

ANALISIS PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KOMITMEN PROFESI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

(Studi Empiris Terhadap Internal Auditor Bank di Jawa Tengah)

Gunawan Aji ¹

Abstract

Many research about Islamic work ethics have been carried out. Nevertheless, the research examining whether the dimension of accountability, fairness and truth in Islamic work ethics has effects on the organizational and professional commitment, are still rarely conducted. This research aims to reexamine the effect of variable of accountability, fairness and truth in Islamic work ethics on the organizational and professional commitment, in which variable of professional commitment functions as intervening variable. This research uses approach model Shaub et al, (1993); Khomsiyah and Indriantoro; Yousef, (2000); Harsanti, (2001) and Nasron, (2002). The primary data of this research are collected through collecting opinion or perception of internal auditors, who fill in and submit questionnaires to the researcher. Among the 150 copies of questionnaire distributed to the bank internal auditors in Central Java, there are 90 filled in ones (63,33 %) sent back. Then, the collected data of these 90 copies of questionnaires are analyzed by using regression technique with help of SPSS 10.00 program and path analysis. The result of this research indicates that there is more understanding of the bank internal auditor and the prevailed custom or rule of work, either in the profession ethics or Islamic work ethics such as accountability, fairness and truth, so the better he does more than his duty and function as internal auditor. Furthermore, it has effect on his commitment of profession as a bank internal auditor and his commitment of organization.

Keywords: *Islamic work ethics, accountability, fairness, truth, organizational commitment, professional commitment and internal auditor*

PENDAHULUAN

Etika adalah sebuah cabang filsafat mengenai nilai dan norma moral yang menentukan perilaku manusia dalam hidupnya. Sebagai cabang filsafat, etika sangat menekankan pendekatan yang kritis dalam melihat dan menggumuli nilai dan norma moral tersebut serta permasalahan-permasalahan yang timbul dalam kaitan dengan nilai dan norma moral itu. Etika adalah refleksi kritis dan rasional mengenai nilai dan norma moral yang menentukan dan terwujud dalam sikap dan pola perilaku hidup manusia, baik secara pribadi maupun sebagai kelompok.

Menurut Rahmi etika diterjemahkan menjadi kesusilaan karena *sila* berarti dasar, kaidah dan aturan, *su* berarti baik, benar dan bagus. Jadi yang dimaksud etika atau yang dapat disebut sebagai kaidah etik masyarakat adalah pedoman, patokan atau ukuran berperilaku yang tercipta melalui konsesus atau keagamaan atau kebiasaan yang didasarkan pada nilai baik dan buruk. Apabila terjadi

¹ Dosen STAIN Pekalongan
E-mail:gunawan_aji@yahoo.co.id

pelanggaran maka sanksinya bersifat moral psikologik yaitu dikucilkan atau disingkirkan dari pergaulan masyarakat.²

Dimasyarakat juga terdapat apa yang disebut kaidah etika profesional yang khususnya berlaku dalam kelompok profesi tertentu. Etika profesional dikeluarkan oleh organisasi profesi dalam bentuk kode etik untuk mengatur tingkah laku anggotanya dalam menjalankan praktek profesinya kepada masyarakat. Di dalam kode etik terdapat sanksi apabila dilanggar oleh para anggotanya, maka disingkirkan oleh dari pergaulan kelompok profesi bersangkutan.

Dalam menjalankan pekerjaannya seorang *internal auditor* tidak terlepas dari adanya aturan etika profesi, yang di dalam prakteknya digunakan pedoman kode etik akuntan Indonesia. Kode etik Akuntan adalah norma perilaku yang mengatur hubungan antara akuntan publik dengan para klien, dengan sesama anggota profesi dan juga masyarakat. Selain itu kode etik akuntan juga merupakan alat atau sarana untuk memberikan keyakinan kepada para klien, pemakai laporan keuangan atau masyarakat pada umumnya tentang kualitas atau mutu jasa yang diberikannya

Dalam pasal 1 ayat (2) kode etik akuntan Indonesia mengamanatkan setiap anggota harus mempertahankan integritas dan obyektifitas dalam melaksanakan tugasnya tentang kualitas atau mutu jasa yang diberikan. Khomsiyah dan Indriantoro³ mengungkapkan bahwa dengan mempertahankan integritas, seorang akuntan akan bertindak jujur, tegas dan tanpa *pretensi*. Sedangkan dengan mempertahankan obyektifitasnya, ia akan bertindak adil tanpa dipengaruhi tekanan atau permintaan pihak tertentu atau kepentingan pribadi⁴.

Menurut Westra dalam Arifudin et al bahwa dalam menjalankan tugasnya sering terjadi *internal auditor* menghadapi situasi yang dilematis, yaitu di samping harus patuh pada pimpinan tempat bekerja juga harus menghadapi tuntutan masyarakat untuk memberikan laporan yang jujur (*fairness*) sehingga sering terjadi pelanggaran-pelanggaran etika. *Internal auditor* secara terus menerus berhadapan dengan dilema etika yang melibatkan pilihan yang antara nilai-nilai yang bertentangan. Dilema etika dalam *auditing*, misalnya dapat terjadi pimpinan bisa menekan *internal auditor* untuk mengambil tindakan yang bertentangan dengan standar pemeriksaan dan etika profesi.⁵

Dalam menghadapi tekanan-tekanan pada pelaksanaan tugasnya. Seorang *internal auditor* juga harus berpedoman pada etika yang telah ditetapkan oleh agamanya. Salah satu etika yang berdasarkan keagamaan adalah etika kerja Islam. Etika kerja Islam yang bersumber dari *Syari'ah* mendedikasikan kerja sebagai kebajikan. Etika kerja Islam menekankan kreatifitas kerja sebagai sumber kebahagiaan dan kesempurnaan dalam hidup. Kerja keras merupakan kebajikan, dan mereka yang bekerja keras lebih mungkin maju dalam kehidupan sebaliknya tidak bekerja keras merupakan sumber kegagalan dalam kehidupan (Ali) dalam Yousef⁶. Di samping kerja keras serta konsisten sesuai dengan tanggung jawabnya. Singkatnya etika kerja Islam menyatakan bahwa hidup tanpa kerja adalah tidak berarti dan melaksanakan aktifitas ekonomi adalah sebuah kewajiban. Nasr (1984) menegaskan bahwa etika kerja Islam patut mendapat penyelidikan yang serius karena merupakan hal yang ideal di mana seorang muslim mencoba untuk mewujudkan.

² Rahmi Desriani, "Persepsi akuntan Publik terhadap kode etik akuntan Indonesia". Tesis S-2, Program Pasca Sarjana UGM Yogyakarta, 1993, hal 17.

