

**JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI
UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBI UNSRAT)**

**PERBEDAAN KINERJA AUDITOR DILIHAT DARI SEGI GENDER
(STUDI EMPIRIS PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI DKI JAKARTA)**

Dwi Anggraeni Saputri, Jamaludin Iskak

Universitas Tarumanagara

ARTICLE INFO

Keywords:

Gender, Organizational Commitment, Professional Commitment, Motivation, Job Opportunities, Job Satisfaction.

Kata Kunci:

Gender, Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional, Motivasi, Kesempatan kerja, Kepuasan Kerja.

Corresponding author:

Dwi Anggraeni Saputri

dwi.126222066@stu.untar.ac.id

Abstract. In carrying out audit activities, an auditor must have adequate performance. Performance is a description of the level of achievement of the implementation of an activity/program/policy in realizing the goals, objectives, mission and vision of an organization as stated in an organization's planning strategy. The level and quality of auditor performance is determined by several factors, one of which is gender. Gender is an analytical concept used to identify differences between men and women from a non-biological perspective, namely from social, cultural and psychological aspects. The aim of this research is to empirically analyze the differences in the performance of male and female auditors in public accounting firms. With indicators measuring professional commitment, organizational commitment, motivation, job opportunities and job satisfaction. The population of this research is Public Accounting Firms located in DKI Jakarta. The sampling technique in this research used saturated sampling with 68 respondents.

Abstrak. Dalam melaksanakan kegiatan audit seorang auditor harus memiliki kinerja yang memadai. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategi planning suatu organisasi. Tingkat dan kualitas kinerja auditor ditentukan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah gender. Gender adalah suatu konsep analisis yang digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan laki-laki dan perempuan dilihat dari sudut non-biologis, yaitu dari aspek sosial, budaya, maupun psikologi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis secara empiris perbedaan kinerja auditor pria dan wanita di kantor akuntan publik. Dengan indikator pengukuran komitmen profesi, komitmen organisasi, motivasi, kesempatan kerja dan kepuasan kerja. Populasi penelitian ini adalah Kantor Akuntan Publik yang berada di DKI Jakarta. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh dengan 68 responden.

PENDAHULUAN

Dengan berkembangnya dunia bisnis maka permintaan kebutuhan akan jasa audit semakin pesat pula. Hal ini didukung pula oleh faktor-faktor yang mendorong tingginya permintaan jasa audit dan pesatnya pertumbuhan profesi akuntan publik antara lain perkembangan pasar modal, pertumbuhan ukuran dan kompleksitas bisnis, serta regulasi (perundang-undangan) yang mengharuskan dilakukannya proses audit. Auditor dalam melakukan tugas pemeriksaan harus mentaati pedoman yang telah ditetapkan dalam Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) sehingga pernyataan pendapat (opini) mengenai keseluruhan laporan keuangan dalam laporan auditor yang tepat dan dapat dipercaya oleh para pemakai laporan keuangan. Opini yang diberikan kepada perusahaan sangat penting, sehingga seorang auditor harus mempunyai keahlian atau kompetensi yang baik untuk mengumpulkan dan menganalisis bukti-bukti audit sehingga bisa memberikan opini yang tepat. Tingkat dan kualitas kinerja auditor ditentukan oleh beberapa faktor, baik perseorangan maupun lingkungan. Menurut Gibson dalam Muchsin (2003) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja dan perilaku yaitu faktor individu yang berasal dari dalam diri seseorang, faktor organisasi, dan faktor psikologis. Faktor individu dapat berupa motivasi, kemampuan pengetahuan dan keterampilan, pengalaman, dan sikap. Faktor organisasi dapat berupa struktur organisasi, pemimpin, rekan sejawat, beban pekerjaan, rancangan kerja, kondisi kerja.

