PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP SIKAP-SIKAP PADA PERUBAHAN ORGANISASI: KOMITMEN ORGANISASOI SEBAGAI MEDIATOR

TESIS

BY : ALWIYAH JAMIL
NIM:C4COO4079

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS DIPONEGORO
PROGRAM STUDY MAGISTER AKUNTANSI
2007

.BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perubahan (*change)* merupakan salah satu faktor yang penting di zaman sekarang ini. Caplow (1983) berpendapat bahwa setiap organisasi tunduk pada *demand* lingkungannya, dimana *demand* yang beragam ini disebabkan lingkungan yang berubah. Akibatnya manajemen di dalam organisasi mengadopsi perubahan organisasi (memodifikasi struktur, tujuan, teknologi, tugas kerja organisasi, dll), dalam rangka menyesuaikan dengan perubahan lingkungan tersebut.

Adopsi organisasi sangat tergantung pada manusia yang ada di dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu organisasi sangat tergantung pada manusia. Manusia adalah penentu kesuksesan atau kegagalan. Konsekuensinya diberikan pada faktor-faktor yang mempengaruhi perubahan. Salah satu faktor yang mempengaruhi perubahan adalah komitmen mereka pada organisasi. Orang dapat ber argumentasi bahwa mereka yang lebih berkomitmen pada organisasi lebih dapat menerima perubahan dari pada orang yang kurang berkomitmen kepada organisasinya, dimana perubahan tersebut bermanfaat bagi organisasi dan tidak memiliki potensi untuk mengubah nilai-nilai dasar dan tujuan organisasi.

Komitmen organisasi dengan berbagai korelasinya (diantaranya kepuasan kerja, motivasi, *job involvement*, prestasi kerja) telah banyak menarik perhatian sejumlah peneliti (seperti Allen & Meyer, 1990; Aranya & Jacobson, 1975; Begley & Czajka, 1993; Benkhoff 1997 a, 1997 b; Cohen, 2000; Dunham et al; 1994; Hackett et al., 1994; Keller, 1997; Knoop, 1995; Mc Caul et al., 1995; Meyer et al.,

1993; Mowday et al., 1979; Porter et al., 1971; Schappe, 1998; Shore & Martin, 1989; Shore & Wayne, 1993; Steers, 1977). Meski demikian peran komitmen organisasi sebagai mediator hubungan antara etika kerja (khususnya etika kerja Islam) dan sikap-sikap terhadap perubahan masih jarang ditemukan di dalam literatur.

Faktor lain yang juga mempengaruhi sikap-sikap terhadap perubahan organisasional adalah etika kerja. Orang bisa berpendapat bahwa pegawai yang sangat mendukung etika kerja adalah lebih berkomitmen kepada organisasinya dan selanjutnya lebih besar kemungkinanya untuk melakukan perubahan dimana perubahan tersebut tidak memiliki potensi untuk mengubah nilai-nilai dasar dan tujuan organisasi dan dianggap bermanfaat bagi organisasi, dibandingkan pegawai yang kurang mendukung etika kerja dan kurang berkomitmen terhadap organisasi mereka yang selanjutnya lebih kecil kemungkinanya untuk melakukan perubahan.

Etika kerja dan hubungannya dengan komitmen organisasi, kepuasan kerja serta variabel-variabel individu dan organisasi telah banyak mendapat perhatian di dalam literatur (misal, Abbousi, 1990; Aldag & Brief, 1975; Beutell & Brenner, 1986; Blood, 1969; Elizur et al, 1991; Furham & Rajamanicam, 1992; Jones, 1997, Kidron, 1978; Oliver, 1990, Putti et al, 1989; Wayne, 1989; Yavas et al, 1990). Namun hubungan etika kerja Islam terhadap sikap-sikap pada perubahan organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung belum dibahas secara memadai di dalam literatur.

Selain etika kerja, dimasyarakat juga terdapat kaidah etika professional yang khususnya berlaku dalam kelompok profesi tertentu. Etika professional 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 dari pergaulan kelompok profesi bersanngkutan.

Pasal 1 ayat (2) kode etik akuntan Indonesia mengamanatkan setiap anggota harus mempertahankan integritas dan obyektifitas dalam melaksanakan tugasnya tentang kaualitas atau mutu jasa yang diberikan. Khomsiyah dan Indriantoro (1997) mengungkapkan bahwa dengan mempertahankan integritas seorang auditor akan bertindak jujur, tegas dan tanpa pretensi. Sedangkan dengan mempertahankan integritasnya, ia akan bertindak adil tanpa dipengaruhi tekanan atau permintaan pihak tertentu atau kepentingan pribadi.

Dalam menghadapi tugasnya seorang auditor menghadapi situasi yang dilematis, yaitu disamping harus patuh pada pimpinan tempat bekerja juga harus menghadapi tuntutan masyarakat untuk memberikan laporan yang jujur (fairness) sehingga sering terjadi pelanggaran-pelanggaran etika. Pelanggaran etika bisa berbentuk publisitas, obyektifitas opini, independensi, hubungan dengan rekan seprofesi, perubahan opini auditor tanpa bukti yang kuat, wan prestasi pembayaran fee Hoesada (1997).

Seorang auditor dalam melaksanakan pekerjaanya juga harus berpedoman pada etika yang telah ditetapkan oleh agamanya. Salah satu etika yang berdasarkan keagamaan adalah etika kerja Islam. Menurut Ahmad Janan Asifudin (2004) etika kerja dalam perspektif Islam diartikan sebagai pancaran dari akidah yang bersumber pada sistem keimanan Islam, yakni sebagai sikap hidup yang mendasar berkenaan dengan kerja sehingga dapat dibangun paradigma etos kerja Islami.

Banyak penelitian mengenai etika kerja dilakukan di barat, dengan fokusnya pada etika kerja protestan *protestan work etical* (PWE). Konsep PWE di ajukan oleh Weber (1958) yang merumuskan adanya hubungan kausal antara etika kerja protestan dengan pengembangan kapitalisme di masyarakat Barat. Dia menyatakan bahwa keyakinan Protestan Calvinistik memiliki dorongan spiritual terhadap kapitalisme dan didasarkan pada asumsi bahwa kesuksesan kerja dan keuangan adalah cara-cara untuk mencapai bukan saja tujuan pribadi tetapi juga tujuan agama, Weber juga memberikan penjelasan sosio psikologi hubungan antara protestanisme dengan kapitalisme. Dia membagi konsep PWE ke dalam konsep kebutuhan prestasi yang dianggap sebagai dimensi dasar dari kepribadian dalam Yousef (2000). Konsep etika kerja Islam (IWE) memiliki asal-usul dari Alqur'an dan perkataan serta perbuatan nabi Muhammad, yang bersabda bahwa kerja keras menyebabkan dosa terampuni dan bahwa tidak ada seorangpun memakan makanan yang lebih baik dibanding makanan yang dihasilkan dari pekerjannya. Di dalam QS at-Taubah/9:105 Allah berfirman:

> "Katakanlah bekerjalah kamu, niscaya Allah akan melihat pekerjaanmu, serta rosulNya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakanya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".

Etika kerja Islam menganggap dedikasi pada pekerjaan sebagai suatu kebajikan. Usaha yang memadai harus diberikan pada pekerjaan seseorang, yang dianggap sebagi kewajiban bagi orang yang mampu. Etika kerja Islam menekankan kerjasama dalam pekerjaan dan konsultasi dianggap sebagai cara mengatasi rintangan dan menghindari kekeliruan. Hubungan sosial ditempat kerja didorong dalam rangka memenuhi kebutuhan seseorang dan mencapai keseimbangan pada

kehidupan individu dan sosial seseorang. Sebagai tambahan, pekerjaan dianggap sebagai sumber independensi dan sebagai cara untuk membantu pertumbuhan pribadi, menghargai diri, kepuasan dan pemenuhan diri.

Etika kerja Islam menekankan pekerjaan kreatif sebagai sumber kebahagiaan dan prestasi. Kerja keras dianggap sebagai kebajikan dan orang yang bekerja keras lebih besar kemungkinan hidupnya maju, sebaliknya tidak bekerja keras dianggap menyebabkan kegagalan. Nilai pekerjaan di dalam etika kerja Islam dihasilkan dari keinginan yang menyertai, bukannya dari hasil pekerjaan. Ali (1988) mengungkapkan bahwa keadilan dan kebaikan di tempat kerja adalah kondisi-kondisi yang dibutuhkan untuk kemakmuran masyarakat. Didalam QS Almaa-idah/5:8 dan QS Huud/11:612 Allah berfirman:

> ”Hai orang-orang yang beriman, hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil, berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan” (Almaidah/5: ayat 8).

> “Dia telah menciptaka kamu dari bumi (tanah) dan menjadikan kamu sebagai orang yang bertugas memakmurkannya” (Huud/11:61)

Sehubungan dengan kerja dan tanggung jawab Rasulullah saw menegaskan:

> ”Masing-masing kamu adalah penggembala dan setiap penggembala bertanggungjawab atas gembalaannnya”.

Disamping kerja keras yang terus-menerus untuk memenuhi tanggung jawab seseorang, persaingan juga didorong untuk meningkatkan kualitas. Singkatnya etika kerja Islam berpendapat bahwa hidup tanpa kerja tidak memiliki makna, dan

keterlibatan di dalam aktifitas ekonomi adalah kewajiban. Nasr (1984), sebagai contoh, menyatakan bahwa etika kerja Islam memerlukan penelitian yang serius karena ini merupakan nilai yang coba diwujudkan oleh kaum muslim. Sebagai tambahan, sebagaimana dikatakan oleh Ali (1986), Islam adalah salah satu faktor yang paling berpengaruh yang telah membentuk sisitem-sistem nilai Arab sekarang ini. Ahmad (1996) menegaskan bahwa etika kerja Islam bukan untuk penyangkalan hidup tetapi untuk pemenuhan hidup dan menyatakan motif-motif bisnis sebagai yang tertinggi. Ali (1996) dalam Yousef menekankan bahwa Islam adalah salah satu kekuatan yang paling berpengaruh di dunia Arab, membentuk dan mengatur perilaku dan pandangan individu serta kelompok.

Dalam hal ini, Francis (1990) tampaknya mengedepankan pentingnya peran individu (akuntan) sebagai agen moral dalam wacana etika dan praktek akuntansi. Menurutnya akuntansi adalah praktek moral sekaligus diskursif (tidak bersambungan satu sama lain), ia menyangkut dimensi moral (etis) individu (akuntan). Ini lantaran akuntansni merupakan praktek transformasi yang memiliki potensi kuat untuk mengubah segala sesuatu didunia, menciptakan perbedaan atas kehadiran atau ketiadaannya, dan mempengaruhi pengalaman hidup individu-individu lain. Sang akuntan, yang berada dibalik akuntansi, dengan demikian memiliki kemampuan besar untuk menciptakan dan membentuk akuntansi yang pada gilirannya memiliki kekuatan untuk mengubah dunia. Francis melihatnya misalnya diskursus *cost* dan varian standar, anggaran, laba, keutungan investasi dan sebagainya jelas merupakan ciptaan akuntan yang berpengaruh dalam membangun subyektifitas manusia.

Berkaitan dengan kekuatan akuntansi dalam membentuk realitas, Morgan (1988) menegemukakan bahwa para akuntan seharusnya tidak memandang diri mereka sebagaia agen-agen pasif yang hanya mempraktekan ikhwal teknis dalam akuntansi, tetapi sebagai bagian atau secara aktif dilibatkan dalam proses pembentukan (konstruksi) realitas sosial dan demikian mungkin menginterpretasikan akuntansi sebagai realitas dari pemaknaan yang selanjutnya menjadi sumber re konsrtuksi realiatas masa depan. Apakah akuntan merupakan agen yang aktif atau bukan, semuanya tergantung pada persepsi mereka tentang sifat manusia dan bagaimana mereka memandang realitas.

Untuk itu para akuntan dituntut kesiapannya menyangkut profesionalisme prefesi. Profesionalisme profesi mensyaratkan tiga hal utama yang harus dipunyai oleh setiap akuntan yaitu keahlian, berpengetahuan, dan berkarakter Mas”ud Machfoeds (1997). Karakter menunjukkan personality seorang profesional yang diantaranya diwujudkan dalam sikap dan tindakan etisnya. Sikap dan tindakan etis akuntan akan sangat menentukan posisinya dimasyarakat pemakai jasa profesionalnya.

Melihat signifikansi realitas yang dibangun oleh si akuntan, yang selanjutnya bisa dieksternalisasikan dalam bentuk praktek-praktek yang baik, Francis (1990) mengidentifikasikan lima kualitas internal yaitu kejujuran, perduli terhadap status ekonomi orang lain, peka tehadap nilai kerja sama dan konflik watak akuntansi yang komunikatif dan penyebaran informasi ekonomi. Kesemuanya itu muncul dari keinginan internal untuk unggul, pencapaian mereka adalah secara pribadi (individu) dan secara sosial (masyarakat). Dengan demikian pengembangan dan kesadaran moral (etis) memainkan peranan kunci dalam semua area profesi akuntansi.

Mencermati perihal tersebut diatas perlu kiranya mengetahui bagaimana pemahaman akuntan terhadap permasalahan etika seperti pertanggungjawaan, keadilan dan kebenaran dalam etika kerja Islam yang akan mempengaruhi komitmen mereka pada organisasi yang selanjutnya mempengaruhi sikap-sikap terhadap perubahan. Penelitian ini merupakan replikasi penelitian yang dilakukan oleh Yousef (2000) dengan menggunakan sampel 474 pekerja dari 30 organisasi pada lima distrik di Uni Emirat Arab. Hasil dari analisis jalur *(path analysis)* mengindikasikan bahwa etika kerja Islam mempengaruhi secara langsung dan positif berbagai dimensi sikap terhadap perubahan organisasi dan komitmen organisasi.

Alasan dilakukannya penelitian ini karena pertama, bukti empiris pengaruh etika kerja Islam terhadap sikap-sikap pada perubahan organisasi dengan komitmen organisasi sebagai mediator masih sangat terbatas di lingkungan akuntansi. Peneliti menindaklanjuti penelitian Yousef (2000) untuk melakukan penelitian dengan menggunakan sampel yang berbeda dan pada kondisi dengan kultur yang berbeda akan menarik guna memperkuat atau menyangkal temuan penelitiannya.

Berdasarkan uraian diatas yang melatarbelakangi penelitian ini maka penelitian ini diberi judul sebagai berikut:

"Pengaruh etika kerja Islam terhadap sikap-sikap pada perubahan organisasi: komitmen organisasi sebagai mediator".

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan dia atas maka peneliti mengambil perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi *(Affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment)*?
2. Bagaimanakah pengaruh etika kerja Islam terhadap sikap-sikap pada perubahan organisasi *(Cognitive attitude toward change, affective attitude toward change dan behavioral tendency attitude toward change)*?
3. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi *(Affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment)* terhadap sikap-sikap pada perubahan organisasi *(Cognitive attitude toward change, affective attitude toward change dan behavioral tendency attitude toward change)*?
4. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi sebagai mediator antara etika kerja Islam terhadap sikap-sikap pada perubahan organisasi?

1.3. Tujuan penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah, penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menemukan bukti secara empiris pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi (*Affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment).*
2. Untuk menemukan bukti secara empiris pengaruh etika kerja Islam terhadap sikap-sikap perubahan organisasi *(cognitive attitude toward change, affective attitude toward change dan behavioral tendency attitude toward change)*?
3. Untuk menemukan bukti secara empiris pengaruh komitmen organisasi *(Affective comitmetn, continuance comitment, dan normative commitmet* terhadap

sikap-sikap perubahan organisasi *(cognitive attitude toward change, affective attitude toward change dan behavioral tendency attitude toward change)*?

4. Untuk menemukan bukti secara empiris pengaruh komitmen organisasi sebagai mediator antara etika kerja Islam terhadap sikap-sikap perubahan organisasi?

1.3. Manfaat penelitian

Berdasarkan pada tujuan yang telah dikemukakan penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi akademisi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori akuntansi keperilakuan terutama tentang bagaimana organisasi dapat menerima sikap-sikap terhadap perubahan
2. Bagi akuntan, dapat membantu untuk mengenali dan peka terhadap masalah-masalah yang berkaitan dengan etika kerja Islam dan secara spesifik dapat meningkatkan pemahaman atas faktor-faktor yang mempengaruhi sikap individu (akuntan) terhadap perubahan organisasi.
3. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi organisasi guna kesuksesan perencanaan dan implementasi perubahan organisasi melalui penciptaan suatu lingkungan kerja dimana para akuntan bisa menerima perubahan.

BAB II

TELAAH LITERATUR DAN HIPOTESIS

2. TELAAH TEORITIS DAN HIPOTESIS

2.1. Telaah Teoritis

2.1.1. Etika Kerja

Menurut Koentjoroningrat (1980) dalam Ahmad Janan Asifudin (2004) mengemukakan pandangannya bahwa etos merupakan watak khas yang tampak dari luar dan terlihat oleh orang lain. Etos berasal dari kata Yunani, ethos, artinya ciri, sifat, atau kebiasaan, adat istiadat atau juga kecenderungan moral, pandangan hidup yang dimiliki seseorang, suatu kelompok orang atau bangsa.

Menurut Nurcholish Madjid (1995) etos ialah karakter dan sikap, kebiasaan serta kepercayaan dan seterusnya yang bersifat khusus tentang seorang individu atau sekelompok manusia. Dan dari kata etos terambil pula perkataan "etika" yang merujuk pada makna akhlak atau bersifat akhlaqi yaitu kualitas esensial seseorang atau sekelompok manusia termasuk suatu bangsa. Etos juga berarti jiwa khas suatu kelompok manusia yang dari padanya berkembang pandangan bangsa sehubungan dengan baik dan buruk yakni etika.

Menurut Suparman Syukur (2004) istilah etika sering digunakan dalam tiga perbedaan yang saling terkait, yang berarti (1) merupakan pola umum atau jalan "hidup" (2) seperangkat aturan atau " kode moral" dan (3) penyelidikan tentang jalan hidup dan aturan-aturan perilaku, atau merupakan penyelidikan filosofis tentang hakekat dan dasar-dasar moral. Ia merupakan salah satu cabang filsafat, maka pengertian etika menurut filsafat adalah ilmu yang menyelidiki mana yang baik dan

mana yang buruk dengan memperhatikan amal perbuatan manusia sejauh yang dapat diketahui oleh pikiran.

Agar pendidikan etika dan moral mempunyai arti khusus, harus ada kesepakatan mengenai nilai-nilai yang dianggap "benar" hal ini dijelaskan menurut Branker (1987) dalam hansen and Mowen (1999), penulis *"Ethics Column"* dalam *Manajemen Accounting*. Sepuluh dari nilai ini diidentifikasikan dan dijelaskan oleh Michael Josephson dalam *Teaching ethical Decision Making and Principle Rasioning*. Kesepuluh nilai tersebut adalah: (1) kejujuran *(honesty)*, (2) Integritas *(integrity)*, (3) Memegang janji *(promise keeping)* (4) kesetiaan *(fidelity)*, (5) keadilan *(fairness)*, (6) keperdulian terhadap sesamanya *(carring for others)*, (7) penghargaan terhadap orang lain *(respect foe other)*, (8) kewarganegaraan yang bertanggung jawab *(responsible citizenship)*, (9) pencapaian kesempurnaan *(pursuit of excellence)*, (10) Akuntanbilitas *(accountability)*.

Adapun kerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, artinya: kegiatan melakukan sesuatu. El-Qussy (1974) dalam Ahmad Janan Asifudin (2004), seorang pakar ilmu jiwa berkebangsaan Mesir menerangkan bahwa kegiatan atau perbuatan manusia ada dua jenis pertama perbuatan yang berhubungan dengan kegiatan mental dan kedua tindakan yang dilakukan secara tidak sengaja. Jenis pertama mempunyai ciri kepentingan yakni untuk mencapai maksud atau mewujudkan tujuan tetentu. Sedangkan jenis kedua adalah gerakan random (*random movement*) atau gerakan reflek yang terjadi tanpa dorongan kehendak atau proses pemikiran. Kerja yang dimaksud disini tentu saja kerja yang merupakan aktivitas sengaja, bermotif dan bertujuan. Pengertian kerja biasanya terikat dengan penghasilan atau upaya memperoleh hasil, baik bersifat materiil atau non materil.

Etos kerja, menurut Mochtar Buchori (1995) dalam Ahmad Janan Asifudin (2004) dapat diartikan sebagai sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat-sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. Ia juga menjelaskan etos kerja juga merupakan bagian dari tata nilai individualnya. Demikian juga etos kerja suatu kelompok masyarakat atau bangsa, ia merupakan bagian dari tata nilai yang ada pada masyarakat atau bangsa. Etos kerja adalah sifat, watak dan kualitas kehidupan manusia, moral dan gaya estetik serta suasana batin mereka. Ia merupakan sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupan nyata. Etos kerja adalah pancaran dari sikap hidup manusia yang mendasar pada kerja.

Adapun etos kerja menurut arti yang bertolak dari etika, yaitu moralitas dan kebajikan dalam bekerja, ia dapat dijabarkan dalam bentuk kode etik sebagai *code of conduct*. Kode etik inilah kemudian menjelma menjadi etika kerja, etika profesi atau kerja sebagai kearifan sikap dalam bekerja. Etos kerja menunjukkan ciri-ciri perilaku berkualitas tinggi pada seseoarang yang mencerminkan keluhuran serta keunggulan watak. Dengan berpedoman pada etos kerja itulah seseorang dapat bekerja dengan baik.

2.1.2. Etika Kerja Islam

Ahmad Janan Asifudin (2004) menegaskan bahwa manusia adalah makhluk yang diarahkan dan terpengaruh oleh keyakinan yang mengikatnya. Salah atau benar keyakinan tersebut niscaya mewarnai perilaku orang yang bersangkutan. Dalam konteks ini selain dorongan kebutuhan dan aktualisasi diri, nilai-nilai yang dianut, keyakinan atau ajaran agama tentu dapat pula menjadi sesuatu yang berperan

dalam proses terbentuknya sikap hidup yang mendasar. Berarti kemunculan etos kerja manusia didorong oleh sikap hidup sebagai tersebut diatas baik disertai kesadaran yang mantap maupun kurang mantap. Sikap hidup yang mendasar tersebut menjadi sumber komitmen yang membentuk karakter, kebiasaan atau budaya kerja tertentu.

Dikarenakan latar belakang keyakinan yang berbeda maka cara terbentuknya etos kerja yang tidak bersangkut paut dengan agama (non agama) dengan sendirinya mengandung perbedaan dengan cara terbentuknya etos kerja yang berbasis agama, dalam hal ini adalah etos kerja Islami. Tentang bagaimana etos kerja dapat diaktualisasikan dalam kehidupan sehari-hari kenyataannya bukan sesuatu yang mudah. Sebab realitas kehidupan manusia bersifat dinamis, majemuk, berubah-ubah dan antara satu orang degan lainnya mempunyai latar belakang dan kondisi sosial ekonomi yang berbeda. Perubahan sosial ekonomi sesorang dalam hal ini juga dapat mempengaruhi etos kerjanya Musya Asy'arie (1994). Disamping terpengaruh oleh factor ekstern yang amat beraneka ragam meliputi faktor fisik, lingkangan, ekonomi dan imbalan, ternyata jug adinegaruhi oleh faktor intern bersifat psikis yang begitu dinamis, dan sebagian diantaranya merupaan dorongan alamiah seperti *basic needs* dengan berbagai hambatanya. Ringkasnya etos kerja seseorang tidak terbentuk oleh satu atau dua varibel. Proses terbentuknya etos kerja (termasuk etos kerja islami), seiring dengan kompleksistas menusia yang besifat kodrati, melibatkan kondisi, prakondisi, dan faktor-faktor yang banyak: fisik bologis, mental psikis, sosio kultural, dan mungkin spiritual trasendental. Jadi etos kerja bersifat kompleks serta dinamis.

Untuk memberikan gambaran mengenai persamaan dan perbedaan etos kerja non agama dan etos kerja islami Ahmad Janan Asifudin (2004) mengungkap kan bahwa persamaan etos kerja non agama dengan etos kerja islami antara lain: (1) etos kerja non agama dan etos kerja islami sama-sama berupa karakter dan kebiasaan berkenaan dengan kerja yang terpancar dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadapnya. (2) keduanya timbul karena motivasi, (3) motovasi keduanya sama-sama didorong dan dipengaruhi oleh sikap hidup yang mendasar terhadap kerja, (4) keduanya sama-sama dipengaruhi secara dinamis dan manusiawi oleh berbagai faktor intern, dan ekstern yang bersifat kompleks.

Sedangkan perbedaan antara etika kerja non agama dengan etika kerja agama (Islami) menurut Ahmad Janan Asifudin (2004) adalah sebagai berikut:

Etika kerja non agama:

1. Sikap hidup mendasar terhadap kerja disini timbul dari hasil kerja akal dan/atau nila-nilai yang dianut (tiak betolak dari iman keagamaan tertentu)
2. Tidak ada iman
3. Motivasi timbul dari sikap hidup mendasar terhadap kerja. Disini motovasi tidak tersangkut paut dengan iman, agama, atau niat ibadah bersumber dari akal dan/atau pandangan hidup/nilai-nilai yang dianut.
4. Etika kerja berdasarkan akal dan/atau pandangan hidup/nilai-nilai yang dianut.

Etika kerja Islami

1. Sikap hidup mendasar pada kerja disini identik dengan sistem keimanan/aqidah Islam berkenaan dengan kerja atas dasar pemahaman bersumber dari wahyu dan akal yang saling bekerja sama secara proporsional. Akal lebih banyak berfungsi sebagai alat memahami wahyu (meski dimungkinkan akal memperoleh pemahaman dari sumber lain, namun menyatu dengan system keimana Islam).
2. Iman eksis dan terbentuk sebagai buah pemahaman terhadap wahyu. Dalam hal ini akal selain berfungsi sebagai alat, juga berpeluang menjadi sumber. Disamping menjadi dasar acuan etika kerja islami, iman islami, (atas dasar pemahaman) berkenaan dengan kerja inilah yang menimbulkan sikap hidup mendasar (aqidah) terhadap kerja, sekaligus motivasi kerja islami
3. Motovasi disini timbul dan bertolak dari sistem keimanan/aqidah Islam berkenaan kerja bersumber dari ajaran wahyu dan akal yang saling bekerjasama. Maka motivasi berangkat dari niat ibadah kepada Allah dan iman terhadap adanya kehidupan ukhrawi yang jauh lebih bermakna.
4. Etika kerja berdasarkan keimanan terhadap ajaran wahyu berkenaan dengan etika kerja dan hasil pemahaman akal yang membentuk sistem keimanan/aqidah Islam sehubungan dengan kerja (aqidah kerja).

Dengan melihat persamaan dan perbedaan tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa etos kerja seseorang terbentuk oleh adanya motivasi yang terpancar dari sikap hidupnya yang mendasar terhadap keja. Sikap itu bersumber dari akal dan atau pandangan hidup/nilai-nilai yang dianut tanpa harus terkait dengan iman atau ajaran agama. Khusus bagi orang yang beretos kerja Islami, etos kerjanya

terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam berkenaan dengan kerja yang bertolak dari ajaran wahyu bekerjasama dengan akal. Sistem keimanan ini identik dengan sikap hidup mendasar (aqidah kerja). Ia menjadi sumber motivasi dan sumber nilai bagi terbentuknya etos kerja islami. Etos kerja ini selalau mendapat pengaruh dari berbagai faktor baik faktor internal maupun faktor eksternal sesuai dengan kodrat manusia selaku makhluk psikofisik yang tidak kebal dari berbagai rangsang, baik langsung maupun tidak langsung. Dengan demikian terbentuknya etos kerja islami melibatkan banyak faktor dan tidak hanya terbentuk secara murni oleh satu atau dua faktor tertentu.

Menurut Said Mahmud (1995) Pada hakeketnya etika kerja Islami merupakan pancaran dari nilai yang ikut membentuk corak khusus karakteristik etos kerja islami. Sebagai bagian dari akhlak tentunnya harus dikembangkan pada dua sayap, yakni sayap hubungan manusia dengan Allah yang maha pencipta *(mu'amalah ma'al khaliq)* dan sayap hubungan antara manusia dengan makhluk *(mu'amalah ma'al khalq)*. Pada sayap pertama dikembangkan etika tauhid dan penghormatan yang banyak bagi Allah dalam kerja. Jadi segala bentuk perilaku *syirk*, perbuatan dan perkataan yang secara langsung atau tidak langsung merendahkan atau menghujat Allah dapat dikategorikan tidak sejalan dengan etika kerja Islami. Di sini hendaknya ditekankan pada sikap ikhlas dalam menghadapi takdir. Sedangkan pada sayap yang kedua mesti dikembangkan sikap-sikap proporsional dan perilaku yang bertolak dari semangat ketaatan pada norma-norma Ilahi berkaitan dengan kerja.

Said Mahmud (1995) menyatakan bahwa ada dua syarat mutlak suatu pekerjaan dapat digolongkan sebagai amal soleh yaitu (1) *husnul fa'illiyyah*, yakni lahir dari keikhlasan niat pelaku (2) husnul fi'illiyyah, maksudnya pekerjaan itu

memiliki nilai-nilai kebaikan berdasarkan kriteria yang ditetapkan oleh syara, sunnah nabi, atau akal sehat. Keduanya disamping menjadi syarat amal saleh sebagimana tersebut diatas, ternyata juga menjadi dasar dan jiwa etika kerja islami yang bersifat khas. Dengan konteks demikian, minimal terdapat tiga prinsip etis (1) ikhlas menerima takdir (2) menegakkan proporsionalitas (3) sadar menaati norma.

Etika kerja Islam di ungkapkan Iwan Triwuyono (2000) bahwa tujuan utama etika menurut Islam adalah "menyebarkan rahmat pada semua makhluk". Tujuan itu secara normatif berasal dari keyakinan Islam dan misi sejati hidup manusia. Tujuan itu pada hakekatnya bersifat trasendental karena tujuan itu tidak terbatas pada kehidupan dunia individu, tetapi juga pada kehidupan setelah dunia ini. Walaupun tujuan itu agaknya terlalu abstrak, tujuan itu dapat diterjemahkan dalam tujuan-tujuan yang lebih praktis *(operatif)*, sejauh penerjemahan itu masih terus terinspirasi dari dan meliputi nilai-nilai tujuan utama. Dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan peraturan etik untuk memastikan bahwa upaya yang merealisasikan baik tujuan umat maupun tujuan operatif selalu dijalan yang benar.

Etika kerja Islam ditegaskan Iwan Triwuyono (2000), terekspresikan dalam bentuk syari'ah, yang terdiri dari *Al Qur'an , sunnah* (identik *dengan hadist*), *ijma dan Qiyas.* Etika merupakan sistem hukum dan moralitas yang komprehensif dan meliputi seluruh wilayah kehidupan manusia. Didasarkan pada sifat keadilan, syari'ah bagi umat Islam berfungsi sebagai sumber serangkaian kriteria untuk membedakan mana yang benar *(haq)* dan mana yang buruk *(batil).* Dengan menggunakan syari'ah, bukan hanya membawa individu dekat dengan Tuhan, tetapi juga memfasilitasi terbentuknya masyarakat yang adil yang didalamnya individu mampu merealisasikan potensinya dan kesejahteraan diperuntukkan bagi semua.

Qur'an dan *sunnah* merupakan pegangan dan landasan utama dalam etika Islam, sebab pandangan umum dalam masyarakat Islam tentang berbagai perilaku yang benar dalam melaksanakan kewajiban- kewajiban agama, pemahaman yang benar tentang doktrin-doktrin keagamaan tidak bisa dipisahkan dari berbagai unsur pokok dalam kehidupan moral. Struktur yang komprehensif ini, bagaimanapun berbagai bentuk tingkah laku dalam Islam, secara khusus dibentuk dalam term adab, dimana diskursus adab dalam konteks keagamaan yang paling awal secara khusus memiliki konotasi etik (*ethical connotation*).

Ahmad Janan Asifudin (2004), Etos kerja dalam perspektif Islam diartikan sebagai pancaran dari akidah yang bersumber dari pada sistem keimanan Islam yakni, sebagai sikap hidup yang mendasar berkenaan dengan kerja, sehingga dapat dibangun paradigma etos kerja yang islami. Sedangkan karakteristik-karakteristik etos kerja islami digali dan dirumuskan berdasarkan konsep (1) Kerja merupakan penjabaran aqidah (2) Kerja dilandasi ilmu (3) Kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuk Nya. Terkait dengan *aqidah* dan ajaran Islam sebagai sumber motivasi kerja islami, secara konseptual bahwasanya Islam berdasarkan ajaran wahyu bekerja sama dengan akal adalah agama amal atau agama kerja. Bahwasanya untuk mendekatkan diri serta memperoleh *ridha* Allah, seorang hamba harus melakukan amal saleh yang dikerjakan dengan ikhlas hanya karena Dia., yakni dengan memurnikan tauhid, sesuai (QS al-kahfi 18:110) yang artinya:

> "Barang siapa mengharap akan menemui tuhannya hendaklah dia beramal dengan amal saleh dan janganlah ia mempersatukan dalam menyembah Tuhannya dengan sesuatu apapun."

Afzalurrahman (1995) dalam Astri Fitria (2003) mengungkapkan bahwa banyak ayat dalam *Al Qur'an* yang menekankan pentingnya kerja. Seseorang tidak mendapatkan sesuatu, kecuali apa yang telah diusahakannya (QS. An-Najm:39). Dengan jelas dinyatakan dalam ayat ini bahwa satu-satunya cara untuk menghasilkan sesuatu dari alam adalah dengan bekerja keras. Keberhasilan dan kemajuan manusia dimuka bumi ini tergantung pada usahanya. Semakin keras ia bekerja, ia akan semakin kaya. Prinsip ini lebih lanjut dijelaskan dalam ayat-ayat berikut*:*

> "Bagi seorang laki-laki ada manfaat apa yang ia usahakan. Dan bagi para wanita ada bagian yang mereka usahakan**.** (QS- Nisa:32). Allah sekali-kali akan mengubah nasib suatu bangsa, sehingga bangsa itu mengubahnya sendiri (QS. Al-Anfal:53)".

Ahmad Janan Asifudin (2004) dengan bekerja orang membangun kepribadian dalam rangka memperoleh peran kemanusiaanya. Bekerja menjadi proses pembebasan serta peneguhan humanitas orang yang bersangkutan. Bekerja dapat dijadikan media untuk mengembangkan pribadi dan kreatifitasnya secara optimal dengan cara membuka usaha, menciptakan serta memperluas lapangan pekerjaan sehubungan dengan kedalaman penguasaan dirinya yang bermuatan cahaya Ilahi. Menghadapi masalah lapangan kerja, Islam lebih cenderung pada sikap optimis sesuai dengan firman Allah "katakanlah masing-masing orang bekerja menurut bakatnya".

Rasulullah selalu menekankan untuk bekerja dan tidak pernah menyukai orang yang tergantung pada sedekah.

> "Diriwayatkan bahwa seorang penganggur dari kaum Anshar pernah meminta sedekah pada Rasulullah. Beliau bertanya apakah ia memiliki sesuatu. Ia menjawab bahwa ia memiliki selimut untuk menutupi tubuhnya dan cangkir untuk minum. Rasulullah meminta untuk membawa benda-benda tersebut. Ketika ia membawanya, Rasulullah mengambilnya dengan tangan beliau lalu menawarkannya kepada orang-

> orang untuk dilelang. Salah satu dari yang hadir lalu menawarnya satu dirham. Rasulullah memintanya untuk menaikkan tawaran. Yang lain menawarnya dengan dua dirham dan membelinya. Rasulullah memberikan yang dua dirham itu pada orang tersebut dan menyarankannya untuk membeli sebuah kapak yang harganya satu dirham. Ketika telah membelinya, Rasulullah memperbaiki tangkai kapak tersebut dengan tangan beliau sendiri, ia memberikannya pada orang tersebut sambil berkata " pergilah ke hutan dan tebang lah pohon dan janganlah kau datang menemui ku sebelum lima belas hari". Setelah dua minggu berlalu, ketika ia kembali, Rasulullah menanyakan bagaimana keadaannya. Ia menjawab bahwa ia memperoleh dua belas dirham selama itu dan mampu membeli beberapa helai kain dan padi. Rasulullah berkata "ini lebih baik dari pada mengemis dan membuat malu diri sendiri di hari pembalasan nanti". (HR. Tirmidzi dan Abu Daud).

