

**PERBEDAAN MOTIVASI, KEPUASAN KERJA, KEINGINAN BERPINDAH
KERJA, DAN PERSEPSI DISKRIMINASI ANTARA AUDITOR PRIA DAN
WANITA PADA KAP DI KOTA SEMARANG**

Caroline Pudjowibowo⁶

Abstract

World of work in this era of globalization, demands high professionalism qualifications to gain employment, regardless of gender. Even now, women have equal rights with men in entering the workforce. Ironically, gender is often at issue in the work environment. The gender problem arises because there is no doubt that there is a fundamental difference between men and women, which then have an impact when they are in a work environment.

This study purposes to compare between male and female auditors in terms of the level of motivation, job satisfaction, desire of turnover, and perceptions of discrimination when they are in their work environment. Object of this study is sample of all men and women auditor, who work at the firm in the city of Semarang. The results of this study find that there was no difference in motivation, the desire of turnover, and the perception of discrimination between male and female auditors. However, there were differences in job satisfaction between the two, and the results of this study demonstrate that the level of job satisfaction's male auditors is higher than female auditors.

Keywords: *gender, motivation, job satisfaction, the desire of turnover, and perception of discrimination*

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Era globalisasi saat ini menyebabkan seseorang harus bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, seseorang harus masuk ke dalam dunia kerja yang penuh dengan persaingan antar individunya. Persaingan kompetensi sumber daya manusia di era globalisasi semakin ketat. Peningkatan kualitas individu pun sudah tentu menjadi sebuah keharusan. Dunia kerja saat ini menuntut kualifikasi profesionalitas yang tinggi untuk meraih kesempatan kerja, tanpa melihat gender. Tak seperti zaman dahulu, di mana kaum wanita tidak diperbolehkan bekerja dan hanya mengurus keluarga di rumah. Kini, kaum wanita mempunyai hak yang sama dengan pria dalam memasuki dunia kerja.

Tak sedikit jumlah wanita yang memilih menjadi wanita karir di era globalisasi saat ini. Hal ini terlebih didukung dengan banyaknya bidang lapangan pekerjaan yang dapat menjadi pilihan bagi kaum wanita dalam memasuki dunia kerja. Salah satu lapangan pekerjaan di bidang ekonomi yang dapat dipilih oleh kaum wanita, yakni profesi auditor. Ada dua jenis auditor, yakni auditor internal dan auditor eksternal. Auditor internal bekerja di dalam perusahaan, sedangkan auditor eksternal

⁶ Alumni Prodi Akuntansi, FEB Universitas Katolik Soegijapranata Semarang

bekerja di kantor akuntan publik atau di BPKP. Auditor eksternal yang bekerja di kantor akuntan publik biasanya disebut sebagai akuntan pulik.

Sudarman (2012) menampilkan data statistik mengenai jumlah akuntan publik wanita di Indonesia per 30 September 2009. Data statistik tersebut menunjukkan bahwa jumlah akuntan publik wanita di Indonesia sebesar 12% dan jumlah akuntan publik pria sebesar 88%. Hal ini membuktikan bahwa masih terbuka lebar peluang bagi kaum wanita Indonesia untuk bekerja sebagai akuntan publik. Namun, keberadaan kaum wanita yang bekerja sebagai akuntan publik telah menimbulkan berbagai isu yang terdiri dari perlakuan gaji akuntan wanita, kemajuan dan tanggung jawab, komitmen jangka panjang dari akuntan wanita ke perusahaan dan sebaliknya, kemungkinan perubahan lingkungan kerja yang diperlukan untuk mempertahankan akuntan wanita (Trapp et al, 1989).

Berbagai isu yang muncul tersebut, sebenarnya masih berkaitan dengan masalah gender. Ride et al dalam Santosa dan Pancawati (2004), menyatakan bahwa banyak penghalang dan batasan yang diciptakan oleh struktur sosial yang kaku, diskriminasi, pembedaan gender, ketidaksamaan konsep, dan konflik rumah tangga dan karir. Hasil survey AICPA 2006 melaporkan bahwa keadilan gender mempengaruhi proses promosi dalam pekerjaannya sebagai akuntan publik.

Pandangan tentang gender oleh Gill Palmer et al (1997) diklasifikasikan ke dalam dua model, yakni model yang pertama, *equity model* dan *complementary contribution model*, sedangkan model yang kedua, *sex role stereo type* dan *managerial stereotypes*. *Sex role stereo type* dihubungkan dengan pandangan umum bahwa pria lebih berorientasi pada pekerjaan, objektif, independen agresif, dan pada umumnya mempunyai kemampuan lebih dibandingkan dengan wanita dalam hal pertanggungjawaban manajerial. Di sisi lain, wanita dipandang lebih pasif, lembut, memiliki orientasi pada pertimbangan yang lebih sensitif, dan lebih rendah posisinya pada pertanggungjawaban dalam organisasi, dibandingkan dengan pria. *Managerial stereotypes* memberikan pengertian manajer yang sukses sebagai seseorang yang memiliki sikap, perilaku, dan temperamen yang umumnya lebih dimiliki pria dibanding wanita. Hunton (1996) meneliti perbedaan gender dalam empat aspek kinerja, yakni sikap terhadap pekerjaan, motivasi, persepsi diskriminasi, dan keinginan berpindah kerja. Hasil penelitian Hunton (1996) menyimpulkan bahwa terdapat perbedaan sikap terhadap pekerjaan, motivasi, persepsi diskriminasi, dan keinginan berpindah kerja antara karyawan pria dan wanita.

Faktor gender sering kali memunculkan masalah diskriminasi. Diskriminasi yang dimaksud adalah perbedaan yang muncul disebabkan oleh faktor gender. Trapp et al (1989) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa akuntan publik wanita merasa mendapat perlakuan diskriminasi dalam hal kesempatan menjadi partner dan penerimaan gaji dibandingkan dengan akuntan publik pria, padahal mereka mendapat tugas pekerjaan yang sama besarnya.

Masalah diskriminasi yang dialami oleh akuntan wanita turut berkontribusi menjadi salah satu penyebab tingkat *turnover* akuntan wanita lebih tinggi daripada akuntan pria. Penelitian Hunton (1996) menyatakan bahwa karyawan pria lebih tinggi frekuensinya dalam mencari pekerjaan dibanding karyawan wanita. Alasan utama wanita meninggalkan pekerjaannya pun ternyata berbeda dengan pria, dan fakta ini diteliti oleh beberapa peneliti. Trapp et al (1989), dalam penelitiannya, ditemukan hasil bahwa alasan utama akuntan wanita meninggalkan pekerjaannya di kantor akuntan publik adalah karena kesempatan kerja atau promosi yang lebih baik, sedangkan alasan utama akuntan pria adalah karena tanggung jawab keluarga. Gaertner et al (1987) melakukan penelitian yang sama dengan Trapp et al. Hasil

penelitiannya menyatakan bahwa alasan utama akuntan pria dalam hal berpindah kerja adalah ketidakpuasan dengan pengarahan dari perusahaan, sedangkan akuntan wanita menempatkan permintaan untuk bekerja *overtime* sebagai alasan utama.