Penelitian mengenai perbedaan kinerja auditor pria dan wanita pada kantor akuntan publik telah dilakukan oleh Samekto dalam Gusti Purnama (2012), hasilnya menunjukkan bahwa ada kesetaraan motivasi, komitmen organisasi, komitmen profesi, dan kemampuan kerja antara auditor pria dan wanita. Sedangkan untuk kepuasan kerja menunjukkan adanya perbedaan antara auditor pria dan wanita. Pada kasus PT Sunprima Nusantara Pembiayaan (*SNP Finance*) menyerahkan keuangan (Menkeu) RI terhitung sejak Agustus 2018 telah memberikan sanksi Akuntan Publik (AP) dan Kantor Akuntan Publik (KAP) Satrio Bing Eny (SBE). Sanksi diberikan karena KAP Satrio Bing Eny (SBE) terbukti melakukan pelanggaran terhadap Standar Profesi Akuntan Publik (SPAP) berkaitan dengan laporan audit atas laporan keuangan PT Sunprima Nusantara Pembiayaan (*SNP Finance*) tahun 2015. Contoh kasus selanjutnya yakni terjadi pada Laporan keuangan unaudited Jiwasraya tahun 2017 awalnya mencatat laba bersih sebesar Rp 2,4 triliun. Namun setelah manajemen baru Jiwasraya meminta PricewaterhouseCoopers (PwC) mengaudit, terdapat revisi dengan nilai yang sangat signifikan. Laba bersih Jiwasraya *only*, yang semula berjumlah Rp 2,4 triliun, berdasarkan laporan audit PwC berubah menjadi Rp 360 miliar. Laba bersih dalam laporan audit Jiwasraya oleh PwC itu pun masih adverse alias masih memerlukan pembuktian pada sejumlah pos. PwC pada akhirnya belum bisa mengambil opini karena status adverse itu. Secara sederhana, laporan audit Jiwasraya belum berstatus wajar tanpa pengecualian. Rianto Ahmadi, Direktur Teknik Jiwasraya menambahkan, audit PwC menemukan ketidaksesuaian dana yang harus dicadangkan Jiwasraya. "Sebab, pencadangan harus disesuaikan dengan kondisi janji Jiwasraya ke nasabah. Itu yang kemudian diperbaiki," kata Rianto. Terhadap dana nasabah yang sudah jatuh tempo, Jiwasraya melalui bank mitra, menawarkan skema roll over. Skema ini meminta kesediaan nasabah untuk memperpanjang masa investasinya. Jiwasraya akan memberikan imbal hasil 6% nett, bagi nasabah yang bersedia me-roll over investasinya.

Tanggung Jawab & Fungsi Auditor Independen, paragraf 04 Persyaratan Profesional, dimana disebutkan bahwa persyaratan profesional yang dituntut dari auditor independen adalah orang yang memiliki pendidikan dan pengalaman berpraktik sebagai auditor independen.

(Devaluisa, 2009). Dari fenomena-fenomena di atas dapat disimpulkan banyaknya kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh auditor KAP baik auditor pria dan wanita maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “**PERBEDAAN KINERJA AUDITOR DILIHAT DARI SEGI GENDER** (Studi empiris pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta)”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah :

- 1 Apakah terdapat perbedaan komitmen organisasi antar auditor pria dan wanita pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta?
- 2 Apakah terdapat perbedaan komitmen profesi antar auditor pria dan wanita pada Kantor Akuntan Publik di Kota DKI?
- 3 Apakah terdapat perbedaan motivasi antar auditor pria dan wanita pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta?
- 4 Apakah terdapat perbedaan kesempatan kerja antar auditor pria dan wanita pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta?
- 5 Apakah terdapat perbedaan kepuasan kerja antar auditor pria dan wanita pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data primer, dimana data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi (Sekaran, 2017). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini didapatkan dengan penyebaran kuesioner kepada auditor yang bekerja di KAP. Kuesioner tersebut diantarkan secara langsung kepada akuntan yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta tahun 2023 untuk mengetahui perbedaan kinerja auditor berdasarkan gender

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Data Sample Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada akuntan publik yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di wilayah DKI Jakarta tahun 2023. Dalam penelitian ini yang berpartisipasi meliputi audit associate (*junior*), partner, manager, supervisor dan senior. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner di Google Forms yang secara langsung dikirimkan kepada responden. Penyebaran serta pengambilan kuesioner dilaksanakan mulai tanggal 4 September 2023 hingga 16 September 2023. Data sampel terdapat pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Data Sampel Penelitian

No	Keterangan	Jumlah KAP	Jumlah Responden	Persentase
1	Jumlah Kuesioner KAP di Jakarta Barat	20	12	60%
2	Jumlah Kuesioner KAP di Jakarta Pusat	39	12	31%
3	Jumlah Kuesioner KAP di Jakarta Selatan	81	30	37%
4	Jumlah Kuesioner KAP di Jakarta Timur	26	12	46%
5	Jumlah Kuesioner KAP di Jakarta Utara	10	2	20%
6	Jumlah	176	68	39%
7	Jumlah Kuesioner yang dapat diolah		68	

Sumber : Data olahan penulis (2023)

Berdasarkan tabel 3.1 di atas menunjukkan bahwa kuesioner yang disebarluaskan melalui google forms memiliki jumlah responden sebanyak 68 responden atau 39% dari jumlah seluruh KAP yang aktif di DKI Jakarta tahun 2023 menurut data ojk.go.id sebanyak 176 KAP. Oleh karena itu, teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Jadi jumlah sampel yang akan diolah dalam penelitian ini sebanyak 68 sampel.

2). Karakteristik Profil Responden

Responden dalam penelitian ini adalah akuntan publik yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di DKI Jakarta tahun 2023. Berikut adalah deskripsi responden yang terdiri dari jenis kelamin, jenjang pendidikan, jabatan, dan lama bekerja.

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3.2 Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	39	57,4	57,4	57,4
Perempuan	29	42,6	42,6	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Data olahan penulis (2023)

Tabel 3.2 diatas menunjukkan bahwa sekitar 39 orang atau 57,4% responden didominasi oleh jenis kelamin laki-laki, dan sisanya sebesar 29 orang atau 42,6% responden berjenis kelamin perempuan.

