

174. 4
AJI
P 4

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KOMITMEN PROFESI
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***
(Studi Empiris Terhadap *Internal Auditor* Bank di Jawa Tengah)

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



Diajukan Oleh :

NAMA : H. GUNAWAN AJI
NIM : C4C001147

Kepada
Program Studi Magister Sains Akuntansi
Program Pasca Sarjana
Universitas Diponegoro
2003

UPT-PUSTAK-UNDIP

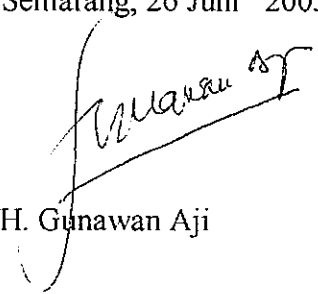


PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa tesis yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi atau karya yang pernah di tulis / diterbitkan orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggungjawabannya sepenuhnya berada dipundak saya

Semarang, 26 Juni 2003

UPT-PUSTAK-UNDIP	
No. Daft:	2103/T/MAX/01
Tgl.	06/01/03


H. Gunawan Aji

Tesis Berjudul
PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI DENGAN KOMITMEN PROFESI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING
(Studi Empiris Terhadap *Internal Auditor* Bank di Jawa Tengah)

Yang dipersiapkan oleh

H. GUNAWAN AJI

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 26 Juni 2003 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima


Susunan Tim Penguji

Dosen Pembimbing I



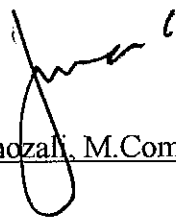
Dr H. Arifin Sabeni, M.Com,Hons,Akt

Dosen Pembimbing II

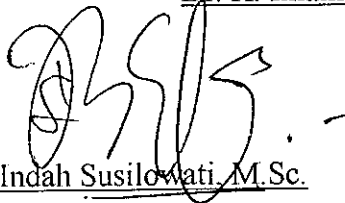


Drs. Fuad Mas'ud, MIR

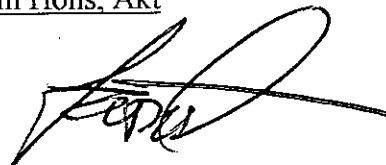
Anggota Tim Penguji



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



Dr. Hj. Indah Susilowati, M.Sc.



Drs. H. Tarmizi Achmad, MBA.

Semarang, 26 Juni 2003
Universitas Diponegoro
Program Pascasarjana
Program Studi Magister Sains Akuntansi
Ketua Program



Mohammad Nasir, M.Si., Akt

Motto : *Kebanggaan terbesar dalam hidup adalah bila kita berhasil melakukan apa yang menurut orang lain tidak dapat kita lakukan.*

Manusia terbaik adalah manusia beriman dan berilmu, jika diperlukan dia berguna, jika tidak diperlukan dia dapat mengurus dirinya sendiri.

Sebaik-baik manusia adalah yang bisa bermanfaat bagi manusia yang lainnya.

Kupersembahkan :

" Untuk Istriku tercinta Liana, anakku Roziq dan Ardiansyah atas kasih sayang, dukungan, perhatian, dan pengertiannya "

" Untuk Ayahanda tercinta H. Slamet Hartoyo (Alm) dan Ibunda tercinta Hj. Tuniroh "

ABSTRACT

Many researchs about Islamic work ethics have been carried out. Nevertheless, the researchs examining wether the dimension of accountability, fairness and truth in Islamic work ethics has effects on the organizational and professional commitment are still rarely conducted. This research aims at reexamining the effect of variable of accountability, fairness and truth in Islamic work ethics on the organizational and professional commitment, in which variable of professional commitment functions as intervening variable. This research uses approach model Shaub et al, (1993); Khomsiyah and Indriantoro; Yousef, (2000); Harsanti, (2001) and Nasron, (2002).

The primary data of this research are collected through collecting opinion or perception of internal auditors, who fills in and submit quetionnaire to the researcher. Among the 150 copies of questionnaire distributed to the bank internal auditors in Central Java, there are 90 filled in ones (63,33 %) sent back. Then, the collected data of these 90 copies of questionnaire are analyzed by using regression technique with thelp of SPSS 10.00 program and path analysis.

The result of this research shows that the more understand the bank internal auditor the prevailed custom or rule of work, either in the profession ethics or Islamic work ethics such as accoutability, fairness and truth, the better he does his duty and function as internal auditor. And furthermore, it has effect on his commitment of profession as a bank internal auditor and commitment of organization.

Key words:

Islamic work ethics, accountability, fairness, truth, organizational commitment, professional commitment, internal auditor, path analysis.

ABSTRAKSI

Penelitian tentang etika kerja Islam telah banyak dilaksanakan, tetapi penelitian yang menguji apakah dimensi pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam etika kerja Islam berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan komitmen profesi masih jarang dilakukan. Penelitian ini bermaksud menguji kembali pengaruh variabel dimensi pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi dengan variabel komitmen profesi sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan pendekatan model Shaub et al, (1993); Khomsiyah dan Indriantoro, (1997); Yousef, (2000); Harsanti, (2001); dan Nasron, (2002)

Data primer dari penelitian ini diperoleh dari pendapat atau persepsi internal auditor bank di Jawa Tengah yang mengisi dan mengembalikan daftar kuesioner kepada peneliti. Kuesioner yang didistribusikan ke internal auditor bank di Jawa Tengah sebanyak 150 dan yang kembali sebanyak 95 (63,33 %), kemudian dianalisis dengan tehnik regresi dibantu program SPSS 10.00 serta menggunakan analisis jalur (*path analysis*)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa internal auditor bank yang semakin memahami norma atau aturan kerja yang berlaku baik dalam etika profesi maupun dimensi pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam etika kerja Islam akan benar-benar melakukan tugas dan fungsinya sebagai internal auditor, dan selanjutnya mempengaruhi komitmennya terhadap profesinya sebagai seorang internal auditor bank dan berkomitmen terhadap organisasinya.

Kata kunci :

Etika kerja Islam, pertanggungjawaban, keadilan, kebenaran, komitmen profesi, komitmen organisasi, internal auditor, *path analysis*

KATA PENGANTAR

Assallamu'alaikum warahmatullaahi wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil'alamiin, berkat *rahman* dan *rahim-Mu* ya Allah tesis ini dapat diselesaikan. Penyusunan tesis ini dimaksudkan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi Pasca Sarjana pada Program Studi Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang. Berharap untuk mencoba mengaplikasikan teori dan hasil-hasil penelitian sebelumnya guna mencari kebenaran empirik melalui fenomena-fenomena yang ada, namun dengan kapasitas yang ada menjadikan tesis ini tidak seperti yang diharapkan jauh dari sempurna yang memungkinkan dijumpai banyak kesalahan-kesalahan. Semoga tulisan ini dapat bermanfaat, paling tidak bagi penulis untuk terus berjuang dan memotivasi diri menambah ilmu, khususnya dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab dalam kehidupan ini.

Banyak pihak yang telah membantu selesainya tesis ini, untuk itu saya mengucapkan terima kasih yang tulus kepada,

1. Pengelola dan Staf Pengajar Program Studi Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang atas kesempatan studi yang telah diberikan
2. Bapak DR. H. Arifin Sabeni, M.Com (Hons), Akt dan Bapak Drs. Fuad Mas'ud, MIR atas arahan dan bimbingannya.
3. Pimpinan dan Manajer serta internal auditor bank yang ada di Jawa Tengah atas partisipasinya dalam penelitian ini
4. Spesial yang tercinta istriku Liana Fuadah, S.Sos.I atas segala pengorbanan, kesabaran, dan tenggang rasa serta do'a yang senantiasa mengiringi demi

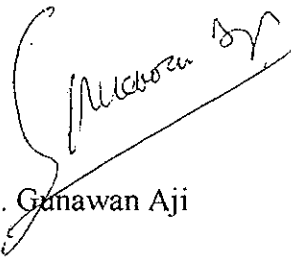
mendukung keberhasilan studi ini. Khusus curahan hati putra kecilku, Noor Roziq yang telah menunggui ayahanda sampai larut malam dalam mengerjakan tugas-tugas kuliah dan penyusunan tesis ini dan si kecil Noor Ardiansyah yang baru lahir

5. Ayahanda (Alm) H. Slamet Hartoyo meskipun beliau tidak sempat menyaksikan ananda menyelesaikan pendidikan ini dan Ibunda Hj. Tuniroh yang telah memberikan dukungan moril dan materi serta doa
6. Bapak / Ibu Mertua Drs Nawawi Kholil, SH dan Siti Mahmudah atas do'anya selalu.
7. Adik-adikku, Yadi, Dewi, Han, Wiwit, Mega, Vivin, Emil dan Indana atas dukungan semangatnya
8. Teman-teman seperjuangan Angkatan V-pagi yang saling memacu dan memotivasi sehingga tetap bersemangat dalam menyelesaikan segala tugas-tugas selama menempuh studi.
9. Kepada semua pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu atas segala dukungannya.

Tesis ini jauh dari sempurna karena keterbatasan yang ada. Saran dan kritik yang bersifat membangun sangat kami harapkan. Semoga sumbangan pemikiran yang tertuang dalam tesis ini dapat bermanfaat bagi pembaca

Wasalamu'allaikum warahmatullahi wabarakatuh

Semarang, Juni 2003


H. Gunawan Aji

3.3. Metode Pengumpulan Data	25
3.4. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	26
3.4.1. Etika Kerja Islam	26
3.4.2. Komitmen Profesi	27
3.4.3. Komitmen Organisasi	27
3.5. Teknik Analisis	28
3.5.1. Statistik Deskriptif	28
3.5.2. Uji Kualitas Data	28
3.5.3. Uji Asumsi Klasik	29
3.5.4. Analisis Statistik	29
IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran umum Responden	32
4.2. Deskripsi Statistik	35
4.3. Uji Kualitas Data.....	37
4.3.1. Uji Reliabilitas.....	38
4.3.2. Uji Validitas.....	38
4.4 Uji Asumsi Klasik	42
4.4.1. Uji Multikolinearitas	43
4.4.2. Uji Autokorelasi.....	44
4.4.3. Uji Heteroskedastitas.....	45
4.5. Uji Hipotesis.....	47
4.6. Hasil Uji Hipotesis.....	48
4.6.1. Pengujian Hipotesis 1	49
4.6.2. Pengujian Hipotesis 2	50
4.6.3. Pengujian Hipotesis 3	50
4.6.4. Pengujian Hipotesis 4	50
4.6.5. Pengujian Hipotesis 5	51
4.6.6. Pengujian Hipotesis 6	51
4.6.7. Pengujian Hipotesis 7	51
4.6.8. Pengujian Hipotesis 8	52
4.6.9. Pengujian Hipotesis 9	52

4.7. Pengujian Pengaruh Langsung dan Tak Langsung	52
4.8. Pembahasan	56
4.8.1. Pengaruh Dimensi Pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam Etika Kerja Islam terhadap komitmen Profesi.....	56
4.8.2. Pengaruh Dimensi Pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam Etika Kerja Islam terhadap komitmen Organisasi	57
4.8.3. Pengaruh Dimensi Pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam Etika Kerja Islam terhadap komitmen Organisasi melalui komitmen Profesi	58
 V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN KETERBATASAN	
5.1. Kesimpulan	59
5.2. Impilkasi	60
5.2.1. Implikasi Teoritis.....	60
5.2.2. Implikasi Praktek.....	61
5.3. Keterbatasan.....	62
 DAFTAR PUSTAKA	 64
LAMPIRAN	66

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1. Rekapitulasi Hasil Hasil Penelitian Terdahulu	19
4.1. Rincian Penerimaan Dan Pengembalian Kuesioner	33
4.2. Profil Responden	34
4.3. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	36
4.4. Validitas Instrumen Dimensi Pertanggungjawaban	39
4.5. Validitas Instrumen Dimensi Keadilan	40
4.6. Validitas Instrumen Dimensi Kebenaran	40
4.7 Validitas Instrumen Komitmen Profesi	41
4.8. Validitas Instrumen Komitmen Organisasi	42
4.9. Uji Heteroskedastisitas – Glejser	46
4.11. Pengujian Koefisien <i>PATH</i>	48
4.12. Hasil Pengujian Hipotesis	49
4.13. Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung Etika Kerja Islam Dimensi Pertanggungjawaban Dan Komitmen Profesi Terhadap Komitmen Organisasi	53
4.14. Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung Etika Kerja Islam Dimensi Keadilan Dan Komitmen Profesi Terhadap Komitmen Organisasi	54
4.15. Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung Etika Kerja Islam Dimensi Kebenaran Komitmen Profesi Terhadap Komitmen Organisasi	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Kerangka Pemikiran Teoritis Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Profesi dan Komitmen Organisasi	22
3.1. Struktur diagram <i>path analysis</i>	30
4.1. Hasil Uji Durbin Watson	45

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN

- A. KUESIONER PENELITIAN
- B. PILOT STUDY
- C. UJI KUALITAS DATA
- D. UJI ASUMSI KLASIK
- E. UJI HIPOTESIS
- F. STATISTIK DESKRIPTIF

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 masalah

Etika adalah sebuah cabang filsafat mengenai nilai dan norma moral yang menentukan perilaku manusia dalam hidupnya. Sebagai cabang filsafat, etika sangat menekankan pendekatan yang kritis dalam melihat dan menggumuli nilai dan norma moral tersebut serta permasalahan-permasalahan yang timbul dalam kaitan dengan nilai dan norma moral itu. Etika adalah refleksi kritis dan rasional mengenai nilai dan norma moral yang menentukan dan terwujud dalam sikap dan pola perilaku hidup manusia, baik secara pribadi maupun sebagai kelompok. (Burhanudin, 1997).

