

## BAB IV

### ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab empat ini, akan dikemukakan mengenai hasil pengembalian kuesioner dari responden. Kemudian peneliti melakukan analisis data yang telah terkumpul. Data yang telah dikumpulkan tersebut merupakan hasil jawaban responden yaitu karyawan KAP yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta (Lampiran 2. Hal. 6-7). Sesuai dengan permasalahan dan perumusan model yang telah dikemukakan, serta kepentingan pengujian hipotesis, maka teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis kuantitatif. Analisis statistik deskriptif yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dengan menyajikan data dalam bentuk persentase. Sedangkan analisis kuantitatif yaitu analisis yang didasarkan pada hasil perhitungan statistik untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

Peneliti telah menyebar kuesioner sebanyak 52 eksemplar dengan jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 46 eksemplar dan jawaban tidak lengkap sebanyak 2 eksemplar, sehingga total kuesioner yang dapat dijadikan sebagai sumber data hanya 44 responden atau 85% dari jumlah kuesioner yang disebar. Data ini dirasa sudah cukup karena tingkat pengembalian sudah melebihi nilai minimal yaitu sebanyak 20%.

#### 4.1. Analisis Deskriptif

Analisis dalam skripsi ini menggambarkan analisis deskriptif atas jawaban yang diberikan untuk kemudian disajikan dalam bentuk tabel. Analisa deskriptif digambarkan untuk menguraikan tentang karakteristik dari suatu keadaan dari obyek yang diteliti. Responden yang diambil untuk penelitian ini sebanyak 44 orang, yaitu karyawan KAP yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta yang diambil pada 9 Kantor Akuntan Publik yaitu :

1. KAP. Hadori dan Rekan, Jln. Suroto no.3 Yogyakarta.
2. KAP. Drs. Kumalahadi, Jln. Mayjen Sutoyo no. 79 Yogyakarta.
3. KAP. Drs. Abdul Muntholib, Jln. Angrek no. 26 Baciro, Yogyakarta.
4. KAP. Drs. Bambang Hartadi, Gedung Pusat Universitas Teknologi Yogyakarta, lt 2, Ringroad Utara Jombor, Yogyakarta.
5. KAP. Drs. Henry Susanto, Jln. Gajah Mada no. 22 Yogyakarta.
6. KAP. Dra. Hj. M. Sri Suharni , Jln. Babaran 13-UH Yogyakarta.
7. KAP. Hadiono, Jln. Kusbini no. 27 Yogyakarta.
8. KAP. Drs. Pamudji, Jln. Veteran no. 5 Yogyakarta.
9. KAP. Dra. Suhartati dan Rekan, Perum Nogotirto 1/11, Nogotirto, Gamping, Sleman, Yogyakarta.

#### 4.1.1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi, jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir, masa kerja dan umur responden. Karakteristik responden tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

##### a. Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil jawaban responden tentang jenis kelamin dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.1

##### Klasifikasi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Pendidikan terakhir	Jumlah	Persentase
Wanita	18	40,9%
Pria	26	59,1%
Jumlah	44	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2005 (Lampiran 3, hal: 8)

Dari tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 26 orang atau 59,1% dan sisanya 18 orang atau 40,9% adalah berjenis kelamin pria. Hal ini disebabkan karena sebagian besar pimpinan perusahaan dalam merekrut karyawan KAP masih didominasi oleh kaum laki-laki, dimana kelompok responden ini memiliki ketegasan dalam pengambilan keputusan, dibandingkan dengan kaum wanita termasuk dalam melaksanakan audit laporan keuangan sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## b. Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan seseorang dapat mempengaruhi tingkat keprofesionalannya sebagai profesi karyawan KAP yang tercermin dalam sikap dan perilaku mereka. Hasil karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikannya dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel 4.2**

### **Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden**

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
S1	33	75%
S2	11	25.0%
Total	44	100%

Sumber : Data primer, 2005 (Lampiran 3, hal: 8)

Dengan melihat struktur pendidikan responden di Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di Yogyakarta dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan KAP adalah berpendidikan S1 yaitu sebesar 33 orang atau 75% dan tingkat pendidikan terakhir S2 yaitu sebesar 11 orang atau 25%.

Hasil diatas dapat dimaknakan bahwa rata-rata karyawan KAP telah berpendidikan tinggi, dengan tingkat pendidikan terakhir S1, sehingga karyawan KAP ini telah memiliki kecenderungan kinerja secara profesional untuk menghasilkan audit yang berkualitas.

### c. Masa Kerja Responden

Hasil deskripsi tentang responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 4.3**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
< 1 tahun	20	45,4%
1 - 2 tahun	16	36,4%
> 2 tahun	8	18,2%
Total	44	100%

Sumber : Data Primer (2005) (Lampiran 3, hal: 8)

Dengan melihat struktur masa kerja yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta dapat diketahui bahwa dari 44 responden, 20 orang atau 45,4% yang memiliki pengalaman bekerja selama < 1 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa responden belum berpengalaman dalam mengerjakan tugas. Bagi responden yang berpengalaman 1 - 2 tahun yaitu sebanyak 36,4% (dalam penelitian ini banyak dari responden berpengalaman 1 – 2 tahun sebanyak 16 responden). Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman responden masih minim dalam mengerjakan tugas. Begitupula pada responden yang berpengalaman > 2 tahun sebanyak 8 responden atau 18,2%. Hal ini menunjukkan bahwa responden sudah baik dalam mengerjakan tugas karena memiliki pengalaman yang banyak.