Adanya perbedaan gender juga menyebabkan munculnya perbedaan rasa ketidakpuasan dan motivasi yang dimiliki oleh akuntan wanita dengan akuntan pria. Hunton (1996) dan Gaertner et al (1987) menyimpulkan hal yang sama dari penelitiannya, yakni bahwa akuntan wanita merasakan ketidakpuasan yang lebih besar terhadap pekerjaannya dibanding dengan akuntan pria.

Trisnaningsih (2004) juga melakukan penelitian, berkaitan dengan perbedaan komitmen organisasi, komitmen profesi, kesempatan kerja, dan kepuasan kerja yang dilihat dari segi gender. Penelitian ini dilakukan pada kantor akuntan publik di Jawa Timur. Trisnaningsih (2004) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan komitmen organisasi, komitmen profesional, motivasi, kesempatan kerja, dan kepuasan kerja antara auditor pria dan wanita. Namun, terdapat perbedaan kepuasan kerja antara auditor pria dan wanita. Auditor pria memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah dibandingkan auditor wanita.

Penelitian ini merupakan gabungan dari penelitian yang dilakukan oleh Hunton (1996) dan Sri Trisnaningsih (2004). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, yakni variabel dalam penelitian ini merupakan gabungan dari dua penelitian sebelumnya dan objek penelitiannya adalah auditor yang bekerja pada KAP di Kota Semarang.

2. LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Pengembangan hipotesis variabel motivasi

Wanita cenderung lebih pasif dan lembut, sedangkan pria lebih agresif. Pria memandang bahwa hidup adalah untuk bekerja, sedangkan wanita memandang bahwa bekerja untuk mencukupi kebutuhan hidup. Bagi akuntan pria yang sudah menikah, perannya sebagai kepala keluarga, menyebabkan pria akan lebih merasa berharga dan bangga ketika pria mampu memberikan nafkah yang cukup bahkan berlebih untuk istri dan keluarganya. Fakta ini mendorong akuntan pria memiliki motivasi yang lebih tinggi dalam bekerja, dibandingkan akuntan wanita. Bagi akuntan wanita yang sudah menikah, bekerja hanya sebagai tambahan penghasilan, karena peran kepala keluarga dan pemberi nafkah sudah dipegang oleh pria. Hal ini menyebabkan akuntan wanita tidak memiliki tingkat motivasi yang sama dengan akuntan pria.

Penelitian Hunton et al. (1996) menyatakan bahwa pegawai pria yang bekerja dalam bidang keuangan lebih termotivasi oleh pekerjaan mereka, gaji, dan perlakuan dari atasan, dibanding pegawai wanita. Santosa dan Pancawati (2004) dalam penelitiannya, juga menyimpulkan bahwa ada perbedaan motivasi antara auditor pria dan wanita. Hasil dari dua penelitian sebelumnya juga sama dengan hasil penelitian Muslimin (2006), yang menyimpulkan bahwa terdapat perbedaan motivasi antara auditor pria dan wanita.

Berdasarkan logika pikir dan jurnal pendukung yang ada, peneliti menduga bahwa ada perbedaan motivasi antara auditor pria dan wanita.

H₁: Auditor pria memiliki tingkat motivasi lebih tinggi daripada auditor wanita.

2.2. Pengembangan hipotesis variabel kepuasan kerja

Pria lebih menekankan pada pengakuan hak dan persaingan sesama rekan kerja. Pria yang merupakan individu yang menekankan persaingan antar sesama rekan kerja, menyebabkan pria akan merasakan kepuasan kerja yang lebih terhadap pekerjaannya atau prestasi yang berhasil dicapai dalam pekerjaannya.

Berbeda dengan wanita yang dianggap terlalu pasif dan tidak merencanakan karir, menyebabkan wanita tidak merasakan tingkat kepuasan kerja yang sama dengan pria atau dengan kata lain kepuasan kerja yang dirasakan oleh wanita lebih rendah dibandingkan dengan pria. Akuntan wanita tidak merasakan tingkat kepuasan kerja yang sama dengan akuntan pria, ketika mereka berhasil meraih prestasi dalam pekerjaannya.

Hunton et al. (1996) menyatakan dalam penelitiannya bahwa pada umumnya wanita kurang puas terhadap pekerjaannya dibandingkan pria. Pernyataan ini mendapat dukungan teoritis dari Gaertner et al. (1987) yang melaporkan bahwa wanita memiliki ketidakpuasan yang lebih besar dibanding pria. Penelitian Trisnaningsih (2004) menyimpulkan hasil yang sama dengan penelitian Muslimin (2006), yakni bahwa terdapat perbedaan antara kepuasan kerja antara auditor pria dan wanita. Trisnaningsih (2004) dalam hasil penelitiannya, menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja auditor pria lebih rendah dibandingkan auditor wanita.

Berdasarkan logika pikir dan jurnal pendukung yang ada, peneliti menduga bahwa ada perbedaan kepuasan kerja antara auditor pria dan wanita.

H₂: Auditor pria memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi daripada auditor wanita.

2.3. Pengembangan hipotesis variabel keinginan berpindah kerja

Pria memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk mengejar jabatan yang lebih tinggi dan mendapatkan penghasilan yang lebih besar, dibandingkan wanita. Auditor pria yang bekerja di kantor akuntan publik dengan jabatan yang tidak terlalu tinggi atau hanya sebagai auditor junior, mendapatkan gaji yang tidak sebesar jika mereka bekerja di perusahaan lain. Akibatnya, auditor pria memiliki keinginan berpindah kerja yang besar untuk mencari jabatan yang lebih tinggi dan penghasilan yang lebih besar daripada yang didapatkan saat bekerja di KAP. Selain itu, bagi auditor pria yang sudah menikah, mereka dituntut untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarganya. Otomatis frekuensi auditor pria untuk mencari pekerjaan baru dengan penghasilan yang lebih besar, akan lebih tinggi dibanding auditor wanita. Alasan ini yang menyebabkan keinginan berpindah kerja auditor pria lebih besar dibandingkan wanita.

Beberapa dari akuntan wanita yang belum menikah mungkin juga memiliki tingkat keinginan berpindah kerja yang tinggi, yang sama dengan auditor pria. Namun sebagian besar wanita lebih mengutamakan kenyamanan dalam pekerjaannya. Wanita takut jika mereka pindah kerja, mereka tidak akan mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman dengan tempat kerjanya yang lama. Wanita juga takut ketika mereka pindah kerja, mereka tidak mampu mengerjakan tugas yang diberikan atau mendapatkan pekerjaan yang lebih berat. Bagi wanita yang sudah menikah juga akan berpikir dua kali untuk berpindah kerja, karena sebagian besar perusahaan tidak menerima karyawan baru wanita yang telah menikah. Selain itu, bagi wanita yang sudah menikah biasanya mereka tidak terlalu mengejar pekerjaan dengan penghasilan tinggi, karena yang berperan menafkahi keluarga

adalah suami. Auditor wanita pun memiliki pola pikir dan pertimbangan yang sama dengan karyawan wanita lainnya. Alasan ini yang menyebabkan auditor wanita lebih memilih untuk tetap bekerja di KAP tempatnya bekerja saat ini dan jarang mencari pekerjaan baru.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gaertner (1987), yang menyatakan bahwa faktor utama wanita berpindah kerja adalah permintaan lembur. Child (1992) menyebutkan karakteristik akuntan wanita, antara lain kurang tertarik dengan karir dan mengikuti dinas suami setelah berkeluarga.

