



# **LAMPIRAN 1**

# **KUESIONER**

Yth. Bp/Ibu Akuntan Publik (Auditor)

Salam sejahtera untuk kita semua,

Ditengah-tengah kesibukan Anda sebagai akuntan publik, penulis memohon kesediaan Bp/Ibu untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi angket kuesioner terlampir berikut. Angket kuesioner ini bukan merupakan test, sehingga tidak ada jawaban salah, untuk itu penulis memohon agar Bp/Ibu sudi kiranya mengisi dan menjawab pertanyaan tersebut sesuai dengan kondisi anda bukan pada hal-hal yang Anda anggap umum, serta tanpa dipengaruhi oleh orang lain. Pengisian angket kuesioner ini hanya untuk memperoleh data bagi tujuan ilmiah penelitian dalam rangka menyusun skripsi. Kerahasiaan data yang diberikan responden akan dirahasiakan oleh penulis. Penulis berharap agar Bp/Ibu bersedia membantu penelitian ini.

Atas kesediaan dalam meluangkan waktu untuk mengisi angket kuesioner ini, penulis ucapkan terima kasih.

#### Cara Pengisian Kuesioner

Bp/ibu responden cukup member tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia (rentang 1 sampai dengan 5) sesuai dengan pendapat Bp/Ibu. Setiap pertanyaan mengharapkan hanya satu jawaban dan bila menjawab jawaban 'lain-lain' maka diharapkan memberikan keterangan lebih lanjut. Setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian dengan pendapat Bp/Ibu.

- |   |   |                           |
|---|---|---------------------------|
| 1 | = | Sangat Tidak Setuju (STS) |
| 2 | = | Tidak Setuju (TS)         |
| 3 | = | Netral (N)                |
| 4 | = | Setuju (S)                |
| 5 | = | Sangat Setuju (SS)        |

Hormat saya,

Putri Muliana Sari

**IDENTITAS RESPONDEN**

Nama KAP : .....

Umur Responden : .....

Jenis Kelamin : ( ) Pria ( ) Wanita

Jenjang Pendidikan : ( ) D3 ( ) S1 ( ) S2 ( ) S3

Jabatan : .....

Lama Bp/ Ibu bekerja di tempat saat ini ..... tahun ..... bulan

**DAFTAR PERTANYAAN****KOMITMEN ORGANISASI (dikembangkan oleh Trisnaningsih, 2003)**

NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Saya tidak merasa ikut memiliki organisasi saya bekerja (*)					
2	Saya tidak merasa terikat secara emosional dengan organisasi saya (*)					
3	Organisasi tempat saya bekerja sangat berat bagi saya(*)					
4	Saya tidak merasa menjadi bagian organisasi tempat saya bekerja (*)					
5	Saya merasa masalah organisasi juga seperti masalah saya					
6	Saya mudah menjadi terikat dengan organisasi lain seperti organisasi tempat saya bekerja (*)					
7	Saya mau bekerja berusaha diatas batas normal untuk mensukseskan organisasi					
8	Saat ini saya tetap tinggal di KAP adalah merupakan kebutuhan					
9	Alasan utama saya tetap bekerja di KAP ini adalah apabila keluar akan memerlukan pengorbanan diri sendiri yang harus dipertimbangkan					
10	Saya merasa terlalu riskan untuk memutuskan meninggalkan KAP saat ini					
11	Ada konsekuensi negatif apabila meninggalkan KAP saat ini, bahkan apabila saya menginginkan keluar					
12	Terlalu banyak masalah yang harus dipecahkan dalam kehidupan saya jika saya memutuskan untuk keluar dari KAP saat ini					

**KOMITMEN PROFESIONAL (dikembangkan oleh Trisnaningsih, 2003)**

NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Saya sering mengikuti seminar tentang auditing					
2	Saya menghadiri dan berpartisipasi dalam setiap pertemuan para auditor					
3	Saya sering melakukan tukar menukar ide dengan auditor dari organisasi lain					
4	Saya percaya auditor harus mendukung adanya Ikatan Akuntan Indonesia					
5	Auditor penting peranannya dalam masyarakat					
6	Peran auditor kadang-kadang diungkapkan secara berlebihan dalam pencarian bukti audit (*)					
7	Hanya sedikit orang yang menyadari pentingnya auditor (*)					
8	Kelemahan peran dan independensi auditor akan merugikan masyarakat					
9	Standar profesi perilaku auditor tidak dapat diterapkan pada setiap organisasi (*)					
10	Auditor mempunyai cara yang berbeda dalam menilai kompetensi sesama rekan auditor					
11	Ikatan akuntan seharusnya mempunyai kekuatan melaksanakan standar yang harus dilakukan auditor					
12	Auditor seharusnya lebih baik dinilai prestasinya oleh rekan seprofesinya daripada oleh supervisor					
13	Saya puas jika pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan sesuai aturan profesi					
14	Ada keinginan yang kuat untuk menjadi auditor yang memiliki independensi dengan pekerjaannya					
15	Saya sulit untuk beradaptasi dengan jenis pekerjaan yang saya lakukan (*)					
16	Saya akan tetap bekerja sebagai auditor, walaupun gaji saya dipotong untuk keperluan tugas auditor					
17	Saya akan mereview kembali tentang keputusan yang saya buat					
18	Pertimbangan auditor harus diikuti dalam pembuatan keputusan audit yang signifikan					

**MOTIVASI (dikembangkan oleh Trisnaningsih, 2003)**

NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Pekerjaan yang saya lakukan memotivasi saya untuk berbuat yang terbaik					
2	Gaji yang saya terima memotivasi saya untuk berbuat yang terbaik					
3	Perlakuan perusahaan memotivasi saya untuk berbuat yang terbaik dalam melaksanakan kewajiban					
4	Saya menemukan cara untuk meningkatkan prosedur audit					
5	Prestasi yang memotivasi saya untuk meningkatkan kinerja audit					
6	Saya membuat saran yang konstruktif pada supervisor tentang kerja auditor yang seharusnya					
7	Saya dapat menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dari KAP tempat saya bekerja dibandingkan orang lain dalam waktu tertentu					
8	Saya menerima evaluasi kerja yang memuaskan					
9	Kinerja saya membuat orang lain menjadi respek kepada saya					
10	Saya memelihara dan meningkatkan hubungan baik dengan auditee yang merupakan bagian penting dari pekerjaan saya					

**KESEMPATAN KERJA (dikembangkan oleh Trisnaningsih, 2003)**

NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Saya dibedakan dalam kesempatan promosi/berkembang pada auditor sesuai kompetensi (*)					
2	Saya dibedakan kedudukan/jabatan dalam memberikan penugasan terhadap auditornya (*)					
3	Saya dibedakan dalam penetapan gaji awal (*)					
4	Saya dibedakan dalam penetapan kenaikan gaji berkala (*)					

