 4.5 KMO and Bartlett's Test .....	43
Tabel 4.6 KMO and Bartlett's Test .....	44
Tabel 4.7 Total Variance Explained.....	45
Tabel 4.8 Rotated Component Matrix.....	46
Tabel 4.9 Pengelompokkan Indikator Kedalam Masing-Masing Faktor .....	47
Tabel 4.10 Nama masing-masing Faktor .....	48
Tabel 4.11 Iteration History .....	49
Tabel 4.12 Model Summary.....	50
Tabel 4.13 Hosmer and Lemeshow Test.....	50
Tabel 4.14 Model Summary.....	51
Tabel 4.15 Variables in the Equation .....	52
Tabel 4.16 Variables not in the Equation.....	52
Tabel 4.17 Iteration History .....	53
Tabel 4.18 Model Summary.....	53
Tabel 4.19 Hosmer and Lemeshow Test.....	54
Tabel 4.20 Model Summary.....	55
Tabel 4.21 Variables in the Equation.....	55
Tabel 4.22 Variables not in the Equation.....	56

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran Teoritis .....	27
---	----

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen Penelitian

Lampiran 2 Tabulasi Data

Lampiran 3 Output Reliability Semua Indikator

Lampiran 4 Output Reliability Setelah Mengeluarkan Indikator yang Tidak Reliabel

Lampiran 5 Output Validitas Data

Lampiran 6 Ouput Factor Analysis 1

Lampiran 7 Ouput Factor Analysis 2

Lampiran 8 Ouput Logistic Regression Untuk Usia Profesi Akuntansi

Lampiran 9 Ouput Logistic Regression Untuk Gender Profesi Akuntansi

Lampiran 10 Output Uji Beda dengan *Independetn Sample T-Test*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Kesadaran akan pentingnya sumber daya manusia dapat mendorong perusahaan untuk menanamkan norma, perilaku, nilai-nilai dan keyakinan yang dapat dijadikan sarana untuk mencapai kepuasan kerja. Kepuasan kerja berhubungan dengan atribut pekerjaan yang dijalani oleh suatu profesi. Atribut pekerjaan merupakan suatu proses kegiatan yang dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan. Profesi akuntansi sebagai salah satu bentuk pekerjaan yang juga memperhatikan unsur kepuasan kerja secara profesional atas pekerjaan yang mereka lakukan. Persepsian tentang atribut kerja dapat dipengaruhi oleh usia dan gender, seperti fenomena yang dikemukakan oleh beberapa penelitian yang mengatakan bahwa terjadinya perbedaan pengakuan tentang harapan dan konsep antar gender (Brush *et al.*, 1987; Witt and Nye, 1992).

Perubahan lingkungan kerja dan konsep tentang gender itu sendiri mendorong dan menyebabkan terjadinya perubahan perhatian pada dunia kerja. Fakih (1996: 8) menyatakan bahwa gender merupakan suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksi secara sosial maupun kultural. Gender merujuk pada perbedaan-perbedaan dan relasi-relasi sosial antara anak perempuan dan anak laki-laki, perempuan dan laki-laki dewasa yang dipelajari dan sangat bervariasi di dalam dan antar budaya, serta berubah dari waktu ke waktu (Haspels dan Suriyasarn, 2005).

Ketidakadilan kesetaraan gender dalam masyarakat dapat dilihat dari sejumlah indikator yakni: marginalisasi perempuan; subordinasi; pandangan

stereotype; kekerasan (*violence*) dan beban kerja ganda (Subiyantoro, 2005). Kesenjangan di bidang ini terlihat dari tingkat partisipasi perempuan dalam angkatan kerja masih jauh lebih rendah dibandingkan laki-laki. Demikian juga dengan akses terhadap sumber daya ekonomi. Data BPS tentang Statistik Kesejahteraan Rakyat 1999-2002 menunjukkan bahwa Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) masih jauh lebih rendah dibandingkan laki-laki, yaitu 45% (2002) sedangkan laki-laki 75,34%. Sedangkan ditahun 2003 TPAK laki-laki lebih besar dibanding TPAK perempuan yakni 76,12% berbanding 44,81%. (Subiyantoro, 2005).

Penelitian yang mengkaji tentang gender dan atribut pekerjaan dalam profesi akuntansi telah banyak dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Wright dan Hamilton (1978) menyatakan bahwa atribut pekerjaan terkait dengan usia. Karyawan yang berusia muda mempunyai peluang lebih besar untuk memperoleh promosi atau mengembangkan dirinya daripada karyawan yang sudah tua dalam organisasi. Beutel dan Marini (1995) menunjukkan pentingnya pemilihan karyawan yang disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan berdasarkan gender. Secara umum karyawan akan memperhatikan faktor gaji dan kesempatan untuk mengembangkan diri dalam perusahaan, namun karyawan perempuan lebih senang apabila mendapat penghargaan pada dirinya, mencapai kepuasan kerja dan dapat menjaga hubungan yang baik dengan teman kerja (Beutel dan Marini, 1995). Perbedaan ini membuat karyawan perempuan memiliki motivasi untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi.

Kondisi seperti inilah yang menjadi perhatian banyak perusahaan akhir-akhir ini bahkan perhatian banyak perusahaan saat ini sampai pada pemberian

kompensasi atau pesangon bagi karyawan. Perhatian terhadap pemberian kompensasi tersebut didasarkan pada prestasi kerja yang dilakukan karyawan (Helyar, 2005).

Terjadinya diskriminasi terhadap usia karyawan menyebabkan diberlakukannya larangan diskriminasi pada perusahaan yang memiliki tenaga kerja. Diskriminasi gender diartikan sebagai setiap perbedaan, pengeluan (*exclusion*), atau preferensi berdasarkan pada gender, gender (atau penggolongan lain yang ada di masyarakat seperti etnis, warna, agama, atau opini politik), yang berakibat pada peniadaan atau pengurangan kesetaraan kesempatan dan perlakuan (Haspels dan Suriyasarn, 2005). Selanjutnya Haspels dan Suriyasarn (2005) menyatakan bahwa ada dua jenis diskriminasi gender yaitu diskriminasi langsung dan tidak langsung. Diskriminasi langsung pada umumnya disengaja dan eksplisit, atau bahkan kadang-kadang diskriminasi langsung ditemukan secara eksplisit dalam hukum. Sebagai contoh perempuan tidak dapat secara sah memiliki harta seperti bangunan atau tanah, perempuan yang menikah tidak dapat menandatangani dokumen legal, batas umur pensiun bagi laki-laki dan perempuan berbeda, dll (Haspels dan Suriyasarn, 2005). Diskriminasi tidak langsung merujuk pada situasi, peraturan, atau praktek yang kelihatannya netral tetapi pada kenyataannya membawa akibat adanya perlakuan yang berbeda bagi sebagian orang (Haspels dan Suriyasarn, 2005). Sebagai contoh perusahaan-perusahaan lebih senang merekrut laki-laki dibandingkan dengan perempuan usia mengasuh anak, sebab mereka memperhitungkan bahwa perempuan tersebut akan lebih sering tidak masuk kerja karena kehamilan atau urusan keluarga.

Diskriminasi gender pada profesi akuntansi di banyak perusahaan telah banyak diteliti. Penelitian yang dilakukan oleh Hardin *et al.* (2002) menyatakan bahwa dengan bertambahnya banyak karyawan perempuan yang bekerja pada

perusahaan mengakibatkan adanya diskriminasi terhadap karyawan perempuan yang menerima gaji lebih rendah daripada karyawan laki-laki, walaupun keduanya sama-sama melaksanakan pekerjaan dengan baik, memiliki ketrampilan yang sama dan mempunyai tanggung jawab yang sama dalam pekerjaan. Diskriminasi tersebut terjadi karena laki-laki dianggap lebih mampu untuk menyelesaikan pekerjaan yang lebih besar dalam perusahaan.

Diskriminasi gender tidak hanya terjadi pada segi kemampuan saja, melainkan dari segi gaji atau kesejahteraan juga terjadi diskriminasi. Haspels dan Suriyasarn (2005) menyebutkan bahwa rata-rata perempuan berpenghasilan  $\frac{2}{3}$  dari penghasilan laki-laki di semua jenis pekerjaan dan perempuan masih berpenghasilan rendah dari laki-laki di semua tingkat pendidikan. Hanya sebagian saja dari kesenjangan dalam penghasilan ini yang dapat dijelaskan oleh perbedaan dalam hal tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang berarti bahwa diskriminasi gender dalam menerima upah yang sama untuk pekerjaan dengan nilai yang sama masih tersebar luas.

Breden (2001) meneliti tentang diskriminasi gender terhadap karyawan di Amerika, penelitian tersebut menemukan bukti bahwa masih terdapat diskriminasi terhadap gender pada perusahaan di Amerika. Trisnaningsih dan Iswati (2003) meneliti tentang perbedaan kinerja auditor dilihat dari segi gender di Indonesia ditemukan hasil bahwa terdapat kesetaraan komitmen organisasi antara auditor pria dan perempuan, terdapat perbedaan motivasi antara pria dan perempuan, terdapat perbedaan kesempatan kerja antara auditor pria dan perempuan, terdapat perbedaan kepuasan kerja antara auditor pria dan perempuan. Hal ini dapat diartikan bahwa terdapat perbedaan kinerja auditor pria dan perempuan.

Becker (1980) menguji persepsi atribut pekerjaan pada profesi akuntansi yang lulus antara tahun 1978 sampai dengan 2003 di sebuah Universitas yang berada di Amerika. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada beberapa perbedaan mengenai persepsi atribut pekerjaan berdasarkan gender namun tidak ditemukan perbedaan mengenai persepsi atribut pekerjaan berdasarkan usia profesi akuntansi. Sebagai contohnya adalah karyawan yang berusia muda memandang peluang promosi lebih terbuka daripada karyawan yang sudah tua dengan mengabaikan faktor gender dan pengalaman kerja. Profesi akuntansi yang berjenis kelamin perempuan merasa masih terjadi diskriminasi terhadap mereka dalam perusahaan.

Para ahli sumber daya manusia menganggap bahwa ada hubungan antara pekerjaan dengan gender. Adanya hubungan tersebut dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara kepuasan kerja karyawan laki-laki dan perempuan adalah berbeda (Tolbert dan Moen, 1998). Adanya perbedaan kepuasan kerja karyawan laki-laki dan perempuan berarti juga terjadi perbedaan persepsi atribut pekerjaan dari profesi akuntansi berdasarkan usia dan gender.

Diskriminasi terhadap gender tersebut, di Indonesia diatur dalam undang-undang antara lain UU No.1 tahun 1951 tentang berlakunya UU pengawasan perburuhan tahun 1948 Nomor 23, UU No. 14 tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja, UU No. 7 tahun 1984 tentang pengesahan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan, UU No. 25 tahun 1997 jo. UU No. 11 tahun 1998 tentang ketenagakerjaan, UU No. 21 tahun 1999 tentang pengesahan *ILO Convention No. 111 concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation*. Secara khusus, pasal 6 UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

menyatakan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris tentang pengaruh usia dan gender atas persepsi profesi akuntansi terhadap kepuasan kerja dan atribut pekerjaan. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Moyes *et al.*, (2006). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Moyes *et al.*, (2006) adalah terletak pada responden yang dipakai dalam penelitian, yaitu profesi akuntansi yang terdapat di Propinsi Lampung. Propinsi Lampung dipilih karena menurut Moyes *et al.* (2006) menyatakan bahwa penelitiannya tersebut dapat direplikasi dengan menerapkannya dilain negara dengan mempertimbangkan faktor geografis.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Usia dan gender merupakan faktor yang dapat berpengaruh pada persepsi seseorang dalam bekerja. Munculnya ketidakadilan gender akhir-akhir ini meningkatkan persepsi seseorang dalam menekuni suatu pekerjaan. Di Indonesia, ketidakadilan gender ini diatur dalam undang-undang antara lain adalah UU No.1 tahun 1951 tentang berlakunya UU pengawasan perburuhan tahun 1948 Nomor 23, UU No. 14 tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja, UU No. 7 tahun 1984 tentang pengesahan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan, UU No. 25 tahun 1997 jo. UU No. 11 tahun 1998 tentang ketenagakerjaan, UU No. 21 tahun 1999 tentang pengesahan *ILO Convention No. 111 concerning Discrimination in Respet of Employment and Occupation*. Secara

khusus, pasal 6 UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Berlakunya undang-undang tentang gender tersebut diharapkan dapat mengurangi kesenjangan gender pada semua aspek, termasuk juga aspek pekerjaan. Berdasarkan uraian di atas, maka selanjutnya dapat dirumuskan permasalahan dalam bentuk pertanyaan sebagaimana berikut:

1. Apakah usia pada profesi akuntansi berpengaruh dalam mempersepsikan kepuasan kerja dan atribut pekerjaan?
2. Apakah gender pada profesi akuntansi berpengaruh dalam mempersepsikan kepuasan kerja dan atribut pekerjaan?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menguji perbedaan persepsi kepuasan kerja dan atribut pekerjaan terhadap usia pada profesi akuntansi.
2. Untuk menguji perbedaan persepsi kepuasan kerja dan atribut pekerjaan terhadap gender pada profesi akuntansi.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada:

1. Memberikan bukti empiris mengenai kepuasan kerja dan persepsi atribut pekerjaan berdasarkan usia dan gender pada profesi akuntansi khususnya di Propinsi Lampung.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini juga diharapkan berkontribusi sebagai bahan pertimbangan bagi pengambil keputusan di Pemerintah Propinsi Lampung khususnya dan institusi-institusi sejenis pada umumnya dalam mengambil keputusan terkait dengan diberlakukannya Undang-undang gender atau diskriminasi gender yang telah ada.

### **1.5. Sistematika Penulisan Tesis**

Proposal penelitian ini akan disusun dengan sistematika yang di bagi dalam 3 bab, bab I merupakan pendahuluan yang akan membahas fenomena empiris yang menjadi latar belakang penelitian. Selanjutnya bagian tersebut akan menguraikan perumusan masalah, tujuan serta manfaat penelitian yang dilakukan. Pada bab II berisi tinjauan pustaka yang menjadi acuan pemahaman teoritis dalam penelitian ini, review penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran teoritis serta pengembangan hipotesis penelitian.

Bab III akan menguraikan metode yang digunakan dalam penelitian ini, yang antara lain meliputi Desain Penelitian, Populasi, Unit Analisis, Ukuran Sampel, Teknik Sampel, Respon Rate dan Jumlah Responden, Variabel Penelitian dan Definisi Variabel Operasional dan Instrumen Penelitian, serta Teknik Analisis Data.