³ Khomsiyah dan Nur Indriantoro. "Pengaruh orientasi etika terhadap komitmen dan sensitivitas etika auditor pemerintah di DKI Jakarta" Simposium Nasional Akuntansu/i (SNA), 1997, hal 45-46.

⁴ Sihwahjoeni, "Persepsi Akuntan terhadap kode etik Akuntan", Thesis S-2, Program Pasca Sarjana, Universitas Gajah Mada Yogyakarta, 1997, hal 13.

⁵ Arifudin, Sri Anik, dan Yusni Wahyudin, "Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap hubungan antara Etika Kerja Islam dengan Sikap terhadap Perubahan Organisasi (Studi empiris terhadap dosen Akuntansi pada perguruan tinggi Islam Swasta di Malang dan Makasar)" SNA V Semarang, 2002, hal 57

⁶ Yousef, Darwish A., "Organizational Commitment as a Mediator of The Relationship between Islamic Work Ethics and Attitudes toward Organizational Change". Human Relations. Vol. 53 (4), 2000, hal, 513-537

Oleh karena itu penelitian ini berusaha untuk menganalisis bagaimana pengaruh agama Islam yang dianut oleh *internal auditor* bank dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan dimensi pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam etika kerja Islam, yang selanjutnya mempengaruhi perilakunya baik komitmennya terhadap profesi maupun komitmennya terhadap organisasi

Beberapa penelitian di barat mengenai etika kerja memfokuskan pada etika kerja Protestan. Kidron mengungkapkan bahwa etika kerja Protestan tersebut dikembangkan oleh Weber yang mengajukan hubungan kausal antara etika protestan dan pengembangan kapitalisme di masyarakat barat. Teori Weber tersebut menghubungkan kesuksesan dalam bisnis dengan kepercayaan agama⁷.

Terdapat perbedaan antara etika kerja Protestan dengan etika kerja Islam. Menurut Kidron dalam Yousef, pada etika kerja Protestan lebih menekankan peran aktif individu secara dinamis dan otonom dalam meraih keutamaan moral. Keutamaan moral di sini secara universal manusia sepakat sebagai suatu kebaikan hidup dunia. Sedangkan etika kerja Islam lebih berorientasi pada penyelamatan individu di dunia dan akherat berdasarkan doktrin agama. Maksudnya, bahwa kerja mempunyai etika yang harus selalu diikutsertakan didalamnya, oleh karena kerja merupakan bukti adanya iman dan parameter bagi pahala dan siksa.⁸

Mencermati perihal di atas perlu kiranya mengetahui pemahaman *internal auditor* terhadap permasalahan etika kerja, khususnya dimensi pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam etika kerja Islam pada saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku, yang selanjutnya mempengaruhi komitmennya baik komitmennya terhadap profesi maupun komitmennya terhadap organisasi

Alasan dilakukannya penelitian ini adalah karena *pertama*, bukti empiris pengaruh dimensi pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam etika kerja Islam terhadap komitmen (profesi dan organisasi) di Indonesia yang mayoritas penduduknya beragama Islam masih sangat terbatas. *Kedua*, menindaklanjuti rekomendasi Nasron⁹ dan Yousef (2000) untuk melakukan penelitian dengan menggunakan sampel yang berbeda dan pada kondisi dengan kultur yang berbeda guna memperkuat atau menyangkal temuan dari penelitiannya. *Ketiga*, penelitian tentang etika kerja Islam yang berdasarkan Al Qur'an Surat Al Baqarah ayat 282 di Indonesia belum pernah dilakukan sebelumnya, sehingga akan memperkaya literatur akuntansi keperilakuan

Penelitian ini menguji (1) bagaimana pengaruh dimensi pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam etika kerja Islam terhadap komitmen profesi (2) bagaimana pengaruh dimensi pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi (3) bagaimana pengaruh dimensi pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi melalui komitmen profesi.

TELAAH TEORITIS DAN HIPOTESIS

Karl Bath mengungkapkan dalam Madjid Etika (*ethos*) adalah sebanding dengan moral (*mos*), di mana keduanya merupakan filsafat tentang adat kebiasaan (*sitten*). Sehingga secara umum etika kerja atau moral adalah filsafat, ilmu atau disiplin tentang tingkah laku manusia atau tindakan manusia. Dengan demikian persepsi umum secara sederhana atas pengertian etika hanya dianggap sebagai pernyataan benar atau salah serta baik atau buruk.¹⁰

⁷ Ibid.

⁸ Ibid,

⁹ Nasron Alfianto., *Pengaruh Etika Kerja Akuntan terhadap Komitmen Profesi dan Komitmen Organisasi*. Tesis Program Pasca Sarjana Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro 2002, hal 147-48.

¹⁰ Nurcholis Madjid. 1992. "Ajaran Nilai Etis dalam Kitab Suci dan Relevansinya bagi Kehidupan Modern". *Dalam Islam doktrin dan Peradaban : Sebuah Telaah Kritis tentang Masalah Keimanan, Kemanusiaan dan Kemodernan*. Yayasan Wakaf Paramadina. Jakarta, 1992, hal 56.

Burhanudin mengungkapkan bahwa Etika Islam bersumber pada firman Allah SWT yang autentik, yaitu Al Qur'an, Hadits yang merupakan contoh-contoh dari kehidupan Nabi Muhammad SAW, Ijma dan Qiyas. Bahwa hukum dan ketetapan etika itu dapat dijadikan pegangan dan pedoman hidup, itu hanya dapat diperoleh pada dasar-dasar moral yang ditetapkan oleh Allah SWT.¹¹

Menurut Triyuwono, bahwa tujuan organisasi menurut Islam adalah menyebarkan rahmat pada semua makhluk. Tujuan itu secara normatif berasal dari keyakinan Islam dan misi hidup sejati manusia. Tujuan itu, pada hakekatnya bersifat transedental karena tujuan itu tidak hanya terbatas pada kehidupan dunia individu, tetapi pada kehidupan sesudah dunia ini (*akherat*). Dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan peraturan etik untuk memastikan bahwa upaya yang merealisasikan baik tujuan utama maupun tujuan operatif adalah di jalan yang benar.¹²

Diungkapkan juga oleh Triyuwono¹³, bahwa etika itu terekspresikan dalam bentuk *syari'ah*, yang terdiri dari *Al Qur'an, Hadist, Ijma dan Qiyas*. Etika merupakan sistem hukum dan moralitas yang komprehensif dan meliputi seluruh wilayah kehidupan manusia. Didasarkan pada sifat keadilan, etika *syari'ah* bagi umat Islam berfungsi sebagai sumber serangkaian kriteria-kriteria untuk membedakan mana yang benar (*haq*) dan mana yang buruk (*batil*).

