

657.092
ALP
/ 21

**PENGARUH ETIKA KERJA AKUNTAN TERHADAP KOMITMEN
PROFESI DAN KOMITMEN ORGANISASI**

TESIS

**Diajukan sebagai salah satu syarat
Memperoleh derajat S-2 Magister Sains Akuntansi**



Diajukan Oleh :

Nama : Nasron Alfianto

NIM : C4C000155

Kepada

**PROGRAM STUDI MAGISTER SAINS AKUNTANSI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS DIPONEGORO
TAHUN 2002**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang diacu dalam naskah ini secara tertulis dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Semarang, 02 Juli 2002

Nasron Alfianto

Tesis Berjudul

PENGARUH ETIKA KERJA AKUNTAN TERHADAP
KOMITMEN PROFESI DAN KOMITMEN ORGANISASI

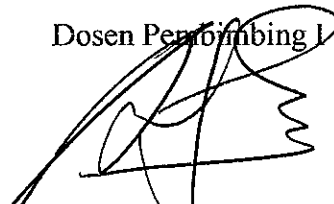
Yang dipersiapkan oleh

Nasron Alfianto


Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada 02 Juli 2002
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Susunan Tim Penguji


Dosen Pembimbing I


Dr. H. Arifin Sabeni, M.Com Hons, Akt.

Dosen Pembimbing II


Dra. Johanna Maria Kodoatie, MEd

Anggota Tim Penguji


Dr. Imam Ghozali, M.Com Hons, Akt.


Drs. Mohammad Nasir, MSi, Akt.


Drs. M. Syafruddin, MSi, Akt.

Semarang, 02 Juli 2002
Universitas Diponegoro
Program Pascasarjana
Sistem Magister Sains Akuntansi
Kelembagaan Program




Drs. Mohammad Nasir, MSi, Akt.

HALAMAN PERSEMBAHAN

*“Bacalah dengan nama Robb-mu yang Maha menciptakan,
Yang mencipta manusia dari segumpal darah,
Bacalah, dan sesungguhnya Robb-mu Maha Pemurah,
Yang Mengajari manusia dengan kalam,
Mengajari manusia apa yang tidak diketahuinya.”
(QS Al ‘Alaq 1-5)*

*“Allah akan mengangkat orang-orang yang beriman dan
berilmu diantara kamu beberapa derajat”
(QS: Al Mujadalah Ayat 11)*

Kupersembahkan untuk:

Yang tercinta Ayahanda, Ibunda

Saudaraku, serta Keponakanku

Herry (Alm), Lilik, Rifdah, Daffa, Hasna serta Wahyu

ABSTRACT

A lot of studies about ethics have been done, but study to test how work ethics effects the objective professional and organization commitment was rare. This study is to re-examine the effect of work ethics on professional and organization commitment, also the effect of professional commitment to organization commitment using model approach by Shaub et al. (1993), Khomsiyah and Indriantoro (1997), Harsanti (2001) and anestion instrument by IAI ethics code in Desriani (1993) and Ismanto (2001) studies.

The primary data received from CPA staff opinion or perception and collected by mail survey. The questionnaires distributed to 1000 CPA staff in DKI Jakarta area. A 95 (9,5 %) opinion received and analyzed by Regression that support by SPSS 10.00 and that used is path analysis.

The result showed that CPA staff whose understanding of the norm or rules about IAI accountant ethics codes increased, will really do their task and function as an accountant and then influence their commitment professional and organizational.

Key words : Work ethics, professional commitment, organization commitment, path analyzed.

ABSTRAKSI

Penelitian tentang etika telah banyak dilakukan, tetapi penelitian yang menguji apakah etika kerja berpengaruh dengan komitmen profesi dan komitmen organisasi masih jarang dilakukan. Penelitian ini bermaksud menguji kembali pengaruh variabel etika kerja terhadap komitmen organisasi dengan variabel komitmen profesi sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan pendekatan model Shaub et al. (1993), Khomsiyah dan Indriantoro, (1997) ; Harsanti, (2001) ; dan instrumen pertanyaan etika kerja dengan menggunakan kode etik IAI dari penelitian Desriani, (1993) ; Ismanto (2001).

Data primer pada penelitian ini diperoleh dari pendapat atau persepsi staff kantor akuntan publik (KAP) yang mengisi dan mengembalikan daftar kuesioner kepada peneliti. Data dikumpulkan dengan *mail survey*, yang didistribusikan ke 1000 staff KAP yang beroperasi di wilayah DKI Jakarta. Kuesioner yang kembali sebanyak 95 (9,5 %) kemudian dianalisis dengan teknik Regresi dibantu program SPSS 10.0 serta menggunakan analisis path (jalur).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa staff KAP yang semakin memahami norma atau aturan yang berlaku dalam hal ini kode etik akuntan IAI akan benar-benar melakukan tugas dan fungsinya sebagai seorang akuntan, dan selanjutnya mempengaruhi komitmennya terhadap profesinya sebagai seorang akuntan dan komitmennya terhadap organisasi.

Kata-kata kunci : Etika Kerja, Komitmen Profesi, Komitmen Organisasi, *Path Analysis*

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayahnya, sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan sebagai salah satu syarat menyelesaikan studi pada Program Pascasarjana Magister Sains Akuntansi di Universitas Diponegoro Semarang.

Penulis menyadari penelitian ini masih jauh dari sempurna dan semua itu tidak lepas dari kodrat manusia yang selalu mempunyai kesalahan dan kekurangan akibat keterbatasan pengetahuan serta pengalaman. Penyelesaian tesis ini melibatkan beberapa pihak yang memberikan bantuan baik moril maupun materiil, baik secara langsung maupun tidak langsung. Berkenaan dengan hal tersebut dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Arifin Sabeni, Mcom Hons, Akt selaku pembimbing utama dan Ibu Dra, Johanna Maria Kodoatie, MEd selaku Pembimbing Anggota dalam penyelesaian tesis ini yang telah banyak memberikan petunjuk serta pengarahan. dengan penuh kesabaran dan keiklasan dalam membimbing penulis.
2. Para Staff Admisi Pengelola Program Magsi yang telah membantu kelancaran administrasi penulis dari awal kuliah sampai penyelesaian tesis ini.
3. Ibu dan Bapak, saudara- saudaraku Herry (Alm), Lilik, Rifdah, Daffa, Hasna serta Wahyu yts, yang telah memberi dukungan moril dan materiil dengan segenap rasa cintanya.
4. Rekan-rekanku (Soni, Joko, Surya, Ridwan, Sukma, pak Wasito, pak Jusmi, pak Dwi) dan seluruh angkatan III pagi yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu.

5. Bapak dan Ibu staff akuntan publik (KAP) di wilayah DKI Jakarta yang telah mengembalikan kuesioner penelitian, karena tanpa partisipasi Bapak dan Ibu saya akan mengalami kesulitan dalam penyelesaian tesis ini.

Akhirnya kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu semoga Allah SWT melimpahkan ridho dan hidayahnya atas segala amal baiknya.

*Wa Billa hi' taufiq wal hidayah,
Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Semarang , 02 Juli 2002

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
ABSTRACT.....	v
ABSTRAKSI.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
1. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	7
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
2. TELAAH TEORITIS DAN HIPOTESIS	
2.1. Telaah Teoritis.....	9
2.1.1. Etika dan Kode Etik.....	9
2.1.2. Etika Kerja dan Komitmen Profesi.....	12
2.1.3. Etika Kerja dan Komitmen Organisasi.....	14
2.1.4. Etika Kerja terhadap Komitmen Organisasi melalui Komitmen Profesi.....	15
2.2. Penelitian terdahulu.....	16
2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis.....	23
2.4. Perumusan Hipotesis.....	24

3. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Sumber Data	25
3.2. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	26
3.3. Metode Pengumpulan Data.....	27
3.4. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel.....	27
3.4.1. Etika Kerja.....	27
3.4.2. Komitmen Profesi.....	28
3.4.3. Komitmen Organisasi.....	28
3.5. Teknik Analisis.....	29
3.5.1. Statistik Deskriptif.....	29
3.5.2. Uji Non Response Bias.....	29
3.5.3. Uji Kualitas Data.....	30
3.5.4. Uji Asumsi Klasik	31
3.5.5. Analisis Statistik.....	31

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran umum responden.....	34
4.2. Uji Non Response Bias.....	36
4.3. Statistik Deskriptif.....	37
4.4. Uji Kualitas Data.....	39
4.4.1. Uji Reliabilitas.....	39
4.4.2. Uji Validitas.....	40
4.5. Uji Asumsi Klasik.....	43
4.5.1. Multikolinearitas.....	43
4.5.2. Autokorelasi.....	43
4.5.3. Heterokedastisitas.....	43
4.6. Uji Hipotesis.....	44
4.7. Hasil Uji Hipotesis	45
4.7.1. Pengujian Hipotesis 1	45
4.7.2. Pengujian Hipotesis 2	45
4.7.3. Pengujian Hipotesis 3	46
4.8. Pengujian Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung.....	46

4.9. Pembahasan	47
4.9.1. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Komitmen Profesi.....	47
4.9.2. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.....	48
4.9.3. Pengaruh Komitmen Profesi Terhadap Komitmen Organisasi.	49
5. KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN KETERBATASAN	
5.1. Kesimpulan.....	50
5.2. Implikasi.....	51
5.2.1. Implikasi Teoritis.....	51
5.2.2. Implikasi Praktik	51
5.3. Keterbatasan.....	52
DAFTAR PUSTAKA.....	53
LAMPIRAN	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pemikiran Teoritis Pengaruh Etika Kerja terhadap komitmen Profesi dan Komitmen Organisasi.....	23
2. Struktur Diagram Path	32

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
1.	Rekapitulasi Hasil-hasil Penelitian Terdahulu	21
2.	Rincian pengiriman dan Pengembalian Kuisisioner.....	34
3.	Profil Responden	35
4.	Pengujian non respon bias.....	37
5.	Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	38
6.	Validitas Instrumen Etika Kerja.....	40
7.	Validitas Instrumen Komitmen Profesi.....	41
8.	Validitas Instrumen Komitmen Organisasi.....	42
9.	Hasil Uji Heterokedastisitas.....	44
10.	Pengujian Koefisien Path.....	44
11.	Hasil Pengujian Hipotesis.....	45
12.	Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung.....	46

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN

- A KUISIONER PENELITIAN
- B PRINT OUT SPSS 10.0 STATISTIK DESKRIPTIF
- C PRINT OUT SPSS 10.0 HASIL UJI RELIABILITAS
- D PRINT OUT SPSS 10.0 HASIL UJI VALIDITAS
- E PRINT OUT SPSS 10.0 HASIL UJI ASUMSI KLASIK
- F PRINT OUT SPSS 10.0 HASIL UJI HIPOTESA
- G PRINT OUT SPSS 10.0 HASIL UJI NON RESPON BIAS

BAB I

PENDAHULUAN

Bab ini membahas fenomena empiris dan deskripsi pemikiran yang menjadi latar belakang permasalahan dalam penelitian ini. Uraian mengenai latar belakang masalah, menjadi dasar bagi peneliti untuk merumuskan masalah pokok yang akan diteliti. Dalam bab ini juga dikemukakan tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

1.1. Latar Belakang Penelitian

Etika adalah cabang filsafat yang merupakan studi sistematis dari pilihan pemikiran mendalam (reflektif) terhadap standar-standar baik dan buruk yang menjadi pedoman dan pada akhirnya diarahkan terhadap hal-hal yang baik. (Wheelwright, 1982) dalam Desriani (1993). Dalam pengertian tersebut dapat dijelaskan, bahwa : (1) etika meliputi pertanyaan yang memerlukan pilihan pemikiran mendalam (yaitu masalah keputusan) ; (2) etika menyangkut pedoman baik dan buruk (yaitu prinsip-prinsip moral) dan (3) etika menyangkut konsekuensi-konsekuensi keputusan (yang baik), (Desriani, 1993).