Bab IV akan meguraikan tentang data penelitian, hasil penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian. Bab V menguraikan kesimpulan dari hasil dan pembahasan penelitian, keterbatasan dan saran-saran terhadap pengembangan teori dan aplikasi.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Telaah Teori**

##### **2.1.1. Profesi Akuntansi**

Kata profesi berasal dari bahasa latin yaitu *professus* yang semula mempunyai makna berhubungan dengan sumpah atau janji yang bersifat keagamaan. Oleh karena itu, ada pengertian khusus yang mendasari arti profesi itu sendiri. Profesi adalah bidang pekerjaan yang dilandasi dengan pendidikan (keterampilan, kejujuran, dan sebagainya) tertentu (Enjel, 2006). Akuntansi sebagai salah satu bentuk profesi yang saat ini sedang berjalan, sebenarnya telah menunjukkan adanya pembagian secara tegas mengenai tugas dan wewenang dari setiap pelaku atau pelaksana. Profesi akuntansi adalah suatu profesi yang digeluti oleh para lulusan

Sarjana (S-1) Jurusan Akuntansi yang mempunyai kemauan dan kemampuan untuk menjadi seorang tenaga akuntansi (Standar Kompetensi Nasional, 2003). Terdapat dua profesi utama yang secara tegas bisa menunjukkan perbedaan prinsip dalam bidang akuntansi yaitu Profesi Akuntan (*Accountant*) dan Profesi Pemegang Buku (*Book Keeper*).

Seseorang agar bisa menjalankan profesi akuntan, seorang lulusan Sarjana (S-1) Jurusan Akuntansi harus melalui 2 (dua) tahapan yang pada dasarnya merupakan proses sertifikasi. Adapun tahapan tersebut adalah Pendidikan Profesi Akuntan (PPA), Ujian Sertifikasi Akuntan Publik (USAP).

Profesi pemegang buku (*Book Keepers*) merupakan profesi bidang keahlian akuntansi yang dapat dilakukan oleh lulusan Sarjana (S-1) Jurusan Akuntansi yang tidak mengembangkan profesinya ke jalur Profesi Akuntan, sehingga kompetensinya hanya berada di tingkat pemegang buku. Disamping itu profesi pemegang buku ini juga bisa dilakukan oleh para lulusan dibawah Sarjana (S-1) yang telah menempuh pendidikan di bidang keahlian akuntansi melalui pendidikan vokasi (kejuruan atau diploma). Standar Kompetensi Nasional (2003) mengklasifikasikan tingkatan pengembangan kompetensi pada profesi pemegang buku, sebagai berikut :

1. Pemegang Buku Pratama

Merupakan tingkat kemampuan pemegang buku yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan yang sederhana, berulang-ulang, secara efisien dan memuaskan berdasar pada kriteria atau prosedur yang telah ditetapkan dengan kemampuan mandiri.

2. Pemegang Buku Madya

Merupakan tingkat kemampuan pemegang buku yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan yang memerlukan pilihan, aplikasi dan integrasi dari sejumlah elemen atau data/informasi untuk membuat penilaian atas kualitas proses dan hasil.

### 3. Pemegang Buku Utama

Merupakan tingkat kemampuan pemegang buku yang dibutuhkan untuk mengevaluasi dan menggunakan prinsip-prinsip (rumus) dalam rangka menentukan cara yang terbaik dan tepat untuk pendekatan kegiatan.

### 4. Pemegang Buku Ahli

Merupakan tingkat kemampuan pemegang buku yang dibutuhkan menetapkan kriteria untuk penilaian kualitas proses dan hasil.

Masih banyak orang Indonesia tidak mengenal dengan benar apa sebetulnya seorang akuntan itu dan terutama apa fungsinya di dalam masyarakat (Mulyani, 2006). Akuntan merupakan suatu profesi yang setara dengan profesi dokter, pengacara, atau insinyur (Mulyani, 2006). Profesi ini menuntut kompetensi teknis yang tinggi. Masyarakat memberi penghargaan khusus pada profesi ini karena kompetensi teknisnya itu tidak lazim dimiliki oleh orang awam. Di Indonesia para akuntan bergabung dalam wadah Ikatan Akuntan Indonesia (IAI).

Mulyani (2006) menyatakan bahwa dilihat dari bidang pekerjaan yang ditekuni oleh para akuntan, maka akuntan yang ada di Indonesia dapat dikelompokkan ke dalam golongan sebagai berikut:

1. Akuntan Intern, yaitu akuntan yang bekerja sebagai pegawai dalam bidang akuntansi di perusahaan milik negara dan daerah serta perusahaan swasta.
2. Akuntan Publik, yaitu akuntan yang bekerja dengan membuka kantor akuntan publik yang memberikan pelayanan kepada perusahaan dalam bidang audit, penyusunan sistem akuntansi dan jasa lainnya secara independen.
3. Akuntan Pemerintah, yaitu akuntan yang bekerja sebagai pegawai pemerintah yang bidang dan aktivitas pekerjaannya berkaitan langsung dengan bidang akuntansi, seperti bekerja di BPKP, BPK, kantor pajak dan sebagainya.
4. Akuntan Pendidik, yaitu akuntan yang bergerak dalam bidang pendidikan, baik sebagai dosen maupun sebagai guru di sekolah lanjutan.
5. Akuntan yang bekerja di luar bidang akuntansi. Selain dalam keempat bidang di atas, masih ada para akuntan yang bekerja di luar bidang yang berkaitan dengan akuntansi, misalnya akuntan yang membuka usaha sendiri, akuntan yang bekerja di pemerintahan tetapi tidak dalam bidang akuntansi dan sebagainya.

### **2.1.2. Pengertian Persepsi**

Persepsi adalah tanggapan (penerimaan) langsung dari sesuatu atau proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui panca inderanya (Ludigdo, 1999). Persepsi mencakup penerimaan, pengorganisasian, dan penafsiran stimulus yang telah diorganisasi dengan cara yang dapat mempengaruhi perilaku dan membentuk sikap (Retnowati, 2003). Gibson (dalam Retnowati, 2003) menyatakan ada beberapa faktor penting khusus yang menyebabkan perbedaan individual dalam perilaku yaitu persepsi, sikap, kepribadian dan belajar. Melalui pemahaman persepsi individu, seseorang dapat meramalkan bagaimana perilaku individu itu didasarkan pada

persepsi mereka mengenai apa realita itu, bukan mengenai apa realita itu sendiri (Retnowati, 2003).

Hall (1983) menyatakan bahwa persepsi merupakan kesediaan individu untuk merespon obyek-obyek dan kejadian-kejadian di lingkungannya yang diterima organ tubuh individu sebagai suatu stimulus. Persepsi menurut Pareek (1984) merupakan suatu cara kerja atau proses yang rumit dan aktif, dimana persepsi tersebut terdiri dari serangkaian proses. Proses tersebut terdiri dari proses menerima stimulus, menyeleksi, mengorganisasikan, mengartikan, menguji, dan memberikan reaksi kepada stimulus tersebut, sehingga persepsi merupakan penentu yang sangat penting bagi sikap dan perilaku seseorang.

Hilgard dan Atkinson (1991) menyatakan bahwa persepsi adalah sebagai proses mengorganisasikan dan menafsirkan pola stimulus dalam lingkungan. Otak manusia (individu) secara aktif mengolah informasi yang diterima dan mengubahnya dalam bentuk dan kategori baru. Persepsi mengacu pada cara bagaimana seseorang menginterpretasikan stimulus yang ada di lingkungan. Stimulus mungkin sangat lemah sehingga individu tidak menyadari keberadaannya. Persepsi terhadap stimulus tersebut akan mempengaruhi pikiran individu. Setiap individu mempunyai persepsi yang berbeda-beda walaupun terhadap obyek yang sama, hal ini terutama dipengaruhi oleh stimulus itu sendiri dan keadaan individu, seperti pengalaman masa lalu, suasana hati, dan kebutuhan individu yang bersangkutan (Gusniarti, 2002).

### **2.1.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Persepsi**

Tagiuri dalam Harvey dan Smith (1977) menyatakan bahwa ada 3 faktor yang mempengaruhi persepsi, yaitu keadaan stimulus yang diamati, situasi sosial tempat pengamatan itu terjadi dan karakteristik pengamatan. Walgito (1991) menjelaskan bahwa persepsi terdiri dari: (a) stimulus agar dapat dipersepsi, stimulus harus cukup kuat, melampaui ambang batas, berwujud manusia atau tidak (bila tidak berwujud manusia, ketepatan persepsi ada pada individu), (b) keadaan individu dari segi fisiologis dan psikologis, di mana segi fisiologis sistem syaraf harus dalam keadaan baik, sedangkan secara psikologis, pengalaman, kerangka acuan, perasaan, kemampuan berpikir dan motivasi akan berpengaruh dalam persepsi seseorang, dan terakhir (c) lingkungan atau situasi, di mana bila objeknya manusia, maka objek dengan lingkungan yang melatar belakangnya merupakan kesatuan yang sulit dipisahkan.

#### **2.1.4. Atribut Pekerjaan**

Atribut pekerjaan merupakan semua kegiatan dalam pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam memandang pekerjaannya yang berkaitan dengan pencapaian kepuasan kerja pada mereka saat bekerja. Smith *et al.* (1996) secara lebih rinci mengemukakan berbagai dimensi dalam pencapaian kepuasan kerja yang kemudian dikembangkan menjadi atribut kerja yang dapat diukur melalui: (1) menarik atau tidaknya jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja; (2) jumlah kompensasi yang diterima oleh pekerja; (3) kesempatan untuk promosi jabatan; (4) kemampuan atasan dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku dan (5) dukungan rekan kerja.

Smith, Kendal dan Hullin (dalam Luthan 1995) menyatakan bahwa ada lima dimensi yang paling penting dalam pekerjaan, dimana orang akan memberikan respon terhadap kepuasan kerja yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri

Sikap karyawan terhadap pekerjaan dan yang berkaitan dengan pekerjaan serta seberapa jauh fokus karyawan terhadap pekerjaan tersebut.

2. Gaji atau imbalan yang sepadan

Sikap karyawan terhadap gambaran yang diterima, seberapa penting upah atau imbalan dan jumlah yang diterima bagi dirinya.

3. Kesempatan Promosi

Sikap karyawan terhadap kesempatan promosi di perusahaan dan hal-hal yang berkaitan dengan seberapa penting kesempatan tersebut serta bagaimana tanggapan terhadap penerapannya.

4. Supervisi atau atasan

Sikap karyawan terhadap atasan, memberikan petunjuk, memberikan tanggapan terhadap pekerjaan yang dilakukan serta menanggapi pendapat karyawan dan sejauh mana karyawan merasa terdorong untuk bekerja lebih baik.

5. Rekan kerja

Tanggapan dan perasaan karyawan terhadap rekan kerja berkaitan dengan kerja sama, penyesuaian diri dan suasana kerja.

Persepsi merupakan suatu proses dalam diri seseorang untuk mengetahui, menginterpretasikan dan mengevaluasi obyek atau subyek lain yang dipersepsi

menyangkut sifat-sifatnya, kualitasnya dan kedudukannya, sehingga terbentuklah gambaran mengenai obyek atau subyek yang dipersepsikan. Sedangkan atribut kerja merupakan semua kegiatan dalam pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam memandang pekerjaannya yang berkaitan dengan pencapaian kepuasan kerja pada mereka saat bekerja.

Maka dari kedua pengertian tersebut diatas dapat diambil kesimpulan bahwa persepsi atribut pekerjaan merupakan pandangan karyawan untuk mengetahui, menginterpretasikan dan mengevaluasi pekerjaan yang dipersepsi melalui pekerjaan yang dilakukannya, sehingga terbentuklah gambaran mengenai pekerjaan yang dipersepsikan sebagai proses pencapaian kepuasan kerja .

#### **2.1.5. Pengertian Gender**

Gender adalah sebuah variabel sosial untuk menganalisa perbedaan antara anak laki-laki dan perempuan, laki-laki dan perempuan dewasa berkaitan dengan: peran, tanggungjawab dan kebutuhan, peluang dan hambatan (Haspels dan Suriyasarn, 2005). Gender merujuk pada perbedaan-perbedaan dan relasi-relasi sosial antara anak perempuan dan anak laki-laki, perempuan dan laki-laki dewasa yang dipelajari dan sangat bervariasi di dalam dan antar budaya, serta berubah dari waktu ke waktu (Haspels dan Suriyasarn, 2005).

Gender merupakan aspek identitas yang sangat berarti, perempuan dan pria mempunyai pengalaman yang berbeda tentang pembentukan identitas jenis kelamin. Identitas jenis kelamin terbentuk sekitar usia tiga tahun. Anak laki-laki dan

perempuan mulai mengenal tingkah laku dan ciri-ciri kepribadian yang sesuai bagi masing-masing jenis kelaminnya (Peek, 1981: 57)

Perempuan dan pria mempunyai perbedaan secara psikologis dimana perempuan lebih emosional daripada pria karena perempuan lebih mudah tersinggung, mudah terpengaruh, sangat peka, menonjolkan perasaan, dan mudah meluapkan perasaan. Sementara pria tidak emosional, sangat objektif, tidak mudah terpengaruh, mudah memisahkan antara pikiran dan perasaan sehingga terkadang kurang peka dan mampu memendam perasaannya (Dagun, 1992: 4).

Goleman (1999: 521) menyatakan bahwa perempuan umumnya mempunyai kesempatan lebih banyak untuk mempraktekkan beberapa keterampilan relasional antar pribadi daripada pria, hal ini dikarenakan perempuan lebih peka dan cenderung mengalami penyesuaian perasaan yang spontan terhadap orang lain, sedangkan pria cenderung memandang diri sendiri, pria tampak kurang termotivasi dalam hal berempati dengan orang lain daripada perempuan.

Jati diri seorang pria ditentukan oleh kemampuannya. Pria akan membanggakan diri atas kemampuan memecahkan masalah atau menyelesaikan sebuah pekerjaan, sedangkan perempuan lebih mementingkan rasa kepedulian, integritas dan nilai-nilai yang lebih personal menduduki dan kepedulian untuk melayani (Gray, 2004: 30).

Harsiwi (2004: 2) mengungkapkan bahwa pria cenderung kurang memiliki disiplin diri dalam bekerja, sehingga perlu diterapkan suatu sistem disiplin kerja yang keras. Sementara itu, perempuan cenderung memiliki disiplin diri yang lebih tinggi dibandingkan pria, sehingga sistem disiplin yang diterapkan lebih bersifat memelihara atau *maintanance* dan meningkatkan disiplin tersebut.