Menurut Rahmi (1993), etika diterjemahkan menjadi kesusilaan karena *sila* berarti dasar, kaidah dan aturan, *su* berarti baik, benar dan bagus. Jadi yang dimaksud etika atau yang dapat disebut sebagai kaidah etik masyarakat adalah pedoman, patokan atau ukuran berperilaku yang tercipta melalui konsesus atau keagamaan atau kebiasaan yang didasarkan pada nilai baik dan buruk. Apabila terjadi pelanggaran maka sanksinya bersifat moral psikologik yaitu dikucilkan atau disingkirkan dari pergaulan masyarakat.

Selain kaidah etika, dimasyarakat juga terdapat apa yang disebut kaidah etika profesional yang khususnya berlaku dalam kelompok profesi tertentu. Etika profesional dikeluarkan oleh organisasi profesi dalam bentuk kode etik untuk mengatur tingkah laku anggotanya dalam menjalankan praktek profesinya kepada masyarakat. Di dalam kode etik terdapat sanksi apabila dilanggar oleh para anggotanya, maka disingkirkan oleh dari pergaulan kelompok profesi bersangkutan. Dalam tulisannya mengenai etika profesional, Howard J Brown (1971) dalam Nasron (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 bertanggungjawab. Tanggung jawab adalah harga kelangsungan hidup suatu kelompok”

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

Dalam pasal 1 ayat (2) kode etik akuntan Indonesia mengamanatkan setiap anggota harus mempertahankan integritas dan obyektifitas dalam melaksanakan tugasnya tentang kualitas atau mutu jasa yang diberikan. Khomsiyah dan Indriantoro (1997) mengungkapkan bahwa dengan mempertahankan integritas, seorang akuntan akan bertindak jujur, tegas dan tanpa *pretensi*. Sedangkan dengan mempertahankan

obyektivitasnya, ia akan bertindak adil tanpa dipengaruhi tekanan atau permintaan pihak tertentu atau kepentingan pribadi (Sihwayoeni, 1997).

Menurut Westra (1986) dalam Arifudin et al (2002), bahwa dalam menjalankan tugasnya sering terjadi *internal auditor* menghadapi situasi yang dilematis, yaitu di samping harus patuh pada pimpinan tempat bekerja juga harus menghadapi tuntutan masyarakat untuk memberikan laporan yang jujur (*fairness*) sehingga sering terjadi pelanggaran-pelanggaran etika. *Internal auditor* secara terus menerus berhadapan dengan dilema etika yang melibatkan pilihan yang antara nilai-nilai yang bertentangan. Dilema etika dalam *auditing*, misalnya dapat terjadi pimpinan bisa menekan *internal auditor* untuk mengambil tindakan yang bertentangan dengan standar pemeriksaan dan etika profesi.

Pelanggaran etika auditor telah menjadi *issue* yang menarik. Di Amerika Serikat *issue* ini antara lain dipicu oleh terjadinya kehancuran (*crash*) pasar modal 1987 (Chua dkk, 1994) dalam Nasron (2002). 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, *wan prestasi* pembayaran *fee* (Hoesada, 1997) dalam Nasron (2002). Para profesional 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 etika yang disebutkan di atas seakan menjadi titik tolak bagi masyarakat untuk menuntut mereka bekerja secara lebih profesional

dengan mengedepankan integritas diri dan profesinya sehingga hasil laporannya benar-benar adil dan transparan.

Namun dengan terjadinya kasus-kasus seperti Bank Duta (1990), kasus BAPINDO (1994), *mark up* laporan keuangan oleh auditor, serta terungkapnya kolusi antara KAP dengan kliennya agar lolos *go public*, kasus laporan keuangan ganda Bank Lippo (2003), masyarakat dalam hal ini mulai menyangsikan komitmen *internal auditor* terhadap kode etik profesinya dan juga komitmennya terhadap organisasinya.

Dalam menghadapi tekanan-tekanan pada pelaksanaan tugasnya. Seorang *internal auditor* juga harus berpedoman pada etika yang telah ditetapkan oleh agamanya. Salah satu etika yang berdasarkan keagamaan adalah etika kerja Islam. Etika kerja Islam yang bersumber dari *Syari'ah* mendedikasikan kerja sebagai kebajikan. Etika kerja Islam menekankan kreatifitas kerja sebagai sumber kebahagiaan dan kesempurnaan dalam hidup. Kerja keras merupakan kebajikan, dan mereka yang bekerja keras lebih mungkin maju dalam kehidupan sebaliknya tidak bekerja keras merupakan sumber kegagalan dalam kehidupan (Ali, 1998) dalam Yousef (2000). Nilai kerja dalam etika kerja Islam, diungkapkan Ali (1998) lebih bersumber dari niat (*accompanying intentions*) dari pada hasil kerja (*result of work*). Dia menegaskan bahwa keadilan dan kebaikan di tempat kerja merupakan keharusan guna kesejahteraan masyarakat dan tidak seorangpun tertunda upah mereka. Di samping kerja keras serta konsisten sesuai dengan tanggung jawabnya. Singkatnya etika kerja Islam menyatakan bahwa hidup tanpa kerja adalah tidak berarti dan melaksanakan aktifitas ekonomi adalah sebuah kewajiban. Nasr (1984) menegaskan bahwa etika kerja Islam patut mendapat penyelidikan yang serius karena merupakan

hal yang ideal di mana seorang muslim mencoba untuk mewujudkan (dalam Yousef, 2000).

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

Beberapa penelitian di barat mengenai etika kerja memfokuskan pada etika kerja Protestan. Kidron (1978) mengungkapkan bahwa etika kerja Protestan tersebut dikembangkan oleh Weber (1958) yang mengajukan hubungan kausal antara etika protestan dan pengembangan kapitalisme di masyarakat barat. Teori Weber tersebut menghubungkan kesuksesan dalam bisnis dengan kepercayaan agama (Robin, 1996).

Mengacu pada beberapa penelitian di Barat mengenai etika yang memfokuskan etika kerja Protestan, Yousef (2000) mengungkapkan bahwa mereka yang mendukung kuat etika kerja Islam adalah lebih berkomitmen pada organisasinya daripada mereka yang lemah dukungannya terhadap etika kerja Islam dan mereka yang kurang berkomitmen pada organisasinya

Dalam hal ini terdapat perbedaan antara etika kerja Protestan dengan etika kerja Islam. Menurut Kidron (1978) dalam Yousef (2000), pada etika kerja Protestan lebih menekankan peran aktif individu secara dinamis dan otonom dalam meraih keutamaan moral. Keutamaan moral di sini secara universal manusia sepakat sebagai suatu kebaikan hidup dunia. Sedangkan etika kerja Islam lebih berorientasi pada penyelamatan individu di dunia dan akherat berdasarkan doktrin agama. Maksudnya, bahwa kerja mempunyai etika yang harus selalu diikutsertakan didalamnya, oleh

karena kerja merupakan bukti adanya iman dan parameter bagi pahala dan siksa. (Al Khayyath, 2000).

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

Penelitian ini dilakukan terhadap *internal auditor* yang bekerja di bank-bank umum di Jawa Tengah. Dengan asumsi bahwa : *pertama*, *internal auditor* yang bekerja di perbankan intensitas aktifitasnya lebih tinggi dibandingkan dengan tempat (organisasi) lainnya. *Kedua*, semakin tinggi intensitas aktifitas *internal auditor* dalam melakukan pekerjaannya maka semakin tinggi terjadi peluang-peluang pelanggaran dimensi pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam etika kerja Islam.

Alasan dilakukannya penelitian ini adalah karena *pertama*, bukti empiris pengaruh dimensi pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam etika kerja Islam terhadap komitmen (profesi dan organisasi) di Indonesia yang mayoritas penduduknya beragama Islam masih sangat terbatas. *Kedua*, menindaklanjuti rekomendasi Nasron (2002) dan Yousef (2000) untuk melakukan penelitian dengan menggunakan sampel yang berbeda dan pada kondisi dengan kultur yang berbeda guna memperkuat atau menyangkal temuan dari penelitiannya. *Ketiga*, penelitian tentang etika kerja Islam yang berdasarkan Al Qur'an Surat Al Baqarah ayat 282 di

Indonesia belum pernah dilakukan sebelumnya, sehingga akan memperkaya literatur akuntansi keperilakuan

1.2 . Perumusan Masalah

Mencermati permasalahan yang ada di atas, perlu kiranya menguji pengaruh dimensi pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam etika kerja Islam yang selanjutnya mempengaruhi perilaku *internal auditor* baik komitmennya terhadap profesi maupun komitmennya terhadap organisasi. Masalah yang diteliti selanjutnya dapat dirumuskan dalam pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh dimensi pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam etika kerja Islam terhadap komitmen profesi
2. Bagaimana pengaruh dimensi pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi
3. Bagaimana pengaruh dimensi pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi melalui komitmen profesi.

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menemukan bukti secara empiris dengan menguji pengaruh dimensi pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam etika kerja Islam terhadap komitmen profesi

2. Untuk menemukan bukti secara empiris dengan menguji pengaruh dimensi pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi
3. Untuk menemukan bukti secara empiris dengan menguji pengaruh dimensi pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi melalui komitmen profesi

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi *internal auditor*, dapat membantu untuk mengenali dan peka terhadap masalah-masalah yang berkaitan dengan etika kerja khususnya dimensi pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam etika kerja Islam, bahwa disamping diatur oleh etika profesi juga ada etika kerja yang berasal dari Allah SWT (bagi yang beragama Islam) yaitu dalam surat Al Baqarah ayat 282
2. Bagi akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori terutama yang berkaitan dengan akuntansi berperilaku
3. Memberikan kontribusi praktis bagi perbankan guna kesuksesan perencanaan dan implementasi komitmen (profesi dan organisasi) melalui penciptaan suatu etika kerja yang baik terutama etika kerja Islam.