Menurut Desriani (1993) etika diterjemahkan menjadi kesusilaan karena *sila* berarti dasar, kaidah dan aturan, *su* berarti baik, benar dan bagus. Jadi yang dimaksud etika atau dapat disebut sebagai kaidah etik masyarakat adalah pedoman, patokan atau ukuran berperilaku yang tercipta melalui konsensus atau keagamaan atau kebiasaan yang didasarkan pada nilai baik dan buruk. Apabila

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

Selain kaidah etika, masyarakat juga terdapat apa yang disebut kaidah etika profesional yang khusus berlaku dalam kelompok profesi tertentu. Etika profesional dikeluarkan oleh organisasi profesi dalam bentuk kode etik untuk mengatur tingkah laku anggotanya dalam menjalankan praktek profesinya kepada masyarakat. Di dalam kode etik terdapat sanksi apabila dilanggar oleh anggotanya, maka disingkirkan dari pergaulan kelompok profesi bersangkutan. Dalam tulisannya mengenai etika profesional, Howard J. Brown (1971) dalam Desriani (1993) menyatakan bahwa :

“ Etika profesional melambangkan suatu bagian penting dari sistem disiplin yang komprehensif dalam masyarakat yang beradab. Sistem disiplin ini perlu sekali agar kesejahteraan kelompok dapat dilindungi dari tindakan-tindakan individu yang tidak bertanggung jawab. Tanggung jawab adalah harga kelangsungan hidup suatu kelompok “.

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

Dalam pasal 1 ayat (2) Kode Etik Akuntan Indonesia mengamanatkan, setiap anggota harus mempertahankan integritas dan obyektivitas dalam melaksanakan tugasnya. tentang kualitas atau mutu jasa yang diberikan. Khomsiyah dan Indriantoro (1997) mengungkapkan bahwa dengan mempertahankan integritas, seorang akuntan akan bertindak jujur, tegas dan tanpa pretensi. Sedangkan dengan mempertahankan obyektivitas, ia akan bertindak adil tanpa dipengaruhi tekanan atau permintaan pihak tertentu atau kepentingan pribadinya (Sihwayoeni, 1997).

Profesi akuntan publik merupakan salah satu profesi untuk mewujudkan era transparansi bisnis yang *fair*, oleh karena itu kesiapan yang menyangkut profesionalisme mutlak diperlukan. Dengan demikian beberapa akuntan publik dituntut kesiapannya menyangkut profesionalisme profesi. Machfoeds (1997) berpendapat bahwa profesionalisme suatu profesi mensyaratkan tiga hal utama yang harus dipunyai oleh setiap anggota tersebut, yaitu keahlian, berpengetahuan, dan berkarakter. Karakter menunjukkan *personality* seseorang profesional yang diantaranya diwujudkan dalam sikap dan tindakan etisnya. Sikap dan tindakan etis akuntan akan sangat menentukan posisinya di masyarakat pemakai jasa profesionalnya (Ludigdo, Unti dan Machfoedz, 1999).

Menurut Westra (1986) dalam Harsanti (2001), bahwa dalam praktek sering terjadi akuntan menghadapi situasi yang dilematis, yaitu disamping harus melayani klien yang membayar *fee* untuk pekerjaan profesional yang diberikan juga harus menghadapi tuntutan masyarakat untuk memberikan laporan yang *fairness* sehingga sering terjadi pelanggaran-pelanggaran etika.

Akuntan secara terus-menerus berhadapan dengan dilema etika yang melibatkan pilihan antara nilai-nilai yang bertentangan. Dilema etika dalam *setting auditing*, misalnya dapat terjadi klien bisa menekan akuntan publik untuk mengambil tindakan yang melanggar standar pemeriksaan dan etika profesi.

Meskipun profesi sudah menyediakan panduan bagi akuntan publik yang selalu berhadapan dengan dilema-dilema etikal melalui standar profesional, tetapi kemampuan akuntan publik untuk terikat pada perilaku-perilaku yang ditentukan banyak dipertanyakan (Mautz, 1975; Armstrong, 1987; Lampe dan Finn, 1992; Shaub et al. 1993) dalam Harsanti, 2001). Demikian juga halnya dengan 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 et al, (1993) dalam Yousef (2000). Namun masih sedikit penelitian yang menguji pengaruh etika kerja akuntan terhadap komitmen (profesi dan organisasi).

Pelanggaran etika akuntan telah menjadi *issue* yang menarik. Di Amerika Serikat *issue* ini antara lain dipicu oleh terjadinya *crash* pasar modal 1987 (Chua dkk. 1994). Sedangkan di Indonesia sebagaimana yang diinventarisir oleh Ikatan Akuntan Indonesia terjadi 23 pelanggaran etika diantaranya adalah pelanggaran etika dalam bentuk publisitas, obyektivitas opini, independensi, hubungan dengan rekan seprofesi, perubahan opini akuntan tanpa bukti yang kuat, wanprestasi pembayaran fee (Hoesada, 1997). Para professional juga cenderung mengabaikan masalah etika bila menemui masalah-masalah yang bersifat teknis (Volker, 1984 dan Bebabu et al. 1985) dalam Harsanti (2001).

Pelanggaran-pelanggaran etika yang disebutkan diatas seakan menjadi titik tolak bagi masyarakat pemakai jasa profesi akuntan publik untuk menuntut mereka bekerja secara lebih professional dengan mengedepankan integritas diri dan profesinya sehingga hasil laporannya benar-benar adil dan transparan. Hal ini semakin mempengaruhi kepercayaan terhadap profesi akuntan dan masyarakat semakin menyangsikan komitmen akuntan terhadap kode etik profesinya. Hal tersebut seharusnya tidak perlu terjadi atau dapat diatasi apabila setiap akuntan mempunyai pengetahuan, pemahaman dan menerapkan etika secara memadai dalam pekerjaan profesionalnya. (Hoesada, 1997)

Di tinjau dari perkembangannya, profesi akuntan merupakan profesi yang berlandaskan kepercayaan dari masyarakat untuk memberikan pelayanan profesional baik kepada manajemen maupun kepada pihak-pihak diluar perusahaan seperti investor / calon investor, kreditor / calon kreditor, pemerintah maupun pihak ketiga lainnya yang berkepentingan. Di katakan demikian karena akuntan dalam hal ini membantu pihak-pihak tersebut diatas sebagai pemakai laporan keuangan untuk menentukan secara obyektif dapat dipercaya atau tidaknya laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi.

Namun dengan terjadinya kasus-kasus seperti Bank Duta (1990), kasus BAPINDO (1994), *mark up* laporan keuangan oleh auditor, serta terungkapnya kolusi antara Kantor Akuntan Publik (KAP) dengan kliennya agar lolos *go publik*, masyarakat dalam hal ini mulai menyangsikan komitmen auditor terhadap kode etik profesinya dan juga komitmennya terhadap organisasinya. Jika kode etik

profesi dijalankan dengan benar dan konsisten maka kasus-kasus penyimpangan tersebut tidak seharusnya terjadi, (Khomsiyah dan Indriantoro, 1997).

Kepercayaan yang telah diberikan masyarakat kepada profesi akuntan publik harus dipelihara dan ditingkatkan agar keberadaan profesi tidak terancam. Erosi kepercayaan masyarakat terhadap profesi jelas merupakan hal yang paling mutlak harus dihindarkan, (Desriani, 1993).

Permasalahannya adalah apakah semua anggota profesi dalam hal ini akuntan publik benar-benar melaksanakan tugasnya sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku, yang selanjutnya mempengaruhi perilakunya baik komitmennya terhadap profesi maupun komitmennya terhadap organisasi ?. Menurut pendapat K. Bertens seorang staf peneliti pada Pusat Penelitian Etika Universitas Atmajaya menyatakan bahwa : “Kode etik sering kali mempunyai kelemahan juga. Barangkali paling besar adalah bahwa pelaksanaan kode etik sulit diawasi”. (dalam Desriani, 1993). Begitu juga artikel yang mengutip komentar seorang pakar ekonomi bahwa : “Akuntan publik, sesuai dengan Prinsip Akuntansi Indonesia (PAI), bisa memberi opini bagus hanya dengan mengecek dokumen dasar saja”, (Tim Redaksi SWA, 1991) dalam (Desriani, 1993).

Penelitian ini dilakukan dengan *setting* staff akuntan publik yang bekerja pada kantor akuntan publik (KAP) yang berdomisili / beroperasi di wilayah DKI Jakarta. Dengan asumsi bahwa : *pertama* intensitas aktifitas KAP di DKI Jakarta lebih tinggi dibandingkan dengan kota lain, karena di Jakarta merupakan pusat bisnis yang banyak membutuhkan jasa KAP. *Kedua* semakin tinggi intensitas

aktifitas staff KAP melakukan jasa-jasanya maka semakin berhubungan dengan pelaksanaan kode etik dan semakin tinggi pula peluang pelanggaran kode etik.

1.2. Rumusan Masalah

Mencermati permasalahan diatas, perlu kiranya menguji pengaruh etika kerja akuntan yang sesuai dengan kode etik akuntan, yang selanjutnya mempengaruhi perilakunya baik komitmennya terhadap profesi maupun komitmennya terhadap organisasi. Masalah yang diteliti selanjutnya dapat dirumuskan dalam pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah etika kerja akuntan berpengaruh terhadap komitmen profesi dan juga apakah etika kerja akuntan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
2. Apakah etika kerja akuntan berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui komitmen profesi.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menemukan bukti secara empiris dengan menguji pengaruh etika kerja akuntan terhadap komitmen profesi.
2. Untuk menemukan bukti secara empiris dengan menguji pengaruh etika kerja akuntan terhadap komitmen organisasi.

3. Untuk menemukan bukti secara empiris dengan menguji pengaruh terhadap komitmen organisasi melalui komitmen profesi.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi akuntan publik, dapat membantu untuk mengenali dan peka terhadap masalah-masalah etika sehingga secara umum perilakunya dapat memberikan citra profesi yang mapan dan senantiasa menggunakan kemampuan profesionalnya berdasarkan standar etika profesi.
2. Bagi organisasi profesi akuntan publik khususnya Ikatan Akuntan Indonesia (IAI), dapat memantau seberapa jauh etika yang diterapkan telah melembaga dalam diri anggotanya dan untuk lebih berperan dalam melakukan pengawasan pelaksanaan perilaku anggotanya.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori terutama yang berkaitan dengan akuntansi keperilakuan.

BAB II

TELAAH TEORITIS DAN HIPOTESIS

Bab ini membahas berbagai literatur dan hasil penelitian yang menguji pengaruh etika kerja akuntan terhadap komitmen profesi dan komitmen organisasi. Kajian literatur dan hasil penelitian tersebut selanjutnya menjadi landasan teoritis untuk mengembangkan model pada kerangka pemikiran teoritis dan perumusan hipotesis.

2.1. Telaah Teoritis

2.1.1. Etika dan Kode Etik

Secara umum etika merupakan suatu prinsip moral dan perbuatan yang menjadi landasan bertindaknya seseorang sehingga apa yang dilakukannya dipandang oleh masyarakat sebagai perbuatan yang terpuji dan meningkatkan martabat dan kehormatan seseorang (Munawir, 1997). Pembahasan mengenai etika, tidak terlepas dari pembahasan mengenai moral. Suseno (1987) mengungkapkan bahwa etika merupakan filsafat atau pemikiran kritis dan mendasar tentang ajaran-ajaran dan pandangan-pandangan moral. Madjid (1992) berpendapat bahwa etika (*ethos*) adalah sebanding dengan moral (*mos*), yang keduanya merupakan filsafat tentang adat kebiasaan (*sitten*).

Etika sangat erat kaitannya dengan hubungan yang mendasar antar manusia, dan berfungsi untuk mengarahkan perilaku yang bermoral. Moral adalah sikap mental dan emosional yang dimiliki individu sebagai anggota kelompok sosial

dalam melakukan tugas-tugas atau fungsi yang diharuskan kelompoknya serta loyalitas pada kelompoknya (Sukanto, 1991).