### **2.1.6. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang berupa selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima (R. Hodson, 1991). Kepuasan kerja merupakan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu suatu respon yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Di samping hal tersebut, kepuasan kerja sampai dengan saat ini banyak dihubungkan dengan tingkat produktifitas dan kuantitas hidup, oleh karena itu masyarakat maju banyak yang memperhatikan kepuasan kerja pegawai/karyawan dengan memberi kepedulian dan ganjaran material yang memadai dan bahkan ada anggapan bahwasanya organisasi-organisasi sekarang harus bertanggung jawab untuk memberikan kepada pegawai/ karyawan pekerjaan yang menantang dan secara intrinsik mengganjar.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaan mereka (Handoko, 1987: 193). Menurut Tiffin dalam As'ad (1995: 104) kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari pegawai terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama dengan pimpinan dan sesama pegawai. Blum dalam As'ad (1995: 104) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individual di luar kerja. Wesley dalam As'ad (1995: 130) mengemukakan teori kepuasan kerja yang lazim dikenal terdiri dari:

a. *Discrepancy Theory* (Teori Ketidaksesuaian)

Teori ini dipelopori oleh Porter (1980) yang mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Locke (1993) menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung pada *discrepancy* atau *should be (expectation needs, atau values)* dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Dengan demikian, orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

b. *Equity Theory* (Teori Keadilan)

Prinsip teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun tempat lain.

Ada tiga *elemen* dari teori ini yakni *input-outcome*, *comparison person* dan *equity-inequity*. Input adalah sesuatu yang bernilai bagi seseorang yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti keterampilan dan banyaknya usaha yang dicurahkan. *Outcomes* adalah segala sesuatu yang dianggap karyawan sebagai 'hasil' dari pekerjaannya. Sedangkan yang dimaksud dengan *comparison person* ialah kepada orang lain dengan siapa karyawan membandingkan rasio *input-outcomes* yang dimilikinya. Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio *input-outcomes* orang lain. Bila perbandingan dianggap cukup adil, maka ia akan merasa puas, bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan, bisa menimbulkan kepuasan tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang dan merugikan akan timbul ketidakpuasan.

c. *Two Factor Theory* (Teori Dua Faktor)

Teori ini dikemukakan oleh Gibson (1995), yang prinsipnya adalah bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Ia membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu *satisfiers (motivator)* dan *dissatisfiers (hygiene factors)*.

*Satisfiers* ialah faktor atau situasi yang dibuktikan sebagai sumber kepuasan kerja seperti tanggung jawab dan kesempatan untuk maju, sedangkan *dissatisfiers* adalah faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan kerja, yang terdiri dari upah/gaji, pengawasan, kondisi kerja, hubungan sosial individual dan lain-lain.

### **2.1.7. Tingkat Kepuasan Kerja**

Tolok ukur tingkat untuk kepuasan kerja secara mutlak memang tidak ada, karena setiap individu tenaga kerja berbeda kepuasannya. Indikator kepuasan kerja ini hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *turn over* kecil, maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik, tetapi sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja dan *turn over* karyawan besar, maka kepuasan kerja pegawai kurang.

Sesuai dengan penjelasan di atas, maka tingkat kepuasan kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut (As'ad, 1995: 131) :

- a) Tingkat ketepatan penyelesaian tugas
- b) Tingkat keeratan dan keharmonisan hubungan antar karyawan
- c) Tingkat kesejahteraan karyawan
- d) Banyaknya jumlah beban kerja

- e) Tingkat pengaruh suasana dan kondisi kerja
- f) Tingkat pemenuhan kebutuhan peralatan kerja
- g) Penilaian karyawan terhadap pekerjaannya
- h) Tingkat kesungguhan dalam pelaksanaan pekerjaan

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Berikut ini merupakan ringkasan dari beberapa penelitian terdahulu tentang pengaruh usia dan gender terhadap persepsi kepuasan kerja dan atribut pekerjaan:

**Tabel 2.1**  
**Ringkasan Penelitian Terdahulu**

No	Judul Penelitian	Peneliti	Tahun	Hasil penelitian
1.	Work Satisfaction and age; some evidence for the job change hypothesis	Wright, J.D and Hamilton, R.F,	1978	menyatakan bahwa atribut pekerjaan terkait dengan usia. Karyawan yang berusia muda mempunyai peluang lebih besar untuk memperoleh promosi atau mengembangkan dirinya daripada karyawan yang sudah tua dalam organisasi.
2.	Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the job fulfillment Survey	Spector, P.E	1987	mengidentifikasi sembilan komponen kepuasan kerja yang berkisar seputar upah dan promosi dengan kepuasan kerja. Hasilnya menunjukkan adanya hubungan antara atribut kerja dengan kepuasan kerja.
3.	Gender and The Relationship Between Perceived Fairness of Pay or Promotion and Job Fulfillment	Witt, L.A and Nye, L.G,	1992	Persepsi tentang atribut kerja dapat dipengaruhi oleh usia dan jenis kelamin, seperti fenomena yang dikemukakan oleh beberapa penelitian mengatakan bahwa terjadinya perbedaan pengakuan tentang harapan dan konsep antar gender.
4.	Men's and Women's Definitions of good jobs; similarities and differences by age across time	Tolbert, P.S and Moen, P,	1998	Adanya hubungan tersebut dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara kepuasan kerja karyawan laki-laki dan perempuan

				adalah berbeda
5.	The Relation Between Perceived Treatment Discrimination and Job Fulfillment Among African-American Accounting Professionals	Moyes, G.D, Williams, P.A, Quigley, B.Z,	2000	Perpindahan karyawan merupakan isu penting bagi pengelolaan perusahaan akuntan publik
6.	The effect of gender on the recruitment of accountants	Hardin <i>et al.</i>	2002	Penelitian yang dilakukan oleh menyatakan bahwa dengan bertambahnya banyak karyawan perempuan yang bekerja pada perusahaan mengakibatkan adanya diskriminasi terhadap karyawan perempuan yang menerima gaji lebih rendah daripada karyawan laki-laki, walaupun keduanya sama-sama melaksanakan pekerjaan dengan baik, memiliki ketrampilan yang sama dan mempunyai tanggung jawab yang sama dalam pekerjaan.
7.	The effects of age and gender upon the perceptions of accounting professionals concerning their job satisfaction and work-related attributes	Moyes <i>et al.</i>	2006	Terdapat enam faktor atribut pekerjaan yang berhubungan dengan umur dan gender, yaitu: <i>job fulfillment, treatment by peers and supervisors, promotion and advancement opportunities, supervisors, gender discrimination and employee relations with coworkers.</i> Sedangkan tiga faktor yang lain yaitu <i>amount of compensation, fringe benefits provided and amount of workload required</i> tidak berhubungan secara signifikan pada umur dan gender.

Sumber: Ringkasan Penelitian Terdahulu

### 2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis dan Pengembangan Hipotesis

#### 2.3.1. Hubungan Atribut Pekerjaan dan Kepuasan kerja dengan Usia pada Profesi Akuntansi

Kepuasan kerja merupakan kepuasan karyawan dalam memenuhi kebutuhannya, dengan kata lain bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan pikiran dan

fisik yang dimiliki karyawan. Atribut pekerjaan berhubungan dengan kepuasan kerja, karena atribut pekerjaan merupakan suatu proses kegiatan yang akan menimbulkan kepuasan kerja. Spector (1997) mengidentifikasi sembilan komponen kepuasan kerja terkait dengan upah dan promosi terhadap kepuasan kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara atribut pekerjaan tersebut dengan kepuasan kerja karyawan.

Meskipun secara umum perempuan cenderung menerima gaji lebih rendah dan kesempatan promosi dalam pekerjaan daripada laki-laki, namun perbedaan dalam tingkat kepuasan kerja itu adalah hal yang sangat menakjubkan (Moyes *et al.*, 2006). Penjelasan yang mungkin dapat menjelaskan fenomena tersebut diantaranya adalah perbedaan harapan dan konsep yang wajar terkait dengan konsep gender (Brush *et al.*, 1987; Witt dan Nye, 1992).

Teori pengembangan karir digunakan untuk menjelaskan suatu hubungan antara usia dan kepuasan kerja (Grunberg, 1976). Posisi manajemen puncak pada suatu perusahaan biasanya tidak tersedia bagi karyawan yang berusia muda. Karyawan lebih tua-lah yang ditempatkan pada posisi tersebut. Wright dan Hamilton (1978) menemukan bahwa peningkatan usia dapat berperan menambah kepercayaan dan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan. Clark *et al.* (1966) melakukan survey terhadap lebih dari 5.000 laki-laki dan perempuan. Secara umum survey tersebut menemukan bentuk kurva yang linier antara kepuasan kerja dan laki-laki seperti pertumbuhan umur mereka, dengan kata lain bahwa untuk populasi perempuan dalam penelitian ini juga memiliki hubungan yang sama (linier). Glenn *et al.* (1977) menemukan bahwa tingkat kepuasan kerja laki-laki lebih nampak bervariasi

tergantungan pada usia mereka daripada perempuan, sehingga diajukan hipotesis sebagai berikut:

**H1 : Terdapat perbedaan persepsi atribut pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap usia pada profesi akuntansi**

### **2.3.2. Hubungan Persepsi Atribut Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Gender pada Profesi Akuntansi**

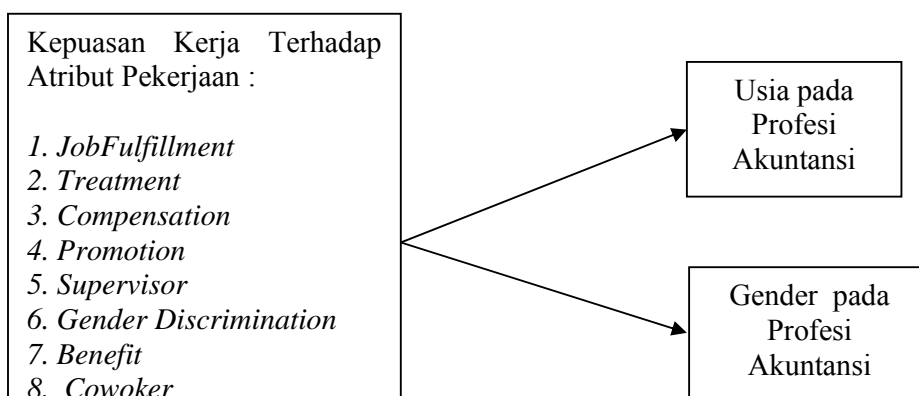
Kondisi kerja berhubungan dengan upah dan promosi, namun penelitian yang mengkaji hubungan gender dan kepuasan kerja banyak yang bertentangan (Spector, 1997). Karyawan perempuan pada umumnya cenderung menerima promosi dan upah yang lebih rendah dibanding dengan karyawan laki-laki untuk jenis pekerjaan yang sama, dimana perbedaan ini merupakan penemuan yang sangat luar biasa (Spector, 1997). Penjelasan yang dapat menjelaskan fenomena tersebut salah satunya adalah seperti: perbedaan konsep persepsi dan harapan terkait dengan kejujuran antara laki-laki dan perempuan (Brush *et al.*, 1987; Witt dan Nye, 1992). Di Indonesia, kesenjangan pada aspek ekonomi terlihat dari tingkat partisipasi perempuan dalam angkatan kerja masih jauh lebih rendah dibandingkan laki-laki, demikian juga dengan akses terhadap sumber daya ekonomi. Data BPS tentang Statistik Kesejahteraan Rakyat 1999-2002 menunjukkan bahwa Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) yang masih jauh lebih rendah dibandingkan laki-laki, yaitu 45% (2002), sedangkan laki-laki 75,34% (Subiyantoro, 2005). Tahun 2003 TPAK laki-laki lebih besar dibanding TPAK perempuan yakni 76,12% berbanding 44,81%. (Subiyantoro, 2005).

Rendahnya partisipasi perempuan ini tentunya terkait dengan banyak faktor, salah satunya adalah faktor pendidikan. Faktor ketidaksetaraan gender yang terjadi pada perempuan karena kebijakan pendidikan yang belum mencerminkan kesetaraan gender berdampak secara langsung pada tingkat partisipasi perempuan pada angkatan kerja. Lapangan kerja yang tersedia lebih banyak menekankan pada aspek pendidikan, yang menghambat partisipasi perempuan, karena memang jenjang pendidikan tinggi yang diterima perempuan jauh lebih rendah daripada laki-laki, sehingga diajukan hipotesis sebagai berikut:

**H2 : Terdapat perbedaan persepsi atribut pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap gender pada profesi akuntansi**

Gambar di bawah ini menunjukkan kerangka pemikiran teoritis sebagai panduan sekaligus alur berpikir tentang pengaruh usia dan gender atas persepsi profesi akuntansi terhadap kepuasan kerja dan atribut pekerjaan, sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran Teoritis**



Gender dan usia pada profesi akuntansi sebagai variabel dependen akan dipengaruhi kepuasan kerja dan atribut pekerjaan sebagai variabel independen.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian survey untuk menguji hipotesis tentang pengaruh mengenai persepsi atribut pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap usia dan

gender pada profesi akuntansi. Persepsi kepuasan kerja para profesi akuntansi dalam melaksanakan pekerjaannya dijadikan acuan untuk peningkatan atribut kerja dari masing-masing karyawan dalam perusahaan.

### **3.2. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan dari subjek peneliti (Arikunto, 2002). Populasi penelitian ini adalah seluruh profesi akuntansi yang bekerja sebagai Akuntan Publik, Akuntan Pendidik, Akuntan Perusahaan, maupun Akuntan Pemerintah yang berada di Propinsi Lampung, pemilihan lokasi tersebut, karena perusahaan-perusahaan yang memperkerjakan profesi akuntansi di daerah tersebut banyak yang masih memperlakukan diskriminasi terhadap usia dan gender. Hal ini terbukti dari survei pendahuluan yang membuktikan bahwa karyawan yang masuk dalam jajaran manajemen puncak adalah karyawan laki-laki dan sudah tua atau yang banyak memiliki pengalaman dibidang akuntansi. Sampel adalah sebagian anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik tertentu yang disebut dengan teknik sampling (Nasution, 2003).

Teknik sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan teknik *probability Sampling*, dimana sampel dapat diketahui secara pasti terhadap profesi akuntansi di Propinsi Lampung. Populasi profesi akuntansi di Propinsi Lampung diketahui sebanyak 200 orang, sehingga se<sup>28</sup> tersebut dijadikan sampel penelitian dan pengiriman kuesioner adalah sebanyak 200 eksemplar pada seluruh populasi yang dapat diketahui secara pasti tersebut.

### **3.3. Prosedur Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan *mail survey* dan diantarkan secara langsung kepada profesi akuntansi baik yang bekerja pada perusahaan swasta maupun instansi pemerintah.

### **3.4. Variabel Penelitian**

Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen penelitian ini adalah Usia dan gender. Sedangkan variabel independen penelitian ini adalah Kepuasan Kerja terhadap Atribut Pekerjaan.

### **3.5. Definisi Operasional Variabel**

#### **3.5.1. Usia Profesi Akuntansi**

Usia profesi akuntansi adalah kelompok usia dari pekerja yang menekuni profesi dalam bidang akuntansi, kelompok umur dibedakan menjadi dua, yang memiliki umur kurang dari 30 tahun disebut kelompok muda sedangkan yang memiliki umur lebih dari 30 tahun disebut kelompok tua (Moyes *et al.*, 2000).