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Tabel 3.3 Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Diploma Tiga (D3)	8	11,8	11,8	11,8
Sarjana (S1)	49	72,1	72,1	83,8
Master (S2)	9	13,2	13,2	97,1
Doktor (S3)	2	2,9	2,9	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Data olahan penulis (2023)

Berdasarkan tabel 3.3 sebagian besar responden dengan jenjang pendidikan sarjana(S1) dengan jumlah 49 responden atau sebesar 72,1%, lalu di ikuti oleh responden Dengan jenjang pendidikan master (S2) dengan jumlah 9 responden atau sebanyak 13,2%, serta di ikuti oleh jenjang pendidikan diploma tiga (D3) dengan jumlah 8 responden atau sebanyak 11,8% dan sisanya dengan jumlah 2 responden memiliki jenjang pendidikan doktor (S3).

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 3.4 Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Associate (Junior)	18	26,5	26,5	26,5
Partner	27	39,7	39,7	66,2
Senior	7	10,3	10,3	76,5
Supervisor	6	8,8	8,8	85,3
Manager	10	14,7	14,7	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Data olahan penulis (2023)

Berdasarkan tabel 3.4 diatas di peroleh informasi bahwa sebanyak 27 responden atau 39,7% di dominasi oleh jabatan sebagai partner, lalu sebanyak 18 responden atau 26,5% oleh jabatan sebagai *associate (junior)*, diikuti oleh jabatan manager sebanyak 10 responden atau 14,7% serta sebanyak 7 responden atau 10,3% jabatan sebagai senior dan sisanya 6 responden atau 8,8% oleh jabatan supervisor.

d. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 3.5 Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 1 Tahun	5	7,4	7,4	7,4

1 - 3 Tahun	30	44,1	44,1	51,5
3 - 5 Tahun	20	29,4	29,4	80,9
5 - 10 Tahun	9	13,2	13,2	94,1
> 10 Tahun	4	5,9	5,9	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Data olahan penulis (2023)

Berdasarkan tabel 3.5 diatas diketahui bahwa sebanyak 30 responden atau 44,1% di dominasi pengalaman lama bekerja 1-3 tahun, lalu diikuti sebanyak 20 responden atau 29,4% dengan lama bekerja 3-5 tahun, di ikuti oleh lama bekerja 5-10 sebanyak 9 responden atau 13,2% serta sebanyak 5 responden atau 7,4% lama bekerja < 1 tahun dan sisanya sebanyak 4 responden atau 5,9% lama bekerja > 10 tahun.

1.1 Hasil Uji Penelitian

1) Hasil Uji Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini menggunakan variabel yang meliputi komitmen organisasi, komitmen profesional, motivasi, kesempatan kerja dan kepuasan kerja yang di uji secara statistik deskriptif sebagai berikut :

Tabel 3.6 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
K_Org	68	30	56	48,1765	6,06911
K_Pro	68	62	100	84,8382	9,89137
Motivasi	68	33	50	41,7206	3,39818
Kes_Kerja	68	13	20	17,3676	1,9692
Kep_Kerja	68	18	34	29,1324	3,02677
Valid N (listwise)	68				

Sumber : Data olahan penulis (2023)

Pada tabel 3.6 menjelaskan bahwa pada variabel komitmen organisasi jawaban minimum responden sebesar 30 dan maksimum sebesar 56 dengan rata-rata jumlah jawaban 48,1765 dan standar deviasi sebesar 6,06911. Variabel komitmen profesional dengan minimum responden sebesar 62 dan maksimum sebesar 100 dengan rata-rata jumlah jawaban 84,8382 serta standar deviasi sebesar 9,89137. Dengan minimum responden sebesar 33 dan maksimum 50 dengan rata-rata jumlah jawaban 41,7206 dan standar deviasi sebesar 3,39818 yang menjelaskan pada variabel motivasi. Serta pada variabel kesempatan kerja dengan minimum responden sebesar 13 dan maksimum sebesar 20 dengan rata-rata jumlah jawaban responden 17,3676 dan standar deviasi 1,9692 dan pada variabel kepuasan kerja dengan minimum responden sebesar 18 dan maksimum sebesar 34 dengan rata-rata jumlah jawaban responden 29,1324 dan standar deviasi sebesar 3,02677.

2) Hasil Uji Kualitas Data

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sebuah data dapat dikatakan valid atau tidak dari hasil kuesioner yang dilakukan. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung

dan r tabel, Berikut ini hasil uji validitas dari 5 variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu komitmen organisasi dengan pertanyaan sebanyak 12 item, variabel komitmen profesional dengan pertanyaan sebanyak 21 item, variabel motivasi dengan pertanyaan sebanyak 10 item, kesempatan kerja sebanyak 4 item dan kepuasan kerja sebanyak 7 item.

Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Pertanyaan	Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
K_Org_1	,445**	0,2387	Valid
K_Org_2	,582**	0,2387	Valid
K_Org_3	,323**	0,2387	Valid
K_Org_4	,374**	0,2387	Valid
K_Org_5	,433**	0,2387	Valid
K_Org_6	,664**	0,2387	Valid
K_Org_7	,523**	0,2387	Valid
K_Org_8	,497**	0,2387	Valid
K_Org_9	,612**	0,2387	Valid
K_Org_10	,742**	0,2387	Valid
K_Org_11	,579**	0,2387	Valid
K_Org_12	,716**	0,2387	Valid

Sumber : Data olahan penulis (2023)

Berdasarkan tabel 3.7 diatas menjelaskan bahwa pada variabel komitmen organisasi memiliki keterangan valid pada 12 item pertanyaan serta nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel pada 12 item pertanyaan. Dengan demikian berarti bahwa semua item pertanyaan dalam variabel komitemen organisasi yang digunakan mampu menjelaskan sesuatu yang diukur dan dapat digunakan untuk menganalisis data penelitian.

Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Profesional

Pertanyaan	Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
K_Pro_1	,659**	0,2387	Valid
K_Pro_2	,666**	0,2387	Valid
K_Pro_3	,653**	0,2387	Valid
K_Pro_4	,552**	0,2387	Valid
K_Pro_5	,485**	0,2387	Valid
K_Pro_6	,350**	0,2387	Valid
K_Pro_7	,313**	0,2387	Valid
K_Pro_8	,601**	0,2387	Valid
K_Pro_9	,660**	0,2387	Valid

K_Pro_10	,414**	0,2387	Valid
K_Pro_11	,379**	0,2387	Valid
K_Pro_12	,455**	0,2387	Valid
K_Pro_13	,401**	0,2387	Valid
K_Pro_14	,347**	0,2387	Valid
K_Pro_15	,480**	0,2387	Valid
K_Pro_16	,522**	0,2387	Valid
K_Pro_17	,495**	0,2387	Valid
K_Pro_18	,583**	0,2387	Valid
K_Pro_19	,723**	0,2387	Valid
K_Pro_20	,447**	0,2387	Valid
K_Pro_21	,585**	0,2387	Valid

Sumber : Data olahan penulis (2023)

Berdasarkan tabel 3.8 menunjukan hasil uji validitas data pada variabel komitmen profesional yaitu memiliki keterangan valid pada setiap item pertanyaan serta nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel pada setiap item pertanyaan. Hal ini berarti bahwa semua item pada variabel komitmen profesional dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Pertanyaan	Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
Motivasi_1	,382**	0,2387	Valid
Motivasi_2	,537**	0,2387	Valid
Motivasi_3	,418**	0,2387	Valid
Motivasi_4	,525**	0,2387	Valid
Motivasi_5	,502**	0,2387	Valid
Motivasi_6	,445**	0,2387	Valid
Motivasi_7	,576**	0,2387	Valid
Motivasi_8	,476**	0,2387	Valid
Motivasi_9	,550**	0,2387	Valid
Motivasi_10	,486**	0,2387	Valid

Sumber : Data olahan penulis (2023)

Berdasarkan tabel 3.9 diatas menjelaskan bahwa pada variabel motivasi memiliki keterangan valid pada 10 item pertanyaan serta nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel pada 10 item pertanyaan. Dengan demikian berarti bahwa semua item pertanyaan dalam variabel motivasi yang digunakan mampu menjelaskan sesuatu yang diukur kuesioner tersebut dan dapat digunakan menganalisis data penelitian.

Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kesempatan Kerja

Pertanyaan	Pearson Correlation	r tabel	Keterangan

Kes_Kerja_1	,669**	0,2387	Valid
Kes_Kerja_2	,687**	0,2387	Valid
Kes_Kerja_3	,643**	0,2387	Valid
Kes_Kerja_4	,713**	0,2387	Valid

Sumber : Data olahan penulis (2023)

Berdasarkan tabel 3.10 disamping menunjukan hasil uji validitas dimana pada 4 item pertanyaan variabel kesempatan kerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, hal ini berarti pada 4 item pertanyaan tersebut dapat digunakan sebagai menganalisis data sebab data 4 item pertanyaan tersebut sudah dinyatakan valid.

Tabel 3.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Pertanyaan	Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
Kep_Kerja_1	,654**	0,2387	Valid
Kep_Kerja_2	,595**	0,2387	Valid
Kep_Kerja_3	,459**	0,2387	Valid
Kep_Kerja_4	,661**	0,2387	Valid
Kep_Kerja_5	,519**	0,2387	Valid
Kep_Kerja_6	,513**	0,2387	Valid
Kep_Kerja_7	,537**	0,2387	Valid

Sumber : Data olahan penulis (2023)

Berdasarkan tabel 3.11 menjelaskan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki keterangan valid pada 7 item pertanyaan serta nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel pada 7 item pertanyaan. Berarti bahwa semua item pertanyaan dalam variabel kepuasan kerja yang digunakan mampu menjelaskan sesuatu yang diukur kuesioner tersebut dan dapat digunakan menganalisis data penelitian.

3) Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi sebuah variabel dalam penelitian, dalam hal ini dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Berikut adalah hasil uji reliabilitas pada 5 variabel penelitian :

Tabel 3.12 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
K_Org	0,792	Reliabel
K_Pro	0,864	Reliabel
Motivasi	0,649	Reliabel
Kes_Kerja	0,603	Reliabel
Kep_Kerja	0,612	Reliabel

Sumber : Data olahan penulis (2023)

Pada tabel 3.12 diatas menunjukan nilai *cronbach's alpha* atas variabel komitmen organisasi

sebesar 0,792, variabel komitemen profesional sebesar 0,864, variabel motivasi sebesar 0,649, variabel kesempatan kerja sebesar 0,603 dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,612. Dengan demikian, disimpulkan bahwa pada setiap variabel dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa pada setiap item pertanyaan yang digunakan mampu memperoleh data yang konsisten.

4) Hasil Uji Beda t-test

Uji beda t-test dilakukan untuk apakah dua sample yang tidak berhubungan memiliki nilai rata-rata yang berbeda. Uji beda t-test dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel. Dalam menguji perbedaan auditor laki-laki dan perempuan yang di proksikan dalam komitmen organisasi, komitmen profesional, motivasi, kesempatan kerja dan kepuasan kerja dilakukan dengan menggunakan *Independent Sampel T-Test*.

Tabel 3.13

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
Kinerja Auditor	Equal variances assumed	0,452	0,504	-0,437	66	0,664	-2,2352	5,1179	-12,4535	7,9831
	Equal variances not assumed			-0,432	57,692	0,668	-2,2352	5,1788	-12,6028	8,1324

Hasil Uji Beda Kinerja Auditor Laki-Laki dan Perempuan

Sumber : Data olahan penulis (2023)

Berdasarkan hasil uji diatas untuk kinerja auditor menunjukkan nilai sig. *levene's test for equality of variances* sebesar 0,504 yang lebih besar dari nilai toleransi 0,05 yang berarti data kinerja auditor berdasarkan gender laki-laki dan perempuan memiliki variance yang sama. Dari hasil uji tersebut juga terdapat nilai *equal variances assumed* di ketahui nilai sig. (2-tailed) sebesar $0,664 > 0,05$. Dengan demikian **H0 diterima dan Ha ditolak**, yang berarti kinerja auditor laki-laki dan perempuan yang diprosikan dalam komitmen organisasi, komitmen profesional, motivasi, kesempatan kerja dan kepuasan kerja tidak terdapat perbedaan signifikan pada kantor akuntan publik di DKI Jakarta.

- a. Perbedaan Kinerja Auditor Laki-laki dan Perempuan Pada KAP Dilihat Dari Komitmen Organisasi.

Dari 68 auditor yang bekerja di kantor akuntan publik yang dijadikan sebagai sampel terdapat 39 auditor laki-laki dan 29 auditor perempuan telah memberikan penilaian pada variabel komitmen organisasi sebagai berikut :

Tabel 3.14 Hasil Uji beda t-test Diprosikan Komitmen Organisasi

Gender	N	Mean	Mean Difference	Sig. Levene's Test for Equality of Variances	Sig. (2-tailed) Equal variances assumed
Laki-Laki	39	48,3846	0,48806	0,623	0,746
Perempuan	29	47,8966			

Sumber : Data olahan penulis (2023)

Berdasarkan tabel 3.14 diatas menunjukan bahwa auditor laki-laki memiliki nilai rata- rata komitmen organisasi yaitu sebesar 48,3846 dibandingkan dengan auditor perempuan yang memiliki nilai rata-rata sebesar 47,8966 atau terjadi perbedaan 0,48806. Namun, variabel komitmen organisasi menunjukan nilai sig. *levene's test for equality of variances* sebesar 0,623 lebih besar dari nilai toleransi 0,05 serta hasil uji tersebut menujukan nilai *equal variances assumed* di ketahui nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,746 lebih besar dari nilai toleransi 0,05. Disimpulkan bahwa perbedaan rata- rata komitmen organisasi antar auditor laki-laki dan perempuan tidak signifikan.

Dari hasil tersebut disimpulkan penentuan hipotesis dimana **H0 diterima dan Ha ditolak**, yang berarti kinerja auditor laki-laki dan perempuan yang diprosikan komitmen organisasi tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada kantor akuntan publik di DKI Jakarta. Faktor komitmen afektif auditor laki-laki dan perempuan sama-sama ada keterkaitan dengan kantor akuntan publik secara emosional melibatkan mereka dalam kantor akuntan publik tersebut. Pada komitmen normatif auditor laki-laki maupun perempuan merasakan tingkat kewajiban dan keharusan yang dimiliki untuk bekerja pada kantor akuntan publik. Sedangkan berdasarkan komitmen kesinambungan auditor laki-laki dan perempuan sama-sama melaksanakan tugas dan tanggungjawab mereka pada kantor akuntan publik.