Pentingnya etika juga dikemukakan oleh Shaub et al (1993) dalam Harsanti (2001) bahwa pemahaman etika merupakan bagian dari kapasitas keseluruhan individual untuk mererangka dan memecahkan masalah-masalah etika. Hal ini akan mempengaruhi tahapan selanjutnya dalam pengembangan kesadaran etika individual yang menentukan bagaimana seorang individu berpikir tentang dilema etis, proses memutuskan mana yang benar dan salah (Trevino, 1986) dalam Harsanti (2001).

Terlalu sederhananya persepsi umum atas pengertian etika, maka etika yang hanya dianggap sebagai pernyataan benar versus salah dan baik versus buruk, Ward dkk (1993) mengungkapkan bahwa etika sebenarnya meliputi suatu proses penentuan yang kompleks tentang apa yang harus dilakukan seseorang dalam situasi tertentu. Ludigdo (1998) mensinyalir bahwa proses itu sendiri meliputi penyeimbangan pertimbangan-pertimbangan sisi dalam (*inner*) dan sisi luar (*outer*) yang disifati oleh kombinasi unik dari pengalaman dan pembelajaran masing-masing individu.

Agar pendidikan etika dan moral mempunyai arti, harus ada kesepakatan mengenai nilai-nilai yang dianggap "benar". Hal ini dijelaskan menurut James W. Brakner, penulis "Ethics Column" dalam *Management Accounting*. Sepuluh dari nilai ini diidentifikasi dan dijelaskan oleh Michael Josephson dalam "Teaching ethical Decision Making and Principled Reasoning". Kesepuluh nilai itu menghasilkan prinsip-prinsip yang menjelaskan benar dan salah dalam kerangka

umum, ke-10 nilai tersebut adalah : (1) kejujuran (*honesty*), (2) integritas (*integrity*), (3) memegang janji (*promise keeping*), (4) kesetiaan (*fidelity*), (5) keadilan (*fairness*), (6) kepedulian terhadap sesama (*caring for others*), (7) penghargaan kepada orang lain (*respect for others*), (8) kewarganegaraan yang bertanggung jawab (*responsible citizenship*), (9) pencapaian kesempurnaan (*pursuit of excellence*), (10) akuntabilitas (*accountability*). Dengan demikian, mereka menyediakan suatu acuan tingkah laku (dalam Hansen and Mowen, 1999).

Selanjutnya Mautz dan Sharaf (1993) menyinggung pentingnya *ethical conduct* ini didalam bidang auditing. Organisasi profesi akuntansi, misalnya *American Institute of Certified Public Accountants (AICPA)*, *Institute of Management Accountants (IMA)*, *Association of Government Accountants*, dan *Institute of Internal Auditor* telah merespon isu mengenai etika ini dengan menerbitkan Kode Etik Profesional bagi sektor-sektor publik, swasta, dan nirlaba (Borkowski dan Ugras, 1992) dalam Ismanto (2001).

Kode etik akuntan diciptakan untuk melindungi anggota dan kepentingan masyarakat yang menggunakan jasa profesi. Dasar pemikiran diciptakannya kode etik akuntan adalah kepercayaan masyarakat terhadap kualitas yang diberikan oleh profesi akuntan tanpa memandang siapa individu yang melaksanakan sehingga kemahiran profesionalnya untuk memberikan jasa akan semakin berarti (Sihwahjoeni, 1997)

Kode etik akuntan juga dimaksudkan untuk membantu para anggotanya dalam mencapai kualitas pekerjaan sebaik-baiknya. Dengan adanya kode akuntan,

maka para anggota profesi akan lebih memahami apa yang diharapkan profesi terhadap para anggotanya. (Desriani, 1993)

Prinsip etika profesi yang merupakan landasan perilaku etika profesional, terdiri dari delapan prinsip yaitu : tanggung jawab profesi, kepentingan umum, integritas, obyektivitas, kompetensi dan kehati-hatian profesional, kerahasiaan, perilaku profesional, serta standar teknis (Arens, 1988) dalam Ismanto (2001).

Didalam penelitian ini kode etik diasumsikan sama dengan etika kerja akuntan publik, hal ini didukung dengan pernyataan Cohen et al, (1998) bahwa akuntan memberi informasi bagi pembuatan keputusan publik, selanjutnya sebagai profesional, akuntan dipercaya untuk menyajikan informasi keuangan. Untuk melaksanakan kewajibannya tersebut secara profesional, perilaku seorang akuntan harus konsisten dengan etika kerja.

2.1.2. Etika Kerja dengan Komitmen Profesi

Pada etika, hal yang perlu diperhatikan adalah konsep diri dari sistem nilai yang ada pada auditor sebagai pribadi yang tidak lepas dari sistem nilai diluar dirinya. Tiap-tiap pribadi memiliki konsep diri sendiri yang turut menentukan perilaku etiknya, sesuai dengan peran yang disandangnya (Khomsiyah dan Indriantoro, 1997).

Menurut Cohen et.al. (1980), setiap tindakan individu pertama-tama ditentukan oleh kebutuhannya. Kebutuhan-kebutuhan tersebut, setelah berinteraksi dengan pengalaman-pengalaman pribadi dan sistem nilai individu, akan menentukan harapan-harapan atau tujuan-tujuan dalam setiap perilakunya,

sebelum akhirnya individu tersebut menentukan tindakan apa yang akan dilakukan.

Komitmen Profesi diartikan sebagai intensitas identifikasi dan keterlibatan kerja individu dengan profesi tertentu. Identifikasi ini membutuhkan beberapa tingkat kesepakatan dengan tujuan dan nilai profesi termasuk nilai moral dan etika (Mowday et al, 1982). Menurut (Aranya dan Ferris 1984) dalam Harsanti (2001) Komitmen juga didefinisikan dalam literature akuntansi sebagai :

1. Suatu keyakinan dan penerimaan tujuan dan nilai suatu profesi
2. Kemauan untuk memainkan upaya tertentu atas nama profesi
3. Gairah untuk mempertahankan keanggotaan pada suatu profesi

Komitmen pada profesi dikembangkan selama mengikuti proses sosialisasi yang menyertai masuknya profesi, yang bisa terjadi selama mengikuti kuliah di perguruan tinggi dan selama permulaan masuk karier. Selama periode itu afiliasi dengan nilai professional dikembangkan dengan kuat (Aranya et al, 1984). Hal yang sama juga dikemukakan oleh Larson (1997) dan Jeffrey et al. (1996) bahwa komitmen profesi berkembang selama proses sosialisasi ke dalam profesi yang dipilih bilamana penekanan-penekanan diberikan pada nilai-nilai profesi.

Ponemon (1992) menyatakan bahwa komitmen profesi bisa dihasilkan dari proses akulturisasi dan asimilasi pada saat masuk dan memilih untuk tetap dalam profesi yang bersangkutan dan juga menyimpulkan bahwa perilaku etik akuntan berhubungan dengan tingginya komitmen akuntan pada profesi.

2.1.3. Etika Kerja dengan Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dikatakan sebagai suatu keadaan atau derajat sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Robins, 1996). Konstruksi dari komitmen organisasi memusatkan perhatian pada kesetiaan karyawan terhadap organisasi. Ini merupakan kondisi psikologi atau orientasi karyawan terhadap organisasi, dimana karyawan bersedia mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan perusahaan.

Menurut Mowday, Porter dan Streers (1992) komitmen terhadap organisasi terbangun bila masing-masing individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasinya sebagai berikut :

1. Pemahaman atau penghayatan dari tujuan organisasi (*identification*)
2. Perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaannya adalah menyenangkan (*involment*)
3. Perasaan loyal yaitu perasaan bahwa organisasi adalah tempat bekerja dan tempat tinggal (*loyalty*)

Sedangkan menurut Robbins (1996), komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari seseorang karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja.

Komitmen organisasi juga dibuktikan mempunyai hubungan dengan etika secara umum (Etika Kerja Islam) seperti dalam pengujian empiris yang dilakukan Yousef (2000). Selain itu pengujian secara empiris hubungan antara komitmen

organisasi dengan orientasi etika dan sensitivitas etika dibuktikan oleh Spark dan Shelby (1998) dengan sample penelitian manajer pemasaran.

Hasil penelitian tersebut juga didukung dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Bebeau, Rest dan Yamoor (1985) dengan unit analisis para dokter gigi, Volker (1984) dengan profesi konsultan manajemen dan Shaub (1989) yang dilakukan terhadap profesi akuntan publik (dalam Harsanti, 2001).

2.1.4. Etika Kerja terhadap Komitmen Organisasi melalui Komitmen Profesi

Organisasi mempunyai tujuan yang serupa dengan tujuan profesi, konsekuensinya akuntan yang menerapkan etika kerja dengan benar akan lebih berkomitmen pada tujuan dan standar yang ditetapkan organisasi (Shaub et al. 1993).

Hal ini didukung dengan pernyataan Khomsiyah dan Indriantoro (1997), bahwa akuntan publik yang idealis yang benar-benar memahami aturan, norma dan nilai-nilai etika sekaligus menjalankan dengan baik cenderung akan bersedia mempertahankan standar ideal etika profesi dan organisasi, sehingga akan lebih mudah berkomitmen pada profesi dan organisasinya.

Hasil penelitian Harsanti (2001), menunjukkan bahwa idealisme (nilai-nilai etis), komitmen profesi dan komitmen organisasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap sensitivitas etika akuntan publik. Diantara keempat variabel tersebut komitmen profesi merupakan variabel yang paling dominan

sebagai variabel intervening daripada variabel komitmen organisasi yang mempengaruhi sensitivitas etika akuntan publik.

2.2. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini dipaparkan sebagai berikut :

1. Penelitian Shaub et al. (1993) dengan judul "*The Effects of Auditors' Ethical orientation on commitment and Ethical Sensitivity*".

Studi ini menggunakan pendekatan analisis jalur untuk menelaah orientasi etis, komitmen, dan sensitivitas etis dari 207 auditor di KAP *The Big Six*, dengan teknis statistik yang digunakan adalah *multivariate analysis of variance* (MANOVA). Hasil yang dijelaskan dalam studi ini adalah bahwa orientasi etis auditor diketahui mempengaruhi tidak hanya sensitivitas etisnya, tetapi juga komitmen organisasinya dan komitmen profesionalnya.

2. Penelitian Rahmi Desriani (1993) dengan judul "*Persepsi Akuntan Publik Terhadap Kode Etik Akuntan Indonesia*".

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah akuntan publik memiliki persepsi yang memadai terhadap kode etik dan apakah terdapat perbedaan persepsi antara kelompok akuntan publik dengan akuntan pendidik serta akuntan publik dengan non akuntan pendidik. Pengujian dilakukan dengan uji mean dan teknik ANOVA satu jalur atau uji F.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa akuntan publik memiliki persepsi yang memadai terhadap kode etik akuntan Indonesia dan terdapat

sebagai variabel intervening daripada variabel komitmen organisasi yang mempengaruhi sensitivitas etika akuntan publik.

2.2. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini dipaparkan sebagai berikut :

1. Penelitian Shaub et al. (1993) dengan judul "*The Effects of Auditors' Ethical orientation on commitment and Ethical Sensitivity*".

Studi ini menggunakan pendekatan analisis jalur untuk menelaah orientasi etis, komitmen, dan sensitivitas etis dari 207 auditor di KAP *The Big Six*, dengan teknis statistik yang digunakan adalah *multivariate analysis of variance* (MANOVA). Hasil yang dijelaskan dalam studi ini adalah bahwa orientasi etis auditor diketahui mempengaruhi tidak hanya sensitivitas etisnya, tetapi juga komitmen organisasinya dan komitmen profesionalnya.

2. Penelitian Rahmi Desriani (1993) dengan judul "*Persepsi Akuntan Publik Terhadap Kode Etik Akuntan Indonesia*".

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah akuntan publik memiliki persepsi yang memadai terhadap kode etik dan apakah terdapat perbedaan persepsi antara kelompok akuntan publik dengan akuntan pendidik serta akuntan publik dengan non akuntan pendidik. Pengujian dilakukan dengan uji mean dan teknik ANOVA satu jalur atau uji F.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa akuntan publik memiliki persepsi yang memadai terhadap kode etik akuntan Indonesia dan terdapat

perbedaan persepsi antara kelompok akuntan publik dengan akuntan pendidik serta akuntan publik dengan non akuntan pendidik.