#### **3.5.2. Gender pada Profesi Akuntansi**

Gender merupakan bagian identitas yang sangat berarti bagi individu, karena dengan gender dapat diketahui apakah seseorang digolongkan sebagai laki-laki atau perempuan (Fakih, 2003). Golongan dalam penelitian ini adalah profesi akuntansi laki-laki dan perempuan.

#### **3.5.3. Kepuasan Kerja dan Atribut Pekerjaan Profesi Akuntansi**

Atribut pekerjaan merupakan semua kegiatan dalam pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam memandang pekerjaannya yang berkaitan dengan pencapaian kepuasan kerja pada mereka saat bekerja (Smith, 1996). Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaan mereka (As'ad, 1995). Variabel kepuasan kerja ini diukur dengan menggunakan tingkat persepsian responden pada skala Likert 5 poin, dimana nilai satu berarti sangat tidak puas, dua berarti tidak puas, tiga berarti netral, empat berarti puas, dan lima berarti sangat puas. Smith (1996) mengklasifikasikan indikator kepuasan kerja dan atribut pekerjaan sebagai berikut :

1. Penyelesaian pekerjaan (*Job Fulfillment/FULFILL*)
2. Perlakuan dalam pekerjaan (*Treatment/TREAT*)
3. Kompensasi yang diterima karyawan (*Compensation/COMP*)
4. Promosi (*Promotion/PROMO*)
5. Pimpinan (*Supervisor/SUPER*)
6. Diskriminasi gender (*Gender Discrimination/GDISCRIM*)
7. Keuntungan (*Benefit/BENEFITS*)
8. Hubungan dengan teman sekerja (*Cowoker/COWORK*)
9. Beban kerja (*Workload/WORK*)

### **3.6. Teknik Analisis Data**

#### **3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Data**

Sebelum pengambilan data dilakukan, terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap daftar pertanyaan yang digunakan.

- 1) Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kevalidan kuesioner. Validitas menunjukkan sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. (Azwar, 2000: 5).

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas kuesioner adalah berdasarkan Rumus *Koefisien Product Moment Pearson*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)} \cdot \sqrt{(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana :

$r_{xy}$  : koefisien Korelasi Product Moment

X : nilai dari item ( pertanyaan)

Y : nilai dari total item

N : banyaknya sampel penelitian (Azwar, 2000)

Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Untuk menentukan nomor-nomor item yang valid dan yang gugur, perlu dikonsultasikan dengan tabel *r product moment*. Kriteria penilaian uji validitas, adalah:

- Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- Apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

Menurut Santoso (2000), ada dua syarat penting yang berlaku pada sebuah angket., yaitu keharusan sebuah angket untuk valid dan reliabel. Suatu angket dikatakan valid jika pertanyaan pada suatu angket mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh angket tersebut. Sedangkan suatu angket dikatakan

reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten dari waktu ke waktu. Di mana validitas data diukur dengan membandingkan r hasil dengan r tabel (*r product moment*), jika :

- r hasil > r tabel, data valid
- r hasil < r tabel, data tidak valid

## 2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. (Azwar, 2000: 4). Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliabel hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. (Azwar, 2000: 4).

Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah dengan menggunakan Rumus Koefisien *Cronbach Alpha*: (Azwar, 2000: 35).

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - r)r}$$

Dimana :

$\alpha$  = Koefisien Cronbach Alpha

k = Jumlah item valid

r = Rerata korelasi antar item

1 = Konstanta

Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item atau pertanyaan pada penelitian ini akan menggunakan rumus koefisien Cronbach Alpha. Nilai Cronbach Alpha pada penelitian ini akan digunakan nilai 0.6 dengan asumsi bahwa daftar pertanyaan yang

diuji akan dikatakan reliabel bila nilai Cronbach Alpha  $\geq 0.6$  (Nunally, 1996 dalam Ghozali, 2001: 140).

### **3.6.2. Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif digunakan untuk mendiskripsikan variabel-variabel dalam penelitian ini. Alat analisis yang digunakan adalah rata-rata (*mean*) dan standar deviasi.

### **3.6.3. Analisis Faktor**

Analisis faktor merupakan suatu pemberian nama umum untuk suatu kelas/golongan dari metode statistik *multivariate* yang tujuan utamanya untuk menetapkan struktur dasar dalam suatu matrik data. Pada umumnya, analisis faktor ini membicarakan masalah analisis struktur hubungan timbal balik (korelasi) diantara variabel nomor besar (misalnya, uji nilai, uji pokok, respon kuesioner) dengan menetapkan suatu kumpulan ukuran persamaan utama, dikenal sebagai faktor.

Penelitian ini menggunakan analisis faktor untuk menganalisa 78 respon item pertanyaan dari responden yang digunakan sebagai instrumen penelitian. Penggunaan analisis faktor (analisis faktor komponen) untuk mengurangi kemungkinan faktor yang tidak signifikan dalam model regresi. Kriteria yang dipakai didasarkan pada Kaiser (1960), dimana indikator yang memiliki nilai *eigenvalue* lebih besar dari satu ( $>1$ ) dimasukkan dalam pengujian (model regresi).

### **3.6.4. Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan secara *multivariate* dengan menggunakan regresi logistik (*logistic regression*). Regresi logistik digunakan dalam penelitian ini karena variabel bebasnya kombinasi antara metrik dan non metrik (nominal) (Ghozali: 2006). Regresi logistik digunakan untuk menguji variabel-variabel:

Penyelesaian pekerjaan (*Job Fulfillment/FULFILL*), Perlakuan dalam kerja (*Treatment/TREAT*), Kompensasi (*Compensation/COMP*), Promosi (*Promotion/PROMO*), Pimpinan (*Supervisor/SUPER*), Diskriminasi gender (*Gender Discrimination/GDISCRIM*), Keuntungan (*Benefit/BENEFITS*), Teman kerja (*Cowoker/COWORK*), Beban kerja (*Workload/WORK*).

Dalam teknik analisis ini tidak melakukan uji normalitas data karena menurut Ghozali (2006) *logistic regression* tidak memerlukan asumsi normalitas data pada variabel bebasnya. Asumsi *multivariate normal distribution* tidak dapat dipenuhi karena variabel bebasnya merupakan campuran antara *kontinyu* (metrik) dan *kategorikal* (non metrik).

Model regresi logistik yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dibagi dalam dua persamaan, sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Ln} \frac{\text{GENDER}}{1 - \text{GENDER}} &= \beta_0 + \beta_1\text{FULFILL} + \beta_2\text{TREAT} + \beta_3\text{COMP} + \beta_4\text{PROMO} \\ &+ \beta_5\text{SUPER} + \beta_6\text{GDISCRIM} + \beta_7\text{BENEFITS} + \beta_8\text{COWORK} \\ &+ \beta_9\text{WORKLOAD} + \varepsilon \dots\dots\dots(\text{Persamaan 1}) \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Ln} \frac{\text{AGE}}{1 - \text{AGE}} &= \beta_0 + \beta_1\text{FULFILL} + \beta_2\text{TREAT} + \beta_3\text{COMP} + \beta_4\text{PROMO} \\ &+ \beta_5\text{SUPER} + \beta_6\text{GDISCRIM} + \beta_7\text{BENEFITS} + \beta_8\text{COWORK} \\ &+ \beta_9\text{WORKLOAD} + \varepsilon \dots\dots\dots(\text{Persamaan 2}) \end{aligned}$$

Dimana:

$$\text{Ln} \frac{\text{GENDER}}{1 - \text{GENDER}}$$

	= Variable <i>Gender</i> (dummy; 1 = perempuan, dan 0 = Laki-laki)
$Ln \frac{AGE}{1 - AGE}$	= Variable <i>Age</i> (dummy; 1 = usia tua, dan 0 = usia muda)
FULFILL	= Penyelesaian pekerjaan ( <i>Job Fulfillment</i> )
TREAT	= Perlakuan dalam kerja ( <i>Treatmen</i> )
COMP	= Kompensasi ( <i>Compensation</i> )
PROMO	= Promosi ( <i>Promotion</i> )
SUPER	= Pimpinan ( <i>Supervisor</i> )
GDISCRIM	= Diskriminasi gender ( <i>Gender Discrimination</i> )
BENEFITS	= Keuntungan ( <i>Benefits</i> )
COWORK	= Teman kerja ( <i>Cowoker</i> )
WORKLOAD	= Beban kerja ( <i>Workload</i> )
$\epsilon$	= Variabel Gangguan

### 3.6.5. Justifikasi Statistik

#### 1. Menilai model fit

Untuk menilai overall fit model menggunakan *Likelihood* L dari model adalah probabilitas bahwa model yang dihipotesiskan menggambarkan data input. Untuk menguji hipotesis nol dan alternatif, L ditransformasikan menjadi  $-2\text{LogL}$ . Model dikatakan fit dengan data apabila  $-2\text{LogL}$  tidak signifikan (tidak dapat menolak  $H_0$ ). Selain menggunakan  $-2\text{LogL}$  untuk menguji model juga digunakan Hosmer and Lemeshow *Goodness of Fit test*. Model dikatakan mampu memprediksi nilai observasi karena cocok dengan data observasinya apabila nilai Hosmer and Lemeshow *Goodness of Fit Test*  $> 0,05$  (Ghozali, 2006: 232-233).

Untuk menjelaskan variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel independen digunakan Nagelkerke's  $R^2$  yang berkisar antara

0-1. Nilai Nagelkerke's  $R^2$  dapat diinterpretasikan seperti nilai  $R^2$  pada *multiple regression* (Ghozali, 2006: 233).

2. Uji statistik *Wald test*

Jika  $Wald\ test < 0.05$  maka dikatakan signifikan.

Estimasi parameter dan intepretasinya.

Estimasi maksimum *likelihood* parameter dari model dapat dilihat pada tampilan output *variables in the equation* . Dari persamaan yang diperoleh dapat menggambarkan hubungan antara probabilitas (*odds*) dan variabel independen. Sedangkan hasil *overal classification rate* dapat dilihat pada matrik klasifikasi dengan *cuoff* 50%.

**BAB IV**  
**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**4.1. Gambaran Umum Responden**

Responden penelitian adalah para pegawai yang bekerja dibidang profesi akuntansi di Propinsi Lampung. Pengiriman 200 kuesioner melalui pos dan dikirim langsung yang mulai dilakukan penyebaran pada tanggal 26 september 2007. Ringkasan jumlah pengiriman dan pengembalian kuesioner dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Rincian Pengembalian Kuesioner**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Total</b>
Pengiriman melalui pos	50	
Penyampaian langsung	<u>150</u>	
<b>Total kuesioner yang dikirim</b>		200
Kuesioner yang kembali dan tidak sampai		<u>-15</u>
<b>Total kuesioner yang sampai</b>		<u>185</u>
<b>Total Kuesioner yang kembali</b>		
- melalui pos	14	
- diambil langsung	<u>99</u>	
<b>Total kuesioner yang kembali</b>		113
<b>Tingkat pengembalian (<i>response rate</i>) (113/200 x 100%)</b>		<u>56,5%</u>

Kuesioner yang dapat dikumpulkan melalui pos sebanyak 14 kuesioner sedangkan yang diambil langsung sebanyak sebanyak 99 kuesioner, maka total kuesioner yang kembali baik melalui pos maupun diambil langsung sebanyak 113 kuesioner. Tingkat pengembalian kuesioner (*respon rate*) sebesar 56,5%, dihitung dari prosentase jumlah kuesioner yang kembali (113 kuesioner) dibagi dengan total kuesioner yang dikirim (200 kuesioner).

## 4.2. Uji Kualitas Data

### 4.2.1. Uji Reliabilitas Data

Uji kualitas data meliputi realibilitas dan uji validitas. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan dengan perhitungan *SPSS 13.00 for windows*. Nilai suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha*  $>0,60$  (Nunnally, 1967 dalam Ghozali, 2006). Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel 4.2.

**Tabel 4.2**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,239	,342	78

Tabel 4.2. di atas menunjukkan bahwa indikator-indikator yang terdapat dalam variabel kurang memiliki nilai yang reliabel, hal ini ditunjukkan dengan nilai *Cronbach's Alpha* kurang dari 0,60 sehingga harus melihat nilai *Corrected Item-Total Correlation*, dimana untuk indikator yang memiliki nilai kecil harus dikeluarkan dari analisis. Tabel 4.3. dibawah ini menunjukkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* untuk masing-masing indikator:

**Tabel 4.3**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	308,07	82,281	-,056	.	,250
X2	307,96	81,311	,020	.	,239
X3	307,88	79,442	,169	.	,220
X4	307,99	80,937	,023	.	,238
X5	307,80	79,574	,142	.	,222
X6	307,82	80,326	,099	.	,229
X7	307,88	76,960	,392	.	,193
X8	307,85	78,700	,276	.	,211
X9	307,87	78,223	,294	.	,206
X10	307,87	77,991	,274	.	,205
X11	307,86	77,462	,356	.	,199
X12	307,96	79,632	,185	.	,220
X13	308,12	81,263	,030	.	,237
X14	308,26	81,050	,052	.	,235
X15	308,19	78,849	,209	.	,214
X16	308,13	77,259	,302	.	,199
X17	308,01	79,705	,103	.	,226
X18	307,98	81,035	,037	.	,236
X19	308,08	82,395	-,063	.	,251
X20	308,00	81,679	-,005	.	,242
X21	307,93	72,191	,048	.	,241
X22	307,91	81,010	,046	.	,235
X23	308,24	80,362	,064	.	,232
X24	308,26	82,014	-,044	.	,249
X25	307,98	80,214	,089	.	,229
X26	307,89	81,417	,006	.	,241
X27	307,94	81,112	,010	.	,240
X28	308,06	82,398	-,069	.	,254
X29	308,62	82,470	-,080	.	,259
X30	308,38	82,559	-,081	.	,258
X31	308,23	85,786	-,239	.	,286
X32	307,84	82,242	-,053	.	,249
X33	308,15	81,825	-,040	.	,250
X34	308,18	76,986	,164	.	,208
X35	308,25	77,670	,153	.	,213
X36	308,19	82,546	-,082	.	,260
X37	308,50	78,824	,083	.	,226
X38	308,23	81,197	-,006	.	,244
X39	308,31	85,144	-,209	.	,281
X40	308,52	82,216	-,066	.	,256