#### d. Umur Responden

Berdasarkan hasil jawaban terhadap umur responden dapat disajikan dalam bentuk tabel berikut:

**Tabel 4.4**  
**Umur Responden**

Umur Responden	Frekuensi	Persentase
20 – 29 tahun	21	47,7%
30 – 39 tahun	16	36,4%
40 – 49 tahun	7	15,9%
50 – 60 tahun	0	0%
> 60 tahun	0	0%
Total	44	100%

Sumber : Data primer diolah, 2005 (Lampiran 3, hal: 8)

Dengan melihat struktur umur responden yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta dapat diketahui bahwa dari 44 responden sebagian besar responden berusia antara 20 – 29 tahun yaitu sebanyak 21 orang atau 47,7%. Hal ini menunjukkan bahwa banyak responden yang bekerja berumur 20 – 29 tahun karena biasanya para responden yang bekerja di Kantor Akuntan Publik pada usia ini memiliki kinerja yang baik dan memiliki motivasi yang tinggi. Sedangkan responden yang berumur antara 30 – 39 tahun sebanyak 16 orang atau 36,4%, berumur antara 40 – 49 tahun sebanyak 7 orang atau 15,9%, dan tidak ada responden yang berumur antara 50 – 60 tahun dan responden yang berumur >60 tahun.

Hal ini berarti sebagian besar responden adalah berusia produktif, sehingga diharapkan kinerja karyawan KAP ini akan lebih baik, karena masih memiliki motivasi dan semangat kerja yang tinggi.

#### 4.1.2. Deskriptif Variabel Penelitian

Ada enam (6) faktor yang menjadi obyek pengkajian dalam penelitian ini yang merupakan komponen dari kinerja karyawan. Keenam faktor tersebut adalah komitmen organisasi, komitmen profesional, motivasi, kesempatan kerja, kepuasan kerja dan hasil kerja. Penilaian diambil dari nilai rata-rata setiap faktor. Dari nilai rata-rata tersebut kemudian di skor dengan interval sebagai berikut:

Rata-rata 1 s/d skor 1,79 : Sangat Tidak Setuju

Rata-rata 1,80 s/d skor 2,59 : Tidak Setuju

Rata-rata 2,6 s/d skor 3,39 : Netral

Rata-rata 3,40 s/d skor 4,19 : Setuju

Rata-rata 4,20 s/d skor 5,00 : Sangat setuju

Dari hasil penilaian responden maka dapat dijelaskan besarnya jawaban responden untuk masing-masing variabel yaitu sebagai berikut:

##### a. Komitmen Organisasi

Terdapat enam (6) pertanyaan yang berhubungan dengan pertanyaan mengenai variabel komitmen organisasi. Dari rata-rata jawaban responden dapat diperlihatkan pada tabel 4.5

**Tabel 4.5**

**Klasifikasi Jawaban Responden Pada Variabel Komitmen Organisasi**

Jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (B)	Persentase	N = F x B
Sangat tidak setuju	0	1	0.0%	0
Tidak setuju	0	2	0.0%	0
Netral	8	3	18.2%	24
Setuju	21	4	47.7%	84
Sangat Setuju	15	5	34.1%	75
<b>Total</b>	<b>44</b>		<b>100%</b>	<b>183</b>
<b>Rata-rata</b>	<b>4.16</b>			

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2005 (Lampiran 3, hal 9)

Dari tabel 4.5 dapat diketahui bahwa tidak ada satupun responden yang memberikan penilaian sangat tidak setuju dengan nilai 0 dan tidak setuju dengan nilai 0. Sedangkan responden yang memberikan penilaian netral sebanyak 8 orang atau 18,2% dengan nilai 24, penilaian setuju sebanyak 21 orang atau 47,7% dengan nilai 84, dan sangat setuju sebanyak 15 orang atau 34,1% dengan nilai 75. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tertinggi pada jawaban setuju. Dengan nilai rata-rata sebesar 4,16 menunjukkan bahwa secara menyeluruh karyawan KAP telah memberikan penilaian yang setuju terhadap variabel komitmen organisasinya, dimana karyawan KAP memiliki keyakinan yang tinggi dan menerima terhadap tujuan perusahaan, bersungguh-sungguh berkorban demi perusahaan, dan percaya bahwa perusahaan akan memberikan fasilitas yang terbaik.