3. Penelitian Reed et al. (1994) dengan judul "*Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intentions of United States Accounting : The Impact of Locus of Control and Gender*".

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *locus of control* dan gender pada pengalaman dan praktek profesional akuntansi mengenai kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keinginan *turnover*. Di samping itu juga dipertimbangkan pengaruh dari *role overload*, *inter-role conflict*, dan *coping behaviour* dalam sikap tersebut. Sampel penelitian ini adalah 500 lulusan akuntansi dari universitas negeri besar yang berlokasi di *midwestern* Amerika Serikat. Populasi dikategorikan berdasarkan gender dan tahun kelulusan. Teknik statistik yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada sekumpulan tenaga kerja yang kompleks menciptakan perbedaan sampai pada tingkat pertemuan individu dan sanggup menghadapi *role overload* dan *inter-role conflict* antara pekerjaan dan suami/istri. Terdapat perbedaan gender dalam pernyataan responden atas *housekeeper role overload*, *volunteer role overload*, dan *inter role conflict*.

4. Penelitian Poznanski dan Bline (1997) yang berjudul "*Using Structural Equation Modeling to Investigate the Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Staff Accountants*"

Penelitian ini bertujuan menyelidiki *causal ordering* dari kepuasan kerja dan komitmen organisasi di antara staf akuntan. Sampel dalam penelitian ini adalah staf akuntan yang bekerja pada KAP *The Big Six* yang berlokasi di *large midwestern city*. Total kuesioner yang dikembalikan adalah 312 buah. Teknik statistik yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM).

Hasil penelitian ini mengindikasikan *equal ordering* dari komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

5. Penelitian Khomsiyah dan Nur Indriantoro (1997) dengan judul "*Pengaruh Orientasi Etika Terhadap Komitmen dan Sensivitas Etika Auditor Pemerintah Di DKI Jakarta*".

Studi ini menggunakan pendekatan analisis jalur untuk menelaah orientasi etis, komitmen, dan sensitivitas etis dari 84 auditor pemerintah di DKI Jakarta, dengan teknis statistik yang digunakan adalah Analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil yang dijelaskan dalam studi ini adalah bahwa orientasi etis auditor diketahui mempengaruhi tidak hanya sensitivitas etisnya, tetapi juga komitmen organisasinya dan komitmen profesionalnya.

6. Penelitian Ketchand and Strawser (1998) dengan judul "*The Existence of Multiple Measures of Organizational Commitment and Experience Related Differences in a Public Accounting Setting*".

Penelitian ini menyelidiki apakah ukuran komitmen organisasi yang multidimensi tampak pada *setting* akuntan publik. Sejumlah 291 profesional akuntan publik yang terdiri dari 63 profesional yang kurang berpengalaman dan 228 profesional yang lebih berpengalaman sebagai sampel dalam

penelitian ini, dengan teknik analisa yang digunakan adalah *analysis of variance* (ANOVA).

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pengukur komitmen organisasi yang *multiple* pada profesional akuntan publik tampak ada. Di samping itu dimensi komitmen organisasi tersebut berbeda pada level pengalaman dan mempunyai pengaruh yang berbeda dalam konsekuensi organisasi yang penting (kepuasan kerja dan keinginan *turnover*) pada level pengalaman.

7. Penelitian Aaron Cohen (1999) yang berjudul “ *Relationship among five forms of commitment: an empirical assessment* ”.

Penelitian ini mengulas apakah model Morrow (1993) mengenai lima bentuk yang umum dari komitmen kerja (pengaruh komitmen dalam organisasi, komitmen berkelanjutan, komitmen karier, keterlibatan dalam pekerjaan dan etika kerja yang benar) mempunyai dukungan secara empiris. Disamping itu menyelidiki mengenai perbedaan validity antara lima skala dan dari bentuk komitmen ini. Ini juga menguji model Morrow mengenai hubungan antara keduanya dengan membandingkan antara konseptual alternatif yang dikemukakan oleh Randall & Cote (1991) dengan menggunakan sample 238 staff perawat dari 2 rumah sakit di Kanada Barat.

8. Penelitian Yousef (2000) yang berjudul “*Organizational Commitment as a Mediator of the Relationship between Islamic Work Ethic and Attitudes toward Organizational Change*”.

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menyelidiki peran komitmen organisasi sebagai mediator antara etika kerja Islam dan sikap

terhadap perubahan organisasi. Penelitian tersebut 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. *Affective commitment* memediasi pengaruh etika kerja Islam pada dimensi *affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan, sementara *continuance commitment* memediasi pengaruh etika kerja Islam pada dimensi *cognitive* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan, serta *normative* memediasi pengaruh etika kerja Islam pada dimensi *cognitive* dari sikap terhadap perubahan organisasi.

9. Penelitian Harsanti (2001) yang berjudul, “ *Studi empiris tentang faktor-faktor yang mempengaruhi sensitivitas etika akuntan publik di Indonesia* ”.

Tujuan penelitian adalah menguji secara empiris apakah idealisme dan relativisme orientasi etika, komitmen profesi dan komitmen organisasi mempengaruhi sensitivitas etika akuntan publik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa idealisme, komitmen profesi dan komitmen organisasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap sensitivitas etika akuntan publik. Sedangkan relativisme secara signifikan berpengaruh negatif terhadap sensitivitas etik akuntan publik. Diantara keempat variabel tersebut komitmen profesi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap sensitivitas etika akuntan publik.

10. Penelitian Ismanto (2001) yang berjudul, “ *Persepsi akuntan publik, akuntan pendidik dan mahasiswa akuntansi terhadap kode etik* ”.

Tujuan penelitian adalah mengetahui tingkat pemahaman tentang kode etik dari responden yang digunakan sebagai panduan dan aturan bagi seluruh anggota profesi dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan standar professionalisme tertinggi.

Berikut ini adalah rekapitulasi hasil-hasil penelitian terdahulu, sebagaimana disajikan dalam tabel 2.1.

TABEL 2.1

REKAPITULASI HASIL-HASIL PENELITIAN TERDAHULU

No	Variabel	Peneliti	Alat Analisis	Temuan
1	Orientasi etis, komitmen profesi, komitmen organisasi dan sensitivitas etika	Shaub, et al, 1993	<i>Multivariate analysis of variance</i> (MANOVA)	Orientasi etis auditor diketahui mempengaruhi tidak hanya sensitivitas etisnya, tetapi juga komitmen profesionalnya dan komitmen organisasionalnya.
2	Kode Etik IAI	Rahmi Desriani (1993)	Uji mean dan teknik ANOVA satu jalur atau uji F.	Akuntan publik memiliki persepsi yang memadai terhadap kode etik akuntan Indonesia dan terdapat perbedaan persepsi antara kelompok akuntan publik dengan akuntan pendidik serta akuntan publik dengan non akuntan pendidik.
3	<i>Locus of control</i> , gender kepuasan kerja, komitmen organisasi dan keinginan <i>turnover</i>	Reed, et al, 1994	<i>Structural Equation Modeling</i> (SEM).	Sekumpulan tenaga kerja yang kompleks menciptakan perbedaan sampai pada tingkat pertemuan individu dan sanggup menghadapi <i>role overload</i> dan <i>inter-role conflict</i> antara pekerjaan dan suami/istri. Terdapat perbedaan gender dalam pernyataan responden atas <i>housekeeper role overload</i> , <i>volunteer role overload</i> , dan <i>inter role conflict</i> .
4	Kepuasan kerja dan komitmen organisasi	Poznanski dan Bline, 1997	<i>Structural Equation Modeling</i> (SEM).	Hasil penelitian ini mengindikasikan <i>equal ordering</i> dari komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

5	Orientasi etis, komitmen profesi, komitmen organisasi dan sensitivitas etika	Khomsiyah dan Nur Indriantoro (1997)	<i>Path analysis</i>	Orientasi etis auditor diketahui mempengaruhi tidak hanya sensitivitas etisnya, tetapi juga komitmen profesionalnya dan komitmen organisasionalnya.
6	Komitmen organisasi yang multidemsi pada <i>setting</i> akuntan publik	Ketchand and Strawser, 1998	<i>analysis of variance (ANOVA).</i>	Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pengukur komitmen organisasi yang <i>multiple</i> pada profesional akuntan publik tampak ada.
7	Komitmen organisasi, komitmen berkelanjutan, komitmen karier, keterlibatan kerja dan etika kerja yang benar	Aaron Cohen, 1999	Analisis faktor (LISREL VII) dan analisis hubungan	Hasil yang diperoleh dari analisis faktor (LISREL VII) dan analisis hubungan menunjukkan adanya perbedaan <i>validity</i> yang dapat diterima antara lima komitmen.
8	Etika kerja Islam, komitmen organisasi, sikap terhadap perubahan organisasi	Yousef, 2000	<i>Path analysis</i>	Hasil dari analisis jalur (<i>path analysis</i>) mengindikasikan bahwa etika kerja Islam mempengaruhi secara langsung dan positif berbagai dimensi sikap terhadap perubahan organisasi dan komitmen organisasi.
9	Idealisme dan relativisme orientasi etika, komitmen profesi, komitmen organisasi serta sensitivitas etika akuntan publik.	Harsanti, 2001	<i>Structural Equation Modeling (SEM).</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa idealisme, komitmen profesi dan komitmen organisasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap sensitivitas etika akuntan publik. Sedangkan relativisme secara signifikan berpengaruh negatif terhadap sensitivitas etik akuntan publik
10	Kode Etik IAI	Ismanto, 2001	<i>Independent sample t-test dan Mann-Whitney U test</i>	Perlu kiranya bagi akuntan publik dan akuntan pendidik untuk menghayati dan mendalami kode etik akuntan indonesia khususnya pada faktor kecakapan profesional dan pelaksanaan kode etik.

Sumber : review hasil-hasil penelitian, 2002

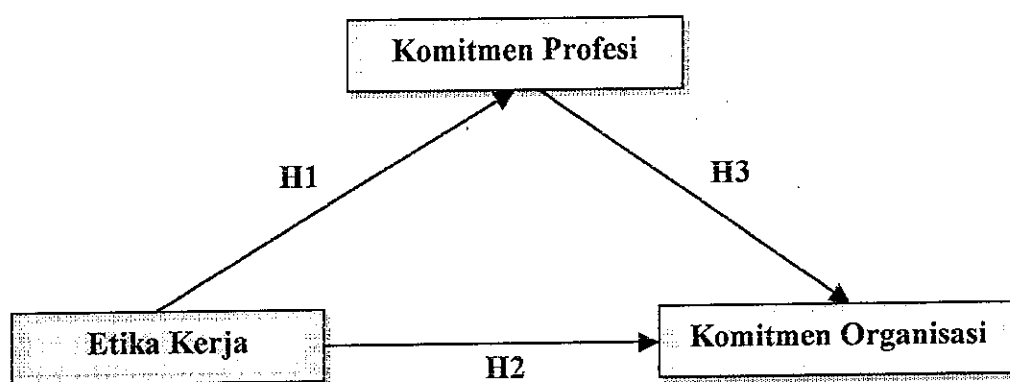
Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu, maka penelitian ini bermaksud : (1) Menguji kembali variabel etika kerja, komitmen profesi, dan komitmen organisasi dengan menggunakan instrumen-instrumen yang didasarkan

pada kode etik akuntan publik (IAI) sebagai pengukur variabel etika kerja. (2) Dalam penelitian ini, tidak menguji variabel sensitivitas etika disebabkan karena tidak relevan, sebab instrumen etika (orientasi etika dan sensitivitas etika) yang digunakan penelitian terdahulu (Shaub, et al, 1993 ; Harsanti, 2001) sudah tercover dalam variabel etika kerja.