- b. Perbedaan Kinerja Auditor Laki-laki dan Perempuan Pada KAP Dilihat Dari Komitmen Profesional.

Dari 68 auditor yang bekerja di kantor akuntan publik yang dijadikan sebagai sampel terdapat 39 auditor laki-laki dan 29 auditor perempuan telah memberikan penilaian pada variabel komitmen profesional sebagai berikut :

Tabel 3.15

Gender	N	Mean	Mean Difference	Sig. Levene's Test for Equality of Variances	Sig. (2-tailed) Equal variances assumed
Laki-Laki	39	84,0513	-1,84527	0,615	0,451
Perempuan	29	85,8966			

Hasil Uji beda t-test Diprosikan Komitmen Profesional

Sumber : Data olahan penulis (2023)

Dari tabel 3.15 diatas menunjukan bahwa auditor laki-laki memiliki nilai rata-rata komitmen profesional lebih rendah yaitu sebesar 84,0513 dibandingkan dengan auditor perempuan yang memiliki nilai rata-rata komitmen profesional sebesar 85,8966 atau terjadi perbedaan sebesar 1,84527. Namun, variabel komitmen profesional memiliki nilai sig. *levene's test for equality of variances* sebesar 0,615 lebih besar dari nilai toleransi 0,05 serta hasil uji tersebut menunjukan nilai *equal variances assumed* di ketahui nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,451 lebih besar dari nilai toleransi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa perbedaan nilai rata-rata komitmen profesional antar auditor laki-laki dan perempuan tidak signifikan.

Dari hasil tersebut disimpulkan penentuan hipotesis dimana **H0 diterima dan Ha ditolak**, yang berarti kinerja auditor laki-laki dan perempuan yang diprosksikan komitmen organisasi tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada kantor akuntan publik di DKI Jakarta.. Hal ini disebabkan pada faktor loyalitas auditor laki-laki dan perempuan sama-sama memiliki sikap loyakitas dan tanggung jawab dengan kantor akuntan publik dan klien dalam penyelesaian tugas tepat pada waktunya serta pada faktor kompetensi profesional auditor laki-laki dan perempuan sama-sama merasakan kantor akuntan publik tempat mereka bekerja memberikan kesempatan dalam mengikuti program pendidikan berkelanjutan.

c. Perbedaan Kinerja Auditor Laki-laki dan Perempuan Pada KAP Dilihat Dari Motivasi.

Dari 68 auditor yang bekerja di kantor akuntan publik yang dijadikan sebagai sampel terdapat 39 auditor laki-laki dan 29 auditor perempuan telah memberikan penilaian pada variabel motivasi sebagai berikut :

Tabel 3.16 Hasil Uji beda t-test Diproksikan Motivasi

Gender	N	Mean	Mean Difference	Sig. Levene's Test for Equality of Variances	Sig. (2-tailed) Equal variances assumed
Laki-Laki	39	41,5385	-0,42706	0,474	0,612
Perempuan	29	41,9655			

Sumber : Data olahan penulis (2023)

Berdasarkan tabel 3.16 diatas menunjukan bahwa auditor laki-laki memiliki nilai rata-rata variabel motivasi lebih rendah yaitu sebesar 41,5385 dibandingkan dengan auditor perempuan yang memiliki rata-rata variabel motivasi sebesar 41,9655 atau terjadi perbedaan sebesar 0,42706. Namun, variabel motivasi memiliki nilai sig. *levene's test for equality of variances* sebesar 0,474 lebih besar dari nilai toleransi 0,05 serta hasil uji tersebut menunjukan nilai *equal variances assumed* di ketahui nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,612 lebih besar dari nilai toleransi 0,05. Dapat diartikan bahwa perbedaan nilai rata-rata variabel motivasi antar auditor laki-laki dan perempuan tidak signifikan.

Dari hasil tersebut disimpulkan penentuan hipotesis dimana **H0 diterima dan Ha ditolak**, yang berarti kinerja auditor laki-laki dan perempuan yang diprosksikan komitmen organisasi tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada kantor akuntan publik di DKI Jakarta. Hal ini bisa terjadi sebab auditor laki-laki maupun perempuan sebelum bekerja di kantor akuntan publik telah di seleksi dengan baik untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki motivasi tinggi baik secara seleksi psikologi maupun seleksi tertulis. Selain itu juga kantor akuntan publik telah memberikan motivasi tinggi tanpa memandar status gender baik melalui promosi jabatan, kompensasi.

d. Perbedaan Kinerja Auditor Laki-laki dan Perempuan Pada KAP Dilihat Dari Kesempatan Kerja.