## b. Komitmen profesional

Terdapat enam (6) pertanyaan yang berhubungan dengan pertanyaan mengenai variabel komitmen profesional. Dari rata-rata jawaban responden dapat diperlihatkan pada tabel 4.6

**Tabel 4.6**

### **Klasifikasi Jawaban Responden pada Variabel Komitmen Profesional**

Jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (B)	Persentase	N = F x B
Sangat tidak setuju	1	1	2.3%	1
Tidak setuju	1	2	2.3%	2
Netral	11	3	25.0%	33
Setuju	25	4	56.8%	100
Sangat Setuju	6	5	13.6%	30
<b>Total</b>	<b>44</b>		<b>100%</b>	<b>166</b>
<b>Rata-rata</b>	<b>3.77</b>			

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2005 (Lampiran 3, hal 9)

Dari tabel 4.6 dapat diketahui bahwa responden yang memberikan penilaian sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2,3% dengan nilai 1, dan tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2,3% dengan nilai 2. Sedangkan responden yang memberikan penilaian netral sebanyak 11 orang atau 25% dengan nilai 33, memberikan penilaian setuju sebanyak 25 orang atau 56,8% dengan nilai 100 dan sangat setuju sebanyak 6 orang atau 13,6% dengan nilai 30. Hal ini berarti nilai terbesar pada jawaban setuju yaitu 100. Dengan nilai rata-rata sebesar 3,77 menunjukkan bahwa secara menyeluruh karyawan KAP telah memberikan penilaian yang setuju terhadap variabel komitmen profesionalnya, yang meliputi kepercayaan terhadap profesi, kemauan

sungguh-sungguh untuk bekerja demi profesinya dan memelihara keanggotaan profesi.

**c. Motivasi**

Terdapat enam (6) pertanyaan yang berhubungan dengan pertanyaan mengenai motivasi. Rata-rata jawaban responden dapat diperlihatkan pada tabel 4.7

**Tabel 4.7**

**Klasifikasi Jawaban Responden pada Variabel Motivasi**

Jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (B)	Persentase	N = F x B
Sangat tidak setuju	0	1	0.0%	0
Tidak setuju	2	2	4.5%	4
Netral	5	3	11.4%	15
Setuju	20	4	45.5%	80
Sangat Setuju	17	5	38.6%	85
<b>Total</b>	<b>44</b>		<b>100%</b>	<b>184</b>
<b>Rata-rata</b>	<b>4.18</b>			

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2005 (Lampiran 3, hal 9)

Dari tabel 4.7 dapat diketahui bahwa responden yang memberikan penilaian sangat tidak setuju tidak ada atau 0% dengan nilai 0, dan tidak setuju sebanyak 2 orang atau 4,5% dengan nilai 4. Sedangkan responden yang memberikan penilaian netral sebanyak 5 orang atau 11,4% dengan nilai 15, memberikan penilaian setuju sebanyak 20 orang atau 45,5% dengan nilai 80 dan sangat setuju sebanyak 17 orang atau 38,6% dengan nilai 85. Hal ini berarti nilai terbesar terdapat pada jawaban sangat setuju yaitu 85. Dengan nilai rata-rata sebesar 4,18 menunjukkan bahwa secara

menyeluruh karyawan KAP telah memberikan penilaian yang setuju terhadap variabel motivasi, yang meliputi gaji, keamanan kerja, jaminan hari tua, jenjang karir dan keadilan terhadap komisi yang diberikan.

**d. Kesempatan kerja**

Terdapat empat (4) pertanyaan yang berhubungan dengan pertanyaan mengenai kesempatan kerja. Dari rata-rata jawaban responden dapat diperlihatkan pada tabel 4.8

**Tabel 4.8**

**Klasifikasi Jawaban Responden pada Variabel Kesempatan Kerja**

Jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (B)	Persentase	N = F x B
Sangat tidak setuju	1	1	2.3%	1
Tidak setuju	3	2	6.8%	6
Netral	14	3	31.8%	42
Setuju	14	4	31.8%	56
Sangat Setuju	12	5	27.3%	60
<b>Total</b>	<b>44</b>		<b>100%</b>	<b>165</b>
<b>Rata-rata</b>	<b>3.75</b>			

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2005 (Lampiran 3, hal 9)

Dari tabel 4.8 dapat diketahui bahwa responden yang memberikan penilaian sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2,3% dengan nilai 1, dan tidak setuju sebanyak 3 orang atau 6,8% dengan nilai 6. Sedangkan responden yang memberikan penilaian netral sebanyak 14 orang atau 31,8% dengan nilai 42, memberikan penilaian setuju sebanyak 14 orang atau 31,8% dengan nilai 56 dan sangat setuju sebanyak 12 orang atau 27,3% dengan nilai 60. Hal ini berarti nilai tertinggi pada jawaban sangat

setuju. Dengan nilai rata-rata sebesar 3,75 menunjukkan bahwa secara menyeluruh karyawan KAP telah memberikan penilaian yang setuju terhadap variabel kesempatan kerja, dimana setiap karyawan mempunyai peluang yang sama dalam pengembangan karir, promosi jabatan, kerja yang menantang dan program peningkatan gaji secara berkala.

