

# **ANALISA PERBEDAAN GENDER TERHADAP PERILAKU AKUNTAN PENDIDIK**

**Supartini**

Universitas Tunas Pembangunan Surakarta

## **ABSTRACT**

*Gender influence issue to behavior about attitude, motivation, diskrimination perseption and wish level job move rubber practis accountant already reseched by Hunton et.al (1996). This reserch to test influence gender deskrimination to educator accountant behaviour at private high institution in Surakarta. At Surakarta many private high institution and educator accountant. This reserch analysis gender diskrimination to educator accountant behaviour. Educator accountant behaviour having influence gender deskrimination associated with attitude, motivation, diskrimination perseption. Educator accountant behaviour at private high institution in Surakarta as the responden. Examination to hypothesis this research use T-test statistic with use SPSS software. The result rever attitude, motivation, diskrimination perseption daesn't different significant about educator accountant man and educator accountant women.*

*Keyword : attitude, motivation, diskrimination perseption*

---

## **PENDAHULUAN**

---

Sejak tahun 1970an, komposisi pegawai wanita di lingkungan pekerjaan menunjukkan perkembangan. Pegawai wanita telah banyak menunjukkan keberhasilannya dalam mengkombinasikan antara karier dan keluarga, serta memasuki karier professional pada lingkungan perusahaan, yang didominasi oleh pria sebagai profesi akuntan publik, hukum, industri, dan perdagangan. Meskipun demikian, sampai sekarang pegawai wanita secara umum belum menunjukkan keberhasilannya dalam menempati jabatan puncak dalam perusahaan (Stephen and Glen, 1992)

Pada era sekarang jumlah perempuan yang memasuki profesi akuntan, baik itu sebagai akuntan publik, akuntan pemerintah, maupun akuntan pendidik meningkat secara dratis. Beberapa batasan yang diciptakan oleh struktur sosial yang kaku, diskriminasi, perbedaan jender, ketidaksamaan konsep, dan konflik antara rumah tangga dan karir menjadikan penghalang bagi profesi akuntan perempuan (Rahmi, 2001)

Konsep jender, berbeda dengan jenis kelamin. Konsep mengenai gender adalah suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki dan perempuan yang dikonstruksikan secara social maupun cultural, misalnya : perempuan dikenal hangat, penurut,

pasif, emosional, lemah lembut sedangkan laki-laki dikenal rasional, agresif, akif, berani dan jantan (Praharesti, 1999). Jenis kelamin merupakan pensifatan atau pembagian dua jenis kelamin manusia yang ditentukan secara biologis dan melekat pada jenis kelamin tertentu, perempuan memiliki rahim, buah dada dan memproduksi sel telur sedangkan laki-laki memiliki jakun, memiliki penis dan memproduksi sperma (Praharesti, 1999).

Pemahaman dan perbedaan terhadap jenis kelamin sangatlah diperlukan dalam melakukan analisis untuk memahami persoalan-persoalan ketidakadilan sosial yang menimpa kaum perempuan. Hal ini disebabkan karena ada kaitan yang erat antara perbedaan gender dan ketidakadilan gender serta kaitannya terhadap ketidakadilan gender dengan struktur ketidakadilan masyarakat secara lebih luas. Terminology jenis kelamin mengacu pada status reproduktif dan individual seseorang sebagai laki-laki atau perempuan atas dasar genetik. Sedangkan gender mengacu pada status legal, sosial, dan individual seseorang sebagai laki-laki atau perempuan, atau campuran dari keduanya, atas dasar criteria dan fisik (Rahmi, 2001)

Issue mengenai pengaruh gender terhadap perilaku berupa sikap, motivasi, persepsi diskriminasi dan tingkat keinginan berpindah pekerjaan pada para akuntan praktis telah diteliti oleh Hunton et.al (1996). Hasil penelitian menunjukkan adanya indikasi tentang pengaruh perbedaan gender terhadap sikap, motivasi, persepsidiskriminasi dan tingkat keinginan berpindah pekerjaan pada para praktisi akuntan pria dan wanita.