3.3. Kerangka Pemikiran Teoritis

Sesuai dengan yang telah diuraikan dimuka dan rekapitulasi hasil penelitian terdahulu (Tabel 2.1), maka diajukan model penelitian yang ditunjukkan dalam gambar 2.1, yang menjelaskan kerangka pemikiran teoritis yang menggambarkan pengaruh etika kerja terhadap komitmen profesi dan komitmen organisasi.

GAMBAR 2.1
KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS PENGARUH
ETIKA KERJA TERHADAP
KOMITMEN PROFESI DAN KOMITMEN ORGANISASI



2.4. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan telaah teoritis, hasil-hasil penelitian, serta kerangka pemikiran teoritis pengaruh antara etika kerja terhadap komitmen profesi dan pengaruh etika kerja terhadap komitmen organisasi, maka diajukan hipotesa sebagai berikut :

Hipotesa 1 : Etika kerja mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen profesi.

Hipotesa 2 : Etika kerja mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Hipotesa 3 : Etika Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi melalui Komitmen profesi.

BAB III

METODE PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini meliputi jenis dan sumber data, populasi dan teknik penentuan sampel, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel penelitian, dan teknik analisis yang digunakan untuk mengolah data dalam rangka pengujian hipotesis.

3.1. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari jawaban / Pendapat / Opini / Komentar responden atas beberapa item pertanyaan tentang etika kerja, komitmen profesi, dan komitmen organisasi. Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (Indriantoro dan Supomo, 1999).

Responden penelitian ini adalah staff yang bekerja pada kantor akuntan publik (KAP) dan bergelar akuntan. Alasan pemilihan responden tersebut diasumsikan (1) para staff yang bergelar akuntan sudah memahami tentang kode etik akuntan (2) wajib menjalankan kode etik tersebut dalam setiap pelaksanaan kegiatan audit. (3) bahwa tipe pekerjaan akuntan sebagai akuntan publik merupakan tipe pekerjaan yang paling bertanggung jawab terhadap citra profesi akuntan terhadap masyarakat luas.

3.2. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Rerangka sample penelitian ini menggunakan *directory* Ikatan Akuntan Indonesia kompartemen akuntan publik yang menginformasikan sebanyak 245 kantor akuntan publik (KAP) yang berdomisili / beroperasi di DKI Jakarta. Unit analisis yang digunakan adalah individual, yaitu para staff yang bekerja pada kantor akuntan publik (KAP) yang berdomisili / beroperasi di DKI Jakarta. Alasan penentuan KAP yang berdomisili di Jakarta karena *pertama* intensitas aktifitas KAP di Jakarta lebih tinggi dibandingkan dengan kota lain, karena di Jakarta merupakan pusat bisnis yang banyak membutuhkan jasa KAP. *Kedua* semakin tinggi intensitas aktifitas staff KAP melakukan jasa-jasanya maka semakin berhubungan dengan pelaksanaan kode etik dan semakin tinggi pula peluang pelanggaran kode etik. (Khomsiyah, 1997)

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara pemilihan sampel berdasarkan pertimbangan (*Judgment Sampling*), yaitu merupakan tipe pemilihan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu (Indriantoro dan Supomo, 1999). Berdasarkan pertimbangan bahwa responden yaitu akuntan publik yang mempunyai *judgment* tertentu dalam menjawab kuesioner.

Dengan memperhatikan *response rate* responden di Indonesia sebesar 10 % - 20 % (Nur Indriantoro, 1993), oleh karena itu penyebaran kuesioner dalam penelitian ini didistribusikan kepada 1000 responden dengan asumsi masing-masing KAP menerima dengan jumlah kuesioner yang bervariasi (2 sampai dengan 5 kuesioner). Sehingga diharapkan responden yang mengembalikan

kuesioner minimal 100 eksemplar (10 %). Menurut Tabachnick dan Fidell (1996) jumlah sample 200 sudah mencukupi (*fair*) sebagai wakil dari populasi.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Data penelitian ini dikumpulkan dengan mengirimkan kuesioner melalui pos (*mail survey*), sebanyak 1000 kuesioner yang dikirimkan kepada staff kantor akuntan publik (KAP) yang terdaftar dalam *directory* Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) kompartemen akuntan publik tahun 1999 – 2000. Pengembalian kuesioner dalam penelitian ini dibatasi 1 bulan dari tanggal pengiriman.

Pertanyaan kuesioner merupakan pertanyaan tertutup yang terdiri dari tiga bagian antara lain : Etika Kerja (Kode Etik IAI), Komitmen profesi, Komitmen organisasi. Kuesioner terdiri dari beberapa pertanyaan dengan jawaban seberapa jauh responden setuju atau tidak setuju terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan.

3.4. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.4.1. Etika Kerja

Etika Kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah etika kerja yang bersumber dari kode etik yang ditetapkan Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). Hal ini didukung dengan pernyataan Yousef (2000), bahwa etika kerja merupakan dedikasi dari suatu kebajikan. Variabel etika kerja ini diukur dengan mengasumsikan kode etik sama dengan etika kerja. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi dari penelitian Shaub et al. (1993) serta

memodifikasi dari penelitian Desriani (1993), Sihwahjoeni (1999), dan Ismanto (2000). Instrumen terdiri dari 19 *item*, instrumen ini menggunakan skala *likert* 7 poin, dengan skor 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Agak Tidak Setuju, 4 = Tidak Pasti Apakah Setuju atau Tidak Setuju, 5 = Agak Setuju, 6 = Setuju, 7 = Sangat Setuju.

3.4.2. Komitmen Profesi

Komitmen Profesi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah intensitas dan keterlibatan individu dengan profesi tertentu. Komitmen profesi diukur dengan menggunakan 15 item skala komitmen profesi yang digunakan Aranya (1984). Instrumen ini menggunakan skala *likert* 7 poin, dengan skor 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Agak Tidak Setuju, 4 = Tidak Pasti Apakah Setuju atau Tidak Setuju, 5 = Agak Setuju, 6 = Setuju, 7 = Sangat Setuju.

3.4.3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yang dimaksudkan dalam penelitian yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah suatu keadaan atau derajat sejauh mana seorang memihak pada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen organisasi diukur dengan 15 item skala komitmen yang digunakan Aranya (1984). Instrumen ini menggunakan skala *likert* 7 poin, dengan skor 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Agak Tidak Setuju, 4 = Tidak Pasti Apakah Setuju atau Tidak Setuju, 5 = Agak Setuju, 6 = Setuju, 7 = Sangat Setuju.

3.5. Teknik Analisis

3.5.1. Statistik Deskriptif

Gambaran umum mengenai responden dijelaskan dengan tabel distribusi frekwensi yang menunjukkan pendidikan responden, lamanya bekerja di perusahaan, dan umur responden. Sedangkan untuk memberikan deskripsi tentang karakter variabel penelitian (etika kerja, komitmen profesi, komitmen organisasi) digunakan tabel distribusi frekuensi yang menunjukkan angka modus, kisaran skor dan standar deviasi..

3.5.2. Uji Non Response Bias

Salah satu kelemahan *mail survey* adalah bahwa responden yang mau berpartisipasi adalah mereka yang mempunyai kepentingan pribadi terhadap hasil penelitian. Secara umum kemungkinan terjadi karakteristik mereka yang berpartisipasi mengembalikan kuesioner sesuai jadwal dan yang berpartisipasi mengembalikan kuesioner diluar jadwal yang ditentukan (*non-response*) berbeda. Apabila hal itu terjadi, maka hasil analisis data dengan *non-response* kemungkinan akan berbeda dengan hasil analisis data tanpa *non response*. Kondisi seperti ini disebut juga *non response bias*, kondisi ini akan menjadi masalah yang sangat serius jika tingkat pengembalian (*response rate*) sangat rendah.

Dalam penelitian ini uji *non response bias* dilakukan dengan cara membandingkan karakteristik dari jawaban responden yang sesuai jadwal dengan jawaban responden yang tidak sesuai jadwal pengembalian kuesioner. Jika hasil uji t tidak signifikan, menunjukkan bahwa pengembalian jawaban responden yang

sesuai jadwal dengan pengembalian jawaban responden diluar jadwal yang ditentukan tidak menunjukkan perbedaan.

3.5.3. Uji Kualitas Data

Menurut Hair et al (1996) kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji reliabilitas dan validitas. Uji tersebut masing-masing untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen. Ada 2 prosedur yang dilakukan untuk mengukur reliabilitas dan validitas data, yaitu : (1) Uji konsistensi internal dengan koefisien (*Cronbach*) alpha, (2) Uji validitas konstruk dengan cara mengkorelasikan antara skor masing-masing item dan skor totalnya keterangan dari kedua uji kualitas data adalah sebagai berikut :

1. Uji konsistensi internal (reliabilitas) ditentukan dengan koefisien *Cronbach Alpha*. Pengujian ini menentukan konsistensi jawaban responden atas suatu instrumen penelitian. Hair et. al (1996) mensyaratkan suatu instrumen yang reliabel jika memiliki koefisien *Cronbach Alpha* diatas 0,60.
2. Uji Validitas dengan uji *Pearson correlation* antara skor masing-masing item pertanyaan dengan total skor pertanyaan. Pengujian ini digunakan untuk melihat validitas konstruk data variabel etika kerja, komitmen profesi, dan komitmen organisasi.

3.5.4. Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis terlebih dahulu data diuji pada kondisi *multicollinearity* dengan menganalisis nilai *VIF*, *autocorrelation* dengan memperhatikan nilai *Durbin Watson (dw)*, dan heterokedastisitas dengan melihat memperhatikan signifikansi variabel-variabel independen yang diuji dengan uji *Gletsjer*. Jika keempat asumsi klasik tersebut menjadi karakteristik data maka di-*tratement* sehingga data yang digunakan dalam pengujian hipotesis bendistribusi normal dan bebas asumsi klasik (Gujarati,1995; Hair, 1995). Karakteristik data seperti itu akan menghasilkan kesimpulan penelitian yang tepat dan objektif.

3.5.5. Analisis Statistik

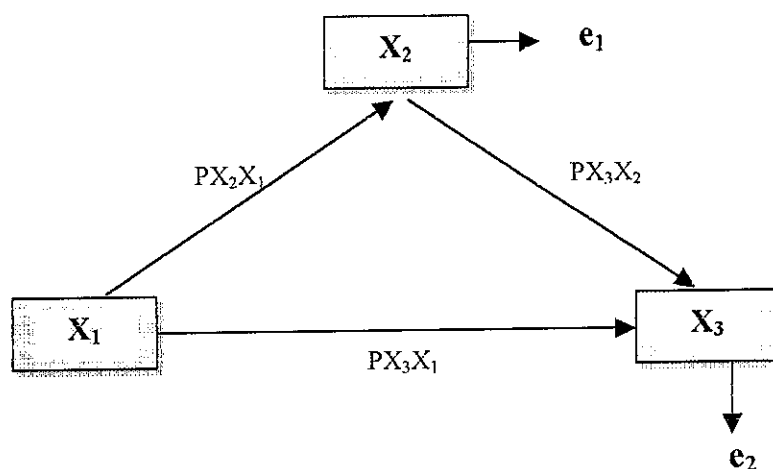
Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *path analysis*. Untuk menentukan besar pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya diperlukan persyaratan sebagai berikut: *pertama*, hubungan antara variabel harus merupakan hubungan linear dan aditif; *kedua*, semua variabel residu tidak mempunyai korelasi satu sama lain; *ketiga*, pola hubungan antara variabel adalah rekursif, dan *ketiga*, skala pengukuran baik pada variabel penyebab maupun variabel akibat sekurang-kurangnya adalah interval (Nirwana, 1994).