**e. Kepuasan kerja**

‘ Terdapat lima (5) pertanyaan yang berhubungan dengan pertanyaan mengenai kepuasan kerja. Dari rata-rata jawaban responden dapat diperlihatkan pada tabel 4.9

**Tabel 4.9**

**Klasifikasi Jawaban Responden pada Variabel Kepuasan Kerja**

Jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (B)	Persentase	F x B
Sangat tidak setuju	3	1	6.8%	3
Tidak setuju	8	2	18.2%	16
Netral	8	3	18.2%	24
Setuju	7	4	15.9%	28
Sangat Setuju	18	5	40.9%	90
<b>Total</b>	<b>44</b>		<b>100%</b>	<b>161</b>
<b>Rata-rata</b>	<b>3,66</b>			

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2005 (Lampiran 3, hal 10)

Dari tabel 4.9 dapat diketahui bahwa responden yang memberikan penilaian sangat tidak setuju sebanyak 3 orang atau 6,8% dengan nilai 3, dan tidak setuju sebanyak 8 orang atau 18,2% dengan nilai 16. Sedangkan responden yang memberikan penilaian netral sebanyak 8 orang atau 18,2% dengan nilai 24, memberikan penilaian setuju sebanyak 7 orang atau

15,9% dengan nilai 28 dan sangat setuju sebanyak 18 orang atau 40,9% dengan nilai 90. Hal ini berarti nilai tertinggi terjadi jawaban sangat setuju yaitu 90. Dengan nilai rata-rata sebesar 3,66 menunjukkan bahwa secara menyeluruh karyawan KAP telah memberikan penilaian yang setuju terhadap variabel kepuasan kerja, sebagian besar karyawan telah merasa puas dengan pekerjaan, teman seprofesi, pimpinan, penghargaan yang diberikan dan gaji yang diterimanya.

#### f. Hasil Kerja

Terdapat empat (4) pertanyaan yang berhubungan dengan pertanyaan mengenai hasil kerja. Dari rata-rata jawaban responden dapat diperlihatkan pada tabel 4.10

**Tabel 4.10**

#### Klasifikasi Jawaban Responden pada Variabel Hasil Kerja

Jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (B)	Persentase	F x B
Sangat tidak setuju	0	1	0.0%	0
Tidak setuju	3	2	6.8%	6
Netral	17	3	38.6%	51
Setuju	14	4	31.8%	56
Sangat Setuju	10	5	22.7%	50
<b>Total</b>	<b>44</b>		<b>100%</b>	<b>163</b>
<b>Rata-rata</b>	<b>3.70</b>			

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2005 (Lampiran 3, hal 10)

Dari tabel 4.10 dapat diketahui bahwa responden yang memberikan penilaian sangat tidak setuju tidak ada atau 0% dengan nilai 0, dan tidak setuju sebanyak 3 orang atau 6,8% dengan nilai 6. Sedangkan responden yang memberikan penilaian netral sebanyak 17 orang atau 38,6% dengan

nilai 51, memberikan penilaian setuju sebanyak 14 orang atau 31,8% dengan nilai 56, dan sangat setuju sebanyak 10 orang atau 22,7% dengan nilai 50. Hal ini berarti nilai tertinggi terjadi pada jawaban setuju yaitu 56. Dengan nilai rata-rata sebesar 3,70 menunjukkan bahwa secara menyeluruh karyawan KAP telah memberikan penilaian yang setuju terhadap variabel hasil kerja, dimana karyawan KAP telah menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, bersemangat dan mempunyai motivasi yang tinggi untuk meningkatkan kuantitas kerja, mampu berinisiatif dengan kemampuan yang ada, dan selalu bekerjasama dengan teman seprofesi sehingga saling mendapatkan masukan, kritik dan saran untuk meningkatkan hasil kerja yang berkualitas.

## **4.2. Analisis Kuantitatif.**

### **4.2.1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS 10.0 yang bertujuan untuk mengetahui bahwa setiap pertanyaan yang diajukan kepada responden telah dinyatakan valid atau tidak. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik korelasi, yaitu dengan membandingkan hasil koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) dengan  $r_{tabel}$ . Dengan jumlah sampel penelitian (N) sebanyak 44 responden dengan pengujian dua sisi maka dapat ditentukan besarnya  $r_{tabel}$  yaitu 0,2973. Dari hasil uji validitas diperoleh tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.11****Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Item	Koef. Korelasi	r tabel	Keterangan	Koef. Alpha	Keterangan
Komitmen Organisasi	P1	0,804	0,297	Valid	0,8522	Reliabel
	P2	0,828	0,297	Valid		
	P3	0,765	0,297	Valid		
	P4	0,690	0,297	Valid		
	P5	0,852	0,297	Valid		
	P6	0,645	0,297	Valid		
Komitmen Profesional	P1	0,684	0,297	Valid	0,7888	Reliabel
	P2	0,776	0,297	Valid		
	P3	0,720	0,297	Valid		
	P4	0,714	0,297	Valid		
	P5	0,703	0,297	Valid		
	P6	0,599	0,297	Valid		
Motivasi	P1	0,777	0,297	Valid	0,7582	Reliabel
	P2	0,777	0,297	Valid		
	P3	0,772	0,297	Valid		
	P4	0,611	0,297	Valid		
	P5	0,690	0,297	Valid		
	P6	0,428	0,297	Valid		
Kesempatan Kerja	P1	0,707	0,297	Valid	0,8342	Reliabel
	P2	0,898	0,297	Valid		
	P3	0,878	0,297	Valid		
	P4	0,781	0,297	Valid		
Kepuasan Kerja	P1	0,809	0,297	Valid	0,8986	Reliabel
	P2	0,818	0,297	Valid		
	P3	0,837	0,297	Valid		
	P4	0,891	0,297	Valid		
	P5	0,868	0,297	Valid		
Hasil Kerja	P1	0,614	0,297	Valid	0,6791	Reliabel
	P2	0,741	0,297	Valid		
	P3	0,749	0,297	Valid		
	P4	0,774	0,297	Valid		