**KEPUASAN KERJA (dikembangkan oleh Trisnaningsih, 2003)**

NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini					
2	Saya sangat menyukai pekerjaan saya saat ini					
3	Saya merasa ingin pindah dari pekerjaan saya saat ini (*)					
4	Saya lebih menyukai pekerjaan saya daripada teman lainnya					

**ORIENTASI ETIS (Sumber : Multimensional Ethic Scale/ MES, Cohen et. Al., 1998, diadaptasi untuk penelitian ini)**

Asumsikan bahwa Anda adalah seorang auditor pada Dinas XY. Pada proses pemeriksaan terhadap pengadaan jasa konstruksi Anda menemukan terjadi indikasi KKN antara panitia dengan penyedia jasa. Hal tersebut terbukti dengan adanya dokumen penawaran dari penyedia jasa dibuat oleh panitia pengadaan. Namun karena pemeriksaan dilakukan setelah berakhirnya masa anggaran dimana hasil pekerjaan penyedia jasa tersebut telah selesai dan diterima dengan kondisi baik. Di sisi lain, penyedia jasa tersebut merupakan penawaran terendah sehingga menguntungkan keuangan daerah.

Sikap Anda terhadap kasus tersebut setelah melakukan pertimbangan etis, adalah:

	STS	TS	N	S	SS	
Adil						Tidak adil
Benar						Tidak benar
Secara moral benar						Tidak benar secara moral
Tidak merusak independensi auditor (*)						Merusak independensi sebagai auditor
Saya akan mengambil tindakan yang sama						Saya tidak akan mengambil tindakan yang sama
Tindakan ini etis						Tindakan ini tidak etis

**EVALUASI ETIS (Sumber : Multidimensional Ethic Scale/ MES, Cohen et. Al., 1998, diadaptasi untuk penelitian ini)**

**KASUS 1**

Anda adalah auditor untuk sebuah perusahaan daerah yang melakukan audit untuk sebuah departemen pemerintah. Anda baru saja menyelesaikan audit dari suatu unit usaha anak perusahaan daerah tersebut yang menyelesaikan kontrak yang melibatkan nilai besar untuk berbagai instansi. Tagihan anak perusahaan tersebut telah di audit sebelumnya dan tidak ada masalah besar yang terdeteksi. Selama audit ini, Anda menemukan serangkaian faktur pelanggan palsu (meningkat atau dipalsukan) yang telah dibayarkan dalam sistem penagihan anak perusahaan. Anda melaporkan temuan ini kepada ketua tim audit. Ketua tim audit itu mengatakan bahwa ia akan melaporkan kepada pimpinan audit. Setelah beberapa hari, Anda bertanya kepada ketua tim audit apa yang menjadi temuan, tapi ketua tim memintanya untuk melupakan hal itu, namun Anda menuntut tindakan lebih lanjut.

Apakah tindakan yang dilakukan Anda etis :

<b>Sangat Tidak Etis</b>		<b>Netral</b>		<b>Sangat Etis</b>
1	2	3	4	5

**KASUS 2**

Chris adalah internal auditor untuk organisasi sektor publik Indonesia. Setiap triwulan Chris menganalisis kinerja organisasi untuk memastikan hal ini memenuhi tujuan yang diinginkan. Setelah menganalisis laporan terbaru, Chris menemukan sebuah penurunan yang tidak biasa dan besar dalam laporan arus kas untuk kuartalan. Chris melakukan investigasi dan pada awalnya tampak bahwa pembelian peralatan pada kuartal terakhir adalah untuk menjelaskan adanya penurunan kas. Namun, Chris berfikir mengingat tentang kecurangan pembelian yang signifikan seperti ini dan melakukan penelusuran bukti pada pembelian aktiva. Chris menemukan bahwa pembelian tersebut tidak terjadi dan berdasarkan bukti-bukti yang ditemukan terdapatnya deposit dari sejumlah besar uang tunai ke rekening bank yang tidak diketahui. Selanjutnya, Chris menemukan pembayaran ganda satu kali untuk account ini. Chris membawa masalah ini menjadi perhatian dari Direktur Internal Audit, namun tidak ada tanggapan dari itu dan meminta Direktur untuk mengambil tindakan.

Apakah tindakan ini etis :

<b>Sangat Tidak Etis</b>		<b>Netral</b>		<b>Sangat Etis</b>
1	2	3	4	5

### KASUS 3

Jerred adalah internal auditor untuk dewan kota setempat. Pekerjaan Jerred adalah untuk melakukan audit pada semua layanan yang diberikan oleh dewan lokal untuk masyarakat, termasuk fasilitas dewan yang paling dihargai dan berharga yaitu, kolam renang lokal. Jerred mulai menganalisis akun, ia melihat bahwa kolam selama 5 tahun terakhir mengalami peningkatan penjualan signifikan dalam setiap tahunnya. Ia menemukan ini aneh, karena harga kolam renang tetap sama dan jumlah orang yang mengunjungi setiap tahun tidak bervariasi secara signifikan. Jerred menemukan bahwa kolam tersebut telah mengungkapkan keuntungan yang lebih tinggi daripada apa yang sebenarnya diperoleh untuk menghindari kolam renang yang ditutup karena kinerja yang buruk. Berdasarkan temuan itu, Jerred melaporkan ini kepada dewan internal auditor lokal dan memberitahu kepada dewan internal auditor lokal bahwa ia akan melaporkan temuan kepada dewan kepala eksekutif.

Apakah tindakan ini etis?

**Sangat Tidak**

**Etis**

1

2

**Netral**

3

4

**Sangat Etis**

5





**INTENSI ETIS (Sumber : Multidimensional Ethic Scale/ MES, Cohen et. Al., 1998, diadaptasi untuk penelitian ini)**

**KASUS 1**

Susan menjabat sebagai mitra di tim kerja yang menggunakan sistem akuntansi terkomputerisasi dalam program audit untuk perusahaan ABC. Andre, rekan auditnya, hampir menyelesaikan prosedur dalam program audit untuk perusahaan ABC tersebut. Walaupun audit telah dilakukan dan telah menemukan tidak adanya perbedaan dalam data akun dan laporan keuangan, namun beberapa kelemahan kritis dicatat dalam struktur pengendalian internal dari sistem akuntansi terkomputerisasi. Andre tidak mau memberikan pendapat wajar tanpa pengecualian ruang lingkup audit di perluas. Susan, yang telah mencurahkan banyak waktunya untuk pengembangan sistem akuntansi terkomputerisasi, meyakinkan Andre bahwa segala sesuatu telah berjalan dengan baik dan meminta Andre untuk mengeluarkan pendapat wajar (perusahaan dalam perjanjian Susan tidak bersedia untuk membayar audit di perluas).