BAB II

TELAAH TEORITIS DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini membahas berbagai literatur dan hasil penelitian yang menguji pengaruh dimensi etika kerja Islam terhadap komitmen profesi, komitmen organisasi dan keterlibatan kerja. Kajian literatur dan dan hasil penelitian tersebut selanjutnya menjadi landasan teoritis untuk mengembangkan model pada kerangka pemikiran teoritis dan perumusan hipotesis

2. TELAAH TEORITIS DAN HIPOTESIS

2.1. Telaah Teoritis

2.1.1. Etika Kerja dan Etika Islam

Karl Bath mengungkapkan dalam Madjid (1992), Etika (*ethos*) adalah sebanding dengan moral (*mos*), di mana keduanya merupakan filsafat tentang adat kebiasaan (*sitten*). Sehingga secara umum etika kerja atau moral adalah filsafat, ilmu atau disiplin tentang tingkah laku manusia atau tindakan manusia. Dengan demikian persepsi umum secara sederhana atas pengertian etika hanya dianggap sebagai pernyataan benar atau salah serta baik atau buruk. Ward *et.al.* (1993) dalam lingkup Ludigdo dan Machfoeds (1999) mengungkapkan bahwa etika sebenarnya meliputi suatu proses penentuan yang kompleks tentang apa yang harus dilakukan seseorang dalam lingkup tertentu. Proses itu sendiri meliputi penyeimbangan dari berbagai pertimbangan sisi dalam (*inner*) dan sisi luar (*outer*) yang didasari oleh sifat dari kondisi untuk baik pengalaman maupun pembelajaran masing-masing individu.

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) dalam astri (2003)

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 Principle Reasoning*. Kesepuluh nilai itu menghasilkan prinsip-prinsip yang menjelaskan benar dan salah dalam kerangka umum, ke sepuluh nilai tersebut adalah (1) Kejujuran (*honesty*), (2) Integritas (*integrity*), (3) Memegang janji (*Promise Keeping*), (4) Kesetiaan (*fidelity*), (5) keadilan (*fairness*), (6) Kepedulian terhadap sesamanya (*caring for others*), (7) penghargaan terhadap 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).

Karakter khusus etika Islam sebagian besar bergantung kepada konsepnya mengenai manusia dalam hubungannya dengan Tuhan, dengan dirinya sendiri, alam dan masyarakat. Burhanudin (1996), mengungkapkan bahwa Etika Islam bersumber pada firman Allah SWT yang autentik, yaitu Al Qur’an, Hadits yang merupakan contoh-contoh dari kehidupan Nabi Muhammad SAW, Ijma dan Qiyas. Bahwa

hukum dan ketetapan etika itu dapat dijadikan pegangan dan pedoman hidup, itu hanya dapat diperoleh pada dasar-dasar moral yang ditetapkan oleh Allah SWT.

2.1.2. Etika Kerja Islam

Menurut Triyuwono (2000), bahwa tujuan organisasi menurut Islam adalah menyebarkan rahmat pada semua makhluk. Tujuan itu secara normatif berasal dari keyakinan Islam dan misi hidup sejati manusia. Tujuan itu, pada hakekatnya bersifat transedental karena tujuan itu tidak hanya terbatas pada kehidupan dunia individu, tetapi pada kehidupan sesudah dunia ini (*akhirat*). Walaupun tujuan itu agaknya terlalu abstrak, tujuan itu dapat diterjemahkan dalam tujuan-tujuan yang lebih praktis, sejauh terjemahan itu masih terinspirasi dari dan meliputi nilai-nilai tujuan utama. Dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan peraturan etik untuk memastikan bahwa upaya yang merealisasikan baik tujuan utama maupun tujuan operatif adalah di jalan yang benar.

Diungkapkan juga oleh Triyuwono (2000), bahwa etika itu terekspresikan dalam bentuk *syari'ah*, yang terdiri dari *Al Qur'an*, *Hadist*, *Ijma* dan *Qiyas*. Etika merupakan sistem hukum dan moralitas yang komprehensif dan meliputi seluruh wilayah kehidupan manusia. Didasarkan pada sifat keadilan, etika *syari'ah* bagi umat Islam berfungsi sebagai sumber serangkaian kriteria-kriteria untuk membedakan mana yang benar (*haq*) dan mana yang buruk (*batil*). Dengan menggunakan *syari'ah*, bukan hanya membawa individu lebih dekat dengan Allah SWT tetapi juga memfasilitasi terbentuknya masyarakat secara adil yang di dalamnya mencakup individu di mana mampu merealisasikan potensinya dan kesejahteraan yang diperintahkan bagi semua umat.

Syari'ah pada hakekatnya mempunyai dimensi batin (*Inner dimension*) dan dimensi luar (*outer dimension*) (Triyuwono, 2000). Dimensi luar tersebut bukan hanya meliputi prinsip moral Islam secara universal, tetapi juga berisi tentang misalnya; bagaimana individu harus bersikap dalam hidupnya, bagaimana seharusnya beribadah. Dengan demikian konsep etika kerja Islam bersumber dari *syari'ah*.

Afzallurahman (1995) dalam Arifudin et al (2002) mengungkapkan bahwa banyak ayat dalam Al Qur'an yang menekankan pentingnya kerja. Bahwasanya seorang manusia tidak memperoleh selain apa yang di usahakannya, dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya) (QS. An-Najm: 39-40). Dengan jelas dinyatakan dalam ayat ini bahwa satu-satunya cara untuk menghasilkan sesuatu dari alam adalah dengan bekerja keras. Kemajuan dan keberhasilan manusia di muka bumi ini tergantung pada usahanya. Ali (1988) dalam Yousef (2000) juga menyatakan kerja keras di pandang sebagai sebuah kebaikan, dan mereka yang bekerja dengan keras lebih mungkin untuk mendapatkan apa yang diinginkan dalam hidupnya. Sebaliknya tidak bekerja keras di pandang sebagai penyebab kegagalan hidup. Prinsip ini lebih lanjut dijelaskan dalam ayat-ayat berikut : *Bagi orang laki-laki ada bahagian daripada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan* (QS. An-Nisa : 32). Alam tidak mengenal pemisahan manusia, antara laki-laki dan perempuan, antara yang hitam dan yang putih, bahkan antara muslim dan non muslim, masing-masing dari mereka di beri balasan atas apa yang dikerjakannya. Barang siapa bekerja keras ia akan mendapatkan balasannya. Prinsip ini berlaku untuk semua orang dan semua bangsa. *Allah sekali-sekali tidak akan merubah nikmat yang telah dianugerahkan-Nya*

kepada sesuatu kaum, sehingga kaum itu merubah apa yang ada pada diri mereka sendiri (QS. Al-Anfal : 53). Pandangan etika kerja Islam mendedikasikan diri pada kerja sebagai suatu kebajikan (Ali, 1998) dalam Yousef (2000).

Di dalam penelitian ini dimensi etika kerja Islam menggunakan 3 kontstruk yang berpedoman pada surat Al Baqarah ayat 282 yang merupakan landasan kerja bagi auditor Islam yaitu (Muhamad, 2002)

1. Pertanggungjawaban

Pertanggungjawaban selalu berkaitan dengan konsep *amanah*. Persoalan *amanah* merupakan hasil transaksi dengan Allah SWT mulai dari alam kandungan. Manusia diciptakan oleh Allah SWT sebagai khalifah dimuka bumi yang dibebani *amanah* untuk menjalankan fungsi-fungsi kekhalfahannya. Inti kekhalfahan adalah menjalankan atau menunaikan *amanah*

2. Keadilan

Keadilan disini tidak saja merupakan nilai yang sangat penting dalam etika kehidupan sosial dan bisnis, tetapi juga merupakan nilai yang melekat pada fitrah manusia. Hal ini berarti bahwa manusia itu pada dasarnya memiliki kapasitas dan energi untuk berbuat adil dalam setiap aspek kehidupannya.

3. Kebenaran

Kebenaran dalam Al Qur'an tidak dapat dicampuradukan dengan kebatilan. Sebab Al Qur'an telah menggariskan bahwa ukuran, alat atau instrumen untuk menetapkan kebenaran tidaklah didasarkan pada nafsu tetapi untuk mencapai *maslahah*

2.1.3. Etika Kerja Islam dan Komitmen Profesi

Pada etika, hal yang perlu diperhatikan adalah konsep diri dari sistem nilai yang ada pada internal auditor sebagai pribadi yang tidak lepas dari sistem nilai di luar dirinya. Tiap-tiap pribadi memiliki konsep diri sendiri yang turut menentukan perilaku etikanya, 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 literatur akuntansi sebagai berikut :

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

Komitmen pada profesi dikembangkan selama mengikuti proses sosialisasi yang menyertai masuknya profesi, yang bisa terjadi selama mengikuti kuliah di perguruan tinggi dan selama permulaan karir. Selama periode itu afiliasi dengan nilai profesional dikembangkan dengan kuat (Aranya *et. al.*, 1994) dalam Nasron (2002). Hal yang sama juga dikemukakan oleh Larson (1997) dan Jeffrey *et.al.* (1996) dalam

Astri (2003) bahwa komitmen profesi berkembang selama proses sosialisasi ke dalam profesi yang dipilih bilamana penekanan-penekanan diberikan pada nilai-nilai profesi.

Ponemon (1992) dalam Harsanti (2001) menyatakan bahwa komitmen profesi bisa dihasilkan dari proses akulturasi dan asimilasi pada saat masuk dan memilih untuk tetap dalam profesi yang bersangkutan dan juga menyimpulkan bahwa perilaku etik auditor berhubungan dengan tingginya komitmen auditor pada profesi. Dalam hal menjalankan profesi akan ada pertanggungjawaban tidak hanya pada pimpinan tetapi juga bertanggungjawab pada Allah, karena manusia hanya sekedar hamba-Nya dengan tujuan untuk mewujudkan keadilan sosio ekonomi di dunia dan di akherat (Burhanudin, 1996)

Menurut Muhammad (2000), seorang muslim diharapkan berpartisipasi aktif (dalam profesinya) di dunia dengan satu tuntunan bahwa segala bentuk pertumbuhan dan perkembangan materiil harus ditujukan demi keadilan, kebenaran dan peningkatan ketakwaan spiritual baik bagi *ummah* maupun bagi dirinya sendiri sebagai wujud pertanggungjawabannya sebagai khalifah dimuka bumi ini. Dalam menjalankan profesinya seorang Muslim harus selalu menyadari pentingnya sikap konsisten baik dalam melaksanakan ibadah maupun dalam kehidupan sehari-harinya.

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

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

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

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

2.1.4. Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi

Menurut Mowday, Porter dan Steers (1982) dalam Fuad Mas'ud (2002), komitmen didefinisikan sebagai 1) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi, 2) kemauan untuk berusaha dengan semangat yang tinggi (kerja keras) demi organisasi, 3) kepercayaan, penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan atau derajat sejauhmana 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 di mana karyawan bersedia mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan perusahaan.

Penelitian terdahulu mengenai komitmen organisasi dan korelasinya (Hackett *et. al.*,1994; Knop, 1995; Meyer *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 & Strawser, 1998; Poznanski & Bline, 1997; Reed *et.al.*,1994; Shaub dan Finn,1993).

Sedangkan penelitian yang dikaitkan dengan etika dilaporkan Ludigdo dan Machfoedz (1999) bahwa tidak ada perbedaan persepsi terhadap etika bisnis yang signifikan antara akuntan pendidik, akuntan publik, dan akuntan pendidik sekaligus akuntan publik. Akuntan publik cenderung mempunyai persepsi yang paling baik dibandingkan yang lainnya. Orientasi etis auditor diketahui Shaub *et.al.*, (1993) mempengaruhi tidak hanya sensitivitas etisnya, tetapi juga komitmen yang lebih tinggi tidak menghasilkan auditor yang sensitif secara etis.

Diungkapkan Yousef (2000), bahwa Oliver (1990) menemukan etika kerja mempunyai hubungan signifikan dengan komitmen organisasi; Skas *et.al.*, (1996) menemukan bahwa keyakinan dalam etika kerja berhubungan langsung dengan komitmen organisasi, Putt *et.al.*, (1989) melaporkan bahwa etika kerja intrinsik lebih erat hubungannya dengan komitmen organisasi dibandingkan etika kerja pengukur global (*global measure*), atau ekstrinsik etika kerja; Morrow dan Mc Elroy (1986) menegaskan bahwa terdapat hubungan yang positif antara etika kerja dengan komitmen organisasi.