Sumber : Data primer diolah, 2005 (Lampiran 4, hal 11 – 16)

Dengan melihat tabel di atas dapat diketahui besarnya koefisien korelasi dari seluruh butir pertanyaan yang terdiri dari enam (6) butir pertanyaan komitmen organisasi, enam (6) butir pertanyaan komitmen profesional, enam (6) butir pertanyaan motivasi, empat (4) butir pertanyaan kesempatan kerja, lima (5) butir kepuasan kerja dan empat (4) butir pertanyaan hasil kerja. Dari hasil perhitungan koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) seluruhnya mempunyai  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $r_{tabel} = 0,297$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid. Sehingga seluruh butir pertanyaan yang terdapat pada kuesioner dapat dinyatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

Dari hasil uji reliabilitas diperoleh koefisien *reliabilitas alpha* sebesar 0,8522 untuk variabel komitmen organisasi, 0,7888 untuk variabel komitmen profesional, 0,7582 untuk variabel motivasi, 0,8342 untuk variabel kesempatan kerja, 0,8986 untuk variabel kepuasan kerja dan 0,6791 untuk variabel hasil kerja. Seluruh variabel ini dapat dinyatakan reliabel karena koefisien alpha lebih besar dari 0,297, maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrumen untuk penelitian selanjutnya.



#### 4.2.2. Uji Independent T Test

Analisis ini digunakan untuk menganalisis perbedaan kinerja gender karyawan KAP yang diproksikan ke dalam komitmen organisasi, komitmen profesi, motivasi, kesempatan kerja, kepuasan kerja dan hasil kerja. Rumusan hipotesisnya yaitu:

Ho : “Tidak ada perbedaan kinerja antara karyawan KAP pria dan wanita pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta 2004 yang diproksikan ke dalam komitmen organisasi, komitmen profesi, motivasi, kesempatan kerja, kepuasan kerja dan hasil kerja, secara individu”.

Ha : “Ada perbedaan kinerja antara karyawan KAP pria dan wanita pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta 2004 yang diproksikan ke dalam komitmen organisasi, komitmen profesi, motivasi, kesempatan kerja, kepuasan kerja dan hasil kerja, secara individu”.

#### ❖ Langkah Pengujian :

Mengumpulkan data dan mengolah data hasil kuesioner yang telah disebar dalam bentuk tabel.

1. Menentukan level signifikan  $\alpha = 5\%$
2. Menetapkan kriteria pengujian, yaitu :

- a.  $H_0$  diterima jika signifikansi  $t$  (probabilitas  $> 0,05$ ) artinya tidak ada perbedaan kinerja antara karyawan KAP pria dan wanita pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta 2004 yang diprosikan ke dalam komitmen organisasi, komitmen profesi, motivasi, kesempatan kerja, kepuasan kerja dan hasil kerja.
- b.  $H_0$  ditolak jika signifikansi  $t$  (probabilitas  $\leq 0,05$ ) artinya ada perbedaan kinerja antara karyawan KAP pria dan wanita pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta 2004 yang diprosikan ke dalam komitmen organisasi, komitmen profesi, motivasi, kesempatan kerja, kepuasan kerja dan hasil kerja.

**a. Perbedaan kinerja karyawan KAP pria dan wanita pada komitmen organisasi.**

Dari 44 karyawan KAP yang dijadikan sampel, 18 responden wanita, dan 26 responden pria telah memberikan penilaian pada faktor komitmen organisasi seperti ditunjukkan pada tabel 4.12 sebagai berikut :

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji Independent t Test Pada Faktor Komitmen Organisasi**

Gender	Rata-rata	Perbedaan Mean	t hitung	Sig (2 tailed)	Keterangan
Wanita	4,185	0,442	2,625	0,012	Signifikan
Pria	3,743				
Levene,s Test	0,032			0,860	Variance Sama

Sumber : Data primer yang diolah, 2005 (Lampiran 5, hal 17)