Penelitian ini mengenai analisa perbedaan gender terhadap perilaku akuntan pendidik di Perguruan Tinggi Swasta di Surakarta. Hal ini disebabkan karena di Surakarta terdapat banyak

Perguruan Tinggi Swasta dan akuntan pendidik memegang peranan yang sangat penting. Akuntan pendidik dipilih dengan asumsi bahwa akuntan pendidik merupakan salah satu yang berperan dalam proses pengambilan keputusan di bidang pendidikan. Selain itu, tingkat perpindahan akuntan pendidik ke sektor kantor akuntan publik banyak dilakukan oleh para akuntan pendidik pria, sedangkan akuntan pendidik wanita cenderung statis dan tidak menunjukkan sikap seperti akuntan pendidik pria.

Perbedaan gender sesungguhnya tidak menjadi masalah sepanjang tidak melahirkan ketidakadilan gender. Namun yang menjadi persoalan ternyata perbedaan gender telah melahirkan berbagai ketidakadilan, baik bagi pria dan wanita. Ketidakadilan gender merupakan system dan struktur, dimana baik kaum pria dan wanita menjadi korban dari sistem tersebut. Ketidakadilan gender termanifestasi dalam berbagai bentuk ketidakadilan, yakni : marginalisasi, proses pemiskinan ekonomi, subordinasi dalam pengambilan keputusan, stereotype dan diskriminasi (Rahmi, 2001).

Bidang akuntansi merupakan salah satu bidang yang tidak terlepas dari diskriminasi gender. Dalam penelitian yang dilakukan Rahmi (2001), ditemukan bahwa 41% responden yang diteliti yaitu para akuntan publik perempuan meninggalkan karir mereka karena adanya bentuk-bentuk diskriminasi yang mereka rasakan. Hasibuan (1996) dalam Rahmi (2001) mengatakan bahwa meskipun jumlah wanita karir meningkat secara signifikan, adanya diskriminasi terhadap perempuan tetap menjadi masalah yang cukup besar.

Berdasarkan uraian di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : "Apakah terdapat perbedaan gender terhadap perilaku akuntan pendidik"

---

## TELAAH TEORITIS

---

### Gender

Pemikiran mengenai gender dilandasi oleh pandangan terhadap “masculine” (sifat pria) yang sering dihangungkan dengan superioritas, tetapi dalam perkembangannya menjadi semakin berkurang. Hal tersebut terjadi karena berkembangnya pandangan yang menyatakan bahwa “feminine” (sifat wanita) juga baik (Ahim Abdurrahim, 1998).

Dalam perkembangan selanjutnya diperoleh bukti-bukti bahwa sifat-sifat pada wanita juga memiliki kelebihan disbanding dengan sifat-sifat pria. Sifat pria seperti sifat kuat dan eras memiliki kecenderungan sifat negative, yaitu sifat kaku, sehingga kurang memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan, sedangkan sifat wanita berupa sifat lemah dan lembut yang memiliki kecenderungan sifat positif yaitu sifat yang memiliki kemampuan yang lebih fleksibel dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerja. Gender dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu perbedaan secara fisik antara pria dan wanita, perbedaan gender yang disebabkan karena budaya, perbedaan gender karena perbedaan pria dan wanita dilihat dari sifat-sifat psikologis dan perbedaan gender karena adanya tugas dan kewajiban yang berbeda antara pria dan wanita.

Dalam pengamatan sosial diperoleh gambaran secara umum bahwa cara pandang terhadap wanita sering dihubungkan dengan sifat emosional, lemah, tergantung, kurang kompetitif dan kurang merasa yakin (Fiska dan Stevens, 1993 Rahmi, 2001). Hal tersebut menunjukkan terdapat adanya suatu kesalahan persepsi. Rhmi (2001) menyatakan bahwa “diskriminasi akibat apa yang dilakukan oleh wanita itu sendiri, dengan kata lain karena ia berperilaku terlalu kewanitaan”

### Sikap

Sikap didefinisikan sebagai kumpulan perasaan, keyakinan dan perilaku seseorang yang cenderung relative stabil dalam merenpon aspek-aspek eksternal (Robin, 1996). Sikap merupakan berbagai macam reaksi seseorang dalam merespon kejadian-kejadian di luar dirinya terhadap orang lain maupun lingkungan. Sikap terbentuk dari tiga komponen yaitu : *cognitive component*, *emotional component*, dan *behavioral component*.