Hadist ini secara jelas telah memperlihatkan bagaimana Rasulullah dan para sahabatnya bersepakat atas penting dan besarnya manfaat tentang kerja dan bertapa mereka lebih menyukai untuk menanggung hidupnya dengan kerja keras.

Unsur utama etika kerja Islami ialah petunjuk *syari'ah* bahwa kerja apapun hendaknya dilakukan dengan sebaik-baiknya guna menunjang kehidupan pribadi, keluarga, dan orang yang menunggu uluran tangan. Nilai kerja demikian menurut pandangan Islam adalah sebanding dengan nilai amaliyah wajib. Jadi, kerja positif bercorak keduniaan juga merupakan tugas keagamaan. Islam dapat menerima baik tindakan individu yang mempunyai profesi atau bidang kerja tertentu kemudian dia memprioritaskan profesi dan bidang kerjanya daripada menunaikan amaliyah-amaliyah sunnah. Dengan catatan pekerjaan yang dilakukan tetap dijiwai oleh motivasi ibadah dan kegiatannya tidak menjadikan dia menelantarkan amal-amal ibadah yang hukumnya wajib Ahmad Janan Asifudin (2004).

2.1.3. Komitmen Organisasi

Konsep komitmen organisasi telah didefinisikan dan diukur dengan berbagai cara yang berbeda. Porter, Mowday, dkk, (1982) dalam Astri Fitria (2003) mendefinisikan komitment organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasikan keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu:

1. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
2. Kesiapan dan kesedian untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.
3. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

Sedangkan Steers (1985) dalam Astri Fitria (2003) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup

unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi

Secara singkat pada intinya beberapa definisi komitmen organisasi dari beberapa ahli diatas mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi. Disamping itu, komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan atau organisasi secara aktif. Karena pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja. Komitmen organisasi dapat dibedakan menjadi 2 bagian

1. Jenis Komitmen Allen dan Meyer (1993)

   Komitmen Allen dan Meyer (1993) membedakan komitmen organisasi atas tiga komponen, yaitu : *affective*, *normative* dan *continuance*. Komponen *affektive* berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi. Komponen *normative* merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi. Komponen *continuance* berarti komponen berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi. Meyer dan Allen (1993) berpendapat bahwa setiap komponen memiliki dasar yang berbeda. Pegawai dengan komponen afektif tinggi, masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara itu pegawai dengan komponen *continuance* tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena

mereka membutuhkan organisasi. Pegawai yang memiliki komponen normatif yang tinggi, tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya. Setiap pegawai memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen organisasi yang dimilikinya. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar *affektive* memiliki tingkah laku berbeda dengan pegawai yang berdasarkan *continuance.* Pegawai yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya, mereka yang terpaksa menjadi anggota akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga mungkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal. Sementara itu, komponen normatif yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki pegawai. Komponen *normative* menimbulkan perasaan kewajiban pada pegawai untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi.

2. Jenis komitmen organisasi dari Mowday, Porter dan Steers (1985)

   Komitmen organisasi dari Mowday, Porter dan Steers lebih dikenal sebagai pendekatan sikap terhadap organisasi. Komitmen organisasi ini memiliki dua komponen yaitu sikap dan kehendak untuk bertingkah laku. Sikap mencakup:

A. Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi. Identifikasi, yang mewujud dalam bentuk kepercayaan pegawai terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi,

sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para pegawai ataupun dengan kata lain organisasi memasukkan pula kebutuhan dan keinginan pegawai dalam tujuan organisasinya. Hal ini akan membuahkan suasana saling mendukung diantara para pegawai dengan organisasi. Lebih lanjut, suasana tersebut akan membawa pegawai dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena pegawai menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula Pareek (1994).

B. Keterlibatan sesuai peran dan tanggungjawab pekerjaan di organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan padanya. Keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan pegawai menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan pegawai adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada pegawai bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama. Disamping itu, dengan melakukan hal tersebut maka pegawai merasakan bahwa mereka diterima sebagai bagian yang utuh dari organisasi, dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama apa yang telah diputuskan karena adanya rasa keterikatan dengan apa yang mereka ciptakan Zainudin Sri Kuntjoro (2002). Hasil riset menunjukkan bahwa tingkat kehadiran mereka yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya tinggi pula Steer (1985). Mereka hanya absen jika mereka sakit hingga benar-benar tidak dapat masuk kerja. Jadi, tingkat kemangkiran yang

disengaja pada individu tersebut lebih rendah dibandingkan dengan pegawai yang keterlibatannya lebih rendah. Kehangatan, afeksi dan loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan pegawai. Pegawai dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi. loyalitas pegawai terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun Zainudin Sri Kuntjoro (2002). Kesediaan pegawai untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen pegawai terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan bila pegawai merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja.

Sedangkan yang termasuk kehendak untuk bertingkah laku adalah:

1. Kesediaan untuk menampilkan usaha. Hal ini tampak melalui kesediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju. Pegawai dengan komitmen tinggi, ikut memperhatikan nasib organisasi.
2. Keinginan tetap berada dalam organisasi. Pada pegawai yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu lama.

Jadi seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam pegawaian dan ada loyalitas

serta afeksi positif terhadap organisasi. Selain itu tampil tingkah laku berusaha kearah tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu lama.

Menurut Robbin (2003) dalam Siti Noor Khikmah (2005) komitmen organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi pada tempat bekerja, komitmen organisasi merupakan suatu keadaan atau derajat sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Konstruksi dari komitmen organisasi memusatkan perhatian kepada kesetiaan karyawan terhadap organisasi. Ini merupakan kondisi psikologi atau orientasi karyawan terhadap organisasi dimana karyawan bersedia mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan perusahaan.

Penelitian terdahulu mengenai komitmen organisasi dan korelasinya (Hackett et, al., 1994; Knop, 1995; Mayer et, al., 1993) telah dilakukan pada berbagai sampel penelitian. Komitmen organisasi dan korelasinya dengan setting akuntansi juga mulai banyak menarik perhatian sejumlah peneliti (seperti Ketchand dan Strawser , 1998; Poznanski dan Bline , 1997; Reed et, al., 1994; Shaub dan Finn,1993

Jenis penelitian komitmen organisasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah jenis komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer (*affective commitment*, *normative commitment* dan *continuance commitmnet)*. Komponen *affektive* berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam

suatu organisasi. Komponen *normative* merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi. Komponen *continuance* berarti komponen berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi.

2.1.4 Sikap terhadap Perubahan Organisasi

Perubahan adalah sesuatu yang wajib terjadi terhadap segala sesuatu di bumi ini. Filosofi mendasar inilah yang harus diyakini oleh semua pimpinan atas bawahannya. Yang perlu dipahami adalah bahwa segala perubahan terjadi dengan proses, tidak ada perubahan tanpa melalui proses. Mengelola perubahan organisasi membutuhkan waktu terutama karena menggabungkan kemampuan sumber daya manusia dengan kondisi organisasi yang baru membutuhkan waktu. Lebih dari itu, proses perubahan itu sendiri membutuhkan waktu karena organisasi merupakan sistem yang kompleks dengan berbagai ketergantungan, dengan mengadakan perubahan berarti kolaborasi dan kemitraan antar manajer lini profesional sumber daya manusia (SDM) dan semua karyawan. Idealnya kerja sama ini terjadi selama berlangsungnya semua fase perubahan, dimulai dari pengertian terhadap sifat perubahan organisasi itu sendiri dan terus berlanjut pada perencanaan, pelaksanaan, penilaian kembali dan penyesuaian kembali sumber daya manusia Schuler dan Jackson (1997).

Robbins (1996) mengungkapkan bahwa perubahan adalah membuat sesuatu memjadi lain. Adapun perubahan terencana *(planned change)* merupakan kegiatan perubahan yang disengaja dan berorientasi tujuan. Tujuan dari perubahan terencana *(planned change)*: (1) perubahan itu mengupayakan perbaikan kemampuan

organisasi untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan dan lingkungan (2) perubahan itu mengupayakan perubahan perilaku karyawan.

Robbins (1996) mengemukakan bahwa yang bertanggung jawab untuk mengelola kegiatan perubahan adalah agen perubahan, dimana agen perubahan tersebut bisa manajer atau bukan manajer, karyawan atau konsultan luar. Sedangkan yang dapat diubah oleh agen perubahan pada hakekatnya dapat dikelompokkan dalam empat kategori: struktur, teknologi, *setting* fisik, dan orang. mengubah struktur mencakup pembuatan perubahan dalam hubungan wewenang, mekanisme koordinasi dan rancang ulang pekerjaan. Mengubah teknologi meliputi modifikasi dalam cara kerja yang di proses dan dalam metode serta peralatan yang digunakan. Mengubah *setting* fisik meliputi pengubahan ruang dan pengaturan tata letak dalam tempat kerja. Mengubah orang mengacu pada perubahan dalam sikap, ketrampilan, pengharapan, persepsi dan atau perilaku karyawan.

Kekuatan lingkungan (kondisi ekonomi, karakteristik angkatan kerja, kualitas sosial) menyebabkan perubahan organisasi berubah-ubah dari waktu ke waktu dan dari satu bisnis ke bisnis lainnya, namun proses perubahan itu sendiri bersifat konstan. Terdapat tiga contoh perubahan organisasi yang memiliki implikasi utama terhadap pengelolaan sumber daya manusia dan sangat mungkin tetap berlangsung dalam abad 21: (a) perubahan yang terus berlangsung ke arah strategi yang berfokus pada konsumen dan kualitas menyeluruh, (b) restrukturisasi organisasi dan terus berlangsungnya upaya perampingan perusahaan dan pemutusan hubungan kerja, dan (c) inisiatif untuk berespon terhadap tuntutan angkatan kerja yang semakin beragam Schuler dan Jackson (1997).

Pembahasan perubahan organisasi ini berkaitan dengan pengembangan organisasi *(organizational development).* Pengembangan organisasi merupakan suatu kumpulan intervensi perubahan terencana *(planned change),* yang dibangun diatas nilai-nilai humanistic-demokratik, yang berupaya memperbaiki keefektifan organisasi dan kesejahteraan karyawan. Robbins (1996).

Pendapat French et al (1983) yang diungkapkan Yousef (2000), menyatakan bahwa fokus utama teori dan praktek pengembangan organisasi adalah aspek sumber daya manusia organisasi dan aspek sosial organisasi. Menurut Bennis (1969) dalam Yousef (2000) pengembangan organisasi hampir selalu berfokus pada nilai *(values),* sikap *(attitudes),* kepemimpinan *(leadership),* iklim organisasi *(organizations climate)* variabel manusia *(people variables).* sedangkan Golembiewski (1993) dan Srinivas (1994) dalam Yousef, (2000) menegaskan bahwa pembangunan organisasi mengkonsentrasikan pada perasaan *(feelings)* dan Emosi *(emotions),* ide dan konsep, menempatkan pentingnya pertimbangan pada keterlibatan individual dan partisipasi.

2.2. Penelitian terdahulu dan Pengembangan Hipotesis

2.2.1. Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi

Surat Albaqarah ayat 282 merupakan landasan kerja dan kewajiban bagi akuntan untuk bersikap adil, benar dan bertanggung jawab. Keadilan disini tidak saja merupakan nilai yang sangat penting dalam etika kehidupan sosial dan bisnis, tetapi juga merupakan nilai yang melekat pada fitrah manusia, kebenaran dalam Alqur'an juga tidak dapat dicampuradukkkan dengan kebatilan sebab Alqur'an telah menggariskan bahwa ukuran, alat atau instrument untuk menetapkan kebenaran

tidaklah didasarkan pada nafsu tetapi untuk mencapai maslahah. Pertanggungjawaban selalu berkaitan dengan konsep amanah. Persoalan amanah merupaan hasil transaksi dengan Allah SWT. Manusia diciptakan oleh Allah SWT sebagai khalifah dibumi yang dibebani amanah untuk menjalankan fungsi-fungsi kekhalifahanya.

Berkaitan dengan etika kerja Islam, dalam kehidupan berorganisai setiap muslim dituntut untuk berkomitmen terhadap organisasi didunia dengan satu tuntunan bahwa segala bentuk pertumbuhan dan perkembanagan materiil harus ditunjukkan demi keadilan, kebenaran dan peningkatan ketakwaan spiritual baik bagi organisasi mupun dirinya-sendiri sebagai wujud pertanggungjawaban sebagi khalifah dibumi. Menurut Yousef (2000) semakin tinggi etika kerja islam didalam organisasi maka akan semakin tinggi komitmen yang dimiliki organisasi

Menurut Steers (1985) dalam Astri Fitria (2003) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup

unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Penelitian yang berkaitan dengan etika dilaporkan Lugido dan Machfoedz (1999) bahwa tidak ada perbedaan persepsi terhadap etika bisnis yang signifikan antara akuntan pendidik, akuntan publik, 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.

Sejumlah peneliti meneliti hubungan antara etika kerja atau etika kerja protestan dengan komitmen organisasi Kidron (1978) dalam Yousef (2000) melaporkan bahwa etika kerja dalam hal ini etika kerja protestan karyawan lebih mengarah pada moral dari pada komitmen kalkulatif (*Calculative Commitment*) Meglino et al (1989) menemukan bahwa para pekerja lebih puas dan berkomitmen jika nilai-nilai mereka adalah selaras dengan nilai-nilai atasan. Oliver (1990) dalam Yousef (2003) menemukan bahwa etika kerja mempunyai hubungan signifikan dengan komitmen organisasi; para pegawai yang menunjukkan nilai-nila partisipasi yang kuat menunjukkan komitmen yang lebih tinggi sedangkan pegawai dengan nilai-nilai instrumental yang kuat menunjukkan komitman yang rendah. Skas et, al., (1996) menemukan bahwa keyakinan dalam etika kerja berhubungan langsung dengan komitmen organisasi, Putt et, al., (1989) melaporkan bahwa etika kerja Islam intrinsik lebih erat hubungannya dengan komitmen organisasi dibandingkan etika kerja pengukur global *(global measure)*, atau ekstrinsik etika kerja; Morrow dan Mc

elroy (1986) menegaskan bahwa terdapat hubungan yang positif antara etika kerja dengan komitmen organisasi.

Penelitian terdahulu mengenai komitmen organisasi dan korelasinya (Hackett et, al., 1994; Knop, 1995; Mayer et, al., 1993) telah dilakukan pada berbagai sampel penelitian. Komitmen organisasi dan korelasinya dengan setting akuntansi juga mulai banyak menarik perhatian sejumlah peneliti (seperti Ketchand dan Strawser, 1998; Poznanski dan Bline, 1997; Reed et, al., 1994; Shaub dan Finn, 1993).

Penelitian yang dilakuan Yousef (2000) menyandarkan pada literature terkait mengenai hubungan etika kerja protestan dengan komitman organisasi karena literatur terkait mengenai hubungan etika kerja Islam dengan komitman organisasi masih sangat terbatas.

Analisis jalur yang dilakukan Yousef mengindikasikan bahwa etika kerja Islam secara langsung dan positif mempengaruhi *affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment.* Dengan demikian hipotesis pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi *(Affective komitmen, continuance komitmen, dan normative commitment)* adalah sebagai berikut:

H1: Etika kerja Islam secara langsung dan positif mempengaruhi *Affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment.*

2.2.2. Etika Kerja Islam dan Sikap terhadap Perubahan Organisasi

Menurut Iwan Triwuyono (2000), etika kerja Islam terekspresikan dalam bentuk syari'ah, yang terdiri dari *Al Qur'an, sunnah* (identik *dengan hadist*), *ijma dan Qiyas.* Etika merupakan sistem hukum dan moralitas yang komprehensif dan

meliputi seluruh wilayah kehidupan manusia. Didasarkan pada sifat keadilan, syari'ah bagi umat Islam berfungsi sebagai sumber serangkaian kriteria untuk membedakan mana yang benar *(haq)* dan mana yang buruk *(batil).* Dengan menggunakan syari'ah, bukan hanya akuntan lebih dekat dengan Allah tetapi akuntan lebih dituntut untuk melakukan perubahan dimana perubahan tersebut tidak memilki potensi untuk mengubah nilai-nilai dasar dan tujuan organisasi.

Mengelola perubahan organisasi membutuhkan waktu terutama karena menggabungkan kemampuan sumber daya manusia dengan kondisi organisasi yang baru membutuhkan waktu. Lebih dari itu, proses perubahan itu sendiri membutuhkan waktu karena organisasi merupakan sistem yang kompleks dengan berbagai ketergantungan, dengan mengadakan perubahan berarti kolaborasi dan kemitraan antar manajer lini profesional sumber daya manusia (SDM) dan semua karyawan. Idealnya kerja sama ini terjadi selama berlangsungnya semua fase perubahan, dimulai dari pengertian terhadap sifat perubahan organisasi itu sendiri dan terus berlanjut pada perencanaan, pelaksanaan, penilaian kembali dan penyesuaian kembali sumber daya manusia Schuler dan Jackson (1997).

Diungkapkan oleh Aly et al (1997) bukti telah menyatakan bahwa zaman terus berkembang dengan adanya perubahan dan dinamika berbagai aspek kehidupan munculnya berbagi masalah baru kadang-kadang memaksa manusia harus bersikap samar dan mendua bahkan bersikap dan berperilaku menurut kebutuhan dan kemauannya saat itu. Padahal ini semua memerlukan penyelesaian dari aspek hukum yang jelas. Dan ini secara tersurat tidaklah ditemui dalam *Al Qur'an* dan *Sunnah*. Oleh sebab itu kita harus berfikir secara maksimal dengan akal yang jernih dan sehat untuk mencari berbagai rujukan dan isyarat Al Qur'an dan Sunnah dengan *berijtihad.*

Ijtihad merupakan cara atau metodologi memahami ajaran Islam untuk mendapatkan kepastian hukum yang secara tegas belum dinyatakan oleh *Al Qur'an* dan *Sunnah.*

Di dunia Arab dengan berbagi pendekatan guna perubahan organisai diasumsikan dipengaruhi oleh keberadaan etika kerja dan norma (Ali, 1996). Yousef (2000) mengemukakan sejumlah peneliti (seperti Williams and White, 1978; Walton, 1978; Kelman and Warwick, 1978) telah menemukan bahwa isu-isu (issues) etika terlibat dalam perubahan organisasi terencana (planned Organizations Change). Persepsi tentang etika perilaku kesuksesan manajer berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja secara menyeluruh, juga terhadap setiap aspek gaji, promosi, supervisi, rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri (Visweswaran dan Deshpande, 1996). Hasil analisis jalur Yousef (2000) menemukan bahwa etika kerja Islam secara langsung dan positif mempengaruhi dimensi cognitive, affective, dan Behavioral tendency dari sikap terhadap perubahan organisasi.

Dengan demikian hipotesis pengaruh etika kerja Islam terhadap perubahan sikap-sikap organisasi adalah sebagai berikut:

H2: Etika kerja Islam secara langsung dan positif mempengaruhi *cognitive, affective,* dan *Behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi

2.2.3. Komitmen Organisasi dan Sikap Terhadap Perubahan Organisasi

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk menyelidiki pengaruh komitmen organisasi pada sikap terhadap perubahan organisasi. Iverson (1996) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan penentu kedua paling penting setelah keanggotaan buruh, pada sikap-sikap terhadap perubahan organisasi.

Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi lebih mendukung tujuan *(goals)* dan nilai-nilai *(values)* perusahaan, bersedia mengeluarkan usaha yang lebih banyak demi organisasi dan lebih besar kemungkinannya untuk menerima perubahan organisasional Menurut Lau dan Woodman (1995) menemukan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap dampak dan dimensi kontrol dari skema perubahan, Cordery et al melaporkan bahwa komitmen organisasi memberikan kontribusi yang sedang-sedang saja untuk memprediksikan sikap-sikap terhadap fleksibilitas fungsional dalam Yousef (2000).

Selanjutnya Yousef (2000) mengungkapkan bahwa hasil dari analisis jalur, mengindikasikan bahwa *affective commitment* secara langsung dan positif mempengaruhi dimensi *affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi, dan bahwa *continuance commitment* secara langsung dan negatif mempengaruhi dimensi *cognitive* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi, sementara *normative commitment* secara langsung dan positif mempengaruhi dimensi *cognitive* dari sikap terhadap perubahan organisasi.

Menurut Ketchand dan Strawser (1998) Keberadaan tiga dimensi komitmen organisasi *(Affective komitmen, continuance komitmen,* dan *normative commitment)* secara umum didukung suatu *confirmatory factor analysis* meskipun komponen dengan *error* tergabung dengan beberapa *item* dari skala Meyer dan Allen (Hackett et al., 1994). Dimensi komitmen organisasi tersebut berbeda pada level pengalaman dan mempunyai pengaruh berbeda dalam konsekuensi organisasi yang penting (kepuasan kerja dan keinginan *turnover)* pada level pengalaman.

Keterlibatan kerja dan komitmen organisasi memiliki keterkaitan yang erat Knoop, (1995).

Dengan demikian hipotesis pengaruh komitmen organisasi terhadap sikap-sikap perubahan organisasi adalah sebagai berikut:

H3a: *Affective komitmen,* secara langsung dan positif mempengaruhi *cognitive, affective,* dan *Behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi

H3b: C*ontinuance commitment* secara langsung dan negatif mempengaruhi *cognitive, affective,* dan *Behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi

H3c: *Normative commitment* secara langsung dan positif mempengaruhi *cognitive, affective,* dan *Behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi.

2.2.4. Komitmen Organisasi sebagai Mediator Pengaruh Etika Kerja Islam pada Sikap Terhadap Perubahan Organisasi

Menurut Meyer et al (1993) *occupational commitment* dan komitmen organisasi memberikan kontribusi secara independen terhadap prediksi aktivitas profesional dan perilaku kerja. Iverson (1996) konsisten dengan model Guest (1987, 1992, 1995) melaporkan bahwa komitmen organisasi sebagai mediator pengaruh kausal total *(the total causal effect)* dari *positive affectivity* keamanan kerja *(job security),* kepuasan kerja *(job satisfactions),* motivasi kerja *(job motivation),* dan kesempatan lingkungan *(environmental opportunity)* terhadap perubahan organisasi dalam Yousef (2000)

Disamping itu Yousef (2000) mengungkapkan bahwa *affective commitment* memediasi pengaruh etika kerja Islam pada dimensi *affective* dan *behavioral tendency* dari sikap-sikap terhadap perubahan organisasi. *Continuance commitment* memediasi pengaruh etika kerja Islam pada dimensi *cognitive* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi. *Normative commitment* memediasi pengaruh etika kerja Islam pada dimensi *cognitive* dari sikap terhadap perubahan organisasi.

Dengan demikian hipotesis komitmen organisasi sebagai mediator pengaruh etika kerja Islam pada sikap terhadap perubahan organisasi adalah sebagai berikut:

H4a: *Affective commitment* memediasi pengaruh etika kerja Islam pada *cognitive, affective,* dan *Behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi

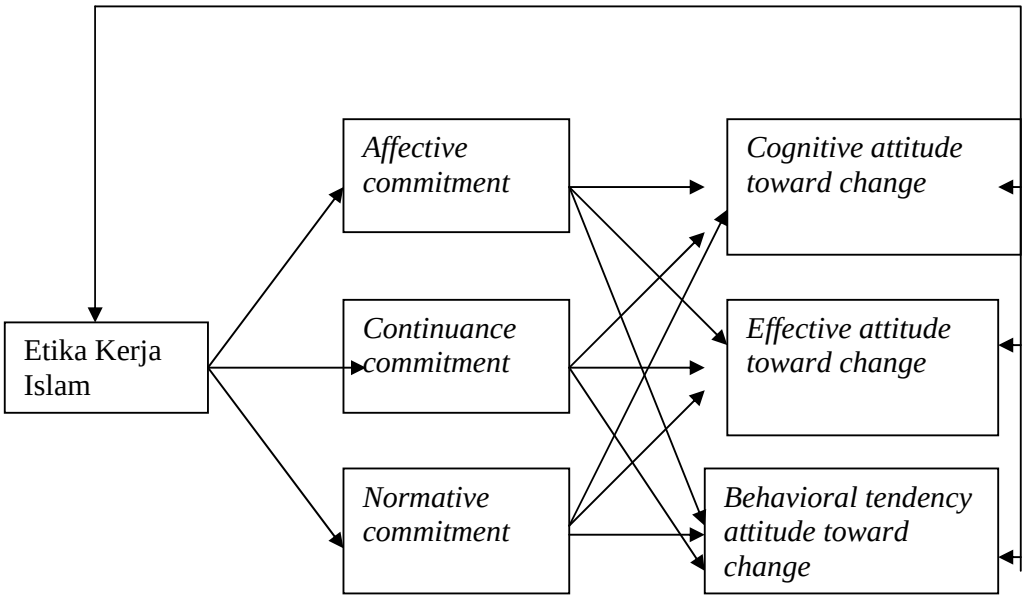
H4b: C*ontinuance commitment* memediasi pengaruh etika kerja islam pada *cognitive, affective,* dan *Behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi.

H4c: *Normative commitment* memediasi pengaruh etika kerja islam pada *cognitive, affective,* dan *Behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi

2.3. Kerangka pemikiran teoritis

Dari telaah teoritis yang mengembangkan hipotesis dimuka maka kerangka pemikiran teoritis yang menggambarkan hipotesa adalah sebagai berikut:

Kerangka Pemikiran Teoritis
Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap-sikap perubahan Organisasi (affective, cognitive dan behavioral tendency): Komitmen Organisasi (affective commitment, continuance commitment, dan behavioral tendency) sebagai mediator



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Sumber Data

Jenis data penelitian berkaitan dengan sumber data dan penentuan metode pemilihan data. Jenis data dalam penelitian ini adalah data subyek yaitu yaitu jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (responden) Indriantoro dan Supomo (1999).

Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Indriantoro dan Supomo, (1999) data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli.

3.2. Populasi dan Sampel

Menurut Hasan (2002) populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memliliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti. Sedangkan sampel merupakan bagian dari populasi yang akan diambil melalui cara-cara tertentu yang memiliki karakter tertentu dengan jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi.

Untuk menentukan besarnya sampel (ukuran sampel) dari suatu populasi ada beberapa cara sebagai berikut:

A. Menurut Surakhmad (1985), bila populasi cukup homogen terhadap populasi dibawah 100 dapat digunakan sampel 50% dan diatas 1000 sebesar 15%, untuk jaminan ada baiknya sampel selalu ditambah dari jumlah matematik tersebut

B. Menurut pendapat Bailey dalam M Iqbal Hasan (2002) menyatakan bahwa untuk penelitian yang menggunakan analisis data statistik ukuran sampel minimum sebaiknya adalah sebanyak 30 tetapi akan lebih baik jika sampel ditambah

C. Menurut pendapat Gay dalam M Iqbal Hsan (2002) ukuran minimum sample yang dapat diterima berdasarkan pada metode penelitian adalah sebagai berikut:

1. Metode deskriptif minimal 10% dari populasi, untuk populasi relative kecil minimal 20%
2. Metode deskriptif korelasional minimal sebanyak 30 subyek

Penelitian terdahulu yang menguji komitmen orgaisasi dan keterkaitannya seperti, Ketchand dan Strawser (1998), Poznanski dan Bline (1989) menggunakan staff akuntan publik secara individual sabagai unit yang di analisis. Sedangkan Red et all (1994) menggunakan para lulusan akuntansi dari perguruan tinggi negeri dimana 88% dari para lulusan tersebut telah bekerja pada akuntan public dan perusahaan swasta. Penelitian mengenai orientasi etis pada komitmen dan sensitivitas etis menggunakan akuntan publik sebagi unit analisis (shaub et al., 1993). Ludigdo dan Machfoed (1999) menentukan akuntan dan mahasiswa akuntansi Indonesia sebagai populasi penelitianya tentang etika bisnis.

Mengacu pada penelitian terdahulu, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh akuntan publik dan akuntan pemerintah yang bekerja pada KAP dan BPKP di Jawa tengah. Alasan pemilihan lokasi di Jawa Tengah adalah (1) Jawa Tengah merupakan daerah yang mayoritas penduduknya beragama Islam (2) pertumbuhan ekonomi yang cukup tinggi dimana banyak bermunculan organisasi yang

membutuhkan akuntan sehingga dalam melakukan kinerjanya akuntan dituntut siap untuk mengikuti perubahan lingkungan

Karena jumlah akuntan tidak diketahui secara persis oleh peneliti maka Pola pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan pemilihan sampel bertujuan *(porpusive sample)* yaitu sebuah sampel *non probability* yang menyesuaikan dengan kriteria (pertimbangan) tertentu Cooper dan Emory (1999). Sampel bertujuan *(purposive sample)* merupakan kelompok subyek yang berdasarkan ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang di pandang mempunyai hubungan erat dengan ciri atau sifat populasi sebelumnya.

Berdasarkan pemilihan dan ukuran ampel seperti diungkapkan diatas maka populasi yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 200 orang, dengan estimasi sampel sebanyak 100 orang dari akuntan publik dan akuntan pemerintah, dengan harapan respon rate diatas 50%, dimana para akuntan telah bekerja di KAP dan BPKP dengan Kriteria responden beragama Islam, dan telah bekerja minimal satu tahun.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan dengan metode survey dengan menggunakan kuesioner, metode ini merupakan metode pengumpulan data primer bersumber dari jawaban responden atas beberapa pertanyaan tentang etika kerja Islam, komitmen organisasi dan sikap-sikap terhadap perubahan organisasi Indriantoro dan Supomo (1999).

Data dikumpulkan dengan cara mengantarkan langsung ke alamat responden, kemudian diambil sendiri ke alamat responden sesuai dengan janji.

Untuk menghindari kesalahan pemahaman maka kepada masing-masing responden disertakan rekomendasi penelitian serta menjelaskan bahwa penelitian ini dimaksudkan hanya untuk pengembangan ilmu dan dijamin kerahasiaannya. Yang dipegang dalam metode ini menurut Hadi (1993) dalam Astri (2003) bahwa subyek penelitian merupakan orang yang paling tahu tentang dirinya dan pernyataan subyek yang diberikan adalah benar dan dapat dipercaya.

Pertanyaan kuesioner merupakan pertanyaan terbuka, yaitu terdiri dari beberapa pertanyaan yang digunakan untuk mengetahui identitas responden. Di samping itu terdapat pertanyaan tertutup yang terdiri dari serangkaian pertanyaan dengan jawaban menggunakan skala ordinal atau sering disebut skala *likert* , yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban, responden diminta untuk memberikan jawaban seberapa jauh responden setuju atau tidak setuju terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner. Skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut: untuk variabel etika kerja Islam, komitmen organisasi dan sikap-sikap terhadap perubahan organisasi jawaban Sangat Tidak Setuju mendapat skor 1, Jawaban Tidak Setuju mendapat skor 2, Jawaban Ragu-ragu atau Netral mendapat skor 3, Jawaban Setuju dengan skor 4 dan Jawaban Sangat Setuju mendapat skor 5

3.4. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi Operasional menjelaskan tentang devinisi dan variabel apa yang akan digunakan sedangkan pengukuran variabel merupakan salah satu teknik skala pengukuran yang merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yanga ada dalam alat ukur, alat tersebut

digunakan dalam pengukuran yang nantinya akan menghasilkan data kuantitatif M Iqbal Hasan (2002).

3.4.1. Etika Kerja Islam

Etika kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah etika kerja dalam perspektif Islam yang diartikan sebagai pancaran dari Akidah yang bersumber dari pada sistem keimanan Islam yakni, sebagai sikap hidup yang mendasar berkenaan dengan kerja yang bersumber dari Al qur'an dan Hadist, yang mendedikasikan kerja sebagai suatu kebajikan. Allah juga berfirman dalam Qur'an Surat Alqashash/28:77 (dan carilah apa-apa yang dianugerahkan kepadamu kebahagiaan negeri akherat dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari keduniaan). Variabel Etika kerja Islam diukur dengan menggunakan versi singkat instrumen Ali (1988) dalam Yousef (2000) yang terdiri dari 17 item. Instrumen ini menggunakan skala *likert* 5 poin dengan skor 1: sangat tidak setuju, 2: tidak setuju, 3: netral, 4: setuju dan 5 sangat setuju

3.4.2. Komitmen Organisasi

Yang dimaksud komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah keinginan yang kuat untuk tetap mempertahankan keiginan dirinya dalam organisasi dan bersedia untuk melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian organisasi (Newstroom, 1989). Komitmen organisasi tersebut dibedakan menjadi tiga dimensi yaitu: *affective commitment* (karena individu tersebut menginginkan), *continuance commitment* (karena individu tersebut membutuhkan) dan *normative commitment* (karena individu tersebut merasa memiliki kewajiban) (Meyer et al., 1993). Untuk

variabel komitmen organisasi diukur dengan menggunakan versi singkat instrumen Meyer dan Allen dalam Yousef (2000) yang terdiri dari 24 item yang dibedakan dalam tiga sub skala yaitu *affective, continuance, dan normative.* Masing-masing sub skala terdiri dari 8 item. Instrumen ini menggunakan skala *likert* 5 point dengan skor 1: sangat tidak setuju, 2: tidak setuju, 3: netral, 4: setuju dan 5 sangat setuju.

3.4.3 Sikap Terhadap Perubahan Organisasi

Sikap terhadap organisasi dalam penelitian ini menunjukkan derajat seberapa besar dukungan individu terhadap perubahan yang terjadi dalam organisasi (Robbins, 1996). Sikap terhadap perubahan organisasi tersebut dibedakan menjadi tiga dimensi yaitu: *cognitive* (tidak mendukung), *affective* (menginginkan) dan *behavioral tendency* (kecenderungan untuk berperilaku) (Yousef 2000). Sikap terhadap perubahan organisasi diukur dengan menggunakan instrumen Dunham et al (1989) dalam Yousef (2000) yang terdiri dari 18 item yang dibedakan dalam tiga sub skala yaitu: *cognitive, affective,* dan *behavioral tendency*, Masing-masing sub skala terdiri dari 6 item. Instrumen ini menggunakan skala *likert* 5 point dengan skor 1: sangat tidak setuju, 2: tidak setuju, 3: netral, 4: setuju dan 5 sangat setuju.

3.5.Teknik Analisis Data

Tujuan dari analisis data ini adalah untuk mendapatkan informasi relevan yang terkandung didalam data tersebut dan menggunakan hasilnya untuk memecahkan suatu masalah yang ada (Imam Gozali, 2001).

3.5.1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan statistik yang mempelajari tentang susunan, penyajian data, yaitu dengan deskripsi data atau penggambaran data yang diperoleh. Getut Pramesti (2006)

Gambaran umum mengenai responden dalam peneleitian ini dijelaskan dengan tabel distribusi Frekuensi yang menunjukkan umur responden, pendidikan responden, dan lama bekerjanya responden. Menurut Robert dan Dauglas (1996) distribusi frekuensi adalah pengelompokan data ke dalam beberapa kategori yang menunjukkan banyaknya pengamatan dalam setiap kelas yang tidak tumpang tindih. Sedangkan untuk memberikan deskripsi tentang karakter variabel (etika kerja Islam, komitmen organisasi dan sikap-sikap terhadap perubahan organisasi) digunakan tabel distribusi frekuensi yang menunjukkan angka modus, kisaran skor dan *standar deviasi.*

3.5.2. Uji Kualitas Data

Tujuan dari uji kualitas data adalah untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan. Uji kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrument penelitian dapat dianalisis dengan menggunakan uji reliabilitas dan uji validitas.

A. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatau kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban sesesorang terhadap penyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu kewaktu Imam Ghozali (2001). Untuk menguji reliabilitas instrument

skala likert 1-5 digunakan *Tes Konsisten Internal* dengan menggunakan *Cronbach Alpha* Husain Usman (1995). Suatu konstruk atau variable dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alapha* >0,60 Nunally, (1969) dalam Imam Ghozali, (2001).

B. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika petanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang di ukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini untuk mengukur validitas digunakan *Coefficient correlation pearson* yaitu dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor, Imam Ghozali (2001).