Dari tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa karyawan KAP wanita memiliki nilai rata-rata komitmen organisasi lebih tinggi yaitu sebesar 4,185, dibandingkan dengan karyawan KAP pria yang memiliki rata-rata komitmen organisasi sebesar 3,748. Hasil ini didukung oleh hasil uji statistik dimana perbedaan tersebut menunjukkan nilai yang signifikan. Dari hasil perhitungan diperoleh t hitung sebesar 2,625 dengan sig (2 tailed) sebesar 0,012 yang nilainya dibawah 0,05. Dengan demikian **Ho ditolak atau Ha diterima**. Kenyataan ini bermakna bahwa terdapat perbedaan yang signifikan kinerja karyawan KAP pria dan wanita dalam hal komitmen organisasi. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi wanita lebih tinggi dibandingkan dengan komitmen korganisasi pria. Hal ini disebabkan karena wanita lebih merasa cepat puas terhadap pekerjaan yang ditekuni, sehingga loyalitas kerja pada wanita akan lebih tinggi yang akan berpengaruh terhadap komitmen kerjanya.

Hasil uji levene's untuk variabel komitmen organisasi menunjukkan nilai p sebesar 0,860 yang lebih besar dari batas toleransi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel komitmen organisasi untuk karyawan KAP pria dan wanita memiliki variance yang sama.

**b. Perbedaan kinerja karyawan KAP pria dan wanita pada komitmen profesional.**

Dari 44 karyawan KAP yang dijadikan sampel, 18 responden wanita, dan 26 responden pria telah memberikan penilaian pada faktor komitmen profesional seperti ditunjukkan pada tabel 4.13 sebagai berikut :

**Tabel 4.13**

**Hasil Uji Independent t Test Pada Faktor Komitmen Profesional**

<b>Gender</b>	<b>Rata-rata</b>	<b>Perbedaan Mean</b>	<b>t hitung</b>	<b>Sig (2 tailed)</b>	<b>Keterangan</b>
Wanita	3,862	0,208	1,074	0,289	Tidak Signifikan
Pria	3,654				
Levene,s Test	0,523			0,473	Variance Sama

Sumber : Data primer yang diolah, 2005 (Lampiran 5, hal 17)

Dari tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa karyawan KAP wanita memiliki nilai rata-rata komitmen profesional lebih tinggi yaitu sebesar 3,862, dibandingkan dengan karyawan KAP pria yang memiliki rata-rata komitmen profesional sebesar 3,654 atau terjadi perbedaan sebesar 0,208. Namun demikian hasil ini tidak didukung oleh hasil uji statistik dimana perbedaan tersebut menunjukkan nilai yang tidak signifikan. Dari hasil perhitungan diperoleh t hitung sebesar 1,074 dengan sig (2-tailed) sebesar 0,289 yang nilainya diatas 0,05. Dengan demikian **Ho diterima atau Ha ditolak**. Kenyataan ini bermakna bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan kinerja karyawan KAP pria dan wanita dalam hal komitmen profesional. Hal ini berarti telah terjadi kesetaraan komitmen profesional untuk karyawan KAP pria dan wanita. Hasil ini disebabkan karena baik karyawan pria maupun

wanita telah memiliki komitmen yang sama yaitu telah memiliki sikap akan tetap bekerja di kantor KAP tersebut yang ditunjukkan dengan kerja keras dalam menjalankan setiap job atau pekerjaannya. Wanita tidak mengalami hambatan dalam berkarir di perusahaan tersebut, dan gender tidak membatasi mereka dalam melakukan pengorbanan demi kepentingan perusahaan karena perusahaan telah memberikan fasilitas yang sama terhadap karyawan baik pria maupun wanita.

Hasil uji levene's untuk variabel komitmen profesional menunjukkan nilai p sebesar 0,473 yang lebih besar dari batas toleransi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel komitmen profesional untuk karyawan KAP pria dan wanita memiliki variance yang sama.

**c. Perbedaan kinerja karyawan KAP pria dan wanita pada motivasi.**

Dari 44 karyawan KAP yang dijadikan sampel, 18 responden wanita, dan 26 responden pria telah memberikan penilaian pada faktor motivasi seperti ditunjukkan pada tabel 4.14 sebagai berikut :

**Tabel 4.14**

**Hasil Uji Independent t Test Pada Faktor Motivasi**

Gender	Rata-rata	Perbedaan Mean	t hitung	Sig (2 tailed)	Keterangan
Wanita	4,055	0,209	1,204	0,235	Tidak Signifikan
Pria	3,846				
Levene,s Test	0,914			0,345	Variance Sama

Sumber : Data primer yang diolah, 2005 (Lampiran 5, hal 17)