*Cognitive component* merupakan keyakinan dan informasi yang dimiliki oleh seseorang. Keyakinan dan informasi yang dimiliki ini akan mempengaruhi sikap seseorang terhadap sesuatu lingkungannya. *Emotional component* merupakan perasaan yang bersifat emosi yang dimiliki oleh seseorang untuk menyukai atau tidak menyukai sesuatu. Apabila seseorang menyukai sesuatu, maka akan cenderung untuk melakukan atau berusaha untuk mendapatkannya. *Behavioral component* merupakan intensitas untuk bertindak secara lebih khusus dalam merespon kejadian-kejadian dari luar. Karena sikap merupakan respon terhadap orang lain maupun lingkungannya, maka sikap seseorang di lingkungan kerja akan memiliki pengaruh terhadap kualitas kinerja.

Menurut hasil survey di Amerika Serikat yang disponsori oleh AICPA (1990), bagi responden yang telah memiliki anak, pegawai wanita merasa lebih terhambat dalam mengembangkan karir dibandingkan pria. Hasil tersebut konsisten dengan hasil survey yang dilakukan Rahmi (2001), dimana aspek perilaku sikap dan motivasi merupakan factor yang penting terhadap kinerja personal berdasarkan need theory dan expectancy theory. Aspek sikap dan motivasi memiliki pengaruh terhadap seseorang dalam melakukan suatu tindakan.

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka dibuat hipotesa-hipotesa sebagai berikut :

H1 : Ada perbedaan sikap terhadap pekerjaan pada akuntan pendidik pria dan wanita.

### Motivasi

Motivasi adalah suatu proses yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan suatu tindakan, dalam rangka mencapai suatu tujuan (Robin, 1996). Motivasi merupakan energi atau tenaga yang mendorong untuk melakukan suatu tindakan. Motivasi merupakan salah satu factor yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang.

Menurut Indriyo Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita (2000) motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Menurut Hilgard dalam Pasaribu dan Simandjuntak (1983) motivasi adalah suatu keadaan dalam individu yang menyebabkan seseorang melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan yang tertentu.

Motivasi akan menyebabkan terjadinya sesuatu perubahan energi yang ada pada diri manusia, perasaan dan juga emosi, untuk kemudian bertindak atau melakukan sesuatu. Semua itu didorong karena adanya tujuan, kebutuhan atau keinginan. Sehingga dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang melatar belakangi individu dalam berbuat untuk mencapai tujuan tertentu.

H2 : Ada perbedaan motivasi dari lingkungan kerja pada akuntan pendidik pria dan wanita.

### Persepsi Diskriminasi

Persepsi merupakan interpretasi seseorang terhadap informasi yang diperoleh untuk pengambilan keputusan, kebijakan, berperilaku dan merasakan (Robin, 1996). Persepsi juga dapat berupa pandangan seseorang dalam

menginterpretasikan kejadian, obyek, dan orang lain. Seseorang melakukan tindakan berdasarkan persepsi yang dimilikinya, akibatnya kualitas tindakan seseorang sangat tergantung pada ketepatannya dalam mempersepsikan suatu realitas. Persepsi seseorang terhadap pekerjaan, kejadian dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja personal.

Rahmi (2001) menyatakan bahwa terdapat perbedaan terhadap pengupahan karyawan wanita dan pria dalam tingkat kinerja yang sama. Adanya perlakuan yang berbeda akan menimbulkan persepsi diskriminasi di lingkungan kerja.. Aspek perilaku diskriminasi merupakan faktor yang penting terhadap kinerja personal karena berdasarkan equity theory, perlakuan yang tidak adil akan memiliki dampak kontraproduktif. Berdasarkan hasil penelitian diatas, dibuat hipotesa :

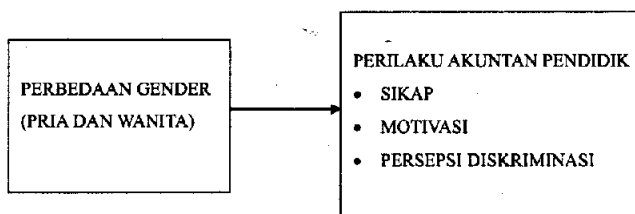
H3 : Ada perbedaan persepsi diskriminasi dalam pekerjaan pada akuntan pendidik pria dan wanita.