Dalam kehidupan berorganisasi dituntut adanya komitmen dari anggota-anggotanya. Islam mengatakan bahwa dalam setiap tindakan yang dilakukan oleh manusia akan diminta pertanggungjawaban baik di dunia maupun di akherat.

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

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

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

2.1.5. Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi melalui Komitmen Profesi

Menurut Fuad Mas'ud (2002), komitmen biasanya digunakan untuk menunjukkan ketaatan seseorang atau perasaan senang terhadap suatu obyek, orang lain, kelompok orang, cita-cita, kewajiban atau perkara atau tujuan. Lebih jauh dikatakan bahwa komitmen merupakan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan proses yang terus menerus dimana karyawan akan menunjukkan dan mengekspresikan "perhatian atau hal-hal yang dinilai penting" mereka terhadap organisasi

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

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

Hasil penelitian Harsanti (2001), menunjukkan bahwa idealisme (nilai-nilai etis), komitmen profesi dan komitmen organisasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap sensitivitas etika akuntan publik. Di antara keempat variabel tersebut komitmen profesi merupakan variabel yang paling dominan sebagai variabel intervening daripada komitmen organisasi yang mempengaruhi sensitivitas etika auditor. Di samping itu penelitian Nasron (2002), menunjukkan bahwa staff KAP yang semakin memahami norma atau aturan yang berlaku dalam hal ini kode etik

akuntan IAI akan benar-benar melaksanakan fungsinya sebagai seorang akuntan dan selanjutnya mempengaruhi komitmennya terhadap profesinya sebagai seorang akuntan dan komitmennya terhadap organisasi.

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

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

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

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

2.2. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini dipaparkan dalam tabel 2.1 sebagai berikut :

Tabel 2.1
Rekapitulasi hasil-hasil penelitian terdahulu

No	Peneliti	Variabel	Alat analisis	Temuan
1	Shaub, <i>et.al</i> , 1993	Orientasi etis, komitmen profesi, komitmen organisasi dan sensitivitas etika	<i>Multivariate analysis of variance</i> (MANOVA)	Orientasi etis auditor diketahui mempengaruhi tidak hanya sensitivitas etisnya, tetapi juga komitmen profesionalnya dan komitmen organisasionalnya

2	Khomsiyah dan Nur Indriantoro, 1997	Orientasi etis, komitmen profesi, komitmen organisasi dan sensitivitas etika	<i>Path Analysis</i>	Orientasi etis auditor diketahui mempengaruhi tidak hanya sensitivitas etisnya, tetapi juga komitmen profesionalnya dan komitmen organisasional
3	Aaron Cohen, 1999	Komitmen organisasi, komitmen berkelanjutan, komitmen karier, keterlibatan kerja dan etika kerja yang benar	Analisis faktor (LISREL VII) dan analisis hubungan	Hasil yang diperoleh dari analisis faktor (LISREL VII) dan analisis hubungan menunjukkan adanya perbedaan validty yang dapat diterima antara lima komitmen
4	Ludigdo dan Machfoeds, 1999	Persepsi akuntan dan mahasiswa tentang Etika Bisnis	<i>Path analysis</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada perbedaan signifikan antara persepsi akuntan dan persepsi mahasiswa terhadap etika bisnis, dimana akuntan mempunyai persepsi yang lebih baik dibandingkan dengan mahasiswa
5	Yousef, 2000	Etika kerja Islam, komitmen organisasi, sikap terhadap perubahan organisasi	<i>Path analysis</i>	Hasil dari analisis dari (<i>path analysis</i>) mengindikasikan bahwa etika kerja Islam mempengaruhi secara langsung dan positif berbagai dimensi sikap terhadap perubahan organisasi dan komitmen organisasi
6	Harsanti, 2001	Idealisme dan relativisme orientasi etika, komitmen profesi, komitmen organisasi serta sensitivitas etika	Structural Equation Modeling (SEM)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa idealisme, komitmen profesi dan komitmen organisasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap sensitivitas etika

		akuntan publik		akuntan publik. Sedangkan relativisme secara signifikan berpengaruh negatif terhadap sensitivitas etik akuntan publik
7	Nasron Alfianto, 2002	Pengaruh etika kerja akuntan terhadap komitmen profesi dan komitmen organisasi	<i>Path analysis</i>	Hasil penelitian ini 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 organisasi.
8	Arifudin, Sri Anik, Yuni Wahyudin (2002)	Analisis pengaruh komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terhadap hubungan antara etika kerja islam dengan sikap perubahan organisasi	<i>Path Analisis</i>	Hasil penelitian ini mendukung perkiraan bahwa etika kerja islam berhubungan langsung dengan komitmen organisasi dan etika kerja islam berhubungan langsung dengan sikap perubahan organisasi.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu, maka penelitian ini bermaksud :

- (1) Menguji kembali etika kerja, komitmen profesi, komitmen organisasi dengan menggunakan instrumen-instrumen yang didasarkan pada dimensi pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran sebagai pengukur variabel dimensi etika kerja Islam, (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 terakomodasi dalam variabel etika kerja Islam, (3) Penelitian ini juga merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Nasron (2002) yaitu dengan mengganti etika akuntan dengan etika kerja Islam yang didasarkan pada surat Al Baqarah ayat 282.

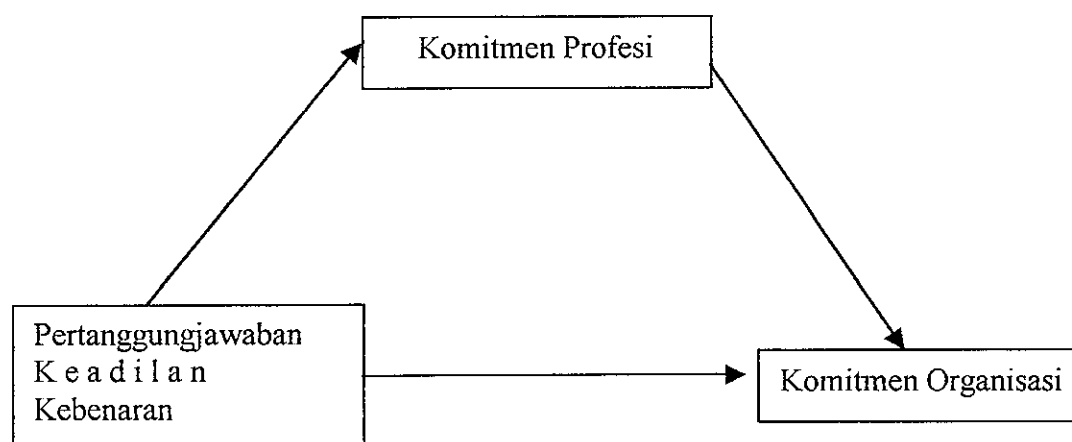
2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis

Dari telaah teoritis yang mengembangkan hipotesis di muka maka kerangka pemikiran teoritis yang menggambarkan hipotesa adalah di tunjukkan dalam gambar 2.1, sebagai berikut ;

Gambar 2.1.

Kerangka Pemikiran Teoritis

Hubungan Dimensi Pertanggungjawaban, Keadilan dan Kebenaran dalam Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi dan Komitmen Profesi



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

BAB III

METODE PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini meliputi jenis dan sumber data, populasi dan tehnik 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 penelitian berkaitan dengan sumber data dan penentuan metode pemilihan data. Jenis data dalam penelitian ini adalah data subyek, yaitu jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (*responden*) (Indriantoro dan Supomo, 1999).

Sedangkan sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). (Indriantoro dan Supomo, 1999).

3.2. Populasi dan Sampel

Penelitian terdahulu yang menguji komitmen organisasi dan keterkaitannya seperti Ketchand and Strawser (1998), Poznanski dan Bline (1989) menggunakan staf akuntan publik secara individual sebagai unit yang dianalisis. Sedangkan Reed *et al* (1994) menggunakan para lulusan akuntansi dari perguruan tinggi negeri di mana 88% dari para lulusan tersebut telah bekerja pada akuntan publik dan swasta.

Penelitian mengenai orientasi etis pada komitmen dan sensitivitas etis menggunakan akuntan publik sebagai unit analisis (Shaub *et al*, 1993). Ludigdo dan Machfoedz (1999) menentukan akuntan dan mahasiswa akuntansi Indonesia sebagai populasi penelitiannya tentang etika bisnis.

Mengacu pada penelitian terdahulu, populasi dari penelitian ini adalah *internal auditor* yang bekerja di Perbankan di wilayah Jawa Tengah. Alasan penentuan *internal Auditor* yang bekerja di Perbankan di Jawa Tengah adalah *pertama*, lembaga perbankan mempunyai intensitas aktifitas lebih tinggi dibandingkan dengan lembaga / organisasi lain. *Kedua*, semakin tinggi intensitas aktifitas *internal auditor* dalam melaksanakan tugasnya, maka semakin berhubungan dengan pelaksanaan etika kerja (khususnya etika kerja Islam) dan semakin tinggi pula peluang pelanggaran etika kerja Islam.

Alasan pemilihan lokasi penelitian di Jawa Tengah adalah (1) Jawa Tengah merupakan daerah yang mayoritas penduduknya beragama Islam, mempunyai toleransi yang tinggi terhadap budaya lain yang baik dan sejak dahulu merupakan pusat-pusat kerajaan Islam di Pulau Jawa (2) Pertumbuhan ekonomi dan perbankannya cukup tinggi yang ditandai dengan banyak dibukanya kantor-kantor bank.

Karena jumlah *internal auditor* yang bekerja di perbankan di Jawa Tengah tidak diketahui secara persis oleh peneliti, maka pola pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara pemilihan sampel bertujuan (*purposive sampling*), yaitu sebuah sampel *non probability* yang menyesuaikan dengan kriteria (pertimbangan) tertentu (Cooper dan Emory, 1999).

Sampel penelitian ini adalah *internal auditor* yang telah bekerja di perbankan dengan kriteria: responden telah bekerja di perbankan di wilayah Jawa Tengah selama satu tahun, responden beragama Islam.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer bersumber dari jawaban responden atas beberapa item pertanyaan tentang pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam etika kerja Islam, komitmen profesi, komitmen organisasi.

Data penelitian ini dikumpulkan dengan cara mengantarkan langsung ke alamat responden, demikian pula pengembaliannya dijemput sendiri ke alamat responden sesuai dengan janji yaitu perbankan yang ada di wilayah Jawa Tengah dan harus di isi langsung oleh para *internal auditor* bank. Responden diharapkan mengembalikan kembali kuesioner ini kepada peneliti dalam waktu telah ditentukan. 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. Menurut Hadi (1993) dalam Astri (2003), bahwa yang dipegang dalam metode ini adalah subyek penelitian merupakan orang yang paling tahu tentang dirinya dan pernyataan subyek yang diberikan adalah benar dan dapat dipercaya.