Dari tabel 4.14 diatas menunjukkan bahwa karyawan KAP wanita memiliki nilai rata-rata motivasi lebih tinggi yaitu sebesar 4,055, dibandingkan dengan karyawan KAP pria yang memiliki rata-rata motivasi sebesar 3,846 atau terjadi perbedaan sebesar 0,209. Namun demikian hasil ini tidak didukung oleh hasil uji statistik dimana perbedaan tersebut menunjukkan nilai yang tidak signifikan. Dari hasil perhitungan diperoleh t hitung sebesar 1,204 dengan sig (2-tailed) sebesar 0,235 yang nilainya diatas 0,05. Dengan demikian **H<sub>0</sub> diterima** atau **H<sub>a</sub> ditolak**. Kenyataan ini bermakna bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan kinerja karyawan KAP pria dan wanita dalam hal motivasi. Hal ini berarti telah terjadi kesetaraan motivasi untuk karyawan KAP pria dan wanita. Hal ini disebabkan karena sebelum mereka masuk bekerja di kantor KAP telah diseleksi dengan baik, untuk mendapatkan kualitas SDM yang memiliki motivasi tinggi baik lewat seleksi psikologi maupun seleksi tertulis. Setelah mereka memasuki dunia kerja ini mereka selalu mendapatkan tantangan bekerja dan harapan-harapan yang baik bahwa bekerja di KAP mampu meningkatkan keprofesionalismenya. Selain itu perusahaan juga selalu memberikan motivasi yang tinggi tanpa memandang status gendernya baik lewat kompensasi, promosi jabatan dan jenjang karir karena pimpinan merasa bahwa baik karyawan pria maupun wanita memiliki potensi yang sama terhadap kemampuan kerjanya.

Hasil uji levene's untuk variabel motivasi menunjukkan nilai p sebesar 0,345 yang lebih besar dari batas toleransi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa

data variabel motivasi untuk karyawan KAP pria dan wanita memiliki variance yang sama

**d. Perbedaan kinerja karyawan KAP pria dan wanita pada kesempatan kerja.**

Dari 44 karyawan KAP yang dijadikan sampel, 18 responden wanita, dan 26 responden pria telah memberikan penilaian pada faktor kesempatan kerja seperti ditunjukkan pada tabel 4.15 sebagai berikut :

**Tabel 4.15**

**Hasil Uji Independent t Test Pada Faktor Kesempatan Kerja**

Gender	Rata-rata	Perbedaan Mean	t hitung	Sig (2 tailed)	Keterangan
Wanita	3,667	0,109	0,448	0,656	Tidak Signifikan
Pria	3,558				
Levene,s Test	0,032			0,859	Variance Sama

Sumber : Data primer yang diolah, 2005 (Lampiran 5, hal 17)

Dari tabel 4.15 diatas menunjukkan bahwa karyawan KAP wanita memiliki nilai rata-rata kesempatan kerja lebih tinggi yaitu sebesar 3,667, dibandingkan dengan karyawan KAP pria yang memiliki rata-rata kesempatan kerja sebesar 3,558 atau terjadi perbedaan sebesar 0,109. Namun demikian hasil ini tidak didukung oleh hasil uji statistik dimana perbedaan tersebut menunjukkan nilai yang tidak signifikan. Dari hasil perhitungan diperoleh t hitung sebesar 0,488 dengan sig (2-tailed) sebesar 0,656 yang nilainya diatas 0,05. Dengan demikian **Ho diterima atau Ha ditolak**. Kenyataan ini bermakna bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan kinerja karyawan

KAP pria dan wanita dalam hal kesempatan kerja. Hal ini berarti telah terjadi kesetaraan kesempatan kerja untuk karyawan KAP pria dan wanita. Hasil ini mungkin disebabkan karena baik pria maupun wanita memiliki kesempatan yang sama dalam mendapatkan pekerjaan. Baik pria maupun wanita memiliki peluang yang sama dalam mendapatkan kesetaraan dalam pengembangan dan promosi serta mendapatkan penugasan serta dalam penetapan gaji atau kenaikan gaji secara berkala.

Hasil uji levene's untuk variabel kesempatan kerja menunjukkan nilai p sebesar 0,859 yang lebih besar dari batas toleransi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel kesempatan kerja untuk karyawan KAP pria dan wanita memiliki variance yang sama

**e. Perbedaan kinerja karyawan KAP pria dan wanita pada kepuasan kerja.**

Dari 44 karyawan KAP yang dijadikan sampel, 18 responden wanita, dan 26 responden pria telah memberikan penilaian pada faktor kepuasan kerja seperti ditunjukkan pada tabel 4.16 sebagai berikut :

**Tabel 4.16**

**Hasil Uji Independent t Test Pada Faktor Kepuasan Kerja**

<b>Gender</b>	<b>Rata-rata</b>	<b>Perbedaan Mean</b>	<b>t hitung</b>	<b>Sig (2 tailed)</b>	<b>Keterangan</b>
Wanita	3,900	0,700	2,175	0,035	Signifikan
Pria	3,200				
Levene,s Test	4,165			0,048	Variance Berbeda

Sumber : Data primer yang diolah, 2005 (Lampiran 5, hal 17)