Di dalam penelitian ini dimensi etika kerja Islam menggunakan 3 konstruk yang berpedoman pada surat Al Baqarah ayat 282 yang merupakan landasan kerja bagi auditor Islam yaitu pertanggungjawaban, keadilan, kebenaran.¹⁴ Menurut Cohen *et.al.* (1980)¹⁵, setiap tindakan individu pertama-tama ditentukan oleh kebutuhannya. Kebutuhan-kebutuhan tersebut, setelah berinteraksi dengan pengalaman-pengalaman pribadi dan sistem nilai individu, akan menentukan harapan-harapan atau tujuan-tujuan dalam setiap perilakunya, sebelum akhirnya individu tersebut menentukan tindakan apa yang akan dilakukan.

Komitmen profesi diartikan sebagai intensitas identifikasi dan keterlibatan kerja individu dengan profesi tertentu. Identifikasi ini membutuhkan beberapa tingkat kesepakatan dengan tujuan dan nilai profesi termasuk nilai moral dan etika (Mowday *et.al.*, 1982). Menurut Aranya dan Ferris, komitmen juga didefinisikan dalam literatur akuntansi sebagai berikut: (1) Suatu keyakinan dan penerimaan tujuan dan nilai suatu profesi, (2) Kemauan untuk memainkan upaya tertentu atas nama profesi, (3) Gairah untuk mempertahankan keanggotaan pada suatu profesi.¹⁶

Ponemon (1992) dalam Harsanti menyatakan bahwa komitmen profesi bisa dihasilkan dari proses akulturasi dan asimilasi pada saat masuk dan memilih untuk tetap dalam profesi yang bersangkutan dan juga menyimpulkan bahwa perilaku etik auditor berhubungan dengan tingginya komitmen auditor pada profesi. Dalam hal menjalankan profesi akan ada pertanggungjawaban tidak hanya pada pimpinan tetapi juga bertanggungjawab pada Allah, karena manusia hanya sekedar hamba-Nya dengan tujuan untuk mewujudkan keadilan sosio ekonomi di dunia dan di akherat.¹⁷

¹¹ Ibid.

¹² Iwan Triyuwono., *Organisasi dan Akuntansi Syari'ah*. LKIS. Yogyakarta, 2000, hal 36.

¹³ Ibid

¹⁴ Muhammad dan R. Lukman Fauroni. 2002. *Visi Al Qur'an tentang Etika dan Bisnis* Penerbit Salemba Diniyah. Jakarta.

¹⁵ Cohen, Aaron. 1999. *Realtionship Among Five Forms of Commitment an Empirical Assessment*, "Journal of Organizational Behavioral". Vol. 20, hal 283-308

¹⁶ Aranya, N., and KR Ferris. 1984. " *Reexamination of Accountan Organizational Profesional Conflict* ". The Accounting Review. Vol. 59 No. 1, 1984, hal 1-12.

¹⁷ Ponny Harsanti. " *Studi Empiris tentang faktor-faktor yang mempengaruhi sensitivitas etika akuntan publik di Indonesia* ", Thesis S-2, Program Pasca Sarjana, UNDIP Semarang, 2001, hal 23-25.

Dengan demikian rumusan hipotesis untuk menguji pengaruh dimensi pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam etika kerja Islam dengan komitmen profesi adalah sebagai berikut:

H1 : Dimensi pertanggung jawaban dalam etika kerja Islam mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen profesi

H2 : Dimensi Keadilan dalam etika kerja Islam mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen profesi

H3 : Dimensi Kebenaran dalam etika kerja Islam mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen profesi

Menurut Mowday, Porter dan Steers (1982) dalam Mas'ud¹⁸, komitmen didefinisikan sebagai 1) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi, 2) kemauan untuk berusaha dengan semangat yang tinggi (kerja keras) demi organisasi, 3) kepercayaan, penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Penelitian yang dikaitkan dengan etika dilaporkan Ludigdo dan Machfoedz bahwa tidak ada perbedaan persepsi terhadap etika bisnis yang signifikan antara akuntan pendidik, akuntan publik, dan akuntan pendidik sekaligus akuntan publik. Akuntan publik cenderung mempunyai persepsi yang paling baik dibandingkan yang lainnya. Orientasi etis auditor diketahui Shaub *et.al.*, (1993) mempengaruhi tidak hanya sensitivitas etisnya, tetapi juga komitmen yang lebih tinggi tidak menghasilkan auditor yang sensitif secara etis.¹⁹

Diungkapkan Yousef, bahwa Oliver menemukan etika kerja mempunyai hubungan signifikan dengan komitmen organisasi; Skas *et.al.*, (1996) menemukan bahwa keyakinan dalam etika kerja berhubungan langsung dengan komitmen organisasi, Putt *et.al.*, (1989) melaporkan bahwa etika kerja intrinsik lebih erat hubungannya dengan komitmen organisasi dibandingkan etika kerja pengukur global (*global measure*), atau ekstrinsik etika kerja; Morrow dan Mc Elroy menegaskan bahwa terdapat hubungan yang positif antara etika kerja dengan komitmen organisasi.²⁰

Dalam kehidupan berorganisasi dituntut adanya komitmen dari anggota-anggotanya. Islam mengatakan bahwa dalam setiap tindakan yang dilakukan oleh manusia akan diminta pertanggungjawaban baik di dunia maupun di akherat. Dengan demikian hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut,

H4 : Dimensi Pertanggungjawaban dalam etika kerja Islam mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi

H5 : Dimensi Keadilan dalam etika kerja Islam mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi

H6 : Dimensi Kebenaran dalam etika kerja Islam mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi

Menurut Fuad Mas'ud²¹, komitmen biasanya digunakan untuk menunjukkan ketaatan seseorang atau perasaan senang terhadap suatu obyek, orang lain, kelompok orang, cita-cita, kewajiban atau perkara atau tujuan. Lebih jauh dikatakan bahwa komitmen merupakan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan proses yang terus menerus dimana karyawan akan menunjukkan dan mengekspresikan “perhatian atau hal-hal yang dinilai penting” mereka terhadap organisasi

¹⁸ Fuad Mas'ud., *40 Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang, 2002 hal 37.

¹⁹ Ludigdo, Unti dan Mas'ud Machfoedz. “Persepsi Akuntan dan Mahasiswa terhadap Etika Bisnis”. *Journal Riset Akuntansi Indonesia*. IAI. Vol. 2 No. 1 Januari.1999, hal. 1-19.

