

PENGARUH PENERIMAAN, PERLAKUAN DAN KOMITMEN TERHADAP KARIR AUDITOR

Andy Dwi Bayu Bawono, Happy Purbasari & Rina Trisnawati

Universitas Muhammadiyah Surakarta

E-mail: andydwibayu@yahoo.co.uk

This research examines factors influence auditor career. These factors are acceptance of auditor profession by job environment and client, treatment at auditor profession and individual commitment at his profession.

Sample data used in this research are all auditors of Public Accountant Office (KAP) in Solo, Yogyakarta and Semarang. Collected data from 100 auditors analysed by using logistics regression. Result of analysis indicates that only commitment variable able to influence auditor career. Model used in this research is robust. Its mean that acceptance, treatment and commitment variable explain 66% influence auditor career. While validity test express that acceptance, treatment and commitment variables is valid. Reliabilities test of acceptance, treatment and commitment variables is reliable.

Keywords: auditor career, gender, profession, regression

PENDAHULUAN

Pada saat ini perbedaan laki-laki dan perempuan sudah bukan lagi menjadi masalah yang krusial. Hal itu dapat dilihat dari cepat tidaknya seorang perempuan dipromosikan untuk naik jabatan. Tetapi masih juga terdapat perusahaan-perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa ataupun non jasa, kantor pemerintahan dan non pemerintahan maupun Kantor Akuntan Publik (KAP) yang masih membedakan pekerja berdasarkan jenis kelamin.

Bidang akuntansi publik juga merupakan salah satu bidang yang tidak terlepas dan diskriminasi gender (Laksmi dan Indrianto, 1999). Dalam suatu studi yang dilakukan oleh Walkup dan Fenzau di tahun 1980, ditemukan bahwa 41% dari responden yang mereka teliti, yaitu

para akuntan publik perempuan telah meninggalkan karirnya di akuntansi publik karena merasakan adanya bentuk-bentuk diskriminasi yang telah mempengaruhi karir mereka. Sebaliknya hanya 28% dari responden yang masih diperkerjakan dalam profesi ini, yang merasakan adanya diskriminasi. Di Indonesia sendiri, masuknya perempuan di pasar kerja pada saat ini menunjukkan jumlah yang semakin besar, demikian pula dengan kecenderungan semakin banyaknya perempuan karir.

Praktek akuntansi publik telah lama menjadi perhatian dari penelitian-penelitian substansial yang berfokus pada isu-isu mengenai akuntan publik perempuan (Trapp et al. 1989). Profesi auditor berkembang sejalan dengan perkembangan ekonomi suatu negara. Perkembangan ekonomi ini dapat dilihat dari perkembangan pasar modal di negara tersebut. Berdasarkan Indonesia Directory Capital Market (ICMD) 1998, jumlah perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Jakarta (BEJ) sampai dengan tahun 1997 sebanyak 259 perusahaan sedangkan sampai dengan tahun 2002 jumlah perusahaan yang tercatat di BEJ sebanyak 323 perusahaan.

Profesi auditor berbeda dengan profesi yang lain dan profesi ini merupakan satu-satunya profesi di Indonesia yang mempunyai standar yaitu Standar Profesional Auditor Publik (SPAP) yang dijadikan acuan oleh auditor dalam menjalankan tugas profesionalnya (Trisnawati, 2005). Profesi auditor merupakan salah satu profesi yang tidak terlepas dari diskriminasi gender. Hal ini mengingat adanya kompetensi yang tidak terbatas dalam karir KAP serta adanya *pressure* dalam pekerjaan. Dalam suatu studi yang dilakukan oleh Lehman (1992) menunjukkan bahwa KAP, profesi auditor perempuan yang bekerja pada bidang pajak sebanyak 48%, bidang audit 47%. Dari keseluruhan responden sebagian besar tidak pernah berpindah tempat kerja sejak awal karir mereka. Hal ini karena banyak KAP lain berusaha menghindari dalam menerima auditor perempuan meskipun ada sebagian yang masih merekrutnya dengan alasan bahwa auditor perempuan harus bekerja di lingkungan laki-laki. Auditor perempuan menghadapi kendala bahwa sebagian klien menolak dilayani oleh auditor perempuan dan adanya pembatasan bagi manajemen bahwa perempuan tidak memungkinkan ditugaskan di lapangan.

Laksmi dan Indrianto (1999) menemukan bahwa adanya perbedaan kesempatan, penerimaan dan komitmen dalam berkarir antara auditor laki-laki dan perempuan, sedangkan untuk perlakuan tidak ada perbedaan dalam berkarir antara auditor laki-laki dan perempuan. Hasil

penelitian ini memberikan implikasi bahwa masih terdapat ketidak-sesuaian persepsi antara auditor perempuan dan auditor laki-laki dalam memandang isu-isu yang terkait dengan gender. Hal ini memberikan gambaran bagaimana keadaan sesungguhnya yang dihadapi oleh auditor perempuan pada saat ini.

Langan & Omodei (2003) Korman et al. (1981) menyatakan bahwa laki-laki mempunyai harapan lebih tinggi dalam keberhasilan pekerjaan dari pada perempuan secara umum, faktor perbedaan obyektif dan subyektif menentukan keberhasilan karir antara laki-laki dan perempuan. Penelitian ini menggambarkan perbedaan jenis kelamin yang dipandang dapat meningkatkan karir dan menyajikan teori untuk menetapkan keberhasilan karir laki-laki dan perempuan. Hasil penelitian ini dipandang dapat meningkatkan keberhasilan karir orang Australia kira-kira sampai 3000 orang. Informasi ini digunakan untuk manajer dan karyawan untuk mengidentifikasi faktor yang relevan tentang pergantian posisi karir, tekanan dan kepuasan kerja.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah saat ini peneliti ingin mengetahui pengaruh kinerja, penerimaan, perlakuan dan komitmen terhadap karir auditor dengan populasi dan sampel auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berdomisili di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) yang terdaftar di Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) tahun 2003.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk mengetahui penerimaan, perlakuan dan komitmen terhadap karir auditor. Permasalahan yang dirumuskan: “apakah penerimaan, perlakuan dan komitmen mempengaruhi karir auditor?”.