### Kerangka Pemikiran

Penelitian ini akan menganalisis perbedaan gender terhadap perilaku akuntan pendidik. Perilaku yang ditimbulkan oleh akuntan pendidik dipengaruhi oleh adanya perbedaan gender yang diproses dengan sikap, motivasi dan persepsi diskriminasi.

Model kerangka pemikiran yang menggambarkan antar hubungan variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

### Model Kerangka konseptual



---

## METODE PENELITIAN

---

### Jenis Penelitian dan Sumber Data

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif, yang merupakan penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta saat ini dari suatu populasi. Penelitian ini bertujuan menguji hipotesis (Nur Indriantoro, 2000)

Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer berasal dari jawaban responden terhadap kuesioner yang dikirim kepada akuntan pendidik di Perguruan Tinggi Swasta di Surakarta.

### Populasi dan Teknik Penentuan Sampel.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh akuntan pendidik yang bekerja di Perguruan Tinggi Swasta di Surakarta. Hal ini disebabkan karena di Surakarta terdapat banyak Perguruan Tinggi Swasta dan akuntan pendidik memegang peranan yang sangat penting dalam proses pengambilan keputusan di bidang pendidikan.

Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode *convenience sampling*. *Convenience sampling* merupakan metode pemilihan sampel dari elemen populasi yang datanya mudah diperoleh peneliti. Elemen populasi yang dipilih sebagai sampel adalah tidak terbatas sehingga peneliti memiliki kebebasan untuk memilih sampel yang paling cepat dan murah. Sampel dalam penelitian ini adalah akuntan pendidik di Perguruan Tinggi Swasta di Surakarta yang minimal telah bekerja di Perguruan Tinggi Swasta yang bersangkutan selama satu tahun. Kriteria pengalaman satu tahun digunakan dengan pertimbangan bahwa akuntan pendidik yang telah memiliki pengalaman satu tahun, telah memiliki waktu dan pengalaman untuk

beradaptasi serta menilai sendiri kondisi lingkungan pekerjaan.

### Definisi Operasional Variabel.

Untuk menguji hipotesa yang diajukan, variabel-variabel yang diteliti perlu diukur. Dalam penelitian ini variabel-variabel terdiri dari sikap, motivasi dan persepsi diskriminasi.

#### Sikap

Kumpulan perasaan, keyakinan dan perilaku seseorang yang cenderung relatif stabil dalam merespon aspek-aspek eksternal (Robin, 1996). Instrument penelitian untuk mengukur sikap di lingkungan kerja dikutip dari hasil penelitian Rahmi (2001). Sikap diukur dengan menggunakan instrumen tiga (3) item. Item ini diberi nilai 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju dan 5 = sangat setuju.

#### Motivasi

Proses yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan suatu tindakan, dalam rangka mencapai suatu tujuan (Robin, 1996). Motivasi merupakan energi atau tenaga yang mendorong untuk melakukan suatu tindakan. Instrument penelitian untuk mengukur motivasi kerja dikutip dari hasil penelitian Rahmi (2001). Motivasi diukur dengan menggunakan instrumen tiga (3) item. Item ini diberi nilai 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju dan 5 = sangat setuju.

#### Persepsi Diskriminasi

Interpretasi seseorang terhadap informasi yang diperoleh untuk pengambilan keputusan, kebijakan perilaku dan merasakan (Robin, 1996). Instrument penelitian untuk persepsi diskriminasi di lingkungan kerja dikutip dari hasil penelitian Rahmi (2001). Persepsi diskriminasi diukur dengan menggunakan instrumen tiga (3) item. Item ini diberi nilai 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju dan 5 = sangat setuju.

## Prosedur Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang bersumber dari jawaban responden atas pertanyaan yang berhubungan dengan sikap, motivasi dan persepsi diskriminasi akuntan pendidik. Data dikumpulkan dengan mengirim kuesioner melalui (*contact person*) dengan menjadikan individu sebagai jaringan untuk menyebarkan kuesioner pada responden yang lain. Kuesioner yang dikelola secara personal adalah cara baik untuk mengumpulkan data. Kuesioner yang dikelola secara pribadi paling baik apabila data dikumpulkan dari organisasi-organisasi yang terletak berdekatan satu dengan yang lain. Cara ini dilakukan untuk mengharapkan tingkat pengembalian (*respon rate*) kuesioner yang tinggi (Sekaran, 1992).