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang akan digunakan dapat dipergunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas.

A. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (*independe*n). Untuk menguji ada atau tidak adanyanya uji multikolonieritas dengan melihat nilai tolerance dan dengan melihat variance inflation factor (VIF).

B. Uji Heteroskedastisitas

Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya *heteroskedasitas* yaitu dengan menggunakan uji gletsjer.

C. Uji Normalitas

Untuk menguji apakah data normal atau tidak dapat dilakukan dengan analisis grafik. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas adalah melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

3.5.4. Analisis Statistik

Menurut Imam Ghozali (2001) untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur *(path analisys).* Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel *(model casual)* yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis. Apa yang dilakukan analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis *kausalitas imajiner*.

Diagram jalur memberikan secara eksplisit hubungan kausalitas antar variabel berdasarkan pada teori. Anak panah menunjukkan hubungan antara variabel. Model bergerak dari kiri ke kanan dengan implikasi prioritas hubungan kausal

variabel yang dekat ke sebelah kiri. Setiap nilai p menggambarkan jalur dan koefisien jalur. Selanjutnya berdasarkan gambar model jalur diajukan hubungan berdasarkan teori bahwa etika kerja Islam mempunyai hubungan langsung dengan sikap –sikap terhadap perubahan organisasi. Namun demikian etika kerja Islam juga mempunyai hubungan tidak langsung terhadap sikap-sikap pada perubahan organisasi yaitu dari etika kerja Islam ke komitmen organisasi baru kemudian ke sikap-sikap terhadap perubahan organisasi.

BAB 1V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembahasan dari Bab ini adalah hasil dari studi lapangan untuk memperoleh data dengan menggunakan kuesioner untuk mengukur variabel etika kerja Islam, komitmen oraganisasi dan sikap-sikap terhadap perubahan organisasi. Pembahasan akan dibagi menjadi deskripsi responden, uji kualias data, uji asumsi klasik, Simpulan dan pengujian hipotesis.

Deskriptif Respoden

Untuk menghasilkan item pertanyaan yang valid maka kuesioner yang berisi 59 item pertanyaan valid tersebut di distribusikan sebanyak 200 kuesioner kepada BPKP dan KAP yang ada di Jawa tengah mulai tangal 4 juli sampai dengan 4 agustus 2006, sebanyak 121 dikembalikan. Namun 12 buah jawaban diantaranya tidak dapat di ikutsertakan karena penigsiannya tidak lengkap dan 79 buah jawaban tidak dikembalikan. Sehingga kuesioner yang layak di analisis sebanyak 109 kuesioner. Ringkasan pengiriman dan pengembalian kuesioner dalam penelitian ini di tunjukkan dalam table 4.1

Tabel 4.1

Rincian Penerimaan dan Pengembalian Kuesioner

Kuesioner yang diantar langsung	200
Kuesioner yang tidak kembali	79
Kuesioner yang kembali	121
Kuesioner yang digugurkan	12
Kusioner yang digunakan	109
Tingkat pengengembalian (respon rate)	121/200 X 100%=60,5%
Tingkat pengembalian yang digunakan	109/200 X 100%=54,5%

Sumber : Data primer diolah, 2007

Adapun responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah ditunjukkan pada tabel 4.2

Tabel 4.2

Profile Responden (N=109)

Keterangan		Jumlah	Prosentase
Gender:	Pria	66	60.55%
	Wanita	43	39.45%
Umur:	0-24 tahun	3	2.76%
	25-30 tahun	19	17.43%
	31-36 tahun	34	31.19%
	>36	53	48.62%
Pendidikan:	D3 / Diploma	19	17.43%
	S1 / Sarjana	84	77.06%
	S2/ Pasca Sarjana	5	4.59%
	S3/ Doktor	1	0.92%
Lama bekerja:	0-5 tahun	17	15.60%
	6-10 tahun	25	22.9%
	11-15 tahun	28	25.69%
	> 15 tahun	39	35.78%
Lembaga:	BPKP	75	68.81%
	KAP	34	31.19%

Sumber data primer diolah 2007

Dari tabel 4.2 bisa diketahui bahwa:

1. Gender

   Responden terbanyak adalah pria yaitu sebanyak 66 orang atau sekitar 60.55% sedangkan sisanya adalah wanita sebanyak 43 orang atau sekitar 39,45%.

2. Umur

   Umur responden terbanyak adalah berumur > 36 tahun berjumlah 53 orang atau 48.62%. Yang paling sedikit umur responden adalah 20-24 tahun berjumlah 3 0rang atau 2,76%

3. Pendidikan

   Sebagian besar pendidikan responden adalah lulusan S1 sebanyak 84 orang atau sekitar 77.06% diikuti lulusan Diploma sebanyak 19 orang atau sekitar 17.43%, S2 5 0rang atau sekitar 4.59% dan S3 I orang atau sekitar 0,92%.

4. Lama bekerja

   Adapun responden yang paling lama bekerja diatas 15 tahun adalah sebanyak 39 orang atau sekitar 35,78%, 11-15 tahun adalah sebanyak 28 orang atau sekitar 25,69%, 6-10 tahun adalah sebanyak 25 0rang atau sekitar 22,9% dan 0-5 tahun adalah sebanyak 17 0rang atau sekitar 15,60%

5. Lembaga

   Jumlah responden terbesar adalah dari BPKP sebanyak 75 orang atau sekitar 68,81% dan dari KAP sebanyak 34 orang atau sekitar 31,19%

Uji Kualitas Data

Hair et .al (1998) menejelaskan bahwa kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrument penelitian dapat dianalisis dengan menggunakan pengujian reliabiltas dan validitas, untuk melihat apakah data yang digunakan *reliable* dan valid dapat dilihat pada sub bagian ini.

4.2.1. Uji Relibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatau kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban sesesorang terhadap penyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu kewaktu Imam Ghozali (2001). Untuk menguji reliabilitas instrument skala likert 1-5 digunakan *Tes Konsisten Internal* dengan menggunakan *Cronbach Alpha* Husain Usman (1995). Suatu konstruk atau variable dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alapha* > 0,60 Nunally (1969) dalam Imam Ghozali, 2001). Hasil pengujian dengan menggunakan SPSS Versi 13 pada tabel 4.3

Tabel 4.3

Reliability

Variabel	Cronbach Alpha
Etika kerja Islam	0,881
Affective commitment	0,785
Continuance commitment	0,807
Normative commitment	0,853
Cognitive attitude toward change	0,879
Affectife attitude toward change	0,881
Behavioral tendency attitude toward change	0,697

Sumber: Data primer diolah

Dari hasil menunjukkan bahwa kuesioner dinyatakan *reliable* ini bisa dilihat dengan nilai *cronbach alpha* variabel etika kerja Islam sebesar 0,881. variabel *affective commitment* sebesar 0,785 variabel *continuance commitment* sebesar 0,807, dan variabel *normative commitment* sebesar 0,853. Variabel *cognitive attitude*

toward organizational change sebesar 0,879, variabel *affective attitude toward organizational change* sebesar 0,881 dan variabel *behavioral tendency attitude toward organizational change* sebesar 0,697.

4.2.2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika petanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang di ukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini untuk mengukur validitas digunakan *Coefficient correlation pearson* yaitu dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor, Imam Ghozali (2001). Variabel etika kerja islam terdiri dari 17 item pertanyaan, variable komitmen organisasi terdiri dari 24 item pertanyaan yang dibedakan dalam tiga sub skala yaitu *affective, continuance, dan normative commitment* masing-masing terdiri atas 8 item pertanyaan, sedangkan variabel perubahan sikap terdiri dari 18 item pertanyaan yang dibedakan dalam tiga sub skala yaitu: *cognitive, affective,* dan *behavioral tendency* masing-masing terdiri atas 6 item pertanyaan.

Hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS versi 13. Hasil menunjukkan bahwa nilai *correlation pearson* masing-masing instrument terhadap skor butir pertanyaan menunjukkan hasil yang signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pertanyaan pada variabel etika kerja Islam, komitmen organisasi (A*ffective commitment, continuance commitment, dan normative commitment),* dan sikap-sikap pada perubahan organisasi (*cognitive, affective,* dan *behavioral tendency)* adalah valid. Sehingga data yang dikumpulkan dalam

instrument penelitian ini layak untuk dianalisis lebih lanjut. (Lihat pada lampiran 3 uji kualitas data).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang akan digunakan dapat dipergunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.

4.3.1. Uji Multikolineritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas Imam Ghozali (2001). 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).*

Pada umumnya jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolonieritas dengan variabel bebas lainnya (Gujarati, 1995). Jika dilihat dari out put coefficient hasil perhitungan nilai VIF menunujukkan semua variabel bebas mempunyai nilai VIF yang kurang dari 10 (lihat tabel dibawah ini atau lihat pada lampiran 4 uji asumsi klasik):

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	17,857	2,471		7,225	,000		
	Etika Kerja Islam	,087	,046	,180	1,894	,061	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Affective Commitment

Dari tabel perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa tidak ada persoalan multikolonieritas (korelasi yang besar diantara variabel bebas) yang serius dalam model regresi.

4.3.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berebeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskesdatisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas Imam Ghozali (2001). Deteksi adanya Heterokedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik, di mana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-studentized.

Untuk mengetahui adanya kondisi heteroskedastisitas pada data penelitian ini maka digunakan uji gletsjer. Hasil uji gletser yang dijelaskan pada tabel menunjukkan bahwa variabel penelitian ini bebas heteroskedastisitas ini dibuktikan dengan tidak adanya variabel bebas yang signifikan pada tingkat 5% Imam Ghozali, (2000).

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	136,569	1	136,569	3,589	,061[a]
	Residual	4071,670	107	38,053		
	Total	4208,239	108			

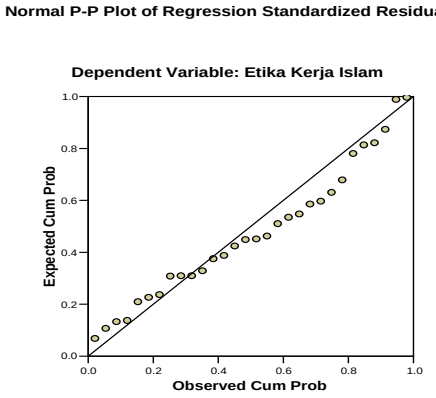
a. Predictors: (Constant), Etika Kerja Islam

b. Dependent Variable: Affective Commitment

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi dalam penelitian ini layak dipakai untuk memprediksi variabel etika kerja Islam, sikap-sikap perubahan organisasi dan komitmen organisasi (lihat lampiran 4 uji asumsi klasik).

Uji Normalitas

Uji Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan ploting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Imam Ghozali (2001). Adapun hasil scatter plot untuk uji normalitas adalah terlihat pada grafik dibawah ini (lihat pada lampiran 4 uji asumsi klasik).



Dari gambar Normal p-p plot diatas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal ini bisa dilihat dari ploting data akan mengikuti garis diagonalnya.

Simpulan Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Berdasarkan hasil komputasi regresi linier berganda seperti yang terlihat pada lampiran 5 (regression) maka hasil pengujian adalah sebagai berikut:

4.4.1 Pengujian Hipotesis 1

Pada variabel etika kerja Islam ternyata berpengaruh positif dalam *Affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment* lihat pada lampiran 5 hasil pengujian hipotesis . Pengaruh koefisient path etika kerja Islam tehadap *Affective commitment* sebesar 0,180, koefisient path etika kerja Islam terhadap *continuance commitment* sebesar 0,229 dan koefisient path etika kerja Islam terhadap *normative commitment* sebesar 0,094. Dalam etika kerja Islam tenaga akuntan lebih cenderung untuk berfikir dan berbuat bahwa bekerja merupakan sarana membantu perkembangan pribadi dan hubungan sosial. Alasanya menunjukkan bahwa bekerja dengan bantuan perkembangan pribadi yang baik dan memiliki hubungan sosial yang baik merupakan salah satu pemicu penting untuk meningkatkan *affective commitment, continuance commitment* dan *normative commitment*. Akan tetapi alasan psikologi dapat menunjukkan bahwa etika kerja Islam dapat dirancang sebagai salah satu instrumen kompetisi yang menentukan. Penelitian yang dilakukan Yousef (2000) menyandarkan pada literaratur terkait mengenai hubungan etika kerja protestan dengan komitmen organisasi karena

literatur terkait mengenai hubungan etika kerja Islam dengan komitmen okrganisasi sangat terbatas. Analisis jalur yang dilakukan Yousef (2000) mengindikasikan bahwa etika kerja Islam secara langsung dan positif mempengaruhi *affective commitment* , *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Ini membuktikan bahwa hipotesa etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap *Affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitmnet* dapat dibuktikan.

Pengujian Hipotesis 2

Pada variabel etika kerja Islam dan pengaruhnya terhadap *cognitive attitude toward change* memiliki *koefisient path* sebesar 0,024, etika kerja Islam dan pengaruhnya terhadap *affective attitude toward change* memiliki *koefisient path* sebesar -0,167 dan pada etika kerja Islam dan pengaruhnya terhadap *behavioral tendency attitude toward change* memilii *koefisien path* sebesar 0,190 lihat pada lampiran 5 hasil pengujian hipotesis. ini menunjukkan bahwa dengan kultur dan tradisi yang berbeda didunia non barat maka akan berbeda pula dengan sikap mereka untuk menerima perubahan, para akuntan lebih suka mencoba ide-ide baru daripada mereka memperbaiki ide-ide yang sudah ada. Menurut Almeer, 1989, 1995; Near 1989; Azumi & MacMillan, 1976; Griffeth & Hom 1987;jain et al., 1979; Kanungo et al 1976; Lincoln & Kallebreg, 1985; Yavas et al, 1990) menyatakan bahwa lingkungan dan budaya yanng berbeda akan menghasilkan nilai-nilai dan sikap-sikap perilaku yang berbeda. Menurut (Adler ,1984 ; Black, 1992; Boyacigiller, 1990) menambahkan bahwa para pegawai ekpatriat mengalami berbagai macam tantangan di lingkungan negara setempat dan kesulitan didalam menyesuaikan diri pada lingkungan kerja dan tuntutan organisasional. Analisis jalur Yousef (2000)

menemukan bahwa etika kerja Islam secara langsung dan positif mempengaruhi dimensi *cognitive, affective* dan *behavioral tendency* sehingga hipotesis etika kerja islam dan pengaruhnya terhadap *cognitive attitude toward change* dan *behavioral tendency attitude toward chnge* dapat dibuktikan, sedangkan etika kerja Islam dan pengaruhnya terhadap dimensi *affective attitude toward change* tidak dapat dibuktikan.

Pengujian Hipotesis 3a

Pada variabel *affective commitment* dan pengaruhnya terhadap *cognitive attitude toward change* memiliki *nilai koefisient path* sebesar -0,016, variabel *affective commitment* dan pengaruhnya terhadap *affective attitude toward change* memiliki *koefisient path* sebesar -0,113 dan pada variabel *affective commitment* dan pengaruhnya terhadap *behavioral tendency attitude toward change* memiliki *koefisient path* sebesar 0,026. Dalam *affective commitment* tenaga akuntan cenderung untuk ”berperasaan ikut memiliki” yang sangat kuat terhadap organisasi atau perusahaan. Analisi jalur yang dilakukan oleh Yousef (2000) mengungkapkan hasil bahwa *affective commitment* secara langsung dan positif mempengaruhi *cognitive, affective dan behavioral tendency*, sehingga *affective commitment* dan pengaruhnya terhadap behavioral tendency a*ttitude toward change* dapat dibuktikan sedangkan *affective commiment* dan pengaruhnya terhadap *cognitive attitude toward change* dan *affective attitude toward change* tidak dapat dibuktikan. ini menunjukan bahwa dengan kulktur dan tradisi yang berbeda di dunia non barat maka akan berbeda pula dengan sikap mereka untuk menerima perubahan. Para akuntan lebih mau mencoba ide-ide baru dari pada memperbaiki ide-ide yang sudah ada

Pengujian Hipotesis 3b

Pada variabel *continuance commitment* dan pengaruhnya terhadap *cognitive attitude toward change* dan pengaruhnya terhadap *affective attitude toward change* mempunyai nilai path sebesar -0,005 dan -0,201. sedangkan variabel *continuance commitment* dan pengaruhnya terhadap *behavioral tendency attitude toward change* mempunyai nilai koefisient path sebesar 0,220. Dalam *continuance commitment* tenaga akuntan cenderung untuk berfikir dan berbuat bahwa tetap bekerja di organisasi atau perusahaan merupakan kebutuhan sekaligus juga sebuah keinginan. Analisis jalur yang dilakukan oleh Yousef (2000) mengungkapkan bahwa *continuance commitment* secara langsung dan negatif mempengaruhi dimensi *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi sehingga *continuance commitment* dan pengaruhnya terhadap *cognitive* dan *affective* dari sikap terhadap perubahan organisasi dapat dibuktikan sedangkan *continuance commitment* dan pengaruhnya terhadap *behavioral tendency attitude toward change* tidak dapat dibuktikan. ini menunjukan bahwa dengan kultur dan tradisi yang berbeda didunia non barat maka berbeda pula dengan sikap mereka untuk menerima perubahan.

Pengujian Hipotesis 3c

Pada variabel *normative commitment* dan pengaruhnya terhadap *cognitive attitude toward change* mempunyai nilai *koefisient path* sebesar 0,269, variabel *normative commitment* dan pengaruhnya terhadap *affective attitude toward change* mempunyai nilai path sebesar 0,167 dan pada varibel *normative commitment*

dan pengaruhnya terhadap *behavioral tendency attitude toward change* mempunyai nilai *koefisient path* sebesar 0,395. Dalam *normative commitment* tenaga akuntan cenderung untuk tetap loyal terhadap organisasi atau perusahaan. Hasil analisi jalur yang dilakukan oleh Yousef (2000) mengungkapkan bahwa *Normative commitment* secara langsung dan positif mempengaruhi *cognitive, affective,* dan *Behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi. Ini membuktikan bahwa hipotesa *normative commitment* berpengaruh positif terhadap *cognitive, affective* dan *behavioral tendency attitude toward change* dapat dibuktikan.

Penngujian Hipotesis 4a

Pada variabel *affective commitment* memediasi pengaruh etika kerja islam pada *cognitive attitude toward change, affective attitude toward change* dan *behavioral tendency attitude toward change* mempunyai nilai path sebesar -0,021, -0,087 dan -0,009. Dalam affective commitment tenga akuntan cenderung untuk ”berperasaan ikut memiliki” yang sangat kuat terhadap organisasi atau perusahaan. Koeffisient path yang dilakukan Yousef (2000) mengungkapkan bahwa *affective commitment* secara langsung dan positif memediasi pengaruh etika kerja islam pada *cognitive attitude toward change, affective attitude toward change* dan *behavioral tendency attitude toward*. ini menunjukaan bahwa dengan kulktur dan tradisi yang berbeda di dunia non barat maka akan berbeda pula dengan sikap mereka untuk menerima perubahan.

Pengujian hipotesis 4b

Pada variabel *continuance commitment* memediasi pengaruh etika kerja islam pada *cognitive attitude toward change, affective ettitude toward change dan behavioral tendency attitude toward change* mempunyai nilai *koefisient path* sebesar -0,012, -0,173 dan 0,186. Dalam continuance commitment tenaga akuntan cenderung untuk berfikir dan berbuat bahwa tetap bekerja di organisasi atau perusahaan merupakan kebutuhan sekaligus juga sebagai sebuah keinginan. Yousef mengungkapkan bahwa *continuance commitment* memediasi pengaruh etika kerja islam pada dimensi *cognitive, affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi memiliki nilai pengaruh yang positif . ini menunjukaan bahwa dengan kulktur dan tradisi yang berbeda di dunia non barat maka akan berbeda pula dengan sikap mereka untuk menerima perubahan Para akuntan lebih mau mencoba ide-ide baru dari pada memperbaiki ide-ide yang sudah ada.

Pengujian hipotesis 4c

Pada variabel *normative commitment* memediasi pengaruh etika kerja islam pada *cognitive attitude toward change, affective attitude toward change dan behavioral tendency attitude toward change* mempunyai nilai *path* sebesar 0,269, 0,184 dan 0,380. Dalam normative commitment tenaga akuntan cenderung untuk tetap loyal terhadap orghanisasi atau perusahaan. Yousef (2000) mengungkapkan bahwa normative commitment secara langsung dan positif memediasi pengaruh etika kerja islam pada dimensi *cognitive, affective* dan *behavioral* dari sikap terhadap perubahan organisasi. Ini membuktikan bahwa hipotesa yang menyatakan bahwa

normative commitment secara langsung dan positif memediasi pengaruh etika kerja islam pada sikap *cognitive, affective* dan *behavioral tendency attitude toward change* dapat dibuktikan sesuai dengan penelitian Yousef.

Hasil Uji Hipotesis

Selanjutnya seluruh hasil pengujian hipotesis secara konseptual diringkas dalam table 4.6. sebagai berikut:

Tabel 4.6.

Hasil Pengujian Hipotesis

	Hipotesa	Terbukti atau tidak terbukti
H1	Etika kerja Islam secara langsung dan positif mempengaruhi *Affective komitmen, continuance komitmen, dan normative commitment*	Terbukti
H2	Etika kerja Islam secara langsung dan positif mempengaruhi *cognitive, affective,* dan *Behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi	Tidak terbukti
H3a	*Affective komitmen,* secara langsung dan positif mempengaruhi *cognitive, affective,* dan *Behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi	Tidak terbukti
H3b	C*ontinuance commitment* secara langsung dan negatif *cognitive, affective,* dan *Behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi	Tidak terbukti

H3c	: *Normative commitment* secara langsung dan positif mempengaruhi *cognitive, affective,* dan *Behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi	Terbukti
H4a	*Affective commitment* memediasi pengaruh etika kerja Islam pada *cognitive, affective,* dan *Behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi	Tidak terbukti
H4b	C*ontinuance commitment* memediasi pengaruh etika kerja islam pada *cognitive, affective,* dan *Behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi.	Tidak terbukti
H4c	*Normative commitment* memediasi pengaruh etika kerja islam pada *cognitive, affective,* dan *Behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi	Terbukti

Sumber: Data primer diolah 2007

Dari data diatas HI, H3c, dan H4c dapat dibuktikan sedangkan hipotesis H2, H3a, H3b, H4a, H4b tidak dapat dibuktikan.

Pengujian Pengaruh Lansung dan Tidak Langsung

Untuk menjelaskan pengaruh masing-masing variabel baik pengaruh lansung maupun tidak langsung dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7

Pengaruh Langsung etika kerja Islam terhadap sikap-sikap perubahan organisasi dan pengaruh tidak langsung etika kerja Islam melalui komitmen organisasi.

Pengaruh langsung EKI ke sikap-sikap perubahan organisasi (cognitive *cognitive attitude toward change)*		0,024
Pengaruh langsung EKI ke sikap-sikap perubahan organisasi (*affective ettitude toward change)*		-0,163
Pengaruh langsung EKI ke sikap-sikap perubahan organisasi *behavioral tendency attitude toward change*		0,190.
Pengaruh tidak langsung		
EKI ke AC ke CATC	0,18*0,016	-0,00288
EKI ke AC ke AATC	0,18*0,113	-0,02034
EKI ke AC ke BATC	0,18* 0,026	0,00468
EKI ke CC ke CATC	0,229*0,005	-0,00115
EKI ke CC ke AATC	0,229*0,201	-0,04603
EKI ke CC ke BATC	0,229*0,220	0,05038
EKI ke NC ke CATC	0,094*0,269	0,025286
EKI ke NC ke AATC	0,094*0,167	0,015698
EKI ke NC ke BATC	0,094*0,395	0,03713
Total pengaruh tidak langsung		0,06278

Data primer diolah

Pengaruh langsung Etika kerja Islam terhadap sikap-sikap pada perubahan organisasi (*cognitive attitude toward change)* sebesar 0,024, pengaruh langsung etika kerja islam terhadap sikap-sikap perubahan organisasi (*affective attitude toward change)* sebesar -0,163 dan pengaruh langsung etika kerja islam terhadap sikap-sikap perubahan organisasi (*behavioral tendency attitude toward change*) mempunyai nilai sebesar 0,190. Sedangkan pengaruh tidak langsung EKI ke AC baru kemudian ke CATC mempunyai nilai sebesar-0,00288, EKI ke AC ke AATC sebesar -0,02034, EKI ke AC ke BATC sebesar 0,00468, EKI ke CC ke

CATC mempunyai nilai sebesar -0,00115, EKI ke CC ke AATC sebesar -0,04603, EKI ke CC ke BATC sebesar 0,05038 dan pengaruh tidak langsung EKI ke NC ke CATC sebesar 0,025286, pengaruh tidak langsung EKI ke NC ke AATC 0,015698, dan pengaruh tidak langsung EKI ke NC ke BATC sebesar 0,03713 jadi total pengaruh tidak langsung etika kerja islam melalui komitmen organisasi sebesar 0,06278.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN KETERBATASAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari analisis data yang terkumpul dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum hipotesis yang diajukan dan dinyatakan telah diterima dan pada dasarnya sesuai dengan pernyataan Yousef (2000) dengan kondisi dan kultur yang berbeda akan mempengaruhi sikap-sikap perubahan organisasi.

Variabel etika kerja Islam khususnya pengaruhnya terhadap *affective commitment, continuance commitment* dan *normative commitment* ternyata lebih dipengaruhi bahwa bekerja merupakan sarana membantu perkembangan pribadi dan hubungan sosial. Variabel *affective commitment* dipengaruhi karena individu menginginkan, variabel *continuance commitment* dipengaruhi karena individu tersebut membutuhkan dan variabel *normative commitment* dipengaruhi karena individu tersebut merasa mempunyai kewajiban. Oleh karena itu perkembangan individu yang baik dan hubungan sosial yang baik dari para akuntan akan berpengaruh pada *affective commitment, continuance commitment,* dan *normative commitment*. Jadi mereka yang etika kerja islamnya tinggi akan lebih berkomitment pada organisasinya.

Variabel etika kerja Islam khususnya dalam pengaruhnya terhadap *cognitive, affective,* dan *behavioral tendency* ternyata cenderung lebih dipengaruhi bahwa bekerja merupakan sarana membantu perkembangan pribadi dan hubungan sosial. Variabel *cognitive* dipengaruhi oleh perasaan enggan mencoba ide-ide baru (karena sudah nyaman dengan keadaan kerja yang ada). Variebel *affective* cenderung

dipengaruhi perasaan untuk memperbaiki ide-ide yang sudah ada. Variabel *behavioral tendency attitude toward change* cenderung dipengaruhi oleh perasaan untuk mencoba ide-ide baru. Oleh karena itu perkembangan pribadi yang baik dan hubungan social yang baik dari para akuntan akan berpengaruh terhadap perubahan sikap khususnya pada variable *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan. ini menunjukkan bahwa dengan kultur dan tradisi yang berbeda didunia non barat maka akan berbeda pula dengan sikap mereka untuk menerima perubahan, para akuntan lebih suka mencoba ide-ide baru daripada mereka memperbaiki ide-ide yang sudah ada.

Variabel *affective commitment* dan pengaruhnya terhadap *cognitive, affectivedan behavioral tendency* ternyata cenderung dipengaruhi bahwa tenaga akuntan cenderung untuk ”berpererasaan ikut memiliki” yang sangat kuat terhadap organisasi atau perusahaan. Variabel *cognitive* cenderung dipenagaruhi oleh perasaan enggan mencoba ide-ide baru (karena sudah merasa nyaman dengan keadaan kerja yang ada). Variabel *affective* cenderung dipengaruhi perasaan untuk memperbaiki ide-ide yang sudah ada. Variabel *behavioral tendency* cenderung dipengaruhi oleh perasaan mencoba ide-ide baru. Oleh karena itu rasa ikut memiliki dari para tenaga akuntan berpengaruh terhadap *behavioral tendency*. Ini menunjukan bahwa dengan kulktur dan tradisi yang berbeda di dunia non barat maka akan berbeda pula dengan sikap mereka untuk menerima perubahan. Para akuntan lebih mau mencoba ide-ide baru dari pada memperbaiki ide-ide yang sudah ada

Variabel *continuance commitment* khususnya dalam pengaruhnya terhadap *cognitive, affective,* dan *behavioral tendency* ternyata dipengaruhi cara pikir dan berbuat bahwa tetap bekerja diorganisasi atau perusahaan merupakan

kebutuhan sekaligus sebagai keinginan. Variabel *cognitive* cenderung dipengaruhi oleh perasaan enggan mencoba ide-ide baru (karena sudah merasa nyaman dengan keadaan kerja yang ada). Variabel *affective* cenderung dipengaruhi perasaan untuk memperbaiki ide-ide yang sudah ada. Variabel *behavioral tendency* cenderung dipengaruhi oleh perasaan mencoba ide-ide baru. Oleh karena itu tetap bekerja pada organisasi atau perusahaan memegang peranan penting dalam *behavioral tendency*.

Variabel *normative commitment* khususnya dalam pengaruhnya terhadap *cognitive, affective,* dan *behavioral tendency* ternyata dipengaruhi oleh kecenderungan untuk tetap loyal terhadap organisasi atau periusahaan. Variabel *cognitive* cenderung dipengaruhi oleh perasaan enggan mencoba ide-ide baru (karena sudah merasa nyaman denagan kondisi yanga ada). Variabel *affective* cenderung dipengaruhi perasaan untuk meperbaiki ide-ide yang sudah ada. Variabel *behavioral* tendency cenderug dipengaruhi oleh perasaan untuk mencoba ide-ide baru. Oleh karena itu tetap loyal pada organisasi atau perusahaan memgang peranan penting dalam cognitive dan *behavioral tendency*.

Variabel *affective commitment* dan pengaruhnya terhadap *cognitive, affective* dan *behavioral tendency* ternyata cenderung dipengaruhi bahwa tenaga akuntan cenderung untuk ”berperasaan ikut memiliki” yang sangat kuat terhadap organisasi atau perusahaan. Variabel *cognitive* cenderung dipengaruhi oleh perasaan enggan mencoba ide-ide baru (karena sudah merasa nyaman dengan keadaan kerja yang ada). Variabel *affective* cenderung dipengaruhi perasaan untuk memperbaiki ide-ide yang sudah ada. Variabel *behavioral tendency* cenderung dipengaruhi oleh perasaan mencoba ide-ide baru. Oleh karena itu rasa ikut memiliki dari para tenaga

akuntan memegang peranan penting dalam pengaruh etika kerja islam pada sikap perubahan organisasi khususnya pada *behavioral tendency attitide toward change.*

Variabel *continuance commitment* khususnya dalam pengaruhnya terhadap *cognitive, affective,* dan *behavioral tendency* ternyata dipengaruhi cara pikir dan berbuat bahwa tetap bekerja diorganisasi atau perusahaan merupakan kebutuhan sekaligus sebagai keinginan. Variabel *cognitive* cenderung dipengaruhi oleh perasaan enggan mencoba ide-ide baru (karena sudah merasa nyaman dengan keadaan kerja yang ada). Variabel *affective* cenderung dipengaruhi perasaan untuk memperbaiki ide-ide yang sudah ada. Variabel *behavioral tendency* cenderung dipengaruhi oleh perasaan mencoba ide-ide baru. Oleh karena itu cara pikir dan berbuat bahwa tetap bekerja pada organisasi atau perusahaan merupakan kebutuhan sekaligus juga sebagai sebuah keinginan memegang peranan penting dalam pengaruh etika kerja islam terhadap perubahan organisasi khususnya pada *behavioral tendency*.

Variabel *normative commitment* khususnya dalam pengaruhnya terhadap c*ognitive*, *affective*, dan *behavioral tendency* ternyata dipengaruhi oleh kecenderungan untuk tetap loyal terhadap organisasi atau periusahaan. Variabel c*ognitive* cenderung dipengaruhi oleh perasaan enggan mencoba ide-ide baru (karena sudah merasa nyaman denagan kondisi yanga ada). Variabel *affective* cenderung dipengaruhi persaan untuk meperbaiki ide-ide yang sudah ada. Variabel *behavioral tendency* cenderung dipengaruhi oleh perasaan untuk mencoba ide-ide baru.oleh karena itu loyalitas terhadap organisasi atau perusahaan memegang peranan penting dalam pengaruh etika kerja islam pada sikap akuntan khususnya pada *cognitive* dan *behavioral tendency*.

5.2 Implikasi

5.2.1 Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis sebagai penelitian yang akan datang dapat menguji secara bersama pengaruh etika kerja islam terhadap *cognitive, affective* dan *behavioral* dimana *affective commitment, continuance commitment* dan *normative commitment* sebagai mediator dengan waktu dan tempat yang berbeda. Selain itu dapat pula menguji variabel-variabel lainnya yang belum di uji seperti kepuasan kerja dan keinginan *turn over*

Penelitian yang akan datang disamping menggunakan kuesioner hendaknya menggunakan metode wawancara secara langsung. Dengan tujuan untuk menegetahui seberapa jauh peran serta dari para akuntan terhadap masalah-masaah etika. Sebab kode etik sering kali sulit diawasi dalam pelaksanaannya (Rahmi 1993) dalam Gunawan Aji (2003). Selain itu metode wawancara dapat mengatasi masalah bias persepsi responden dan akhirnya dapat menghasilkan data yang akurat.

5.2.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh malalui kajian telaah pustaka dan hasil analisis data yang menggunakan metode regresi dan path analysis (analisa jalur) dalam program SPSS 13.0, maka implikasi yang dapat dianjurkan adalah sebagai berikut:

Pada penelitian mengenai pengaruh etika kerja Islam terhadap perubahan sikap-sikap organisasi komitmen organisasi sebagai variabel intervening ini diketahui ada berbagai macam faktor yang berpengaruh terhadap perubahan organisasi yaitu etika kerja Islam, *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency*

melalui *affective commitment, continuance commitment* dan *normative commitment*. Oleh karena itu dengan adanya penelitian ini dapat dapat membantu pihak manajemen pada umumnya dan pihak akuntan khususnya untuk melakukan strategi yang tepat supaya pererubahan organisasi dapat diterima oleh semua kalangan, terutama dengan menggunakan etika kerja Islam, *cognitive, affective* dan *behavioral tendency* melalui *affective commitment, continuance commitment* dan *normative commitment*. Hal tersebut dapat dicontohkan antara lain:

1. Variabel etika kerja Islam khususnya dalam pengaruhnya terhadap *affective, commitment, continuance commitment* dan *normative commitment* commitment ternyata cenderung bahwa bekerja merupakan sartana membantu perkembangan pribadi dan hubungan social yang bermanfaat dan menimbulkan persepsi kualitas yang baik. Untuk produk jasa akuntann masyarkat lebh menyukai jasa akuntan yang orgaisasinya senantiasa berkembang dinamis, penuh dengan perkembangan pribadi yang baik yang diwujudkan dari etikakerja Islam melalui *affective commitment, continunce commitment* dan *normative commitment*. Oleh karena itu sebagai pihak akuntan harus dapat meyakinkan bahwa dengan mengunakn jasa akuntan yang beretika kerja islam melalui *affective commitment, continuance commitment* dan *normative commitment* maka masyarakat akan banyak merasakan nilai guna yang dikarenakan manfaat jasa akuntan yang senantiasa mengembangkan kepribadian dan mengedepankan hubungan social yang baik dan yang baru digunakan dan memberikan keamanan dan kenyamana bagi para pemaki jasa akuntan.
2. Varaiabel *affective commitment* terfokus pada perasaan ikut memiliki organisasi atau perusahaan dari para akuntan. dengan adanya perasaan ikut memiliki

organissi atau perusahaan, akan cenderung untuk memperbaiki kekrangan yang ada yang selalu meningkatkan kemajuan-kemajuan yang telah dicapai. Oleh karena itu sebagai pihak akuntan harus yakin bahwa dengan perasaan ikut memiliki organisai atau perusahaan maka tidak mengurangi status sosial mereka dimata masyarakat karena sebagai akuntan yang baik dengan penuh dedikasi akan dapat melahirkan rasa berbagga hati karena turut serta memajukan organisasi atau perusahaan.