Responden dibatasi pada para akuntan yang bekerja di KAP yang berdomisili di Jawa Tengah dan Yogyakarta yang terdaftar di IAI tahun 2003.

TINJAUAN PUSTAKA

Secara sederhana gender diartikan berbeda dengan jenis kelamin. Jenis kelamin merupakan ciri biologis manusia yang diperoleh sejak lahir sehingga secara biologis menjadi jenis kelamin laki-laki dan jenis kelamin perempuan dengan ciri fisik yang berbeda. Ciri biologis ini akan melekat selamanya dan tidak bisa dipertukarkan. Sedangkan gender merupakan ciri yang melekat pada laki-laki dan perempuan yang dikonstruksikan secara kultural maupun sosial dengan mengkaitkannya dengan ciri biologis masing-masing jenis kelamin (Fakih, 1997 dalam Trisnawati, 2003).

Melalui proses sosialisasi yang panjang, akhirnya gender dianggap sebagai ketentuan "Tuhan", seolah-olah tidak dapat diubah lagi. Akibatnya perbedaan gender diartikan sebagai kodrat laki-laki dan kodrat perempuan. Di sinilah terjadi kerancuan antara pemahaman gender dan jenis kelamin. Padahal keduanya berbeda. Beberapa teori dasar dalam membedah sekaligus membenarkan perbedaan sifat, posisi dan peran antara laki-laki dan perempuan adalah: (Sanderson, 1995 dalam Trisnawati, 2003)

1. Teori Nature atau Kodrat Alam

Teori ini mengatakan bahwa secara biologis antara laki-laki dan perempuan memiliki perbedaan. Perbedaan ini mengacu pada bentuk fisik dan jenis kelamin. Perbedaan kodrat biologis ini berakibat pada perbedaan psikologis antara keduanya. Perempuan cenderung lebih halus, penyabar dan kasih sayang sedangkan laki-laki cenderung kasar dan egois.

2. Teori *Nurture* atau Kebudayaan

Teori ini tidak setuju bahwa pemilahan posisi dan peran laki-laki dan perempuan merupakan kodrat alam namun pemilahan dan juga keunggulan laki-laki disebabkan karena elaborasi kebudayaan terhadap biologis masing-masing. Dengan demikian apa yang disebut sebagai sifat kekelakian dan keperempuanan merupakan hasil pemupukan melalui kebudayaan, lebih khususnya melalui pendidikan.

3. Teori Psikoanalisis

Teori ini ditemukan oleh Freud yang berpangkal pada penis envy (ciri kepada kelamin laki-laki). Anak perempuan ketika melihat kelamin laki-laki cenderung menjadi iri karena kelamin yang dimilikinya lebih kecil dibandingkan laki-laki. Akibatnya anak perempuan mengembangkan perasaan rendah diri bila berhadapan dengan laki-laki.

4. Teori Fungsionalisme Struktural

Menurut teori ini, penyimpangan yang melanggar norma akan menghasilkan gejolak maka diperlukan harmoni dan integritas yang fungsional dapat ditegakkan di masyarakat. Pemilahan peran antara laki-laki dan perempuan seperti yang terjadi saat ini merupakan pengaturan yang paling baik untuk terwujudnya harmoni dalam masyarakat.

• Peran Laki-Laki dan Perempuan dalam Karir

Hasil penelitian yang dilakukan di Western oleh Collin (1984) dan Karman, Wittig-Bergman dan Lang (1981) memiliki sudut pandang bahwa pada dasarnya kesuksesan karir lebih ditentukan perbedaan karir yang sukses dari pada hasil yang diperoleh. Oleh karena itu, para pengamatan profesi telah mendukung faktor-faktor yang menyebabkan kesuksesan karir antara laki-laki dan perempuan. Penelitian ini didukung dengan literatur-literatur dari Kahn, 1972; Lawler, 1971; Martin dan Hanson, 1985 ukuran obyektif adalah dari kesuksesan karir yang kompeten berdasarkan pendapat dari Gattiker dan Larwood (1989) dalam menetapkan kemampuan obyektif dan subyektif penghargaan kesuksesan karir.

Hasil penelitian yang dilakukan Trapp et al. (1989) dalam Ayu Chairina Laksmi (1999) menemukan bahwa 41% responden yang mereka teliti yaitu para auditor perempuan yang telah meninggalkan karir di KAP merasakan adanya bentuk-bentuk diskriminasi yang telah mempengaruhi karir mereka. Hanya 28% dari responden yang masih bekerja dalam profesi ini dan merasakan adanya diskriminasi. Laksmi dan Indriantoro (1999) yang menemukan bahwa antara auditor laki-laki dan perempuan. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa masih terdapat ketidaksesuaian persepsi antara auditor perempuan dan auditor laki-laki dalam memandang isu-isu terkait dengan gender. Hal ini memberikan gambaran bagaimana keadaan sesungguhnya yang dihadapi oleh auditor perempuan pada saat ini.

Sesuai dengan model perilaku pekerja yang dikembangkan oleh Becker bahwa pekerja perempuan secara *prejudice* diperlakukan berbeda karena perbedaan ras, dan perbedaan gender. Sehingga untuk rekrutmen pekerja dari kelompok itu merupakan *cost*. Ringkasnya *neo classical economics-human capital theory* menjelaskan rendahnya kenaikan karir pada pekerja perempuan sebagai akibat *occupational segregation by sex* sehingga kebijakan yang ada adalah mengurangi *occupational segregation by sex* yaitu dengan meningkatkan pendidikan dan *training*, membantu perempuan mengkombinasikan kerja dan rumah, reorganisasi waktu bekerja, dan melindungi hak-hak pekerja perempuan dengan undang-undang (Richard Anker, 1997 dalam Trisnawati, 2005).