Hasil penelitian Santosa dan Pancawati (2004) menyatakan, bahwa terdapat perbedaan keinginan berpindah kerja antara auditor pria dan wanita. Hunton et al. (1996) pun menyimpulkan dalam penelitiannya, bahwa terdapat perbedaan keinginan berpindah kerja antara akuntan pria dan wanita. Namun, terdapat sedikit perbedaan antara hasil penelitian Santosa dan Pancawati (2004) dan Hunton et al. (1996). Hunton et al. (1996) menyatakan bahwa pada umumnya pria lebih betah dengan pekerjaannya saat ini, namun juga frekuensi pencarian perkerjaan barunya lebih tinggi pula dibanding wanita. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa akuntan pria lebih senang dengan tantangan, tantangan untuk tetap bertahan di tempat mereka bekerja dan meraih prestasi di sana dan tantangan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik dengan penghasilan dan jabatan yang lebih tinggi di tempat kerja yang baru. Santosa dan Pancawati (2004) menyatakan bahwa keinginan berpindah kerja pria lebih besar dibandingkan wanita.

Berdasarkan logika pikir dan jurnal pendukung yang ada, peneliti menduga bahwa ada perbedaan keinginan berpindah kerja antara auditor pria dan wanita.

H₃: Auditor pria memiliki tingkat keinginan berpindah kerja yang lebih tinggi dibandingkan auditor wanita.

2.4. Pengembangan hipotesis variabel persepsi diskriminasi

Wanita yang dianggap kurang bisa memerankan fungsi manajerial berdasarkan klasifikasi *managerial stereotypes*, menyebabkan terjadinya diskriminasi kesempatan dalam hal pekerjaan yang diberikan kepada wanita. Pandangan negatif terhadap wanita yang kurang cocok untuk berperan sebagai manager, telah menyebabkan akuntan wanita merasa terjadi diskriminasi dalam hal kesempatan kerja atau peluang naik jabatan. Persepsi ini juga muncul dikarenakan wanita merupakan individu yang lebih menggunakan perasaannya dibanding pria.

Wanita juga biasanya lebih teratur dan rapi, serta lebih rajin dalam bekerja dibanding pria, seringkali menjadi pertimbangan dalam memberikan banyaknya tugas yang berbeda antara pria dan wanita. Tentu atasan akan lebih senang dengan pekerjaan bawahan atau karyawannya yang lebih rapi. Sikap wanita yang lebih teratur dan rapi ketika bekerja, menyebabkan seringkali akuntan wanita merasa bahwa tugas yang diberikan oleh atasan kepada mereka lebih banyak daripada tugas akuntan pria. Akuntan wanita merasa mereka tidak diperlakukan dengan adil dalam hal penugasan.

Penelitian Trapp et al. (1989) terhadap pegawai kantor akuntan publik menunjukkan hasil bahwa akuntan wanita berpersepsi mendapat perlakuan yang berbeda dalam hal penghasilan dibanding pria pada pekerjaan dan kinerja yang sama. Pillsbury et al. (1989) menyatakan bahwa dari hasil penelitian Walkup dan Fenzau, 28% wanita yang bekerja pada kantor akuntan publik merasa mendapat perlakuan diskriminasi. Perlakuan diskriminasi tersebut dalam hal pembagian tugas, penggajian, penerimaan oleh klien, kekerasan seksual, dan kesempatan promosi.

Penelitian yang dilakukan oleh Hunton et al. (1996) menyimpulkan bahwa karyawan akuntan wanita lebih merasa mendapat perlakuan diskriminasi daripada pria.

Berdasarkan logika pikir dan jurnal pendukung yang ada, peneliti menduga bahwa ada perbedaan persepsi diskriminasi antara auditor pria dan wanita.

H₄: Auditor pria memiliki tingkat persepsi diskriminasi yang lebih rendah dibandingkan auditor wanita.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dari penelitian ini adalah semua auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Semarang dan Kantor Akuntan Publik tersebut harus terdaftar dalam IAPI (Ikatan Akuntan Publik Indonesia). Terdapat 19 kantor akuntan publik di Kota Semarang yang terdaftar di IAPI, dengan 211 orang auditor pria dan 141 orang auditor wanita. Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti (Arikunto, 2012). Metode penyampelan yang akan digunakan oleh peneliti dalam penelitian kali ini adalah metode nonprobabilitas, yakni *Purposive Judgement Sampling*. Peneliti menggunakan metode ini karena peneliti telah menentukan beberapa kriteria dalam proses pemilihan sampel dari penelitian ini, yakni:

1. Responden merupakan auditor yang masih aktif bekerja di KAP.
2. Responden bersedia mengisi kuesioner.
3. Jumlah auditor pria yang digunakan sebagai sampel menyeimbangkan jumlah auditor wanita yang mengisi kuesioner. Hal ini dilakukan untuk meminimalisasi dispersi jumlah responden agar tidak terlalu jauh, sehingga meminimalisasi kemungkinan hasil penelitian menjadi tidak signifikan.

Berdasarkan kriteria di atas, sebanyak 62 orang auditor telah ditetapkan oleh peneliti menjadi sampel dari penelitian ini.

3.2. Metode Pengumpulan data

3.2.1. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data primer. Data penelitian berasal dari jawaban responden atas kuesioner yang dibagikan kepada auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP), yang berada di Kota Semarang.

3.2.2. Alat Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan alat pengumpulan data primer berupa kuesioner yang berisi beberapa pertanyaan mengenai sikap terhadap pekerjaan, motivasi, kepuasan kerja, dan keinginan berpindah kerja. Terdapat sejumlah pernyataan untuk setiap variabel. Responden akan memberikan respon atas setiap pernyataan tersebut, yang diukur dalam bentuk skor dengan lima poin penilaian, dengan kriteria sebagai berikut: jawaban Sangat Setuju (SS) nilainya 5, Setuju (S) nilainya 4, Netral (N) nilainya 3, Tidak Setuju (TS) nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) bernilai 1.

3.2.3. Alat Analisis Data

Pengujian yang akan peneliti lakukan adalah pengujian kuesioner yang telah diisi oleh responden yang kemudian akan melalui proses *scoring* untuk proses pembuktian hipotesis. Peneliti menggunakan dua macam pengujian untuk menguji alat pengumpulan data yang berupa kuesioner tersebut, yaitu :

3.2.3.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur keakuratan atau ketepatan semua pertanyaan dari kuesioner yang dibagikan ke responden. Peneliti menggunakan *korelasi bivariate* untuk menguji validitas. Validitas diukur dengan melihat dari nilai signifikansinya. Tingkat kesalahan maksimal dari setiap pertanyaan adalah 5%. Jadi jika kesalahan pertanyaan lebih kecil dari 5%, maka dianggap valid.

3.2.3.2. Uji Reliabilitas

Uji ini digunakan untuk mengukur ketetapan jawaban dari suatu kuesioner yang merupakan indikator variabel yang konstruk atau bukan. Acuan pengukuran dari uji ini adalah nilai dari *cronbach alpha*, yang mana nilai *cronbach alpha* setiap variabel harus $> 0,6$, yang berarti jawaban responden reliable.