²⁰ Ibid

²¹ Ibid

Organisasi mempunyai tujuan yang serupa dengan tujuan profesi, konsekuensinya *internal auditor* yang menerapkan etika kerja dengan benar akan lebih berkomitmen pada tujuan dan standar yang ditetapkan organisasi (Shaub *et.al*,1993). Hal ini didukung oleh pernyataan Khomsiyah dan Indriantoro, bahwa auditor yang idealis yang benar-benar-benar memahami aturan, norma dan nilai-nilai etika sekaligus menjalankan dengan baik cenderung akan bersedia mempertahankan standar ideal etika profesi dan organisasi, sehingga akan lebih mudah berkomitmen pada profesi dan organisasinya.²²

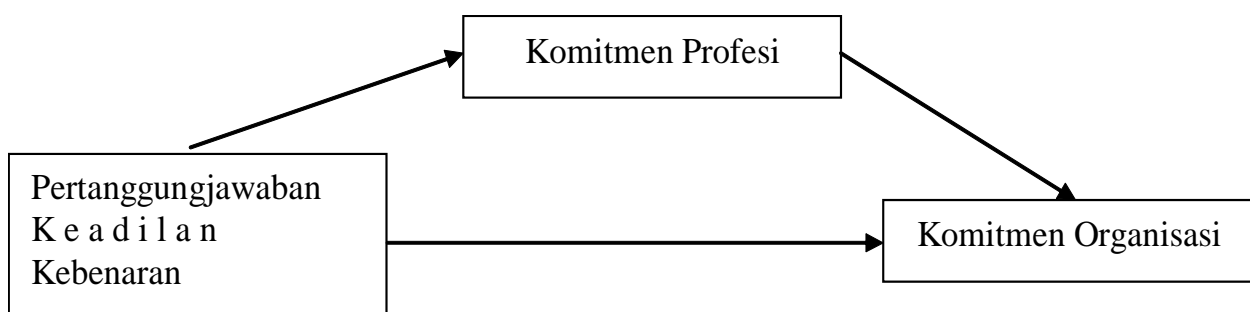
Islam memerintahkan kita untuk menyampaikan *amanah* (kepercayaan) yang diberikan oleh orang lain agar kita menjaganya dengan sebaik-baiknya. Hal ini sesuai dengan perintah Allah SWT. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

H7 : Dimensi Pertanggungjawaban dalam etika kerja Islam mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi melalui komitmen profesi

H8 : Dimensi Keadilan dalam etika kerja Islam mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi melalui komitmen profesi

H9 : Dimensi Kebenaran dalam etika kerja Islam mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi melalui komitmen profesi

Dari telaah teoritis yang mengembangkan hipotesis di muka, maka kerangka pemikiran teoritisnya dapat dijelaskan pada gambar 1 sebagai berikut,



Sumber : diadopsi dari Imam Ghozali (2001), Nasron (2002)

Gambar1 Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Jenis data dalam penelitian ini adalah data subyek, yaitu jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (*responden*)²³. Sedangkan sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli.²⁴

Populasi dari penelitian ini adalah *internal auditor* yang bekerja di Perbankan di wilayah Jawa Tengah. Alasan penentuan *internal Auditor* yang bekerja di Perbankan di Jawa Tengah adalah *pertama*, lembaga perbankan mempunyai intensitas aktifitas lebih tinggi dibandingkan dengan lembaga / organisasi lain. *Kedua*, semakin tinggi intensitas aktifitas *internal auditor* dalam

²² Khomsiyah dan Nur Indriantoro. 1997. "Pengaruh orientasi etika terhadap komitmen dan sensitivitas etika auditor pemerintah di DKI Jakarta" Simposium Nasional Akuntansu\i (SNA) I, 1997, hal 56-60.

²³ Nur Indriantoro, dan Bambang Supomo.1999. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi Pertama BPFE. Yogyakarta, 1999, hal 60-61.

²⁴ *Ibid*

melaksanakan tugasnya, maka semakin berhubungan dengan pelaksanaan etika kerja (khususnya etika kerja Islam) dan semakin tinggi pula peluang pelanggaran etika kerja Islam.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data penelitian ini dikumpulkan dengan cara mengantarkan langsung ke alamat responden, demikian pula pengembaliannya dijemput sendiri ke alamat responden sesuai dengan janji yaitu perbankan yang ada di wilayah Jawa Tengah dan harus di isi langsung oleh para *internal auditor* bank. Responden diharapkan mengembalikan kembali kuesioner ini kepada peneliti dalam waktu yang telah ditentukan.

Etika kerja Islam tersebut dijabarkan menjadi 3 dimensi sesuai dengan pengertian dari surat Al Baqarah ayat 282 yang merupakan prinsip dasar akuntansi menurut Islam yaitu pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran. Untuk mengukur variabel dimensi pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam etika kerja Islam ini diukur dengan menggunakan versi singkat instrumen Ali (1988) yang telah dimodifikasi untuk keperluan penelitian ini. Instrumen versi singkat ini terdiri dari 6 item untuk etika kerja Islam dimensi pertanggungjawaban, 4 item untuk etika kerja Islam dimensi keadilan, dan 4 item untuk etika kerja Islam dimensi kebenaran. Instrumen ini menggunakan skala *Likert 7* poin. Konsistensi internal (*cronbach alpha*) dalam penelitian ini adalah 0,76 yang di uji dengan menggunakan 117 manajer sebagai sampel di Uni Emirat Arab, dimana *cronbach alpha* mencapai 0,89 (Yousef, 2000)²⁵.

Komitmen profesi di ukur dengan menggunakan 6 item skala komitmen profesi yang digunakan Aranya (1984)²⁶ yang telah dimodifikasi untuk keperluan penelitian ini. Instrumen ini menggunakan skala *Likert 7* poin, Pengukuran komitmen profesi merepresentasikan individu pada etika profesi yang harus ditaati di samping etika keagamaan. Konsistensi internal (*cronbach alpha*) dalam penelitian ini adalah 0,82. Komitmen organisasi diukur dengan menggunakan 6 item skala komitmen profesi yang digunakan Aranya (1984)²⁷ yang telah dimodifikasi untuk keperluan penelitian ini. Instrumen ini menggunakan skala *Likert 7* poin. Pengukuran komitmen organisasi merepresentasikan loyalitas di mana individu secara psikologis mengidentifikasi komitmennya pada organisasi tempat kerjanya. Konsistensi internal (*cronbach alpha*) dalam penelitian ini sebesar 0,96