Selanjutnya koefisien *path* dapat dihitung dengan langkah kerja sebagai berikut; pertama, gambarkan diagram *path* untuk hubungan-hubungan variabel secara lengkap yang mencerminkan hipotesis konseptual yang diajukan. Kemudian hitung besarnya pengaruh (parameter struktural) antara suatu variabel

penyebab dengan variabel akibat. Perhitungan ini didasarkan pada sub struktur hubungan antara k buah variabel penyebab dengan sebuah variabel akibat.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan struktur jalur sebagai berikut:

GAMBAR 3.2.
STRUKTUR DIAGRAM PATH



Persamaan regresinya sebagai berikut :

- a. $X_2 = b_1 X_1 + e_1$
- b. $X_3 = b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_2$

Untuk mendapatkan PX_2X_1 , dapat menghasilkan model persamaan path sebagai berikut :

$$X_2 = p_{1.2} X_1 + e_1$$

Untuk mendapatkan PX_3X_1 , PX_3X_2 , dapat menghasilkan model persamaan path sebagai berikut :

$$X_3 = p_{1.3} X_1 + p_{2.3} X_2 + e_2$$

Keterangan :

- X_1 : Etika kerja
- X_2 : Komitmen profesi
- X_3 : Komitmen organisasi
- e_1 : Residual atas komitmen profesi
- e_2 : Residual atas komitmen organisasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembahasan pada bab ini adalah hasil dari studi lapangan untuk memperoleh data dengan menggunakan kuesioner untuk mengukur tiga variabel pokok dalam penelitian ini, yaitu etika kerja, komitmen profesi dan komitmen organisasi. Setelah gambaran umum responden, dilanjutkan analisis data dengan menggunakan SPSS Versi 10.

4.1. Gambaran Umum Responden

Data penelitian dikumpulkan dengan mengirimkan 1000 kuesioner melalui jasa pos (*mail survey*) kepada staff KAP. Dari 1000 kuesioner yang dikirimkan dilakukan pada tanggal 3 Mei 2002, dan diharapkan sudah kembali pada tanggal 3 Juni 2002. Sebanyak 85 staff akuntan yang mengirimkan jawabannya kembali sesuai dari tanggal yang ditentukan. Pengembalian kuesioner 5 hari dari batas tanggal yang ditentukan kembali sebanyak 10 kuesioner.

Ringkasan pengiriman dan pengembalian kuesioner dalam penelitian ini ditunjukkan dalam tabel 4.2 :

TABEL 4.2
RINCIAN PENGIRIMAN DAN PENGEMBALIAN KUESIONER

Keterangan	Jumlah
Pengiriman kuesioner	1000
Kuesioner yang kembali tepat waktu	85
Kuesioner yang kembali diluar dari tanggal ketentuan	10
Kuesioner yang tidak kembali	905
Tingkat pengembalian (<i>response rate</i>) $(85) / 1000 * 100\%$	9,5 %

Sumber : Hasil Penelitian, 2002

Dari data diatas dapat dilihat bahwa untuk pengiriman sebanyak 1000 kuesioner yang dikirim, yang kembali sebanyak 95 kuesioner atau 9,5% dari total kuesioner. Hal ini menunjukkan tingkat *response rate* yang dibawah rata-rata untuk ukuran Indonesia yang rata-rata 10-20% (Nur Indriantoro 1993).

Adapun profil 95 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 4.3

TABEL 4.3
PROFIL RESPONDEN (N=95)

Keterangan	Jumlah	Prosentase
Gender :		
Pria	79	83,2 %
Wanita	16	16,8 %
Umur :		
22-31	36	37,9
32-41	40	42,1
42-51	15	15,8
>51	4	4,2
Pendidikan Terakhir :		
S1	78	82,1
S2	17	17,9
Lama bekerja di KAP :		
1-3	13	13,7
4-7	22	23,2
8-11	53	55,8
>12	7	7,4

Sumber : Hasil Penelitian 2002

Dari tabel 4.3 di atas, tampak bahwa sebagian besar dari staff KAP yang berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini adalah pria yaitu sebanyak 79 (83,2%), sedang wanita sebanyak 16 (16,8%). dan umur responden yang terbanyak dalam penelitian ini adalah antara 32-41 tahun sebanyak 40 (42,1%) dan yang paling sedikit berumur diatas 51 tahun sebanyak 4 orang (4,2%). Untuk masa kerja yang paling banyak antara 8-11 tahun sebanyak 53 orang (55,8%).

4.2. Uji *Non-Response Bias* (*T-Test*)

Pengujian *non-response* bias dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah karakteristik responden yang mengembalikan jawaban kuesioner sesuai waktu yang ditentukan dengan responden yang mengembalikan kuesioner (*non-response*) diluar waktu yang ditentukan. Kemungkinan hal tersebut bisa terjadi, dengan demikian maka akan berpengaruh pada hasil analisa data yaitu hasil analisis data dengan *non-response* kemungkinan berbeda dengan hasil analisis data tanpa *non-response*.

Setelah melakukan pemeriksaan ulang dari kelengkapan jawaban, dilakukan metode pengujian *non-response* bias dengan mengelompokkan jawaban yang diterima peneliti antara kuesioner yang kembali tepat waktu dengan yang tidak tepat waktu diharapkan diterima sampai dengan tanggal 3 Juni 2002, sedangkan kuesioner yang kembali diluar waktu yang ditentukan dilakukan sampai tanggal 8 Juni 2002.

Pengujian *non-response bias* dilakukan dengan uji *T-test*, karena data berdistribusi normal dan jumlah sampel sedikit (Imam Ghazali, 2001). Dasar

pengambilan keputusan dengan melihat tingkat signifikansi $p > 0,05$. Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat signifikansi *probabilitas* di atas 0,05 lihat lampiran (G), artinya bahwa jawaban yang diberikan oleh kedua kelompok responden tersebut baik pengembalian sesuai dengan waktu yang ditentukan maupun diluar waktu yang ditentukan ternyata tidak ada perbedaan jawaban, sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan kesimpulan penelitian. Hasil uji *non-response bias* ditunjukkan dalam Tabel 4.4

TABEL 4.4
PENGUJIAN *NON-RESPONSE BIAS*

Tepat waktu (N=85)			Diluar waktu yang ditentukan(N=10)			
Variabel	Rata-rata	SD	Rata-rata	SD	<i>t-value</i>	<i>P</i>
Etika	33,11	9,12	32,80	11,44	0,098	0,922
Komprof	59,12	11,06	58,80	11,07	0,085	0,932
Komorg	59,88	17,53	56,90	18,85	0,505	0,615

Sumber : Data Primer diolah 2000

4.3. Statistik Diskriptif

Untuk memberikan gambaran mengenai variabel-variabel penelitian (Etika kerja, Komitmen profesi, Komitmen organisasi) digunakan tabel statistik deskriptif yang menunjukkan angka kisaran teoritis, sesungguhnya, rata-rata, dan standar deviasi yang dapat dilihat dalam tabel 4.5

TABEL 4.5
STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL PENELITIAN

Variabel	Kisaran teoritis	Kisaran sesungguhnya	Rata-rata	Standar Deviasi
Etika Kerja	19 - 133	23 - 131	77,67	22,16
Komitmen Profesi	15 - 105	19 - 98	59,08	11,07
Komitmen Organisasi	15 - 105	32 - 83	59,57	17,59

Sumber : Hasil Penelitian 2002

Berdasarkan tabel diatas, untuk pengukuran variabel etika kerja jawaban responden mendekati kisaran teoritisnya, dengan nilai rata-ratanya 77,67 dan standart deviasi 22,16. Hal ini berarti bahwa jawaban responden menunjukkan penyebaran secara merata kedalam tujuh kategori, dan cenderung etika kerja memiliki tingkat jawaban yang sedang, hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata yang sedikit diatas nilai rata-rata maksimum kisaran sesungguhnya. Pada variabel komitmen profesi kisaran jawaban responden mendekati kisaran teoritisnya dengan nilai rata-rata 59,08 dan standar deviasi 11,07. Artinya bahwa penyebaran jawaban responden menyebar dalam tujuh kategori, tetapi komitmen profesi cenderung memiliki tingkat jawaban yang relatif tinggi, yang ditunjukkan oleh nilai rata-rata yang mendekati nilai maksimum kisaran yang sesungguhnya. Pada variabel komitmen organisasi kisaran jawaban responden mendekati kisaran teoritisnya dengan nilai rata-rata 59,57 dan standar deviasi 17,59. Artinya bahwa penyebaran jawaban responden menyebar dalam tujuh kategori, tetapi komitmen organisasi cenderung memiliki tingkat jawaban yang relatif tinggi, yang ditunjukkan oleh nilai rata-rata yang mendekati nilai maksimum kisaran

sesungguhnya. Hal ini berarti tidak ada staff KAP yang menjadi responden dalam penelitian ini yang memiliki tingkat komitmen profesi dan komitmen organisasi pada tingkat ekstrim (rendah atau tinggi).

4.4. Uji Kualitas Data.

Hair et al (1998) menjelaskan bahwa kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dianalisis menggunakan pengujian reliabilitas dan validitas, untuk melihat apakah data yang digunakan reliabel dan valid dapat dilihat pada sub bagian ini.

4.4.1. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghazali, 2001). Pengukuran dengan *one shot* atau pengukuran sekali saja digunakan dalam penelitian ini. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel, jika memberikan nilai cronbach alpha $>0,60$ (Nunally, 1969 dalam Imam Ghazali, 2001).

Hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS 10.0 menunjukkan nilai *cronbach* alpha instrumen variabel etika kerja sebesar 0,96 dan instrumen variabel komitmen profesi sebesar 0,82 sedangkan instrumen variabel komitmen organisasi sebesar 0,96 lihat lampiran (C). Artinya instrumen variabel etika kerja dan instrumen variabel komitmen profesi maupun instrumen variabel komitmen organisasi adalah handal atau reliabel untuk digunakan dalam pengolahan data.

4.4.2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini untuk mengukur validitas digunakan *Coefficient correlation pearson* yaitu dengan menghitung korelasi antara score masing-masing butir pertanyaan dengan total *score*, Imam Ghozali (2000). Variabel etika kerja terdiri atas 19 item pertanyaan dan variabel komitmen profesi terdiri atas 15 item pertanyaan sedangkan variabel komitmen organisasi terdiri atas 15 item pertanyaan. Hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS 10.0 menunjukkan nilai *correlation pearson* masing-masing instrumen yang dapat dilihat pada tabel. 4.6 ; 4.7 dan 4.8 berikut ini.

TABEL 4.6
VALIDITAS INSTRUMEN ETIKA KERJA

VARIABEL	ITEM	Nilai <i>Pearson Correlation</i>	STATUS
ETIKA KERJA	X1	0,750	Valid
	X2	0,746	Valid
	X3	0,779	Valid
	X4	0,721	Valid
	X5	0,815	Valid
	X6	0,809	Valid
	X7	0,790	Valid
	X8	0,835	Valid
	X9	0,750	Valid
	X10	0,746	Valid
	X11	0,779	Valid
	X12	0,721	Valid
	X13	0,815	Valid
	X14	0,809	Valid
	X15	0,790	Valid
	X16	0,835	Valid
	X17	0,809	Valid
	X18	0,790	Valid
	X19	0,835	Valid

Sumber : Hasil Penelitian 2002 lampiran D

Dari tabel 4.6 diatas terlihat bahwa korelasi antara masing-masing skor butir pertanyaan (X1 - X19) terhadap total skor butir-butir pertanyaan (etika kerja) menunjukkan hasil yang signifikan (pada level 0.05). Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pertanyaan pada variabel etika kerja adalah valid. Sehingga data yang dikumpulkan dalam instrumen penelitian ini khususnya variabel etika kerja layak untuk dianalisa lebih lanjut.

TABEL 4.7
VALIDITAS INSTRUMEN KOMITMEN PROFESI

VARIABEL	ITEM	Nilai <i>Pearson Correlation</i>	STATUS
KOMITMEN PROFESI	X20	0,243	Valid
	X21	0,355	Valid
	X22	0,688	Valid
	X23	0,360	Valid
	X24	0,359	Valid
	X25	0,467	Valid
	X26	0,479	Valid
	X27	0,396	Valid
	X28	0,700	Valid
	X29	0,688	Valid
	X30	0,701	Valid
	X31	0,681	Valid
	X32	0,639	Valid
	X33	0,580	Valid
	X34	0,669	Valid

Sumber : Hasil Penelitian 2002 lampiran D

Begitu juga dari tabel 4.7 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing skor butir pertanyaan (X20 – X34) terhadap total skor butir-butir pertanyaan (komitmen profesi) menunjukkan hasil yang signifikan (pada level 0.05) Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pertanyaan pada variabel komitmen profesi adalah valid. Sehingga data yang dikumpulkan dalam instrumen

penelitian ini khususnya variabel komitmen profesi layak untuk dianalisa lebih lanjut.