3.2.3.3. Statistik Deskriptif

Peneliti akan menggunakan analisis statistik deskriptif untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden (umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja) dan deskripsi mengenai jawaban responden atas pernyataan untuk setiap variabel. Peneliti menggunakan tabel distribusi frekuensi yang menunjukkan nilai distribusi data penelitian yang memiliki kesamaan kategori. Tabel distribusi frekuensi absolute menunjukkan mean, median, dan deviasi standar.

3.2.3.4. Uji *Independent Sampel T- test*

Peneliti memilih uji *independent sampel T test* untuk penelitian ini, karena pengujian hipotesis pada penelitian ini hanya memiliki dua kategori variabel independen, yakni auditor pria dan wanita. Untuk melihat homogenitas data antara auditor pria dan wanita, dilakukan uji *Levene's Test*. Level Confidence pada penelitian ini adalah 95% dengan level toleransi kesalahan adalah 5%. Tujuan uji beda T-test adalah membandingkan rata-rata dua grup yang tidak berhubungan satu dengan yang lain (Ghozali, 2011).

3.3. Definisi dan Pengukuran Variabel Penelitian

3.3.1. Motivasi

Motivasi dipandang sebagai kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu atau berperilaku tertentu, yang berhubungan dengan pekerjaan mereka. (Trisnaningsih, 2004). Pengukuran variabel motivasi menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh James E. Hunton et al (1996) dan Sri Trisnaningsih (2004), dengan delapan item pernyataan dan lima skala Likert, yang mana angka satu (1) menunjukkan sangat tidak setuju (STS), angka dua (2) menunjukkan tidak setuju (TS), Angka tiga (3)

menunjukkan netral (N), angka empat (4) setuju (S), dan angka lima (5) sangat setuju (SS).

3.3.2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai tingkat kepuasan individu dalam organisasi antara pekerjaan yang dilakukan, kondisi lingkungan kerja, dan fasilitas yang didapatkan di tempat kerja, dengan kesesuaian yang diharapkan (Halimsaputra, 2012). Terdapat delapan item pernyataan mengenai variabel kepuasan kerja yang dikembangkan oleh Cahyono (2008) dan Halimsaputra (2012), dengan modifikasi. Setiap item pernyataan diukur menggunakan lima skala Likert, yang mana angka satu (1) menunjukkan sangat tidak setuju (STS), angka dua (2) menunjukkan tidak setuju (TS), Angka tiga (3) menunjukkan netral (N), angka empat (4) setuju (S), dan angka lima (5) sangat setuju (SS).

3.3.3. Keinginan Berpindah Kerja

Keinginan berpindah kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah keinginan atau niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela karena pilihannya sendiri dan keinginan mencari pekerjaan baru yang lebih baik (Lee dan Mowday, 1987). Variabel keinginan berpindah kerja diukur dengan lima item pernyataan dalam kuesioner, yang dikembangkan oleh Hunton et al (1996) dan Lee dan Mowday (1987) dengan modifikasi, dan menggunakan lima skala Likert. Angka satu (1) menunjukkan sangat tidak setuju (STS), angka dua (2) menunjukkan tidak setuju (TS), Angka tiga (3) menunjukkan netral (N), angka empat (4) setuju (S), dan angka lima (5) sangat setuju (SS). Khusus untuk item pernyataan nomor 1, 4, dan 5, akan *direcoding*.

3.3.4. Persepsi Diskriminasi

Persepsi diskriminasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah pendapat seseorang mengenai terjadinya ketidakadilan atau diskriminasi terhadap wanita pada tempat mereka bekerja. Terdapat lima item pernyataan mengenai variabel kepuasan kerja yang dikembangkan oleh James E. Hunton et al (1996), dengan modifikasi. Setiap item pernyataan diukur menggunakan lima skala Likert, yang mana angka satu (1) menunjukkan sangat tidak setuju (STS), angka dua (2) menunjukkan tidak setuju (TS), Angka tiga (3) menunjukkan netral (N), angka empat (4) setuju (S), dan angka lima (5) sangat setuju (SS).

4. HASIL DAN ANALISIS

4.1. Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden digunakan untuk mengetahui karakteristik umum dari responden yang menjadi objek dalam penelitian ini. Responden dalam penelitian ini adalah auditor pria dan wanita yang bekerja di kantor akuntan publik yang ada di Kota Semarang. Jumlah responden yang berhasil dihimpun oleh peneliti dan bersedia untuk mengisi kuesioner berjumlah 45 auditor yang berasal dari 11 kantor akuntan publik, dengan perincian sebagai berikut:

Tabel 4.1 Jumlah Kuesioner yang Disebar dan Diisi oleh Responden

Nama KAP	Kuesioner yang Disebar	Kuesioner yang Diisi
KAP Achmad, Rasyid, Hisbullah & Jerry	6	6
KAP Drs. Bayudi Watu & Rekan	7	5
KAP Benny, Tony, Frans & Daniel	6	4
KAP Darsono dan Budi Cahyo Santoso	3	3
KAP Drs. Idjang Soetikno	4	4
KAP Drs. Hananta Budianto dan Rekan	3	0
KAP Ngurah Arya & Rekan	5	5
KAP Rizal, Adi, Syahril, dan Rekan	4	4
KAP Drs. Sugeng Pamudji	8	5
KAP Dra. Suhartati & Rekan	4	4
KAP Drs. Tahrir Hidayat	6	1
KAP Yulianti, S.E.,BAP.	6	4
TOTAL	62	45

Terdapat beberapa kuesioner yang tidak diisi dari total kuesioner yang disebar, sehingga menyebabkan jumlah responden yang bersedia mengisi kuesioner sebanyak 45 orang. Adanya sejumlah kuesioner yang kembali dan tidak diisi, dikarenakan pada waktu penyebaran kuesioner banyak auditor yang sedang melakukan tugas ke luar kantor. Empat puluh lima auditor tersebut terdiri dari 20 auditor wanita dan 25 auditor pria. Sebanyak 15 auditor berstatus menikah, sedangkan 30 auditor lainnya berstatus belum menikah. Gambaran umum mengenai usia, lama bekerja, pendidikan terakhir, dan jabatan dari keseluruhan responden akan dijelaskan melalui tabel-tabel berikut.

Tabel 4.2 Demografi Responden
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Umur	45	19.00	67.00	29.2667	10.54299
Jenis_Kelamin	45	.00	1.00	.5556	.50252
Status	45	.00	1.00	.3333	.47673
Pendidikan	45	1.00	4.00	2.1333	.75679
Lama_Bekerja	45	1.50	480.00	53.9889	78.69623
Jabatan	45	1.00	4.00	1.3778	.61381

Bedasarkan tabel 4.2 di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata auditor yang menjadi responden penelitian ini berumur 29,27 tahun. Adapun auditor paling muda berumur 19 tahun dan auditor yang paling tua berumur 67 tahun. Auditor yang menjadi responden dalam penelitian ini rata-rata memiliki latar belakang pendidikan S1. Responden pun ternyata memiliki pengalaman kerja sebagai auditor yang beragam, mulai dari 1,5 bulan sampai yang paling lama, yakni 40 tahun. Namun rata-rata responden memiliki pengalaman kerja sebagai auditor selama 53,99 bulan atau sekitar 4,5 tahun. Nilai mean untuk jabatan auditor sebesar 1,38, yang mana berarti auditor yang menjadi responden dalam penelitian ini rata-rata menjabat sebagai auditor junior di kantor akuntan publik.