Menurut pendapat Anda bagaimanakah tindakan Anda sebagai Andre?

<b>Sangat Tidak Etis</b>		<b>Netral</b>		<b>Sangat Etis</b>
1	2	3	4	5

**KASUS 2 (\*)**

Pada audit tahun ini, perselisihan muncul antara auditor internal perusahaan dengan Anda sebagai auditor eksternal mengenai materialitas kewajiban (*liabilities*) tertentu yang tidak tercatat, yang ditemukan selama audit. Panduan profesi dan perusahaan tidak memberikan jawaban yang pasti mengenai materialitas dari jumlah yang ada. Menurut pendapat auditor internal jumlahnya tidak material. Meskipun demikian, Anda tidak sepakat dan menyatakan bahwa jumlah total dari kewajiban (*liabilities*) yang tidak tercatat adalah material dan oleh karenanya perlu dibuat jurnal koreksi (*audit judgement*) terhadap laporan keuangan.

Menurut Anda tindakan untuk mendesak kepada auditor internal untuk tidak memaksakan kewajiban ini dicatat adalah :

<b>Sangat Tidak Etis</b>		<b>Netral</b>		<b>Sangat Etis</b>
1	2	3	4	5

### KASUS 3 (\*)

Anda sebagai auditor eksternal telah menguji piutang dagang dan menyeleksi sampel akun perusahaan yang akan Anda audit untuk konfirmasi dari setiap strata populasi. Sebelum permintaan dikirim, perusahaan meminta untuk melihat akun yang akan dikonfirmasi. Perusahaan menelaah (mereview) daftar dan meminta Anda untuk melakukan konfirmasi terhadap 3 akun dalam daftar. Tiga akun tersebut termasuk ke dalam sampel Anda karena memiliki saldo besar dan jumlah yang melebihi rupiah tertentu yang telah ditemukan sebelumnya. Perusahaan menjelaskan bahwa konfirmasi tersebut “merepotkan karena pelanggan ini adalah tipe yang sulit berhubungan baik”. Anda yang mengaudit perusahaan menaruh perhatian mengenai hal tersebut karena perusahaan akan menerbitkan laporan keuangan segera setelah akhir tahun. Waktu yang ada sangat terbatas untuk mengganti prosedur audit untuk 3 akun yang besar ini. Sebagai contoh tidak cukup waktu untuk menunggu penagihan akun tersebut pada periode berikutnya, tanpa konfirmasi hanya akan tersedia bukti substantif minimal untuk mendukung saldo ini.

Menurut Anda, tindakan Anda yang mengaudit perusahaan akan mengeluarkan pelanggan ini dari proses konfirmasi seperti yang diminta perusahaan adalah:

**Sangat Tidak  
Etis**

1

2

**Netral**

3

4

**Sangat Etis**

5



**GAYA KEPEMIMPINAN (dikembangkan oleh Mas'ud, 2004)**

NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Pada pelaksanaan tugas, manajer atau supervisor mengajukan tujuan yang ingin dicapai dan meyerahkan kepada bawahan cara mencapainya					
2	Manajer atau supervisor lebih sering mengajak berdiskusi dan memberikan perintah secara baku					
3	Manajer atau supervisor selalu menekankan pentingnya menjalin hubungan baik dengan bawahan					
4	Manajer atau supervisor selalu memberikan penekanan pada pentingnya tugas, karyawan diminta melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya					
5	Pada pelaksanaan tugas, manajer supervisor lebih menekankan pentingnya efisiensi dan meminta karyawan untuk menyelesaikan tugas sesegera mungkin					
6	Manajer atau supervisor sering memberitahu karyawan untuk tidak merusak hubungan dengan klien					



## **LAMPIRAN 2**

### **HASIL TABULASI DATA**

**DATA RESPONDEN – PRIA**

NAMA KAP/RESPONDEN	JEKEL	UMUR	PENDIDIKAN	LAMA BEKERJA	JABATAN
<b>1. KAP SUGEND PAMUDJI</b>					
1	PRIA	25	S1	3th	JUNIOR
2	PRIA	25	D3	2th	JUNIOR
3	PRIA	29	S1	4th	JUNIOR
4	PRIA	32	S1	10th	SENIOR
<b>2. KAP YULIANTI, SE.BAP</b>					
5	PRIA	25	S1	3th	JUNIOR
6	PRIA	26	S1	5th	JUNIOR
7	PRIA	28	S1	5th	JUNIOR
<b>3. KAP NGURAH ARYA &amp; REKAN</b>					
8	PRIA	33	S1	11th	SENIOR
9	PRIA	27	S1	5th	JUNIOR
10	PRIA	36	S1	8th	JUNIOR
<b>4. KAP DRA. SUHARTANTI &amp; REKAN</b>					
11	PRIA	27	S1	5th	JUNIOR
12	PRIA	25	S1	3th	JUNIOR
13	PRIA	32	S1	10th	SENIOR
<b>5. KAP BAYUDI WATU &amp; REKAN</b>					
14	PRIA	36	S2	12th	SENIOR
15	PRIA	26	D3	5th	JUNIOR
16	PRIA	25	S1	3th	JUNIOR
<b>7. KAP DRS. IDJANG SOETIKNO</b>					
17	PRIA	43	S2	20th	SENIOR
<b>8. KAP RUCHENDI, MARDJITO &amp; RUSHADI</b>					
18	PRIA	29	S1	5th	JUNIOR
19	PRIA	26	S1	4th	JUNIOR
20	PRIA	32	S2	13th	SENIOR
21	PRIA	26	S1	4th	JUNIOR