**Tabel 4.3 (lanjutan)**

***Item-Total Statistics***

X41	307,88	84,603	-,203	.	,271
-----	--------	--------	-------	---	------

X42	308,19	81,069	-,001	.	,243
X43	308,05	83,926	-,151	.	,268
X44	307,79	80,847	,060	.	,234
X45	308,03	79,723	,134	.	,223
X46	308,08	79,895	,108	.	,226
X47	307,93	82,370	-,058	.	,249
X48	308,65	80,374	,024	.	,239
X49	307,95	81,372	,013	.	,240
X50	307,65	82,817	-,098	.	,249
X51	307,95	81,140	,028	.	,238
X52	307,73	81,536	,018	.	,239
X53	307,88	79,728	,133	.	,224
X54	307,63	82,003	-,010	.	,241
X55	307,66	80,689	,086	.	,231
X56	307,98	79,303	,160	.	,220
X57	307,67	81,204	,035	.	,237
X58	307,98	82,053	-,036	.	,246
X59	307,94	80,219	,104	.	,228
X60	307,88	80,478	,075	.	,231
X61	307,75	82,152	-,034	.	,244
X62	307,88	80,449	,090	.	,230
X63	307,82	81,272	,026	.	,238
X64	307,94	80,273	,082	.	,230
X65	307,72	82,544	-,069	.	,247
X66	307,74	81,371	,035	.	,237
X67	307,71	80,637	,115	.	,229
X68	307,96	77,275	,290	.	,200
X69	308,16	79,796	,091	.	,228
X70	307,96	80,632	,059	.	,233
X71	308,33	83,079	-,106	.	,259
X72	308,28	82,919	-,098	.	,260
X73	307,58	83,264	-,134	.	,254
X74	308,05	82,872	-,094	.	,258
X75	307,73	82,429	-,062	.	,249
X76	307,61	83,151	-,116	.	,255
X77	307,41	80,976	,085	.	,232
X78	308,01	79,562	,101	.	,226

Hasil nilai *Corrected Item-Total Correlation* untuk masing-masing indikator menunjukkan banyak indikator yang mempunyai nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang kecil. Indikator-indikator yang mempunyai nilai *Corrected Item-Total Correlation* kecil tersebut diantaranya adalah X1, X2, X18, X19, X20, X21, X22, X24, X25, X26, X27, X28, X29, X30, X31, X32, X33, X34, X36, X38, X39,

X40, X41, X42, X43, X44, X47, X48, X49, X50, X51, X52, X53, X54, X55, X57, X58, X61, X65, X66, X67, X69, X71, X72, X73, X74, X75, X76, indikator-indikator tersebut harus dikeluarkan dari analisis data karena tidak reliabel. Setelah mengeluarkan indikator-indikator tersebut, maka didata menunjukkan reliabel yang ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,708	,729	30

Hasil yang ditunjukkan pada tabel 4.4 setelah mengeluarkan indikator yang memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* rendah didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,708, sehingga data dikatakan reliable dan dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

#### **4.2.2. Uji Validitas Data**

Uji validitas data dilakukan dengan melihat taraf signifikansi pada *Pearson Corelation*, dimana batas yang diajukan untuk mengambil kesimpulan valid atau tidaknya indikator adalah 0,05 (*two-tailed*). Hasil uji validitas *Pearson Corelation* dapat dilihat pada lampiran 5 (terlampir), dimana hasilnya menunjukkan bahwa korelasi antar indikator menunjukkan angka yang signifikan ( $<0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator adalah valid.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Non Respon Bias**  
**Jawaban Responden Melalui Pos dan Diambil Langsung**

Variabel	Respon	n	Mean	Levene Test		Asumsi	t-test		Kesimpulan
				F	Sig.		t	Sig.(2-tailed)	
Discrimination	Pos	14	25.29	3.079	0.082	equal variances assumed	0.764	0.446	Sama
	Diambil Langsung	99	24.58						
Treat	Pos	14	14.86	0.112	0.738	equal variances assumed	-0.701	0.485	Sama
	Diambil Langsung	99	15.33						
Jobfulfillment	Pos	14	7.36	0.171	0.68	equal variances assumed	-1.295	0.198	Sama
	Diambil Langsung	99	7.92						
Supervisor	Pos	14	15.86	0.401	0.528	equal variances assumed	-0.485	0.629	Sama
	Diambil Langsung	99	16.13						
Coworker	Pos	14	8.29	0.01	0.919	equal variances assumed	0.888	0.377	Sama
	Diambil Langsung	99	8.05						
Workload	Pos	14	7.36	0.396	0.53	equal variances assumed	-0.786	0.433	Sama
	Diambil Langsung	99	7.71						
Promotion	Pos	14	11.93	0.401	0.528	equal variances assumed	-0.354	0.724	Sama
	Diambil Langsung	99	12.07						
Compentasion	Pos	14	3.79	0.565	0.454	equal variances assumed	-0.934	0.352	Sama
	Diambil Langsung	99	4.03						
Benefits	Pos	14	12.14	1.081	0.301	equal variances assumed	-0.82	0.935	Sama
	Diambil Langsung	99	12.18						

Tabel di atas terlihat bahwa rata-rata jawaban komponen *Discrimination* melalui pos adalah 25,29, sedangkan kuesioner yang diambil langsung adalah 24,58, hal ini memperlihatkan bahwa rata-rata jawaban komponen *Discrimination* adalah sama, antara melalui pos dengan yang diambil langsung. Angka tersebut juga diperkuat dengan hasil secara statistik, dimana dapat dilihat nilai *levене test* dan *t-testnya*. Komponen *Discrimination*, terlihat bahwa nilai F hitung *levене testnya* adalah sebesar 3,079 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,082. Hal itu dapat disimpulkan bahwa kedua varian adalah sama, karena tingkat signifikansinya sebesar  $0,304 > 0,05$ . Selanjutnya, analisis uji beda t-test harus menggunakan asumsi *equal variances assumed*. Nilai t pada *equal variance assumed* adalah sebesar 0,764 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,446 (*two tail*). Jadi dapat disimpulkan untuk jawaban variabel komponen *Discrimination* kedua rata-rata (*mean*) antara melalui pos dengan diambil langsung adalah sama (tidak bias).

Rata-rata jawaban komponen *Treat* melalui pos adalah 14,86, sedangkan untuk yang diambil langsung adalah 15,33, dapat di lihat bahwa rata-rata jawaban komponen *Treat* adalah sama, antara melalui pos dengan yang diambil langsung Nilai F hitung *levene test* untuk komponen *Treat* adalah sebesar 0,112 dengan probabilitas sebesar  $0,738 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa kedua varian adalah sama. Hasil uji beda t-test harus menggunakan asumsi *equal variances assumed* sebesar -0,701 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,485 (*two tail*), maka dapat disimpulkan untuk jawaban komponen *Treat*, kedua rata-rata (*mean*) antara melalui pos dengan diambil langsung adalah sama.

Rata-rata jawaban komponen *Jofulfilment* melalui pos adalah 7,36, sedangkan untuk yang diambil langsung adalah 7,92, dapat di lihat bahwa rata-rata jawaban komponen *Jofulfilment* adalah sama, antara melalui pos dengan yang diambil langsung Nilai F hitung *levene test* untuk komponen *Jofulfilment* adalah sebesar 0,171 dengan probabilitas sebesar  $0,680 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa kedua varian adalah sama. Hasil uji beda t-test harus menggunakan asumsi *equal variances assumed* sebesar -1,295 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,198 (*two tail*), maka dapat disimpulkan untuk jawaban komponen *Jofulfilment*, kedua rata-rata (*mean*) antara melalui pos dengan diambil langsung adalah sama.

Rata-rata jawaban komponen *Supervisor* melalui pos adalah 15,86, sedangkan untuk yang diambil langsung adalah 16,13, dapat di lihat bahwa rata-rata jawaban komponen *Supervisor* adalah sama, antara melalui pos dengan yang diambil langsung Nilai F hitung *levene test* untuk komponen *Supervisor* adalah sebesar 0,401 dengan probabilitas sebesar  $0,528 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa kedua varian adalah sama. Hasil uji beda t-test harus menggunakan asumsi *equal variances*

*assumed* sebesar -0,485 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,629 (*two tail*), maka dapat disimpulkan untuk jawaban komponen *Supervisor*, kedua rata-rata (*mean*) antara melalui pos dengan diambil langsung adalah sama.

Rata-rata jawaban komponen *Coworkers* melalui pos adalah 8,29, sedangkan untuk yang diambil langsung adalah 8,05, dapat di lihat bahwa rata-rata jawaban komponen *Coworkers* adalah sama, antara melalui pos dengan yang diambil langsung Nilai F hitung *levne test* untuk komponen *Coworkers* adalah sebesar 0,010 dengan probabilitas sebesar  $0,919 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa kedua varian adalah sama. Hasil uji beda t-test harus menggunakan asumsi *equal variances assumed* sebesar 0,888 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,377 (*two tail*), maka dapat disimpulkan untuk jawaban komponen *Coworkers*, kedua rata-rata (*mean*) antara melalui pos dengan diambil langsung adalah sama.

Rata-rata jawaban komponen *Workload* melalui pos adalah 7,36 sedangkan untuk yang diambil langsung adalah 7,71, dapat di lihat bahwa rata-rata jawaban komponen *Workload* adalah sama, antara melalui pos dengan yang diambil langsung Nilai F hitung *levne test* untuk komponen *Workload* adalah sebesar 0,396 dengan probabilitas sebesar  $0,630 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa kedua varian adalah sama. Hasil uji beda t-test harus menggunakan asumsi *equal variances assumed* sebesar -0,786 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,433 (*two tail*), maka dapat disimpulkan untuk jawaban komponen *Workload*, kedua rata-rata (*mean*) antara melalui pos dengan diambil langsung adalah sama.

Rata-rata jawaban komponen *Promotion* melalui pos adalah 11,93 sedangkan untuk yang diambil langsung adalah 12,07, dapat di lihat bahwa rata-rata jawaban komponen *Promotion* adalah sama, antara melalui pos dengan yang diambil langsung

Nilai F hitung *levene test* untuk komponen *Promotion* adalah sebesar 0,401 dengan probabilitas sebesar  $0,528 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa kedua varian adalah sama. Hasil uji beda t-test harus menggunakan asumsi *equal variances assumed* sebesar -0,354 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,724 (*two tail*), maka dapat disimpulkan untuk jawaban komponen *Promotion*, kedua rata-rata (*mean*) antara melalui pos dengan diambil langsung adalah sama.

Rata-rata jawaban komponen *Compensation* melalui pos adalah 3,79 sedangkan untuk yang diambil langsung adalah 4,03, dapat di lihat bahwa rata-rata jawaban komponen *Compensation* adalah sama, antara melalui pos dengan yang diambil langsung Nilai F hitung *levene test* untuk komponen *Compensation* adalah sebesar 0,565 dengan probabilitas sebesar  $0,454 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa kedua varian adalah sama. Hasil uji beda t-test harus menggunakan asumsi *equal variances assumed* sebesar -0,934 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,352 (*two tail*), maka dapat disimpulkan untuk jawaban komponen *Compensation*, kedua rata-rata (*mean*) antara melalui pos dengan diambil langsung adalah sama.

Rata-rata jawaban komponen *Benefits* melalui pos adalah 12,14 sedangkan untuk yang diambil langsung adalah 12,18, dapat di lihat bahwa rata-rata jawaban komponen *Benefits* adalah sama, antara melalui pos dengan yang diambil langsung Nilai F hitung *levene test* untuk komponen *Benefits* adalah sebesar 1,081 dengan probabilitas sebesar  $0,301 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa kedua varian adalah sama. Hasil uji beda t-test harus menggunakan asumsi *equal variances assumed* sebesar -0,082 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,935 (*two tail*), maka dapat disimpulkan untuk jawaban komponen *Benefits*, kedua rata-rata (*mean*) antara melalui pos dengan diambil langsung adalah sama.

Kesimpulan yang dapat diambil pada pengujian *non response bias* antara kuesioner yang dikirim atau diterima melalui pos dengan kuesioner yang dikirim atau diambil langsung menunjukkan hasil varian dan nilai rata-rata (*mean*) yang sama secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden menunjukkan hasil yang tidak bias, oleh karena itu data penelitian dapat diolah secara bersama-sama antara data yang diperoleh melalui pos maupun diambil langsung.

### 4.3. Analisis Data

#### 4.3.1. Analisis Faktor

Analisis faktor ini dilakukan dengan tujuan untuk mengelompokkan masing-masing indikator kedalam variabel dan mengeluarkan indikator yang mempunyai nilai *Anti-image correlation* rendah. Langkah pertama dalam analisis faktor adalah dengan melihat nilai *KMO and Bartlett's Test*. Nilai *KMO and Bartlett's Test* harus diatas 0,50 (Ghozali, 2006) untuk dapat dilakukan analisis faktor. Setelah mengeluarkan indikator-indikator yang tidak reliabel pada uji reliabilitas diatas, maka diperoleh sebanyak 30 indikator, dimana setelah dilakukan uji *KMO and Bartlett's Test* ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,582
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1110,427
	df	435
	Sig.	,000

Hasil uji *KMO and Bartlett's Test* di atas masih menunjukkan angka yang relatif kecil yaitu 0,582, sehingga langkah selanjutnya adalah melihat nilai *Anti-*

*image correlation* guna mengeluarkan indikator-indikator yang mempunyai nilai *Anti-image correlation* rendah (hasil *Anti-image correlation* dapat dilihat pada lampiran). Setelah mengeluarkan indikator-indikator yang memiliki nilai *Anti-image correlation* rendah (indikator-indikator X6, X23, X68 dan X77), maka diperoleh angka *KMO and Bartlett's Test* yang lebih tinggi, seperti yang ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.7**  
**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,653
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	939,339
	df	325
	Sig.	,000

Setelah mengeluarkan indikator-indikator yang mempunyai nilai *Anti-image correlation* rendah (X6, X23, X68 dan X77) diperoleh nilai *KMO and Bartlett's Test* sebesar 0,682, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut dapat dilakukan analisis faktor lebih lanjut.