TABEL 4.8
VALIDITAS INSTRUMEN KOMITMEN ORGANISASI

VARIABEL	ITEM	Nilai <i>Pearson</i> <i>Corelation</i>	STATUS
KOMITMEN ORGANISASI	X35	0,795	Valid
	X36	0,803	Valid
	X37	0,851	Valid
	X38	0,849	Valid
	X39	0,851	Valid
	X40	0,870	Valid
	X41	0,757	Valid
	X42	0,820	Valid
	X43	0,802	Valid
	X44	0,693	Valid
	X45	0,820	Valid
	X46	0,851	Valid
	X47	0,849	Valid
	X48	0,851	Valid
	X49	0,870	Valid

Sumber : Hasil Penelitian 2002 lampiran D

Demikian juga halnya dengan tabel 4.8 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing skor butir pertanyaan (X35 – X49) terhadap total skor butir-butir pertanyaan (komitmen organisasi) menunjukkan hasil yang signifikan (pada level 0.05) Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pertanyaan pada variabel komitmen organisasi adalah valid. Sehingga data yang dikumpulkan dalam instrumen penelitian ini khususnya variabel komitmen profesi layak untuk dianalisa lebih lanjut.

4.5. Uji Asumsi Klasik

4.5.1. Multikolinearitas

Secara umum multikolinearitas jarang dijumpai pada variabel independen hal ini bisa dilihat pada lampiran (E) yang dapat menjelaskan bahwa data penelitian ini bebas multikolinearitas terbukti dengan koefisien korelasi 1,000 dan nilai *variance inflation factor (VIF)* dibawah 10 (Imam Ghozali, 2001). Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam penelitian ini.

4.5.2. Autokorelasi

Data dari penelitian ini terlihat bebas dari autokorelasi, hal ini tampak dalam lampiran (E) dan terbukti dengan nilai DW tidak berada antara batas d_l – d_u pada tingkat signifikan 5 %, jumlah sampel 95, dan jumlah variabel bebas 1 (Gujarati,1997). Diketahui dari Tabel Durbin Watson bahwa nilai batas atas $d_l = 1,64$ dan $d_u = 1,69$ dibawah nilai Durbin Watson untuk model pengujian pengaruh etika kerja dengan komitmen profesi sebesar 1,852. Sedangkan Untuk medel pengujian pengaruh etika kerja dan komitmen profesi terhadap komitmen organisasi sebesar 1,761. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam penelitian ini.

4.5.3. Heterokedastisitas

Untuk mengetahui adanya kondisi heterokedastisitas pada data penelitian ini, maka digunakan uji *Gletsjer*. Hasil uji *Gletsjer* yang dijelaskan dalam tabel 4.9 menunjukkan bahwa variabel penelitian ini bebas heterokedastisitas

dibuktikan dengan tidak adanya variabel bebas yang signifikan pada tingkat 5 % (Imam Ghozali, 2000). Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi dalam penelitian ini layak dipakai untuk memprediksi variabel komitmen profesi dan komitmen organisasi berdasarkan variabel etika kerja.

TABEL 4.9
HASIL UJI HETEROKEDASTISITAS

MODEL PENGUJIAN	KOMITMEN PROFESI (X_2)	KOMITMEN ORGANISASI (X_3)
Absresepro = $b_0 + b_1 X_2$	0,383	-
Absreseorg = $b_0 + b_1 X_3$	-	0,704

Sumber : Lampiran E, 2002

4.6. Uji Hipotesis

Untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan dengan menguji koefisien *path* masing-masing variabel. Koefisien *path* menunjukkan pengaruh langsung dari setiap variabel (Vincent Gaspers, 1992). Hasil analisis *path* dirangkum pada tabel 4.10 sebagai berikut :

TABEL 4.10
PENGUJIAN KOEFISIEN PATH

	Koefisien	t	p	Keterangan
PX2X1	0.762	11,343	0.000	Signifikan
PX3X1	0.739	12.428	0.000	Signifikan
PX3X2	0.233	3.912	0.000	Signifikan

Sumber : Hasil Penelitian 2002 lampiran F

4.7. Hasil Uji Hipotesis.

Selanjutnya seluruh hasil pengujian hipotesis secara konseptual diringkas pada tabel 4.11 sebagai berikut :

TABEL 4.11
HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS

	Hipotesis	Kesimpulan
H1	Etika kerja mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen profesi	Diterima
H2	Etika kerja mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi	Diterima
H3	Etika kerja mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi melalui Komitmen profesi	Diterima

Dari tabel 4.11 hasil pengujian hipotesis diatas didapatkan masing-masing pengujian sebagai berikut :

4.7.1. Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis H1 menyatakan bahwa etika kerja mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen profesi. Hal ini dapat dilihat dari tabel 4.10 bahwa nilai koefisien *path* sebesar 0.762 dengan $p = 0.000$ ($p < 0.05$) adalah signifikan. Dengan demikian hipotesis 1 yang menyatakan etika kerja mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen profesi dapat diterima.

4.7.2. Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis H2 menyatakan bahwa etika kerja mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini dapat dilihat dari tabel 4.10 bahwa nilai

koefisien *path* sebesar 0.233 dengan $p = 0.000$ ($p < 0.05$) adalah signifikan. Dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan etika kerja mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi dapat diterima.

4.7.3. Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis H3 menyatakan bahwa Etika kerja mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi melalui Komitmen profesi. Hal ini dapat dilihat dari tabel 4.10 bahwa nilai koefisien *path* sebesar 0.739 dengan $p = 0.000$ ($p < 0.05$) adalah signifikan. Dengan demikian hipotesis 3 yang menyatakan Etika kerja mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi melalui Komitmen profesi dapat diterima.

4.8. Pengujian Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Untuk menjelaskan pengaruh masing-masing variabel baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung dapat dijelaskan pada tabel 4.12 sebagai berikut :

TABEL 4.12
PENGARUH LANGSUNG DAN PENGARUH TIDAK LANGSUNG

	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
PX ₂ X ₁	0,762		0,762
PX ₃ X ₁ Pengaruh tidak langsung (melalui X ₂)	0,739	0,131	
Pengaruh langsung dan tidak langsung			0,87

Sumber : Hasil Penelitian 2002 lampiran F

Dari tabel 4.12 didapat pengujian pengaruh langsung untuk pengujian koefisien jalur antara etika kerja terhadap komitmen profesi adalah variabel etika kerja (X1) berpengaruh positif secara langsung terhadap komitmen profesi (X2) sebesar 76,2 %. Sedangkan pengujian pengaruh langsung untuk pengujian koefisien jalur antara etika kerja terhadap komitmen organisasi adalah variabel etika kerja (X1) berpengaruh positif secara langsung terhadap komitmen organisasi (X3) sebesar 73,9 %. Sedangkan untuk pengujian koefisien jalur pengaruh tidak langsung variabel etika kerja (X1) melalui komitmen profesi (X2) pada komitmen organisasi (X3) bernilai positif sebesar 13,1 %. Artinya pengaruh langsung lebih besar dibanding dengan pengaruh tidak langsungnya.

4.9. Pembahasan

Pengujian terhadap 3 (tiga) hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, ketiganya diterima. Berikut akan dibahas atas hasil pengujian ketiga hipotesis tersebut.

4.9.1. Pengaruh etika kerja terhadap komitmen profesi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara etika kerja terhadap komitmen profesi ternyata sepenuhnya terbukti, hal ini bisa dilihat dari hasil output SPSS 10.0 dengan analisis regresi masing-masing variabel yang menunjukkan hasil sesuai pada tingkat signifikansinya.

Dari hasil di atas menunjukkan adanya pengaruh yang positif signifikan antara etika kerja dengan komitmen profesi dengan tingkat signifikansi dibawah

0,05 ($p < 0,000$), ini menunjukkan hipotesis 1 diterima, artinya bahwa etika kerja berpengaruh positif terhadap komitmen profesi. Dengan demikian berarti semakin tinggi pemahaman tentang etika kerja seorang akuntan akan sangat mempengaruhi perilaku komitmen profesinya, sebab seorang akuntan yang semakin memahami norma atau aturan yang berlaku dalam hal ini kode etik akuntan IAI akan benar-benar melakukan tugas dan fungsinya sebagai seorang akuntan, dan selanjutnya mempengaruhi komitmennya terhadap profesi akuntan. Dengan kata lain semakin tinggi pelaksanaan kode etik akuntan secara menyeluruh mencerminkan adanya komitmen terhadap profesi akuntan yang semakin tinggi pula. Hal ini sesuai dengan penelitian Finn *et. al.* (1988) dalam Harsanti (2001) menemukan bahwa akuntan yang bersedia mempertahankan standar ideal profesi akan menunjukkan tingkat komitmen profesi yang tinggi.

4.9.2. Pengaruh etika kerja terhadap komitmen organisasi

Pengujian terhadap hipotesis 2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara etika kerja terhadap komitmen organisasi ternyata sepenuhnya terbukti, hal ini bisa dilihat dari hasil output SPSS 10.0 dengan analisis regresi masing-masing variabel yang menunjukkan hasil sesuai pada tingkat signifikansinya.

Dari hasil diatas menunjukkan adanya pengaruh yang positif signifikan antara etika kerja dengan komitmen organisasi dengan tingkat signifikansi dibawah 0,05 ($p < 0,000$), ini menunjukkan hipotesis 2 diterima, artinya bahwa etika kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian berarti bahwa semakin tinggi pemahaman tentang etika kerja seorang akuntan

akan sangat mempengaruhi perilaku komitmen organisasinya , sebab seorang akuntan yang semakin memahami norma atau aturan yang berlaku dalam hal ini kode etik akuntan IAI dan kemudian menunjukkan nilai keikutsertaan (*participatory values*) yang kuat secara relatif akan mempengaruhi komitmen organisasi yang tinggi. Oliver (1990) dalam Yousef (2000).

4.9.3. Pengaruh etika kerja terhadap komitmen organisasi melalui komitmen profesi

Pengujian terhadap hipotesis 3 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh etika kerja terhadap komitmen organisasi melalui komitmen profesi ternyata sepenuhnya terbukti, hal ini bisa dilihat dari hasil output SPSS 10.0 dengan analisis regresi masing-masing variabel yang menunjukkan hasil sesuai pada tingkat signifikansinya.

Dari hasil diatas menunjukkan adanya pengaruh yang positif signifikan antara komitmen profesi dengan komitmen organisasi dengan tingkat signifikansi dibawah 0,05 (p 0,000), ini menunjukkan hipotesis 3 diterima, artinya bahwa etika kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi melalui komitmen profesi. Dengan demikian berarti bahwa akuntan publik yang idealis yang benar-benar memahami aturan, norma dan nilai-nilai etika sekaligus menjalankan dengan baik cenderung akan bersedia mempertahankan standar ideal etika profesi dan organisasi, sehingga akan lebih mudah berkomitmen pada profesi dan organisasinya. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Shaub et.al, (1993), Khomsiyah & Indriantoro (1998), Harsanti (2001).

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN KETERBATASAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang terkumpul dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum etika kerja dengan menggunakan instrumen kode etik akuntan IAI berpengaruh positif terhadap komitmen profesinya dengan tingkat signifikansi probabilitasnya ($p < 0,000$) dibawah 0,05 dan juga berpengaruh terhadap positif komitmen organisasi dengan tingkat signifikansi probabilitasnya ($p < 0,000$) dibawah 0,05. Demikian juga halnya dengan pengaruh antara etika kerja terhadap komitmen organisasi melalui komitmen profesi menunjukkan adanya pengaruh yang positif signifikan dengan tingkat signifikansi probabilitasnya ($p < 0,000$) dibawah 0,05.