Untuk menjelaskan penyebab *occupational segregation by sex* adalah dengan memahami teori gender. Premis dasar dari teori ini bahwa posisi perempuan tidak menguntungkan di pasar tenaga kerja karena norma patriarkhi dan posisi yang *subordinate* dalam masyarakat dan keluarga. Masyarakat menganggap bahwa rumah dan anak-anak adalah

tanggung jawab perempuan. Kondisi ini juga dipicu oleh norma keluarga yang menjadikan laki-laki sebagai pemimpin dan anak-anak yang cenderung lebih dekat dengan ibu. Akibatnya pada saat memasuki pasar tenaga kerja, perempuan lebih rendah produktifitas sehingga karirnya lebih lambat dibandingkan laki-laki. Teori ini juga menjelaskan karakteristik pekerjaan mengikuti jenis kelamin (*stereotype-occupational job*). Perempuan dilabelkan kurang dapat memimpin, kemampuan logika dan matematika yang rendah, kekuatan fisik kurang, kurang berani mengambil keputusan, tidak egois dan sebagainya. Stereotipe ini berdampak pada kenaikan karir yang lambat, wewenang yang lebih rendah, status yang lebih rendah dan bahkan diskualifikasi perempuan untuk pekerjaan tertentu (Trisnawati, 2005).

Perempuan sering berasumsi bahwa mereka mempunyai kemampuan teknik dan kompeten secara otomatis mendorong peningkatan mobilitas ke arah yang lebih baik. Sedangkan, laki-laki lebih mungkin untuk mengambil langkah aktif untuk memastikan peningkatan mobilitas mereka dengan menciptakan suatu iklim pengenalan untuk motivasi mereka. Jika wanita menginginkan kemajuan dengan cepat kepada hubungan antar pekerja, mereka harus belajar arti penting dalam aktif mengambil bagian profesi dalam organisasi dan aktif dalam kantor, membutuhkan kesadaran untuk mengembangkan hubungan antar pekerja dengan penasehat sukses, dan mengenali keperluan promosi milik mereka (Ceil Moran Pillsbury, et al. 1989).

• **Komitmen Profesional**

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut (Larkin dalam Yudhiwibowo et al. 2005).

Dalam komitmen profesional diperlukan hal-hal sebagai berikut (Wibowo dan Hardiningsih, 2003: 35 dalam Yudhiwibowo et al. 2005):

- a. Keyakinan dan kepercayaan terhadap tujuan dan nilai profesi
- b. Kemauan untuk berusaha mencapai tujuan profesinya; dan
- c. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam profesi

• **Tinjauan Penelitian Terdahulu**

Trisnawati et al. 2003 menyatakan bahwa *job discretion* berpengaruh positif dengan *job performance* dengan tingkat signifikan sebesar 0,072 yang lebih kecil dibandingkan *alpha* yaitu 10% tentang pemberian wewenang pada suatu bidang pekerjaan sangat berarti bagi para pekerja karena pada umumnya pekerja lebih menyukai keleluasaan untuk mengerjakan pekerjaan sesuai dengan keahliannya sehingga dengan

keleluasaan ini memungkinkan pekerja untuk dapat meningkatkan kinerjanya dan pemberian kesempatan berkarir bagi bawahan secara adil akan mendorong karyawan bekerja dengan baik dan hal itu akan tampak pada peningkatan kinerjanya. Selain itu karir seorang pekerja dipengaruhi pula oleh sikap dari atasannya. Dalam penelitian Trisnawati et al. (2003) bahwa *career support* berpengaruh positif dengan *job performance* dengan nilai signifikan sebesar 0,05.

Trapp (1989) menyatakan tentang penerimaan klien terhadap akuntan perempuan. Sebagian besar responden mempercayai klien bahwa akuntan laki-laki dan wanita dapat menerima dan melaksanakan pekerjaan dengan kualitas yang sama. Selain itu kesempatan dalam persepsi perkembangan karir terdiri dari 2 faktor yaitu: melakukan tugas pekerjaan dan persamaan spesialis. Dalam penelitian Trapp, responden laki-laki dan wanita setuju bahwa wanita dapat melakukan tugas pekerjaan dan dapat mengikuti perkembangan spesialis yang sama dengan laki-laki.

Trapp (1989) menyatakan sebagian besar responden perempuan (69,1%) percaya bahwa perempuan mempunyai level komitmen yang sama dengan yang dikerjakan laki-laki dalam karir akuntan publik, sementara itu hanya 36,7% responden laki-laki percaya bahwa perempuan mempunyai level yang sama dalam karir akuntan publik. Kenyataannya, responden laki-laki mempunyai pembagian yang wajar tentang hal ini, dengan 36,7% setuju dan 34,1% tidak setuju. Untuk kesempatan perempuan menjadi partner, memberikan persamaan petunjuk pekerjaan. Responden laki-laki dan perempuan mempunyai respon yang sangat berbeda. Responden perempuan, 43% setuju bahwa perempuan mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi partner, sedangkan 40,7% tidak setuju. Tetapi, 71,3% responden laki-laki setuju bahwa perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi partner, sedangkan 13% tidak setuju. Demikian responden laki-laki merasa kesempatannya lebih tinggi dari pada perempuan untuk menjadi partner.

Penerimaan dalam penelitian Laksmi dan Indriantoro (1999), menyatakan bahwa masih terdapat perbedaan persepsi antara akuntan publik perempuan dan laki-laki terhadap penerimaan bagi akuntan publik perempuan. Selain itu perlakuan terhadap akuntan publik perempuan mayoritas responden menolak dengan tegas terjadinya pelecehan seksual terhadap akuntan publik perempuan baik dari klien maupun dari rekan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi akuntan publik

perempuan dan laki-laki terhadap perlakuan yang diterima oleh akuntan publik perempuan.