Penelitian ini difokuskan pada *internal auditor* bank di Jawa Tengah yang beragama Islam dan bekerja pada bank-bank umum

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 *Likert*, yaitu responden diminta untuk memberikan jawaban seberapa jauh responden setuju atau tidak setuju terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner. Pemberian skor adalah sebagai berikut :

- ✓ Jawaban *sangat setuju* mendapat skor 7
- ✓ Jawaban *setuju* mendapat skor 6
- ✓ Jawaban *agak setuju* mendapat skor 5
- ✓ Jawaban *tidak pasti apakah setuju atau tidak setuju* mendapat skor 4
- ✓ Jawaban *agak tidak setuju* mendapat skor 3
- ✓ Jawaban *tidak setuju* mendapat skor 2
- ✓ Jawaban *sangat tidak setuju* mendapat skor 1

3.4. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.4.1. Etika Kerja Islam

Etika kerja Islam tersebut dijabarkan menjadi 3 dimensi sesuai dengan pengertian dari surat Al Baqarah ayat 282 yang merupakan prinsip dasar akuntansi menurut Islam yaitu pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran (Muhammad, 2000). Pertanggungjawaban adalah kekuatan dinamis individu untuk mempertahankan kualitas kesetimbangan dalam masyarakat. Keadilan menggambarkan dimensi horisontal ajaran Islam yang berhubungan dengan keseluruhan harmoni pada alam semesta. Kebenaran adalah nilai kebenaran yang dianjurkan dan tidak bertentangan dengan ajaran Islam. Untuk mengukur variabel dimensi pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam etika kerja Islam ini diukur dengan menggunakan versi singkat instrumen Ali (1988) yang telah

dimodifikasi untuk keperluan penelitian ini. Instrumen versi singkat ini terdiri dari 6 item untuk etika kerja Islam dimensi pertanggungjawaban, 4 item untuk etika kerja Islam dimensi keadilan, dan 4 item untuk etika kerja Islam dimensi kebenaran. Instrumen ini menggunakan skala *Likert* 7 poin. Konsistensi internal (*cronbach alpha*) dalam penelitian ini adalah 0,76 yang di uji dengan menggunakan 117 manajer sebagai sampel di Uni Emirat Arab, dimana *cronbach alpha* mencapai 0,89 (Yousef, 2000)

3.4.2. Komitmen Profesi

Komitmen profesi dalam penelitian ini adalah intensitas dan keterlibatan individu dengan profesi tertentu. Komitmen profesi di ukur dengan menggunakan 6 item skala komitmen profesi yang digunakan Aranya (1984) yang telah dimodifikasi untuk keperluan penelitian ini. Instrumen ini menggunakan skala *Likert* 7 poin, Pengukuran komitmen profesi merepresentasikan individu pada etika profesi yang harus ditaati di samping etika keagamaan. Konsistensi internal (*cronbach alpa*) dalam penelitian ini adalah 0,82

3.4.3. Komitmen Organisasi

Yang di maksud dengan komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah keinginan yang kuat untuk tetap mempertahankan keinginan dirinya dalam organisasi dan bersedia untuk melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi (Newstroom, 1989) dalam Nasron (2002). Komitmen organisasi diukur dengan menggunakan 6 item skala komitmen profesi yang digunakan Aranya (1984) yang telah dimodifikasi untuk keperluan penelitian ini. Instrumen ini menggunakan

skala *Likert* 7 poin. Pengukuran komitmen organisasi merepresentasikan loyalitas di mana individu secara psikologis mengidentifikasi komitmennya pada organisasi tempat kerjanya. Konsistensi internal (*cronbach alpha*) dalam penelitian ini sebesar 0,96

3.5. Teknik Analisis

3.5.1. Statistik Deskriptif

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

3.5.2. Uji Kualitas Data

Menurut Hair *et.al.* (1996) kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat di evaluasi melalui uji reliabilitas dan validitas. Uji tersebut masing-masing untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen. Ada 2 prosedur yang dilakukan untuk mengukur reliabilitas dan validitas data, yaitu : (1) Uji konsistensi internal dengan koefisien *Cronbach Alpha*, (2) Uji validitas konstruk dengan cara mengkorelasikan antara skor masing-masing item dan skor totalnya. 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. Suatu konstruk atau instrumen dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* diatas 0,60 (Nunally, 1969; dalam Imam Ghozali, 2000)
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 dimensi pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam etika kerja Islam, Komitmen Profesi, dan Komitmen Organisasi.

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis terlebih dahulu data di uji pada kondisi *multicolinearity* dengan tujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (Imam Ghozali, 2001). Deteksi terhadap ada tidaknya multikolinearitas yaitu dengan menganalisis matriks korelasi variabel-variabel bebas, dapat juga dilihat dengan pada nilai *tolerance* serta nilai *variance inflation factor* (VIF). Autokorelasi dengan memperhatikan nilai *Durbin Watson* (*dw*). Salah satu asumsi penting dari model regresi linear klasik adalah bahwa *variance* dari residual yang muncul dalam fungsi regresi adalah homoskedastik yaitu terjadi kesamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Gujarati, 1995). Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan uji *Gletsjer*. Jika keempat asumsi klasik tersebut menjadi karakteristik data maka di *treatment* sehingga data yang digunakan dalam pengujian hipotesis berdistribusi normal dan bebas asumsi klasik (Gujarati, 1995;

Hair,1995). Karakteristik data seperti itu akan menghasilkan kesimpulan penelitian yang tepat dan obyektif

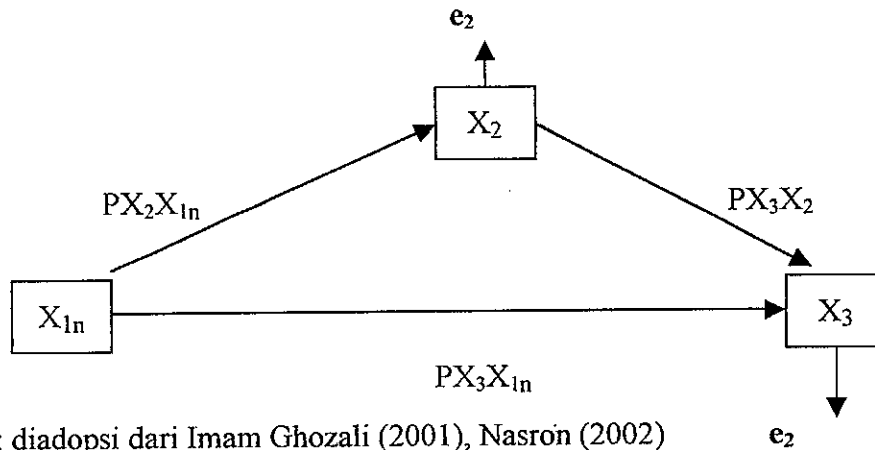
3.5.4. Analisis Statistik

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*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 antar variabel adalah *rekursif*, *Keempat*, 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. *Kedua*, 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. (Imam Ghozali, 2001)

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

Gambar 3.1
Struktur Diagram Path.



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

Persamaan regresinya sebagai berikut,

a. $X_2 = b_1 X_{1n} + e_1$ (1)

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

Keterangan :

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

Islam

X_2 : Komitmen Profesi

X_3 : Komitmen Organisasi

b_1, b_2 : intercept

e_1 : residual atas komitmen profesi

e_2 : residual atas komitmen organisasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembahasan bab ini adalah hasil dari studi lapangan untuk memperoleh data dengan menggunakan kuesioner untuk mengukur lima variabel pokok dalam penelitian ini, yaitu pertanggungjawaban, keadilan, kebenaran, komitmen profesi dan komitmen organisasi. Pembahasan akan dibagi menjadi dalam lima sub bab, yaitu deskripsi responden, statistik deskriptif mengenai variabel penelitian, uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis dan pembahasan.

4.1. Deskriptif Statistik

Setelah melakukan *pilot study* (Lampiran B) untuk menghasilkan item pertanyaan yang valid maka kuesioner yang berisi 25 item pertanyaan valid tersebut distribusikan sebanyak 150 kuesioner kepada 50 bank yang ada di Jawa Tengah mulai tanggal 20 Maret 2003 sampai dengan 15 April 2003 dengan batas pengembalian 18 April 2003, sebanyak 100 *internal auditor* bank mengembalikan jawabannya. Namun 5 buah jawaban diantaranya tidak dapat diikutsertakan karena pengisiannya tidak lengkap, sehingga kuesioner yang layak di analisis sebanyak 95 kuesioner

Ringkasan pengiriman dan pengembalian kuesioner dalam penelitian ini ditunjukkan dalam Tabel 4.1.

Tabel 4.1.
Rincian Penerimaan dan Pengembalian Kuesioner

Kuesioner yang di antar langsung	150
Kuesioner yang tidak kembali	50
Kuesioner yang kembali	100
Kuesioner yang digugurkan (tidak lengkap)	5
Kuesioner yang digunakan	95
Tingkat pengembalian (respon rate)	$100 / 150 \times 100\% = 66,66\%$
Tingkat pengembalian yang digunakan	$95 / 150 \times 100\% = 63,33\%$

Sumber : Data primer diolah, 2003

Adapun profil responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini ditunjukkan dalam Tabel 4.2.

Tabel 4.2.
Profil Responden (N=95)

Keterangan	Jumlah	Prosentase
Gender :		
Pria	60	63,2
Wanita	35	36,8
U m u r :		
20 – 25	4	4,2
26 – 30	19	20,0
31 – 35	29	30,5
36 – 40	24	25,3
41 – 45	17	17,9
46 – 50	2	2,1
Pendidikan Formal :		
D 3	23	24,2
S 1	50	52,6
S 2	22	23,2
Pendidikan Agama :		
Ibtidaiyah	50	52,6
Tsanawiyah	6	6,3
Aliyah	9	9,5
Lainnya	30	31,6
Membaca Alqur'an		
Lancar	62	65,3
Tidak lancar	13	13,7
Tidak Bisa	20	21,1
Shalat		
Ya	57	60
Tidak	7	7,4
Kadang-kadang	31	32,6
Lama bekerja di Bank		
1 – 5	8	8,4
6 – 10	37	38,9
11 – 15	30	31,6
16 – 20	12	12,6
21 – 25	1	1,1
26 – 30	7	7,4

Sumber : Data primer diolah, 2003

Tabel 4.2. menunjukkan bahwa sebagian besar *internal auditor* yang berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini adalah pria yaitu sebanyak 60 orang atau 63,2%, sedangkan wanita sebanyak 35 orang atau 36,8% dan umur responden yang terbanyak dalam penelitian ini adalah antara 31-35 tahun sebanyak 29 orang (30,5%). Dan yang paling sedikit berumur 46 –50 tahun sebanyak 2 orang (2,1%). Pendidikan formal responden yang paling banyak adalah S1 yaitu 50 orang (52,6%). Sedangkan pendidikan agama responden paling banyak adalah ibtidaiyah sebanyak 50 orang atau 52,6%. Responden yang lancar membaca Al Qur'an sebanyak 62 orang atau 65,3%. Sebanyak 57 orang responden (60%) melaksanakan shalat. Untuk masa kerja paling banyak antara 6-10 tahun yaitu sebanyak 37 orang atau 38,9%

4.2. Deskripsi Variabel

Untuk memberikan gambaran mengenai variabel penelitian (dimensi pertanggungjawaban, keadilan, kebenaran dalam etika kerja Islam, komitmen profesi dan komitmen organisasi) digunakan tabel statistik deskriptif yang menunjukkan kisaran teoritis sesungguhnya, rata-rata dan deviasi yang dapat dilihat dalam tabel 4.3.

Tabel 4.3
Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Kisaran Teoritis	Kisaran sesungguhnya	Rata- rata	Standar deviasi
Dimensi Pertanggungjawaban dalam Etika Kerja Islam	5 – 35	12 - 35	27,24	4,48
Dimensi Keadilan dalam Etika Kerja Islam	4 – 28	10 - 28	21,85	4,29
Dimensi Kebenaran dalam Etika Kerja Islam	4 – 28	10 - 26	19,76	3,58
Komitmen Profesi	6 – 42	12 -36	29,46	5,82
Komitmen Organisasi	6 – 42	18 - 40	33,13	5,93

Sumber : Data primer diolah, 2003

Berdasarkan tabel 4.3. di atas, untuk pengukuran variabel dimensi pertanggungjawaban dalam etika kerja Islam jawaban responden mendekati kisaran teoritisnya, dengan nilai rata-rata 27,24 dan standar deviasi 4,48 hal ini berarti bahwa jawaban responden menunjukkan penyebaran yang merata ke dalam tujuh kategori, dan cenderung dimensi pertanggungjawaban dalam etika kerja Islam memiliki tingkat jawaban yang tinggi, hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata yang mendekati nilai maksimum kisaran sesungguhnya.

Pada variabel dimensi keadilan dalam etika kerja Islam jawaban responden mendekati kisaran teoritisnya, dengan nilai rata-rata 21,85 dan standar deviasi 4,29 hal ini berarti bahwa jawaban responden menunjukkan penyebaran yang merata ke dalam tujuh kategori, dan cenderung dimensi keadilan dalam etika kerja Islam memiliki tingkat jawaban yang tinggi, hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata yang mendekati nilai maksimum kisaran sesungguhnya.