4.2. Pengujian Alat Pengumpulan Data

4.2.1. Uji Validitas

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Pernyataan Ke-	Sig.	Alpha	Keterangan
2	0,000	0,05	Valid
3	0,000	0,05	Valid
5	0,000	0,05	Valid
6	0,002	0,05	Valid
7	0,000	0,05	Valid
8	0,006	0,05	Valid

Berdasarkan tabel 4.3, setelah pernyataan nomor 1 dan 4 yang dihilangkan karena tidak valid, hasil uji validitas variabel motivasi menjadi valid. Nilai signifikansi untuk semua pernyataan yang terkait dengan variabel motivasi lebih kecil dari nilai alpha, yakni 5%.

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Pernyataan Ke-	Sig.	Alpha	Keterangan
1	0,000	0,05	Valid
2	0,000	0,05	Valid
4	0,000	0,05	Valid
5	0,000	0,05	Valid
6	0,000	0,05	Valid
7	0,008	0,05	Valid
8	0,000	0,05	Valid

Berdasarkan tabel 4.4, dapat dilihat bahwa setelah dilakukan pengobatan untuk pernyataan nomor tiga yang tidak valid, hasil uji validitas variabel kepuasan kerja menjadi valid. Nilai signifikansi untuk semua pernyataan yang terkait dengan variabel kepuasan kerja lebih kecil dari alpha, yakni 5%.

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Keinginan Berpindah Kerja

Pernyataan Ke-	Sig.	Alpha	Keterangan
1	0,000	0,05	Valid
2	0,000	0,05	Valid
3	0,000	0,05	Valid
4	0,000	0,05	Valid
5	0,000	0,05	Valid

Hasil dari uji validitas untuk variabel keinginan berpindah kerja pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner yang berhubungan dengan keinginan berpindah kerja dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi semua pernyataan variabel keinginan berpindah kerja lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Persepsi Diskriminasi

Pernyataan Ke-	Sig.	Alpha	Keterangan
1	0,000	0,05	Valid
2	0,000	0,05	Valid
3	0,000	0,05	Valid
4	0,000	0,05	Valid
5	0,000	0,05	Valid

Hasil dari uji validitas untuk variabel persepsi diskriminasi pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner yang berhubungan dengan persepsi diskriminasi dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi semua pernyataan variabel persepsi diskriminasi lebih kecil dari nilai alpha, 5%.

4.2.2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	Batas Nilai Cronbach Alpha
Motivasi	0,616	0,6
Kepuasan Kerja	0,729	0,6
Keinginan Berpindah Kerja	0,776	0,6
Persepsi Diskriminasi	0,929	0,6

Berdasarkan tabel 4.7, dapat dilihat bahwa pernyataan kuesioner yang berhubungan dengan variabel motivasi, kepuasan kerja, keinginan berpindah kerja, dan persepsi diskriminasi dinyatakan reliabel, dengan nilai *Cronbach's Alpha Based on Standardized Items* lebih besar dari batas nilai *cronbach alpha*, yakni 0,6.

4.3. Statistik Deskriptif

Tabel-tabel berikut merupakan statistik deskriptif dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4.8 Statistik Deskriptif Auditor Pria

Variabel	Kisaran Teoritis	Kisaran Empiris	Rata-Rata Empiris	Rendah	Sedang	Tinggi	Kategori
Motivasi	6,00-30,00	16,00-24,00	21,56	6,00-14,00	14,01-22,00	22,01-30,00	Sedang
Kepuasan Kerja	7,00-35,00	23,00-31,00	27,32	7,00-16,33	16,34-25,66	25,67-35,00	Tinggi
Keinginan Berpindah Kerja	5,00-25,00	12,00-24,00	15,24	5,00-11,66	11,67-18,34	18,35-25,00	Sedang
Persepsi Diskriminasi	5,00-25,00	5,00-20,00	13,16	5,00-11,66	11,67-18,34	18,35-25,00	Sedang

Skor rata-rata jawaban auditor pria untuk pernyataan mengenai variabel motivasi adalah 21,56. Jika merujuk pada tiga klasifikasi di atas, maka skor rata-rata jawaban berada pada klasifikasi sedang. Sebagian besar responden auditor pria menyatakan setuju bahwa faktor perlakuan dari atasan, peningkatan prosedur audit, dan hubungan mereka dengan *auditee*, mempengaruhi motivasi mereka. Beberapa auditor pria ada yang merasa termotivasi oleh faktor gaji, namun ada pula responden yang tidak termotivasi oleh faktor gaji. Sebagian besar responden merasa biasa saja atau netral terhadap faktor motivasi yakni, hasil evaluasi kinerja dan hubungan mereka dengan atasan. Oleh karena itu, jawaban responden mengenai variabel motivasi berada pada tingkat sedang.

Skor rata-rata jawaban auditor pria untuk pernyataan mengenai variabel kepuasan kerja adalah 27,32. Jika merujuk pada tiga klasifikasi di atas, maka skor rata-rata jawaban berada pada klasifikasi tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata auditor pria merasa memiliki kepuasan kerja yang tinggi dalam bekerja di KAP. Sebagian besar auditor pria merasakan kepuasan kerja yang tinggi karena faktor pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja, teman sekerja, dan kinerja mereka sendiri.

Skor rata-rata jawaban auditor pria untuk pernyataan mengenai variabel keinginan berpindah kerja adalah 15,24. Jika merujuk pada tiga klasifikasi di atas, maka skor rata-rata jawaban berada pada klasifikasi sedang. Berdasarkan jawaban responden atas pernyataan kuesioner, rata-rata auditor memiliki keinginan yang rendah untuk pindah kerja. Namun, responden juga menyatakan bahwa mereka sering mencari lowongan pekerjaan baru dan mereka akan melamar di tempat kerja lain, dengan gaji yang lebih tinggi. Oleh karena itu, tingkat keinginan berpindah kerja auditor pria berada pada tingkat sedang.

Skor rata-rata jawaban auditor pria untuk pernyataan mengenai variabel persepsi diskriminasi adalah 13,16. Jika merujuk pada tiga klasifikasi di atas, maka skor rata-rata jawaban berada pada klasifikasi sedang. Ada responden yang menyatakan setuju bahwa telah terjadi diskriminasi dalam hal kesempatan promosi, kompensasi, penugasan, perlakuan dari atasan, dan perlakuan tidak sopan dari sesama rekan kerja. Namun, banyak pula dari responden juga menyatakan tidak setuju atau tidak terjadi diskriminasi dalam hal kesempatan promosi, kompensasi, penugasan, perlakuan dari atasan, dan perlakuan tidak sopan dari sesama rekan kerja. Adanya hasil jawaban dari responden yang menyatakan setuju dan tidak setuju terhadap pernyataan mengenai variabel persepsi diskriminasi, menyebabkan jawaban responden auditor pria berada pada klasifikasi sedang.