Analisis faktor selanjutnya adalah melihat pengelompokkan atas 26 indikator pada *Total Variance Explained*. Hasil pengelompokkan pada *Total Variance Explained* disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4,441	17,082	17,082	4,441	17,082	17,082
2	2,900	11,155	28,237	2,900	11,155	28,237
3	1,781	6,849	35,086	1,781	6,849	35,086
4	1,726	6,640	41,726	1,726	6,640	41,726
5	1,614	6,208	47,934	1,614	6,208	47,934
6	1,431	5,506	53,439	1,431	5,506	53,439
7	1,283	4,933	58,373	1,283	4,933	58,373

8	1,176	4,523	62,896	1,176	4,523	62,896
9	1,059	4,073	66,969	1,059	4,073	66,969
10	,993	3,819	70,788			
11	,898	3,452	74,240			
12	,837	3,220	77,460			
13	,682	2,624	80,083			
14	,650	2,501	82,585			
15	,620	2,385	84,970			
16	,607	2,335	87,305			
17	,548	2,108	89,413			
18	,505	1,942	91,354			
19	,454	1,746	93,100			
20	,347	1,333	94,433			
21	,341	1,312	95,745			
22	,320	1,230	96,975			
23	,290	1,117	98,092			
24	,197	,758	98,850			
25	,184	,708	99,558			
26	,115	,442	100,000			

Hasil pengelompokan atas 26 indikator tersebut pada *Total Variance Explained* diperoleh 9 faktor (variabel) yang dapat mempengaruhi persepsi profesi akuntansi. Sembilan faktor tersebut dapat dilihat pada *Rotated component matrix* sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
***Rotated Component Matrix***

Indikator	Nama Indikator	Component								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
X3	Suka Bekerja	,083	-,076	<b>,748</b>	-,006	-,129	-,018	-,013	-,055	-,044
X4	Ada tunjangan yg tdk kami terima	,039	,076	-,016	-,001	,023	,080	-,067	<b>,866</b>	,030
X5	Penghargaan	,278	,124	-,165	,063	,073	,019	-,092	-,059	<b>,791</b>
X7	Tdk ada diskriminasi dlm kerja	<b>,829</b>	,078	,100	,075	-,008	,094	,024	-,013	,062
X8	Diskriminasi gender	<b>,852</b>	,006	-,145	,040	-,017	-,028	-,008	-,019	-,064
X9	Diskriminasi ditmpt kerja	<b>,816</b>	-,053	-,044	,038	,209	,086	-,045	,049	-,258
X10	Diskriminasi gaji	<b>,804</b>	,078	,122	,020	,020	-,029	,012	-,088	,058
X11	Disriminasi teman	<b>,871</b>	-,010	,040	,003	,011	,050	,079	,078	,168
X12	Dikriminasi pekerjaan	<b>,583</b>	,061	,114	-,092	-,042	-,001	-,011	,410	,190
X13	Tunjangan sama dengan kantor lain	-,058	<b>,794</b>	-,089	-,065	-,101	-,117	-,121	-,025	,200

X14	Blm pernah ada penghargaan	-,080	<b>,832</b>	-,009	,098	-,019	-,081	,050	,140	-,156
X15	Gaji dan tunjangan tdk memuaskan	,119	<b>,800</b>	,236	,110	,242	,115	,073	-,020	-,017
X16	Pekerjaan yg tdk ada artinya	,185	<b>,757</b>	,007	-,045	-,072	,152	-,095	,022	,098
X17	Tdk ada diskriminasi dari supervisor	-,019	,000	-,044	<b>,657</b>	-,145	-,043	,094	-,002	-,171
X35	Pekerjaan yg menyenangkan	,015	,162	<b>,681</b>	,108	,171	,019	-,124	,074	,004
X37	Teman yg tdk kompeten	,192	-,124	,102	,177	,128	<b>,620</b>	,103	,154	-,075
X45	Komunikasi yg baik	,029	,160	,309	,240	<b>-,681</b>	-,029	,034	,188	,028
X46	Kesempatan Promosi	,119	,198	,043	,134	,080	,301	<b>-,689</b>	,213	-,088
X56	Kompetensi supervisor	,142	-,035	,266	<b>,590</b>	,307	,148	-,110	-,133	,087
X59	Umpan balik dari supervisor	,161	-,124	-,182	<b>,533</b>	-,143	-,463	-,196	,231	,117
X60	Keterlibatan diluar kantor	,122	,022	-,051	,214	-,080	,188	<b>,728</b>	,002	-,011
X62	Suka bekerja dengan teman kantor	,104	,110	,248	-,019	<b>,739</b>	-,115	-,048	,169	,112
X63	Pekerjaan yg menuntut keterampilan	-,027	,126	-,148	-,079	-,230	<b>,785</b>	-,062	,018	,186
X64	Sistem monitoring	-,045	,253	,148	<b>,553</b>	-,151	,147	,256	-,012	,165
X70	Promosi tdk diskriminasi	,096	,035	-,279	,034	,358	,175	<b>,513</b>	,310	-,164
X78	Birokrasi yg mudah	-,252	-,032	,201	-,110	,016	,088	,172	,302	<b>,523</b>

Tabel 4.9 tersebut di atas menunjukkan pengelompokan indikator kedalam masing-masing faktor. Korelasi antara indikator dengan komponen nilainya bervariasi, sehingga untuk mengambil kesimpulan apakah indikator masuk kedalam suatu faktor harus melihat nilai korelasi. Nilai korelasi yang tertinggi dimiliki oleh indikator, maka indikator tersebut termasuk dalam kelompok faktor yang bersangkutan. Berikut ini merupakan pengelompokan indikator atas dasar nilai korelasi tertinggi kedalam masing-masing faktor.

**Tabel 4.10**  
**Pengelompokan Indikator Kedalam Masing-Masing Faktor**

	<b>Faktor</b>								
	<i>Discrimination</i>	<i>Treat</i>	<i>Jobfulfillment</i>	<i>Supervisor</i>	<i>Coworkers</i>	<i>Workload</i>	<i>Promotion</i>	<i>Compensation</i>	<i>Benefits</i>
<b>K</b>	X7	X13	X3	X17	X45	X63	X46	X4	X5

	X8	X14	X35	X56	X62	X37	X60		X78
	X9	X15		X59			X70		
	X10	X16		X64					
	X11								
	X12								

Berdasarkan pengelompokan yang diperoleh dari analisis faktor tersebut, maka selanjutnya adalah memberikan nama setiap faktor sesuai dengan indikator yang membentuk masing-masing faktor yang bersangkutan. Pemberian nama tersebut disajikan pada tabel 4.11 sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Nama masing-masing Faktor**

No.	Nama Faktor
1.	<i>Discrimination</i>
2.	<i>Treat</i>
3.	<i>Jobfulfillment</i>
4.	<i>Supervisor</i>
5.	<i>Coworkers</i>
6.	<i>Workload</i>
7.	<i>Promotion</i>
8.	<i>Compensation</i>
9.	<i>Benefits</i>

#### 4.4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan pendekatan *logistic regression* melalui alat statistik *SPSS version 13.00 for windows*. Pengujian hipotesis dengan uji beda *Independent Sample T-Test* dan *logistic regression* yang dilakukan dengan dua tahap yaitu menilai model fit (*fit model*) dan menilai uji statistiknya (*wald test*). Hasil pengujian hipotesis dengan *logistic regression* ini disajikan pada tabel sebagai berikut:

#### 4.4.1. Pengujian H1

##### 4.4.1.1. Uji Beda *Independent Sample T-Test*

Uji beda ini dilakukan terhadap masing-masing variabel independen yang terdiri dari sembilan komponen atribut pekerjaan dan kepuasan pekerjaan antara karyawan yang berusia tua dan karyawan yang berusia muda pada profesi akuntansi.

Hasil ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Uji Beda Persepsi Atribut Pekerjaan dan Kepuasan Kerja**  
**Antara Usia Tua dan Muda pada Profesi Akuntansi**

		Levene's Test for Equality of Variances					
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
Discrimination	Equal variances assumed	7.363	.080	.260	111	.795	Sama
	Equal variances not assumed			.235	48.972	.815	
Treat	Equal variances assumed	1.069	.303	-2.693	111	.085	Sama
	Equal variances not assumed			-2.447	49.437	.018	
Jobfulfillment	Equal variances assumed	1.544	.217	-1.229	111	.222	Sama
	Equal variances not assumed			-1.149	52.128	.256	
Supervisors	Equal variances assumed	.519	.473	-1.072	111	.286	Sama
	Equal variances not assumed			-1.106	64.071	.273	
Cowokers	Equal variances assumed	1.061	.305	.528	111	.599	Sama
	Equal variances not assumed			.575	72.996	.567	
Workload	Equal variances assumed	1.364	.245	-1.731	111	.086	Sama
	Equal variances not assumed			-1.830	67.778	.072	
Promotion	Equal variances assumed	.604	.439	-.405	111	.686	Sama
	Equal variances not assumed			-.406	59.891	.687	
Compensation	Equal variances assumed	.115	.735	-.225	111	.822	Sama

Benefits	Equal variances not assumed	.188	.666	-.225	59.894	.823	Sama
	Equal variances assumed			.769	111	.444	
	Equal variances not assumed			.780	61.655	.438	

Tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan persepsi atribut pekerjaan dan kepuasan kerja yang terdiri dari sembilan komponen antara karyawan yang berusia tua dan karyawan yang berusia muda pada profesi akuntansi. Hal itu ditunjukkan dengan tingkat signifikansi (*sig-2 tailed*) berada diatas 0,05 untuk semua komponen atribut pekerjaan dan kepuasan kerja, yang berarti bahwa persepsi atribut pekerjaan dan kepuasan kerja antara karyawan yang berusia tua dan karyawan yang berusia muda pada profesi akuntansi tidak ada perbedaan.

#### 4.4.1.2. Uji Regresi Logistik

##### 4.4.1.2.1. Menilai Model Fit

Menilai model fit dilakukan dengan melihat nilai L yang ditransformasikan menjadi  $-2\text{LogL}$ . Model dikatakan fit dengan data apabila  $-2\text{LogL}$  tidak signifikan (tidak dapat menolak  $H_0$ ). Selain menggunakan  $-2\text{LogL}$  untuk menguji model fit juga digunakan *Hosmer and Lemeshow Goodness of Fit test*. Model dikatakan mampu memprediksi nilai observasi karena cocok dengan data observasinya apabila nilai *Hosmer and Lemeshow Goodness of Fit Test*  $> 0,05$  (Ghozali, 2006: 232-233). Hasil uji kedua hal tersebut disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4. 13**  
***Iteration History***

Iteration		-2 Log likelihood	Coefficients
			Constant
Step 0	1	136,564	,832
	2	136,496	,885

3	136,496	,886
---	---------	------

Hasil *-2 Log likelihood* yang ditunjukkan pada tabel 4.13 tersebut adalah hasil interaksi tanpa menambahkan kesembilan faktor atribut pekerjaan dan kepuasan kerja. Selanjutnya, berikut ini disajikan hasil pengujian dengan menambahkan kesembilan faktor atribut pekerjaan dan kepuasan kerja, maka hasil nilai *-2 Log likelihood* menjadi signifikan pada 5%. Tabel berikut menyajikan hasil pengujian tersebut:

**Tabel 4. 14**  
*Model Summary*

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	129,513	,060	,085

Hasil nilai *-2 Log likelihood* setelah menambahkan kesembilan faktor atribut pekerjaan dan kepuasan kerja turun menjadi 129,513 (sebelumnya 136,496) atau turun sebesar 6,983. Penurunan ini signifikan atau tidak dapat dilihat dengan membandingkan dengan nilai t tabel dengan df (selisih df dengan konstanta dan df dengan 9 variabel independen)  $df_1 = 113$  dan  $df_2 = 113 - 9 = 104$ , jadi selisih df =  $113 - 104 = 9$ . Tabel dengan nilai df 9 didapat angka 2,262, sehingga dapat nilai  $6,983 > 2,262$  yang berarti bahwa penurunan  $-2\text{LogL}$  adalah signifikan. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa dengan menambahkan kesembilan faktor atribut pekerjaan dan kepuasan kerja secara statistik signifikan memperbaiki model. Hal juga dapat dilihat pada hasil uji *Lemeshow Goodness of Fit Test* yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4. 15**

*Hosmer and Lemeshow Test*

Step	Chi-square	df	Sig.
1	12,799	6	,463

Hasil uji *Lemeshow Goodness of Fit Test* tersebut menunjukkan nilai 12,799 dengan taraf signifikansi adalah sebesar 0,463 (lebih besar dari 0,05). Hasil ini dapat disimpulkan bahwa dengan menambahkan kesembilan faktor atribut pekerjaan dan kepuasan kerja tersebut secara statistik signifikan mampu memperbaiki model.

Pengujian *-2 Log likelihood* dan *Lemeshow Goodness of Fit Test* menunjukkan bahwa secara statistik signifikan mampu memperbaiki model, sehingga hipotesis satu (H1) tidak dapat ditolak atau dengan kata lain bahwa atribut pekerjaan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap usia profesi akuntansi mengenai persepsi mereka tentang atribut pekerjaan dan kepuasan kerja profesi akuntansi. Besarnya pengaruh variabilitas variabel dependen oleh variabilitas variabel independen dapat dilihat pada nilai *Cox Snell's R square* dan *Nagelkerke* yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4. 16**  
***Model Summary***

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	129,513	,060	,085

Hasil yang ditunjukkan pada tabel 4.10 tersebut dapat dilihat bahwa nilai *Cox & Snell R Square* adalah sebesar 0,060 dan nilai *Nagelkerke R Square* 0,085. Nilai *Cox & Snell R Square* memastikan bahwa nilainya bervariasi antara nol (0) sampai satu (1), maka hasil ini dapat disimpulkan bahwa variabilitas variabel dependen (Usia) dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel independen (atribut pekerjaan dan kepuasan kerja) sebesar 8,5%.