Dari tabel 4.16 diatas menunjukkan bahwa karyawan KAP wanita memiliki nilai rata-rata kepuasan kerja lebih tinggi yaitu sebesar 3,900, dibandingkan dengan karyawan KAP pria yang memiliki rata-rata kepuasan kerja sebesar 3,200 atau terjadi perbedan sebesar 0,700. Hasil ini didukung oleh hasil uji statistik dimana perbedaan tersebut menunjukkan nilai yang signifikan. Dari hasil perhitungan diperoleh t hitung sebesar 2,175 dengan sig (2 tailed) sebesar 0,035 yang nilainya dibawah 0,05. Dengan demikian **Ho ditolak atau Ha diterima**. Kenyataan ini bermakna bahwa terdapat perbedaan yang signifikan kinerja karyawan KAP pria dan wanita dalam hal kepuasan kerja. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja wanita lebih tinggi dibandingkan dengan komitmen organisasi pria. Hal ini disebabkan karena pimpinan telah memberikan treatment yang sama terhadap kaum wanita yang bekerja pada mayoritas pria. Sehingga beban kerja yang harus dipikul oleh wanita akan sama dengan kaum pria, sementara tingkat pengharapan wanita lebih rendah dibandingkan dengan pria, sehingga wanita lebih cepat merasakan kepuasan kerjanya.

Hasil uji levene's untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai p sebesar 0,048 yang lebih kecil dari batas toleransi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel kepuasan kerja untuk karyawan KAP pria dan wanita memiliki variance yang berbeda.

f. Perbedaan kinerja karyawan KAP pria dan wanita pada hasil kerja.

Dari 44 karyawan KAP yang dijadikan sampel, 18 responden wanita, dan 26 responden pria telah memberikan penilaian pada faktor hasil kerja seperti ditunjukkan pada tabel 4.17 sebagai berikut :

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Independent t Test Pada Faktor Hasil Kerja**

Gender,	Rata-rata	Perbedaan Mean	t hitung	Sig (2 tiled)	Keterangan
Wanita	3,583	0,054	0,249	0,805	Tidak Signifikan
Pria	3,529				
Levene,s Test	1,380			0,247	Variance Sama

Sumber : Data primer yang diolah, 2005 (Lampiran 5, hal 17)

Dari tabel 4.17 diatas menunjukkan bahwa karyawan KAP wanita memiliki nilai rata-rata hasil kerja lebih tinggi yaitu sebesar 3,583, dibandingkan dengan karyawan KAP pria yang memiliki rata-rata hasil kerja sebesar 3,529 atau terjadi perbedaan sebesar 0,054. Namun demikian hasil ini tidak didukung oleh hasil uji statistik dimana perbedaan tersebut menunjukkan nilai yang tidak signifikan. Dari hasil perhitungan diperoleh t hitung sebesar 0,249 dengan sig (2-tiled) sebesar 0,805 yang nilainya diatas 0,05. Dengan demikian **Ho diterima atau Ha ditolak**. Kenyataan ini bermakna bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan kinerja karyawan KAP pria dan wanita dalam hal hasil kerja. Hal ini berarti telah terjadi kesetaraan hasil kerja untuk karyawan KAP pria dan wanita. Hasil ini disebabkan karena karyawan pria dan wanita telah memiliki hasil kerja yang tidak berbeda. Selain karena adanya kesetaraan dalam latar belakang pendidikan, pihak perusahaan juga selalu memberikan pendidikan tambahan lewat seminar, diskusi, serta

menekankan kepada bawahannya untuk selalu bekerja kelompok, menumbuhkembangkan sistem kerja sama antar karyawan maupun karyawan dengan atasan. Dengan adanya kerjasama dan hubungan yang baik antar karyawan maupun karyawan dengan atasan maka tingkat kesalahan kerja yang diakibatkan oleh *human error* akan semakin kecil sehingga hasil kerja karyawan cenderung lebih baik dan merata.

Hasil uji levene's untuk variabel hasil kerja menunjukkan nilai p sebesar 0,247 yang lebih besar dari batas toleransi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel hasil kerja untuk karyawan KAP pria dan wanita memiliki variance yang sama.

#### 4.2.3. Rangkuman Hasil

Dari keenam analisis diatas maka penulis dapat membuat rangkuman atas hasil penelitian untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini seperti pada tabel 4.18 berikut :

**Tabel 4.18**

**Rangkuman Hasil Uji Independent t Test**

Atribut	T HITUNG	P VALUE	KETERANGAN
Komitmen Organisasi	2.625	0.012	Ho diterima
Komitmen Profesional	1.074	0.289	Ho ditolak
Motivasi	1.204	0.235	Ho ditolak
Kesempatan Kerja	0.448	0.656	Ho ditolak
Kepuasan Kerja	2.175	0.035	Ho diterima
Hasil Kerja	0.249	0.805	Ho ditolak

Sumber : Data primer diolah, 2005

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk atribut komitmen organisasi dan kepuasan kerja terjadi perbedaan yang signifikan kinerja antara

pria dengan wanita. Sedangkan untuk atribut komitmen profesional, motivasi, kesempatan kerja dan hasil kerja tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan kinerja antara pria dengan wanita.

Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa :

“Ada perbedaan kinerja antara karyawan KAP pria dan wanita pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta tahun 2004 yang diprosikan ke dalam komitmen organisasi, komitmen profesional, motivasi, kesempatan kerja, dan kepuasan kerja, secara individu”.

Pada sebagian kinerja dapat diterima kecuali pada kinerja komitmen profesional, motivasi, kesempatan kerja dan hasil kerja.