**DATA RESPONDEN – WANITA**

NAMA KAP/RESPONDEN	JEKEL	UMUR	PENDIDIKAN	LAMA BEKERJA	JABATAN
<b>1. KAP SUGEND PAMUDJI</b>					
1	WANITA	27	S1	5th, 50 bln	JUNIOR
2	WANITA	29	S1	5th, 50 bln	JUNIOR
<b>2. KAP YULIANTI, SE.BAP</b>					
3	WANITA	35	S2	14th, 168 bln	SENIOR
4	WANITA	27	S1	5th, 50 bln	JUNIOR
<b>3. KAP NGURAH ARYA &amp; REKAN</b>					
5	WANITA	33	S1	12th, 144 bln	SENIOR
6	WANITA	26	S1	3th, 36 bln	JUNIOR
7	WANITA	28	S1	4th, 48 bln	JUNIOR
<b>4. KAP DRA. SUHARTANTI &amp; REKAN</b>					
8	WANITA	35	S1	10th, 120bln	SENIOR
9	WANITA	25	S1	3th, 36 bln	JUNIOR
<b>5. KAP BAYUDI WATU &amp; REKAN</b>					
10	WANITA	34	S1	8th, 96 bln	JUNIOR
11	WANITA	30	S1	7th, 84 bln	SENIOR
12	WANITA	25	D3	3th, 36 bln	JUNIOR
<b>6. KAP DARSONO &amp; BUDI SANTOSO</b>					
13	WANITA	25	D3	3th, 36 bln	JUNIOR
14	WANITA	25	D3	3th, 36 bln	JUNIOR
15	WANITA	32	S1	10th, 120bln	SENIOR
16	WANITA	26	S1	6th, 72 bln	SENIOR
<b>7. KAP DRS. IDJANG SOETIKNO</b>					
17	WANITA	31	S1	8th, 96 bln	SENIOR
18	WANITA	25	S1	3th, 36 bln	JUNIOR
19	WANITA	29	S1	6th, 72 bln	SENIOR
<b>8. KAP RUCHENDI, MARDJITO &amp; RUSHADI</b>					
20	WANITA	26	S1	4th, 48 bln	JUNIOR
21	WANITA	32	S1	12th, 144 bln	SENIOR



## HASIL OUTPUT DESKRIPTI UMUR – PRIA

### Statistics

Umur\_Pria

N	Valid	21
	Missing	0

### Umur\_Pria

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25.00	5	23.8	23.8	23.8
	26.00	3	14.3	14.3	38.1
	27.00	2	9.5	9.5	47.6
	28.00	2	9.5	9.5	57.1
	29.00	2	9.5	9.5	66.7
	32.00	2	9.5	9.5	76.2
	33.00	2	9.5	9.5	85.7
	36.00	2	9.5	9.5	95.2
	43.00	1	4.8	4.8	100.0
	Total		21	100.0	100.0

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Umur_Pria	21	25.00	43.00	29.3333	4.78888
Valid N (listwise)	21				



## HASIL OUTPUT DESKRIPTIF UMUR – WANITA

### Statistics

Umur\_Wanita

N	Valid	21
	Missing	0

### Umur\_Wanita

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25.00	5	23.8	23.8	23.8
	26.00	3	14.3	14.3	38.1
	27.00	2	9.5	9.5	47.6
	28.00	1	4.8	4.8	52.4
	29.00	3	14.3	14.3	66.7
	32.00	3	14.3	14.3	81.0
	33.00	1	4.8	4.8	85.7
	34.00	1	4.8	4.8	90.5
	35.00	2	9.5	9.5	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Umur_Wanita	21	25.00	35.00	28.8095	3.57238
Valid N (listwise)	21				

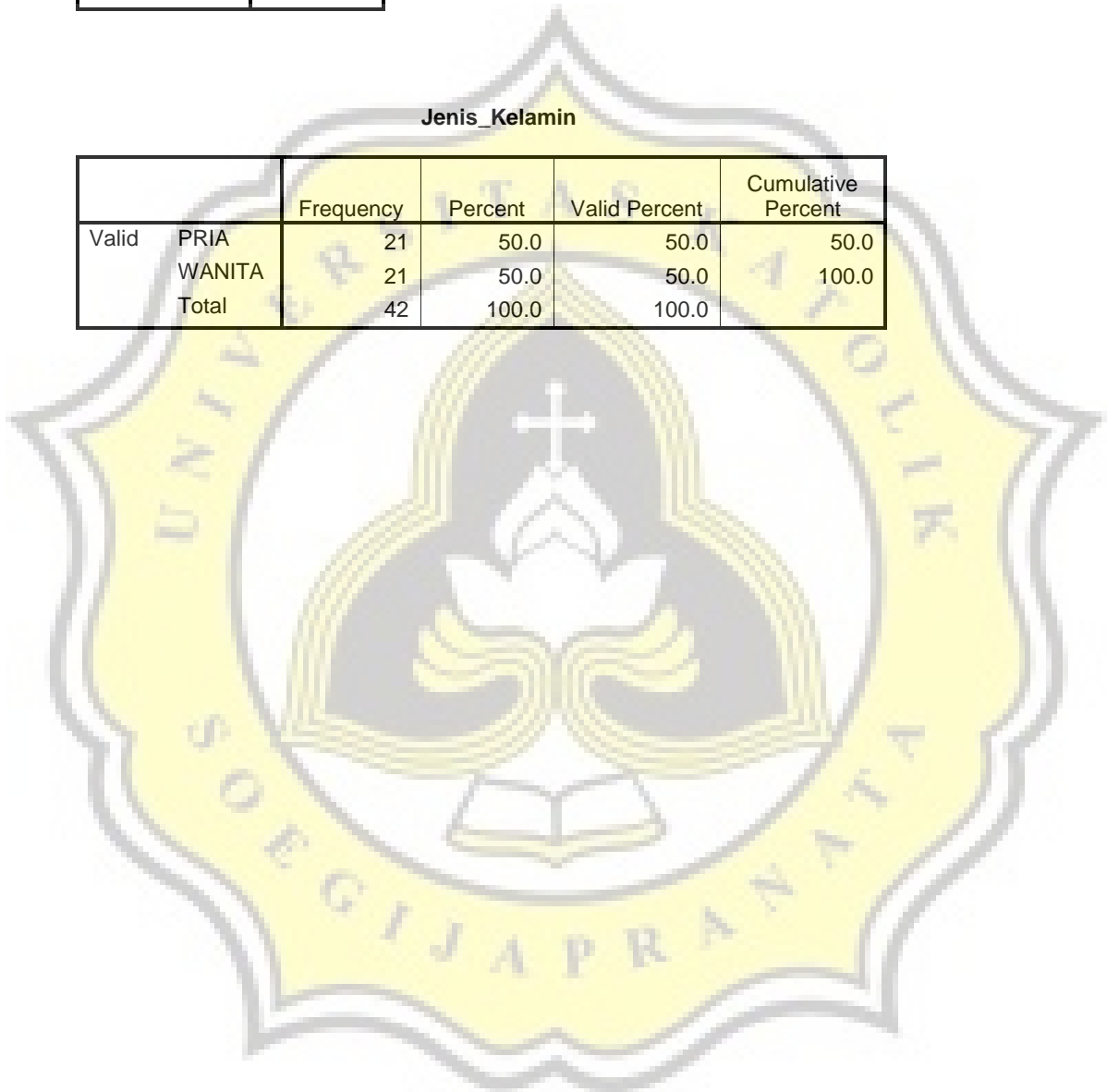
**HASIL OUTPUT DESKRIPTIF JENIS KELAMIN****Statistics**