Tabel 4.9 Statistik Deskriptif Auditor Wanita

Variabel	Kisaran Teoritis	Kisaran Empiris	Rata-Rata Empiris	Rendah	Sedang	Tinggi	Kategori
Motivasi	6,00-30,00	18,00-25,00	21,30	6,00-14,00	14,01-22,00	22,01-30,00	Sedang
Kepuasan Kerja	7,00-35,00	21,00-33,00	25,85	7,00-16,33	16,34-25,66	25,67-35,00	Tinggi
Keinginan Berpindah Kerja	5,00-25,00	12,00-19,00	15,65	5,00-11,66	11,67-18,34	18,35-25,00	Sedang
Persepsi Diskriminasi	5,00-25,00	7,00-18,00	12,45	5,00-11,66	11,67-18,34	18,35-25,00	Sedang

Skor rata-rata jawaban auditor wanita untuk pernyataan mengenai variabel motivasi adalah 21,30. Jika merujuk pada tiga klasifikasi di atas, maka skor rata-rata jawaban berada pada klasifikasi sedang. Sebagian besar responden auditor wanita menyatakan bahwa mereka termotivasi oleh faktor gaji, perlakuan atasan, hasil evaluasi kinerja, dan hubungan mereka dengan auditee. Namun, beberapa dari auditor wanita menyatakan netral terhadap faktor-faktor tersebut. Sebagian besar responden auditor wanita merasa biasa saja atau netral terhadap faktor motivasi peningkatan prosedur audit dan hubungan mereka dengan atasan. Oleh karena itu, jawaban responden auditor wanita terkait variabel motivasi berada pada tingkat sedang.

Skor rata-rata jawaban auditor wanita untuk pernyataan mengenai variabel kepuasan kerja adalah 25,85. Jika merujuk pada tiga klasifikasi di atas, maka skor rata-rata jawaban berada pada klasifikasi tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden auditor wanita merasa memiliki kepuasan kerja yang tinggi dalam bekerja di KAP. Auditor wanita merasakan kepuasan kerja yang tinggi karena faktor pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja, teman sekerja, fasilitas di kantor dan kinerja mereka sendiri.

Skor rata-rata jawaban auditor wanita untuk pernyataan mengenai variabel keinginan berpindah kerja adalah 15,65. Jika merujuk pada tiga klasifikasi di atas, maka skor rata-rata jawaban berada pada klasifikasi sedang. Sama halnya dengan auditor pria, berdasarkan jawaban responden atas pernyataan kuesioner, rata-rata auditor wanita memiliki keinginan yang rendah untuk pindah kerja. Namun, responden juga menyatakan bahwa mereka sering mencari lowongan pekerjaan baru dan mereka akan melamar di tempat kerja lain, dengan gaji yang lebih tinggi. Oleh karena itu, tingkat keinginan berpindah kerja auditor wanita berada pada tingkat sedang.

Skor rata-rata jawaban auditor wanita untuk pernyataan mengenai variabel persepsi diskriminasi adalah 12,45. Jika merujuk pada tiga klasifikasi di atas, maka skor rata-rata jawaban berada pada klasifikasi sedang. Beberapa dari responden auditor wanita menyatakan bahwa mereka merasa ada diskriminasi dalam hal kesempatan promosi, kompensasi, dan penugasan. Namun ada pula yang menyatakan tidak setuju terhadap diskriminasi dalam hal tersebut. Beberapa responden auditor wanita berpersepsi tidak terjadi diskriminasi dalam hal perlakuan dari atasan dan perlakuan tidak sopan dari sesama rekan kerja. Namun ada pula responden yang

menyatakan netral terkait diskriminasi dalam hal kesempatan promosi, kompensasi, penugasan, perlakuan dari atasan dan perlakuan tidak sopan dari sesama rekan kerja.

4.4. Pengujian Hipotesis

4.4.1. Uji *Independent Sample T-test*

Tabel 4.10 Hasil Uji *Independent Sample T-test*
Group Statistics

Jenis_Kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
M_tot	Pria	25	21.5600	2.48462
	Wanita	20	21.3000	1.86660
KK_tot	Pria	25	27.3200	1.88680
	Wanita	20	25.8500	2.68083
KBK_tot	Pria	25	15.2400	3.03150
	Wanita	20	15.6500	1.78517
PD_tot	Pria	25	13.1600	3.62491
	Wanita	20	12.4500	3.31623

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means			Keterangan
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	
M_tot	Equal variances assumed	2.287	.138	-.388	43	.700	H0 diterima / Ha ditolak
	Equal variances not assumed			-.401	42.862	.691	
KK_tot	Equal variances assumed	3.519	.067	-2.157	43	.037	H0 tidak diterima / Ha diterima
	Equal variances not assumed			-2.075	32.946	.046	
KBK_tot	Equal variances assumed	3.997	.052	-.535	43	.596	H0 diterima / Ha ditolak
	Equal variances not assumed			-.565	39.856	.575	
PD_tot	Equal variances assumed	.004	.952	-.678	43	.502	H0 diterima / Ha ditolak
	Equal variances not assumed			-.685	42.176	.497	

Terlihat dari output tabel 4.10 bahwa nilai signifikansi *Levene's test* variabel motivasi sebesar 0,138, variabel kepuasan kerja sebesar 0,067, variabel keinginan berpindah kerja sebesar 0,103, dan variabel persepsi diskriminasi 0,952. Semua variabel memiliki nilai signifikansi *Levene's test* lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data memiliki variance yang sama antara auditor pria dan wanita. Dengan demikian, analisis uji *independent sample T-test* menggunakan asumsi *equal variance assumed*.

Berdasarkan hasil output uji *independent sample T-test*, pada tabel 4.10, dapat dilihat bahwa nilai sig. (2-tailed) variabel motivasi sebesar 0,700,

variabel keinginan berpindah kerja sebesar 0,403, dan variabel persepsi diskriminasi sebesar 0,502. Nilai signifikansi variabel tersebut ternyata lebih besar dari nilai alpha (5%). Hal ini berarti bahwa motivasi, keinginan berpindah kerja, dan persepsi diskriminasi antara auditor pria dan wanita tidak berbeda signifikan. Namun probabilitas variabel kepuasan kerja sebesar 0,037, yang mana lebih kecil dari nilai alpha 5%. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja antara auditor pria dan wanita berbeda signifikan.

4.5. Pembahasan Hasil Hipotesis

4.5.1. Pembahasan Hasil Hipotesis Pertama

Menurut teori kebutuhan McClelland, ada tiga kebutuhan yang dapat memotivasi individu, yakni: kebutuhan pencapaian, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan berkuasa. Teori kebutuhan McClelland tidak menyatakan bahwa ketiga kebutuhan tersebut hanya dimiliki oleh pria saja atau wanita saja. Ketiga kebutuhan tersebut sama-sama dimiliki baik pria maupun wanita. Oleh karena itu, teori kebutuhan McClelland membuktikan bahwa sebenarnya tidak ada perbedaan antara auditor pria dan wanita terkait faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi mereka dalam bekerja, sehingga motivasi antara auditor pria dan wanita pun tidak berbeda.