3. Variabel *continuance commitment* sangat dibutuhkan oleh para akuntan untuk memperoleh kebutuhan sekaligus sebagai keinginan. Variabel *continuance commitment* sendiri brerfokus pada tetap bekerja pada organisasi atau perusahaan merupakan suatu kebutuhan sekaligus sebagai sebuah keinginan. Dengan mengganggap bahwa bekerja merupakan suatu kebutuhan dan sekaligus sebagai suatu keinginan para akuntan akan semakin giat menuju perubahan yang lebih baik sebab mereka yakin bahwa dengan memiliki semangat saling membutuhkan antara akuntan dengan organisasi ata perusahaan maka kualitasnya tidak kalah denganjasa akuntan lainya yang dikarenakan adanya kualitas layananan yang baik dan kecakapan dari para tenaga akuntan yang bersangkutan. Oleh karena itu sebagai pihakakuntan harus yakin bahwa dengan bekerja di organsasi atau perusahan tidak menambah keraguan akuntan tentang peningkatan kualitas organisasi yang disebebkan karena meningkatnya rasa saling membutuhkan antara pihak organisasi dengan para akuntan
4. Varibel *normative commitment* sangat dibutuhkan oleh para akuntan untuk tetap loyal kepada organisasi atau perusahaan karena variabel *normative commitment* sendiri berfokus pada loyalitas bekerja di organisasi atau perusahaan. Dengan

semangat loyalitas terhadap organisasi atau prusahaan yang tingi para akuntan akan senatiasa membangun kesetiaan demi kemajuan perubahan yang baik bagi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu sebagai pihak akuntan harus yakin bahwa dengan tetap loyal bekerja di organisasi atau perusahaan akan meningkatkan dampak perubahan kearah yang lebih baik bagi organisai atau perusahaan yang bersangkutan.

5. Variabel *cognitive, affective,* dan *behavioral tendency* pada dasarnya berfokus pada penerimaan ide-ide yang timbul baik dalam maupun luar organisasi atau perusahaan. Untuk menuju organisasi atau perusahaan yang mengingkan kemajuan perubahan yang baik dan berarti, sangatlah dibutuhkan oleh para akuntan untuk tetap memberikan ide-ide segar kepada organisasi atau perusahaan karena variabel *cognitive* sendiri masih cenderung enggan mencoba ide-ide baru karena merasa selama ini bekerja organisasi atu perusahaan yang bersangkutan sudah sesuai dengan keadaan yang di inginkan.tidak ada salahnya jika menegedepankn penerimaan ide-ide yang segar demi kemajuan perubahan yang baik bagi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu sebagai pihak akuntan harus yakin bahwa dengan tetap menerima dan mengembangkan ide-ide yang segar di orgaisasi atau perusahaan akan meningkatkan dampak perubahan kea rah yang lebih baik bagi organisasi atau perusahaan yang bersangkutan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah obyek penelitan hanya pada tenaga akuntan dalam hal ini akuntan yang bekerja pada BPKP dan akuntan yang bekerja pada KAP. Sedangkan untuk tenaga praktisi lainya tidak diteliti. Respoden

penelitian yang dipakai untuk penelitian ini hanya terbatas pada tenaga akuntan yang berada di jawa tengah khususnya Semarang, ada kemungkinan hasil penelitian ini akan lebih baik jika obyek penelitian dan responden penelitiannya diperbanyak atau dilakukan pada lebih dari satu kota bahkan lebih dari satu Negara sehingga dapat mebandingkan pengaruhnya terhadap perubahan organisasi yaitu etika kerja Islam, *cognitive*, *affective*, dan *behavioral tendency* melaui *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*. Keterbatasan variabel yang berhubungan dengan penelitian ini melalui berbagai penelitian terdahulu masih dapat diungkap sehingga akan mendaptkan hasil yang lebih akurat.

5.3.1 Agenda Penelitian Mendatang

Pada agenda penelitian mendatang diharapkan dapat dilakukan penelitian pengaruh etika kerja Islam terhadap *cognitive*, *affective* dan *behaviora tendency* melalui *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment* pada organisasi berbasis Islam dengan sample akuntan (akuntan pendidik, akuntan intern dan staff akuntan yang beragama Islam) atau dengan menggunakan populasi yamg lebih besar mungkin akan menunjukkan hasil yang berbeda.

Pada agenda penelitian mendatang pengaruh etika kerja Islam terhadap *cognitive*, *affective* dan *behaviora tendency* melalui *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment* dapat juga menambah variabel lainya seperti kepuasan kerjadan keinginan *turn over* sehingga penelitian akan lebih menarik.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad Mahmud Shubkhi, 2001. *Filsafat Etika*. Badan Penerbit PT Serambi Ilmu Semesta.

Ahmad Janan Asifudin, 2004. *Etos Kerja Islami*. Penerbit Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Ali, Abbas, 1988 "*Scaling an Islamic Work Ethic*" The Journal of Social Psychology Vol 128 (5):575-583.

Allen, N.J & Meyer J.P, 1990. "*The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organizations*". journal of Occupational Psycology, 63 (1)1-18.

Aranya, N. and Jacobson, D. *1975.* "*An empirical Study of theories of organizational an occoupational commitment*". The journal of social psychology, 97 (1), 1, 15-22.

Astria Fitria, 2003. "*Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap Akuntan dalam Perubahan Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening"* Jurnal Manajemen Akuntansi dan Sistem Informasi.

Begley, T.M. and Czajka, J.M, 1993. "*Panel analysis of the moderating effects of commitment on job satisfactions, intent to quit, and health following organizational change"*. journal of Applied Psychology, 522-6.

Benkhoff, B, 1997. "*Disentangling organizational commitmet: the dangers of the OCQ for research and policy"*. Personel review, b, 26(1/2), 114-31.

Caplow T. Change in Barry M Straw (Ed), 1983. "*Psychologycal foundations of organisasional behavioral* " 2nd. Glenview IL Scott, Foresman and company.

Cooper, Donald R., and C. William Emory. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Jilid 1 Edisi kelima Penerbit Erlangga Jakarta.

Damodar Gujarati, 1991 *Ekonometrika Dasar*. Penerbit Erlangga.

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1994 *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka Jakarta.

Francis Jere R, 1990. *"After Virtue? Accounting as a Moral and Discursive Practise"*. *Accounting, Auditing and Accountability* Journal Vol 3 (3;5).

Getut Pramesti, 2006 *Panduan Lengkap Mengolah SPSS 13.0 dalam Mengolah Data Statistk* PT Elex Media Komputindo Jakarta.

Gunawan Aji, 2003, *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi dengan Komitmen Profesi sebagai Variabel Intervening* thesis Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro.

Hansen, Don R . and Mowen, Maryanne M. Mowen. 1999. *Akuntansi Manajemen*. jilid 1. Edisi ke empat penerbit Erlangga Jakarta.

Husaini Usman, Purnomo Setiady Akbar 1995 *Pengantar Statistika* Bumi Aksara.

Imam Ghozali, 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate* dengan program SPSS BP Undip Semarang

Iwan Triyuwono, 2000. *Organisasi dan Akuntansi Syari'ah* cetakan pertama LKis Yogyakarta.

J. Supranto, 2001 Statistik *Teori dan Aplikasi.* Penerbit Erlangga.

Ketchand, Alice A. and Jery R. Strawser. 1998. "*The Existence of Multiple Measures of Organizational Commitment and Experience- Related Difference in a Public Accounting Setting"*. Behavioral Research in Accounting. Vol. 10. pp: 109 - 137

Knoop, Robert. 1995. *" Relationsships Among Joh Involvement, Job Satisfaction and Organizational Commitment for Nurse"*. The Journal of Psychology 129(6). Pp: 643-649

Lili Rasjidi dan Ira Rasjidi, 2001. *Dasar-dasar filsafat dan Teori Hukum.* Cetakan ke V111.

Louis O. Kattsoff, 1992, *Pengantar Filsafat* alih bahasa Soejono Soemargono.

Lugindo Unti dan Mas'ud Machfoed, 1999, "*Persepsi Akuntan dan Mahasiswa Terhadap Etika Bisnis"* Journal Riset Akuntansi Indonesia.

Mas"ud Machfoedz, 1997 "*Strategi pendidikan Akuntansi dalam Era Globalisasi*". Journal Perspektif FE UNS. Edisi Juli-September :64-75.

M Iqbal Hasan, 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasiny* penerbit Ghalia Indonesia anggota IKAPI.

Meyer, John P, Natalie J Allen and Natalie A Smith, 1993. "*Commitment to Organizations and Accouption Ethical Behavioral A review and implications for*

future Research". Behavioral Accounting Research: Foundations ang Fontier. Edited by Vicky Amold and seve G Sutton, American Accounting Assosiation.

Morgan, Gareth. 1988. *"Accounting as a Reality Construction: toward a New Epistemology for Accounting Practice"*. Accounting, Organizations and Society Vol 13 (5):477-485

Mujamma Almalik Fahdli Tiba At Almushhaf Assyarif *Alquran dan terjemahannya*. Madinah Almunawarah.

Nasron Alfianto, 2002. *"Pengaruh Etika Kerja Akuntan terhadap Komitmen Profesi dan Komitmen Organisasi"*. tesis program Pasca Sarjana Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro.

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

Nurcholish Majid 1995. *Islam doktrin dan peradaban* Yayasan wakaf paramadina Jakarta.

Robbins, Stephen. 1996 *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi* jilid 1, Prenhallindo, Jakarta.

Robert D Mason dan Douglas A.Lind, 1996. *Teknik Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi* edisi ke-9 Jilid 1.

Said Mahmud, 1995. *Konsep Amal Saleh dalam al-quran*. Disertasi IAIN (Sunan Kalijaga Yogyakarta).

Schuler, Randall S. and Susan E. Jackson.1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21*. Edisi Keenam. Jilid 1. Penerbit Erlangga. Jakarta

Siti Noor Khikmah, 2005. *"Pengaruh Profesionalisme terhadap keinginan berpindah dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening"*. Jurnal Manajemen Akuntansi dan Sistem Informasi Akuntansi.

Suparman Syukur, 2004, *"Etika Religius"* cetakan pertama penerbit Pustaka Pelajar.

Sri Trisnaningsih, 2004. *"Motivasi sebagaiMediator Variabel dalam Hubungan antara Komitmen dengan Kepuasan Kerja"*. Jurnal Manajemen Akuntansi & sistem Akuntansi Universitas Diponegoro.

Winarno Surakhmad, 1985 *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar Metodologi dan Teknik*.

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

Zainudin Sri Kuntjoro, 2002. "Komitmen Organisasi ". www.e-psikologi.com.

Zianuddin Sardar, 1993. *Rekayasa Masa Depan Peradaban Muslim*. terjemahan Rahmani Astuti, penerbit Mizan Bandung).

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS DIPONEGORO
PROGRAM STUDY MAGISTER AKUNTANSI

Hal: Permohonan Menjadi Responden
Kepada Yth,
Bapak / Ibu : Auditor
Di Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh
Yang bertanda tanda dibawah ini saya:
Nama : Alwiyah
NIM : C4C004079

Adalah mahasiswi Magister Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang yang sedang melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan tesis untuk program S-2 bidang akuntansi dengan judul " *Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap-sikap pada Perubahan Organisasi: Komitmen Organisasi sebagai Mediator*". Berkaitan dengan penelitian tersebut, saya mohon Bapak / Ibu yang beragama Islam untuk mengisi kuesioner ini.

Atas semua Opini / pendapat / dan komentar yang telah Bapak berikan dalam kuesioner akan saya jamin kerahasiaannya. Hal ini hanya semata-mata bertujuan untuk kepentingan ilmiah, dimana hanya ringkasan dan hasil analisis yang akan dilaporkan atau dipublikasikan.

Demikian permohonan saya. Atas kesediaan, partisipasi dan kerjasama Bapak / Ibu saya ucapkan banyak terimakasih.
Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Semarang 1 Juli 2006
Peneliti

(Alwiyah, S.E)

Cara Pengisian dan Pengembalian Kuesioner

1. Isilah masing-masing pernyataan sesuai dengan petunjuk pada masing-masing instrumen
2. Setiap pernyataan hanya dibutuhkan satu jawaban
3. Setelah itu mohon Bapak / Ibu menitipkannya pada pimpinan tempat Bapak Ibu bekerja atau kepada orang yang ditunjuk

IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin : (a) Pria (b) Wanita

Umur :……..tahun

Pendidikan terakhir : (a) D3 (b) S1 (c) S2 (d) S3
(e) Lainnya, ……

Pendidikan terakhir :

(a) SD
(b) SMP
(c) SMA
(d) D3
(e) S1
(f) S2
(g) S3
(h) lainya

Membaca Al qur'an : (a) Bisa (b) Tidak Bisa

Status Perkawinan : (Kawin) (b) Tidak kawin

Nama Perusahaan :……

Pekerjaan / Jabatan :……

Lama masa bekerja : ……tahun ……bulan

Kedudukan / posisi dalam perusahaan sekarang termasuk:

(a) Pimpinan
(b) Supervisor
(c) Lainnya

DIMENSI ETIKA KERJA ISLAM {Ali (1988) dalam Yousef (2000)}

Jawaban atas pertanyaan ini dapat digunakan untuk mengetahui pemahaman tentang etika kerja Islam, mohon Bapak/Ibu dapat menyatakan pendapat dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu angka dari angka 1 hingga angka 15

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Ragu-ragu atau Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Kemalasan adalah sifat buruk	STS	TS	N	S	SS
2	Dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan adalah sifat baik	STS	TS	N	S	SS
3	Bekerja dengan baik akan bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain	STS	TS	N	S	SS
4	Keadilan dan kenyamanan di tempat kerja merupakan kondisi yang penting bagi kesejahteraan masyarakat	STS	TS	N	S	SS
5	Menghasilkan lebih dari cukup untuk memenuhi kebutuhan seseorang akan memberikan kontribusi bagi kemakmuran masyarakat secara keseluruhan	STS	TS	N	S	SS
6	Seseorang harus bekerja dengan kemampuan yang terbaik	STS	TS	N	S	SS
7	Bekerja merupakan sarana membantu perkembangan pribadi dan hubungan sosial	STS	TS	N	S	SS
8	Hidup tidak mempunyai arti tanpa bekerja	STS	TS	N	S	SS
9	Lebih banyak waktu terbuang (bermalas-malasan) tidak baik bagi masyarakat	STS	TS	N	S	SS
10	Hubungan manusia dalam organisasi (perusahaan) harus mendapat perhatian yang besar	STS	TS	N	S	SS

11	Bekerja memungkinkan manusia menentukan nasib diri-sendiri	STS	TS	N	S	SS
12	Kreatifitas kerja merupakan sumber kebahagiaan dan keberhasilan	STS	TS	N	S	SS
13	Dengan bekerja lebih dapat mencapai kemajuan dalam kehidupan	STS	TS	N	S	SS
14	Bekerja memberikan kesempatan untuk mandiri	STS	TS	N	S	SS
15	Seseorang yang sukses adalah orang yang memenuhi target (deadlines) pekerjaannya	STS	TS	N	S	SS
16	Seseorang harus bekerja keras secara konsisten sesuai tanggung jawabnya	STS	TS	N	S	SS
17	Nilai kerja lebih di tentukan dari niatnya dari pada hasil kerjanya	STS	TS	N	S	SS

KOMTMEN ORGANISASI {Meyer dan Allen (1991) dalam Yousef (2000)}

Jawaban atas pertanyaan ini dapat digunakan untuk mengetahui pemahaman tentang komitmen organisasi, mohon Bapak/Ibu dapat menyatakan pendapat dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu angka dari angka 1 hingga angka 5

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Ragu-Ragu atau Netral(N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

Affective Commitment:

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya akan merasa bahagia menghabiskan sisa karirnya saya di organisasi (perusahaan) ini	STS	TS	N	S	SS
2	Saya senang membanggakan organisasi (perusahaan) saya dengan orang diluar organisasi (perusahaan)	STS	TS	N	S	SS

3	Saya benar-benar merasakan seakan-akan permasalahan organisasi adalah juga permasalahan saya	STS	TS	N	S	SS
4	Saya berfikir bahwa saya tidak akan mudah menjadi terikat dengan organisasi (perusahaan) lain seperti saya terikat dengan organisasi (perusahaan) ini	STS	TS	N	S	SS
5	Saya merasa seperti bagian dari keluarga pada organisasi (perusahaan) saya	STS	TS	N	S	SS
6	Saya merasa terikat secara emosional pada organisasi (perusahaan) ini	STS	TS	N	S	SS
7	Organisasi (perusahaan) ini memiliki arti yang sangat besar bagi saya	STS	TS	N	S	SS
8	Saya mempunyai perasaan memiliki yang kuat terhadap organisasi (perusahaan) ini	STS	TS	N	S	SS

Continuance Commitment

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
9	Saya takut terhadap apa yang mungkin terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya tanpa memiliki pegangan yang lain	STS	TS	N	S	SS
10	Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan organisasi (perusahaan) saya saat ini	STS	TS	N	S	SS
11	Banyak hal dalam kehidupan saya akan terganggu jika saya memutuskan keinginan untuk meninggalkan organisasi (perusahaan) saya saat ini	STS	TS	N	S	SS
12	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan organisasi (perusahaan) saat ini	STS	TS	N	S	SS
13	Saat ini tetap bekerja di organisasi (perusahaan) saya merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan	STS	TS	N	S	SS
14	Saya merasa bahwa saya memiliki sedikit pilihan	STS	TS	N	S	SS

	sebagai alasan meninggalkan organisasi ini					
15	Salah satu konsekuensi serius meninggalkan organisasi (perusahaan) ini adalah sedikitnya peluang alternative yang ada	STS	TS	N	S	SS
16	Salah satu alasan utama saya melanjutkan bekerja untuk organisasi (perusahaan) ini adalah bahwa meninggalkan organisasi (perusahaan) akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang besar; organisasi (perusahaan) lain mungkin tidak sesuai dengan keseluruhan manfaat yang saya dapat di sini	STS	TS	N	S	SS

Normative Commitment

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
17	Saya pikir orang-orang saat ini terlalu sering berpindah dari perusahaan satu ke perusahaan lain	STS	TS	N	S	SS
18	Saya percaya bahwa seseorang harus selalu loyal pada organisasi (perusahaan) dia	STS	TS	N	S	SS
19	Berpindah dari organisasi (perusahaan) ke organisasi lain tampak tidak etis bagi saya	STS	TS	N	S	SS
20	Salah satu alasan utama untuk meneruskan bekerja pada organisasi (perusahaan) ini adalah bahwa saya percaya bahwa loyalitas adalah penting oleh karena itu saya merasa tetap bekerja di perusahaan merupakan kewajiban moral	STS	TS	N	S	SS
21	Jika saya memperoleh tawaran pekerjaan yang lebih baik di perusahaan lain, saya tidak akan merasa bahwa tawaran tersebut itu merupakan alasan yang tepat untuk meninggalkan organisasi (perusahaan) saya	STS	TS	N	S	SS
22	Saya diajarkan untuk percaya pada nilai tetap loyal pada satu organisasi (perusahaan)	STS	TS	N	S	SS

23	Hal yang terbaik saat ini adalah ketika orang tetap bekerja di satu organisasi (perusahaan) pada sepanjang karir saya	STS	TS	N	S	SS
24	Saya pikir bahwa menginginkan menjadi karyawan yang tetap setia kepada organisasi (perusahaan) adalah kebijakan.	STS	TS	N	S	SS

SIKAP TERHADAP PERUBAHAN ORGANISASI {Dunham et al (1989) dalam Yousef (2000)}

Jawaban atas pertanyaan ini dapat digunakan untuk mengetahui pemahaman tentang sikap terhadap perubahan organisasi, mohon Bapak/Ibu dapat menyatakan pendapat dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu angka dari angka 1 hingga angka 5

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Ragu-Ragu atau Netral(N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

Cognitive Attitude toward Organizational Change

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Perubahan selalu mengurangi kemampuan saya untuk mengendalikan apa yang terjadi di tempat kerja	STS	TS	N	S	SS
2	Saya biasanya menolak ide-ide baru	STS	TS	N	S	SS
3	Saya tidak menyukai perubahan	STS	TS	N	S	SS
4	Perubahan membuat saya frustasi	STS	TS	N	S	SS
5	Sebagian besar perubahan di tempat kerja terasa mengganggu	STS	TS	N	S	SS
6	Saya biasanya enggan mencoba ide-ide baru	STS	TS	N	S	SS

Affective Attitude toward Organization Change

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS

7	Perubahan biasanya menguntungkan organisasi (perusahaan)	STS	TS	N	S	SS
8	Sebagian besar karyawan memperoleh manfaat dari perubahan	STS	TS	N	S	SS
9	Saya cenderung melakukan apapun yang mungkin untuk mendukung perubahan	STS	TS	N	S	SS
10	Saya biasanya mendukung ide-ide baru	STS	TS	N	S	SS
11	Saya menemukan hampir sebagian besar perubahan itu menyenangkan	STS	TS	N	S	SS
12	Saya biasanya mendapatkan manfaat dari perubahan	STS	TS	N	S	SS

Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
13	Saya mengharapkan perubahan-perubahan di tempat kerja	STS	TS	N	S	SS
14	Saya terdorong untuk mencoba ide-ide baru	STS	TS	N	S	SS
15	Perubahan cenderung membangkitkan semangat saya	STS	TS	N	S	SS
16	Saya sering menyarankan pendekatan-pendekatan baru untuk berbagai hal	STS	TS	N	S	SS
17	Perubahan sering menolong saya untuk berbuat baik	STS	TS	N	S	SS
18	Orang lain berfikir bahwa saya mendukung perubahan	STS	TS	N	S	SS

Etika Kerja Islam

No	Etika Kerja Islam																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	Jmlh
1	5	5	5	5	4	4	1	5	5	5	4	2	5	4	4	3	1	67
2	4	4	4	4	2	4	4	1	5	4	2	4	4	5	4	4	4	63
3	4	1	4	4	2	5	2	4	4	4	5	5	2	5	2	1	4	58
4	4	3	3	4	3	4	2	3	5	4	5	4	5	4	3	3	3	62
5	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	5	2	4	3	4	5	61
6	5	5	5	5	1	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
7	5	2	3	5	2	5	2	2	3	5	2	5	2	5	5	2	2	57
8	4	2	4	4	2	4	2	4	4	2	2	4	5	4	4	2	2	55
9	4	3	2	4	5	4	5	1	2	2	5	4	5	4	4	3	2	59
10	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	62
11	3	5	2	3	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	3	5	2	68
12	4	1	1	4	2	1	1	1	1	4	2	5	5	5	4	1	1	43
13	3	3	2	3	1	1	4	3	2	3	5	5	4	1	3	3	2	48
14	4	1	3	4	2	1	2	2	3	4	2	1	2	1	4	1	3	40
15	4	4	2	4	5	2	4	4	2	4	5	2	4	2	4	4	2	58
16	4	2	4	4	2	2	1	2	4	4	2	2	1	2	4	2	4	46
17	4	3	4	4	2	1	2	4	4	4	2	1	2	1	4	3	4	49
18	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	42
19	4	2	2	4	1	2	2	2	2	4	1	2	2	2	4	2	2	40
20	3	2	3	3	2	1	4	4	3	3	2	1	4	1	3	2	3	44
21	5	4	5	5	5	2	5	3	5	5	5	2	5	2	5	4	5	72
22	1	1	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	4	1	1	1	1	24
23	4	3	5	4	3	2	2	4	5	4	3	2	2	2	4	3	5	57
24	2	3	1	2	2	2	3	4	1	2	2	2	3	2	2	3	1	37
25	4	2	2	4	4	2	2	4	2	4	4	2	2	2	4	2	2	48
26	1	2	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	22
27	2	2	2	2	4	5	5	5	2	2	4	5	5	5	2	2	2	56
28	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	26
29	4	2	2	2	2	1	4	3	2	2	2	1	4	1	4	2	2	40
30	4	2	1	4	4	1	2	2	1	4	4	1	2	1	4	2	1	40
31	4	3	3	4	3	4	2	3	5	4	5	4	5	4	3	3	3	62
32	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	5	2	4	3	4	5	61
33	5	5	5	5	1	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
34	5	2	3	5	2	5	2	2	3	5	2	5	2	5	5	2	2	57
35	4	2	4	4	2	4	2	4	4	2	2	4	5	4	4	2	2	55
36	4	3	2	4	5	4	5	1	2	2	5	4	5	4	4	3	2	59
37	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	62
38	3	5	2	3	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	3	5	2	68
39	4	1	1	4	2	1	1	1	1	4	2	5	5	5	4	1	1	43
40	3	3	2	3	1	1	4	3	2	3	5	5	4	1	3	3	2	48
41	4	1	3	4	2	1	2	2	3	4	2	1	2	1	4	1	3	40
42	4	4	2	4	5	2	4	4	2	4	5	2	4	2	4	4	2	58
43	4	2	4	4	2	2	1	2	4	4	2	2	1	2	4	2	4	46
44	4	3	4	4	2	1	2	4	4	4	2	1	2	1	4	3	4	49

45	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	42
46	4	3	3	4	3	4	2	3	5	4	5	4	5	4	3	3	3	62
47	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	5	2	4	3	4	5	61
48	5	5	5	5	1	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
49	5	2	3	5	2	5	2	2	3	5	2	5	2	5	5	2	2	57
50	4	2	4	4	2	4	2	4	4	2	2	4	5	4	4	2	2	55
51	4	3	2	4	5	4	5	1	2	2	5	4	5	4	4	3	2	59
52	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	62
53	3	5	2	3	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	3	5	2	68
54	4	1	1	4	2	1	1	1	1	4	2	5	5	5	4	1	1	43
55	3	3	2	3	1	1	4	3	2	3	5	5	4	1	3	3	2	48
56	4	1	3	4	2	1	2	2	3	4	2	1	2	1	4	1	3	40
57	4	4	2	4	5	2	4	4	2	4	5	2	4	2	4	4	2	58
58	4	2	4	4	2	2	1	2	4	4	2	2	1	2	4	2	4	46
59	4	3	4	4	2	1	2	4	4	4	2	1	2	1	4	3	4	49
60	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	42
61	4	2	2	4	1	2	2	2	2	4	1	2	2	2	4	2	2	40
62	3	2	3	3	2	1	4	4	3	3	2	1	4	1	3	2	3	44
63	5	4	5	5	5	2	5	3	5	5	5	2	5	2	5	4	5	72
64	1	1	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	4	1	1	1	1	24
65	4	3	5	4	3	2	2	4	5	4	3	2	2	2	4	3	5	57
66	2	3	1	2	2	2	3	4	1	2	2	2	3	2	2	3	1	37
67	4	3	3	4	3	4	2	3	5	4	5	4	5	4	3	3	3	62
68	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	5	2	4	3	4	5	61
69	5	5	5	5	1	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
70	5	2	3	5	2	5	2	2	3	5	2	5	2	5	5	2	2	57
71	4	2	4	4	2	4	2	4	4	2	2	4	5	4	4	2	2	55
72	4	3	2	4	5	4	5	1	2	2	5	4	5	4	4	3	2	59
73	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	62
74	3	5	2	3	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	3	5	2	68
75	4	1	1	4	2	1	1	1	1	4	2	5	5	5	4	1	1	43
76	3	3	2	3	1	1	4	3	2	3	5	5	4	1	3	3	2	48
77	4	1	3	4	2	1	2	2	3	4	2	1	2	1	4	1	3	40
78	4	4	2	4	5	2	4	4	2	4	5	2	4	2	4	4	2	58
79	4	2	4	4	2	2	1	2	4	4	2	2	1	2	4	2	4	46
80	4	3	4	4	2	1	2	4	4	4	2	1	2	1	4	3	4	49
81	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	42
82	4	2	2	4	1	2	2	2	2	4	1	2	2	2	4	2	2	40
83	3	2	3	3	2	1	4	4	3	3	2	1	4	1	3	2	3	44
84	5	4	5	5	5	2	5	3	5	5	5	2	5	2	5	4	5	72
85	4	3	3	4	3	4	2	3	5	4	5	4	5	4	3	3	3	62
86	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	5	2	4	3	4	5	61
87	5	5	5	5	1	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
88	5	2	3	5	2	5	2	2	3	5	2	5	2	5	5	2	2	57
89	4	2	4	4	2	4	2	4	4	2	2	4	5	4	4	2	2	55
90	4	3	2	4	5	4	5	1	2	2	5	4	5	4	4	3	2	59
91	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	62
92	3	5	2	3	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	3	5	2	68
93	4	1	1	4	2	1	1	1	1	4	2	5	5	5	4	1	1	43

94	3	3	2	3	1	1	4	3	2	3	5	5	4	1	3	3	2	48
95	4	1	3	4	2	1	2	2	3	4	2	1	2	1	4	1	3	40
96	4	4	2	4	5	2	4	4	2	4	5	2	4	2	4	4	2	58
97	4	2	4	4	2	2	1	2	4	4	2	2	1	2	4	2	4	46
98	4	3	4	4	2	1	2	4	4	4	2	1	2	1	4	3	4	49
99	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	42
100	4	2	2	4	1	2	2	2	2	4	1	2	2	2	4	2	2	40
101	3	2	3	3	2	1	4	4	3	3	2	1	4	1	3	2	3	44
102	5	4	5	5	5	2	5	3	5	5	5	2	5	2	5	4	5	72
103	1	1	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	4	1	1	1	1	24
104	4	3	5	4	3	2	2	4	5	4	3	2	2	2	4	3	5	57
105	2	3	1	2	2	2	3	4	1	2	2	2	3	2	2	3	1	37
106	4	2	2	4	4	2	2	4	2	4	4	2	2	2	4	2	2	48
107	1	2	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	22
108	2	2	2	2	4	5	5	5	2	2	4	5	5	5	2	2	2	56
109	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	26

Komitmen Organisasi

No	*Affective Commitment*									*Continuance Comitment*								
	1	2	3	4	5	6	7	8	Jmlh	9	10	11	12	13	14	15	16	Jmlh
1	5	5	5	4	4	1	5	5	34	4	1	4	4	2	5	2	4	26
2	4	4	4	2	4	4	1	5	28	4	3	3	4	3	4	2	4	27
3	1	4	4	2	5	2	4	4	26	4	4	4	4	2	4	2	3	27
4	3	3	4	3	4	2	5	3	27	5	5	5	5	1	5	5	4	35
5	4	4	4	2	4	2	4	4	28	5	2	3	5	2	5	2	4	28
6	5	5	5	1	5	5	2	2	30	4	2	4	4	2	4	2	4	26
7	2	3	5	2	5	2	2	2	23	4	3	2	4	5	4	5	4	31
8	2	4	4	2	4	2	4	4	26	4	4	4	4	3	4	3	4	30
9	3	2	4	5	4	5	1	1	25	3	5	2	3	5	5	5	5	33
10	4	4	4	3	4	3	3	3	28	4	1	1	4	2	1	1	1	15
11	5	2	3	5	5	5	5	5	35	3	3	2	3	1	1	4	1	18
12	1	1	4	2	1	1	1	1	12	4	1	3	4	2	1	2	1	18
13	3	2	3	1	1	4	3	3	20	4	4	2	4	5	2	4	2	27
14	1	3	4	2	1	2	2	2	17	4	2	4	4	2	2	1	2	21
15	4	2	4	5	2	4	4	4	29	4	3	4	4	2	1	2	1	21
16	2	4	4	2	2	1	2	2	19	4	2	2	4	2	2	2	2	20
17	3	4	4	2	1	2	4	4	24	4	2	2	4	1	2	2	2	19
18	2	2	4	2	2	2	2	2	18	3	2	3	3	2	1	4	1	19
19	2	2	4	1	2	2	2	2	17	5	4	5	5	5	2	5	2	33
20	2	3	3	2	1	4	4	4	23	1	1	1	1	1	1	4	1	11
21	4	5	5	5	2	5	3	3	32	4	3	5	4	3	2	2	2	25
22	1	1	1	1	1	4	2	2	13	2	3	1	2	2	2	3	2	17
23	3	5	4	3	2	2	4	4	27	4	2	2	4	4	2	2	2	22
24	3	1	2	2	2	3	4	4	21	1	2	1	1	1	1	1	1	9
25	2	2	4	4	2	2	4	4	24	2	2	2	2	4	5	5	5	27
26	2	4	4	2	4	2	4	4	26	2	2	2	2	1	1	1	1	12
27	3	2	4	5	4	5	1	1	25	4	2	2	2	2	1	4	1	18
28	4	4	4	3	4	3	3	3	28	4	2	1	4	4	1	2	1	19
29	5	2	3	5	5	5	5	5	35	3	4	2	4	3	3	4	3	26
30	1	1	4	2	1	1	1	1	12	5	5	2	4	4	1	5	1	27
31	3	2	3	1	1	4	3	3	20	4	3	3	4	3	4	2	4	27
32	1	3	4	2	1	2	2	2	17	4	4	4	4	2	4	2	3	27
33	4	2	4	5	2	4	4	4	29	5	5	5	5	1	5	5	4	35
34	2	4	4	2	2	1	2	2	19	5	2	3	5	2	5	2	4	28
35	3	4	4	2	1	2	4	4	24	4	2	4	4	2	4	2	4	26
36	2	2	4	2	2	2	2	2	18	4	3	2	4	5	4	5	4	31
37	2	2	4	1	2	2	2	2	17	4	4	4	4	3	4	3	4	30
38	2	3	3	2	1	4	4	4	23	3	5	2	3	5	5	5	5	33
39	4	5	5	5	2	5	3	3	32	4	1	1	4	2	1	1	1	15
40	1	1	1	1	1	4	2	2	13	3	3	2	3	1	1	4	1	18
41	3	5	4	3	2	2	4	4	27	4	1	3	4	2	1	2	1	18
42	3	1	2	2	2	3	4	4	21	4	4	2	4	5	2	4	2	27

43	2	2	4	4	2	2	4	4	24	4	2	4	4	2	2	1	2	21
44	2	4	4	2	4	2	4	4	26	4	3	4	4	2	1	2	1	21
45	3	2	4	5	4	5	1	1	25	4	2	2	4	2	2	2	2	20
46	4	4	4	3	4	3	3	3	28	4	2	2	4	1	2	2	2	19
47	5	2	3	5	5	5	5	5	35	3	2	3	3	2	1	4	1	19
48	1	1	4	2	1	1	1	1	12	5	4	5	5	5	2	5	2	33
49	3	2	3	1	1	4	3	3	20	1	1	1	1	1	1	4	1	11
50	1	3	4	2	1	2	2	2	17	4	3	5	4	3	2	2	2	25
51	4	2	4	5	2	4	4	4	29	2	3	1	2	2	2	3	2	17
52	2	4	4	2	2	1	2	2	19	4	2	2	4	4	2	2	2	22
53	3	4	4	2	1	2	4	4	24	1	2	1	1	1	1	1	1	9
54	2	2	4	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	4	5	5	5	27
55	2	2	4	1	2	2	2	2	17	2	2	2	2	1	1	1	1	12
56	2	3	3	2	1	4	4	4	23	4	2	2	2	2	1	4	1	18
57	4	5	5	5	2	5	3	3	32	4	2	1	4	4	1	2	1	19
58	1	1	1	1	1	4	2	2	13	3	4	2	4	3	3	4	3	26
59	4	2	4	5	2	4	4	4	29	5	5	2	4	4	1	5	1	27
60	2	4	4	2	2	1	2	2	19	4	3	3	4	3	4	2	4	27
61	3	4	4	2	1	2	4	4	24	4	4	4	4	2	4	2	3	27
62	2	2	4	2	2	2	2	2	18	5	5	5	5	1	5	5	4	35
63	2	2	4	1	2	2	2	2	17	5	2	3	5	2	5	2	4	28
64	2	3	3	2	1	4	4	4	23	4	2	4	4	2	4	2	4	26
65	4	5	5	5	2	5	3	3	32	4	3	2	4	5	4	5	4	31
66	1	1	1	1	1	4	2	2	13	4	4	4	4	3	4	3	4	30
67	4	2	4	5	2	4	4	4	29	3	5	2	3	5	5	5	5	33
68	2	4	4	2	2	1	2	2	19	4	1	1	4	2	1	1	1	15
69	3	4	4	2	1	2	4	4	24	3	3	2	3	1	1	4	1	18
70	2	2	4	2	2	2	2	2	18	4	1	3	4	2	1	2	1	18
71	2	2	4	1	2	2	2	2	17	4	4	2	4	5	2	4	2	27
72	2	3	3	2	1	4	4	4	23	4	2	4	4	2	2	1	2	21
73	4	5	5	5	2	5	3	3	32	4	3	4	4	2	1	2	1	21
74	1	1	1	1	1	4	2	2	13	4	2	2	4	2	2	2	2	20
75	4	2	4	5	2	4	4	4	29	4	2	2	4	1	2	2	2	19
76	2	4	4	2	2	1	2	2	19	3	2	3	3	2	1	4	1	19
77	3	4	4	2	1	2	4	4	24	5	4	5	5	5	2	5	2	33
78	2	2	4	2	2	2	2	2	18	1	1	1	1	1	1	4	1	11
79	2	2	4	1	2	2	2	2	17	4	3	5	4	3	2	2	2	25
80	2	3	3	2	1	4	4	4	23	2	3	1	2	2	2	3	2	17
81	4	5	5	5	2	5	3	3	32	4	2	2	4	4	2	2	2	22
82	1	1	1	1	1	4	2	2	13	1	2	1	1	1	1	1	1	9
83	3	5	4	3	2	2	4	4	27	2	2	2	2	4	5	5	5	27
84	3	1	2	2	2	3	4	4	21	2	2	2	2	1	1	1	1	12
85	2	2	4	4	2	2	4	4	24	4	2	2	2	2	1	4	1	18
86	2	1	1	1	1	1	4	4	15	4	2	1	4	4	1	2	1	19
87	2	2	2	4	5	5	5	5	30	3	4	2	4	3	3	4	3	26
88	1	1	1	1	1	4	2	2	13	5	5	2	4	4	1	5	1	27