Jenis\_Kelamin

N	Valid	42
	Missing	0

**Jenis\_Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PRIA	21	50.0	50.0	50.0
	WANITA	21	50.0	50.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	



## HASIL OUTPUT DESKRIPTIF JABATAN – PRIA

### Statistics

Jabatan\_Pria

N	Valid	21
	Missing	0

### Jabatan\_Pria

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	JUNIOR	15	71.4	71.4	71.4
	SENIOR	6	28.6	28.6	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

## HASIL OUTPUT DESKRIPTIF JABATAN – WANITA

### Statistics

Jabatan\_Wanita

N	Valid	21
	Missing	0

### Jabatan\_Wanita

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	JUNIOR	13	61.9	61.9	61.9
	SENIOR	8	38.1	38.1	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

## HASIL OUPUT DESKRIPTIF TINGKAT PENDIDIKAN – PRIA

### Statistics

Pendidikan\_Pria

N	Valid	21
	Missing	0

### Pendidikan\_Pria

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	2	9.5	9.5	9.5
	S1	16	76.2	76.2	85.7
	S2	3	14.3	14.3	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

## HASIL OUPUT DESKRIPTIF TINGKAT PENDIDIKAN – WANITA

### Statistics

Pendidikan\_Wanita

N	Valid	21
	Missing	0

### Pendidikan\_Wanita

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	3	14.3	14.3	14.3
	S1	17	81.0	81.0	95.2
	S2	1	4.8	4.8	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

## HASIL OUPUT UJI VALIDITAS – KOMITMEN ORGANISASI

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	42	100.0

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.546	12

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	35.2143	10.368	.683	.394
P2	35.7857	17.246	-.450	.683
P3	35.3810	17.998	-.581	.691
P4	35.0714	11.678	.567	.451
P5	35.7619	12.186	.387	.486
P6	35.5476	12.400	.316	.501
P7	35.4048	11.466	.668	.434
P8	35.3571	12.918	.334	.505
P9	35.5952	10.296	.717	.387
P10	35.8095	10.646	.567	.423
P11	35.8095	10.304	.518	.426
P12	36.1667	16.776	-.467	.647

## HASIL OUTPUT UJI VALIDITAS – KOMITMEN ORGANISASI

(Pertanyaan nomor 2, 3 dan 12 tidak valid)

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	42	100.0

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	9

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	26.1190	18.205	.663	.843
P4	25.9762	20.073	.514	.857
P5	26.6667	19.593	.533	.856
P6	26.4524	20.205	.403	.867
P7	26.3095	19.243	.716	.842
P8	26.2619	20.637	.480	.860
P9	26.5000	17.524	.792	.830
P10	26.7143	18.209	.608	.849
P11	26.7143	16.794	.694	.841

## HASIL OUTPUT UJI VALIDITAS – KOMITMEN PROFESI

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded( a)	0	.0
	Total	42	100.0

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.735	17

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	56.6905	20.560	.625	.689
P2	56.6190	21.851	.488	.706
P3	56.5238	21.329	.596	.696
P4	56.1905	22.890	.312	.723
P5	56.1429	21.735	.615	.698
P6	57.6667	29.593	-.524	.808
P7	57.8810	30.205	-.654	.807
P8	56.9286	23.190	.219	.734
P9	57.5952	26.442	-.194	.768
P10	56.5714	22.056	.639	.699
P11	56.2143	22.124	.613	.701
P13	56.4524	20.985	.605	.693
P14	56.3810	21.656	.799	.690
P15	56.0000	22.098	.649	.699
P16	56.6667	21.496	.482	.705
P17	56.4048	21.564	.607	.697
P18	56.5000	21.183	.591	.695

## HASIL OUTPUT UJI VALIDITAS - KOMITMEN PROFESI

(Pertanyaan nomor 6, 7, 8, 9 tidak valid dan 12 dihilangkan)

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded( a)	0	.0
	Total	42	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	13

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	45.9048	26.918	.712	.891
P2	45.8333	28.581	.555	.898
P3	45.7381	27.905	.676	.893
P4	45.4048	29.759	.379	.907
P5	45.3571	28.723	.644	.894
P10	45.7857	29.002	.687	.893
P11	45.4286	29.324	.616	.896
P13	45.6667	27.642	.662	.893
P14	45.5952	28.491	.860	.888
P15	45.2143	29.636	.587	.897
P16	45.8810	28.644	.483	.903
P17	45.6190	28.485	.641	.894
P18	45.7143	27.916	.642	.894



## HASIL OUTPUT UJI VALIDITAS – MOTIVASI

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded( a)	0	.0
	Total	42	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	10

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	34.1905	21.182	.905	.911
P2	34.2857	21.282	.916	.910
P3	34.3571	21.601	.850	.915
P4	34.2381	26.674	.541	.930
P5	34.0952	23.552	.845	.915
P6	34.3810	25.120	.569	.930
P7	34.3095	26.999	.553	.930
P8	34.1190	26.010	.748	.923
P9	34.3095	26.073	.677	.925
P10	34.1429	24.418	.757	.920

## HASIL OUTPUT UJI VALIDITAS – KESEMPATAN KERJA

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded( a)	0	.0
	Total	42	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	4

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	8.0952	3.015	.871	.774
P2	8.1905	3.377	.636	.878
P3	8.3571	3.747	.774	.828
P4	8.2143	3.587	.668	.859

## HASIL OUTPUT UJI VALIDITAS – KEPUASAN KERJA

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded( a)	0	.0
	Total	42	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.826	4

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	10.7857	2.319	.571	.832
P2	10.7381	2.686	.780	.747
P3	11.0476	1.949	.806	.703
P4	10.9286	2.946	.559	.822

## HASIL OUTPUT UJI VALIDITAS – ORIENTASI ETIS

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded( a)	0	.0
	Total	42	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	6

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	15.3571	9.406	.763	.821
P2	15.2619	9.808	.744	.825
P3	15.4286	9.422	.783	.817
P4	14.8095	11.621	.437	.875
P5	15.3810	11.266	.437	.878
P6	15.4286	9.373	.794	.815

## HASIL OUTPUT UJI VALIDITAS – INTENSI ETIS

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded( a)	0	.0
	Total	42	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.773	3

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	6.6429	2.235	.684	.655
P2	6.9286	1.970	.609	.693
P3	6.5714	1.617	.590	.750