Hal ini didukung dengan pengujian hipotesis pertama, yang menyatakan hasil bahwa tidak ada perbedaan motivasi antara auditor wanita dan pria. Hasil penelitian ini ditunjukkan dengan probabilitas sebesar 0,700, yang mana lebih besar daripada nilai alpha 0,05, pada output tabel 4.10. Auditor pria dan wanita setuju bahwa perlakuan atasan dan demi mendapatkan evaluasi kinerja yang memuaskan, mereka berusaha untuk menunjukkan kemampuan terbaik mereka dalam bekerja di KAP. Selain itu, mereka juga termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka demi mendapatkan kenaikan gaji. Auditor pria dan wanita juga harus menjaga hubungan baik dengan auditee, oleh karena itu mereka termotivasi untuk menunjukkan kemampuan terbaik mereka dalam bekerja di KAP. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Trisnaningsih (2004), yang menyatakan bahwa terdapat kesetaraan motivasi antara auditor pria dan wanita. Selain itu, penelitian Trilestari,dkk. (2010) menyatakan hasil yang sama pula, yakni tidak adanya perbedaan signifikan motivasi antara auditor pria dan wanita. Namun, hasil penelitian ini tidak konsisten dengan hasil penelitian Hunton (1996) dan Santosa dan Pancawati (2004).

4.5.2. Pembahasan Hasil Hipotesis Kedua

Berdasarkan landasan teori pada bagian sebelumnya, sebuah penelitian menyatakan bahwa wanita merasakan ketidakpuasan kerja yang lebih besar dibandingkan pria. Wanita lebih merasa biasa saja dengan pekerjaannya saat ini. Berbeda dengan auditor wanita, auditor pria memiliki rasa puas yang lebih tinggi dengan pekerjaannya saat ini. Hal ini menyebabkan auditor pria akan merasa lebih puas dibanding wanita, ketika mereka berhasil meraih pencapaian tertentu atau prestasi dalam pekerjaannya di KAP. Wanita tidak merasakan kepuasan kerja yang terlalu tinggi karena pekerjaan yang mereka miliki saat ini.

Pengujian hipotesis kedua menyatakan hasil bahwa ada perbedaan kepuasan kerja antara auditor wanita dan pria. Hasil ini ditunjukkan dengan probabilitas sebesar 0,037, yang mana lebih besar daripada nilai alpha 0,05,

pada output tabel 4.10. Berdasarkan nilai mean pada tabel 4.10, terlihat bahwa nilai mean auditor pria sebesar 27,32 dan nilai mean auditor wanita sebesar 25,85. Hal ini berarti bahwa tingkat kepuasan kerja yang dirasakan auditor pria lebih tinggi daripada auditor wanita. Hasil penelitian ini didukung pula oleh hasil penelitian Santosa dan Pancawati (2004), Trisnaningsih (2004), dan Hunton (1996), yang menyatakan bahwa adanya perbedaan kepuasan kerja antara auditor pria dan wanita. Pada penelitian Santosa dan Pancawati (2004) dan Hunton (1996) menggunakan variabel sikap terhadap pekerjaan, yang mana artinya sama dengan kepuasan kerja menurut Gibson (2003). Namun, hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian Trilestari,dkk. (2010) yang menyatakan hasil bahwa tidak ada perbedaan kepuasan kerja antara auditor wanita dan pria.

4.5.3. Pembahasan Hasil Hipotesis Ketiga

Abelson (1987) dalam Yuanita (2005) menyatakan bahwa keinginan berpindah kerja, untuk kategori secara sukarela, didasari keinginan untuk mencari pekerjaan dengan gaji yang lebih tinggi, bukan karena faktor gender. Hal ini berarti bahwa semua auditor, baik pria maupun wanita, berpeluang memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan baru dengan gaji yang lebih tinggi.

Teori ini mendukung pengujian hipotesis ketiga yang menyatakan hasil bahwa tidak ada perbedaan tingkat keinginan berpindah kerja antara auditor wanita dan pria. Hasil ini ditunjukkan dengan probabilitas sebesar 0,596, yang mana lebih besar daripada nilai alpha 0,05, pada output tabel 4.10. Selain itu, sebagian besar dari responden dalam penelitian ini berstatus belum menikah, yakni sebanyak 30 orang auditor. Seperti yang telah dibahas dalam bagian sebelumnya, bahwa kemungkinan auditor wanita akan memiliki tingkat keinginan berpindah kerja yang sama dengan auditor pria, ketika mereka belum menikah. Hal ini dikarenakan auditor wanita yang belum menikah belum memiliki keterbatasan seperti auditor wanita yang sudah menikah. Oleh karena itu, auditor pria dan wanita, yang menjadi responden dalam penelitian ini, memiliki tingkat keinginan berpindah kerja yang sama. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian Santosa dan Pancawati (2004), yang menyatakan bahwa ada perbedaan keinginan berpindah kerja antara auditor pria dan wanita. Hasil penelitian ini berbeda pula dengan hasil penelitian Hunton (1996), yang menyatakan bahwa ada perbedaan keinginan berpindah kerja antara pegawai akuntan pria dan wanita.

4.5.4. Pembahasan Hasil Hipotesis Keempat

Salah satu unsur dari standar pengendalian mutu, yakni pengangkatan pegawai dan penetapan personil dalam penugasan. Lebih lanjut dijelaskan terkait unsur tersebut, bahwa penetapan personil dalam suatu penugasan, haruslah seseorang yang tepat yang mempunyai keahlian dan pengalaman yang dibutuhkan sesuai dengan penugasan tersebut. Penetapan personil dalam suatu penugasan tidak memandang apakah orang yang diberi penugasan tersebut, wanita atau pria.

Teori di atas mendukung pengujian hipotesis keempat yang menyatakan hasil bahwa tidak ada perbedaan persepsi diskriminasi antara auditor wanita dan pria. Hasil ini ditunjukkan dengan probabilitas sebesar 0,502, yang mana lebih besar daripada nilai alpha 0,05, pada output tabel 4.10. Hal ini

disebabkan auditor pria dan wanita saat ini memiliki kesetaraan dalam hal penugasan di lingkungan KAP. Kantor Akuntan Publik dalam hal ini, tidak lagi memandang gender ketika menempatkan auditornya untuk tugas atau pekerjaan tertentu, selama auditor tersebut mempunyai kapabilitas dan kompetensi yang memadai. Selain itu, salah satu KAP di Semarang didirikan oleh seorang akuntan publik wanita. Hal ini membuktikan bahwa gender tidak lagi menjadi batasan dalam hal promosi atau jabatan di lingkungan KAP. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Santosa dan Pancawati (2004), yang menyatakan bahwa tidak ada perbedaan persepsi diskriminasi antara auditor pria dan wanita. Namun, temuan ini tidak mendukung hasil penelitian Hunton (1996), yang menyatakan bahwa adanya perbedaan persepsi diskriminasi antara pegawai akuntan pria dan wanita.

5. KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN IMPLIKASI

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan analisis pada bagian sebelumnya, maka dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak ada perbedaan tingkat motivasi antara auditor pria dan wanita, sesuai dengan penelitian Trisnaningsih (2004) dan Trilestari,dkk. (2010).
2. Tingkat kepuasan kerja auditor pria lebih tinggi daripada auditor wanita, sesuai dengan penelitian Hunton (1996), Santosa dan Pancawati (2004) dan Trisnaningsih (2004).
3. Tidak ada perbedaan tingkat keinginan berpindah kerja antara auditor pria dan wanita.
4. Tidak ada perbedaan tingkat persepsi diskriminasi antara auditor pria dan wanita, sesuai dengan penelitian Santosa dan Pancawati (2004).