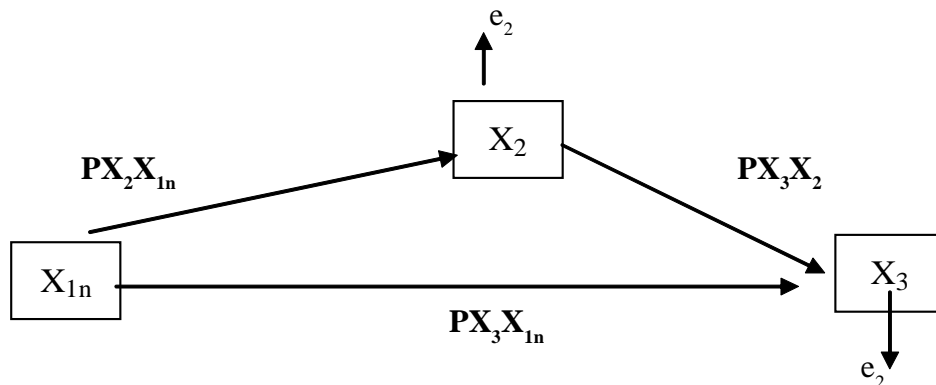
Uji kausalitas menurut Hair *et.al.* (1996) kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat di evaluasi melalui uji reliabilitas dan validitas. Uji tersebut masing-masing untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen. Ada 2 prosedur yang dilakukan untuk mengukur reliabilitas dan validitas data, yaitu: (1) Uji konsistensi internal dengan koefisien *Cronbach Alpha*, (2) Uji validitas konstruk dengan cara mengkorelasikan antara skor masing-masing item dan skor totalnya. Uji Asumsi Klasik yang dilakukan antara lain : uji Multikolinearitas dengan tujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Deteksi terhadap ada tidaknya multikolinearitas yaitu dengan menganalisis matriks korelasi variabel-variabel bebas, dapat juga dilihat dengan pada nilai *tolerance* serta nilai *variance inflation factor* (VIF). Uji Autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara *disturbance term* dengan memperhatikan nilai *Durbin Watson* (*dw*) pada analisis regresi. Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan struktur jalur dijelaskan pada gambar 2. sebagai berikut :

²⁵ *Ibid*

²⁶ Aranya, N., and KR Ferris. 1984. " *Reexamination of Accountan Organizational Professional Conflict* ". The Accounting Review. Vol. 59 No. 1 hal. 1-12.

²⁷ *Ibid*



Sumber : diadopsi dari Imam Ghozali (2001), Nasron (2002)²⁸

Gambar 2 Struktur Diagram Path

Persamaan regresinya sebagai berikut,

$$X_2 = b_1 X_{1n} + e_1 \dots\dots\dots (1)$$

$$X_3 = b_1 X_{1n} + b_2 X_2 + e_2 \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan :

X_{1n} : Dimensi Pertanggungjawaban, Keadilan dan Kebenaran dalam etika kerja Islam

X_2 : Komitmen Profesi

X_3 : Komitmen Organisasi

b_1, b_2 : intercept

e_1 : residual atas komitmen profesi

e_2 : residual atas komitmen organisasi

PEMBAHASAN

Penyajian statistik deskriptif bertujuan agar dapat dilihat profil dari data penelitian tersebut dan hubungan yang ada antar variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut. Statistik deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Statistik deskriptif pertama adalah jenis kelamin, yang dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah	Prosentase
Jenis Kelamin		
Pria	60,0	63,2
Wanita	35,0	36,8
Total	95,0	100,0

Sumber: data penelitian diolah

Jenis kelamin yang paling banyak adalah laki-laki yaitu sebesar 60 orang atau 63,2 % dan jenis kelamin perempuan sebanyak 35 orang atau 36,8%. Statistik deskriptif kedua adalah pendidikan responden, yang dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut,

Tabel 2. Responden Berdasarkan Pendidikan

Keterangan	Jumlah	Prosentase
Pendidikan		
S 1	50,0	76,8
S 2	22,0	23,2
Total	95,0	100,0

Sumber: data penelitian diolah

Dari tabel 2 terlihat bahwa sebagian besar responden berpendidikan S1 sebanyak 73 orang atau 76,8% kemudian S2 sebanyak 22 orang atau 23,2%. Sedangkan Uji Kualitas Data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Ada dua prosedur yang digunakan untuk mengukur validitas dan reliabilitas data, yaitu (1) uji validitas dengan melihat koefisien korelasi (pearson) antara butir-butir pertanyaan dengan skor jawaban, Imam Ghozali (2000)²⁹, (2) uji reliabilitas dengan melihat koefisien (cronbach alpha). Nilai reliabilitas dilihat dari cronbach alpha masing-masing instrumen penelitian (e'' 0,60 dianggap reliabel) sebagaimana yang disyaratkan oleh Nunally (1968), sedangkan nilai validitas dilihat dari *Coeficient Pearson corelation* masing-masing instrumen penelitian. Secara ringkas hasil uji kualitas instrumen terdapat dalam tabel 3 berikut

Tabel 3, Uji Reliabilitas Data

Variabel	Item	Cronbach Alpha	Keputusan
DimensiPertanggungjawaban	X11.1 s/d X11.5	0,742	Reliabel
Dimensi Keadilam	X12.1 s/d X12.4	0,723	Reliabel
Dimensi Kebenaran	X13.1 s/d X13.4	0,629	Reliabel
Komitmen Profesi	X2.1 s/d X2.6	0,834	Reliabel
Komitmen Organisasi	X3.1 s/d X3.5	0,869	Reliabel

Sumber: data penelitian diolah

Dari tabel 3 diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha e''* 0,60 berarti bahwa dimensi pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam etika kerja Islam, komitmen profesi dan komitmen organisasi adalah reliabel. Adapun uji validitas data dapat dijelaskan pada tabel 4

Tabel 4. Uji Validitas Data

Variabel	Item	Nilai <i>Pearson Corelation</i>	Keterangan
Pertanggungjawaban (X11)	X11.1	0,88**	Valid
	X11.2	0,36**	Valid
	X11.3	0,74**	Valid
	X11.4	0,89**	Valid
	X11.5	0,49**	Valid
Keadilan (X12)	X12.1	0,91**	Valid
	X12.2	0,65**	Valid
	X12.3	0,52**	Valid
	X12.4	0,82**	Valid
Kebenaran X(13)	X13.1	0,84**	Valid
	X13.2	0,27**	Valid
	X13.3	0,70**	Valid
	X13.4	0,79**	Valid
Komitmen Profesi X(2)	X2.1	0,95**	Valid
	X2.2	0,95**	Valid
	X3.3	0,35**	Valid
	X3.4	0,63**	Valid
	X3.5	0,35**	Valid
	X3.6	0,93**	Valid

²⁸ Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, BP Undip Semarang, 2001, hal 26-35.