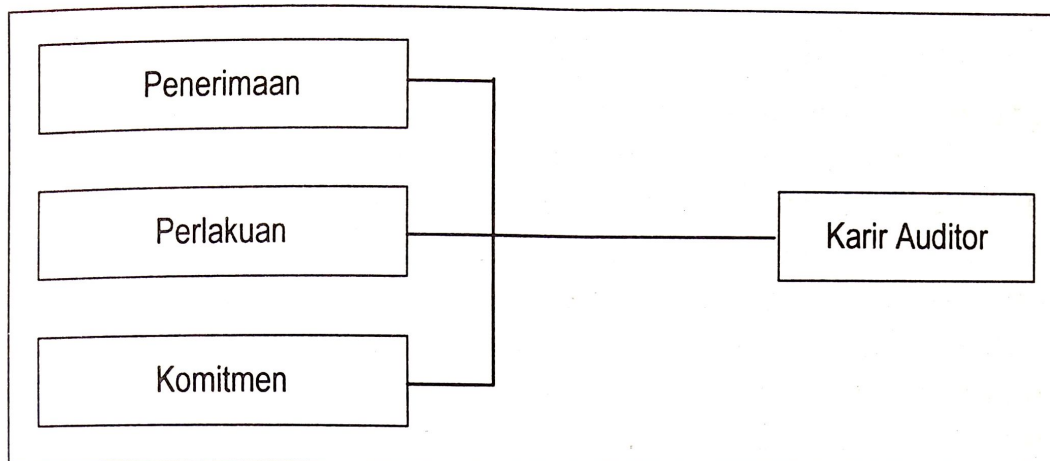
Sedangkan penelitian dari Fetters (dikutip dari Ried et al. 1979 dalam penelitian Laksmi dan Indriantoro, 1999) dan Levine, 1985 menyatakan bahwa perempuan memasuki profesi akuntan publik dengan alasan-alasan yang sama dengan laki-laki atau dapat dikatakan bahwa akuntan publik perempuan tidak memiliki perbedaan komitmen terhadap karir dengan akuntan publik laki-laki.

Laksmi dan Indrianto (1999) menyatakan tentang komitmen menunjukkan hasil bahwa terdapat perbedaan tingkat persetujuan di antara akuntan publik laki-laki dan perempuan, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan persepsi antara akuntan publik laki-laki dan perempuan tentang komitmen akuntan publik perempuan terhadap karir. Komitmen dapat juga diartikan sebagai loyalitas dan janji untuk tetap melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan pekerjaan.

Ceil Moran Pillsbury, et al. (1989) menyatakan bahwa tingkatan komitmen karir tidak terkait dengan jenis kelamin. Akuntan perempuan lebih serius, mempunyai semangat jangka panjang dalam meningkatkan profesi mereka. Selain itu perempuan dapat menolong golongan mereka lebih lanjut dalam jalur karir dengan lebih banyak berperan aktif dalam praktek pengembangan. Dalam pengembangan karir akuntan publik, lingkungan menjadi lebih kompetitif. Maka untuk mengembangkan bisnis baru perlu faktor kritis dalam keputusan promosi di tingkatan lebih tinggi. Perempuan membutuhkan imajinasi, agresif dan pergi keluar rumah seperti yang dilakukan para laki-laki. Misalnya satu standar untuk perempuan untuk mengembangkan industri spesialis tertentu merupakan awal karir mereka. Ini akan memungkinkan perempuan profesional untuk mengembangkan secara signifikan hubungan interpersonal dengan teman kerja merupakan kunci individual melalui partisipasi dalam aktifitas industri. Kemampuan untuk membuat suatu kontribusi dalam industri tertentu dalam bisnis baru mempunyai kesempatan untuk perempuan dalam memegang jabatan profesional.

• Kerangka Pemikiran

Penelitian ini memberikan perhatian pada penerimaan, perlakuan dan komitmen terhadap karir auditor. Pada gambar di bawah ini disajikan model penelitian ini yang menguji pengaruh faktor kinerja, penerimaan, perlakuan dan komitmen terhadap karir auditor.



Gambar 1. Model Penelitian

- **Hipotesis**

H_1 : Variabel Penerimaan mempengaruhi karir auditor

H_2 : Variabel Perlakuan mempengaruhi karir auditor

H_3 : Variabel Komitmen mempengaruhi karir auditor

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survei yang dilakukan terhadap para auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berdomisili di Jawa Tengah dan Yogyakarta. Variabel penelitian yang diukur dengan menggunakan instrumen dalam bentuk kuesioner yang dibagikan kepada responden dan dikumpulkan dari responden dengan cara survei langsung (*personally questionnaire*). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *hypoductive research* yaitu penelitian yang menggunakan acuan dari penelitian terdahulu untuk membuat hipotesis dan menjawab hipotesis tersebut.

2. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi penelitian ini adalah auditor laki-laki dan auditor wanita yang bekerja pada KAP yang ada di Jawa Tengah dan daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Daftar KAP berdasarkan IAI Directory tahun 2003 terdapat 26 KAP di Jawa Tengah dan 8 KAP di DIY. Sedangkan untuk sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dimana seluruh populasi penelitian menjadi sampel penelitian.

3. Data dan Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang berasal dari obyek penelitian secara langsung, dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti dimana kuesioner langsung dibagikan kepada responden.

Data dikumpulkan dengan metode survei langsung dimana *questioner* diberikan kepada auditor laki-laki dan auditor wanita yang bekerja di masing-masing KAP. Hal ini dilakukan agar *response rate* dari *questioner* tinggi dan peneliti dapat melakukan kontrol atas jawaban responden. Pemilihan lokasi Jawa Tengah dan Yogyakarta dimaksudkan agar peneliti mengetahui pasti berapa jumlah auditor laki-laki dan auditor wanita yang bekerja pada masing-masing KAP yang dapat diketahui secara langsung kemungkinan praktek diskriminasi yang terjadi pada obyek penelitian.

4. Pengukuran dan Definisi Variabel

Sesuai dengan tujuan penelitian ini, definisi variabel yang digunakan adalah variabel independen dan variabel dependen. Di dalam penelitian ini terdapat tiga variabel independen yaitu: penerimaan, perlakuan dan komitmen. Sedangkan variabel dependennya adalah karir auditor.