Variabel dimensi kebenaran dalam etika kerja Islam jawaban responden mendekati kisaran teoritisnya, dengan nilai rata-rata 19,76 dan standar deviasi 3,58 hal ini berarti bahwa jawaban responden menunjukkan penyebaran yang merata ke dalam tujuh kategori, dan cenderung dimensi kebenaran dalam etika kerja Islam memiliki tingkat jawaban yang tinggi, hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata yang mendekati nilai maksimum kisaran sesungguhnya.

Untuk variabel komitmen profesi jawaban responden mendekati kisaran teoritisnya, dengan nilai rata-rata 29,46 dan standar deviasi 5,8 hal ini berarti bahwa jawaban responden menunjukkan penyebaran yang merata ke dalam tujuh kategori, dan cenderung komitmen profesi memiliki tingkat jawaban yang tinggi, hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata yang mendekati nilai maksimum kisaran sesungguhnya.

Sedangkan variabel komitmen organisasi jawaban responden mendekati kisaran teoritisnya, dengan nilai rata-rata 33,13 dan standar deviasi 5,93 hal ini berarti bahwa jawaban responden menunjukkan penyebaran yang merata ke dalam tujuh kategori, dan cenderung komitmen organisasi memiliki tingkat jawaban yang tinggi, hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata yang mendekati nilai maksimum kisaran sesungguhnya.

4.3. 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

4.3.1. 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 Ghozali, 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 Ghozali, 2001).

Hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS 10.0 dapat diringkas pada tabel 4.4.

Tabel 4.4, Uji Reliabilitas Data

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

Dari hasil menunjukkan nilai *cronbach alpha* variabel dimensi pertanggungjawaban dalam etika kerja Islam sebesar 0,74. pada variabel dimensi keadilan dalam etika kerja Islam sebesar 0,72. Untuk variabel dimensi kebenaran dalam etika kerja Islam sebesar 0,62. Variabel komitmen profesi sebesar 0,83 dan variabel komitmen organisasi sebesar 0,86. Artinya variabel dimensi pertanggungjawaban, keadilan, kebenaran dalam etika kerja Islam dan variabel komitmen profesi maupun variabel

komitmen organisasi adalah handal atau reliabel untuk digunakan dalam pengolahan data.

4.3.2. 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 antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor, Imam Ghozali (2001). Variabel dimensi pertanggungjawaban dalam etika kerja Islam terdiri atas 5 item pertanyaan, variabel dimensi keadilan dalam etika kerja Islam yang terdiri atas 4 item pertanyaan, variabel dimensi kebenaran dalam etika kerja Islam yang terdiri atas 4 item pertanyaan, dan variabel komitmen profesi yang terdiri atas 6 item pertanyaan serta variabel komitmen organisasi yang terdiri atas 6 item pertanyaan. Hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS 10.0 menunjukkan nilai *correlation pearson* masing-masing instrumen yang dapat dilihat pada tabel 4.5. berikut ini

Tabel 4.5
Validitas Instrumen Dimensi Pertanggungjawaban dalam etika kerja Islam

Variabel	Item	Nilai <i>Pearson Correlation</i>	Status
Pertanggungjawaban	X11	0,88**	Valid
	X12	0,36**	Valid
	X13	0,74**	Valid
	X14	0,89**	Valid
	X15	0,49**	Valid

** Signifikan pada level 0,001

Sumber : data Primer diolah, 2003

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa korelasi antar masing-masing skor butir pertanyaan (X11 – X15) terhadap total skor butir-butir pertanyaan (dimensi pertanggungjawaban dalam etika kerja Islam) menunjukkan hasil yang signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pertanyaan pada variabel dimensi pertanggungjawaban dalam etika kerja Islam adalah valid. Sehingga data yang dikumpulkan dalam instrumen penelitian ini khususnya variabel dimensi pertanggungjawaban dalam etika kerja Islam layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel 4.6
Validitas Instrumen Dimensi Keadilan dalam etika kerja Islam

Variabel	Item	Nilai <i>Pearson Correlation</i>	Status
Keadilan	X21	0,91**	Valid
	X22	0,65**	Valid
	X23	0,52**	Valid
	X24	0,82**	Valid

** Signifikan pada level 0,001

Sumber : Data Primer diolah, 2003

Begitu juga dari tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa korelasi antar masing-masing skor butir pertanyaan (X21 – X24) terhadap total skor butir-butir pertanyaan (dimensi keadilan dalam etika kerja Islam) menunjukkan hasil yang signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pertanyaan pada variabel dimensi keadilan dalam etika kerja Islam adalah valid. Sehingga data yang dikumpulkan dalam instrumen penelitian ini khususnya variabel dimensi keadilan dalam etika kerja Islam layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel 4.7
Validitas Instrumen Dimensi Kebenaran dalam etika kerja Islam

Variabel	Item	Nilai <i>Pearson</i> <i>Corelation</i>	Status
Kebenaran	X31	0,84**	Valid
	X32	0,27**	Valid
	X33	0,70**	Valid
	X34	0,79**	Valid

** Signifikan pada level 0,001

Sumber : Data Primer diolah, 2003

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa korelasi antar masing-masing skor butir pertanyaan (X31 – X34) terhadap total skor butir-butir pertanyaan (dimensi kebenaran dalam etika kerja Islam) menunjukkan hasil yang signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pertanyaan pada variabel dimensi kebenaran dalam etika kerja Islam adalah valid. Sehingga data yang dikumpulkan dalam instrumen penelitian ini khususnya variabel dimensi kebenaran dalam etika kerja Islam layak untuk dianalisa lebih lanjut.

Tabel 4.8
Validitas Instrumen Komitmen Profesi

Variabel	Item	Nilai <i>Pearson</i> <i>Corelation</i>	Status
Komitmen Profesi	X41	0,95**	Valid
	X42	0,95**	Valid
	X43	0,35**	Valid
	X44	0,63**	Valid
	X45	0,35**	Valid
	X46	0,93**	Valid

** Signifikan pada level 0,001

Sumber : Data Primer diolah, 2003

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa korelasi antar masing-masing skor butir pertanyaan (X41 – X46) terhadap total skor butir-butir pertanyaan (Komitmen Profesi) menunjukkan hasil yang signifikan. 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 4.9
Validitas Instrumen Komitmen Organisasi

Variabel	Item	Nilai <i>Pearson</i> <i>Corelation</i>	Status
Komitmen Organisasi	Y1	0,33**	Valid
	Y2	0,32**	Valid
	Y3	0,11**	Valid
	Y4	0,35**	Valid
	Y5	0,44**	Valid
	Y6	0,549**	Valid

** Signifikan pada level 0,001

Sumber : Data Primer diolah, 2003

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa korelasi antar masing-masing skor butir pertanyaan (Y1 - Y6) terhadap total skor butir-butir pertanyaan (Komitmen Organisasi) menunjukkan hasil yang signifikan. 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 organisasi layak untuk di analisa lebih lanjut.

4.4. 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 multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas

4.4.1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mnenguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model yang baik

seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (Imam Ghazali, 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). Berikut adalah hasil output SPSS yang memperlihatkan matrik korelasi dan *collinearity statistic* variabel pertanggungjawaban, keadilan, kebenaran dalam etika kerja Islam

Berdasarkan matriks korelasi antar variabel-variabel bebas menunjukkan koefisien antar variabel relatif rendah, korelasi tertinggi hanya terjadi pada variabel dimensi keadilan dalam etika kerja Islam dengan dimensi kebenaran dalam etika kerja Islam yaitu 0,568 atau sekitar 56,8% tetapi masih dalam batas toleransi. Indikasi adanya multikolinearitas jika terjadi korelasi antar variabel bebas yang cukup tinggi, umumnya di atas 0,90 (Imam Ghazali, 2000). Berdasarkan analisis ini berarti model tersebut bebas dari problem multikolinearitas (lampiran D)

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

Pada umumnya, jika nilai VIF lebih besar dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya. (Gujarati, 1995). Jika dilihat pada output *coeficient* hasil perhitungan nilai VIF menunjukkan semua variabel bebas mempunyai nilai VIF yang kurang dari 10. Jadi dapat

disimpulkan bahwa tidak ada persoalan multikolinearitas (korelasi yang besar di antara variabel bebas) yang serius dalam model regresi

4.4.2. Uji Autokorelasi

Digunakan untuk menguji asumsi klasik regresi berkaitan dengan adanya autokorelasi yaitu dengan *Durbin Watson* (DW) yaitu dengan membandingkan nilai DW statistik dengan DW tabel. Apabila nilai *DW* statistik terletak pada daerah *no autocorrelation* berarti telah memenuhi asumsi klasik regresi. Jika terletak di daerah *indecison* maka harus dilakukan uji *run test*, untuk memastikan apakah model benar-benar bebas dari autokorelasi

Untuk mengetahui posisi tersebut terlebih dahulu dilakukan perhitungan untuk menentukan nilai *durbin watson* dengan rumus : $4 - d_u$ dan $4 - d_l$

dimana : k = jumlah parameter yang ada pada model kecuali intercept

n = jumlah sampel

Untuk mencari nilai d_u dan d_l dilakukan dengan melihat tabel DW dengan $k = 3$ dan $n = 95$ sehingga diperoleh $d_l = 1,60$ dan $d_u = 1,73$ sehingga diperoleh nilai $4 - d_l = 2,40$ dan $4 - d_u = 2,27$. Sedangkan nilai DW statistik sebesar 2,026. (lampiran D) Untuk melihat posisi nilai *Durbin Watson* dapat dilihat pada gambar 4.1

Gambar 4.1
Hasil Uji *Durbin Watson*

<i>Positive autocorrelation</i>	<i>Indication</i>	<i>No auto correlation</i>	<i>Indication</i>	<i>Negatif autocorrelation</i>
0	dl	du	2	4
	1,60	1,73	2,27	2,40

DW = 2,026 (Nilai Statistik)

Berdasarkan gambar 4.1 dapat dipastikan bahwa dalam penelitian ini telah bebas dari problem autokorlasi karena nilai Durbin Watson statistik terletak pada daerah *no autocorrelation*

4.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Salah satu asumsi penting dari model regresi linear klasik adalah bahwa *variance* dari residual yang muncul dalam fungsi regresi adalah homoskedastik; yaitu terjadi kesamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Gujarati, 1995). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dilakukan uji Glejser dengan melihat tingkat signifikansi dari hasil regresi nilai absolut residual sebagai variabel terikat dengan variabel dimensi pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam etika kerja Islam. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat juga dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada grafik plot (scatterplot) antara nilai prediksi

variabel terkait (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Berikut ini disajikan grafik scatterplot masing-masing persamaan regresi

Tabel 4.10
Uji Heteroskedastisitas – Glejser

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

Sumber : data primer diolah, 2003

Hasil regresi menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel bebas yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat nilai absolut *residual*, $p > 0,05$. Sedangkan hasil grafik scatterplot di lampirkan memperlihatkan titik-titik yang menyebar secara acak serta tersebar di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, serta tidak mempunyai pola yang jelas. Untuk itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai sebagai alat prediksi

4.5. 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 4.11 sebagai berikut

Tabel 4.11
Pengujian Koefisien *PATH*

Dep. (var) = Indep (var)	Koefisien	T	P	Keterangan
PX2X11 (<i>path</i> k.profesi thd pertgjwbn)	0,322	4,138	0,000	Signifikan
PX2X12 (<i>path</i> k.profesi thd keadilan)	0,416	4,649	0,000	Signifikan
PX2X13 (<i>path</i> k.profesi thd kebenaran)	0,242	2,932	0,004	Signifikan
PX3X11 (<i>path</i> k. orgs thd pertgjwbn)	0,412	9,302	0,000	Signifikan

PX3X12 (<i>path</i> k. orgs thd keadilan)	0,153	2,945	0,004	Signifikan
PX3X13 (<i>path</i> k. orgs thd kebenaran)	0,100	2,222	0,029	Signifikan
PX3X2 (<i>path</i> k. orgs thd k. profesi)	0,362	6,623	0,000	Signifikan