## HASIL OUTPUT UJI VALIDITAS – EVALUASI ETIS

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	42	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha(a)	N of Items
-.992	3

a The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	6.7381	.930	-.111	-1.859(a)
P2	6.9762	1.097	-.030	-1.855(a)
P3	8.2857	2.258	-.564	.723

a The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

## HASIL OUTPUT UJI VALIDITAS – GAYA KEPEMIMPINAN

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded( a)	0	.0
	Total	42	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	6

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	19.1667	4.533	.762	.820
P2	19.3571	5.894	.567	.849
P3	19.0000	6.634	.615	.844
P4	18.9762	5.634	.705	.821
P5	18.9048	5.796	.728	.819
P6	19.1190	6.595	.665	.839

## HASIL OUTPUT STATISTIK DESKRIPTIF - PRIA

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
komitmen_org	21	23.00	36.00	30.7143	4.12484
komitmen_profesi	21	40.00	56.00	48.0000	5.31977
motivasi	21	29.00	40.00	38.1905	3.45860
kesempatan_kerja	21	8.00	12.00	9.3333	1.93218
kepuasan_kerja	21	10.00	16.00	14.3810	2.15583
orientasi_etis	21	12.00	24.00	17.6190	4.43256
intensi_etis	21	7.00	14.00	10.9048	1.78619
gaya_kepemimpinan	21	16.00	24.00	22.6190	2.57830
Valid N (listwise)	21				

## HASIL OUTPUT STATISTIK DESKRIPTIF – WANITA

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
komitmen_org	21	22.00	39.00	28.7143	5.40502
komitmen_profesi	21	34.00	58.00	50.8571	5.96058
motivasi	21	22.00	44.00	37.9048	6.99932
kesempatan_kerja	21	8.00	16.00	12.5714	1.66046
kepuasan_kerja	21	10.00	18.00	14.6190	1.96153
orientasi_etis	21	15.00	25.00	19.0476	2.90648
intensi_etis	21	6.00	13.00	9.2381	1.84132
gaya_kepemimpinan	21	18.00	27.00	23.1905	3.15625
Valid N (listwise)	21				



## HASIL OUTPUT INDEPENDENT SAMPEL T TEST – KOMITMEN ORGANISASI

### Group Statistics

	gender	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
komitmen_org	pria	21	30.7143	4.12484	.90011
	wanita	21	28.7143	5.40502	1.17947

### Independent Samples Test

		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	
									Lower	Upper
komitmen_org	Equal variances assumed	1.860	.180	1.348	40	.185	2.00000	1.48370	-99867	4.99867
	Equal variances not assumed			1.348	37.396	.186	2.00000	1.48370	-1.00519	5.00519

## HASIL OUTPUT INDEPENDENT SAMPEL T TEST – KOMITMEN PROFESI

### Group Statistics

	gender	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
komitmen_profesi	pria	21	48.0000	5.31977	1.16087
	wanita	21	50.8571	5.96058	1.30071

### Independent Samples Test

		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	
									Lower	Upper
komitmen_profesi	Equal variances assumed	.394	.534	-1.639	40	.109	-2.85714	1.74340	-6.38069	.66641
	Equal variances not assumed			-1.639	39.493	.109	-2.85714	1.74340	-6.38210	.66782

## HASIL OUTPUT INDEPENT SAMPEL T TEST – MOTIVASI

### Group Statistics

	gender	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
motivasi	pria	21	38.1905	3.45860	.75473
	wanita	21	37.9048	6.99932	1.52738

### Independent Samples Test

		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	
								Lower	Upper	
motivasi	Equal variances assumed	3.014	.090	.168	40	.868	.28571	1.70367	-3.15753	3.72896
	Equal variances not assumed			.168	29.217	.868	.28571	1.70367	-3.19756	3.76899

## HASIL OUTPUT INDEPENDENT SAMPEL T TEST – KESEMPATAN KERJA

### Group Statistics

	gender	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
kesempatan_kerja	pria	21	9.3333	1.93218	.42164
	wanita	21	12.5714	1.66046	.36234

### Independent Samples Test

		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	
								Lower		Upper
kesempatan_kerja	Equal variances assumed	4.702	.036	-5.825	40	.000	-3.23810	.55594	-4.36169	-2.11450
	Equal variances not assumed			-5.825	39.115	.000	-3.23810	.55594	-4.36249	-2.11370

## HASIL OUTPUT INDEPENDENT SAMPEL T TEST – KEPUASAN KERJA

### Group Statistics

	gender	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
kepuasan_kerja	pria	21	14.3810	2.15583	.47044
	wanita	21	14.6190	1.96153	.42804

### Independent Samples Test

		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	
									Lower	Upper
kepuasan_kerja	Equal variances assumed	.862	.359	-.374	40	.710	-.23810	.63603	-1.52356	1.04737
	Equal variances not assumed			-.374	39.648	.710	-.23810	.63603	-1.52392	1.04773

## HASIL OUTPUT INDEPENDENT SAMPEL T TEST – ORIENTASI ETIS

### Group Statistics

	gender	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
orientasi_etis	pria	21	17.6190	4.43256	.96726
	wanita	21	19.0476	2.90648	.63425

### Independent Samples Test

		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	
								Lower		Upper
orientasi_etis	Equal variances assumed	8.551	.006	-1.235	40	.224	-1.42857	1.15666	-3.76627	.90913
	Equal variances not assumed			-1.235	34.515	.225	-1.42857	1.15666	-3.77790	.92076

## HASIL OUTPUT INDEPENDENT SAMPEL T TEST – INTENSI ETIS

### Group Statistics

	gender	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
intensi_etis	pria	21	10.9048	1.78619	.38978
	wanita	21	9.2381	1.84132	.40181

### Independent Samples Test

		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	
								Lower		Upper
intensi_etis	Equal variances assumed	.019	.890	2.977	40	.005	1.66667	.55980	.53526	2.79807
	Equal variances not assumed			2.977	39.963	.005	1.66667	.55980	.53523	2.79810

## HASIL OUTPUT INDEPENDENT SAMPEL T TEST – GAYA KEPEMIMPINAN

### Group Statistics

	gender	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
gaya_kepemimpinan	pria	21	22.6190	2.57830	.56263
	wanita	21	23.1905	3.15625	.68875

### Independent Samples Test

		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	
									Lower	Upper
gaya_kepemimpinan	Equal variances assumed	4.284	.045	-.643	40	.524	-.57143	.88934	-2.36886	1.22600
	Equal variances not assumed			-.643	38.468	.524	-.57143	.88934	-2.37109	1.22823