Komitmen	X3.1	0,33**	Valid
Organisasi	X3.2	0,32**	Valid
X(3)	X3.3	0,11**	Valid
	X3.4	0,35**	Valid
	X3.5	0,44**	Valid
	X3.5	0,54**	Valid

** Signifikan pada level 0,001

Sumber: data penelitian diolah

Sedangkan uji asumsi klasik diantaranya yaitu : Uji Heteroskedastisitas dimana untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dilakukan uji Glejser dengan melihat tingkat signifikansi dari hasil regresi nilai absolut residual sebagai variabel terikat dengan variabel dimensi pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam etika kerja Islam. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat juga dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada grafik plot (scatterplot) antara nilai prediksi variabel terkait (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Berikut ini disajikan grafik scatterplot masing-masing persamaan regresi dapat dijelaskan pada tabel 5.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas – Glejser

Variabel	Koefisien	Standar Error	T – Ratio	t-value
Konstanta	1,052	0,567	1,856	0,067
Pertanggungjawaban	0,023	0,043	0,715	0,476
Keadilan	0,029	0,051	-1,950	0,054
Kebenaran	0,026	-0,056	1,144	0,256

Sumber : data penelitian diolah

Hasil regresi menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel bebas yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat nilai absolut *residual*, $p > 0,05$. Untuk itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai sebagai alat prediksi

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (Imam Ghazali, 2001)³⁰. Deteksi terhadap ada tidaknya multikolinearitas yaitu dengan menganalisis matriks korelasi variabel-variabel bebas, dapat juga dengan melihat pada nilai *tolerance* serta nilai *variance inflation factor* (VIF). Berdasarkan matriks korelasi antar variabel-variabel bebas menunjukkan koefisien antar variabel relatif rendah, korelasi tertinggi hanya terjadi pada variabel dimensi keadilan dalam etika kerja Islam dengan dimensi kebenaran dalam etika kerja Islam yaitu 0,568 atau sekitar 56,8% tetapi masih dalam batas toleransi. Indikasi adanya multikolinearitas jika terjadi korelasi antar variabel bebas yang cukup tinggi, umumnya di atas 0,90 (Imam Ghazali, 2000).

Hasil perhitungan nilai toleransinya juga menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 10% yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 95%. Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) mempunyai persamaan : $VIF = 1 / Tolerance$. Dari hasil output SPSS 10.00 dapat diketahui bahwa nilai VIF tertinggi sebesar 5,901 yaitu variabel pertanggungjawaban dalam etika kerja Islam.

²⁹ *Ibid*

³⁰ *Ibid*

Uji Autokorelasi digunakan untuk menguji asumsi klasik regresi berkaitan dengan adanya autokorelasi yaitu dengan *Durbin Watson* (DW) yaitu dengan membandingkan nilai DW statistik dengan DW tabel. Apabila nilai DW statistik terletak pada daerah *no autocorrelation* berarti telah memenuhi asumsi klasik regresi.

Untuk mengetahui posisi tersebut terlebih dahulu dilakukan perhitungan untuk menentukan nilai *durbin watson* dengan rumus : $4 - d_u$ dan $4 - d_l$ dimana : k = jumlah parameter yang ada pada model kecuali intercept, n = jumlah sampel

Untuk mencari nilai d_u dan d_l dilakukan dengan melihat tabel DW dengan $k = 3$ dan $n = 95$ sehingga diperoleh $d_l = 1,60$ dan $d_u = 1,73$ sehingga diperoleh nilai $4 - d_l = 2,40$ dan $4 - d_u = 2,27$. Sedangkan nilai DW statistik sebesar 2,026 berada di daerah *no autocorelation*.

Berdasarkan hasil analisis regresi untuk melihat pengaruh secara langsung dimensi pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam etika kerja Islam terhadap komitmen profesi menunjukkan bahwa nilai adjusted $R^2 = 0,872$ hal ini berarti hanya 87,2% variabel dimensi pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam etika kerja Islam dapat dijelaskan oleh variabel komitmen profesi dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Hasil Regresi Hipotesis 1,2,3

Variabel	Nilai Koefisien	Standard error	t-value	P
Pertanggungjawaban	0,322	0,101	4,138	0,000
Keadilan	0,416	0,122	4,649	0,000
Kebenaran	0,242	0,134	2,932	0,000
$R^2 = 0,876$ $F = 214,725$ $p = 0,000$ $N = 95$				

Sumber: data penelitian diolah

Hasil analisis regresi pada Hipotesis 1,2,3 menunjukkan koefisien pada persamaan regresi tersebut adalah signifikan, yang berarti bahwa variabel komitmen profesi mempengaruhi variabel dimensi pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam etika kerja Islam. Koefisien regresi variabel dimensi pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam etika kerja Islam masing-masing sebesar 0.322, 0.416, 0.242 dan signifikansi p sebesar 0,000 ($p < 0,005$), nilai F sebesar 214,725 signifikan pada 0,000

Dimensi pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam etika kerja Islam mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil analisis regresi untuk melihat pengaruh secara langsung dimensi pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi menunjukkan bahwa nilai adjusted $R^2 = 0,965$ hal ini berarti hanya 96,5% variabel dimensi pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam etika kerja Islam dapat dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi dapat dilihat lihat pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Regresi Hipotesis 3,4,5

Variabel	Nilai Koefisien	Standard error	t-value	P
Pertanggungjawaban	0,412	0,059	9,302	0,000
Keadilan	0,153	0,072	2,945	0,004
Kebenaran	0,100	0,074	2,222	0,029
$R^2 = 0,967$ $F = 654,047$ $p = 0,000$ $N = 95$				

Sumber: data penelitian diolah

Hasil analisis regresi pada hipotesis 4,5 dan 6 menunjukkan koefisien pada persamaan regresi tersebut adalah signifikan, yang berarti bahwa variabel komitmen organisasi mempengaruhi variabel dimensi pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam etika kerja Islam. Koefisien regresi variabel dimensi pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam etika kerja Islam masing-masing sebesar 0,412, 0,153 dan 0,100 dan signifikansi p sebesar 0,000, 0,004 dan 0,029 ($p < 0,05$), nilai F sebesar 654,047 signifikan pada 0,000