1) Penerimaan

Indikator penerimaan pada profesi ini yaitu auditor dapat diterima oleh klien, artinya hasil dari tugas auditor dapat diterima dengan baik oleh klien; dapat diterima atasan yaitu dapat berperan penting dalam penugasan dan dilibatkan dalam pembuatan keputusan; dapat diterima rekan kerja artinya dianggap mampu mengerjakan penugasan-penugasan di dalam dan di luar kantor dan dapat bekerja sama dalam satu tim. Variabel ini diukur dengan *skala Likert*.

2) Perlakuan

Perlakuan pada profesi ini indikatornya adalah aspek penugasan yang sama misalnya audit laporan keuangan dan pelayanan pajak. Di samping itu juga kesempatan yang sama untuk mencapai posisi tinggi, aspek dalam mengembangkan kemampuan sesuai dengan spesialisasi yang dimiliki dan aspek penerimaan penghasilan yang sama untuk kinerja yang sama. Variabel ini diukur dengan *skala Likert*.

3) Komitmen terhadap karir

Komitmen adalah tingkat loyalitas individu yang pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut. Komitmen pada profesi ini diukur dari aspek *normative*, *continuence* dan *affective commitment*. Variabel ini diukur dengan *skala Likert*.

4) Karir Auditor

Jabatan/posisi auditor pada kantor auditor publik. Variabel ini diukur dengan skala ordinal dengan ukuran "1" = "Supervisor" dan "0" = "Staff".

Dalam penelitian ini variabel penerimaan, perlakuan dan komitmen diukur dengan menggunakan skala interval. Ukuran skala interval yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert yang terdiri dari lima tingkatan. Pertanyaan yang berbentuk positif dimulai dari Sangat Setuju (SS) mempunyai skor = 5, Setuju (S) mempunyai skor = 4, Netral (N) mempunyai skor = 3, Tidak Setuju (TS) mempunyai skor = 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) mempunyai skor = 1. Sedangkan pertanyaan yang berbentuk negatif dimulai dari Sangat Setuju (SS) mempunyai skor = 1, Setuju (S) mempunyai skor = 2, Netral (N) mempunyai skor = 3, Tidak Setuju (TS) mempunyai skor = 4 dan Sangat Tidak Setuju (STS) mempunyai skor = 5.

5. Analisis Data

• Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menguji item pertanyaan dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2002: 135).

Validitas hasil tiap-tiap item pertanyaan dalam kuesioner diketahui dengan membandingkan koefisien korelasi tiap-tiap item pertanyaan dengan nilai kritis r_{tabel} yang telah ditetapkan yaitu pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Apabila koefisien korelasi tiap-tiap item pertanyaan lebih besar dari nilai kritis, maka pertanyaan tersebut adalah valid.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan *Product Moment* untuk menghitung validitas dengan rumus sebagai berikut: (Arikunto, 1998: 162).

$$r_{xy} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

- r_{xy} : Koefisien korelasi antara x dan y
- $\sum xy$: Jumlah skor antara x dan y
- $\sum xy$: Jumlah skor masing-masing butir
- $\sum xy$: Jumlah skor seluruh item (total)
- N : Jumlah subyek

- **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2002: 132).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan *Cronbach Alpha* untuk menghitung reliabilitas dengan rumus sebagai berikut: (Azwar, 1986: 6).

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right\}$$

Keterangan:

k : Banyaknya item
 $\sum si^2$: Jumlah varians item
 st^2 : varians total

- **Asumsi Klasik**

- 1) **Heterokedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2002: 69).

Suatu data dikatakan tidak terkena heteroskedastisitas jika tingkat *sign t* lebih besar dari 0,05.

- 2) **Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Pengujian atas kemungkinan terjadinya multikolinearitas dapat dilihat dengan menggunakan metode pengujian *Tolerance Value* atau *Varians Inflation Faktor* (VIF). Pedoman regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah jika data mempunyai nilai VIF di bawah 10 dan mempunyai angka *tolerance* di bawah 1 (Ghozali, 2001: 64).

- 3) **Uji Normalitas Data**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan normalitas menurut teorema batas sentral (*central limit theorem*). *Central limit theorem* untuk ukuran sampel yang cukup besar, ($n \geq 30$), rata-rata sampel akan terdistribusi di sekitar rata-rata populasi yang mendekati distribusi normal. Meskipun jika populasi tidak berdistribusi secara

normal, distribusi rata-rata sampel akan menjadi normal apabila terdapat sejumlah besar kumpulan sampel. (Cooper dan Emory, 1997: 227)

4) Uji Regresi Logistik

Analisis data pada penelitian ini menggunakan metode statistik regresi logistik dengan bantuan komputer melalui program *SPSS 10.0 for Windows*. Dengan menggunakan analisis ini diharapkan dapat diketahui seberapa besar pengaruh variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen yang menggunakan skala *dummy*. Untuk menguji hipotesis digunakan model sebagai berikut:

$$\text{Log KA} = a + b_1 \log \text{PN} + b_2 \log \text{PK} + b_3 \log \text{KMT} + e$$

Penjelasan model di atas sebagai berikut:

KA : Karir Auditor

PN : Penerimaan

PK : Perlakuan

KMT : Komitmen

Untuk menguji hipotesis di atas apakah variabel independen dapat mendukung variabel dependen dapat dilihat pada prob-Value (Wald). Apabila prob-Value (Wald) lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan, maka hipotesis alternatif berhasil didukung, dan demikian juga sebaliknya. Tingkat keyakinan yang digunakan dalam penelitian ini adalah 95%.

ANALISIS DATA

1. Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan membagikan kuesioner kepada responden. Peneliti membagi kuesioner mulai tanggal 11 Mei 2005 sampai dengan tanggal 15 Agustus 2005. kuesioner yang didistribusikan tersebut dalam jangka waktu tiga bulan secara berangsur-angsur dapat diterima peneliti. Peneliti membagi kuesioner pada KAP yang berdomisili di Solo, Semarang dan Yogyakarta. KAP yang berdomisili di Solo terdiri dari Rahmat Wahyudi, Payamta, Wartono, Sumantri dan Dolly, tetapi pada prakteknya ada KAP yang tidak dapat menerima kuesioner karena sudah tutup yaitu KAP Dolly Sudarmaji. Sedangkan KAP yang berdomisili di Yogyakarta terdiri dari Abdul Muntolib, Pamudji, Henri Susanto, Sri Suharni, Hadori, Bambang Hartadi, Sugiarto, Hadiono dan Kumalahadi.