# **BUKTI PENELITIAN**



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahim, Ahim. 1998. **Pengaruh Perbedaan Gender Terhadap Perilaku Akuntan Pendidik**. FE UGM.
- Andini, Prita. 2008. **Pengaruh Evaluasi Etis, Orientasi Etis dan Intensi Etis Terhadap Kinerja Auditor Dari Sudut Pandang Gender dan Psikologi Humanistik Sebagai Disiplin Ilmu (Studi Empirik Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Jakarta**. Universitas Budi Luhur
- Ameen, Elsie., Daryl M. Guffey dan Jeffrey J.McMillan.1996.*Gender Differences in Determining the Ethical Sensitivity of Future Accounting Professionals*. Journals of Business Ethics 15: 591-597.
- Arfan, Ikhsan dan Muhammad Ishak. 2005. **Akuntansi Keprilakuan**. Salemba empat.Jakarta
- Applebaum, Steven H., Lynda Audet, Joanne C.Miller. 2002. *Gender and Leadership? Leadership and Gender? A Journey Through the Landscape of Theories*. Leadership & Organization Development Journal pp 43-51.
- Betz, M., O'Connel, L. & Shepard. 1989. *Gender Differences in Productivity for Unethical Behavior*. Journal of Business Ethics 8, 321-324.
- Billy, G., Norazah, M.S & Norbayah, M.S. 2010. Differences Between Job Satisfaction, Organisational Commitment and Gender. Labuan e-Journal of Muamalat and Society. Vol. 4
- Chuang, Chiulien. 2008. *Are Female Accountants More Ethical Than Male Accountants: A Comparative Study Between The U.S and Taiwan*. International Business & Economics Research Journal. Vol. 7 No. 4
- Chusmir, L.H and Mills J. 1989. *Gender Differences in Conflict Resolution Styles of Managers: at work and at home*. Sex Roles. Vol.20 No.3-4, pp. 149-163.
- Djaddang, Syahril. 2006. **Analisis Intensitas Moral dan Orientasi Etis Dilihat dari Segi Gender dan Aspek Demografi Pada Auditor BPK**. Bulletin Penelitian No.9 Tahun 2006.
- Eaghly, Alice H., 1987. *Sex Differences in Social Behavior: A Social Role Interpretation*. Hillsdale, N.J: Lawrence Earlbaum Association.
- Faranita, Yenny Edy. 2006. **Perbedaan Persepsi Mahasiswa Pria dan Wanita Tentang Kinerja dan Komitmen Profesi Auditor**. Tesis S2. Universitas Diponegoro. Semarang

- Gaertner, J.P. Hemmeter and M. Pitman. 1985. *A study of Male and Female Employee Turnover in Public Accounting Firms*. The Journal of Applied Business Research. Vol. 5 No. 3
- Gibson, et al. **organisasi, perilaku, proses, edisi ketiga, jilid 1**. Erlangga. Jakarta
- Ghozali, Imam. 2006. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS**. Cetakan IV. Semarang. Badan Penerbit Undip.
- Handoko, T. Hani. 1995. **Manajemen Edisi 2**. BPFE Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.
- Hamidah, Choirul.2011. **Analisis Perbedaan Jenis Kelamin Terhadap Pengalaman Organisasi, Eavaluasi Kinerja dan Hasil Karir**. didownload dari [ssantoso.blogspot.com/2011/analisis-perbedaan-jenis-kelamin.html](http://ssantoso.blogspot.com/2011/analisis-perbedaan-jenis-kelamin.html)
- Hamzah, Ardi dan Paramitha. 2008. **Perbedaan Perilaku Etis dan Tekanan Kerja Perspektif Gender dalam Audit Judgment Laporan Keuangan Historis dan Kompleksitas Tugas**. Jurnal Ilmiah Akuntansi Vol.7 No.1 Mei 2008: 18-29
- Hasibuan, Chrysanti-Sedyono. 1996. **Perempuan di Sektor Formal dalam Gardiner Mayling, O Wagemann, Mildred L.E., Suleemari, Evelyn & Sulastri**. Perempuan Indonesia: Dulu dan Kini. PT Gramedia. Jakarta.
- Heidjrachman, Ranupandojo dan Suad Husnan. 2002. **Manajemen Personalia. Edisi keempat**. BPFE UGM. Yogyakarta.
- Hoddinott, M., and Denise. J. 1998. *Gender Imbalance in The Workforce: An Examination of The Public Accounting Profession*. Australian Accounting Review. Vol. 2 No. 2
- Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Khazanchi, Deepak. 1995. *Unethical Behavior in Information System: The Gender Factor*. Journal of Business Ethics Sept 1995, 9 pg 741
- Khomsiyah dan Indriantoro. 1998. **Pengaruh Orientasi Etika Terhadap Komitmen dan Sensitivitas Etika Auditor Pemerintah di DKI Jakarta**. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia Vol. 1 No. 1 Januari 1998 hal 13-28.
- Kreitner dan Kinicki. 2005. **Perilaku Organisasi**. Jakarta. Salemba empat.

- Kusumawati, Nila. 2004. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Struktur Organisasi Terhadap Komunikasi Dalam Tim Audit**. Skripsi S1. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Tidak dipublikasikan.
- Laksmi, Ayu Chairina. 1997. **Persepsi Akuntan Publik Laki-laki dan Perempuan Terhadap Isu-isu yang Berkaitan dengan Akuntan Publik Perempuan**. FE UGM.
- Larkin, Joseph M. 1990. **Does Gender Effect Auditor KAP's Performance?**. The Women CPA, Spring, pp.20-24
- Lekatompessy, J.E. 2003. **Hubungan Profesionalisme dengan Konsekuensinya: Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja dan Keinginan Berpindah Kerja (Studi Empiris di Lingkungan Akuntan Publik)**. Jurnal Bisnis dan Akuntansi, Vol. 5 No. 1 April 2003, 69-84
- Mangkunegara, A.P. 2009. **Manajemen Sumber Daya Perusahaan**. Rosda. Bandung.
- Martoyo, Susilo. 1998. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi keempat. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Maslow, Abraham. 1954. **Motivation and Personality**. Harper & Row, New York.
- Mcdonald, M, Ellen Sprenger and Ireen Dubel. 1997. **Gender and Organizations Change Bridging The GAP between Policy and Practice**. Amsterdam: Royal Topic Intitute.
- Meyer, J.P, Allen N.J dan Gellathy I.R. 1990. **Affective and Continuance to The Organization: Evaluation of Measure and Analysis of Concurrent and Time Lagged Realtions**. Journal of Applied Psychology. 710-720
- Moekijat. 1998. **Manajemen Kepegawaian**. Penerbit Alumni. Bandung.
- Moran, Barbara. 1992. **Gender Differences in Leadership**. Library Trends Vol. 40 No.3 Winter 1992.
- Mulyadi dan Puradiredja, Kanaka. 1998. **Auditing, Buku satu, Edisi kelima**. Penerbit Salemba empat. Jakarta.
- Murdaningrum, S.L. 2000. **Pengawasan dalam Kantor Akuntan Publik: Suatu Studi Empiris Terhadap Dampak Gaya Kepemimpinan**. Tesis S2. Fakultas Ekonomi UGM. Yogyakarta.