Dari 68 auditor yang bekerja di kantor akuntan publik yang dijadikan sebagai sampel terdapat

39 auditor laki-laki dan 29 auditor perempuan telah memberikan penilaian pada variabel kesempatan kerja sebagai berikut :

Tabel 3.17

Gender	N	Mean	Mean Difference	Sig. Levene's Test for Equality of Variances	Sig. (2-tailed) Equal variances assumed
Laki-Laki	39	17,2821	-0,20071	0,988	0,681
Perempuan	29	17,4828			

Hasil Uji beda t-test Diprosikan Kesempatan Kerja

Sumber : Data olahan penulis (2023)

Berdasarkan tabel 3.17 diatas menunjukkan bahwa auditor laki-laki memiliki nilai rata-rata variabel motivasi lebih rendah yaitu sebesar 17,2821 dibandingkan dengan auditor perempuan yang memiliki rata-rata variabel kesempatan kerja sebesar 17,4828 atau terjadi perbedaan sebesar 0,20071. Namun, variabel kesempatan kerja memiliki nilai sig. *levene's test for equality of variances* sebesar 0,988 lebih besar dari nilai toleransi 0,05 serta hasil uji tersebut menujukan nilai *equal variances assumed* di ketahui nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,681 lebih besar dari nilai toleransi 0,05. Dapat diartikan bahwa perbedaan nilai rata-rata kesempatan kerja antar auditor laki-laki dan perempuan tidak signifikan.

Dari hasil tersebut disimpulkan penentuan hipotesis dimana **H0 diterima dan Ha ditolak**, yang berarti kinerja auditor laki-laki dan perempuan yang diprosikan komitmen organisasi tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada kantor akuntan publik di DKI Jakarta. Hal ini bisa terjadi sebab pada faktor pengembangankarir seperti promosi dan penugasan pekerjaan auditor laki-laki maupun perempuan terdapat kesetaraan yang merasakan sama-sama bahwa kantor akuntan publik tempat mereka bekerja.

- e. Perbedaan Kinerja Auditor Laki-laki dan Perempuan Pada KAP Dilihat Dari Kepuasan Kerja.
Dari 68 auditor yang bekerja di kantor akuntan publik yang dijadikan sebagai sampel terdapat 39 auditor laki-laki dan 29 auditor perempuan telah memberikan penilaian pada variabel kepuasan kerja sebagai berikut :

Tabel 3.18 Hasil Uji beda t-test Diprosikan Kepuasan Kerja

Gender	N	Mean	Mean Difference	Sig. Levene's Test for Equality of Variances	Sig. (2-tailed) Equal variances assumed
Laki-Laki	39	29,0256	-0,25022	0,756	0,739
Perempuan	29	29,2759			

Sumber : Data olahan penulis (2023)

Berdasarkan tabel 3.18 diatas menunjukkan bahwa auditor laki-laki memiliki nilai rata-rata variabel motivasi lebih rendah yaitu sebesar 29,0256 dibandingkan dengan auditor perempuan yang memiliki rata-rata variabel kesempatan kerja sebesar 29,2759 atau terjadi perbedaan sebesar 0,25022. Namun, variabel kesempatan kerja memiliki nilai sig. *levene's test for equality of variances* sebesar 0,756 lebih besar dari nilai toleransi 0,05 serta hasil uji tersebut menujukan

nilai *equal variances assumed* di ketahui nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,739 lebih besar dari nilai toleransi 0,05. Dapat diartikan bahwa perbedaan nilai rata-rata kesempatan kerja antar auditor laki-laki dan perempuan tidak signifikan.

Dari hasil tersebut disimpulkan penentuan hipotesis dimana **H0 diterima dan Ha ditolak**, yang berarti kinerja auditor laki-laki dan perempuan yang diproksikan komitmen organisasi tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada kantor akuntan publik di DKI Jakarta. Hal ini bisa terjadi sebab faktor supervisi pada auditor laki-laki dan perempuan merasakan kesetaraan kepuasan supervisi dan tanggungjawab atasan mereka terhadap arahan dan perintah kerja audit yang mereka terima dan treatmen yang sama terhadap auditor perempuan yang bekerja sehingga beban kerja yang dipikul oleh auditor perempuan akan sama dengan mayoritas auditorlaki-laki yang bekerja pada kantor akuntan publik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kinerja auditor laki-laki dan perempuan yang diproksikan ke dalam komitmenorganisasi tidak terdapat perbedaan signifikan pada kantor akuntan publik di DKI Jakarta. Kinerja auditor laki-laki dan perempuan yang diproksikan ke dalam komitmenprofesional tidak terdapat perbedaan signifikan pada kantor akuntan publik di DKI Jakarta. Kinerja auditor laki-laki dan perempuan yang diproksikan ke dalam motivasi tidak terdapat perbedaan signifikan pada kantor akuntan publik di DKI Jakarta. Kinerja auditor laki-laki dan perempuan yang diproksikan ke dalam kesempatan kerja tidak terdapat perbedaan signifikan pada kantor akuntan publik di DKI Jakarta. Kinerja auditor laki-laki dan perempuan yang diproksikan ke dalam kepuasan kerja tidak terdapat perbedaan signifikan pada kantor akuntan publik di DKI Jakarta.