## Tehnik Analisis

### Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini statistik deskripsi digunakan sebagai teknik analisis dengan tujuan untuk memberikan demografi responden penelitian. Statistik deskripsi berisi jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan lama bekerja serta deskriptif mengenai variabel penelitian.

### Uji Kualitas Data

Menurut Hair, *et al* (1998) kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji reliabilitas dan validitas. Uji tersebut masing-masing untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen. Ada dua prosedur yang dilakukan untuk mengukur reliabilitas dan validitas data, yaitu uji konsistensi internal terhadap jawaban responden atas instrumen penelitian dan uji validitas konstruk dengan cara mengkorelasikan antara skor masing-masing item dan skor totalnya. Keterangan dari kedua uji kualitas data adalah sebagai berikut;

#### 1 Uji konsistensi internal (reliabilitas)

ditentukan dengan koefisien *cronbach alpha*. Suatu konstruk atas instrumen dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* di atas 0.60 (Hair *et al*, 1998).

#### 2 Uji homogenitas data (validitas) dengan uji person correlation. Jika hasilnya signifikan maka data dikatakan valid.

## Uji Hipotesa

Untuk menguji hipotesa dalam penelitian ini menggunakan alat statistik T-test dengan menggunakan software SPSS. Uji beda T-test digunakan untuk menentukan apakah dua simple yang tidak berhubungan memiliki nilai rata-rata yang berbeda.

---

## HASIL DAN PEMBAHASAN

---

### Statistik Diskriptif

#### Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner

Data yang diperoleh dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menyebar kuesioner kepada akuntan pendidik di Perguruan Tinggi Swasta di Surakarta. Kuesioner disebarkan dengan cara mengantar langsung kepada responden. Kuesioner ditinggal kemudian diambil kembali sesuai dengan janji yang telah disepakati dengan responden.

**Tabel**  
**Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner**

Kuesioner yang didistribusikan	50 Kuesioner
Kuesioner yang tidak kembali	9 Kuesioner
Kuesioner yang diterima kembali	41 Kuesioner
Kuesioner yang gugur (tidak lengkap pengisiannya) sehingga tidak dapat diolah	5 Kuesioner
Kuesioner yang lengkap	36 Kuesioner
Tingkat pengembalian ( <i>respon rate</i> )	$41/50 \times 100\% = 82\%$
Tingkat pengembalian yang bisa digunakan	$36/50 \times 100\% = 72\%$

Sumber : Data diolah, 2009

## Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah kepada akuntan pendidik di Perguruan Tinggi Swasta di Surakarta. Gambaran umum mengenai responden ini disajikan untuk melihat profil serta karakteristik dari data penelitian tersebut dan hubungan yang ada antar variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut (Hair, *et al*, 1998). Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dan lama bekerja disajikan dalam tabel di bawah ini :

**Tabel  
Profil Responden**

Keterangan	Jml	Pendidikan		Lama Bekerja	
		S1	S2	< 3 Tahun	? 3 Tahun
Akuntan Pria	20	5	15	4	16
Akuntan Wanita	16	6	10	2	14
<b>Jumlah</b>	<b>36</b>	<b>36</b>		<b>36</b>	

Sumber : data diolah, 2009

Tabel menginformasikan bahwa responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 20. Wanita sebanyak 16 orang. Pendidikan responden mayoritas S2 sebanyak 25 orang, S1 sebanyak 11 orang. Dari 36 responden yang bekerja kurang dari 3 tahun sebanyak 6 orang dan yang sudah bekerja selama 3 tahun atau lebih sebanyak 30 orang.

### Statistik Diskriptif Variabel Penelitian

Data yang diperoleh dari kuesioner ditabulasi untuk tujuan analisis data. Deskripsi dari statistik variabel penelitian ditujukan untuk memberikan gambaran tentang tanggapan responden yang menunjukkan rentang teoritis, rentang aktual, rata-rata dan standar deviasi dari variabel-variabel penelitian meliputi variabel sikap, variabel motivasi, variabel persepsi deskriminasi.

Pengolahan data untuk menggambarkan statistik deskriptif variabel penelitian ini menggunakan SPSS yang akan disajikan dalam tabel di bawah

ini.