Kenyataannya, ada beberapa KAP yang tidak dapat menerima karena alasan-alasan tertentu yaitu KAP Hadiono dan Kumalahadi. Sedangkan ada 2 KAP yang merger yaitu KAP Hadori dan Sugiarto menjadi KAP Hadori. Sedangkan KAP yang berdomisili di Semarang yang dapat menerima kuesioner adalah KAP Sugeng Pamuji, Hananta, Darsono, Harjati, Gitoyo, Ngurah Arya, Tahrir Hidayat, Supriyono, Beni Gunawan dan Yulianti.

Peneliti membagi kuesioner sejumlah 163 kuesioner dan kuesioner yang kembali sejumlah 130 kuesioner dengan rincian dari Solo 32 kuesioner, Yogyakarta 36 kuesioner dan Semarang 62 kuesioner. Sedangkan kuesioner yang tidak dapat diolah sejumlah 30 kuesioner dengan rincian dari Solo 8 kuesioner, Yogyakarta 7 kuesioner dan Semarang 15 kuesioner, maka sampel yang digunakan sejumlah 100 responden. Dari hasil pengumpulan kuesioner kemudian dilakukan uji *Pilot test*, sampel yang digunakan untuk *Pilot test* adalah sampel dari Solo, sejumlah 24 responden. Hasil *Pilot test* digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas suatu kuesioner.

2. Analisis Deskriptif

Tabel 1. Deskripsi Responden

Keterangan	Perempuan			Laki-laki		
	Penerimaan	Perlakuan	Komitmen	Penerimaan	Perlakuan	Komitmen
Std. Deviasi	4,3195	2,0647	3,7274	3,0042	2,2944	4,5960
Mean	30,3095	21,9286	33,9048	31,4655	22,4138	32,7069
Median	30,5000	22,0000	34,0000	32,0000	23,0000	32,0000

Dalam penelitian ini analisis deskriptif dibagi antara wanita dan laki-laki dengan penerimaan, perlakuan dan komitmen. Hasil dari *Case Summaries* diperoleh hasil bahwa dalam variabel penerimaan, wanita mempunyai nilai rata-rata lebih rendah dari pada laki-laki dengan nilai mean 30,3095 untuk wanita dan 31,4655 untuk laki-laki, berarti dalam hal ini wanita kurang diterima di dalam KAP dan klien dibandingkan dengan laki-laki. Sedangkan dalam variabel perlakuan, wanita juga mempunyai nilai rata-rata lebih rendah dari pada laki-laki dengan nilai mean 21,9286 untuk wanita dan 22,4138 untuk laki-laki, berarti dalam hal ini wanita diperlakukan kurang baik oleh klien dan KAP di tempat mereka bekerja dari pada laki-laki. Untuk variabel komitmen, wanita mempunyai nilai rata-rata lebih tinggi dibandingkan laki-laki dengan nilai mean 33,9048 untuk wanita dan 32,7069 untuk laki-laki, berarti dalam hal ini komitmen wanita lebih tinggi dari pada laki-laki.

3. Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas dari variabel penerimaan terhadap karir auditor di peroleh hasil seperti nampak dalam tabel 2.

Tabel 2. Uji Validitas Penerimaan

No	Butir Pertanyaan	r	Keterangan
1.	Q ₁	0,719	Signifikan
2.	Q ₂	0,617	Signifikan
3.	Q ₃	0,828	Signifikan
4.	Q ₄	0,692	Signifikan
5.	Q ₅	0,719	Signifikan
6.	Q ₆	0,341	Signifikan
7.	Q ₇	0,318	Signifikan
8.	Q ₈	0,380	Signifikan

Berdasar tabel 2, item-item pertanyaan pada variabel penerimaan valid karena *r person correlation* tiap item lebih besar dari 0,30.

Hasil uji validitas dari variabel perlakuan terhadap karir auditor di peroleh hasil seperti nampak dalam tabel 3.

Tabel 3. Uji Validitas Perlakuan

No	Butir Pertanyaan	r	Keterangan
1.	Q ₁	0,611	Signifikan
2.	Q ₂	0,408	Signifikan
3.	Q ₃	0,648	Signifikan
4.	Q ₄	0,505	Signifikan
5.	Q ₅	0,391	Signifikan
6.	Q ₆	0,594	Signifikan

Berdasarkan tabel 3 item-item pertanyaan pada variabel perlakuan valid karena *r person correlation* tiap item lebih besar dari 0,30.

Hasil uji validitas dari variabel komitmen terhadap karir auditor di peroleh hasil yang nampak dalam tabel 4.

Berdasarkan tabel 4, dinyatakan bahwa item-item pertanyaan pada variabel komitmen valid karena *r person correlation* tiap item lebih besar dari 0,30.

Tabel 4. Uji Validitas Komitmen

No.	Butir Pertanyaan	r	Keterangan
1.	Q ₁	0,721	Signifikan
2.	Q ₂	0,366	Signifikan
3.	Q ₃	0,679	Signifikan
4.	Q ₄	0,475	Signifikan
5.	Q ₅	0,565	Signifikan
6.	Q ₆	0,656	Signifikan
7.	Q ₇	0,868	Signifikan
8.	Q ₈	0,531	Signifikan
9.	Q ₉	0,662	Signifikan

4. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas variabel penerimaan, perlakuan dan komitmen dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	N	Nilai Alpha
Penerimaan	24	0,7191
Perlakuan	24	0,6180
Komitmen	24	0,7448

Berdasar tabel 5, variabel penerimaan, perlakuan dan komitmen mempunyai nilai alpha di atas 0,60 dan hal ini berarti variabel penerimaan, perlakuan dan komitmen reliabel.

5. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Heteroskedastisitas

Dari hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan program *SPSS 10.0 for Windows* dapat dilihat pada tabel 6.

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai Sign t yang lebih kecil dari 0,05 adalah variabel komitmen, sedangkan variabel penerimaan dan perlakuan memiliki nilai Sign t diatas 0,05 berarti dalam model regresi ini terdapat variabel yang terkena heteroskedastisitas yaitu variabel komitmen. Seluruh variabel dapat dilakukan apabila data yang digunakan berupa data homogen. Dalam penelitian ini sebagai sampelnya adalah auditor sehingga data yang digunakan bersifat homogen.

Tabel 6. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,526	,259		-2,034	,045
	Penerimaan	1,055E-02	,007	,157	1,520	,132
	Perlakuan	-1,65E-02	,011	-,149	-1,456	,149
	Komitmen	2,485E-02	,006	,435	4,478	,000

a. Dependent Variable: ABS_RES

b. Multikolinearitas

Dari hasil pengujian multikolinearitas dengan menggunakan program *SPSS 10.0 for Windows* dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Penerimaan	,756	1,324
	Perlakuan	,775	1,290
	Komitmen	,858	1,165

a. Dependent Variable: Karir Auditor

Dari tabel 7 terlihat bahwa seluruh variabel independen angka VIF berada di bawah "10", demikian juga dengan nilai *Tolerance* di bawah angka "1". Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak ada masalah multikolinearitas.

c. Normalitas

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan normalitas menurut teorema batas sentral (*central limit theorem*). *Central limit theorem* untuk ukuran sampel yang cukup besar, ($n \geq 30$), rata-rata sampel akan terdistribusi di sekitar rata-rata populasi yang mendekati distribusi normal. Karena sampel dalam penelitian ini sebesar 100 responden maka diasumsikan sampel dalam penelitian ini normal karena lebih besar dari 30 responden. (Cooper & Emory, 1997).

6. Hasil Analisis Data

Analisis data dengan menggunakan regresi logistik ini berfungsi untuk mengetahui apakah variabel penerimaan, perlakuan dan komitmen dapat mempengaruhi karir auditor yang dapat dilihat pada prob-Value (Wald).

Dari hasil pengujian regresi logistik dengan menggunakan program *SPSS 10.0 for Windows* dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Logistik

Variables in the Equation

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1	PENERIMA	,040	,089	,199	1	,655	1,041
	PERLK	-,123	,152	,662	1	,416	,884
	COMITMEN	,195	,092	4,458	1	,035	1,215
	Constant	-6,828	3,414	3,999	1	,046	,001

a. Variable(s) entered on step 1: PENERIMA, PERLK, COMITMEN.

Dari hasil analisis regresi tersebut didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -6,828 + 0,040X_1 - 0,123X_2 + 0,195X_3$$

Tabel 8 menyajikan kriteria Wald, terlihat bahwa ada dua variabel yang tidak dapat diandalkan untuk memprediksi karir auditor karena tingkat signifikan dari kedua variabel di atas 0,05 sedangkan ada satu variabel yang dapat diandalkan untuk memprediksi karir auditor karena tingkat signifikan di bawah 0,05. Hal ini terlihat pada nilai variabel penerimaan nilai Wald sebesar 0,199 dengan signifikan 0,655 yang berarti bahwa penerimaan yang diterima auditor tidak dapat mempengaruhi karir auditor. Sedangkan untuk variabel perlakuan nilai Wald sebesar 0,662 dengan signifikan 0,416 yang berarti bahwa perlakuan kepada auditor tidak dapat mempengaruhi karir auditor dan untuk variabel komitmen mempunyai nilai wald sebesar 4,458 dengan signifikan 0,035 yang berarti bahwa komitmen auditor dapat mempengaruhi karir auditor

Pengujian model telah terbukti sah (robust) secara statistik. Hal ini dapat dilihat pada Chi-Square dalam Hosmer and Lemeshow test sebesar 15,576 dengan signifikan 0,049 ($p < 0,05$) yang memberikan indikasi bahwa sejumlah variabel penerimaan, perlakuan dan komitmen mampu menjelaskan karir auditor. Model ini hanya mampu menjelaskan 0,066 (66 %) terhadap karir auditor. Hal ini dapat dilihat dari Cox & Snell R Square.

7. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil *case summaries* penelitian ini menghasilkan bahwa terjadi perbedaan penerimaan, perlakuan dan komitmen antara laki-laki

dan perempuan, hal ini sesuai dengan penelitian Laskmi dan Indriantoro (1999) yang menemukan bahwa adanya perbedaan kesempatan dalam berkarir, perlakuan, penerimaan dalam pekerjaan dan komitmen terhadap karir antara auditor laki-laki dan perempuan.

Penelitian ini juga menghasilkan bahwa auditor laki-laki dan perempuan mempunyai perbedaan komitmen dalam berkarir dan sesuai dengan *case summaries* bahwa auditor perempuan lebih berkomitmen dari pada auditor laki-laki, tetapi pada kenyataannya laki-laki memegang jabatan lebih tinggi dari pada wanita, dan hal ini sesuai dengan penelitian Igbarian dan Chidambaram (1997) yang menyatakan bahwa perempuan menduduki tingkatan yang lebih rendah (sebagian besar menduduki tingkatan profesi pelaksana) sedangkan laki-laki memegang jabatan sebagai manajer dan konsultan dalam tingkatan manajemen dan supervisor.

Berdasarkan hasil uji logistik penelitian ini menghasilkan bahwa komitmen dapat mempengaruhi karir auditor dengan tingkat signifikan 0,35 dan hal ini sesuai dengan penelitian Ceil Moran Pillsbury, et al. (1989) menyatakan bahwa tingkatan komitmen karir tidak terkait dengan jenis kelamin. Akuntan perempuan lebih serius, mempunyai semangat jangka panjang dalam meningkatkan profesi mereka. Dan selain itu perempuan dapat menolong golongan mereka lebih lanjut dalam jalur karir dengan lebih banyak berperan aktif dalam praktek pengembangan. Maka untuk mengembangkan bisnis baru perlu faktor kritis dalam keputusan promosi di tingkatan lebih tinggi. Perempuan membutuhkan imajinasi, agresif dan pergi keluar seperti yang dilakukan para laki-laki.