89	4	2	4	5	2	4	4	4	29	4	3	3	4	3	4	2	4	27
90	2	4	4	2	2	1	2	2	19	4	4	4	4	2	4	2	3	27
91	3	4	4	2	1	2	4	4	24	5	5	5	5	1	5	5	4	35
92	2	2	4	2	2	2	2	2	18	5	2	3	5	2	5	2	4	28
93	2	2	4	1	2	2	2	2	17	4	2	4	4	2	4	2	4	26
94	2	3	3	2	1	4	4	4	23	4	3	2	4	5	4	5	4	31
95	4	5	5	5	2	5	3	3	32	4	4	4	4	3	4	3	4	30
96	1	1	1	1	1	4	2	2	13	3	5	2	3	5	5	5	5	33
97	3	5	4	3	2	2	4	4	27	4	1	1	4	2	1	1	1	15
98	3	1	2	2	2	3	4	4	21	3	3	2	3	1	1	4	1	18
99	2	2	4	4	2	2	4	4	24	4	1	3	4	2	1	2	1	18
100	2	1	1	1	1	1	4	4	15	4	4	2	4	5	2	4	2	27
101	2	2	2	4	5	5	5	5	30	4	2	4	4	2	2	1	2	21
102	2	2	2	1	1	1	1	1	11	4	3	4	4	2	1	2	1	21
103	2	2	2	2	1	4	3	3	19	4	2	2	4	2	2	2	2	20
104	2	1	4	4	1	2	2	2	18	4	2	2	4	1	2	2	2	19
105	2	1	1	1	1	1	4	4	15	3	2	3	3	2	1	4	1	19
106	2	2	2	4	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	2	5	2	33
107	2	2	2	1	1	1	1	1	11	1	1	1	1	1	1	4	1	11
108	2	2	2	2	1	4	3	3	19	4	3	5	4	3	2	2	2	25
109	2	1	4	4	1	2	2	2	18	2	3	1	2	2	2	3	2	17

No	*Normative Comitment*								
	17	18	19	20	21	22	23	24	Jmlh
1	1	2	1	4	2	1	1	1	13
2	2	1	2	1	1	2	2	2	13
3	1	2	4	3	2	1	3	4	20
4	2	3	2	3	3	2	2	2	19
5	2	2	2	2	2	2	4	2	18
6	1	1	1	2	1	1	4	1	12
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	2	4	2	2	4	2	2	2	20
9	2	2	2	5	2	2	2	2	19
10	2	2	2	1	2	2	3	2	16
11	2	2	2	3	2	2	4	2	19
12	2	2	2	2	2	2	1	2	15
13	2	2	2	4	2	2	3	2	19
14	2	1	2	2	1	2	3	2	15
15	1	3	1	4	3	1	2	1	16
16	2	2	2	2	2	2	2	2	16
17	1	1	1	2	1	1	1	1	9
18	2	1	2	4	1	2	2	2	16
19	1	4	1	3	4	1	3	1	18
20	2	2	2	3	2	2	2	2	17
21	2	4	2	2	4	2	4	2	22
22	1	1	1	2	1	1	4	1	12

23	4	3	4	4	3	4	4	4	30
24	2	3	2	2	3	2	2	2	18
25	2	2	2	1	2	2	2	2	15
26	2	2	2	4	2	2	3	2	19
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	2	2	2	2	2	2	2	2	16
29	5	1	5	1	1	2	2	5	22
30	4	4	4	4	4	4	4	5	33
31	2	1	2	1	1	2	2	2	13
32	1	2	4	3	2	1	3	4	20
33	2	3	2	3	3	2	2	2	19
34	2	2	2	2	2	2	4	2	18
35	1	1	1	2	1	1	4	1	12
36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
37	2	4	2	2	4	2	2	2	20
38	2	2	2	5	2	2	2	2	19
39	2	2	2	1	2	2	3	2	16
40	2	2	2	3	2	2	4	2	19
41	2	2	2	2	2	2	1	2	15
42	2	2	2	4	2	2	3	2	19
43	2	1	2	2	1	2	3	2	15
44	1	3	1	4	3	1	2	1	16
45	2	2	2	2	2	2	2	2	16
46	1	1	1	2	1	1	1	1	9
47	2	1	2	4	1	2	2	2	16
48	1	4	1	3	4	1	3	1	18
49	2	2	2	3	2	2	2	2	17
50	2	4	2	2	4	2	4	2	22
51	1	1	1	2	1	1	4	1	12
52	4	3	4	4	3	4	4	4	30
53	2	3	2	2	3	2	2	2	18
54	2	2	2	1	2	2	2	2	15
55	2	2	2	4	2	2	3	2	19
56	4	4	4	4	4	4	4	4	32
57	2	2	2	2	2	2	2	2	16
58	5	1	5	1	1	2	2	5	22
59	4	4	4	4	4	4	4	5	33
60	2	1	2	1	1	2	2	2	13
61	1	2	4	3	2	1	3	4	20
62	2	3	2	3	3	2	2	2	19
63	2	2	2	2	2	2	4	2	18
64	1	1	1	2	1	1	4	1	12
65	4	4	4	4	4	4	4	4	32
66	2	4	2	2	4	2	2	2	20
67	2	2	2	5	2	2	2	2	19
68	2	2	2	1	2	2	3	2	16
69	2	2	2	3	2	2	4	2	19
70	2	2	2	2	2	2	1	2	15
71	2	2	2	4	2	2	3	2	19

72	2	1	2	2	1	2	3	2	15
73	1	3	1	4	3	1	2	1	16
74	2	2	2	2	2	2	2	2	16
75	1	1	1	2	1	1	1	1	9
76	2	1	2	4	1	2	2	2	16
77	1	4	1	3	4	1	3	1	18
78	2	2	2	3	2	2	2	2	17
79	2	4	2	2	4	2	4	2	22
80	1	1	1	2	1	1	4	1	12
81	4	3	4	4	3	4	4	4	30
82	2	3	2	2	3	2	2	2	18
83	2	2	2	1	2	2	2	2	15
84	2	2	2	4	2	2	3	2	19
85	4	4	4	4	4	4	4	4	32
86	2	2	2	2	2	2	2	2	16
87	5	1	5	1	1	2	2	5	22
88	4	4	4	4	4	4	4	5	33
89	2	1	2	1	1	2	2	2	13
90	1	2	4	3	2	1	3	4	20
91	2	3	2	3	3	2	2	2	19
92	2	2	2	2	2	2	4	2	18
93	1	1	1	2	1	1	4	1	12
94	4	4	4	4	4	4	4	4	32
95	2	4	2	2	4	2	2	2	20
96	2	2	2	5	2	2	2	2	19
97	2	2	2	1	2	2	3	2	16
98	2	2	2	3	2	2	4	2	19
99	2	2	2	2	2	2	1	2	15
100	2	2	2	4	2	2	3	2	19
101	2	1	2	2	1	2	3	2	15
102	1	3	1	4	3	1	2	1	16
103	2	2	2	2	2	2	2	2	16
104	1	1	1	2	1	1	1	1	9
105	2	1	2	4	1	2	2	2	16
106	1	4	1	3	4	1	3	1	18
107	2	2	2	3	2	2	2	2	17
108	2	4	2	2	4	2	4	2	22
109	1	1	1	2	1	1	4	1	12

Sikap-sikap terhadap Perubahan Organisasi

No	*Cognitive Attitude toward Organizational Change*							*Affective Attitude toward Organizational Change*						
	1	2	3	4	5	6	Jmlh	7	8	9	10	11	12	Jmlh
1	1	5	1	2	1	1	11	1	1	1	2	2	1	8
2	2	1	2	2	2	2	11	4	4	4	3	2	3	20
3	4	3	1	1	2	1	12	2	2	2	2	1	1	10
4	2	2	2	2	2	2	12	1	2	2	2	1	2	10
5	2	4	2	2	2	2	14	2	1	1	2	2	1	9
6	1	2	1	3	3	1	11	2	2	1	2	1	2	10
7	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
8	2	2	2	2	2	2	12	1	1	1	1	1	2	7
9	2	2	2	2	2	2	12	2	1	2	2	4	1	12
10	2	4	2	2	2	2	14	3	1	1	1	1	1	8
11	2	3	2	2	2	2	13	1	1	2	2	3	1	10
12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	1	11
13	2	4	2	2	2	2	14	2	2	2	3	4	2	15
14	2	4	2	2	2	2	14	4	4	1	2	2	2	15
15	1	4	1	1	1	1	9	1	1	2	1	4	2	11
16	2	4	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	12
17	1	5	1	1	1	1	10	1	2	2	2	2	2	11
18	2	1	2	2	2	2	11	2	1	4	4	4	1	16
19	1	3	1	1	1	1	8	3	2	2	3	3	2	15
20	2	2	2	2	2	2	12	2	3	2	3	3	3	16
21	2	4	2	2	2	2	14	4	1	1	2	2	1	11
22	1	2	1	1	1	1	7	4	4	2	2	2	4	18
23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
24	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12
25	2	2	2	2	2	2	12	2	2	1	1	1	2	9
26	2	4	2	2	2	2	14	3	3	3	4	4	3	20
27	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
28	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12
29	5	2	5	5	5	2	24	2	2	1	1	1	2	9
30	2	4	4	4	4	4	22	4	4	4	4	4	2	22
31	4	3	1	1	2	1	12	1	2	2	2	1	2	10
32	2	2	2	2	2	2	12	2	1	1	2	2	1	9
33	2	4	2	2	2	2	14	2	2	1	2	1	2	10
34	1	2	1	3	3	1	11	4	4	4	4	4	4	24
35	4	4	4	4	4	4	24	1	1	1	1	1	2	7
36	2	2	2	2	2	2	12	2	1	2	2	4	1	12
37	2	2	2	2	2	2	12	3	1	1	1	1	1	8
38	2	4	2	2	2	2	14	1	1	2	2	3	1	10
39	2	3	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	1	11
40	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	3	4	2	15
41	2	4	2	2	2	2	14	4	4	1	2	2	2	15
42	2	4	2	2	2	2	14	1	1	2	1	4	2	11
43	1	4	1	1	1	1	9	2	2	2	2	2	2	12
44	2	4	2	2	2	2	14	1	2	2	2	2	2	11

45	1	5	1	1	1	1	10	2	1	4	4	4	1	16
46	2	1	2	2	2	2	11	3	2	2	3	3	2	15
47	1	3	1	1	1	1	8	2	3	2	3	3	3	16
48	2	2	2	2	2	2	12	4	1	1	2	2	1	11
49	2	4	2	2	2	2	14	4	4	2	2	2	4	18
50	1	2	1	1	1	1	7	4	4	4	4	4	4	24
51	4	4	4	4	4	4	24	2	2	2	2	2	2	12
52	2	2	2	2	2	2	12	2	2	1	1	1	2	9
53	2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	4	4	3	20
54	2	4	2	2	2	2	14	4	4	4	4	4	4	24
55	4	4	4	4	4	4	24	2	2	2	2	2	2	12
56	2	2	2	2	2	2	12	2	2	1	1	1	2	9
57	5	2	5	5	5	2	24	4	4	4	4	4	2	22
58	2	4	4	4	4	4	22	1	2	2	2	1	2	10
59	4	3	1	1	2	1	12	2	1	1	2	2	1	9
60	2	2	2	2	2	2	12	2	2	1	2	1	2	10
61	2	4	2	2	2	2	14	4	4	4	4	4	4	24
62	1	2	1	3	3	1	11	1	1	1	1	1	2	7
63	4	4	4	4	4	4	24	2	1	2	2	4	1	12
64	2	2	2	2	2	2	12	3	1	1	1	1	1	8
65	2	2	2	2	2	2	12	1	1	2	2	3	1	10
66	2	4	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	1	11
67	2	3	2	2	2	2	13	2	2	2	3	4	2	15
68	2	2	2	2	2	2	12	4	4	1	2	2	2	15
69	2	4	2	2	2	2	14	1	1	2	1	4	2	11
70	2	4	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	12
71	1	4	1	1	1	1	9	1	2	2	2	2	2	11
72	2	4	2	2	2	2	14	2	1	4	4	4	1	16
73	1	5	1	1	1	1	10	3	2	2	3	3	2	15
74	2	1	2	2	2	2	11	2	3	2	3	3	3	16
75	1	3	1	1	1	1	8	4	1	1	2	2	1	11
76	2	2	2	2	2	2	12	4	4	2	2	2	4	18
77	2	4	2	2	2	2	14	4	4	4	4	4	4	24
78	1	2	1	1	1	1	7	2	2	2	2	2	2	12
79	4	4	4	4	4	4	24	2	2	1	1	1	2	9
80	2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	4	4	3	20
81	2	2	2	2	2	2	12	4	4	4	4	4	4	24
82	2	4	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	12
83	4	4	4	4	4	4	24	2	2	1	1	1	2	9
84	2	2	2	2	2	2	12	4	4	4	4	4	2	22
85	5	2	5	5	5	2	24	1	2	2	2	1	2	10
86	2	4	4	4	4	4	22	2	1	1	2	2	1	9
87	4	3	1	1	2	1	12	2	2	1	2	1	2	10
88	2	2	2	2	2	2	12	4	4	4	4	4	4	24
89	2	4	2	2	2	2	14	1	1	1	1	1	2	7
90	1	2	1	3	3	1	11	2	1	2	2	4	1	12
91	4	4	4	4	4	4	24	3	1	1	1	1	1	8
92	2	2	2	2	2	2	12	1	1	2	2	3	1	10
93	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	1	11

94	2	4	2	2	2	2	14	2	2	2	3	4	2	15
95	2	3	2	2	2	2	13	4	4	1	2	2	2	15
96	2	2	2	2	2	2	12	1	1	2	1	4	2	11
97	2	4	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	12
98	2	4	2	2	2	2	14	1	2	2	2	2	2	11
99	1	4	1	1	1	1	9	2	1	4	4	4	1	16
100	2	4	2	2	2	2	14	3	2	2	3	3	2	15
101	1	5	1	1	1	1	10	2	3	2	3	3	3	16
102	2	1	2	2	2	2	11	4	1	1	2	2	1	11
103	1	3	1	1	1	1	8	4	4	2	2	2	4	18
104	2	2	2	2	2	2	12	4	4	4	4	4	4	24
105	2	4	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	12
106	1	2	1	1	1	1	7	2	2	1	1	1	2	9
107	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	4	4	3	20
108	2	2	2	2	2	2	12	4	4	4	4	4	4	24
109	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12

No	*Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change*						
	13	14	15	16	17	18	Jmlh
1	1	2	1	1	4	1	10
2	2	2	5	2	5	4	20
3	3	1	2	3	3	3	15
4	2	2	4	2	3	2	15
5	4	2	2	4	3	1	16
6	4	3	3	4	2	1	17
7	4	4	4	4	4	4	24
8	2	2	2	2	2	2	12
9	2	2	2	2	5	4	17
10	3	2	2	3	1	1	12
11	4	2	2	4	3	3	18
12	1	2	2	1	2	3	11
13	3	2	2	3	4	2	16
14	3	2	2	3	2	2	14
15	2	1	1	2	4	3	13
16	2	2	2	2	2	3	13
17	1	1	1	1	2	2	8
18	2	2	2	2	4	2	14
19	3	1	1	3	3	4	15
20	2	2	2	2	3	2	13
21	4	2	2	4	2	5	19
22	4	1	1	4	2	1	13
23	4	4	4	4	4	3	23
24	2	2	2	2	2	2	12
25	2	2	2	2	1	4	13
26	3	2	2	3	4	2	16
27	4	4	4	4	4	4	24
28	2	2	2	2	2	2	12
29	2	5	5	2	1	2	17

30	2	4	4	2	4	4	20
31	2	2	4	2	3	2	15
32	4	2	2	4	3	1	16
33	4	3	3	4	2	1	17
34	4	4	4	4	4	4	24
35	2	2	2	2	2	2	12
36	2	2	2	2	5	4	17
37	3	2	2	3	1	1	12
38	4	2	2	4	3	3	18
39	1	2	2	1	2	3	11
40	3	2	2	3	4	2	16
41	3	2	2	3	2	2	14
42	2	1	1	2	4	3	13
43	2	2	2	2	2	3	13
44	1	1	1	1	2	2	8
45	2	2	2	2	4	2	14
46	3	1	1	3	3	4	15
47	2	2	2	2	3	2	13
48	4	2	2	4	2	5	19
49	4	1	1	4	2	1	13
50	4	4	4	4	4	3	23
51	2	2	2	2	2	2	12
52	2	2	2	2	1	4	13
53	3	2	2	3	4	2	16
54	4	4	4	4	4	4	24
55	2	2	2	2	2	2	12
56	2	5	5	2	1	2	17
57	2	4	4	2	4	4	20
58	2	2	4	2	3	2	15
59	4	2	2	4	3	1	16
60	4	3	3	4	2	1	17
61	4	4	4	4	4	4	24
62	2	2	2	2	2	2	12
63	2	2	2	2	5	4	17
64	3	2	2	3	1	1	12
65	4	2	2	4	3	3	18
66	1	2	2	1	2	3	11
67	3	2	2	3	4	2	16
68	3	2	2	3	2	2	14
69	2	1	1	2	4	3	13
70	2	2	2	2	2	3	13
71	1	1	1	1	2	2	8
72	2	2	2	2	4	2	14
73	3	1	1	3	3	4	15
74	2	2	2	2	3	2	13
75	4	2	2	4	2	5	19
76	4	1	1	4	2	1	13
77	4	4	4	4	4	3	23
78	2	2	2	2	2	2	12

79	2	2	2	2	1	4	13
80	3	2	2	3	4	2	16
81	4	4	4	4	4	4	24
82	2	2	2	2	2	2	12
83	2	5	5	2	1	2	17
84	2	4	4	2	4	4	20
85	2	2	4	2	3	2	15
86	4	2	2	4	3	1	16
87	4	3	3	4	2	1	17
88	4	4	4	4	4	4	24
89	2	2	2	2	2	2	12
90	2	2	2	2	5	4	17
91	3	2	2	3	1	1	12
92	4	2	2	4	3	3	18
93	1	2	2	1	2	3	11
94	3	2	2	3	4	2	16
95	3	2	2	3	2	2	14
96	2	1	1	2	4	3	13
97	2	2	2	2	2	3	13
98	1	1	1	1	2	2	8
99	2	2	2	2	4	2	14
100	3	1	1	3	3	4	15
101	2	2	2	2	3	2	13
102	4	2	2	4	2	5	19
103	4	1	1	4	2	1	13
104	4	4	4	4	4	3	23
105	2	2	2	2	2	2	12
106	2	2	2	2	1	4	13
107	3	2	2	3	4	2	16
108	4	4	4	4	4	4	24
109	2	2	2	2	2	2	12

Uji Validitas Etika Kerja Islam

Correlations

		Etika Kerja Islam	item_Y1	item_Y2	item_Y3	item_Y4	item_Y5	item_Y6	item_Y7	item_Y8	item_Y9	item_Y10	item_Y11	item_Y12	item_Y13	item_Y14	item_Y15	item_Y16	item_Y17
Etika Kerja Islam	Pearson Correlation	1	,641**	,780**	,625**	,650**	,490**	,736**	,489**	,236*	,643**	,515**	,707**	,571**	,500**	,639**	,536**	,774**	,562**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,014	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
item_Y1	Pearson Correlation	,641**	1	,256**	,608**	,980**	,189*	,339**	-,063	-,226*	,590**	,825**	,261**	,249**	,062	,365**	,931**	,239*	,487**
	Sig. (2-tailed)	,000		,007	,000	,000	,049	,000	,514	,018	,000	,000	,006	,009	,524	,000	,000	,012	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
item_Y2	Pearson Correlation	,780**	,256**	1	,420**	,265**	,426**	,518**	,555**	,403**	,412**	,277**	,624**	,323**	,343**	,335**	,203*	,987**	,455**
	Sig. (2-tailed)	,000	,007		,000	,005	,000	,000	,000	,000	,000	,004	,000	,001	,000	,000	,035	,000	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
item_Y3	Pearson Correlation	,625**	,608**	,420**	1	,613**	-,005	,341**	,019	,176	,947**	,532**	,137	,048	-,041	,159	,514**	,400**	,876**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,962	,000	,848	,068	,000	,000	,157	,617	,670	,098	,000	,000	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
item_Y4	Pearson Correlation	,650**	,980**	,265**	,613**	1	,194*	,355**	-,078	-,224*	,595**	,841**	,271**	,271**	,052	,383**	,909**	,248**	,491**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,005	,000		,043	,000	,419	,019	,000	,000	,004	,004	,590	,000	,000	,009	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
item_Y5	Pearson Correlation	,490**	,189*	,426**	-,005	,194*	1	,289**	,455**	,294**	,015	,052	,627**	,060	,402**	,231*	,186	,416**	-,005
	Sig. (2-tailed)	,000	,049	,000	,962	,043		,002	,000	,002	,873	,595	,000	,537	,000	,016	,052	,000	,956
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
item_Y6	Pearson Correlation	,736**	,339**	,518**	,341**	,355**	,289**	1	,300**	,167	,385**	,167	,394**	,693**	,333**	,851**	,210*	,513**	,219*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,002		,002	,083	,000	,082	,000	,000	,000	,000	,028	,000	,022
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
item_Y7	Pearson Correlation	,489**	-,063	,555**	,019	-,078	,455**	,300**	1	,169	-,020	-,150	,655**	,222*	,632**	,138	,023	,586**	,100
	Sig. (2-tailed)	,000	,514	,000	,848	,419	,000	,002		,079	,837	,120	,000	,021	,000	,153	,809	,000	,301
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
item_Y8	Pearson Correlation	,236*	-,226*	,403**	,176	-,224*	,294**	,167	,169	1	,158	-,137	,197*	-,018	,091	-,040	-,301**	,382**	,114
	Sig. (2-tailed)	,014	,018	,000	,068	,019	,002	,083	,079		,102	,156	,041	,850	,345	,681	,001	,000	,236
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
item_Y9	Pearson Correlation	,643**	,590**	,412**	,947**	,595**	,015	,385**	-,020	,158	1	,531**	,214*	,091	,043	,208*	,439**	,396**	,839**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,873	,000	,837	,102		,000	,026	,344	,657	,030	,000	,000	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
item_Y10	Pearson Correlation	,515**	,825**	,277**	,532**	,841**	,052	,167	-,150	-,137	,531**	1	,188*	,136	-,151	,217*	,742**	,260**	,540**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,004	,000	,000	,595	,082	,120	,156	,000		,050	,159	,117	,024	,000	,006	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
item_Y11	Pearson Correlation	,707**	,261**	,624**	,137	,271**	,627**	,394**	,655**	,197*	,214*	,188*	1	,423**	,613**	,297**	,194*	,624**	,162
	Sig. (2-tailed)	,000	,006	,000	,157	,004	,000	,000	,000	,041	,026	,050		,000	,000	,002	,043	,000	,092
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
item_Y12	Pearson Correlation	,571**	,249**	,323**	,048	,271**	,060	,693**	,222*	-,018	,091	,136	,423**	1	,471**	,828**	,463**	,339**	,022
	Sig. (2-tailed)	,000	,009	,001	,617	,004	,537	,000	,021	,850	,344	,159	,000		,000	,000	,156	,000	,821
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
item_Y13	Pearson Correlation	,500**	,062	,343**	-,041	,052	,402**	,333**	,632**	,091	,043	-,151	,613**	,471**	1	,463**	,058	,331**	-,152
	Sig. (2-tailed)	,000	,524	,000	,670	,590	,000	,000	,000	,345	,657	,117	,000	,000		,000	,550	,000	,114
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
item_Y14	Pearson Correlation	,639**	,365**	,335**	,159	,383**	,231*	,851**	,138	-,040	,208*	,217*	,297**	,828**	,463**	1	,254**	,329**	,059
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,098	,000	,016	,000	,153	,681	,030	,024	,002	,000	,000		,008	,000	,543
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
item_Y15	Pearson Correlation	,536**	,931**	,203*	,514**	,909**	,186	,210*	,023	-,301**	,439**	,742**	,194*	,137	,058	,254**	1	,200*	,380**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,035	,000	,000	,052	,028	,809	,001	,000	,000	,043	,156	,550	,008		,037	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
item_Y16	Pearson Correlation	,774**	,239*	,987**	,400**	,248**	,416**	,513**	,586**	,382**	,396**	,260**	,624**	,339**	,331**	,329**	,200*	1	,484**
	Sig. (2-tailed)	,000	,012	,000	,000	,009	,000	,000	,000	,000	,000	,006	,000	,000	,000	,000	,037		,000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
item_Y17	Pearson Correlation	,562**	,487**	,455**	,876**	,491**	-,005	,219*	,100	,114	,839**	,540**	,162	,022	-,152	,059	,380**	,484**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,956	,022	,301	,236	,000	,000	,092	,821	,114	,543	,000	,000	
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Komitmen Organisasi

Correlations

		Affective Commitment	item_X1.1	item_X1.2	item_X1.3	item_X1.4	item_X1.5	item_X1.6	item_X1.7	item_X1.8
Affective Commitment	Pearson Correlation	1	,830**	,575**	,490**	,777**	,610**	,504**	,637**	,664**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109
item_X1.1	Pearson Correlation	,830**	1	,436**	,430**	,634**	,436**	,412**	,434**	,477**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109
item_X1.2	Pearson Correlation	,575**	,436**	1	,648**	,234*	,228*	-,022	,200*	,231*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,014	,017	,821	,037	,016
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109
item_X1.3	Pearson Correlation	,490**	,430**	,648**	1	,441**	,256**	-,139	-,060	-,053
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,007	,149	,535	,583
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109
item_X1.4	Pearson Correlation	,777**	,634**	,234*	,441**	1	,398**	,485**	,353**	,340**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,014	,000		,000	,000	,000	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109
item_X1.5	Pearson Correlation	,610**	,436**	,228*	,256**	,398**	1	,245*	,245*	,273**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,017	,007	,000		,010	,010	,004
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109
item_X1.6	Pearson Correlation	,504**	,412**	-,022	-,139	,485**	,245*	1	,213*	,253**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,821	,149	,000	,010		,026	,008
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109
item_X1.7	Pearson Correlation	,637**	,434**	,200*	-,060	,353**	,245*	,213*	1	,930**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,037	,535	,000	,010	,026		,000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109
item_X1.8	Pearson Correlation	,664**	,477**	,231*	-,053	,340**	,273**	,253**	,930**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,016	,583	,000	,004	,008	,000	
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Continuance Commitment	item_X1.9	item_X1.10	item_X1.11	item_X1.12	item_X1.13	item_X1.14	item_X1.15	item_X1.16
Continuance Commitment	Pearson Correlation	1	,626**	,730**	,584**	,659**	,602**	,765**	,522**	,760**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109
item_X1.9	Pearson Correlation	,626**	1	,315**	,572**	,925**	,284**	,253**	,020	,196*
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,000	,000	,003	,008	,837	,041
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109
item_X1.10	Pearson Correlation	,730**	,315**	1	,352**	,325**	,444**	,414**	,569**	,407**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,000	,001	,000	,000	,000	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109
item_X1.11	Pearson Correlation	,584**	,572**	,352**	1	,598**	,020	,351**	,013	,298**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,834	,000	,893	,002
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109
item_X1.12	Pearson Correlation	,659**	,925**	,325**	,598**	1	,286**	,339**	-,039	,288**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000		,003	,000	,686	,002
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109
item_X1.13	Pearson Correlation	,602**	,284**	,444**	,020	,286**	1	,261**	,472**	,352**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000	,834	,003		,006	,000	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109
item_X1.14	Pearson Correlation	,765**	,253**	,414**	,351**	,339**	,261**	1	,260**	,979**
	Sig. (2-tailed)	,000	,008	,000	,000	,000	,006		,006	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109
item_X1.15	Pearson Correlation	,522**	,020	,569**	,013	-,039	,472**	,260**	1	,291**
	Sig. (2-tailed)	,000	,837	,000	,893	,686	,000	,006		,002
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109
item_X1.16	Pearson Correlation	,760**	,196*	,407**	,298**	,288**	,352**	,979**	,291**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,041	,000	,002	,002	,000	,000	,002	
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Normative Commitment	item_X1.17	item_X1.18	item_X1.19	item_X1.20	item_X1.21	item_X1.22	item_X1.23	item_X1.24
Normative Commitment	Pearson Correlation	1	,792**	,709**	,790**	,494**	,709**	,857**	,504**	,810**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109
item_X1.17	Pearson Correlation	,792**	1	,307**	,839**	,154	,307**	,863**	,246**	,842**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,000	,110	,001	,000	,010	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109
item_X1.18	Pearson Correlation	,709**	,307**	1	,266**	,343**	1,000**	,475**	,278**	,293**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,005	,000	,000	,000	,003	,002
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109
item_X1.19	Pearson Correlation	,790**	,839**	,266**	1	,178	,266**	,699**	,266**	,989**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,005		,064	,005	,000	,005	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109
item_X1.20	Pearson Correlation	,494**	,154	,343**	,178	1	,343**	,329**	,171	,198*
	Sig. (2-tailed)	,000	,110	,000	,064		,000	,000	,076	,039
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109
item_X1.21	Pearson Correlation	,709**	,307**	1,000**	,266**	,343**	1	,475**	,278**	,293**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,005	,000		,000	,003	,002
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109
item_X1.22	Pearson Correlation	,857**	,863**	,475**	,699**	,329**	,475**	1	,358**	,721**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109
item_X1.23	Pearson Correlation	,504**	,246**	,278**	,266**	,171	,278**	,358**	1	,284**
	Sig. (2-tailed)	,000	,010	,003	,005	,076	,003	,000		,003
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109
item_X1.24	Pearson Correlation	,810**	,842**	,293**	,989**	,198*	,293**	,721**	,284**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,000	,039	,002	,000	,003	
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJi Validitas Sikap-sikap Terhadap Perubahan Organisasi

Correlations

		Cognitive Attitude toward Organizational Change	item_X2.1	item_X2.2	item_X2.3	item_X2.4	item_X2.5	item_X2.6
Cognitive Attitude toward Organizational Change	Pearson Correlation	1	,813**	,329**	,948**	,915**	,925**	,876**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109
item_X2.1	Pearson Correlation	,813**	1	,056	,775**	,688**	,786**	,613**
	Sig. (2-tailed)	,000		,561	,000	,000	,000	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109
item_X2.2	Pearson Correlation	,329**	,056	1	,109	,056	,039	,216*
	Sig. (2-tailed)	,000	,561		,260	,562	,689	,024
	N	109	109	109	109	109	109	109
item_X2.3	Pearson Correlation	,948**	,775**	,109	1	,923**	,910**	,868**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,260		,000	,000	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109
item_X2.4	Pearson Correlation	,915**	,688**	,056	,923**	1	,976**	,783**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,562	,000		,000	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109
item_X2.5	Pearson Correlation	,925**	,786**	,039	,910**	,976**	1	,765**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,689	,000	,000		,000
	N	109	109	109	109	109	109	109
item_X2.6	Pearson Correlation	,876**	,613**	,216*	,868**	,783**	,765**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,024	,000	,000	,000	
	N	109	109	109	109	109	109	109

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

Correlations

		Affective Attitude toward Organizational Change	item_X2.7	item_X2.8	item_X2.9	item_X2.10	item_X2.11	item_X2.12
Affective Attitude toward Organizational Change	Pearson Correlation	1	,721**	,824**	,856**	,882**	,719**	,770**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109
item_X2.7	Pearson Correlation	,721**	1	,709**	,400**	,520**	,290**	,517**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,002	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109
item_X2.8	Pearson Correlation	,824**	,709**	1	,540**	,579**	,287**	,833**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,002	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109
item_X2.9	Pearson Correlation	,856**	,400**	,540**	1	,863**	,749**	,535**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109
item_X2.10	Pearson Correlation	,882**	,520**	,579**	,863**	1	,744**	,502**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109
item_X2.11	Pearson Correlation	,719**	,290**	,287**	,749**	,744**	1	,322**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,002	,000	,000		,001
	N	109	109	109	109	109	109	109
item_X2.12	Pearson Correlation	,770**	,517**	,833**	,535**	,502**	,322**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,001	
	N	109	109	109	109	109	109	109

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

Correlations

		Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change	item_X2.13	item_X2.14	item_X2.15	item_X2.16	item_X2.17	item_X2.18
Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change	Pearson Correlation	1	,681**	,725**	,702**	,681**	,528**	,497**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	109	109	109	109	109	109	109
item_X2.13	Pearson Correlation	,681**	1	,279**	,206*	1,000**	,144	,046
	Sig. (2-tailed)	,000		,003	,031	,000	,136	,638
	N	109	109	109	109	109	109	109
item_X2.14	Pearson Correlation	,725**	,279**	1	,887**	,279**	,144	,204*
	Sig. (2-tailed)	,000	,003		,000	,003	,134	,033
	N	109	109	109	109	109	109	109
item_X2.15	Pearson Correlation	,702**	,206*	,887**	1	,206*	,188*	,200*
	Sig. (2-tailed)	,000	,031	,000		,031	,050	,037
	N	109	109	109	109	109	109	109
item_X2.16	Pearson Correlation	,681**	1,000**	,279**	,206*	1	,144	,046
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,031		,136	,638
	N	109	109	109	109	109	109	109
item_X2.17	Pearson Correlation	,528**	,144	,144	,188*	,144	1	,308**
	Sig. (2-tailed)	,000	,136	,134	,050	,136		,001
	N	109	109	109	109	109	109	109
item_X2.18	Pearson Correlation	,497**	,046	,204*	,200*	,046	,308**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,638	,033	,037	,638	,001	
	N	109	109	109	109	109	109	109

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliability Etika Kerja Islam

Warnings

The space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or used in the analysis.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	109	100,0
	Excluded [a]	0	,0
	Total	109	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,881	17

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
item_Y1	3,7431	,93693	109
item_Y2	2,7798	1,18913	109
item_Y3	2,8991	1,25421	109
item_Y4	3,7248	,95133	109
item_Y5	2,5596	1,34324	109
item_Y6	2,6881	1,52569	109
item_Y7	2,8624	1,38422	109
item_Y8	2,9266	1,18405	109
item_Y9	3,0000	1,34026	109
item_Y10	3,5413	1,06747	109
item_Y11	3,0459	1,48689	109
item_Y12	3,0367	1,58656	109
item_Y13	3,3578	1,44352	109
item_Y14	2,8807	1,56184	109
item_Y15	3,6239	,96022	109
item_Y16	2,7615	1,16983	109
item_Y17	2,7706	1,30974	109