Sumber : data primer diolah, 2003

4.6. Hasil Uji Hipotesis

Selanjutnya seluruh hasil pengujian hipotesis secara konseptual diringkas dalam tabel 4.12 sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Pengujian Hipotesis

	Hipotesis	Kesimpulan
H1	Dimensi Pertanggungjawaban dalam etika kerja Islam mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen profesi	Diterima
H2	Dimensi Keadilan dalam etika kerja Islam mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen profesi	Diterima
H3	Dimensi Kebenaran dalam etika kerja Islam mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen profesi	Diterima
H4	Dimensi pertanggungjawaban dalam etika kerja Islam mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi	
H5	Dimensi keadilan dalam etika kerja Islam mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi	Diterima
H6	Dimensi kebenaran dalam etika kerja Islam mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi	Diterima
H7	Dimensi pertanggungjawaban dalam etika kerja Islam mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi melalui komitmen profesi	Diterima
H8	Dimensi keadilan dalam etika kerja Islam mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi melalui komitmen profesi	Diterima
H9	Dimensi kebenaran dalam etika kerja Islam mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi melalui komitmen profesi	Diterima

Dari tabel 4.12 hasil pengujian hipotesis di atas menunjukkan bahwa masing-masing pengujian sebagai berikut :

4.6.1. Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis H1 menyatakan bahwa dimensi pertanggungjawaban dalam etika kerja Islam mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen profesi. Hal ini dapat di

lihat dari tabel 4.12 bahwa nilai koefisien *path* sebesar 0,322 dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$) adalah signifikan. Dengan demikian hipotesis 1 yang menyatakan dimensi pertanggungjawaban dalam etika kerja Islam mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen profesi dapat diterima. Hal ini berarti bahwa pertanggungjawaban merupakan suatu pola perilaku tertentu yang harus dilakukan oleh *internal auditor* bank dalam menjalankan profesinya. Al Qur'an menegaskan dalam surat An Nisa ayat 85 bahwa "Barang siapa memberikan hasil yang baik, niscaya ia akan memperoleh bagian pahala. Dan barang siapa menimbulkan akibat yang buruk, niscaya ia akan memikul kosekuensinya "

4.6.2. Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis H2 menyatakan bahwa etika kerja Islam dimensi keadilan mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen profesi. Hal ini dapat dilihat dari tabel 4.12 bahwa nilai koefisien *path* sebesar 0,416 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) adalah signifikan. Dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan dimensi keadilan dalam etika kerja Islam mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen profesi dapat diterima. Perilaku keadilan dalam ekonomi secara tegas telah dinyatakan dalam konteks agar semua orang muslim menyempurnakan takaran bila menakar dan menimbang dengan neraca yang benar, karena hal itu merupakan perilaku yang terbaik dan membawa akibat yang terbaik pula (Al Isra ayat 35)

4.6.3. Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis H3 menyatakan bahwa dimensi kebenaran dalam etika kerja Islam mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen profesi. Hal ini dapat dilihat dari

tabel 4.12 bahwa nilai koefisien *path* sebesar 0,242 dengan $p=0,004$ ($p < 0,05$) adalah signifikan. Dengan demikian hipotesis 3 yang menyatakan dimensi kebenaran dalam etika kerja Islam mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen profesi dapat diterima. Dalam konteks ekonomi, kebenaran dimaksudkan sebagai niat, sikap dan perilaku yang benar, yang meliputi, proses akad (transaksi), proses mencari atau memperoleh komoditas, proses pengembangan maupun proses upaya mencapai keuntungan

4.6.4. Pengujian Hipotesis 4

Hipotesis H4 menyatakan bahwa dimensi pertanggungjawaban dalam etika kerja Islam mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini dapat dilihat dari tabel 4.12 bahwa nilai koefisien *path* sebesar 0,528 dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$) adalah signifikan. Dengan demikian hipotesis 4 yang menyatakan dimensi pertanggungjawaban dalam etika kerja Islam mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi dapat diterima.

4.6.5. Pengujian Hipotesis 5

Hipotesis H5 menyatakan bahwa dimensi keadilan dalam etika kerja Islam mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini dapat dilihat dari tabel 4.12 bahwa nilai koefisien *path* sebesar 0,304 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) adalah signifikan. Dengan demikian hipotesis 5 yang menyatakan dimensi keadilan

dalam etika kerja Islam mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi dapat diterima

4.6.6. Pengujian Hipotesis 6

Hipotesis H6 menyatakan bahwa dimensi kebenaran dalam etika kerja Islam mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini dapat dilihat dari tabel 4.12 bahwa nilai koefisien *path* sebesar 0,187 dengan $p = 0,001$ ($p < 0,05$) adalah signifikan. Dengan demikian hipotesis 6 yang menyatakan dimensi kebenaran dalam etika kerja Islam mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi dapat diterima

4.6.7. Pengujian Hipotesis 7

Hipotesis H7 menyatakan bahwa dimensi pertanggungjawaban dalam etika kerja Islam mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi melalui komitmen profesi. Hal ini dapat dilihat dari tabel 4.12 bahwa nilai koefisien *path* sebesar 0,412 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) adalah signifikan. Dengan demikian hipotesis 7 yang menyatakan dimensi pertanggungjawaban dalam etika kerja Islam mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi melalui komitmen profesi dapat diterima

4.6.8. Pengujian Hipotesis 8

Hipotesis H8 menyatakan bahwa dimensi keadilan dalam etika kerja Islam mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi melalui komitmen profesi. Hal ini dapat dilihat dari tabel 4.12 bahwa nilai koefisien *path* sebesar 0,153

dengan $p = 0,004$ ($p < 0,05$) adalah signifikan. Dengan demikian hipotesis 8 yang menyatakan dimensi keadilan dalam etika kerja Islam mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi melalui komitmen profesi dapat diterima

4.6.9. Pengujian Hipotesis 9

Hipotesis H9 menyatakan bahwa dimensi kebenaran dalam etika kerja Islam mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi melalui komitmen profesi. Hal ini dapat dilihat dari tabel 4.12 bahwa nilai koefisien *path* sebesar 0,100 dengan $p = 0,029$ ($p < 0,05$) adalah signifikan. Dengan demikian hipotesis 9 yang menyatakan dimensi kebenaran dalam etika kerja Islam mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi melalui komitmen profesi dapat diterima

4.7. Pengujian Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Untuk menjelaskan pengaruh masing-masing variabel baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung dapat dijelaskan dalam tabel 4.13 lampiran

Tabel 4.13
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Dimensi pertanggungjawaban dalam etika kerja Islam dan Komitmen Profesi Terhadap Komitmen Organisasi

	Pengaruh Langsung (koef regrs)	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
PX2X11 (k. profesi thd pertanggungjawaban)	0,322		0,322
PX3X11 (k. organs thd pertanggungjawaban)	0,528		
Pengaruh Tidak Langsung (melalui X2)	0,362	0,116	

Sumber : Data primer diolah, 2003

Dari tabel 4.13 di dapat pengujian pengaruh langsung untuk pengujian koefisien jalur antara dimensi pertanggungjawaban dalam etika kerja Islam terhadap

komitmen profesi adalah variabel dimensi pertanggungjawaban dalam etika kerja Islam (X11) berpengaruh langsung terhadap komitmen profesi (X2) sebesar 32,2%. Pengujian pengaruh langsung untuk pengujian koefisien jalur antara pertanggungjawaban terhadap komitmen organisasi adalah variabel dimensi pertanggungjawaban dalam etika kerja Islam (X11) berpengaruh positif secara langsung terhadap komitmen organisasi (X3) sebesar 52,8%. Sedangkan untuk pengujian koefisien jalur pengaruh tidak langsung variabel dimensi pertanggungjawaban dalam etika kerja Islam (X11) melalui komitmen profesi (X2) pada komitmen organisasi (X3) berpengaruh positif sebesar 11,6%. Artinya pengaruh langsung lebih besar dibanding dengan pengaruh tidak langsungnya

Tabel 4.14
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Dimensi keadilan dalam etika kerja Islam dan Komitmen Profesi Terhadap Komitmen Organisasi

	Pengaruh Langsung (koef regrs)	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
PX2X12 (k. profesi thd keadilan)	0,416		0,416
PX3X12 (k. organisasi thd keadilan)	0,153		
Pengaruh Tidak Langsung (melalui X2)	0,362	0,151	

Sumber : Data primer diolah, 2003

Dari tabel 4.14 didapat pengujian pengaruh langsung untuk pengujian koefisien jalur antara dimensi keadilan dalam etika kerja Islam terhadap komitmen profesi adalah variabel keadilan (X12) berpengaruh langsung terhadap komitmen profesi (X2) sebesar 41,6%. Pengujian pengaruh langsung untuk pengujian koefisien jalur antara dimensi keadilan dalam etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi adalah variabel keadilan (X12) berpengaruh positif secara langsung terhadap komitmen organisasi (X3) sebesar 15,3%. Sedangkan untuk pengujian koefisien jalur

pengaruh tidak langsung variabel dimensi keadilan dalam etika kerja Islam (X12) melalui komitmen profesi (X2) pada komitmen organisasi (X3) berpengaruh positif sebesar 15%. Artinya pengaruh langsung lebih besar dibanding dengan pengaruh tidak langsungnya

Tabel 4.15
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Dimensi kebenaran dalam etika kerja Islam Komitmen Profesi Terhadap Komitmen Organisasi

	Pengaruh Langsung (koef regrs)	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
PX2X13 (k. profesi thd kebenaran)	0,242		0,242
PX3X13 (k. organisasi thd kebenaran)	0,100		
Pengaruh Tidak Langsung (melalui X2)	0,362	0,087	

Sumber : Data primer diolah, 2003

Dari tabel 4.15 didapat pengujian pengaruh langsung untuk pengujian koefisien jalur antara dimensi kebenaran dalam etika kerja Islam terhadap komitmen profesi adalah variabel dimensi kebenaran dalam etika kerja Islam (X13) berpengaruh langsung terhadap komitmen profesi (X2) sebesar 24,2%. Pengujian pengaruh langsung untuk pengujian koefisien jalur antara dimensi kebenaran dalam etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi adalah variabel dimensi kebenaran dalam etika kerja Islam (X13) berpengaruh positif secara langsung terhadap komitmen organisasi (X3) sebesar 10%. Sedangkan untuk pengujian koefisien jalur pengaruh tidak langsung variabel dimensi kebenaran dalam etika kerja Islam (X13) melalui komitmen profesi (X2) pada komitmen organisasi (X3) berpengaruh positif sebesar 8,7%. Artinya pengaruh langsung lebih besar dibanding dengan pengaruh tidak langsungnya

4.8. Pembahasan

Pengujian terhadap 9 (sembilan hipotesis) yang diajukan dalam penelitian ini, kesembilannya dapat diterima. Berikut ini akan dibahas atas hasil pengujian kesembilan hipotesis tersebut

4.8.1. Pengaruh Dimensi Pertanggungjawaban, Keadilan dan Kebenaran dalam Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Profesi

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

Dari hasil di atas menunjukkan adanya pengaruh yang positif signifikan antara dimensi pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam etika kerja Islam dengan komitmen profesi dengan tingkat signifikansi dibawah 0,05 ($p = 0,000$), ini menunjukkan hipotesis 1,2 dan 3 diterima, artinya bahwa dimensi pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap komitmen profesi. Dengan demikian berarti semakin tinggi pemahaman tentang pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran seperti yang ditunjukkan dalam surat Al Baqarah ayat 282 bagi seorang *internal auditor* muslim akan sangat mempengaruhi perilaku komitmen profesinya, sebab seorang *internal auditor* yang semakin memahami norma atau aturan yang berlaku terutama yang berasal dari agama yang diyakininya (dalam hal ini Islam) akan benar-benar melakukan tugas dan fungsinya sebagai seorang *internal auditor*, dan selanjutnya mempengaruhi komitmennya terhadap profesi *internal auditor*. Dengan kata lain

semakin tinggi pelaksanaan kode etik dan pemahaman tentang dimensi pertanggungjawaban dalam etika kerja Islam secara menyeluruh mencerminkan adanya adanya komitmen terhadap profesi *internal auditor* yang semakin tinggi pula. Hal ini sesuai dengan penelitian Finn et. al (1988) dalam Harsanti (2001), Nasron (2002) menemukan bahwa akuntan yang bersedia mempertahankan standar ideal profesi akan menunjukkan tingkat komitmen profesi yang tinggi. Kebebasan tanpa batas adalah sesuatu hal yang mustahil dilakukan oleh manusia karena tidak menuntut adanya pertanggungjawaban dan akuntabilitas. Untuk memenuhi tuntutan keadilan dan kebenaran , manusia perlu mempertanggungjawabkan perbuatannya. Aksioma pertanggungjawaban ini secara mendasar akan mengubah perhitungan ekonomi dan bisnis karena segala sesuatunya harus mengacu pada keadilan.