Dimensi pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam etika kerja Islam mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi melalui komitmen profesi. Hipotesis 7, 8 dan 9 yang menyatakan bahwa dimensi pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam etika kerja Islam mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi melalui komitmen profesi dengan nilai koefisien path masing-masing $p=0,412$, $p = 0,153$ dan $p = 0,029$ ($p < 0,05$) adalah signifikan. Dengan demikian hipotesis 7,8 dan 9 yang menyatakan dimensi pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam etika kerja Islam mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi melalui komitmen profesi dapat diterima

Pengaruh Dimensi Pertanggungjawaban, Keadilan dan Kebenaran dalam Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Profesi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara dimensi pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam etika kerja Islam terhadap komitmen profesi ternyata sepenuhnya terbukti. Dari analisis regresi menunjukkan adanya pengaruh yang positif signifikan antara dimensi pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam etika kerja Islam dengan komitmen profesi dengan tingkat signifikansi dibawah 0,05 ($p = 0,000$), ini menunjukkan hipotesis 1,2 dan 3 diterima, artinya bahwa dimensi pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap komitmen profesi. Dengan demikian berarti semakin tinggi pemahaman tentang pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran seperti yang ditunjukkan dalam surat Al Baqarah ayat 282 bagi seorang *internal auditor* muslim akan sangat mempengaruhi perilaku komitmen profesinya, sebab seorang *internal auditor* yang semakin memahami norma atau aturan yang berlaku terutama yang berasal dari agama yang diyakininya (dalam hal ini Islam) akan benar-benar melakukan tugas dan fungsinya sebagai seorang *internal auditor*, dan selanjutnya mempengaruhi komitmennya terhadap profesi *internal auditor*. Dengan kata lain semakin tinggi pelaksanaan kode etik dan pemahaman tentang dimensi pertanggungjawaban dalam etika kerja Islam secara menyeluruh mencerminkan adanya adanya komitmen terhadap profesi *internal auditor* yang semakin tinggi pula. Hal ini sesuai dengan penelitian Finn et. al (1988) dalam Harsanti (2001)³¹, Nasron (2002) menemukan bahwa akuntan yang bersedia mempertahankan standar ideal profesi akan menunjukkan tingkat komitmen profesi yang tinggi. Kebebasan tanpa batas adalah sesuatu hal yang mustahil dilakukan oleh manusia karena tidak menuntut adanya pertanggungjawaban dan akuntabilitas. Untuk memenuhi tuntutan keadilan dan kebenaran, manusia perlu mempertanggungjawabkan perbuatannya.

Pengaruh Dimensi Pertanggungjawaban, Keadilan dan Kebenaran dalam Etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi. Pengujian terhadap hipotesis 4,5 dan 6 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara dimensi pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi ternyata sepenuhnya terbukti, hal ini dapat dilihat dari hasil analisis regresi masing-masing variabel yang menunjukkan hasil sesuai pada tingkat signifikansinya.

³¹ Nasron Alfianto., *Pengaruh Etika Kerja Akuntan terhadap Komitmen Profesi dan Komitmen Organisasi*. Tesis Program Pasca Sarjana Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro 2002, hal 36-43.

Dari hasil di atas menunjukkan adanya pengaruh yang positif signifikan dimensi pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi dengan tingkat signifikansi dibawah 0,05 ($p = 0,000$), ini menunjukkan hipotesis 4,5 dan 6 diterima, artinya dimensi pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian berarti bahwa semakin tinggi pemahaman tentang dimensi pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam etika kerja Islam seorang *internal auditor* akan sangat mempengaruhi perilaku komitmen organisasinya, sebab seorang *internal auditor* yang semakin memahami norma dan aturan yang berlaku dalam hal ini kode etik IAI dan kemudian menunjukkan nilai keikutsertaan yang kuat secara relatif akan mempengaruhi komitmen organisasi yang tinggi. Oliver (1990) dalam Yousef (2000), Astri (2003), dan Nasron (2000)

Pengaruh Dimensi Pertanggungjawaban, Keadilan dan Kebenaran dalam Etika kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi melalui Komitmen Profesi. Pengujian terhadap hipotesis 7,8 dan 9 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dimensi pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi melalui komitmen profesi sepenuhnya terbukti, hal ini bisa dilihat dari hasil output SPSS 10.0 dengan analisis regresi masing-masing variabel yang menunjukkan hasil sesuai pada tingkat signifikansinya.

Dari hasil di atas menunjukkan adanya pengaruh yang positif signifikan antara dimensi pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam etika kerja Islam dengan komitmen organisasi melalui komitmen profesi. Dengan demikian bahwa *internal auditor* yang idealis yang benar-benar memahami aturan norma dan nilai-nilai etika kerja Islam dengan berbagai dimensinya sekaligus menjalankan dengan baik cenderung akan bersedia mempertahankan etika profesi dan organisasi, sehingga akan lebih mudah berkomitmen pada profesi dan organisasinya. Hasil ini konsisten dengan penelitian Shaub et al (1993), Khomsiyah & Indriantoro (1998)³², Harsanti (2001) dan Nasron (2002)³³

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data yang terkumpul dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum etika kerja kerja Islam dengan menggunakan instrumen yang terdapat dalam Al Qur'an surat Al Baqarah ayat 282 yaitu pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran berpengaruh positif terhadap komitmen profesinya dengan tingkat signifikansi probabilitasnya ($p = 0,000$) dibawah 0,05 dan juga berpengaruh terhadap positif komitmen organisasi dengan tingkat signifikansi probabilitasnya ($p = 0,000$) dibawah 0,05. Demikian juga halnya dengan pengaruh antara dimensi pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi melalui komitmen profesi menunjukkan adanya pengaruh yang positif signifikansi probabilitasnya ($p = 0,000$) dibawah 0,05.

Hasil penelitian ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa *internal auditor* bank yang semakin memahami norma atau aturan yang berlaku dalam hal ini baik kode etik maupun dimensi pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam etika kerja Islam yang bersumber pada syariah akan benar-benar melakukan tugas dan fungsinya sebagai seorang *internal auditor*, dan selanjutnya mempengaruhi komitmennya terhadap profesinya sebagai seorang *internal auditor* dan komitmennya terhadap organisasi. Dengan kata lain semakin tinggi pelaksanaan kode etik dan dimensi

³²*Ibid*

³³*Ibid*

pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam etika kerja Islam secara menyeluruh mencerminkan semakin tinggi pula adanya komitmen profesi *internal auditor* dan juga komitmennya terhadap organisasi.