#### 4.4.1.2. Estimasi dan Interpretasi

Estimasi dan interpretasi atas hasil tersebut dapat dilihat pada output SPSS *variable in the equation*, yang selanjutnya disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4. 17**  
**Variables in the Equation**

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95,0% C.I.for EXP(B)	
								Lower	Upper
Step 1	Treat	,238	,094	6,388	1	,011	1,269	1,055	1,526
	Constant	-2,694	1,414	3,632	1	,057	,068		

Hasil ini dapat disimpulkan bahwa hanya ada satu variabel independen yaitu *Treat* yang dapat mempengaruhi usia dalam mempersepsikan atribut pekerjaan dan kepuasan kerja pada profesi akuntansi. Hasil tersebut dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$\text{Ln} \frac{\text{Usia}}{1 - \text{Usia}} = -2,694 + 0,238\text{Treat}$$

Kedelapan variabel yang lain tidak dapat dimasukkan dalam persamaan karena output SPSS menunjukkan bahwa kedelapan variabel tersebut masuk dalam *Variables not in the Equation*. Hal ini dapat dikatakan bahwa kedelapan variabel tersebut tidak dapat berpengaruh pada usia dalam mempersepsikan atribut pekerjaan dan kepuasan kerja pada profesi akuntansi. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4. 18**  
**Variables not in the Equation**

			Score	df	Sig.
Step 1	Variables	Discrimination	,297	1	,586
		Jobfulfillment	,813	1	,367
		Supervisors	,753	1	,385
		Coworkers	1,438	1	,231

Workload	2,792	1	,095
Promotion	,000	1	,993
Compensation	,008	1	,928
Benefits	1,536	1	,215
Overall Statistics	9,885	8	,273

#### 4.4.2. Pengujian H2

##### 4.4.2.1. Uji Beda *Independent Sample T-Test*

Uji beda ini dilakukan terhadap masing-masing variabel independen yang terdiri dari sembilan komponen atribut pekerjaan dan kepuasan pekerjaan antara karyawan yang berjenis kelamin laki-laki dan karyawan yang berjenis kelamin perempuan pada profesi akuntansi. Hasil ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.19**  
**Uji Beda Persepsi Atribut Pekerjaan Dan Kepuasan Kerja**  
**Antara Berjenis Kelamin Laki-Laki Dan Karyawan Yang Berjenis Kelamin**  
**Perempuan Pada Profesi Akuntansi**

		Levene's Test for Equality of Variances					Kesimpulan
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	
Discrimination	Equal variances assumed	.823	.366	.483	111	.630	Sama
	Equal variances not assumed			.453	31.650	.654	
Treat	Equal variances assumed	1.429	.235	-1.115	111	.267	Sama
	Equal variances not assumed			-.995	30.108	.328	
Jobfulfillment	Equal variances assumed	.526	.470	.375	111	.708	Sama
	Equal variances not assumed			.408	38.305	.685	
Supervisors	Equal variances assumed	.289	.592	-1.457	111	.148	Sama
	Equal variances not assumed			-1.439	33.607	.160	
Cowokers	Equal variances assumed	2.254	.136	-.965	111	.336	Sama
	Equal variances not assumed			-1.138	43.889	.261	
Workload	Equal variances assumed	.023	.879	2.739	111	.713	Sama
	Equal variances not assumed			2.713	33.729	.610	
Promotion	Equal variances assumed	2.427	.122	1.132	111	.260	Sama
	Equal variances not assumed			1.436	50.878	.157	

Compensation	Equal variances assumed	.000	.997	.508	111	.612	Sama
	Equal variances not assumed			.516	34.814	.609	
Benefits	Equal variances assumed	.832	.364	-.573	111	.568	Sama
	Equal variances not assumed			-.633	39.246	.531	

Tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan persepsi atribut pekerjaan dan kepuasan kerja yang terdiri dari sembilan komponen antara laki-laki dan perempuan pada profesi akuntansi. Hal itu ditunjukkan dengan tingkat signifikansi (*sig-2 tailed*) berada diatas 0,05 untuk semua komponen atribut pekerjaan dan kepuasan kerja, yang berarti bahwa persepsi atribut pekerjaan dan kepuasan kerja antara laki-laki dan perempuan pada profesi akuntansi tidak ada perbedaan.

#### 4.4.2.2. Uji Regresi Logistik

##### 4.4.2.2.1. Menilai Model Fit

Menilai model fit untuk hipotesis 2 (H2) ditunjukkan dengan hasil output SPSS pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.20**

*Iteration History*

Iteration	-2 Log likelihood	Coefficients
		Constant
Step 0	1	114,795
	2	114,193
	3	114,191
	4	114,191

Hasil *-2 Log likelihood* yang ditunjukkan pada tabel 4.17 tersebut adalah hasil interaksi tanpa menambahkan kesembilan faktor atribut pekerjaan dan kepuasan kerja. Selanjutnya, berikut ini disajikan hasil pengujian dengan menambahkan kesembilan faktor atribut pekerjaan dan kepuasan kerja, maka hasil nilai *-2 Log*

*likelihood* menjadi signifikan pada 5%. Tabel berikut menyajikan hasil pengujian tersebut:

**Tabel 4. 21**  
***Model Summary***

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	106,559	,065	,103

Hasil nilai *-2 Log likelihood* setelah menambahkan kesembilan faktor atribut pekerjaan dan kepuasan kerja turun menjadi 106,559 (sebelumnya 114,191) atau turun sebesar 7,632. Penurunan ini signifikan atau tidak dapat dilihat dengan membandingkan dengan nilai t tabel dengan df (selisih df dengan kostanta dan df dengan 9 variabel independen)  $df_1 = 113$  dan  $df_2 = 113 - 9 = 104$ , jadi selisih df =  $113 - 104 = 9$ . tabel dengan nilai df 9 didapat angka 2,262, sehingga dapat nilai  $7,632 > 2,262$  yang berarti bahwa penurunan  $-2\text{LogL}$  adalah signifikan. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa dengan menambahkan kesembilan faktor atribut pekerjaan dan kepuasan kerja secara statistik signifikan memperbaiki model. Hal juga dapat dilihat pada hasil uji *Lemeshow Goodness of Fit Test* yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4. 22**

**Hosmer and Lemeshow Test**

Step	Chi-square	df	Sig.
1	2,058	4	,725

Hasil uji *Lemeshow Goodness of Fit Test* tersebut menunjukkan nilai 2,058 dengan taraf signifikansi adalah sebesar 0,725 (lebih besar dari 0,05). Hasil ini dapat disimpulkan bahwa dengan menambahkan kesembilan faktor atribut pekerjaan dan kepuasan kerja tersebut secara statistik signifikan mampu memperbaiki model.

Pengujian *-2 Log likelihood* dan *Lemeshow Goodness ofFit Test* menunjukkan bahwa secara statistik signifikan mampu memperbaiki model, sehingga hipotesis dua (H2) tidak dapat ditolak atau dengan kata lain bahwa atribut pekerjaan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap gender profesi akuntansi mengenai persepsi mereka tentang atribut pekerjaan dan kepuasan kerja profesi akuntansi. Besarnya pengaruh variabilitas variabel dependen oleh variabilitas variabel indenpenden dapat dilihat pada nilai *Cox Snell's R square* dan *Nagelkerke* yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4. 23**  
***Model Summary***

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	106,559	,065	,103

Hasil yang ditunjukkkan pada tabel 4.23 tersebut dapat dilihat bahwa nilai *Cox & Snell R Square* adalah sebesar 0,065 dan nilai *Nagelkerke R Square* 0,103. Nilai *Cox & Snell R Square* memastikan bahwa nilainya bervariasi antara nol (0) sampai satu (1), maka hasil ini dapat disimpulkan bahwa variabilitas varaibel dependen (gender) dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel independen (atribut pekerjaan dan kepuasan kerja) sebesar 10,3%.

#### **4.4.2.2.2. Estimasi dan Interpretasi**

Estimasi dan interprestasi atas hasil tersebut dapat dilihat pada output SPSS *variable in the equation*, yang selanjutnya disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4. 24**

***Variables in the Equation***

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95,0% C.I.for EXP(B)	
								Lower	Upper
Step 1	Workload	-,453	,175	6,679	1	,010	,636	,451	,896
	Constant	4,977	1,467	11,507	1	,001	144,990		

Hasil ini dapat disimpulkan bahwa hanya ada satu variabel independen yaitu *Workload* yang dapat mempengaruhi gender dalam mempersepsikan atribut pekerjaan dan kepuasan kerja pada profesi akuntansi. Hasil tersebut dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$\ln \frac{Gender}{1 - Gender} = 4,977 - 0,453 Workload$$

Kedelapan variabel yang lain tidak dapat dimasukkan dalam persamaan karena output SPSS menunjukkan bahwa kedelapan variabel tersebut masuk dalam *Variables not in the Equation*. Hal ini dapat dikatakan bahwa kedelapan variabel tersebut tidak dapat berpengaruh pada gender dalam mempersepsikan atribut pekerjaan dan kepuasan kerja pada profesi akuntansi. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4. 25**

***Variables not in the Equation***

			Score	df	Sig.
Step 1	Variables	Discrimination	,018	1	,894
		Treat	1,626	1	,202
		Jobfulfillment	,071	1	,790
		Supervisor	2,405	1	,121

Coworkers	,496	1	,481
Promotion	,357	1	,550
Compensation	,054	1	,816
Benefits	,786	1	,375
Overall Statistics	6,528	8	,588

## 4.5. Pembahasan

### 4.5.1. Hipotesis 1

Hasil uji beda antara karyawan yang berusia tua dan karyawan yang berusia muda menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan persepsi atribut pekerjaan dan kepuasan kerja pada karyawan profesi akuntansi pada sembilan komponen atribut pekerjaan dan kepuasan kerja, hal itu ditunjukkan dengan nilai signifikansi diatas batas yang ditoleransi (0,05). Hasil uji dengan regresi logistik menunjukkan bahwa Hipotesis 1 diterima, ditunjukkan dengan nilai *wald testnya* sebesar 6,679 dengan taraf signifikansi 0,010 yang berarti bahwa atribut pekerjaan dan kepuasan kerja mempengaruhi usia dalam mempersepsikan atribut pekerjaan dan kepuasan kerja pada profesi akuntansi terutama terkait dengan komponen *treatment*. Hasil ini konsiten dengan penelitian Moyes *et al* (2006) yang menyatakan bahwa atribut pekerjaan dan kepuasan kerja mempengaruhi usia dalam mempersepsikan atribut pekerjaan dan kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan pernyataan Wright dan Hamilton (1978) menemukan bahwa peningkatan usia dapat berperan menambah kepercayaan dan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan.

### 4.5.1. Hipotesis 2

Hasil uji beda antara karyawan yang berjenis kelamin laki-laki dan karyawan yang berjenis kelamin perempuan menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan persepsi atribut pekerjaan dan kepuasan kerja pada karyawan profesi akuntansi pada sembilan

komponen atribut pekerjaan dan kepuasan kerja, hal itu ditunjukkan dengan nilai signifikansi diatas batas yang ditoleransi (0,05). Hasil uji regresi logistik H2 menunjukkan hasil yang signifikan, hal ini berarti bahwa H2 dapat diterima, yang berarti bahwa atribut pekerjaan dan kepuasan kerja mempengaruhi gender dalam mempersepsikan atribut pekerjaan dan kepuasan kerja terutama terkait dengan *workload*. Hal ini konsisten dengan penemuan Moyes *et al.* (2006) yang menyatakan bahwa atribut pekerjaan dan kepuasan kerja mempengaruhi gender dalam mempersepsikan atribut pekerjaan dan kepuasan kerja. Penjelasan yang dapat menjelaskan fenomena tersebut salah satunya adalah seperti: perbedaan konsep persepsi dan harapan terkait dengan kejujuran antara laki-laki dan perempuan (Brush *et al.*, 1987; Witt dan Nye, 1992).

Hasil tersebut sesuai dengan pendapat Harsiwi (2004:2) yang menyatakan bahwa laki-laki cenderung kurang memiliki kedisiplinan dari perempuan dalam bekerja, sehingga perlu diterapkan disiplin kerja yang keras. Hal itu sesuai dengan teori kepatuhan menyatakan bahwa perspektif instrumental mengasumsikan individu secara utuh didorong oleh kepentingan pribadi dan tanggapan terhadap perubahan-perubahan dalam *tangible*, insentif, dan penalti yang berhubungan dengan Perspektif normatif berhubungan dengan apa yang orang anggap sebagai moral yang berlawanan dengan kepentingan pribadi mereka.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN**

Bagian ini akan menguraikan kesimpulan dari hasil dan pembahasan penelitian, keterbatasan dan saran-saran terhadap pengembangan teori dan aplikasi berdasarkan hasil penemuan pada penelitian ini.

#### 5.4. Kesimpulan

Penelitian ini berisikan suatu model yang menguji pengaruh atribut pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap usia dan gender dengan menggunakan *logistic regression*, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Hipotesis 1 diterima yang berarti bahwa atribut pekerjaan dan kepuasan kerja mempengaruhi usia dalam mempersepsikan atribut pekerjaan dan kepuasan kerja pada profesi akuntansi. Hal ini konsisten dengan penelitian Moyes *et al.* (2006), dimana kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 8,5% dengan variabel yang dapat dimasukkan dalam persamaan adalah *Treat* sedangkan kedelapan variabel lainnya yaitu *Discrimination*, *Jobfulfillment*, *Supervisor*, *Coworker*, *Workload*, *Promotion*, *Compensation*, dan *Benefit* tidak dapat dimasukkan dalam persamaan atau model selanjutnya.
2. Hipotesis 2 juga diterima yang berarti bahwa atribut pekerjaan dan kepuasan kerja berpengaruh pada gender dalam mempersepsikan atribut pekerjaan dan kepuasan kerja pada profesi akuntansi. Hal ini konsisten dengan penelitian Moyes *et al.* (2006), dimana kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 10,3% dengan variabel yang dapat dimasukkan dalam persamaan adalah *Workload* sedangkan kedelapan variabel lainnya yaitu *Discrimination*, *Treat*, *Jobfulfillment*, *Supervisor*, *Coworker*, *Promotion*, *Compensation*, dan *Benefit* tidak dapat dimasukkan dalam persamaan atau model selanjutnya.

## 5.2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan dengan baik, tetapi masih memiliki beberapa keterbatasan tidak bisa dihindari. Hal itu memerlukan kehati-hatian dalam mengeneralisasikan hasil penelitian ini. Keterbatasan penelitian ini diantaranya adalah:

1. Adanya banyak indikator dalam penelitian ini yang mempunyai nilai tidak reliabel yang dapat mempengaruhi hasil penelitian ini, sehingga penelitian mendatang perlu mengantisipasi dengan menelaah indikator-indikator yang dipakai dalam penelitian ini.
2. Hasil *logistic regression* menunjukkan bahwa untuk persamaan usia hanya ada satu variabel independen yang berpengaruh pada usia dalam mempersepsikan atribut pekerjaan dan kepuasan kerja, variabel tersebut adalah *Treat* sedangkan kedelapan lainnya tidak berpengaruh pada usia dalam mempersepsikan atribut pekerjaan dan kepuasan kerja. Disisi lain juga menunjukkan bahwa hanya ada satu variabel yang berpengaruh pada gender dalam mempersepsikan atribut pekerjaan dan kepuasan kerja yaitu *Workload*, sehingga untuk penelitian mendatang harus memperhatikan komposisi indikator-indikator yang masuk dalam masing-masing variabel independen karena hal tersebut dapat mempengaruhi hasil yang berbeda.