5.2. Keterbatasan Penelitian

Ada pun keterbatasan dari penelitian ini dan sekaligus dapat menjadi saran untuk penelitian berikutnya, yakni:

1. Jumlah sample dalam penelitian ini terbatas. Hal ini dikarenakan penyebaran kuesioner mendekati waktu ketika KAP sedang banyak pekerjaan, sehingga banyak auditor yang sedang melakukan tugas dan tidak berada di kantor.
2. Adanya indikasi bahwa hasil hipotesis yang diterima, dikarenakan adanya perbedaan jumlah sampel antara auditor pria dan wanita.
3. Terdapat data diri responden yang kurang masuk akal dikarenakan responden baru berumur 19 tahun dengan pendidikan terakhir D3, namun sudah bekerja selama 10 bulan.
4. Adanya kemungkinan bahwa salah seorang responden merupakan pensiunan BPK, sehingga menyebabkan kesalahpahaman dalam pengisian data diri terkait lama bekerja.

5.3. Saran dan Implikasi

Beberapa saran yang dapat peneliti berikan terkait untuk penelitian selanjutnya, yakni:

1. Peneliti selanjutnya dapat memilih waktu yang lebih tepat untuk menyebarkan kuesioner di KAP, sehingga mendapatkan jumlah sample yang lebih banyak dan seimbang antara auditor pria dan wanita.

2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat lebih memperhatikan data diri responden, sehingga tidak ada data responden yang tidak masuk akal.
3. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel moderasi di antara hubungan variabel independen dan dependen tersebut, seperti: pengalaman kerja, jabatan, gaji, dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Baron, A. R. 2000. *Psikologi Sosial*. Bandung: Khazanah Intelektual.
- Cahyono, Dwi. 2008. *Persepsi Ketidakpastian Lingkungan, Ambiguitas Peran dan Konflik Peran sebagai Mediasi antara Program Mentoring dengan Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja, dan Niat Ingin Pindah Studi Empiris di Lingkungan Kantor Akuntan Publik (KAP) Besar*. Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Child, Joy C. 1992. A Women's Perspective on The Profession. *Journal of Accountancy* (April), page: 36-40.
- Gaertner, James F., Paul E. Hemmeter, Marshall K. Pitman. 1987. Employee Turnover in Public Accounting: A New Perspective. *The CPA Journal*; August 1987; 57,8 page: 30-37.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. *Organisasi*. 2003. Tangerang: Binarupa Aksara Publisher.
- Halimsaputra, Ervinna. 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Kinerja, Kesadaran Adanya Alternatif Kesempatan Kerja, Burnout, dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)*. Program Sarjana Universitas Katolik Soegijapranata Semarang (tidak dipublikasikan).
- Harcahyo, R. Bowo. 1997. *Posisi Manajerial: Adakah Tempat Bagi Wanita?* Majalah Visi. Semarang: FE UNIKA Soegijapranata.
- Heri, Purwanto. 1998. *Pengantar Perilaku Manusia Untuk Keperawatan*. Jakarta: EGC.
- Hofstede, Geert. 1994. *Cultures and Organizations*. London: Harper Collins Publishers.
- Hunton, James E., Presha E. Neidermeyer, Benson wier. 1996. Hierarchical and Gender Differences in Private Accounting Practice. *Accounting Horizons*; June 1996; 10, 2.
- Indriantoro, Suwandi. 1999. Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntansi Publik. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia* vol. 2 No. 2 hal: 175-193.

- Luthans, Fred. 1995. *Organizational Behavior*, Seventh Edition. Singapore: McGraw-Hill International Editions.
- Lee, Thomas W. dan Richard T. Mowday. 1987. Voluntarily Leaving An Organization: An Empirical Investigation of Steers and Mowday's Model of Turnover. *Academy of Management Journal*, Dec 1987, page 721.
- Muslimin. 2006. Perbedaan Gaya Kepemimpinan dan Kinerja antara Auditor Pria dan Auditor Wanita pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Surabaya Timur. *Jurnal Ilmu-ilmu Ekonomi* Vol. 6 No. 2 September 2006, halaman: 86-93.
- Petrolina, Tio Anastasia, Vennyliya Tjendra, dan Lina Hartiningsih. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasi, Konflik peran terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja. *Jurnal Akuntabilitas*, Maret 2009 hal 137-147.
- Pillsbury, Ceil Moran, Liza Capozzol, dan Amy Ciampa. 1989. *A Synthesis of Research Studies Regarding the Upward Mobility of Women in Public Accounting*. *Accounting Horizons*; Mar 1989; 3, 1; pg. 63.
- Robins, Stephen P. and Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi edisi Kedua belas*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robins, Stephen P. 1996. *Organizational Behavior: Concept, Controversies, Application*. Seventh Edition Englewood Cliffs. Prentice Hall, Inc.
- Saifudin, Azwar. 2005. *Sikap Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Santosa, Hendri dan Pancawati Hardiningsih. 2004. Analisis Perbedaan Gender terhadap Perilaku Auditor BPKP. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* Vol. 11, No. 1, Maret 2004. Semarang: P3M STIE Stikubank.
- Santrock, J. W. (2002). *Life Span Development: Perkembangan Masa Hidup*. Jakarta: Erlangga.
- Smith, P.C., L.M. Kendall, and C.L. Hulin (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Soekidjo, Notoatmodjo. 2005. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudarman. 2012. Peluang dan Tantangan Profesi Akuntan Publik dari Masa ke Masa. *Dharma Ekonomi* No.36, Oktober 2012.
- Sumiarni, Endang. 2004. *Jender dan Feminisme*. Yogyakarta: Wonderful Publishing Company.
- Susilastuti, Dewi H. 1993. *Gender Ditinjau dari Perspektif Sosiologi dalam Dinamika Gerakan Perempuan di Indonesia*. Yogyakarta: Tiara Wacana.
- Tahar, Fahriah. 2012. *Pengaruh Diskriminasi dan Pengalaman terhadap Profesionalitas Auditor*. Program Sarjana Universitas Hasanudin.

- Thoha, Miftah. 1983. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar, dan Aplikasinya*. Edisi pertama. Jakarta: Rajawali.
- Trapp, Michael W., Roger H. Hermsanson, and Deborah H. Turner. 1989. Current Perceptions of Issues Related to Women Employed in Public Accounting. *Accounting Horizons*; Maret 1989; 3, 1 page: 71-85.
- Trilestari, Dian Indriana, Amerti Irvin Widowati, dan Indriyan Ismah Ulya. 2010. *Perbedaan Kinerja Auditor Dilihat dari Sisi Gender pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang*. Universitas Semarang.
- Trisnaningsih, Sri. 2004. Perbedaan Kinerja Auditor Dilihat dari Segi Gender. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia* vol.7, No.1, Januari 2004, Hal. 108-123.
- Yuanita, Nina. 2005. *Pengaruh Kepercayaan Organisasional, Konflik Peran, Locus of Control, dan Perubahan Organisasional terhadap Keinginan Berpindah (Studi Empiris pada KAP di Semarang)*. Program Sarjana Universitas Katolik Soegijapranata (tidak dipublikasikan).
- Yuyetta, Etna Nur Afri. 2001. *Pengaruh Tindakan Supervisi dan Persepsi Kewajaran Tingkat Upah serta Promosi terhadap Kepuasan Kerja dan Keinginan Berpindah Akuntan Publik Junior*. Tesis Program Magister Akuntansi Universitas Gajah Mada (Tidak Dipublikasikan)