Keterbatasan dalam Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan-keterbatasan yang mungkin dapat menimbulkan gangguan terhadap hasil penelitian yang perlu dipertimbangkan. (1) cakupan penelitian ini dibatasi oleh ukuran sampel, hanya *internal auditor* bank yang ada di Jawa Tengah sebagai rerangka sampling akan mempengaruhi hasil penelitian, dan bahkan mungkin kurang dapat digeneralisir. Penelitian yang sama dengan menggunakan populasi yang lebih besar atau dengan menggunakan organisasi publik yang lain mungkin akan menunjukkan hasil berbeda. (2) pengukuran sikap skala *likert* yang disampaikan secara tertulis melalui kuesioner mungkin juga menghasilkan respon bias dan mempengaruhi validitas internal.

DAFTAR PUSTAKA

- Afzalurahman. 1995. *Muhammad Sebagai Seorang Pedagang*. Penerbit Yayasan Swarna Bhumi, Jakarta
- Ali, Abbas. 1996. “*Organizational Development in the Arab World*”. *Journal of Management*. Vol. 15(5) : hal. 4 – 22
- Ali, Abbas., 1998. “*Scaling an Islamic Work Ethic*”. *The Journal of Social Psychology*. Vol. 128 (5) : hal. 575 – 583.
- Aranya, N., and KR Ferris. 1984. “*Reexamination of Accountant Organizational Professional Conflict* “. *The Accounting Review*. Vol. 59 No. 1 hal. 1-12
- Arifudin, Sri Anik, dan Yusni Wahyudin. 2002. “*Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap hubungan antara Etika Kerja Islam dengan Sikap terhadap Perubahan Organisasi (Studi empiris terhadap dosen Akuntansi pada perguruan tinggi Islam Swasta di Malang dan Makasar)* “ *SNA V Semarang*
- Astri Fitria. 2003. “*Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap Akuntan dalam Perubahan Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening* “. Thesis S-2 Program Pasca Sarjana, Universitas Diponegoro Semarang (tidak dipublikasikan)
- Burhanudin Salam. 1997. “*Etika Sosial, Asas Moral dalam Kehidupan Manusia*”, Edisi Pertama, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta
- Cohen, Aaron. 1999. *Realtionship Among Five Forms of Commitment an Empirical Assessment*, “*Journal of Organizational Behavioral*”. Vol. 20, hal 283-308
- Cooper, Donald R. And C. Willian Emory. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Jilid I. Edisi Kelima. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Fuad Mas’ud. 2002. *40 Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang
- Hackett. Rick D., Peter Bycio, and Peter A. Housdorf. 1994. “*Further Assessments of Meyer and Allen’s (1991) Three Component Model of Organizational Commitment*”. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 79 No. 1 hal. 15-33
- Hansen, Don R. And Mowen, Maryanne M. Mowen. 1999. “*Akuntansi Manajemen*”. Jilid I. Edisi keempat. Penerbit Erlangga, Jakarta
- Imam Ghozali. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, BP Undip Semarang
- Iwan Triyuwono. 2000. *Organisasi dan Akuntansi Syari’ah*. LKIS. Yogyakarta
- Jan Hoesada. 1997 “*Etika Bisnis dan Profesi di era Globalisasi* “. *Media Akuntansi*. No. 21. hal. 5-7
- Kerlinger, F.H. 1990. *Asas-asas Penelitian Behavior*. Edisi 3. Gajah Mada University Press. Yogyakarta
- Ketchand, Alice A. And Jerry R. Strawser. 1998. “*The Exitence of Multiple Measures of Organizational Commitment and Experience Related Difference in a Public Accounting Setting*”. *Behavioral Research in Accounting*. Vol. 10 pp: 109 –137
- Khomsiyah dan Nur Indriantoro. 1997. “*Pengaruh orientasi etika terhadap komitmen dan sensitivitas etika auditor pemerintah di DKI Jakarta*” Simposium Nasional Akuntansi\i (SNA) I
- Knoop, Robert. 1995. “*Relationship Among Job Involvement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment for Nurse*”. *The Journal of Psychology*. 129 (6) hal : 643 – 649
- Ludigdo, Unti dan Mas’ud Machfoedz. 1999. “*Persepsi Akuntan dan Mahasiswa terhadap Etika Bisnis*”. *Journal Riset Akuntansi Indonesia*. IAI. Vol. 2 No. 1 Januari. hal. 1-19

Meyer, John P., Nathalie J. Allen, and Chaterine A. Smith. 1993. “*Commitment to Organizations and Occupation : Extension and Test of Three Component Conceptualization*”. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 78. No. 4. hal. 538-551.

Muhammad dan R. Lukman Fauroni. 2002. *Visi Al Qur'an tentang Etika dan Bisnis* Penerbit Salemba Diniyah. Jakarta

Nasron Alfianto.,2002. *Pengaruh Etika Kerja Akuntan terhadap Komitmen Profesi dan Komitmen Organisasi*. Tesis Program Pasca Sarjana Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro (tidak dipublikasikan)

Nur Indriantoro, dan Bambang Supomo.1999. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi Pertama BPFE. Yogyakarta

Nurcholis Madjid. 1992. “*Ajaran Nilai Etis dalam Kitab Suci dan Relevansinya bagi Kehidupan Modern*”. *Dalam Islam doktrin dan Peradaban : Sebuah Telaah Kritis tentang Masalah Keimanan, Kemanusiaan dan Kemodernan*. Yayasan Wakaf Paramadina. Jakarta

Ponny Harsanti. 2001. “*Studi Empiris tentang faktor-faktor yang mempengaruhi sensitivitas etika akuntan publik di Indonesia*”, Thesis S-2, Program Pasca Sarjana, UNDIP Semarang (tidak dipublikasikan)

Rahmi Desriani, 1993. “*Persepsi akuntan Publik terhadap kode etik akuntan Indonesia*”. Tesis S-2, Program Pasca Sarjana UGM Yogyakarta (tidak dipublikasikan)

Robbins, Stephen. 1996. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jilid I. Prenhallindo. Jakarta

Schuler, Randall S., and Susan E. Jackson. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi abad ke 21*. Edisi Keenam. Jilid I. Penerbit Erlangga. Jakarta.

Shaub, Michael K., Don W. Finn and Paul Munter. 1993. “*The effect of Auditors' Ethical Orientation on Commitment and Ethical Sensitivity* “. *Behavioral Research in Accounting*. Vol. 5. hal. 145-169

Sihwahjoeni. 1997. “*Persepsi Akuntan terhadap kode etik Akuntan*”, Thesis S-2, Program Pasca Sarjana, Universitas Gajah Mada Yogyakarta (tidak dipublikasikan)

Yousef, Darwish A. 2000. “*Organizational Commitment as a Mediator of The Relationship between Islamic Work Ethics and Attitudes toward Organizational Change*”. *Human Relations*. Vol. 53 (4) hal .513-537