## 5.3. Saran-saran

Berdasarkan keterbatasan-keterbatasan yang ditemukan tersebut, maka saran yang dapat diberikan adalah bahwa untuk mengantisipasi jawaban responden yang

tidak reliable dan valid perlu dilakukan *pilot study* guna menguji kelayakan indikator yang dipakai dalam penelitian ini, serta mengkaji ulang pengelompokan indikator-indikator ke dalam masing-masing variabel independen.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Clark, A. Oswald, A. Warr P, 1966, "*Is Job Fulfillment U-Shaped In Age*". Journal of Accpational and Organizational Psychology, Vol. 69, Pp. 57 – 81
- Enjel, Bony. 2006. Hubungan Antara Penerapan Aturan Etika Dengan Peningkatan Profesionalisme Auditor Internal. *Skripsi Tidak Dipublikasikan : Fakultas Ekonomi Universitas Widiyatama*
- Filer, R. K, 1985, "*Male-female wage differences The Importance of compensating differentials*". Industry and Labor Review, Vol. 38, Pp. 426 – 37

- Glenn, N.D, Taylor, R.D and Weaver, C.N, 1977, "*Age and Job Fulfillment Among Males and Females*". Journal of Applied Psychology, Vol. 62, Pp. 189 – 93
- Gruneberg, M.M, 1976, "*Job Fulfillment –A Reader*". Wiley, New York, NY
- Gujarati. Damodar,1995, "*Basic Econometrics*". McGraw-Hill International Editions: New York
- Hani, Handoko, 1997 "*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*", Edisi kedua, BPFE, Yogyakarta,
- Harding, J.R, Reding.K.F, Stocks,, 2002 "*The Effect of Gender On The Recruitment of Accountant*"", Journal Of Management Issues, Vol 14 pp 251-61
- Imam Ghozali, 2001, "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*". Badan Penerbit UNDIP: Semarang
- Kacmar, K.M and Ferris, G.R, 1989, "*Theoretical and Methodological Considerations in The Age-Job Fulfillment Relationship*". Journal of Applied Psychology, Vol. 74, Pp. 201 – 7
- Kaiser, H.F. (1960), "The application of electronic computers to factor analysis", *Educational and Psychological Measurement, Vol. 20, pp. 141-51.*
- Moyes, G.D, Williams, P.A, Quigley, B.Z, 2000, "*The Relation Between Perceived Treatment Discrimination and Job Fulfillment Among African-American Accounting Professionals*". *Accounting Horizon*, Vol. 14, Pp. 21 – 48
- Moyes, Glen.D., Patricia A. Williams and Bruce Koch. 2006. The effects of age and gender upon the perceived job satisfaction and work-related attributes of accounting professionals concerning their job satisfaction and work-related attributes. *Managerial Auditing Journal* Vol. 21 No. 5, 2006 pp. 536-561
- Mulyani, Sri. 2006. *E-Learning Buku Ajar "Pengantar Akuntansi 1"*. file:///D:/E-Learning/Pengantar%20Akuntansi%201/Textbook/Halaman%20judul\_files/frame.html22/9/2007 21:05:41 PM
- Pilsburry, C.M, Capozzoli, and Ciampa, 1989, "*A Synthesis of Research Studies Regarding The Upward Mobility of Women In Public Accounting*". *Accounting Horizon*, Pp. 63 – 70
- Singgih Santoso, 2000, "*Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*", PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, Jakarta.

- Spector, P.E, 1985, "*Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the job fulfillment Survey*". American Journal of Community Psychology, Vol. 13, Pp. 693 – 713
- Standar Kompetensi Nasional. 2003. *Standar Kompetensi Nasional Bidang Akuntansi Republik Indonesia*
- Tolbert, P.S and Moen, P, 1998, "*Men`s and Women`s Definitions of good jobs; similarities and differences by age across time*". Work and Occupations, Vol. 25, Pp. 168 – 94
- Witt, L.A and Nye, L.G, 1992, "*Gender and The Relationship Between Percieved Fairness of Pay or Promotion and Job Fulfillment*". ". Journal of Applied Psychology, Vol. 77, Pp. 910 – 7
- Wright, J.D and Hamilton, R.F, 1978, "*Work Satisfaction and age; some evidence for yhe job change, Hypothesis*". Social Force, Vol. 56, Pp. 1140 – 58

**Kuesioner Penelitian yang Berjudul:**

**“PERBEDAAN PERSEPSI ATRIBUT PEKERJAAN DAN  
KEPUASAN KERJA DALAM PERSPEKTIF LAKI-LAKI,  
PEREMPUAN, TUA, DAN MUDA TERHADAP PROFESI  
AKUNTANSI “**

**(Studi Empiris pada Profesi Akuntansi di Propinsi Lampung)**

**IDENTITAS RESPONDEN**

**Mohon berikan jawaban dengan melingkari respon yang paling sesuai dan  
isilah titik pada setiap pertanyaan dibawah ini !**

1. Jenis Kelamin (Mohon pilih satu): **a. Laki-laki**   **b. Perempuan**
2. Tanggal Lahir: \_\_\_\_\_
3. Etnis:   **a. Jawa**   **b. China**   **c. Batak**   **d. Campuran**   **e. Lainnya**  
(mohon sebutkan): \_\_\_\_\_
4. Jenjang Pendidikan:   **a. S1**   **b. MM**   **c. MSi-Accounting**   **d. Ph.D.**  
**e. Lainnya** (sebutkan): \_\_\_\_\_
5. Jurusan di jenjang S1 (mohon sebutkan): \_\_\_\_\_
6. Apakah Anda memiliki sertifikasi berikut?   **a. BAP**   **b. BAM**   **c. BASP**  
**d. Lainnya** (mohon sebutkan): \_\_\_\_\_
7. Ketika menempuh S1, pernahkah Anda magang di sebuah Kantor Akuntan  
Publik? (mohon lingkari)   **a. Pernah**   **b. Tidak**
8. Profesi yang ditekuni saat ini :  
**a. Akuntan Publik (KAP)**  
**b. Akuntan Perusahaan**  
**c. Akuntan Pemerintah**  
**d. Akuntan Pendidik (Guru/Dosen)**  
**e. Wiraswasta di bidang jasa Akuntansi**  
**f. Lainnya: \_\_\_\_\_**
9. Masa kerja pada posisi/pekerjaan saat ini: \_\_\_\_\_
10. Apakah Bapak/Ibu berminat atas ringkasan hasil penelitian ini ?  
**a. Tidak**  
**b. Ya, Sebutkan Alamat : -----**

Untuk menjawab pertanyaan dibawah ini, mohon bapak/ibu untuk memberi tanda silang (X) dengan kriteria sebagai berikut:

1 ----- 2 ----- 3----- 4 -----  
 --- 5

**Sangat Tidak Setuju**                      **Tidak Setuju**                      **Netral**                      **Setuju**                      **Sangat Setuju**

No	Item Pertanyaan	Skor				
		1	2	3	4	5
1	Saya merasa bahwa gaji saya adalah gaji yang wajar untuk bidang pekerjaan saya.	1	2	3	4	5
2	Sangat sedikit peluang promosi di kantor	1	2	3	4	5
3	Saya suka melakukan sesuatu yang Saya lakukan di tempat kerja.	1	2	3	4	5
4	Ada tunjangan-tunjangan yang harusnya kami miliki, namun kami tidak mendapatkannya.	1	2	3	4	5
5	Adanya pengakuan/penghargaan bagi yang dapat melaksanakan tugas dengan baik	1	2	3	4	5
6	Ada beberapa prosedur/aturan yang dapat mempersulit dalam melaksanakan tugas	1	2	3	4	5
7	Kesempatan promosi ditempat saya bekerja, sama dengan karyawan lainnya meskipun jenis kelamin berbeda.	1	2	3	4	5
8	Supervisor memperlakukan Saya secara berbeda karena jenis kelamin.	1	2	3	4	5
9	Saya sering merasa dasingkan ditempat saya bekerja saat ini.	1	2	3	4	5
10	Kenaikan gaji terlalu sedikit sedangkan selisih diantara karyawan jauh.	1	2	3	4	5
11	Rekan kerja Saya memperlakukan Saya secara berbeda karena jenis kelamin.	1	2	3	4	5
12	Supervisor memperlakukan saya berbeda dengan yang lain	1	2	3	4	5
13	Tunjangan-tunjangan yang kami terima sama dengan tunjangan yang ditawarkan ditempat kerja lainnya.	1	2	3	4	5
14	Saya merasa pekerjaan yang telah saya lakukan belum pernah dihargai	1	2	3	4	5
15	Saya tidak puas dengan tunjangan yang saya terima	1	2	3	4	5

16	Kadang-kadang ada pekerjaan saya yang tidak ada artinya	1	2	3	4	5
17	Supervisor memperlakukan Saya sebagai seorang individu dan bukan sebagai anggota dari kelompok etnis tertentu.	1	2	3	4	5
18	Saya tidak mengetahui dengan jelas tujuan tempat saya bekerja saat ini.	1	2	3	4	5
19	Tidak ada penghargaan yang wajar bagi saya ketika saya mengungkapkan masalah gaji ditempat saya bekerja saat ini.	1	2	3	4	5
20	Ada kesempatan untuk maju ditempat saya bekerja saat ini.	1	2	3	4	5
21	Supervisor Saya tidak mau tau tentang apa yang dipikirkan oleh bawahannya	1	2	3	4	5
22	Kami mempunyai paket tunjangan yang <i>equitable</i>	1	2	3	4	5
23	Hanya sedikit penghargaan bagi mereka yang bekerja disini.	1	2	3	4	5
24	Saya harus melakukan terlalu banyak hal dalam pekerjaan.	1	2	3	4	5
25	Saya nyaman dengan <i>partner</i> kerja Saya.	1	2	3	4	5
26	Saya sering merasa bahwa Saya tidak mengetahui apa yang tengah terjadi ditempat kerja saya saat ini.	1	2	3	4	5
27	Saya merasa bangga ketika melakukan pekerjaan.	1	2	3	4	5
28	Saya merasa puas dengan kesempatan untuk peningkatan gaji.	1	2	3	4	5
29	Saya berniat untuk bertahan pada ditempat saya bekerja saat ini.	1	2	3	4	5
30	Saya menyukai supervisor Saya.	1	2	3	4	5
31	Saya memiliki terlalu banyak kertas kerja.	1	2	3	4	5
32	Saya tidak merasa bahwa usaha yang Saya lakukan telah dihargai sebagaimana mestinya.	1	2	3	4	5
33	Saya merasa puas dengan kesempatan untuk promosi.	1	2	3	4	5
34	Terlalu banyak perkelahian dan pertengkaran di tempat kerja.	1	2	3	4	5
35	Pekerjaan Saya menyenangkan.	1	2	3	4	5
36	Tugas-tugas kerja tidak dijelaskan secara penuh.	1	2	3	4	5

37	Saya harus bekerja lebih keras, karena orang-orang yang bekerja dengan Saya tidak kompeten.	1	2	3	4	5
38	Ada sistem monitoring yang formal ditempat kerja saya saat ini.	1	2	3	4	5
39	Supervisor Saya tampaknya tidak mempertimbangkan jenis kelamin dalam membuat tugas kerja.	1	2	3	4	5
40	Saya berniat untuk bertahan dalam profesi Akuntansi.	1	2	3	4	5
41	Tempat dimana saya bekerja mengadakan pertemuan-pertemuan dan <i>workshop</i> tentang perbedaan budaya.	1	2	3	4	5
42	Supervisor Saya tampaknya tidak mempertimbangkan jenis kelamin dalam membuat tugas kerja.	1	2	3	4	5
43	Rekan kerja saya berinteraksi dengan saya tidak dipandang dari segi etnis budaya tertentu	1	2	3	4	5
44	Saya diundang untuk menghadiri semua pertemuan dimana karyawan lain yang setingkat dengan Saya juga diundang.	1	2	3	4	5
45	Komunikasi berjalan dengan baik dikantor saya	1	2	3	4	5
46	Mereka yang bekerja dengan baik akan memperoleh kesempatan untuk dipromosikan secara wajar.	1	2	3	4	5
47	Pekerjaan Saya saat ini tidak dihargai sebagaimana yang Saya harapkan.	1	2	3	4	5
48	Saya puas dengan pilihan tempat saya bekerja saat ini.	1	2	3	4	5
49	Supervisor Saya memperlakukan Saya secara berbeda dengan karyawan lainnya karena latar belakang etnis.	1	2	3	4	5
50	Saya terlibat dalam berbagai team proyek.	1	2	3	4	5
51	Tempat saya beerja saat ini sangat menjunjung tinggi toleransi antar agama satu sama lain	1	2	3	4	5
52	Saya merasa bahwa Saya adalah bagian dari budaya yang dominan di tempat kerja.	1	2	3	4	5
53	Kesempatan kenaikan gaji tempat saya bekerja, sama dengan untuk semua karyawan lainnya meskipun jenis kelaminnya berbeda.	1	2	3	4	5
54	Saya tidak cukup disiapkan tentang bagaimana meraih posisi puncak ditempat saya bekerja saat ini.	1	2	3	4	5
55	Supervisor Saya mengamati pekerjaan Saya lebih ketat dibandingkan dengan orang lain dengan pengalaman yang sama.	1	2	3	4	5

56	Supervisor saya sedikit kompeten dalam melaksanakan pekerjaannya.	1	2	3	4	5
57	Rekan kerja Saya memperlakukan Saya secara berbeda karena latar belakang etnis.	1	2	3	4	5
58	Saya puas dengan pilihan profesi Saya.	1	2	3	4	5
59	Supervisor memberi Saya umpan balik yang sangat menolong tentang kinerja Saya.	1	2	3	4	5
60	Rekan kerja Saya mengundang Saya untuk aktivitas-aktivitas di luar pekerjaan (misalnya pesta, makan siang).	1	2	3	4	5
61	Saya puas dengan lingkungan kerja Saya saat ini.	1	2	3	4	5
62	Saya suka bekerja dengan seseorang di kantor	1	2	3	4	5
63	Saya diberi tugas kerja terbaik, yang memanfaatkan dan membangun keterampilan Saya.	1	2	3	4	5
64	Ada sistem monitoring informal di dalam organisasi Saya.	1	2	3	4	5
65	Supervisor melibatkan Saya dalam proses pengambilan keputusan ketika sesuai.	1	2	3	4	5
66	Saya tidak takut untuk melaporkan kepada atasan Saya tentang sikap diskriminasi terhadap diri Saya.	1	2	3	4	5
67	Rekan kerja Saya menerima dan menghargai pendapat Saya sebagai bagian dari suatu kelompok kerja.	1	2	3	4	5
68	Saya yakin bahwa setiap laporan tentang tindakan diskriminasi akan ditangani secara wajar ditempat saya bekerja saat ini.	1	2	3	4	5
69	Tempat saya bekerja saat ini mendorong keterbukaan tanpa membedakan jenis kelamin dan perbedaan etnis.	1	2	3	4	5
70	Kesempatan promosi Saya sama dengan karyawan lainnya meskipun latar belakang etnis yang kami berbeda.	1	2	3	4	5
71	Saya merasa seolah-olah pendapat dan gagasan saya tidak dihargai dan diperlakukan sama dengan orang lain	1	2	3	4	5
72	Supervisor menugaskan saya untuk proyek yang meningkatkan visibilitas ditempat bekerja saat ini.	1	2	3	4	5
73	Saya menerima tugas-tugas kerja yang tidak terlalu berat.	1	2	3	4	5

74	Supervisor Saya tampaknya tidak mempertimbangkan latar belakang etnis dalam membuat tugas kerja.	1	2	3	4	5
75	Saya tahu apa yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan ditempat Saya bekerja.	1	2	3	4	5
76	Rekan kerja Saya memperlakukan Saya dengan cara yang berbeda dibanding mereka memperlakukan orang lain.	1	2	3	4	5
77	Saya tidak takut untuk melaporkan kepada Supervisor tentang tindakan pelecehan seksual yang terjadi pada diri Saya.	1	2	3	4	5
78	Tidak ada prosedur birokrasi yang menghalangi saya dalam melakukan pekerjaan	1	2	3	4	5