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_Y1	48,4587	152,084	,595	,874
item_Y2	49,4220	144,191	,739	,867
item_Y3	49,3028	148,046	,560	,873
item_Y4	48,4771	151,659	,604	,873
item_Y5	49,6422	151,528	,405	,879
item_Y6	49,5138	140,048	,674	,868
item_Y7	49,3394	151,171	,400	,880
item_Y8	49,2752	160,905	,147	,888
item_Y9	49,2018	146,255	,576	,873
item_Y10	48,6606	153,671	,450	,877
item_Y11	49,1560	141,800	,641	,870
item_Y12	49,1651	145,843	,479	,877
item_Y13	48,8440	150,151	,409	,880
item_Y14	49,3211	143,368	,559	,873
item_Y15	48,5780	154,339	,480	,877
item_Y16	49,4404	144,693	,734	,867
item_Y17	49,4312	149,433	,486	,876

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
52,2018	166,718	12,91194	17

UJi Reliability Komitmen Organisasi

Warnings

The space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or used in the analysis.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	109	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	109	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,785	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
item_X1.1	2,5505	1,07571	109
item_X1.2	2,7064	1,31447	109
item_X1.3	3,4679	1,11860	109
item_X1.4	2,5872	1,40904	109
item_X1.5	2,1193	1,25996	109
item_X1.6	2,8991	1,36045	109
item_X1.7	3,0275	1,15837	109
item_X1.8	3,0459	1,14168	109

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_X1.1	19,8532	28,978	,762	,722
item_X1.2	19,6972	31,250	,407	,776
item_X1.3	18,9358	33,375	,336	,784
item_X1.4	19,8165	27,281	,659	,730
item_X1.5	20,2844	30,965	,457	,767
item_X1.6	19,5046	32,252	,315	,792
item_X1.7	19,3761	31,089	,506	,759
item_X1.8	19,3578	30,806	,541	,754

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22,4037	38,965	6,24221	8

Reliability

Warnings

The space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or used in the analysis.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	109	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	109	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,807	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
item_X1.9	3,6239	1,04340	109
item_X1.10	2,7523	1,17974	109
item_X1.11	2,6972	1,26568	109
item_X1.12	3,5688	1,04852	109
item_X1.13	2,5963	1,32720	109
item_X1.14	2,4771	1,49441	109
item_X1.15	2,9541	1,39035	109
item_X1.16	2,3578	1,34387	109

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_X1.9	19,4037	36,428	,515	,788
item_X1.10	20,2752	33,979	,628	,771
item_X1.11	20,3303	35,797	,436	,798
item_X1.12	19,4587	35,936	,555	,783
item_X1.13	20,4312	35,173	,449	,797
item_X1.14	20,5505	31,083	,642	,766
item_X1.15	20,0734	36,309	,344	,814
item_X1.16	20,6697	32,260	,651	,765

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
23,0275	44,008	6,63389	8

Reliability

Warnings

The space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or used in the analysis.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	109	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	109	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,853	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
item_X1.17	2,0917	,97697	109
item_X1.18	2,2844	1,05490	109
item_X1.19	2,2018	1,01635	109
item_X1.20	2,6972	1,10976	109
item_X1.21	2,2844	1,05490	109
item_X1.22	2,0092	,84432	109
item_X1.23	2,7339	,98735	109
item_X1.24	2,2294	1,07697	109

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_X1.17	16,4404	24,767	,713	,821
item_X1.18	16,2477	25,225	,597	,835
item_X1.19	16,3303	24,520	,706	,821
item_X1.20	15,8349	27,621	,326	,868
item_X1.21	16,2477	25,225	,597	,835
item_X1.22	16,5229	25,104	,809	,814
item_X1.23	15,7982	27,940	,359	,861
item_X1.24	16,3028	23,843	,728	,818

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18,5321	32,659	5,71478	8

Uji Reliability Sikap-sikap Terhadap Perubahan Organisasi

Warnings

The space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or used in the analysis.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	109	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	109	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,879	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
item_X2.1	2,1651	,98614	109
item_X2.2	3,0275	1,08405	109
item_X2.3	2,1101	,99386	109
item_X2.4	2,1927	,97636	109
item_X2.5	2,2202	,95605	109
item_X2.6	2,0275	,86558	109

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_X2.1	11,5780	15,042	,718	,853
item_X2.2	10,7156	19,372	,101	,955
item_X2.3	11,6330	13,753	,918	,817
item_X2.4	11,5505	14,176	,868	,827
item_X2.5	11,5229	14,215	,885	,825
item_X2.6	11,7156	15,224	,819	,839

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
13,7431	21,507	4,63762	6

Reliability

Warnings

The space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or used in the analysis.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	109	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	109	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,881	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
item_X2.7	2,4312	1,07468	109
item_X2.8	2,2110	1,10616	109
item_X2.9	2,1101	1,03046	109
item_X2.10	2,3670	1,00610	109
item_X2.11	2,5321	1,15925	109
item_X2.12	2,1009	,97130	109

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_X2.7	11,3211	18,720	,591	,877
item_X2.8	11,5413	17,417	,729	,854
item_X2.9	11,6422	17,547	,784	,846
item_X2.10	11,3853	17,443	,823	,840
item_X2.11	11,2202	18,321	,575	,882
item_X2.12	11,6514	18,785	,670	,864

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
13,7523	25,373	5,03719	6

Reliability

Warnings

The space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or used in the analysis.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	109	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	109	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,697	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
item_X2.13	2,6972	,98606	109
item_X2.14	2,2385	,97086	109
item_X2.15	2,3394	1,05602	109
item_X2.16	2,6972	,98606	109
item_X2.17	2,8165	1,10692	109
item_X2.18	2,5872	1,10731	109

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_X2.13	12,6789	11,090	,506	,632
item_X2.14	13,1376	10,805	,570	,612
item_X2.15	13,0367	10,684	,519	,625
item_X2.16	12,6789	11,090	,506	,632
item_X2.17	12,5596	12,027	,278	,707
item_X2.18	12,7890	12,298	,240	,719

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15,3761	15,385	3,92237	6

Uji Asumsi Klasik Etika Kerja Islam Terhadap Afffective Commitment

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Etika Kerja Islam[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Affective Commitment

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,180[a]	,032	,023	6,16871

a. Predictors: (Constant), Etika Kerja Islam

b. Dependent Variable: Affective Commitment

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	136,569	1	136,569	3,589	,061[a]
	Residual	4071,670	107	38,053		
	Total	4208,239	108			

a. Predictors: (Constant), Etika Kerja Islam

b. Dependent Variable: Affective Commitment

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	17,857	2,471		7,225	,000		
	Etika Kerja Islam	,087	,046	,180	1,894	,061	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Affective Commitment

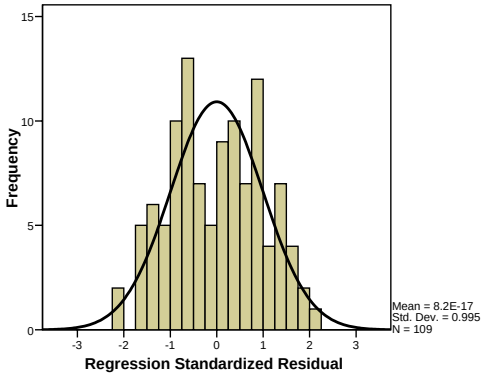
Collinearity Diagnostics[a]

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Etika Kerja Islam
1	1	1,971	1,000	,01	,01
	2	,029	8,244	,99	,99

a. Dependent Variable: Affective Commitment

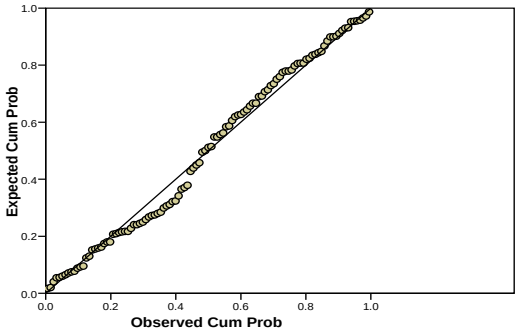
Histogram

Dependent Variable: Affective Commitment



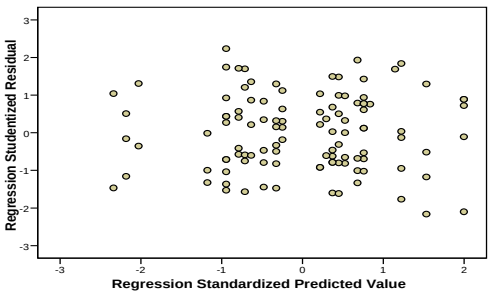
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Affective Commitment



Scatterplot

Dependent Variable: Affective Commitment



Uji Asumsi Klasik Etika Kerja Islam Terhadap Continuance Commitment

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Etika Kerja Islam[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Continuance Commitment

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,229[a]	,053	,044	6,48738

a. Predictors: (Constant), Etika Kerja Islam

b. Dependent Variable: Continuance Commitment

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	249,705	1	249,705	5,933	,017[a]
	Residual	4503,213	107	42,086		
	Total	4752,917	108			

a. Predictors: (Constant), Etika Kerja Islam

b. Dependent Variable: Continuance Commitment

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	16,880	2,599		6,494	,000		
	Etika Kerja Islam	,118	,048	,229	2,436	,017	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Continuance Commitment

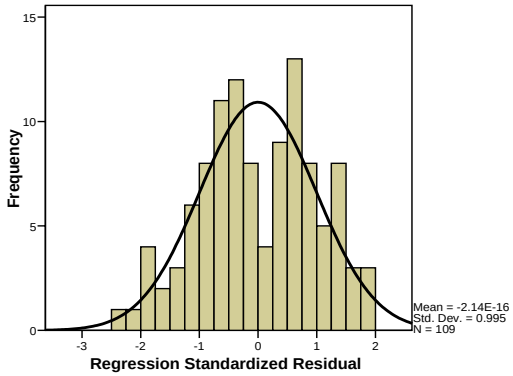
Collinearity Diagnostics[a]

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Etika Kerja Islam
1	1	1,971	1,000	,01	,01
	2	,029	8,244	,99	,99

a. Dependent Variable: Continuance Commitment

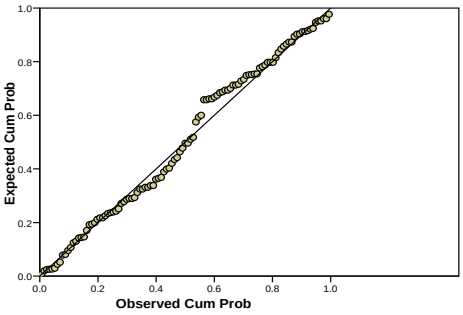
Histogram

Dependent Variable: Continuance Commitment



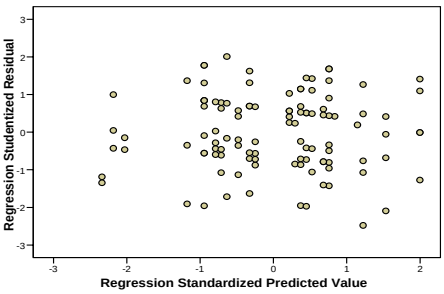
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Continuance Commitment



Scatterplot

Dependent Variable: Continuance Commitment



Uji Asumsi Klasik Etika Kerja Islam Terhadap Normative Commitment

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Etika Kerja Islam[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Normative Commitment

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,094[a]	,009	,000	5,71578

a. Predictors: (Constant), Etika Kerja Islam

b. Dependent Variable: Normative Commitment

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31,432	1	31,432	,962	,329[a]
	Residual	3495,706	107	32,670		
	Total	3527,138	108			

a. Predictors: (Constant), Etika Kerja Islam

b. Dependent Variable: Normative Commitment

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16,351	2,290		7,140	,000		
	Etika Kerja Islam	,042	,043	,094	,981	,329	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Normative Commitment

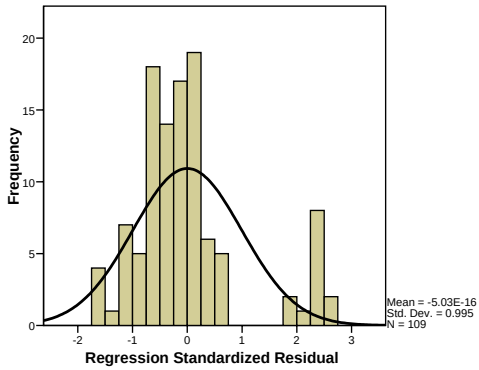
Collinearity Diagnostics[a]

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Etika Kerja Islam
1	1	1,971	1,000	,01	,01
	2	,029	8,244	,99	,99

a. Dependent Variable: Normative Commitment

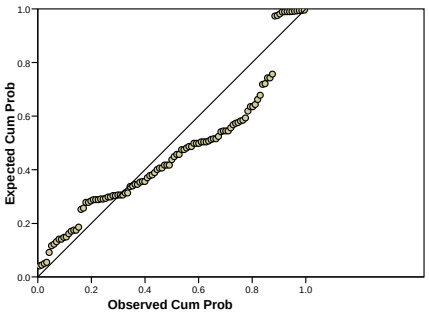
Histogram

Dependent Variable: Normative Commitment



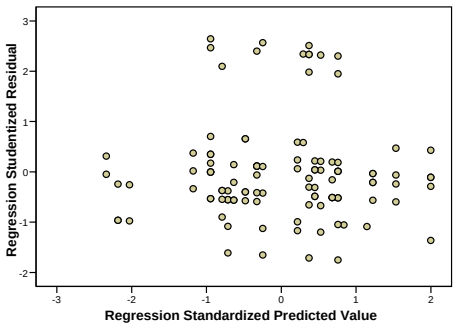
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Normative Commitment



Scatterplot

Dependent Variable: Normative Commitment



Uji Asumsi Klasik Etika Kerja Islam Terhadap Cognitive Attitude toward Change

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Etika Kerja Islam[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Cognitive Attitude toward Organizational Change

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,024[a]	,001	-,009	4,65790

a. Predictors: (Constant), Etika Kerja Islam

b. Dependent Variable: Cognitive Attitude toward Organizational Change

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,328	1	1,328	,061	,805[a]
	Residual	2321,479	107	21,696		
	Total	2322,807	108			

a. Predictors: (Constant), Etika Kerja Islam

b. Dependent Variable: Cognitive Attitude toward Organizational Change

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,295	1,866		7,124	,000		
	Etika Kerja Islam	,009	,035	,024	,247	,805	1,000	1,000

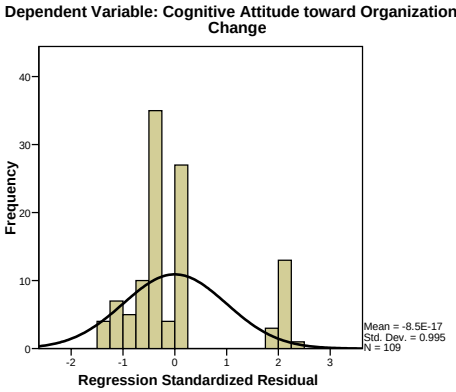
a. Dependent Variable: Cognitive Attitude toward Organizational Change

Collinearity Diagnostics[a]

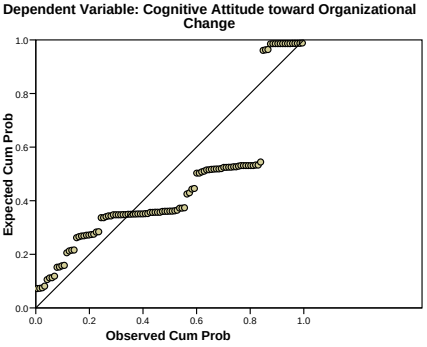
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Etika Kerja Islam
1	1	1,971	1,000	,01	,01
	2	,029	8,244	,99	,99

a. Dependent Variable: Cognitive Attitude toward Organizational Change

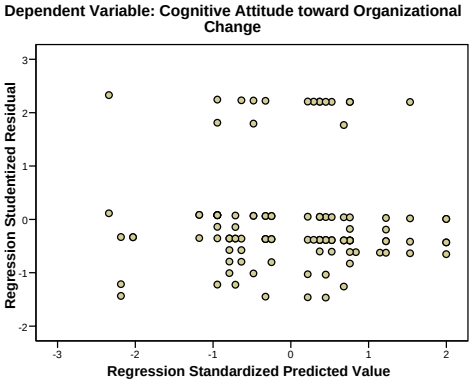
Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Uji Asumsi Klasik Etika Kerja Islam Terhadap Affective Attitude toward Change

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Etika Kerja Islam[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Affective Attitude toward Organizational Change

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,163[a]	,027	,018	4,99268

a. Predictors: (Constant), Etika Kerja Islam

b. Dependent Variable: Affective Attitude toward Organizational Change

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73,137	1	73,137	2,934	,090[a]
	Residual	2667,175	107	24,927		
	Total	2740,312	108			

a. Predictors: (Constant), Etika Kerja Islam

b. Dependent Variable: Affective Attitude toward Organizational Change

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17,079	2,000		8,538	,000		
	Etika Kerja Islam	-,064	,037	-,163	-1,713	,090	1,000	1,000

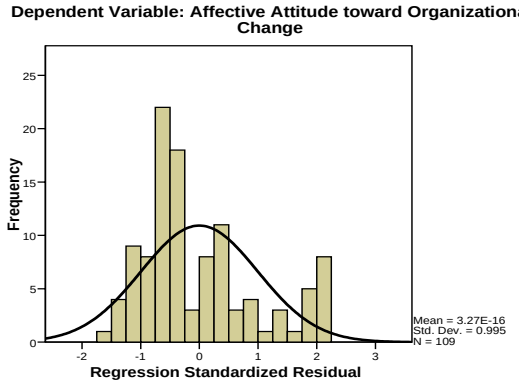
a. Dependent Variable: Affective Attitude toward Organizational Change

Collinearity Diagnostics[a]

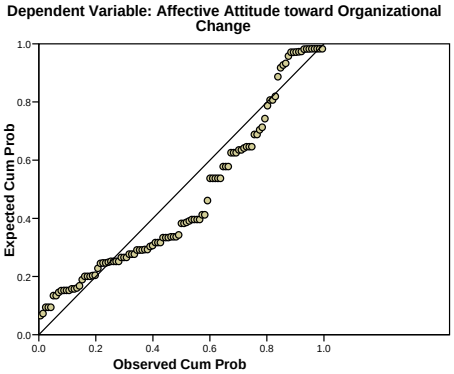
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Etika Kerja Islam
1	1	1,971	1,000	,01	,01
	2	,029	8,244	,99	,99

a. Dependent Variable: Affective Attitude toward Organizational Change

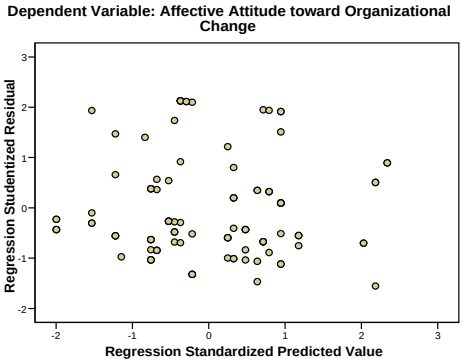
Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Uji Asumsi Klasik Etika Kerja Islam Terhadap Behavioral Tendency Attitude toward Change

Variables Entered/Removed [b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Etika Kerja Islam[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,190[a]	,036	,027	3,86908

a. Predictors: (Constant), Etika Kerja Islam

b. Dependent Variable: Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59,808	1	59,808	3,995	,048[a]
	Residual	1601,770	107	14,970		
	Total	1661,578	108			

a. Predictors: (Constant), Etika Kerja Islam

b. Dependent Variable: Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,368	1,550		7,978	,000		
	Etika Kerja Islam	,058	,029	,190	1,999	,048	1,000	1,000

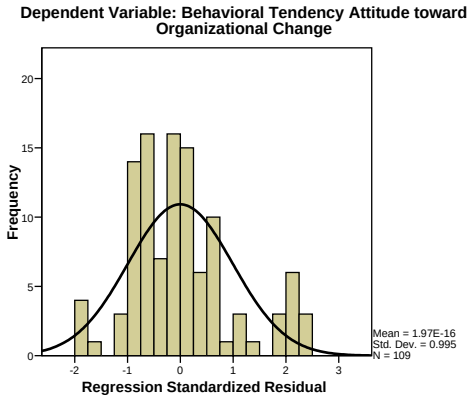
a. Dependent Variable: Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change

Collinearity Diagnostics[a]

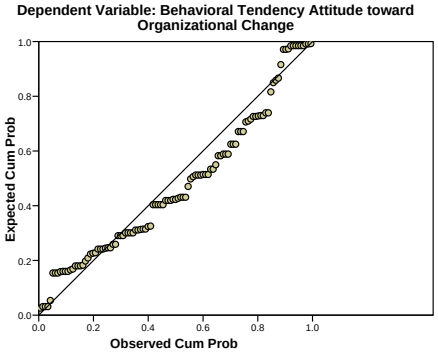
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Etika Kerja Islam
1	1	1,971	1,000	,01	,01
	2	,029	8,244	,99	,99

a. Dependent Variable: Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change

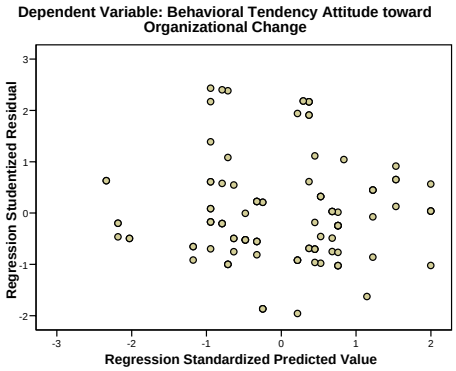
Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Uji Asumsi Klasik Affective Commitment terhadap Cognitive Attitude toward Organizational Change

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Affective Commitment[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Cognitive Attitude toward Organizational Change

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,016[a]	,000	-,009	4,65862

a. Predictors: (Constant), Affective Commitment

b. Dependent Variable: Cognitive Attitude toward Organizational Change

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,611	1	,611	,028	,867[a]
	Residual	2322,197	107	21,703		
	Total	2322,807	108			

a. Predictors: (Constant), Affective Commitment

b. Dependent Variable: Cognitive Attitude toward Organizational Change

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14,013	1,670		8,393	,000		
	Affective Commitment	-,012	,072	-,016	-,168	,867	1,000	1,000

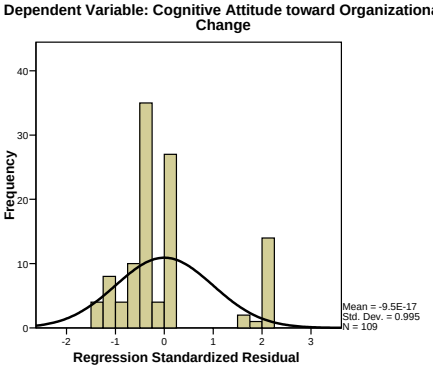
a. Dependent Variable: Cognitive Attitude toward Organizational Change

Collinearity Diagnostics[a]

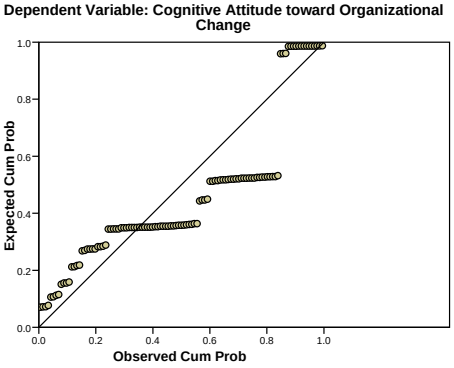
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Affective Commitment
1	1	1,964	1,000	,02	,02
	2	,036	7,347	,98	,98

a. Dependent Variable: Cognitive Attitude toward Organizational Change

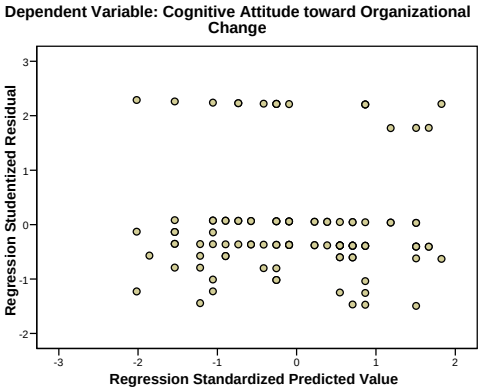
Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Uji Asumsi Klasik Affective Commitment terhadap Affective Attitude toward Organizational Change

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Affective Commitment[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Affective Attitude toward Organizational Change

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,113[a]	,013	,004	5,02803

a. Predictors: (Constant), Affective Commitment

b. Dependent Variable: Affective Attitude toward Organizational Change

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35,241	1	35,241	1,394	,240[a]
	Residual	2705,071	107	25,281		
	Total	2740,312	108			

a. Predictors: (Constant), Affective Commitment

b. Dependent Variable: Affective Attitude toward Organizational Change

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,802	1,802		8,769	,000		
	Affective Commitment	-,092	,078	-,113	-1,181	,240	1,000	1,000

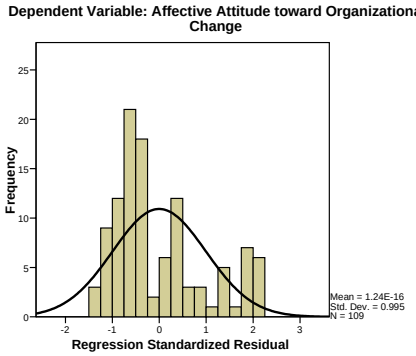
a. Dependent Variable: Affective Attitude toward Organizational Change

Collinearity Diagnostics [a]

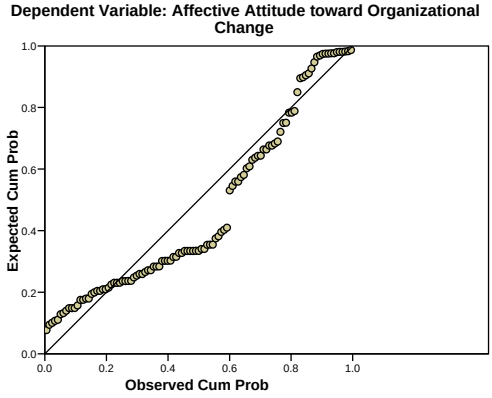
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Affective Commitment
1	1	1,964	1,000	,02	,02
	2	,036	7,347	,98	,98

a. Dependent Variable: Affective Attitude toward Organizational Change

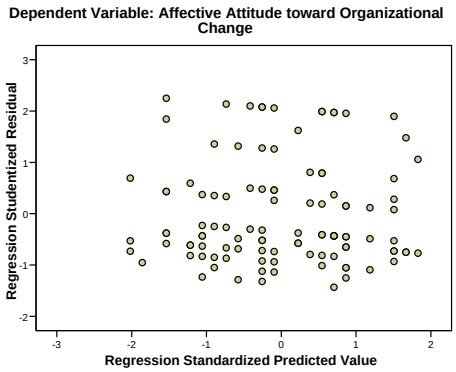
Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Uji Asumsi Klasik Affective Commitment terhadap Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Affective Commitment[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,026[a]	,001	-,009	3,93934

a. Predictors: (Constant), Affective Commitment

b. Dependent Variable: Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,113	1	1,113	,072	,789[a]
	Residual	1660,465	107	15,518		
	Total	1661,578	108			

a. Predictors: (Constant), Affective Commitment

b. Dependent Variable: Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,012	1,412		10,633	,000		
	Affective Commitment	,016	,061	,026	,268	,789	1,000	1,000

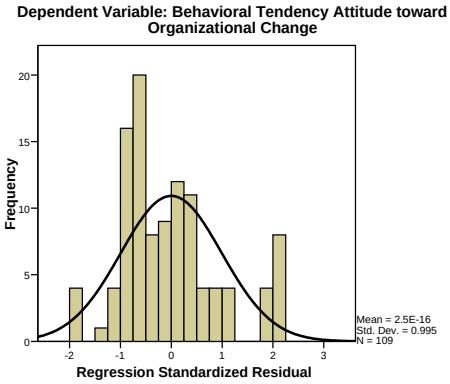
a. Dependent Variable: Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change

Collinearity Diagnostics[a]

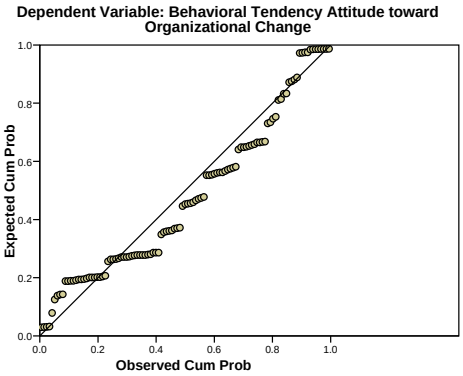
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Affective Commitment
1	1	1,964	1,000	,02	,02
	2	,036	7,347	,98	,98

a. Dependent Variable: Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change

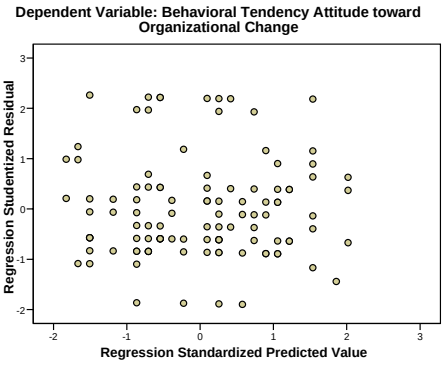
Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Uji Asumsi Klasik Continuance Commitment Terhadap Cognitive Attitude toward Organizatonal Change

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Continuance Commitment[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Cognitive Attitude toward Organizational Change

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,005[a]	,000	-,009	4,65917

a. Predictors: (Constant), Continuance Commitment

b. Dependent Variable: Cognitive Attitude toward Organizational Change

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,070	1	,070	,003	,955[a]
	Residual	2322,737	107	21,708		
	Total	2322,807	108			

a. Predictors: (Constant), Continuance Commitment

b. Dependent Variable: Cognitive Attitude toward Organizational Change

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,831	1,619		8,543	,000		
	Continuance Commitment	-,004	,068	-,005	-,057	,955	1,000	1,000

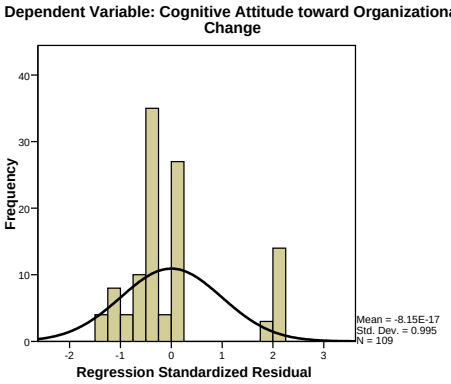
a. Dependent Variable: Cognitive Attitude toward Organizational Change

Collinearity Diagnostics[a]

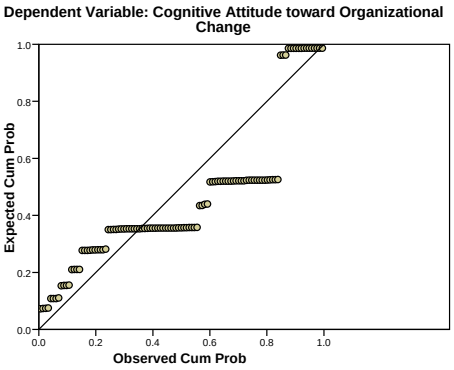
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Continuance Commitment
1	1	1,961	1,000	,02	,02
	2	,039	7,115	,98	,98

a. Dependent Variable: Cognitive Attitude toward Organizational Change

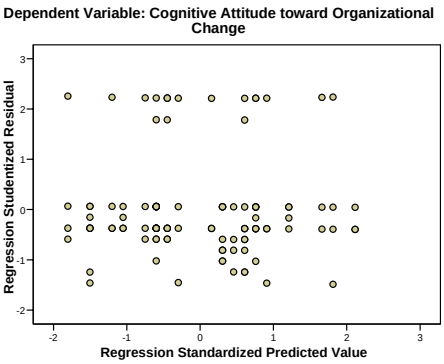
Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Uji Asumsi Klasik Continuance Commitment Terhadap Affective Attitude toward Organizatonal Change

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Continuance Commitment[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Affective Attitude toward Organizational Change

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,201[a]	,040	,031	4,95743

a. Predictors: (Constant), Continuance Commitment

b. Dependent Variable: Affective Attitude toward Organizational Change

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	110,668	1	110,668	4,503	,036[a]
	Residual	2629,644	107	24,576		
	Total	2740,312	108			

a. Predictors: (Constant), Continuance Commitment

b. Dependent Variable: Affective Attitude toward Organizational Change

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17,266	1,723		10,023	,000		
	Continuance Commitment	-,153	,072	-,201	-2,122	,036	1,000	1,000

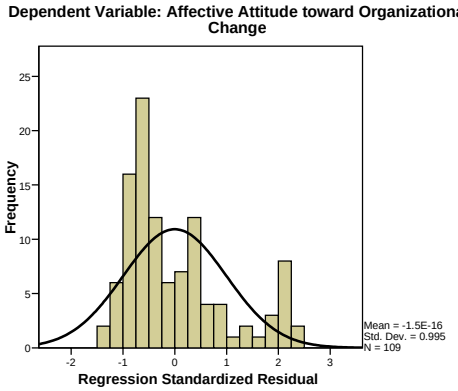
a. Dependent Variable: Affective Attitude toward Organizational Change

Collinearity Diagnostics[a]

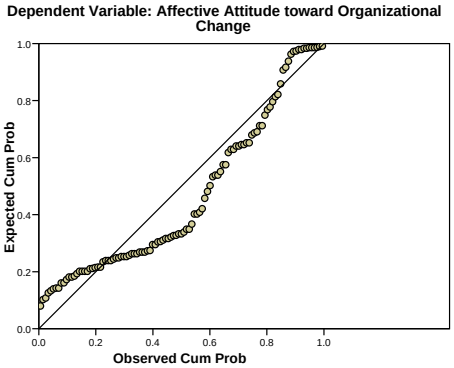
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Continuance Commitment
1	1	1,961	1,000	,02	,02
	2	,039	7,115	,98	,98

a. Dependent Variable: Affective Attitude toward Organizational Change

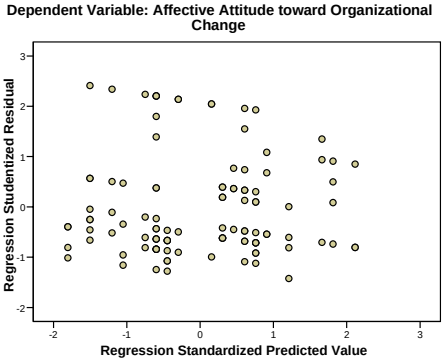
Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Uji Asumsi Klasik Continuance Commitment Terhadap Behavioral Tendency Attitude toward Organizatonal Change

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Continuance Commitment[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,220[a]	,048	,039	3,84454

a. Predictors: (Constant), Continuance Commitment

b. Dependent Variable: Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80,063	1	80,063	5,417	,022[a]
	Residual	1581,515	107	14,781		
	Total	1661,578	108			

a. Predictors: (Constant), Continuance Commitment

b. Dependent Variable: Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,387	1,336		9,273	,000		
	Continuance Commitment	,130	,056	,220	2,327	,022	1,000	1,000

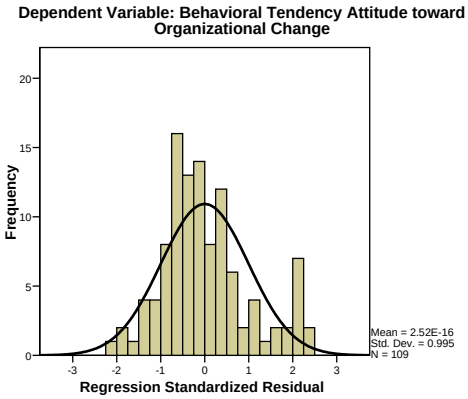
a. Dependent Variable: Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change

Collinearity Diagnostics[a]

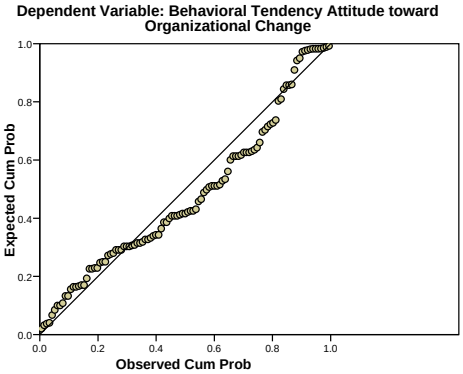
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Continuance Commitment
1	1	1,961	1,000	,02	,02
	2	,039	7,115	,98	,98

a. Dependent Variable: Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change