Hasil penelitian ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa staff KAP yang semakin memahami norma atau aturan yang berlaku dalam hal ini kode etik akuntan IAI akan benar-benar melakukan tugas dan fungsinya sebagai seorang akuntan, dan selanjutnya mempengaruhi komitmennya terhadap profesinya sebagai seorang akuntan dan komitmennya terhadap organisasi. Dengan kata lain semakin tinggi pelaksanaan kode etik akuntan secara menyeluruh mencerminkan semakin tinggi pula adanya komitmen terhadap profesi akuntan dan juga komitmennya terhadap organisasi.

5.2. Implikasi

5.2.1. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis sebagai agenda penelitian akan datang dari temuan penelitian ini yaitu bahwa penelitian-penelitian di masa akan datang dapat menguji secara bersama antara komitmen profesi dan komitmen organisasi dengan pengaruhnya terhadap etika kerja akuntan dengan tetap menggunakan instrumen kode etik akuntan IAI dengan waktu dan tempat yang berbeda. Selain itu dapat pula menguji variabel-variabel lainnya yang belum diuji dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja, dan keinginan turnover.

Penelitian yang akan datang disamping menggunakan kuesioner hendaknya menggunakan metode wawancara langsung. Dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh peran serta dari para akuntan terhadap masalah-masalah etika, sebab kode etik sering kali sulit diawasi dalam pelaksanaannya (Desriani, 1993). Selain itu metode wawancara dapat mengatasi masalah bias persepsi responden tentang item pertanyaan sehingga maksud pertanyaan dapat dipahami responden dan akhirnya menghasilkan data yang akurat.

5.2.2. Implikasi Praktik

Implikasi praktik yang dapat disumbangkan penelitian ini yaitu perlunya intervensi yang dapat dilakukan oleh institusi pendidikan dengan menanamkan nilai-nilai etika pada saat duduk di bangku kuliah. Sedangkan bagi institusi profesi atau organisasi akuntan publik, yaitu dengan melakukan sosialisasi nilai-nilai etika terutama pada permulaan karier akuntan publik yang bersangkutan dan pelatihan-pelatihan etika selama berkariyer dalam profesi dan organisasi.

5.3. Keterbatasan

Keterbatasan penelitian ini adalah pada rerangka sample yang terbatas pada kantor akuntan publik (KAP) yang berdomisili / beroperasi di DKI Jakarta. Hal ini mungkin berbeda apabila diperluas tidak hanya wilayah DKI Jakarta. Keterbatasan selanjutnya bahwa metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei melalui kuesioner. Dalam penelitian ini tidak melakukan wawancara atau terlibat langsung dalam aktivitas di organisasi akuntan publik, sehingga simpulan yang di ambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen secara tertulis. Keterbatasan lainnya adalah jumlah sampel yang digunakan belum memenuhi kriteria sampel yang baik, selain itu metode pengumpulan data yang masih belum mampu meningkatkan *respon rate*.

5.3. Keterbatasan

Keterbatasan penelitian ini adalah pada rerangka sample yang terbatas pada kantor akuntan publik (KAP) yang berdomisili / beroperasi di DKI Jakarta. Hal ini mungkin berbeda apabila diperluas tidak hanya wilayah DKI Jakarta. Keterbatasan selanjutnya bahwa metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei melalui kuesioner. Dalam penelitian ini tidak melakukan wawancara atau terlibat langsung dalam aktivitas di organisasi akuntan publik, sehingga simpulan yang di ambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen secara tertulis. Keterbatasan lainnya adalah jumlah sampel yang digunakan belum memenuhi kriteria sampel yang baik, selain itu metode pengumpulan data yang masih belum mampu meningkatkan *respon rate*.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M. 1993. "Ethics and Professionalism In Accounting Education : A Sample Course". *Journal of Accounting Education*. Vol. 11. pp.77-92.
- Aranya, N., and K.R. Ferris. 1984. " Reexamination of Accountant Organizational-Professional Conflict ". *The Accounting Review*. Vol.59. No. 1.pp. 1-12.Ludigdo, Unti dan Mas'ud Machfoed. 1999. "Persepsi Akuntan dan Mahasiswa terhadap Etika Bisnis". *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia IAI*. Vol. 2. No. 1 Januari. pp. 1-19.
- Arens, Alvin A, James K. Loebbecke. 1988. "Auditing an Integral Approach". Fourth Edition, Englewood Cliffs : Prentice Hall, Inc.
- Bebeau, Muriel. J., James. R, and Catherine. M. Yamoer. 1995. " Measuring Dental Student : Ethical Sensitivity ". *Research in Accounting*. Vol.7. pp. 37-64.
- Bertens, K. 1993. "Etika Bisnis Menjadi Urusan siapa ?" Tulisan Utama. *Manajemen dan Usahawan Indonesia*. No. 7/XXII Juli. Jakarta : LM-FEUI.
- Borkowski, S.C., and Y.J. Ugras. 1992. *The Ethical Attitudes of Students as a Function os Age, Sex and Experience*. *Journal of Bussiness Ethics*.
- Brown, Howard J. 1971. "*Handbook for Auditors*". James A. Cashin. New York : Mc. Graw-Hill Book Company.
- Chua, F.C. M.H.B. Perera and M.R. Mathews. 1994. " Intregation of Ethics into Tertiary Accounting Programes in New Zealand and Australia". Dalam *Accounting Education for the 21st Century : The Global Challenge*. Edited by Jane O. Burns and Belvesd E. Needles Jr., Edition 1. Sn : International Association for Accounting Education and Research.
- Cohen, Aaron, 1999, Relationships Among Five Forms of Commitment: an Empirical Assessment, "*Journal of Organizational Behavioral*, Vol. 20, hal 283-308.
- Cohen, J.R., L.W. Pant, and D.J. Sharp. 1998. " The Effect of Gender and Academic Disipline Diversity on he Ethical Evaluation, Ethical Intentions and Ethical Orientation of Potential Public Accounting Recruits. *Accounting Horizons*. Vol. 12 No.3.

- Directory Ikatan Akuntan Indonesia. 2000. Kompartemen Akuntan Publik (IAI-KAP). Penerbit Kerjasama IAI Kompartemen Akuntan Publik dan Direktorat Pembinaan Akuntan dan Jasa Penilai Departemen Keuangan.
- Franz Magnis Suseno. 1997. "Etika Dasar". Penerbit Kanisius, Yogyakarta.
- Hair, Josep, P. Anderson, Rolph E. Anderson, R.L. Tatham and W.C. Black. 1998. *Multivariate Data Analysis*. 5th ed. Upper Saddle River. Prentice-Hal International, Inc. New Jersey.
- Hansen, Don R. and Mowen, Maryanne M. Mowen. 1999. *Akuntansi Manajemen*. Jilid I. Edisi Keempat. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Imam Ghozali. 2001. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, BP UNDIP Semarang.
- Ismanto. 2001. "Persepsi akuntan publik, akuntan pendidik dan mahasiswa akuntansi terhadap kode etik akuntan Indonesia", Thesis S-2, Program Pasca Sarjana, Universitas Diponegoro Semarang (tidak dipublikasikan).
- Jan Hoesada. 1997. "Etika Bisnis dan Profesi di Era Globalisasi". *Media Akuntansi*. No. 21. pp.5-7.
- Ketchand, Alice A. and Jerry R. Strarser. 1998. "The Existence of Multiple Measures of Organizational Commitment and Experience – Related Difference in a Public Accounting Setting". *Behavioral Research in Accounting*. Vo. 10 pp : 109-137.
- Khomsiyah dan Nur Indriantoro. 1997. "Pengaruh orientasi etika terhadap komitmen dan sensitivitas etika auditor Pemerintah di DKI Jakarta". Simposium Nasional Akuntansi (SNA) I.
- Lampe, S.C. and D.W. Finn. 1992. "A Model of Auditors Ethical Decision Proces Auditing". *Journal of Practice and Theory*. pp.13-39.
- Mas'ud Machfoeds,. 1997. "Strategi Pendidikan Akuntansi dalam Era Globalisasi". *Journal Perspektif*. FE UNS. Edisi Juli-September : 64-75.
- Mautz, R.K. and Hussen A. Sharaf. 1993. "The Philoshopy of Auditing". American Accounting Association.
- Munawir. 1997. "Auditing Modern". Buku I, BPFE Yogyakarta.
- Nur Indriantoro dan Bambang Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi Pertama. BPFE. Yogyakarta.

- Nur Indriantoro. 1993. "The Effect of Participative Budgeting on Job Satisfaction With Locus of Control and Cultural Dimensions as Moderating Variabels, Disertation (tidak dipublikasikan).
- Nurcholish Madjid. 1992. "Ajaran Nilai Etis dalam Kitab Suci dan relevansinya bagi kehidupan Modern". *Dalam Islam Doktrin dan Peradaban : Sebuah Telaah Tentang Masalah Keimanan, Kemanusiaan, dan Kemodernan*. Yayasan Wakaf Paramadina, Jakarta. Desember.
- Philip Wheelwright. 1982. "Critical Introduction to ethics". Jack C. Robertson and Frederick G. Davis. *Auditing Third Edition 1982* (Texas : Bussines Publication, Inc) hal. 69.
- Ponny Harsanti. 2001. "*Studi empiris tentang faktor-faktor yang mempengaruhi sensitivitas etika akuntan publik di Indonesia*", Thesis S-2, Program Pasca Sarjana, Universitas Diponegoro Semarang (tidak dipublikasikan).
- Poznanski, Peter J. and Dennis M. Bline. 1997. " Using Sturctural Equation Modeling to Investigate the causal Ordering of Job satisfaction and Organizational Commitment Among staff Accountants". *Behavior Research in Accounting*. Vol. 9 pp : 154-171.
- Rahmi Desriani, 1993. "*Persepsi akuntan publik terhadap kode etik akuntan Indonesia*". Thesis S-2, Program Pasca Sarjana, Universitas Gajah Mada Yogyakarta (tidak dipublikasikan).
- Reed, Sarah A., Stanley H. Kratchman and Robert H. Strawser. 1994. "Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnoever Intensions of United States Accountants : The Impact of Locus of Control and Gender". *Accounting, Auditing & Accountability Journal*. Vol. 7 No. 1 PP : 31-58.
- Robbins, Stephen. 1996. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid I, Prenhallindo, Jakarta*.
- Shaub, Michael K., Don W. Finn and Paul Munter. 1993. "The Effect of Auditors' Ethical Orientation on Commitment and Ethical Sensitivity". *Behavioral Research in Accounting*. Vol. 5. pp : 145-169.
- Sihwahjoeni. 1997. "*Persepsi akuntan terhadap kode etik akuntan*", Thesis S-2, Program Pasca Sarjana, Universitas Gajah Mada Yogyakarta (tidak dipublikasikan).
- Sukamto, 1991. " Pengajaran Etika Profesional ", Makalah yang disampaikan pada Seminar Pengajaran Pemeriksaan Akuntansi, PAU UGM, Maret 1991.

- SWA. 1991. Membesar dengan Menutup Borok Keuangan. *Majalah SWA*. No.7/VII-Oktober.
- Trevino, Linda Klebe. 1986. "Ethical Decision Making in Organization : A person Situation Interactionist Model". *Academy of Management Review*. July. pp.601-617.
- Vincent Gaspers, 1992. "Teknik Analisis dalam Penelitian Percobaan" Penerbit Tarsito, Bandung
- Volker, J.M. 1984. " Counseling Experience Moral Judgment, Awareness of Consequences and Moral Sensitivity in Counseling Practice". Departement of Psychology, University of Minnesota.
- Ward, Suzanne, Pinac, D.R and A.B. Deck. 1993. "CPA Ethical Perceptions Skill and Attitudes on Ethics Educatinal". *Journal of Bussiness Ethics*. Vol.12. pp. 601-610.
- Westra, L.S. 1986. "Whose Loyal Agent Toward an Ethics of Accounting". *Journal of Bussiness Ethics*. Vol.5. pp.119-128.
- Yousef, Darwish A. 2000. "Organizational Commitment as a Mediator of the Relationship between Islamic Work Ethics and Attitudes toward Organizational Change". *Human Relations*. Vol. 53 (4) : 513-537.