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk memperkaya wawasan bagi para akademisi yang akan melakukan penelitian selanjutnya dengan memberikan berbagai literature dan sumber yang sangat dibutuhkan dalam penelitian, sehingga penelitian selanjutnya akan menjadi lebih berkembang. Pada faktor kepuasan pelanggan penelitian ini menunjukan bahwa kurangnya kepuasan auditor terhadap KAP tempat mereka bekerja. Dalam hal ini KAP harusnya lebih memikirkan kenyamanan dan faktor-faktor lain yang dapat mendukung kepuasan kerja individu auditor agar mereka akan tetap bekerja dengan baik di KAP tersebut. Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis mencoba memberikan saran untuk penelitian sejenis berikutnya yaitu Penelitian selanjutnya dapat menambah wacana dalam pengembangan ilmu auditing serta menambah wawasan mengenai perbedaan kinerja auditor dilihat dari segi gender. Dan Penelitian selanjutnya diharapkan memperluas responden penelitian, sepertipengambilan sempel pada wilayah yang berbeda dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adang, Ferry., Wijoyo. Amin., 2023. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Audit Report Lag Pada Perusahaan Manufaktur Di Indonesia". Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban. UIN ALAUDDIN. 30 Juni 2023. Hal 118-134.
- Agoes, Sukrisno. 2017, *Auditing (Pemeriksaan Akuntan)* Oleh Akuntan Publik, Edisi Kelia;

- Lembaga Penerbit, Jakarta.
- Akazawal, H., Yukiko, F., Norihiro, B., Kensuke, W., Yumiko, K., Aranya, M., Et Al., 2010. Three New Cycle Diarylhepranoids And Other Phenolic Compounds From The Bark Of Myrica Rubra And Their Melanogenesis Inhibitory And Radical Scavenging Activities. *Jurnal Of Oleo Sci.* 56, (4) 213-221.
- Alamsyah, F., Saerang, I.S., Tulung, J. E. (2019). Analisis Akurasi Model Zmijewski, Springate, Altman, Dan Grover Dalam Memprediksi Financial Distress. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(2).
- Alwi, Syafaruddin. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif. BFFE UGM, Yogyakarta.
- Arens, Alvin A., Randal J. Elder., Mark S. Beasley. 2015. *Auditing Dan Jasa Assurance* Pendekatan Terintegrasi Edisi Keduabelas. Jilid I. Jakarta : Erlangga. Emilisa, Netania.
1999. Hubungan Antara Job Satisfaction Dengan Organisasional Comitment. Media Riset Bisnis Dan Manajemen.
- Financial Accounting Standards Board. 1992. SFAC No. 1. Objectives Of Financial Reporting By Business Enterprises.
- Gibson, James, L., 2010, Organisasi, Prilaku, Struktur Dan Proses, Edisi Kelima. Cetakan Ke Tiga. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Handoko 2017 Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodelogi Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis. Jakarta : P Gramedia Pustaka.
- Heidjachman Dan Husnan,Suad. 2012. Manajemen Personalia. Penerbit :BPFE UGM, Yogyakarta.
- Jaunanda, M., Sembel, R., Hulu, E., & Ugut, G. S. S. (2022). Pengaruh Economic Value Added, Market Value Added Dan Financial Distress Terhadap Volatilitas Stock Return Dengan Corporate Social Responsibility Sebagai Variabel Moderating. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(3).
- Larkin, Joseph, M. "Does Gender Affect Auditor Kap's Performance ?". The WomenCPA, Spring 1990, pp. 20-24.
- Luthans, Fred. 2014. Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, Dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta.
- Maknum, Abbin Syamsuddin, 2005, Psikologi Kependidikan, Bandung : Rosadakarya.
- Mulyadi 2013, *Auditing Edisi 6 Buku 1*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Puspita, Rami Ayu., 2011. Analisis Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan, Kompeksitas Tugas, Dan Pengalaman Terhadap Kinerja Auditor Dalam Pembuatan Audit Judgment. Universitas Diponegoro Semarang.
- Seruni, Puti Ayu., Wardoyo, Trimanto Setyo., 2011. Pengaruh Pengalaman Dan Pertimbangan Profesional Auditor Terhadap Kualitas Bahan Bukti Audit Yang Dikumpulkan. Akurat Jurnal Ilmiah Akuntansi. Bandung.
- SFAC No.1, 2 Dan 5, 1980. FASB Statement Of Financial Accounting Concepts.
- Trisnaningsih, Sri. 2004. Perbedaan Kinerja Auditor Dilihat Dari Segi Gender, Jurnal Riset Akuntansi. Indonesia. Vol 7 No. 1. Januari 2004.
- Trisnaningsih, Sri. 2007. Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediiasi Pengaruh Pemahaman, Good Government, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. Symposium Nasional Akuntansi X. Makassar