Sedangkan berdasarkan hasil uji logistik menyatakan bahwa penerimaan dan perlakuan tidak dapat mempengaruhi karir auditor dan hal ini sesuai dengan penelitian Laksmi dan Indriantoro (1999), yang menyatakan bahwa masih terdapat perbedaan persepsi antara akuntan publik perempuan dan laki-laki terhadap penerimaan bagi akuntan publik perempuan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerimaan, perlakuan dan komitmen terhadap karir auditor. Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan diperoleh hasil analisis yang menunjukkan bahwa hanya variabel komitmen yang dapat mempengaruhi karir auditor. Hal ini dapat dilihat pada pengujian logistik dari nilai Wald sebesar (0,035) yang lebih rendah dari tingkat signifikan (α) sebesar 0,05. Hasil penelitian ini didukung penelitian Ceil Moran Pillsbury, et al. (1989) menyatakan bahwa tingkatan

komitmen karir tidak terkait dengan jenis kelamin. Akuntan perempuan lebih serius, mempunyai semangat jangka panjang dalam meningkatkan profesi mereka. Selain itu, perempuan dapat menolong golongan mereka lebih lanjut dalam jalur karir dengan lebih banyak berperan aktif dalam praktek pengembangan. Maka untuk mengembangkan bisnis baru perlu faktor kritis dalam keputusan promosi di tingkatan lebih tinggi. Perempuan membutuhkan imajinasi, agresif dan pergi keluar seperti yang dilakukan para laki-laki.

Model yang digunakan dalam penelitian ini terbukti *robust* hal ini dapat dibuktikan dari nilai Chi-Square dalam *Hosmer and Lemeshow test* sebesar 15,576 dengan signifikan 0,049 ($p < 0,05$) yang memberikan indikasi bahwa sejumlah variabel penerimaan, perlakuan dan komitmen mampu menjelaskan karir auditor. Model ini hanya mampu menjelaskan 0,066 (66 %) terhadap karir auditor, artinya variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen dengan nilai 66%. Hal ini dapat dilihat dari Cox & Snell R. Square. Sedangkan dalam uji asumsi klasik menunjukkan bahwa terdapat satu variabel yang terkena heteroskedastisitas yaitu variabel komitmen. Sedangkan dalam uji multikolinearitas tidak ada variabel yang terkena multikolinearitas.

Berdasarkan pengujian validitas dan reliabilitas diperoleh hasil yang menyatakan bahwa tiap item dari variabel penerimaan, perlakuan dan komitmen adalah valid karena *r person correlation* tiap item lebih besar dari 0,30. Sedangkan hasil reliabilitas dari variabel penerimaan, perlakuan dan komitmen menyatakan bahwa variabel penerimaan, perlakuan dan komitmen adalah reliabel karena variabel penerimaan, perlakuan dan komitmen mempunyai nilai alpha di atas 0,60.

Keterbatasan yang dihadapi dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasi karena sampel yang digunakan terbatas dan sampel yang digunakan mempunyai karakteristik homogen. Sehingga kemungkinan akan memberikan hasil yang berbeda jika karakteristik sampel bervariasi sehingga karir auditor tidak dapat diukur dengan tepat.
2. Karir auditor tentunya tidak hanya diukur melalui penerimaan, perlakuan dan komitmen. Kemungkinan terdapat variabel-variabel lain yang juga mempengaruhi karir auditor misalnya pendidikan, kesempatan dan lain-lain. Peneliti berikutnya dapat menambah variabel yang lain atau menggunakan *knowledge worker* dengan karakteristik yang berbeda.

3. Dalam penelitian ini terdapat variabel yang terkena heteroskedastisitas. Untuk peneliti berikutnya diharapkan dapat menambah sampel supaya tidak terkena heteroskedastisitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ayu Chairina Laksmi dan Nur Indriantoro. 1999. *Persepsi Akuntan Publik Laki-Laki dan Perempuan Terhadap Isu-Isu yang Berkaitan dengan Akuntan Publik Perempuan*. Simposium Nasional Akuntansi II IAI-KAPD.
- Azwar, Saifuddin. 1986. *reliabilitas dan Validitas: Interpretasi dan Komputerisasi*. Yogyakarta: Liberty.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2002. *Statistik Non-Parametrik*. Semarang. Badan Penerbit-Undip.
- Igbaria dan Chidambaram. 1997. *The Impact of Gender on career Success of Information system Professionals (A Human-capital Perspective)*. Information Technology & People. Vol 10 No 1. MCB University Press.
- Janice Langan and Fox Mary Modei. 2003. *Sex Differences in Perceived Career Success*. Australia: Department of Psychology University of Melbourne.
- Kuncoro, Mudrajad. 2001. *Metode Kuantitatif*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan AMP YKPN.
- Kuntani, Yeni. 2001. *Perbedaan Kinerja Akuntan Publik Laki-Laki dan Perempuan di Jawa Tengah*. Tesis S2-UGM. Tidak Dipublikasikan.
- Pisburry, Liza Capozzoli and Amy Clampa. 1999. A Syntesis of research Study regarding the Upward Mobility of Woman in Public Account. *Journal of Organizational Behaviour*. Vol. 13.
- Research Databases. 2003. *Men And Women: Equal in Accounting*. KualaLumpur: University Kebangsaan Malaysia.
- Santoso, Singgih. 2000. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elek Media Komputindo.

- Trapp et al. 1989. *Current Perceptions of Issues related to Women Employed in Public Accounting*. Accounting Horizon
- Trisnawati, dkk. 2003. *Perbedaan Organizational Experience dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Akuntan Publik Perempuan dan Akuntan Publik Laki-Laki di Jawa Tengah*. Surakarta.