- Muslimin. 2006. **Perbedaan Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Antara Auditor Pria dan Auditor Wanita Pada Akuntan Publik di Wilayah Surabaya Timur**. Jurnal Ilmu-ilmu Ekonomi Vol.6 No.2 September 2006: 86-93
- Mutmainah, Siti. 2006. **Studi Tentang Perbedaan Evaluasi Etis, Intensi Etis dan Orientasi Etis Dilihat Dari Segi Gender dan Disiplin Ilmu: Potensi Rekrutmen Staf Profesional Pada Kantor Akuntan Publik**. Symposium Nasional Akuntansi 9. Padang.
- Nara, I Made. 2006. *Sex-Role* dalam Rekrutmen Pegawai Akuntansi dan Keuangan: Observasi terhadap Pola Terbuka di Media Masa. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Vo. 8 No. 2.
- Ponemon, L.A dan Gabhart. 1993. *Ethical Reasoning in Accounting and Auditing* Vancouver, B.C Canadian General Accountant's Research Foundation.
- Poznanski, Peter, J dan Bline, Dennis M. 1997. *Using Structural Equation Modeling to Investigate The Casual Ordering of Job Satisfaction and Organizayion Commitment Among Staff Accountants*. Behavior Research in Accounting Vol.9. Printed in USA.
- Ross, Jerry and Ferris, Kenneth R. 1981. *Interpersonal Attraction and Organizational Outcome: A Field Examination*. Administrative Science Quarterly pp. 616-633
- Safrihana, R. 2001. **Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Perilaku Penurunan Kualitas Audit dengan Ketidakpastian Lingkungan sebagai Variabel Moderating**. Tesis S2. Fakultas Ekonomi, UGM. Yogyakarta.
- Santosa, Hendri. 2001. **Analisis Perbedaan Gender Terhadap Perilaku Auditor Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan**. Tesis S2. Universitas Diponegoro. Semarang
- Samekto, Agus. 1998. **Perbedaan Kinerja Laki-laki & Wanita Pada Kantor Akuntan Publik**. FE UGM
- Schawrtz, Felice N. 1996. *Women in The Profession*. Journal of Accountancy (February): 39-42
- Setiawati, Devi. 2007. **Perbedaan Komitmen Kerja Berdasarkan Orientasi Peran Gender**. Universitas Gunadarma. Jakarta
- Shaub, M. 1994. *An Analysis of The Association of Traditional Demographic Variables with The Moral Reasoning of Auditing Students and Auditors*. Journal of Accounting Education: 1-26

- Shawver, Tara J., Patricia C. Bancroft, John T. Sennetti. 2003. *Gender Differences in Ethical Orientation and Evaluation by IPO Accountants*. Symposium on Ethics (Agust).
- Showalter, Elaine. 1989. *Speaking of Gender*. New York & London: Routledge
- Stedham, Yvonne, Jeanne H. Yamamura and Rafik I. Beekun. 2007. *Gender Differences in Business Ethics: Justice and Realivist Perspectives*. Business Ethics: A European Review Vol. 16 No. 2 April 2007
- Stephen P. Robbins. 1996. **Perilaku Organisasi: konsep, kontroversi, aplikasi. Edisi Bahasa Indonesia**. PT Prenhallindo. Jakarta
- Sunaryo, Sudomo. 1997. **Sosok Pemimpin Perempuan Abad XXI**. Disampaikan Pada Seminar Pro-Kontra Kepemimpinan Perempuan Indonesia Abad XXI. Ygyakarta. Forum Komunikasi Pusat Studi Perempuan DIY
- Susilowati. 2006. **Perbedaan Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang Dilihat Dari Segi Gender**. Universitas Dian Nuswantoro. Semarang
- Tolita. 2011. **Perbedaan Evaluasi Etis, Intensi Etis dan Orientasi Etis dilihat Dari Gender dan Disiplin Ilmu: Potensi Rekrutmen Staf Profesional Pada BPK**. Skripsi. Universitas Katolik Soegijapranata. Semarang
- Trisnarningsih, Sri. 2004. **Perbedaan Kinerja Auditor Dilihat Dari Segi Gender**. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia Vol.7 No.1
- Trapp, Michael W., Hermanson, Roger H., and Turner, Deborah H. 1989. **Current Perception of Issues Related to Women Employed in Public Accounting**. Accounting Horrons (March) : 71-85
- Umar, Nasarudin. 1999. **Argumen Kesetaraan Jender: Perspektif Al-Qur'an**. Paramadina cet.1. Jakarta
- Velasquez, Manual G. 2005. *Bussiness Ethics, Concept and Cases-5<sup>th</sup> edition*, Alih Bahasa Ana Purwaningsih, Kurnianto, dan Totok Budi Santoso. Andi. Yogyakarta
- Wibowo, Purwoko. 1996. **Analisis Pengaruh Pengalaman Terhadap PProfesionalisme Auditor Internal dan Pengaruh Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasional, Dorongan Berpindah Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor Internal**. FE UGM
- Widyasari, Selvi. 2005. **Analisis Perbedaan Komitmen Organisasi, Komitmen Professional, Motivasi, Kesempatan Kerja, Kepuasan Kerja**. Skripsi. Universitas Katolik Soegijapranata. Semarang

Wijaya, Muhammad Lhulud. 2011. **Perbedaan Persepsi Mengenai Profesi Akuntan Pada Mahasiswa Akuntansi Senior dan Junior Dilihat Dari Segi Gender di Surakarta.** Skripsi S1. Universitas Muhammadiyah. Surakarta

Yanti, Sri. 2003. **Analisis Perbedaan Personalitas Auditor Pria dan Wanita Pada Perwakilan BPKP Propinsi Jawa Tengah.** Tesis S2. Universitas Diponegoro. Semarang

Zanaria, Yulita. 2007. **Perbedaan Persepsi Atribut Pekerjaan dan Kepuasan Kerja dalam Perspektif Laki-laki, Perempuan, Tua dan Muda Terhadap Profesi. Akuntansi.** Tesis S2. Universitas Diponegoro. Semarang

Zulida, Nina S. 2011. *Gaya Kepemimpinan Perempuan.* proceeding PESAT. Vol. 4