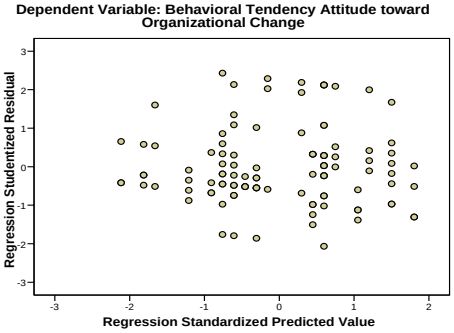
Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Uji Asumsi Klasik Normative Commitment Terhadap Cognitive Attitude toward Organizational Change

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Normative Commitment[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Cognitive Attitude toward Organizational Change

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,269[a]	,072	,063	4,48798

a. Predictors: (Constant), Normative Commitment

b. Dependent Variable: Cognitive Attitude toward Organizational Change

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	167,616	1	167,616	8,322	,005[a]
	Residual	2155,191	107	20,142		
	Total	2322,807	108			

a. Predictors: (Constant), Normative Commitment

b. Dependent Variable: Cognitive Attitude toward Organizational Change

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,703	1,465		6,624	,000		
	Normative Commitment	,218	,076	,269	2,885	,005	1,000	1,000

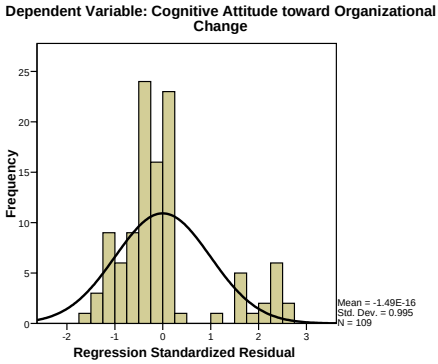
a. Dependent Variable: Cognitive Attitude toward Organizational Change

Collinearity Diagnostics[a]

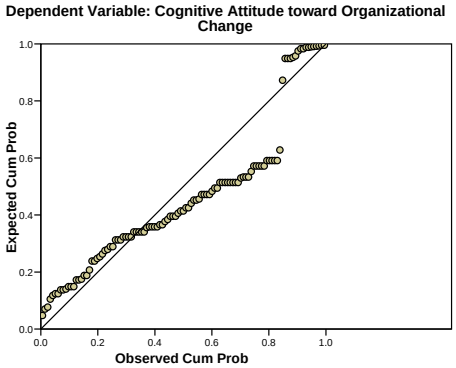
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Normative Commitment
1	1	1,956	1,000	,02	,02
	2	,044	6,666	,98	,98

a. Dependent Variable: Cognitive Attitude toward Organizational Change

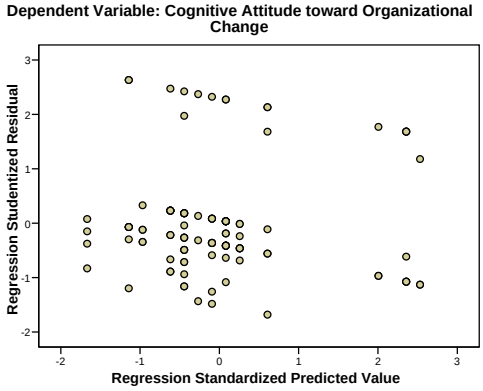
Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Uji Asumsi Klasik Normative Commitment Terhadap Affective Attitude toward Organizational Change

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Normative Commitment[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Affective Attitude toward Organizational Change

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,167[a]	,028	,019	4,98983

a. Predictors: (Constant), Normative Commitment

b. Dependent Variable: Affective Attitude toward Organizational Change

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	76,182	1	76,182	3,060	,083[a]
	Residual	2664,130	107	24,898		
	Total	2740,312	108			

a. Predictors: (Constant), Normative Commitment

b. Dependent Variable: Affective Attitude toward Organizational Change

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,029	1,629		6,771	,000		
	Normative Commitment	,147	,084	,167	1,749	,083	1,000	1,000

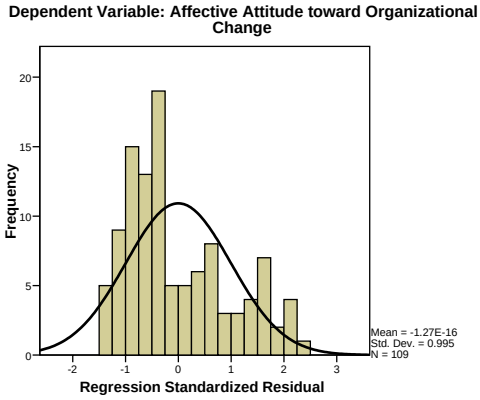
a. Dependent Variable: Affective Attitude toward Organizational Change

Collinearity Diagnostics[a]

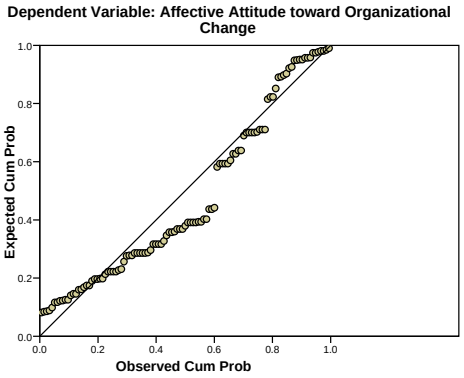
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Normative Commitment
1	1	1,956	1,000	,02	,02
	2	,044	6,666	,98	,98

a. Dependent Variable: Affective Attitude toward Organizational Change

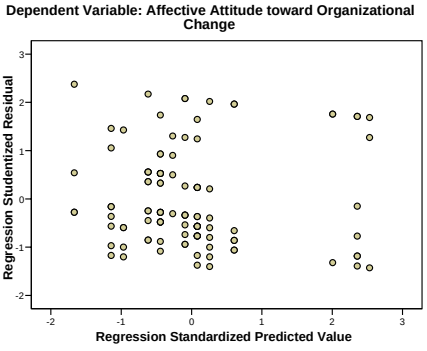
Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Uji Asumsi Klasik Normative Commitment Terhadap Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Normative Commitment[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,395[a]	,156	,148	3,62025

a. Predictors: (Constant), Normative Commitment

b. Dependent Variable: Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	259,215	1	259,215	19,778	,000[a]
	Residual	1402,363	107	13,106		
	Total	1661,578	108			

a. Predictors: (Constant), Normative Commitment

b. Dependent Variable: Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,352	1,182		8,760	,000		
	Normative Commitment	,271	,061	,395	4,447	,000	1,000	1,000

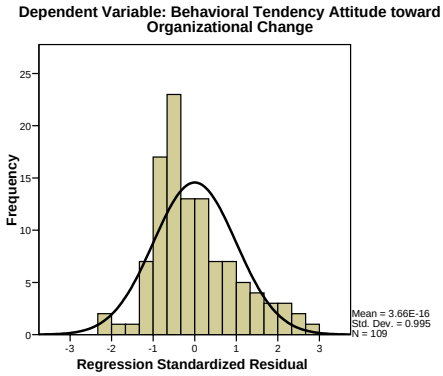
a. Dependent Variable: Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change

Collinearity Diagnostics[a]

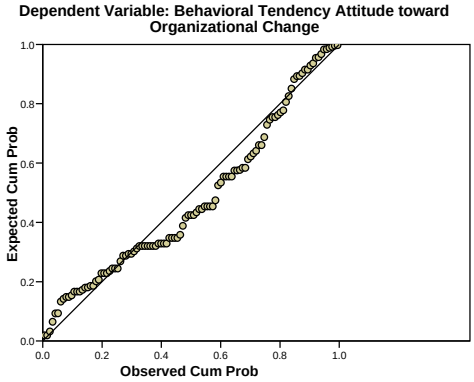
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Normative Commitment
1	1	1,956	1,000	,02	,02
	2	,044	6,666	,98	,98

a. Dependent Variable: Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change

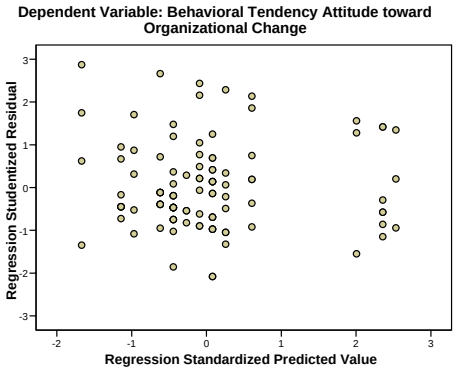
Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Uji Asumsi Klasik Affective Commitment Memediasi Etika Kerja Islam pada Cognitive Attitude toward Organizational Change

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Etika Kerja Islam, Affective Commitment[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Cognitive Attitude toward Organizational Change

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,032[a]	,001	-,018	4,67880

a. Predictors: (Constant), Etika Kerja Islam, Affective Commitment

b. Dependent Variable: Cognitive Attitude toward Organizational Change

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,340	2	1,170	,053	,948[a]
	Residual	2320,468	106	21,891		
	Total	2322,807	108			

a. Predictors: (Constant), Etika Kerja Islam, Affective Commitment

b. Dependent Variable: Cognitive Attitude toward Organizational Change

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,576	2,287		5,937	,000		
	Affective Commitment	-,016	,073	-,021	-,215	,830	,968	1,034
	Etika Kerja Islam	,010	,035	,028	,281	,779	,968	1,034

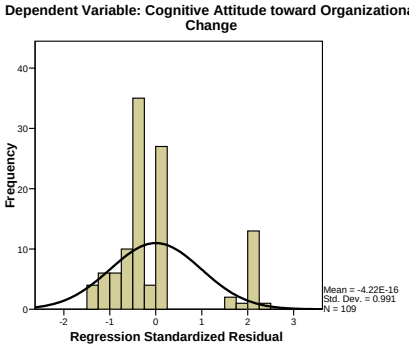
a. Dependent Variable: Cognitive Attitude toward Organizational Change

Collinearity Diagnostics[a]

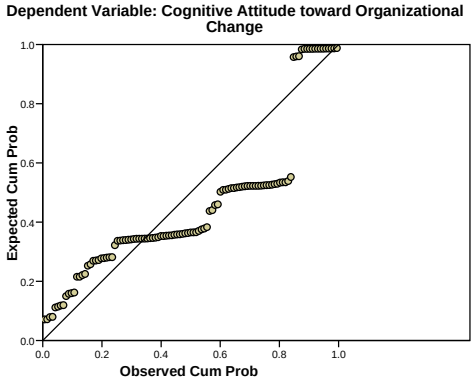
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Affective Commitment	Etika Kerja Islam
1	1	2,921	1,000	,00	,01	,01
	2	,053	7,392	,01	,75	,42
	3	,025	10,747	,98	,24	,58

a. Dependent Variable: Cognitive Attitude toward Organizational Change

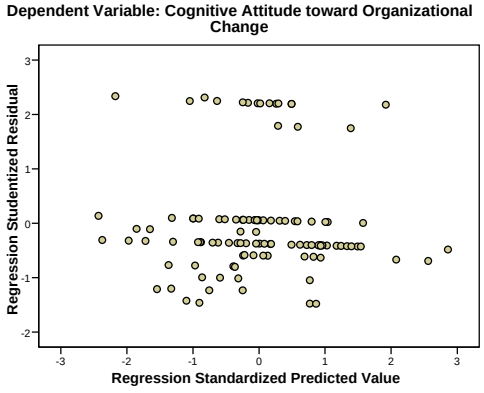
Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Uji Asumsi Klasik Affective Commitment Memediasi Etika Kerja Islam pada Affective Attitude toward Organizational Change

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Etika Kerja Islam, Affective Commitment[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Affective Attitude toward Organizational Change

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,184[a]	,034	,016	4,99736

a. Predictors: (Constant), Etika Kerja Islam, Affective Commitment

b. Dependent Variable: Affective Attitude toward Organizational Change

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	93,108	2	46,554	1,864	,160[a]
	Residual	2647,204	106	24,974		
	Total	2740,312	108			

a. Predictors: (Constant), Etika Kerja Islam, Affective Commitment

b. Dependent Variable: Affective Attitude toward Organizational Change

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18,330	2,442		7,505	,000		
	Affective Commitment	-,070	,078	-,087	-,894	,373	,968	1,034
	Etika Kerja Islam	-,058	,038	-,148	-1,522	,131	,968	1,034

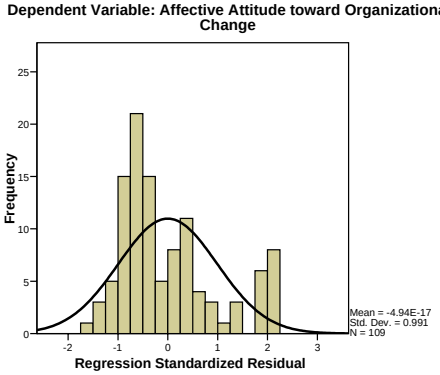
a. Dependent Variable: Affective Attitude toward Organizational Change

Collinearity Diagnostics[a]

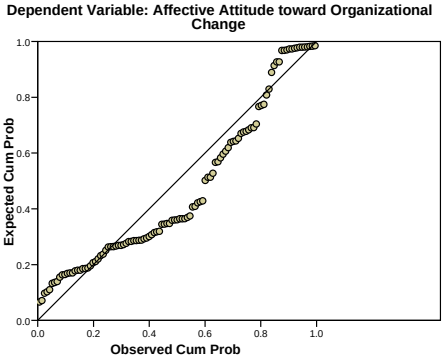
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Affective Commitment	Etika Kerja Islam
1	1	2,921	1,000	,00	,01	,01
	2	,053	7,392	,01	,75	,42
	3	,025	10,747	,98	,24	,58

a. Dependent Variable: Affective Attitude toward Organizational Change

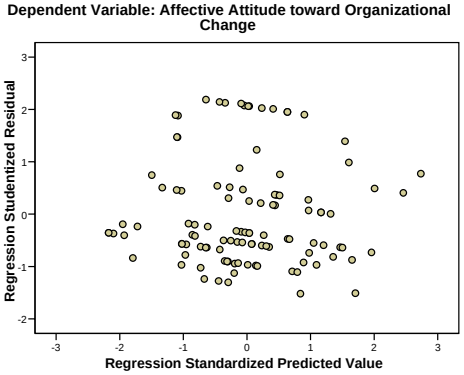
Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Uji Asumsi Klasik Affective Commitment Memediasi Etika Kerja Islam pada Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Etika Kerja Islam, Affective Commitment[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,190[a]	,036	,018	3,88715

a. Predictors: (Constant), Etika Kerja Islam, Affective Commitment

b. Dependent Variable: Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59,926	2	29,963	1,983	,143[a]
	Residual	1601,652	106	15,110		
	Total	1661,578	108			

a. Predictors: (Constant), Etika Kerja Islam, Affective Commitment

b. Dependent Variable: Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,464	1,900		6,561	,000		
	Affective Commitment	-,005	,061	-,009	-,088	,930	,968	1,034
	Etika Kerja Islam	,058	,029	,191	1,973	,051	,968	1,034

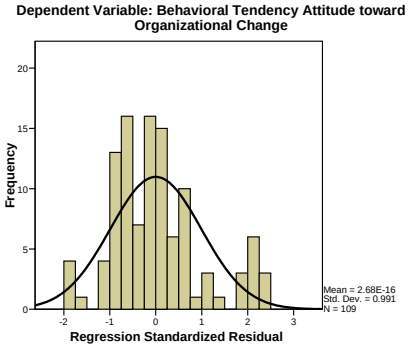
a. Dependent Variable: Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change

Collinearity Diagnostics[a]

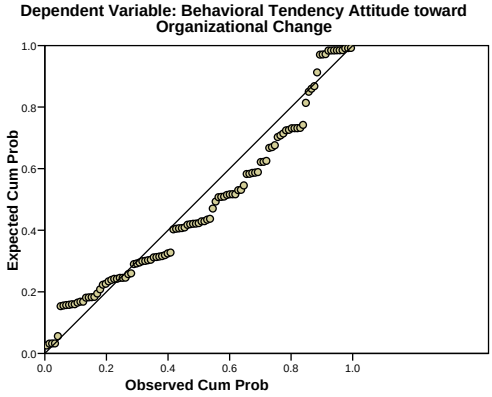
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Affective Commitment	Etika Kerja Islam
1	1	2,921	1,000	,00	,01	,01
	2	,053	7,392	,01	,75	,42
	3	,025	10,747	,98	,24	,58

a. Dependent Variable: Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change

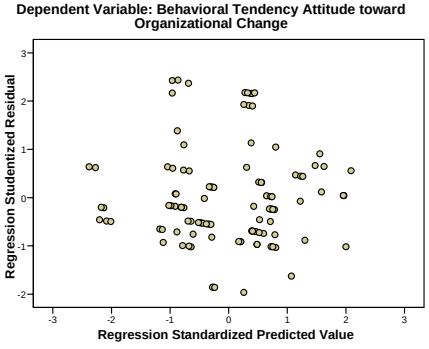
Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Uji Asumsi Klasik Continuance Commitment Memediasi Etika Kerja Islam pada Cognitive Attitude toward Organizational Change

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Continuance Commitment, Etika Kerja Islam[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Cognitive Attitude toward Organizational Change

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,026[a]	,001	-,018	4,67953

a. Predictors: (Constant), Continuance Commitment, Etika Kerja Islam

b. Dependent Variable: Cognitive Attitude toward Organizational Change

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,623	2	,812	,037	,964[a]
	Residual	2321,184	106	21,898		
	Total	2322,807	108			

a. Predictors: (Constant), Continuance Commitment, Etika Kerja Islam

b. Dependent Variable: Cognitive Attitude toward Organizational Change

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,431	2,214		6,067	,000		
	Etika Kerja Islam	,010	,036	,027	,266	,790	,947	1,055
	Continuance Commitment	-,008	,070	-,012	-,116	,908	,947	1,055

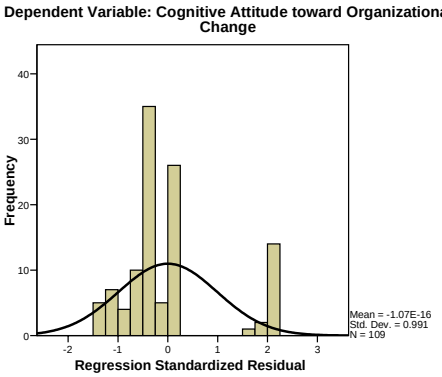
a. Dependent Variable: Cognitive Attitude toward Organizational Change

Collinearity Diagnostics[a]

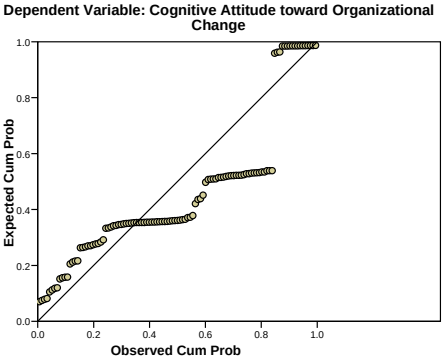
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Etika Kerja Islam	Continuance Commitment
1	1	2,921	1,000	,00	,01	,01
	2	,053	7,439	,02	,37	,83
	3	,027	10,460	,97	,63	,16

a. Dependent Variable: Cognitive Attitude toward Organizational Change

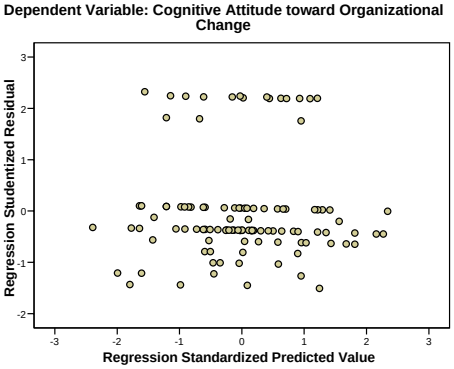
Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Uji Asumsi Klasik Continuance Commitment Memediasi Etika Kerja Islam pada Affective Attitude toward Organizational Change

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Continuance Commitment, Etika Kerja Islam[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Affective Attitude toward Organizational Change

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,234[a]	,055	,037	4,94292

a. Predictors: (Constant), Continuance Commitment, Etika Kerja Islam

b. Dependent Variable: Affective Attitude toward Organizational Change

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	150,468	2	75,234	3,079	,050[a]
	Residual	2589,844	106	24,432		
	Total	2740,312	108			

a. Predictors: (Constant), Continuance Commitment, Etika Kerja Islam

b. Dependent Variable: Affective Attitude toward Organizational Change

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19,291	2,338		8,250	,000		
	Etika Kerja Islam	-,048	,038	-,124	-1,276	,205	,947	1,055
	Continuance Commitment	-,131	,074	-,173	-1,779	,078	,947	1,055

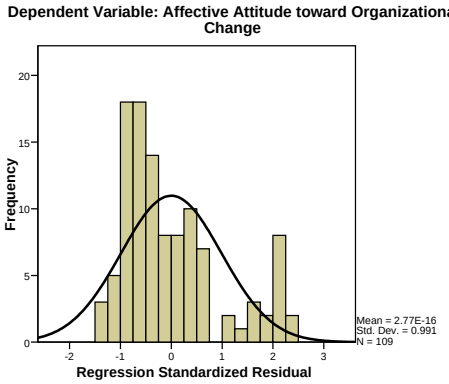
a. Dependent Variable: Affective Attitude toward Organizational Change

Collinearity Diagnostics[a]

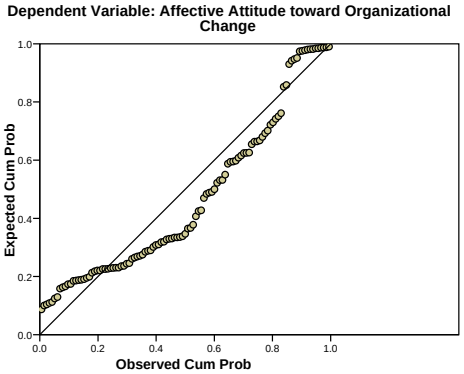
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Etika Kerja Islam	Continuance Commitment
1	1	2,921	1,000	,00	,01	,01
	2	,053	7,439	,02	,37	,83
	3	,027	10,460	,97	,63	,16

a. Dependent Variable: Affective Attitude toward Organizational Change

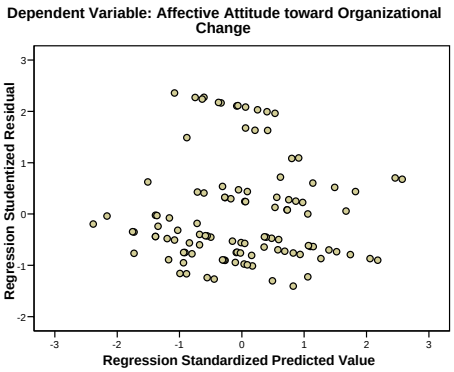
Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Uji Asumsi Klasik Continuance Commitment Memediasi Etika Kerja Islam pada Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Continuance Commitment, Etika Kerja Islam[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,262[a]	,069	,051	3,82079

a. Predictors: (Constant), Continuance Commitment, Etika Kerja Islam

b. Dependent Variable: Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	114,145	2	57,073	3,910	,023[a]
	Residual	1547,433	106	14,598		
	Total	1661,578	108			

a. Predictors: (Constant), Continuance Commitment, Etika Kerja Islam

b. Dependent Variable: Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,513	1,807		5,817	,000		
	Etika Kerja Islam	,045	,029	,147	1,528	,129	,947	1,055
	Continuance Commitment	,110	,057	,186	1,929	,056	,947	1,055

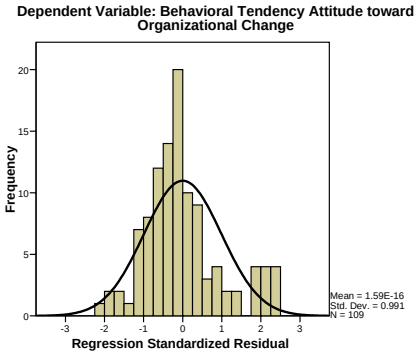
a. Dependent Variable: Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change

Collinearity Diagnostics[a]

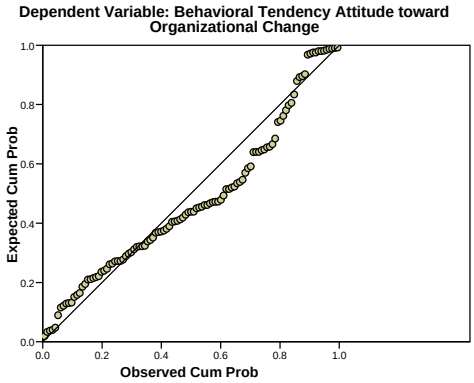
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Etika Kerja Islam	Continuance Commitment
1	1	2,921	1,000	,00	,01	,01
	2	,053	7,439	,02	,37	,83
	3	,027	10,460	,97	,63	,16

a. Dependent Variable: Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change

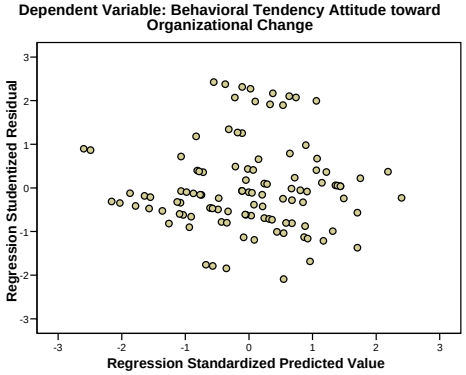
Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Uji Asumsi Klasik Normative Commitment Memediasi Etika Kerja Islam pada Cognitive Attitude toward Organizational Change

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Normative Commitment, Etika Kerja Islam[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Cognitive Attitude toward Organizational Change

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,269[a]	,072	,055	4,50910

a. Predictors: (Constant), Normative Commitment, Etika Kerja Islam

b. Dependent Variable: Cognitive Attitude toward Organizational Change

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	167,621	2	83,811	4,122	,019[a]
	Residual	2155,186	106	20,332		
	Total	2322,807	108			

a. Predictors: (Constant), Normative Commitment, Etika Kerja Islam

b. Dependent Variable: Cognitive Attitude toward Organizational Change

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,728	2,195		4,432	,000		
	Etika Kerja Islam	-,001	,034	-,001	-,016	,988	,991	1,009
	Normative Commitment	,218	,076	,269	2,860	,005	,991	1,009

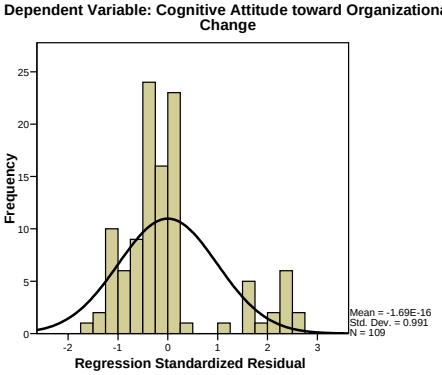
a. Dependent Variable: Cognitive Attitude toward Organizational Change

Collinearity Diagnostics [a]

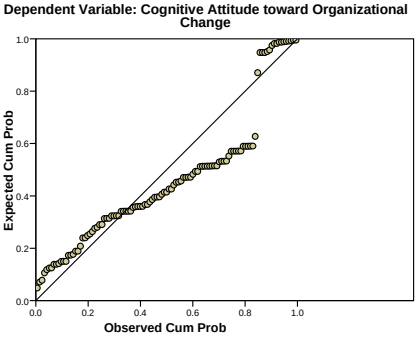
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Etika Kerja Islam	Normative Commitment
1	1	2,908	1,000	,00	,01	,01
	2	,067	6,589	,02	,31	,77
	3	,025	10,776	,98	,69	,22

a. Dependent Variable: Cognitive Attitude toward Organizational Change

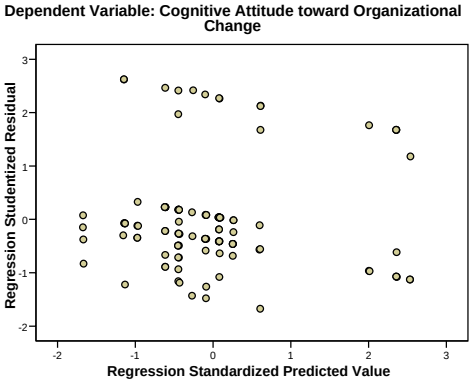
Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Uji Asumsi Klasik Normative Commitment Memediasi Etika Kerja Islam pada Affective Attitude toward Organizational Change

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Normative Commitment, Etika Kerja Islam[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Affective Attitude toward Organizational Change

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,245[a]	,060	,042	4,92915

a. Predictors: (Constant), Normative Commitment, Etika Kerja Islam

b. Dependent Variable: Affective Attitude toward Organizational Change

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	164,881	2	82,441	3,393	,037[a]
	Residual	2575,431	106	24,297		
	Total	2740,312	108			

a. Predictors: (Constant), Normative Commitment, Etika Kerja Islam

b. Dependent Variable: Affective Attitude toward Organizational Change

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14,430	2,400		6,014	,000		
	Etika Kerja Islam	-,071	,037	-,181	-1,911	,059	,991	1,009
	Normative Commitment	,162	,083	,184	1,943	,055	,991	1,009

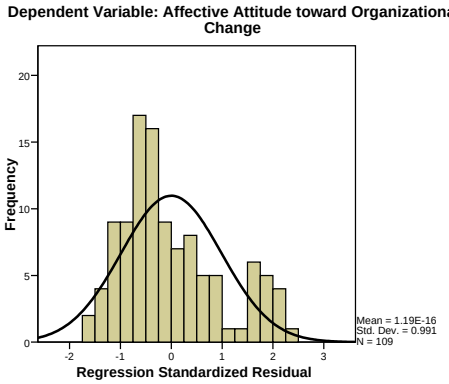
a. Dependent Variable: Affective Attitude toward Organizational Change

Collinearity Diagnostics[a]

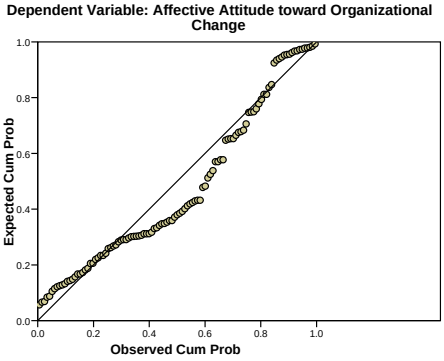
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Etika Kerja Islam	Normative Commitment
1	1	2,908	1,000	,00	,01	,01
	2	,067	6,589	,02	,31	,77
	3	,025	10,776	,98	,69	,22

a. Dependent Variable: Affective Attitude toward Organizational Change

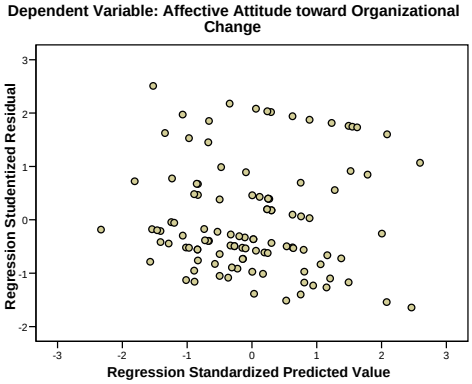
Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Uji Asumsi Klasik Normative Commitment Memediasi Etika Kerja Islam pada Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Normative Commitment, Etika Kerja Islam[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,424[a]	,179	,164	3,58641

a. Predictors: (Constant), Normative Commitment, Etika Kerja Islam

b. Dependent Variable: Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	298,172	2	149,086	11,591	,000[a]
	Residual	1363,406	106	12,862		
	Total	1661,578	108			

a. Predictors: (Constant), Normative Commitment, Etika Kerja Islam

b. Dependent Variable: Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,098	1,746		4,638	,000		
	Etika Kerja Islam	,047	,027	,154	1,740	,085	,991	1,009
	Normative Commitment	,261	,061	,380	4,305	,000	,991	1,009

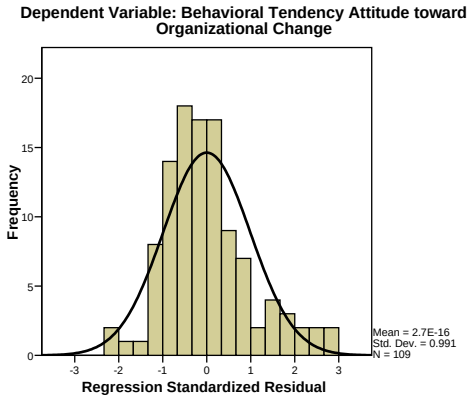
a. Dependent Variable: Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change

Collinearity Diagnostics[a]

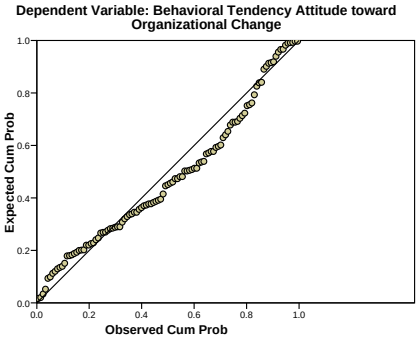
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Etika Kerja Islam	Normative Commitment
1	1	2,908	1,000	,00	,01	,01
	2	,067	6,589	,02	,31	,77
	3	,025	10,776	,98	,69	,22

a. Dependent Variable: Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change

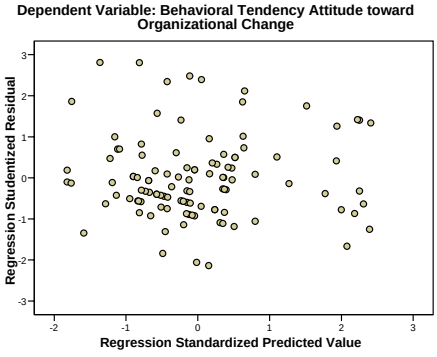
Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Hasil Hipotesis H1

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Affective Commitment	22,4037	6,24221	109
Etika Kerja Islam	52,2018	12,91194	109

Correlations

		Affective Commitment	Etika Kerja Islam
Pearson Correlation	Affective Commitment	1,000	,180
	Etika Kerja Islam	,180	1,000
Sig. (1-tailed)	Affective Commitment	.	,030
	Etika Kerja Islam	,030	.
N	Affective Commitment	109	109
	Etika Kerja Islam	109	109

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17,857	2,471		7,225	,000		
	Etika Kerja Islam	,087	,046	,180	1,894	,061	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Affective Commitment

Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	19,7734	24,6505	22,4037	1,12451	109
Std. Predicted Value	-2,339	1,998	,000	1,000	109
Standard Error of Predicted Value	,605	1,509	,802	,235	109
Adjusted Predicted Value	19,3771	25,2623	22,4069	1,13284	109
Residual	-13,12791	13,65900	,00000	6,14009	109
Std. Residual	-2,128	2,214	,000	,995	109
Stud. Residual	-2,162	2,234	,000	1,006	109
Deleted Residual	-13,54710	13,90148	-,00323	6,26732	109
Stud. Deleted Residual	-2,200	2,277	,000	1,011	109
Mahal. Distance	,047	5,471	,991	1,341	109
Cook's Distance	,000	,107	,010	,016	109
Centered Leverage Value	,000	,051	,009	,012	109

a. Dependent Variable: Affective Commitment

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Continuance Commitment	23,0275	6,63389	109
Etika Kerja Islam	52,2018	12,91194	109

Correlations

		Continuance Commitment	Etika Kerja Islam
Pearson Correlation	Continuance Commitment	1,000	,229
	Etika Kerja Islam	,229	1,000
Sig. (1-tailed)	Continuance Commitment	.	,008
	Etika Kerja Islam	,008	.
N	Continuance Commitment	109	109
	Etika Kerja Islam	109	109

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16,880	2,599		6,494	,000		
	Etika Kerja Islam	,118	,048	,229	2,436	,017	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Continuance Commitment

Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	19,4709	26,0656	23,0275	1,52055	109
Std. Predicted Value	-2,339	1,998	,000	1,000	109
Standard Error of Predicted Value	,636	1,587	,844	,247	109
Adjusted Predicted Value	19,3517	26,4557	23,0357	1,51231	109
Residual	-15,88797	12,93835	,00000	6,45728	109
Std. Residual	-2,449	1,994	,000	,995	109
Stud. Residual	-2,478	2,007	-,001	1,005	109
Deleted Residual	-16,26259	13,10758	-,00816	6,58015	109
Stud. Deleted Residual	-2,540	2,037	-,002	1,011	109
Mahal. Distance	,047	5,471	,991	1,341	109
Cook's Distance	,000	,072	,010	,014	109
Centered Leverage Value	,000	,051	,009	,012	109

a. Dependent Variable: Continuance Commitment

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Normative Commitment	18,5321	5,71478	109
Etika Kerja Islam	52,2018	12,91194	109

Correlations

		Normative Commitment	Etika Kerja Islam
Pearson Correlation	Normative Commitment	1,000	,094
	Etika Kerja Islam	,094	1,000
Sig. (1-tailed)	Normative Commitment	.	,164
	Etika Kerja Islam	,164	.
N	Normative Commitment	109	109
	Etika Kerja Islam	109	109

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	16,351	2,290		7,140	,000		
	Etika Kerja Islam	,042	,043	,094	,981	,329	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Normative Commitment

Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	17,2702	19,6100	18,5321	,53948	109
Std. Predicted Value	-2,339	1,998	,000	1,000	109
Standard Error of Predicted Value	,560	1,398	,743	,218	109
Adjusted Predicted Value	17,1602	19,9781	18,5428	,54331	109
Residual	-9,94149	14,97770	,00000	5,68926	109
Std. Residual	-1,739	2,620	,000	,995	109
Stud. Residual	-1,752	2,644	-,001	1,003	109
Deleted Residual	-10,08782	15,24359	-,01066	5,77321	109
Stud. Deleted Residual	-1,769	2,722	,005	1,018	109
Mahal. Distance	,047	5,471	,991	1,341	109
Cook's Distance	,000	,062	,007	,013	109
Centered Leverage Value	,000	,051	,009	,012	109

a. Dependent Variable: Normative Commitment

Hasil Hipotesis H2

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Cognitive Attitude toward Organizational Change	13,7431	4,63762	109
Etika Kerja Islam	52,2018	12,91194	109

Correlations

		Cognitive Attitude toward Organizational Change	Etika Kerja Islam
Pearson Correlation	Cognitive Attitude toward Organizational Change	1,000	,024
	Etika Kerja Islam	,024	1,000
Sig. (1-tailed)	Cognitive Attitude toward Organizational Change	.	,403
	Etika Kerja Islam	,403	.
N	Cognitive Attitude toward Organizational Change	109	109
	Etika Kerja Islam	109	109

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,295	1,866		7,124	,000		
	Etika Kerja Islam	,009	,035	,024	,247	,805	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Cognitive Attitude toward Organizational Change

Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	13,4837	13,9647	13,7431	,11090	109
Std. Predicted Value	-2,339	1,998	,000	1,000	109
Standard Error of Predicted Value	,457	1,139	,606	,178	109
Adjusted Predicted Value	12,8144	14,1081	13,7469	,15442	109
Residual	-6,79292	10,51629	,00000	4,63629	109
Std. Residual	-1,458	2,258	,000	,995	109
Stud. Residual	-1,466	2,328	,000	1,004	109
Deleted Residual	-6,86876	11,18556	-,00375	4,71897	109
Stud. Deleted Residual	-1,475	2,379	,006	1,017	109
Mahal. Distance	,047	5,471	,991	1,341	109
Cook's Distance	,000	,173	,009	,021	109
Centered Leverage Value	,000	,051	,009	,012	109

a. Dependent Variable: Cognitive Attitude toward Organizational Change

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Affective Attitude toward Organizational Change	13,7523	5,03719	109
Etika Kerja Islam	52,2018	12,91194	109

Correlations

		Affective Attitude toward Organizational Change	Etika Kerja Islam
Pearson Correlation	Affective Attitude toward Organizational Change	1,000	-,163
	Etika Kerja Islam	-,163	1,000
Sig. (1-tailed)	Affective Attitude toward Organizational Change	.	,045
	Etika Kerja Islam	,045	.
N	Affective Attitude toward Organizational Change	109	109
	Etika Kerja Islam	109	109

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17,079	2,000		8,538	,000		
	Etika Kerja Isl	-,064	,037	-,163	-1,713	,090	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Affective Attitude toward Organizational Change

Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	12,1081	15,6772	13,7523	,82292	109
Std. Predicted Value	-1,998	2,339	,000	1,000	109
Standard Error of Predicted Value	,489	1,221	,649	,190	109
Adjusted Predicted Value	12,1617	15,9751	13,7544	,82131	109
Residual	-7,54968	10,55351	,00000	4,96951	109
Std. Residual	-1,512	2,114	,000	,995	109
Stud. Residual	-1,554	2,125	,000	1,003	109
Deleted Residual	-7,97513	10,66499	-,00215	5,04949	109
Stud. Deleted Residual	-1,565	2,161	,004	1,012	109
Mahal. Distance	,047	5,471	,991	1,341	109
Cook's Distance	,000	,068	,008	,011	109
Centered Leverage Value	,000	,051	,009	,012	109

a. Dependent Variable: Affective Attitude toward Organizational Change

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change	15,3761	3,92237	109
Etika Kerja Islam	52,2018	12,91194	109

Correlations

		Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change	Etika Kerja Islam
Pearson Correlation	Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change	1,000	,190
	Etika Kerja Islam	,190	1,000
Sig. (1-tailed)	Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change	.	,024
	Etika Kerja Islam	,024	.
N	Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change	109	109
	Etika Kerja Islam	109	109

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,368	1,550		7,978	,000		
	Etika Kerja Islam	,058	,029	,190	1,999	,048	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change

Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	13,6355	16,8630	15,3761	,74416	109
Std. Predicted Value	-2,339	1,998	,000	1,000	109
Standard Error of Predicted Value	,379	,946	,503	,148	109
Adjusted Predicted Value	13,4850	17,0498	15,3754	,74637	109
Residual	-7,53742	9,32709	,00000	3,85113	109
Std. Residual	-1,948	2,411	,000	,995	109
Stud. Residual	-1,958	2,432	,000	1,002	109
Deleted Residual	-7,61055	9,49267	,00076	3,90609	109
Stud. Deleted Residual	-1,984	2,490	,004	1,014	109
Mahal. Distance	,047	5,471	,991	1,341	109
Cook's Distance	,000	,052	,007	,010	109
Centered Leverage Value	,000	,051	,009	,012	109

a. Dependent Variable: Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change

Hasil hipotesa H3a

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Cognitive Attitude toward Organizational Change	13,7431	4,63762	109
Affective Commitment	22,4037	6,24221	109

Correlations

		Cognitive Attitude toward Organizational Change	Affective Commitment
Pearson Correlation	Cognitive Attitude toward Organizational Change	1,000	-,016
	Affective Commitment	-,016	1,000
Sig. (1-tailed)	Cognitive Attitude toward Organizational Change	.	,434
	Affective Commitment	,434	.
N	Cognitive Attitude toward Organizational Change	109	109
	Affective Commitment	109	109

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	14,013	1,670		8,393	,000		
	Affective Commitm	-,012	,072	-,016	-,168	,867	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Cognitive Attitude toward Organizational Change

Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	13,5914	13,8805	13,7431	,07520	109
Std. Predicted Value	-2,018	1,827	,000	1,000	109
Standard Error of Predicted Value	,448	1,009	,612	,153	109
Adjusted Predicted Value	13,0794	14,0698	13,7413	,13006	109
Residual	-6,85641	10,40863	,00000	4,63701	109
Std. Residual	-1,472	2,234	,000	,995	109
Stud. Residual	-1,494	2,289	,000	1,005	109
Deleted Residual	-7,06983	10,92057	,00184	4,73221	109
Stud. Deleted Residual	-1,503	2,336	,006	1,019	109
Mahal. Distance	,009	4,072	,991	1,044	109
Cook's Distance	,000	,129	,010	,021	109
Centered Leverage Value	,000	,038	,009	,010	109

a. Dependent Variable: Cognitive Attitude toward Organizational Change

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Affective Attitude toward Organizational Change	13,7523	5,03719	109
Affective Commitment	22,4037	6,24221	109

Correlations

		Affective Attitude toward Organizational Change	Affective Commitment
Pearson Correlation	Affective Attitude toward Organizational Change	1,000	-,113
	Affective Commitment	-,113	1,000
Sig. (1-tailed)	Affective Attitude toward Organizational Change	.	,120
	Affective Commitment	,120	.
N	Affective Attitude toward Organizational Change	109	109
	Affective Commitment	109	109

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,802	1,802		8,769	,000		
	Affective Commitment	-,092	,078	-,113	-1,181	,240	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Affective Attitude toward Organizational Change

Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	12,5996	14,7959	13,7523	,57123	109
Std. Predicted Value	-2,018	1,827	,000	1,000	109
Standard Error of Predicted Value	,484	1,089	,661	,165	109
Adjusted Predicted Value	12,4323	14,9543	13,7547	,57886	109
Residual	-7,15528	11,12588	,00000	5,00469	109
Std. Residual	-1,423	2,213	,000	,995	109
Stud. Residual	-1,433	2,248	,000	1,004	109
Deleted Residual	-7,25527	11,48250	-,00239	5,09231	109
Stud. Deleted Residual	-1,440	2,292	,004	1,012	109
Mahal. Distance	,009	4,072	,991	1,044	109
Cook's Distance	,000	,081	,009	,013	109
Centered Leverage Value	,000	,038	,009	,010	109

a. Dependent Variable: Affective Attitude toward Organizational Change

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change	15,3761	3,92237	109
Affective Commitment	22,4037	6,24221	109

Correlations

		Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change	Affective Commitment
Pearson Correlation	Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change	1,000	,026
	Affective Commitment	,026	1,000
Sig. (1-tailed)	Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change	.	,395
	Affective Commitment	,395	.
N	Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change	109	109
	Affective Commitment	109	109

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,012	1,412		10,633	,000		
	Affective Commitment	,016	,061	,026	,268	,789	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change

Residuals Statistics [a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	15,1907	15,5810	15,3761	,10153	109
Std. Predicted Value	-1,827	2,018	,000	1,000	109
Standard Error of Predicted Value	,379	,853	,518	,129	109
Adjusted Predicted Value	14,9500	15,8035	15,3747	,12950	109
Residual	-7,43464	8,77681	,00000	3,92105	109
Std. Residual	-1,887	2,228	,000	,995	109
Stud. Residual	-1,899	2,262	,000	1,004	109
Deleted Residual	-7,52683	9,05001	,00146	3,99040	109
Stud. Deleted Residual	-1,923	2,308	,004	1,014	109
Mahal. Distance	,009	4,072	,991	1,044	109
Cook's Distance	,000	,080	,009	,014	109
Centered Leverage Value	,000	,038	,009	,010	109

a. Dependent Variable: Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change

Hasil Hipotesis H3b

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Cognitive Attitude toward Organizational Change	13,7431	4,63762	109
Continuance Commitment	23,0275	6,63389	109

Correlations

		Cognitive Attitude toward Organizational Change	Continuance Commitment
Pearson Correlation	Cognitive Attitude toward Organizational Change	1,000	-,005
	Continuance Commitment	-,005	1,000
Sig. (1-tailed)	Cognitive Attitude toward Organizational Change	.	,477
	Continuance Commitment	,477	.
N	Cognitive Attitude toward Organizational Change	109	109
	Continuance Commitment	109	109

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,831	1,619		8,543	,000		
	Continuance Commitment	-,004	,068	-,005	-,057	,955	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Cognitive Attitude toward Organizational Change

Residuals Statistics [a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	13,6972	13,7969	13,7431	,02544	109
Std. Predicted Value	-1,805	2,115	,000	1,000	109
Standard Error of Predicted Value	,452	1,048	,611	,159	109
Adjusted Predicted Value	13,2754	14,0693	13,7428	,10104	109
Residual	-6,78925	10,30280	,00000	4,63755	109
Std. Residual	-1,457	2,211	,000	,995	109
Stud. Residual	-1,487	2,256	,000	1,004	109
Deleted Residual	-7,06927	10,72463	,00034	4,72298	109
Stud. Deleted Residual	-1,495	2,301	,006	1,018	109
Mahal. Distance	,024	4,471	,991	1,123	109
Cook's Distance	,000	,104	,009	,019	109
Centered Leverage Value	,000	,041	,009	,010	109

a. Dependent Variable: Cognitive Attitude toward Organizational Change

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Affective Attitude toward Organizational Change	13,7523	5,03719	109
Continuance Commitment	23,0275	6,63389	109

Correlations

		Affective Attitude toward Organizational Change	Continuance Commitment
Pearson Correlation	Affective Attitude toward Organizational Change	1,000	-,201
	Continuance Commitment	-,201	1,000
Sig. (1-tailed)	Affective Attitude toward Organizational Change	.	,018
	Continuance Commitment	,018	.
N	Affective Attitude toward Organizational Change	109	109
	Continuance Commitment	109	109

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	17,266	1,723		10,023	,000		
	Continuance Commitment	-,153	,072	-,201	-2,122	,036	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Affective Attitude toward Organizational Change

Residuals Statistics [a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	11,9254	15,8928	13,7523	1,01228	109
Std. Predicted Value	-1,805	2,115	,000	1,000	109
Standard Error of Predicted Value	,481	1,115	,650	,169	109
Adjusted Predicted Value	11,8653	16,1001	13,7541	1,01407	109
Residual	-6,97723	11,76943	,00000	4,93443	109
Std. Residual	-1,407	2,374	,000	,995	109
Stud. Residual	-1,424	2,411	,000	1,004	109
Deleted Residual	-7,13953	12,13466	-,00183	5,01819	109
Stud. Deleted Residual	-1,431	2,467	,005	1,013	109
Mahal. Distance	,024	4,471	,991	1,123	109
Cook's Distance	,000	,090	,008	,013	109
Centered Leverage Value	,000	,041	,009	,010	109

a. Dependent Variable: Affective Attitude toward Organizational Change

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change	15,3761	3,92237	109
Continuance Commitment	23,0275	6,63389	109

Correlations

		Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change	Continuance Commitment
Pearson Correlation	Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change	1,000	,220
	Continuance Commitment	,220	1,000
Sig. (1-tailed)	Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change	.	,011
	Continuance Commitment	,011	.
N	Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change	109	109
	Continuance Commitment	109	109

Coefficients [a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,387	1,336		9,273	,000		
	Continuance Commitment	,130	,056	,220	2,327	,022	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change

Residuals Statistics [a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	13,5555	16,9300	15,3761	,86100	109
Std. Predicted Value	-2,115	1,805	,000	1,000	109
Standard Error of Predicted Value	,373	,865	,504	,131	109
Adjusted Predicted Value	13,4253	17,1319	15,3794	,86915	109
Residual	-7,89173	9,27637	,00000	3,82670	109
Std. Residual	-2,053	2,413	,000	,995	109
Stud. Residual	-2,066	2,431	,000	1,003	109
Deleted Residual	-7,99158	9,41278	-,00330	3,88830	109
Stud. Deleted Residual	-2,098	2,489	,003	1,014	109
Mahal. Distance	,024	4,471	,991	1,123	109
Cook's Distance	,000	,046	,008	,011	109
Centered Leverage Value	,000	,041	,009	,010	109

a. Dependent Variable: Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change

Hasil Hipotesis H3c

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Cognitive Attitude toward Organizational Change	13,7431	4,63762	109
Normative Commitment	18,5321	5,71478	109

Correlations

		Cognitive Attitude toward Organizational Change	Normative Commitment
Pearson Correlation	Cognitive Attitude toward Organizational Change	1,000	,269
	Normative Commitment	,269	1,000
Sig. (1-tailed)	Cognitive Attitude toward Organizational Change	.	,002
	Normative Commitment	,002	.
N	Cognitive Attitude toward Organizational Change	109	109
	Normative Commitment	109	109

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,703	1,465		6,624	,000		
	Normative Commitr	,218	,076	,269	2,885	,005	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Cognitive Attitude toward Organizational Change

Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	11,6652	16,8970	13,7431	1,24579	109
Std. Predicted Value	-1,668	2,532	,000	1,000	109
Standard Error of Predicted Value	,431	1,175	,569	,214	109
Adjusted Predicted Value	11,6530	17,2573	13,7430	1,25351	109
Residual	-7,49910	11,68085	,00000	4,46715	109
Std. Residual	-1,671	2,603	,000	,995	109
Stud. Residual	-1,682	2,631	,000	1,006	109
Deleted Residual	-7,59467	11,93472	,00013	4,56778	109
Stud. Deleted Residual	-1,696	2,708	,006	1,020	109
Mahal. Distance	,007	6,409	,991	1,756	109
Cook's Distance	,000	,091	,011	,021	109
Centered Leverage Value	,000	,059	,009	,016	109

a. Dependent Variable: Cognitive Attitude toward Organizational Change

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Affective Attitude toward Organizational Change	13,7523	5,03719	109
Normative Commitment	18,5321	5,71478	109

Correlations

		Affective Attitude toward Organizational Change	Normative Commitment
Pearson Correlation	Affective Attitude toward Organizational Change	1,000	,167
	Normative Commitment	,167	1,000
Sig. (1-tailed)	Affective Attitude toward Organizational Change	.	,042
	Normative Commitment	,042	.
N	Affective Attitude toward Organizational Change	109	109
	Normative Commitment	109	109

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,029	1,629		6,771	,000		
	Normative Commitment	,147	,084	,167	1,749	,083	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Affective Attitude toward Organizational Change

Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	12,3514	15,8786	13,7523	,83987	109
Std. Predicted Value	-1,668	2,532	,000	1,000	109
Standard Error of Predicted Value	,480	1,306	,633	,238	109
Adjusted Predicted Value	11,9297	16,3846	13,7453	,84778	109
Residual	-6,96802	11,64860	,00000	4,96668	109
Std. Residual	-1,396	2,334	,000	,995	109
Stud. Residual	-1,428	2,376	,001	1,008	109
Deleted Residual	-7,38456	12,07027	,00700	5,09001	109
Stud. Deleted Residual	-1,435	2,430	,004	1,015	109
Mahal. Distance	,007	6,409	,991	1,756	109
Cook's Distance	,000	,105	,013	,023	109
Centered Leverage Value	,000	,059	,009	,016	109

a. Dependent Variable: Affective Attitude toward Organizational Change

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change	15,3761	3,92237	109
Normative Commitment	18,5321	5,71478	109

Correlations

		Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change	Normative Commitment
Pearson Correlation	Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change	1,000	,395
	Normative Commitment	,395	1,000
Sig. (1-tailed)	Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change	.	,000
	Normative Commitment	,000	.
N	Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change	109	109
	Normative Commitment	109	109

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,352	1,182		8,760	,000		
	Normative Commitme	,271	,061	,395	4,447	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change

Residuals Statistics [a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	12,7921	19,2983	15,3761	1,54924	109
Std. Predicted Value	-1,668	2,532	,000	1,000	109
Standard Error of Predicted Value	,348	,948	,459	,173	109
Adjusted Predicted Value	12,4225	19,5409	15,3709	1,55384	109
Residual	-7,50299	10,20794	,00000	3,60345	109
Std. Residual	-2,073	2,820	,000	,995	109
Stud. Residual	-2,082	2,870	,001	1,006	109
Deleted Residual	-7,57294	10,57747	,00520	3,68076	109
Stud. Deleted Residual	-2,116	2,974	,004	1,017	109
Mahal. Distance	,007	6,409	,991	1,756	109
Cook's Distance	,000	,149	,011	,021	109
Centered Leverage Value	,000	,059	,009	,016	109

a. Dependent Variable: Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change

Hasil Hipotesis H4a

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Cognitive Attitude toward Organizational Change	13,7431	4,63762	109
Affective Commitment	22,4037	6,24221	109
Etika Kerja Islam	52,2018	12,91194	109

Correlations

		Cognitive Attitude toward Organizational Change	Affective Commitment	Etika Kerja Islam
Pearson Correlation	Cognitive Attitude toward Organizational Change	1,000	-,016	,024
	Affective Commitment	-,016	1,000	,180
	Etika Kerja Islam	,024	,180	1,000
Sig. (1-tailed)	Cognitive Attitude toward Organizational Change	.	,434	,403
	Affective Commitment	,434	.	,030
	Etika Kerja Islam	,403	,030	.
N	Cognitive Attitude toward Organizational Change	109	109	109
	Affective Commitment	109	109	109
	Etika Kerja Islam	109	109	109

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,576	2,287		5,937	,000		
	Affective Commitme	-,016	,073	-,021	-,215	,830	,968	1,034
	Etika Kerja Islam	,010	,035	,028	,281	,779	,968	1,034

a. Dependent Variable: Cognitive Attitude toward Organizational Change

Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	13,3856	14,1641	13,7431	,14718	109
Std. Predicted Value	-2,429	2,860	,000	1,000	109
Standard Error of Predicted Value	,466	1,368	,745	,218	109
Adjusted Predicted Value	12,7087	14,3667	13,7458	,22908	109
Residual	-6,87028	10,57694	,00000	4,63528	109
Std. Residual	-1,468	2,261	,000	,991	109
Stud. Residual	-1,481	2,336	,000	1,005	109
Deleted Residual	-7,07144	11,29127	-,00273	4,77069	109
Stud. Deleted Residual	-1,489	2,387	,006	1,019	109
Mahal. Distance	,082	8,237	1,982	1,827	109
Cook's Distance	,000	,152	,010	,022	109
Centered Leverage Value	,001	,076	,018	,017	109

a. Dependent Variable: Cognitive Attitude toward Organizational Change

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Affective Attitude toward Organizational Change	13,7523	5,03719	109
Affective Commitment	22,4037	6,24221	109
Etika Kerja Islam	52,2018	12,91194	109

Correlations

		Affective Attitude toward Organizational Change	Affective Commitment	Etika Kerja Islam
Pearson Correlation	Affective Attitude toward Organizational Change	1,000	-,113	-,163
	Affective Commitment	-,113	1,000	,180
	Etika Kerja Islam	-,163	,180	1,000
Sig. (1-tailed)	Affective Attitude toward Organizational Change	.	,120	,045
	Affective Commitment	,120	.	,030
	Etika Kerja Islam	,045	,030	.
N	Affective Attitude toward Organizational Change	109	109	109
	Affective Commitment	109	109	109
	Etika Kerja Islam	109	109	109

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	18,330	2,442		7,505	,000		
	Affective Commitment	-,070	,078	-,087	-,894	,373	,968	1,034
	Etika Kerja Islam	-,058	,038	-,148	-1,522	,131	,968	1,034

a. Dependent Variable: Affective Attitude toward Organizational Change

Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	11,7334	16,2916	13,7523	,92850	109
Std. Predicted Value	-2,174	2,735	,000	1,000	109
Standard Error of Predicted Value	,498	1,461	,796	,233	109
Adjusted Predicted Value	11,8308	15,9746	13,7570	,92877	109
Residual	-7,53341	10,84615	,00000	4,95087	109
Std. Residual	-1,507	2,170	,000	,991	109
Stud. Residual	-1,520	2,187	,000	1,003	109
Deleted Residual	-7,76808	11,00842	-,00474	5,07161	109
Stud. Deleted Residual	-1,529	2,227	,004	1,011	109
Mahal. Distance	,082	8,237	1,982	1,827	109
Cook's Distance	,000	,065	,008	,011	109
Centered Leverage Value	,001	,076	,018	,017	109

a. Dependent Variable: Affective Attitude toward Organizational Change

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change	15,3761	3,92237	109
Affective Commitment	22,4037	6,24221	109
Etika Kerja Islam	52,2018	12,91194	109

Correlations

		Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change	Affective Commitment	Etika Kerja Islam
Pearson Correlation	Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change	1,000	,026	,190
	Affective Commitment	,026	1,000	,180
	Etika Kerja Islam	,190	,180	1,000
Sig. (1-tailed)	Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change	.	,395	,024
	Affective Commitment	,395	.	,030
	Etika Kerja Islam	,024	,030	.
N	Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change	109	109	109
	Affective Commitment	109	109	109
	Etika Kerja Islam	109	109	109

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,464	1,900		6,561	,000		
	Affective Commitment	-,005	,061	-,009	-,088	,930	,968	1,034
	Etika Kerja Islam	,058	,029	,191	1,973	,051	,968	1,034

a. Dependent Variable: Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change

Residuals Statistics [a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	13,6020	16,9311	15,3761	,74490	109
Std. Predicted Value	-2,382	2,087	,000	1,000	109
Standard Error of Predicted Value	,387	1,136	,619	,181	109
Adjusted Predicted Value	13,4233	17,0540	15,3726	,75199	109
Residual	-7,56783	9,34141	,00000	3,85099	109
Std. Residual	-1,947	2,403	,000	,991	109
Stud. Residual	-1,964	2,436	,000	1,002	109
Deleted Residual	-7,70217	9,67415	,00352	3,94034	109
Stud. Deleted Residual	-1,991	2,495	,004	1,013	109
Mahal. Distance	,082	8,237	1,982	1,827	109
Cook's Distance	,000	,087	,008	,012	109
Centered Leverage Value	,001	,076	,018	,017	109

a. Dependent Variable: Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change

Hasil Hipotesis H4b

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Cognitive Attitude toward Organizational Change	13,7431	4,63762	109
Etika Kerja Islam	52,2018	12,91194	109
Continuance Commitment	23,0275	6,63389	109

Correlations

		Cognitive Attitude toward Organizational Change	Etika Kerja Islam	Continuance Commitment
Pearson Correlation	Cognitive Attitude toward Organizational Change	1,000	,024	-,005
	Etika Kerja Islam	,024	1,000	,229
	Continuance Commitment	-,005	,229	1,000
Sig. (1-tailed)	Cognitive Attitude toward Organizational Change	.	,403	,477
	Etika Kerja Islam	,403	.	,008
	Continuance Commitment	,477	,008	.
N	Cognitive Attitude toward Organizational Change	109	109	109
	Etika Kerja Islam	109	109	109
	Continuance Commitment	109	109	109

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,431	2,214		6,067	,000		
	Etika Kerja Islam	,010	,036	,027	,266	,790	,947	1,055
	Continuance Commitment	-,008	,070	-,012	-,116	,908	,947	1,055

a. Dependent Variable: Cognitive Attitude toward Organizational Change

Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	13,4500	14,0300	13,7431	,12260	109
Std. Predicted Value	-2,391	2,340	,000	1,000	109
Standard Error of Predicted Value	,473	1,316	,747	,214	109
Adjusted Predicted Value	12,6958	14,2352	13,7478	,19563	109
Residual	-6,89578	10,44774	,00000	4,63599	109
Std. Residual	-1,474	2,233	,000	,991	109
Stud. Residual	-1,509	2,322	,000	1,004	109
Deleted Residual	-7,23523	11,30424	-,00463	4,76123	109
Stud. Deleted Residual	-1,519	2,373	,006	1,017	109
Mahal. Distance	,112	7,551	1,982	1,784	109
Cook's Distance	,000	,147	,009	,019	109
Centered Leverage Value	,001	,070	,018	,017	109

a. Dependent Variable: Cognitive Attitude toward Organizational Change

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Affective Attitude toward Organizational Change	13,7523	5,03719	109
Etika Kerja Islam	52,2018	12,91194	109
Continuance Commitment	23,0275	6,63389	109

Correlations

		Affective Attitude toward Organizational Change	Etika Kerja Islam	Continuance Commitment
Pearson Correlation	Affective Attitude toward Organizational Change	1,000	-,163	-,201
	Etika Kerja Islam	-,163	1,000	,229
	Continuance Commitment	-,201	,229	1,000
Sig. (1-tailed)	Affective Attitude toward Organizational Change	.	,045	,018
	Etika Kerja Islam	,045	.	,008
	Continuance Commitment	,018	,008	.
N	Affective Attitude toward Organizational Change	109	109	109
	Etika Kerja Islam	109	109	109
	Continuance Commitment	109	109	109

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	19,291	2,338		8,250	,000		
	Etika Kerja Islam	-,048	,038	-,124	-1,276	,205	,947	1,055
	Continuance Commitment	-,131	,074	-,173	-1,779	,078	,947	1,055

a. Dependent Variable: Affective Attitude toward Organizational Change

Residuals Statistics [a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	10,9373	16,7872	13,7523	1,18035	109
Std. Predicted Value	-2,385	2,571	,000	1,000	109
Standard Error of Predicted Value	,499	1,390	,789	,226	109
Adjusted Predicted Value	11,0012	16,5778	13,7544	1,18087	109
Residual	-6,72495	11,52421	,00000	4,89694	109
Std. Residual	-1,361	2,331	,000	,991	109
Stud. Residual	-1,405	2,358	,000	1,003	109
Deleted Residual	-7,17054	11,79113	-,00214	5,01849	109
Stud. Deleted Residual	-1,411	2,411	,005	1,013	109
Mahal. Distance	,112	7,551	1,982	1,784	109
Cook's Distance	,000	,084	,008	,013	109
Centered Leverage Value	,001	,070	,018	,017	109

a. Dependent Variable: Affective Attitude toward Organizational Change

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change	15,3761	3,92237	109
Etika Kerja Islam	52,2018	12,91194	109
Continuance Commitment	23,0275	6,63389	109

Correlations

		Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change	Etika Kerja Islam	Continuance Commitment
Pearson Correlation	Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change	1,000	,190	,220
	Etika Kerja Islam	,190	1,000	,229
	Continuance Commitment	,220	,229	1,000
Sig. (1-tailed)	Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change	.	,024	,011
	Etika Kerja Islam	,024	.	,008
	Continuance Commitment	,011	,008	.
N	Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change	109	109	109
	Etika Kerja Islam	109	109	109
	Continuance Commitment	109	109	109

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,513	1,807		5,817	,000		
	Etika Kerja Islam	,045	,029	,147	1,528	,129	,947	1,055
	Continuance Commitment	,110	,057	,186	1,929	,056	,947	1,055

a. Dependent Variable: Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change

Residuals Statistics [a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	12,7050	17,8444	15,3761	1,02806	109
Std. Predicted Value	-2,598	2,401	,000	1,000	109
Standard Error of Predicted Value	,386	1,075	,610	,175	109
Adjusted Predicted Value	12,4349	17,9020	15,3773	1,04091	109
Residual	-7,93758	9,19272	,00000	3,78524	109
Std. Residual	-2,077	2,406	,000	,991	109
Stud. Residual	-2,091	2,424	,000	1,002	109
Deleted Residual	-8,03852	9,33235	-,00113	3,86965	109
Stud. Deleted Residual	-2,125	2,483	,003	1,013	109
Mahal. Distance	,112	7,551	1,982	1,784	109
Cook's Distance	,000	,058	,007	,011	109
Centered Leverage Value	,001	,070	,018	,017	109

a. Dependent Variable: Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change

Hasil Hipotesis H4c

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Cognitive Attitude toward Organizational Change	13,7431	4,63762	109
Etika Kerja Islam	52,2018	12,91194	109
Normative Commitment	18,5321	5,71478	109

Correlations

		Cognitive Attitude toward Organizational Change	Etika Kerja Islam	Normative Commitment
Pearson Correlation	Cognitive Attitude toward Organizational Change	1,000	,024	,269
	Etika Kerja Islam	,024	1,000	,094
	Normative Commitment	,269	,094	1,000
Sig. (1-tailed)	Cognitive Attitude toward Organizational Change	.	,403	,002
	Etika Kerja Islam	,403	.	,164
	Normative Commitment	,002	,164	.
N	Cognitive Attitude toward Organizational Change	109	109	109
	Etika Kerja Islam	109	109	109
	Normative Commitment	109	109	109

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,728	2,195		4,432	,000		
	Etika Kerja Islam	-,001	,034	-,001	-,016	,988	,991	1,009
	Normative Commitme	,218	,076	,269	2,860	,005	,991	1,009

a. Dependent Variable: Cognitive Attitude toward Organizational Change

Residuals Statistics [a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	11,6590	16,9051	13,7431	1,24581	109
Std. Predicted Value	-1,673	2,538	,000	1,000	109
Standard Error of Predicted Value	,443	1,288	,711	,234	109
Adjusted Predicted Value	11,6484	17,2734	13,7442	1,25496	109
Residual	-7,49802	11,68514	,00000	4,46715	109
Std. Residual	-1,663	2,591	,000	,991	109
Stud. Residual	-1,674	2,625	,000	1,006	109
Deleted Residual	-7,59541	11,98515	-,00105	4,60533	109
Stud. Deleted Residual	-1,688	2,701	,006	1,020	109
Mahal. Distance	,051	7,824	1,982	2,027	109
Cook's Distance	,000	,124	,010	,020	109
Centered Leverage Value	,000	,072	,018	,019	109

a. Dependent Variable: Cognitive Attitude toward Organizational Change

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Affective Attitude toward Organizational Change	13,7523	5,03719	109
Etika Kerja Islam	52,2018	12,91194	109
Normative Commitment	18,5321	5,71478	109

Correlations

		Affective Attitude toward Organizational Change	Etika Kerja Islam	Normative Commitment
Pearson Correlation	Affective Attitude toward Organizational Change	1,000	-,163	,167
	Etika Kerja Islam	-,163	1,000	,094
	Normative Commitment	,167	,094	1,000
Sig. (1-tailed)	Affective Attitude toward Organizational Change	.	,045	,042
	Etika Kerja Islam	,045	.	,164
	Normative Commitment	,042	,164	.
N	Affective Attitude toward Organizational Change	109	109	109
	Etika Kerja Islam	109	109	109
	Normative Commitment	109	109	109

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	14,430	2,400		6,014	,000		
	Etika Kerja Islam	-,071	,037	-,181	-1,911	,059	,991	1,009
	Normative Commitment	,162	,083	,184	1,943	,055	,991	1,009

a. Dependent Variable: Affective Attitude toward Organizational Change

Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	10,8753	16,9564	13,7523	1,23559	109
Std. Predicted Value	-2,328	2,593	,000	1,000	109
Standard Error of Predicted Value	,484	1,408	,777	,256	109
Adjusted Predicted Value	10,9338	17,4112	13,7465	1,24356	109
Residual	-7,79438	12,13021	,00000	4,88330	109
Std. Residual	-1,581	2,461	,000	,991	109
Stud. Residual	-1,643	2,508	,001	1,006	109
Deleted Residual	-8,41120	12,60347	,00577	5,04151	109
Stud. Deleted Residual	-1,656	2,574	,004	1,014	109
Mahal. Distance	,051	7,824	1,982	2,027	109
Cook's Distance	,000	,082	,011	,018	109
Centered Leverage Value	,000	,072	,018	,019	109

a. Dependent Variable: Affective Attitude toward Organizational Change

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change	15,3761	3,92237	109
Etika Kerja Islam	52,2018	12,91194	109
Normative Commitment	18,5321	5,71478	109

Correlations

		Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change	Etika Kerja Islam	Normative Commitment
Pearson Correlation	Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change	1,000	,190	,395
	Etika Kerja Islam	,190	1,000	,094
	Normative Commitment	,395	,094	1,000
Sig. (1-tailed)	Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change	.	,024	,000
	Etika Kerja Islam	,024	.	,164
	Normative Commitment	,000	,164	.
N	Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change	109	109	109
	Etika Kerja Islam	109	109	109
	Normative Commitment	109	109	109

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,098	1,746		4,638	,000		
	Etika Kerja Islam	,047	,027	,154	1,740	,085	,991	1,009
	Normative Commitmer	,261	,061	,380	4,305	,000	,991	1,009

a. Dependent Variable: Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change

Residuals Statistics [a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	12,3527	19,3783	15,3761	1,66158	109
Std. Predicted Value	-1,820	2,409	,000	1,000	109
Standard Error of Predicted Value	,352	1,025	,565	,186	109
Adjusted Predicted Value	12,2000	19,6447	15,3662	1,66718	109
Residual	-7,62907	9,97613	,00000	3,55304	109
Std. Residual	-2,127	2,782	,000	,991	109
Stud. Residual	-2,138	2,811	,001	1,004	109
Deleted Residual	-7,70336	10,27458	,00995	3,64946	109
Stud. Deleted Residual	-2,175	2,908	,005	1,017	109
Mahal. Distance	,051	7,824	1,982	2,027	109
Cook's Distance	,000	,103	,009	,016	109
Centered Leverage Value	,000	,072	,018	,019	109

a. Dependent Variable: Behavioral Tendency Attitude toward Organizational Change