**Tabel  
Statistik Deskriptif Variabel**

Variabel Penelitian	Rentang Teoritis	Mean	Rentang Aktual	Mean	Standar Deviasi
Sikap	3 - 15	6	4 - 15	10,92	2,247
Motivasi	3 - 15	6	3 - 15	11,69	2,550
Persepsi Diskriminasi	3 - 15	6	3 - 15	11,44	2,348

Sumber : Data diolah, 2009

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui berbagai informasi sebagai berikut :

#### a. Sikap

Variabel sikap diukur dengan menggunakan 3 item pertanyaan mengenai sikap dari akuntan pendidik terhadap pekerjaannya. Jawaban responden atas pertanyaan yang berkaitan dengan variabel sikap mempunyai kisaran teoritis dengan bobot 3 sampai dengan 15 dengan rata-rata sebesar 6. Pada kisaran sesungguhnya variabel sikap mempunyai bobot jawaban antara 4 sampai dengan 15, rata-rata sebesar 10,92 dan standar deviasi 2,247. Nilai rata-rata jawaban konstruk kisaran sesungguhnya variabel sikap sebesar 10,92 menunjukkan bahwa responden menjawab pertanyaan dengan pendapat setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh sikap terhadap pekerjaan akuntan pendidik tinggi.

#### b. Variabel Motivasi

Variabel motivasi diukur dengan menggunakan 3 item pertanyaan mengenai motivasi seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan tindakan dalam rangka mencapai suatu tujuan. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa jawaban responden atas pertanyaan yang berkaitan dengan variabel motivasi menunjukkan kisaran teoritis dengan bobot 3 sampai dengan 15 dengan rata-rata sebesar 6. Pada kisaran sesungguhnya

variabel motivasi mempunyai bobot jawaban antara 3 sampai dengan 15, rata-rata sebesar 11,69 dan standar deviasi 2,550. Nilai rata-rata jawaban konstruk kisaran sesungguhnya variabel motivasi sebesar 11,69 menunjukkan bahwa responden menjawab pertanyaan dengan pendapat setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi terhadap pekerjaan akuntan pendidik tinggi.

**c. Variabel Persepsi Deskriminasi**

Variabel persepsi deskriminasi diukur dengan menggunakan 3 item pertanyaan mengenai Interpretasi seseorang terhadap informasi yang diperoleh untuk pengambilan keputusan, kebijakan perilaku dan merasakan. Jawaban responden atas pertanyaan yang berkaitan dengan variabel persepsi deskriminasi menunjukkan dari 36 responden mempunyai kisaran teoritis dengan bobot 3 sampai dengan 15 dengan rata-rata sebesar 6. Pada kisaran sesungguhnya variabel persepsi deskriminasi mempunyai bobot jawaban antara 3 sampai dengan 15, rata-rata sebesar 11,44 dan standar deviasi 2,348. Nilai rata-rata jawaban konstruk kisaran sesungguhnya variabel persepsi deskriminasi di atas rata-rata kisara teoritis dan nilai tersebut menunjukkan bahwa responden menjawab pertanyaan dengan pendapat setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa persepsi deskriminasi berpengaruh sangat rendah terhadap pekerjaan akuntan pendidik.

**Uji kualitas Data**

Uji kualitas data meliputi uji reliabilitas dan uji validitas. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *cronbach alpha* menggunakan SPSS. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 ( Nunanaly, 1967 dalam Imam, 2005). Hasil pengujian reliabilitas disajikan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel  
Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Sikap	0,941	Reliabel
2	Motivasi	0,808	Reliabel
3	persepsi deskriminasi	0,801	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2007

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel sikap mempunyai nilai *cronbach alpha* 0,941. Nilai tersebut di atas 0,6 sebagai nilai *cutoff*, maka semua pertanyaan tentang sikap adalah reliabel. Variabel motivasi mempunyai nilai *cronbach alpha* 0,808. Nilai tersebut atas nilai *cutoff*, maka semua pertanyaan tentang motivasi adalah reliabel. Variabel persepsi deskriminasi mempunyai nilai *cronbach alpha* 0,801. Nilai tersebut di atas 0,6 sebagai nilai *cutoff*, maka semua pertanyaan tentang persepsi deskriminasi adalah reliabel.

Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate (pearson correlation)* antara masing-masing skor indikator dengan skor konstruk. Suatu indikator pertanyaan dikatakan valid apabila korelasi antara masing-masing indikator menunjukkan hasil yang signifikan. Hasil dari uji validitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel  
Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	Kisaran Korelasi	Signifikansi	Keterangan
1	Sikap	0,927** - 0,967**	0,01	Valid
2	Motivasi	0,800** - 0,908**	0,01	Valid
3	persepsi deskriminasi	0,795** - 0,882**	0,01	Valid

Sumber : Data diolah, 2009

\*\* Signifikan

Berdasarkan tabel di atas, variabel sikap mempunyai kisaran korelasi antara 0,927 sampai dengan 0,967 dan signifikan pada tingkat 0,01 menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan tentang sikap dikatakan valid. Demikian juga variabel motivasi berada pada kisaran korelasi



0,800 samapai 0,908 pada tingkat signifikan 0,01 mengindikasikan masing-masing pertanyaan indikator sudah valid. Variabel persepsi deskriminasi mempunyai kisaram korelasi antara 0,795 sampai dengan 0,882 dan signifikan pada tingkat 0,01 menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan yang mengukur persepsi deskriminasi dikatakan valid.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pertanyaan-pertanyaan yang mengukur konstruksikap, motivasi, persepsi deskriminasi adalah valid artinya benar-benar mengungkapkan hal yang diukur dalam kuesioner.

### Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesa dalam penelitian ini menggunakan alat statistik T-test dengan menggunakan software SPSS. Uji beda T-test digunakan untuk menentukan apakah dua simple yang tidak berhubungan memiliki nilai rata-rata yang berbeda. Tujuan uji beda T-test adalah membandingkan rata-rata dua grup yang tidak berhubungan satu dengan yang lain.

Pada penelitian ini ingin mengetahui apakah rata-rata sikap, motivasi dan persepsi deskriminasi terhadap pekerjaan berbeda pada akuntan pendidik pria dan wanita. Hasil dari uji beda T-test dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel**  
**Hasil Uji Beda**

No	Variabel	Mean		Levene Test (F)	Sig (2- tailed)	Equal variance (t)	Sig (2-tailed)
		Pria	Wanita				
1	Sikap	34,350	33,586	0,380	0,553	0,305	0,762
2	Motivasi	11,900	11,438	0,358	0,550	0,525	0,596
3	Persepsi deskriminasi	11,500	11,375	0,443	0,510	0,157	0,877

Sumber : Data diolah, 2009

### Pembahasan

Hipotesis 1 menyatakan bahwa ada perbedaan sikap terhadap pekerjaan pada akuntan pendidik pria dan wanita. Hasil dari uji beda T-test

menunjukkan bahwa nilai t pada equal variance assumed adalah 0,305 dengan probabilitas signifikansi 0,762. Jadi dapat disimpulkan rata-rata untuk sikap terhadap pekerjaan tidak berbeda secara signifikansi antara akuntan pendidik pria dan akuntan pendidik wanita.

Hipotesis 2 menyatakan bahwa ada perbedaan motivasi dari lingkungan kerja pada akuntan pendidik pria dan wanita. Hasil dari uji beda T-test menunjukkan bahwa nilai t pada equal variance assumed adalah 0,525 dengan probabilitas signifikansi 0,525. Jadi dapat disimpulkan rata-rata untuk motivasi dari lingkungan kerja tidak berbeda secara signifikansi antara akuntan pendidik pria dan akuntan pendidik wanita.

Hipotesis 3 menyatakan bahwa ada perbedaan persepsi diskriminasi dalam pekerjaan pada akuntan pendidik pria dan wanita. Hasil dari uji beda T-test menunjukkan bahwa nilai t pada equal variance assumed adalah 0,157 dengan probabilitas signifikansi 0,877. Jadi dapat disimpulkan rata-rata untuk persepsi diskriminasi dalam pekerjaan tidak berbeda secara signifikansi antara akuntan pendidik pria dan akuntan pendidik wanita.

Berdasarkan hasil uji hipotesa di atas tentang sikap terhadap pekerjaan, motivasi dalam pekerjaan dan persepsi deskriminasi dalam pekerjaan pada akuntan pendidik pria dan wanita, disimpulkan rata-rata tidak berbeda secara signifikansi antara akuntan pendidik pria dan akuntan pendidik wanita.

Hal tersebut disebabkan karena antara akuntan pendidik pria dan wanita mempunyai kesempatan yang sama di dalam mengembangkan karier mereka. Akuntan pendidik pria dan wanita mempunyai peluang yang sama untuk sekolah, sertifikasi, bahkan dalam tugas maupun jabatan.

Jadi antara akuntan pendidik pria dan wanita dalam melaksanakan pekerjaannya hampir

bersikap sama. Mereka juga mempunyai dorongan yang sama dalam tindakan mencapai tujuannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak berbeda secara signifikansi antara akuntan pendidik pria dan akuntan pendidik wanita. Hasil ini tidak sesuai dengan penelitian Hunton et.al (1996).

Akuntan pendidik pria dan wanita di Indonesia khususnya di Surakarta mempunyai kesempatan yang sama di dalam mengembangkan karier mereka. Jadi antara akuntan pendidik pria dan wanita dalam melaksanakan pekerjaannya hampir bersikap sama. Mereka juga mempunyai dorongan yang sama dalam tindakan mencapai tujuannya. Apalagi saat ini kesejahteraan dosen lebih diperhatikan oleh pemerintah dengan adanya sertifikasi dosen, sehingga akuntan pendidik pria pun lebih mantap sebagai akuntan pendidik.

---

## KESIMPULAN DAN SARAN

---

### Simpulan

1. Sikap terhadap pekerjaan tidak berbeda secara signifikansi antara akuntan pendidik pria dan akuntan pendidik wanita.
2. Motivasi dari lingkungan kerja tidak berbeda secara signifikansi antara akuntan pendidik pria dan akuntan pendidik wanita.
3. Persepsi diskriminasi dalam pekerjaan tidak berbeda secara signifikansi antara akuntan pendidik pria dan akuntan pendidik wanita.
4. Akuntan pendidik pria dan wanita mempunyai kesempatan yang sama di dalam mengembangkan karier mereka. Jadi antara akuntan pendidik pria dan wanita dalam melaksanakan pekerjaannya hampir bersikap sama. Mereka juga mempunyai dorongan yang sama dalam tindakan mencapai

tujuannya.

### Saran

1. Penelitian ini mempunyai implikasi yang luas di masa yang akan datang, khususnya untuk penelitian yang berkaitan gender. Penelitian ini menyarankan agar penelitian selanjutnya dengan memperluas obyek penelitian dan memasukkan variabel yang lain seperti etika.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pertimbangan dan gambaran bagi para pengambil keputusan dalam rekrutmen, pembinaan dan pengelolaan akuntan pendidik.

---

## DAFTAR PUSTAKA

---

- Hair, J.R, Anderson, R.E. Tarham, R.L. Beack, W.C. (1998). *Multivariate data Analysis*, Fifth Edition, Prentice Hall International Inc.
- Hunton E. James, Presha E. Neidermeyer, and Benson Wier. 1996. "Hierarchical and Gender Differences in Private Accounting Practice", *Accounting Horizons*, Vol.10.pp.14-31.
- Imam Ghazali (2001), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Indriyo Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita, 2000, *Perilaku Keorganisasian*, BPFE Yogyakarta.
- Nur Insriantoro dan Bambang Supomo, 2002, *Metodologi Penelitian Bisnis*, BPFE, Yogyakarta.
- Praharesti Eriany. 1999. "Preverensi Pelecehan Seksual Terhadap wanita Melalui Pendidikan Kesetaraan Gender." *Majalah Ilmiah Pranata*, No. 9. April-Juli, Hal:16-

Rahmi Widhiyanti, 2001, Analisis Perbedaan Gender Terhadap Perilaku Dan Tingkat Etika Akuntan Pemerintah di Propinsi Jawa Tengah, Tesis Program Pasca Sarjana Magister Sains Universitas Diponegoro (tidak dipublikasikan).

Stephen J. Spurr and Glen T. Sueyoshi. 1993. "Turnover and Promotion of Lawyers: An Inquiry into Gender Differences", *The Journal of Human Resources*. Vol.XXIX. April.

Uma Sekaran (1992), *Research Methods For Business : A Skill Budding Approach*, Second Edition, John Wiley & Sons, Inc.