4.8.2. Pengaruh Dimensi Pertanggungjawaban, Keadilan dan Kebenaran dalam Etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi

Pengujian terhadap hipotesis 4,5 dan 6 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara dimensi pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi ternyata sepenuhnya terbukti, hal ini dapat dilihat dari hasil 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 dimensi pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi dengan tingkat signifikansi dibawah 0,05 ($p = 0,000$), ini menunjukkan hipotesis 4,5 dan 6 diterima, artinya dimensi pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap

komitmen organisasi. Dengan demikian berarti bahwa semakin tinggi pemahaman tentang dimensi pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam etika kerja Islam seorang *internal auditor* akan sangat mempengaruhi perilaku komitmen organisasinya, sebab seorang *internal auditor* yang semakin memahami norma dan aturan yang berlaku dalam hal ini kode etik IAI dan kemudian menunjukkan nilai keikutsertaan yang kuat secara relatif akan mempengaruhi komitmen organisasi yang tinggi. Oliver (1990) dalam Yousef (2000), Astri (2003), dan Nasron (2000)

4.8.3. Pengaruh Dimensi Pertanggungjawaban, Keadilan dan Kebenaran dalam Etika kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi melalui Komitmen Profesi

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

Dari hasil di atas menunjukkan adanya pengaruh yang positif signifikan antara dimensi pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam etika kerja Islam dengan komitmen organisasi melalui komitmen profesi. Dengan demikian bahwa *internal auditor* yang idealis yang benar-benar memahami aturan norma dan nilai-nilai etika kerja Islam dengan berbagai dimensinya sekaligus menjalankan dengan baik cenderung akan bersedia mempertahankan etika profesi dan organisasi, sehingga akan lebih mudah berkomitmen pada profesi dan organisasinya. Hasil ini

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN KETERBATASAN

5.1. Kesimpulan

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

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

kerja Islam secara menyeluruh mencerminkan semakin tinggi pula adanya komitmen profesi *internal auditor* dan juga komitmennya terhadap organisasi.

Hipotesis yang diajukan dan dinyatakan telah diterima pada dasarnya konsisten dengan hasil penelitian Nasron (2003), meskipun ada sedikit pengembangan hipotesis. Hal ini menunjukkan bahwa modifikasi penelitian Nasron (2003) dengan sampel dan lingkungan (*setting*) yang berbeda menghasilkan model yang hampir sama

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 komitmen profesi dan komitmen organisasi dengan pengaruhnya terhadap etika kerja Islam dengan tetap menggunakan instrumen yang terdapat dalam Al Qur'an Surat Al Baqarah ayat 282 dengan waktu dan tempat yang berbeda. Selain itu dapat pula menguji variable-variabel lainnya yang belum diuji dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja, dan keinginan *turn over*.

Penelitian yang akan datang di samping menggunakan kuesioner hendaknya menggunakan metode wawancara secara langsung. Dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh peran serta dari para *internal auditor* terhadap masalah-masalah etika, sebab kode etik sering kali sulit diawasi dalam pelaksanaannya (Rahmi, 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 Manajerial

berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dengan melalui kajian telaah pustaka dan hasil analisis data yang menggunakan metode regresi dan *path analysis* (analisa jalur) dalam program SPSS 10.0, maka implikasi manajerial yang dapat dianjurkan adalah sebagai berikut :

Pada penelitian mengenai pengaruh dimensi etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi dengan komitmen profesi sebagai variabel intervening ini, diketahui ada beberapa macam faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi yaitu dimensi pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam etika kerja Islam melalui komitmen profesi. Oleh karena itu dengan adanya penelitian ini dapat membantu pihak manajemen pada umumnya dan pihak *internal auditor* pada khususnya untuk melakukan strategi yang tepat supaya komitmen organisasi dapat diterima oleh semua kalangan, terutama dengan menggunakan dimensi pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam etika kerja Islam melalui komitmen profesi. Hal ini dapat dicontohkan antara lain :

1. Variabel dimensi pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam etika kerja Islam ternyata cenderung bahwa bekerja merupakan sarana membantu pengembangan pribadi dan hubungan sosial yang bermanfaat dan menumbuhkan persepsi kualitas kerja yang baik. Variabel dimensi pertanggungjawaban dalam etika kerja Islam terfokus pada perasaan ikut bertanggungjawab terhadap dari hasil kerja yang baik. Hal itu tidak terlepas pada keyakinan *internal auditor* bahwa disamping bertanggungjawab kepada masyarakat, ia juga dituntut pertanggungjawaban pada Allah SWT. Variabel dimensi keadilan menekankan bahwa hasil kerja *internal auditor* juga harus

berpedoman pada keadilan baik dari sisi kepentingan organisasi juga bagi kepentingan masyarakat. Variabel kebenaran menekankan bahwa *internal auditor* juga harus dapat menyampaikan kebenaran yang nyata dalam melakukan pekerjaannya tanpa harus takut pada tekanan.

2. Variabel komitmen organisasi terfokus pada perasaan ikut memiliki organisasi atau perusahaan dari *internal auditor*. Dengan adanya perasaan ikut memiliki organisasi atau perusahaan, *internal auditor* cenderung untuk memperbaiki kekurangan yang ada dan selalu meningkatkan kemajuan-kemajuan yang telah dicapai. Oleh karena itu *internal auditor* harus yakin bahwa dengan perasaan ikut memiliki organisasi atau perusahaan maka tidak mengurangi status sosial mereka dimata masyarakat karena sebagai *internal auditor* yang baik dan penuh dedikasi akan dapat melahirkan rasa berbangga hati karena turut serta memajukan organisasi atau perusahaan yang menaungi
3. Variabel komitmen profesi menekankan bahwa profesionalisme seorang *internal auditor* akan sangat mendukung pelaksanaan tugas-tugasnya. Islam menekankan bahwa untuk pemecahan suatu masalah harus diserahkan pada ahlinya.

5.3. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan-keterbatasan yang mungkin dapat menimbulkan gangguan terhadap hasil penelitian yang perlu dipertimbangkan. (1) cakupan penelitian ini dibatasi oleh ukuran sampel, hanya *internal auditor* bank yang ada di Jawa Tengah sebagai rerangka sampling akan mempengaruhi hasil penelitian, dan bahkan mungkin kurang dapat digeneralisir. Penelitian yang sama

dengan menggunakan populasi yang lebih besar atau dengan menggunakan organisasi publik yang lain mungkin akan menunjukkan hasil berbeda. (2) pengukuran sikap skala *likert* yang disampaikan secara tertulis melalui kuesioner mungkin juga menghasilkan respon bias dan mempengaruhi validitas internal.

DAFTAR PUSTAKA

- Afzalurahman. 1995. *Muhammad Sebagai Seorang Pedagang*. Penerbit Yayasan Swarna Bhumi, Jakarta
- Ali, Abbas. 1996. "Organizational Development in the Arab World". *Journal of Management*. Vol. 15(5) : 4 – 22
- Ali, Abbas., 1998. "Scaling an Islamic Work Ethic". *The Journal of Social Psychology*. Vol. 128 (5) : 575 – 583.
- Aranya, N., and KR Ferris. 1984. " Reexamination of Accountan Organizational Profesional Conflict ". *The Accounting Review*. Vol. 59 No. 1 pp. 1-12
- Arifudin, Sri Anik, dan Yusni Wahyudin. 2002. " Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap hubungan antara Etika Kerja Islam dengan Sikap terhadap Perubahan Organisasi (Studi empiris terhadap dosen Akuntansi pada perguruan tinggi Islam Swasta di Malang dan Makasar) " SNA V Semarang
- Astri Fitria. 2003. " *Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap Akuntan dalam Perubahan Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening* ", Thesis S-2 Program Pasca Sarjana, Univesitas Diponegoro Semarang (tidak dipublikasikan)
- Burhanudin Salam. 1997. " Etika Sosial, Asas Moral dalam Kehidupan Manusia ", Edisi Pertama, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta
- Cohen, Aaron. 1999. Realtionship Among Five Forms of Commitment an Empirical Assessment, " *Journal of Organizational Behavioral* ". Vol. 20, hal 283-308
- Cooper, Donald R. And C. Willian Emory. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Jilid I. Edisi Kelima. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Fuad Mas'ud. 2002. *40 Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang
- Hackett. Rick D., Peter Bycio, and Peter A. Housdorf. 1994. "Further Assessments of Meyer and Allen's (1991) Three Component Model of Organizational Commitment". *Journal of Applied Psychology*. Vol. 79 No. 1 pp. 15-33
- Hansen, Don R. And Mowen, Maryanne M. Mowen. 1999. " *Akuntansi Manajemen* ". Jilid I. Edisi keempat. Penerbit Erlangga, Jakarta
- Imam Ghozali. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, BP Undip Semarang

- Iwan Triyuwono. 2000. *Organisasi dan Akuntansi Syari'ah*. LKIS. Yogyakarta
- Jan Hoesada. 1997 " Etika Bisnis dan Profesi di era Globalisasi ". *Media Akuntansi*. No. 21. pp. 5-7
- Kerlinger, F.H. 1990. *Asas-asas Penelitian Behavior*. Edisi 3. Gajah Mada University Press. Yogyakarta
- Ketchand, Alice A. And Jerry R. Strawser. 1998. "The Exitence of Multiple Measures of Organizational Commitment and Experience Related Difference in a Public Accounting Setting". *Behavioral Research in Accounting*. Vol. 10 pp: 109 – 137
- Khomsiyah dan Nur Indriantoro. 1997. "Pengaruh orientasi etika terhadap komitmen dan sensitivitas etika auditor pemerintah di DKI Jakarta" Simposium Nasional Akuntansi (SNA) I
- Knoop, Robert. 1995. "Relationship Among Job Involvement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment for Nurse". *The Journal of Psychology*. 129 (6) pp : 643 – 649
- Ludigdo, Unti dan Mas'ud Machfoedz. 1999. "Persepsi Akuntan dan Mahasiswa terhadap Etika Bisnis". *Journal Riset Akuntansi Indonesia*. IAI. Vol. 2 No. 1 Januari. pp. 1-19
- Meyer, John P., Nathalie J. Allen, and Chaterine A. Smith. 1993. "Commitment to Organizations and Occupation : Extension and Test of Three Component Conceptualization". *Journal of Applied Psychology*. Vol. 78. No. 4. pp : 538-551.
- Muhammad dan R. Lukman Fauroni. 2002. *Visi Al Qur'an tentang Etika dan Bisnis* Penerbit Salemba Diniyah. Jakarta
- Nasron Alfianto.,2002. *Pengaruh Etika Kerja Akuntan terhadap Komitmen Profesi dan Komitmen Organisasi*. Tesis Program Pasca Sarjana Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro (tidak dipublikasikan)
- Nur Indriantoro, dan Bambang Supomo.1999. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi Pertama BPFE. Yogyakarta
- Nurcholis Madjid. 1992. "Ajaran Nilai Etis dalam Kitab Suci dan Relevansinya bagi Kehidupan Modern". *Dalam Islam doktrin dan Peradaban : Sebuah Telaah Kritis tentang Masalah Keimanan, Kemanusiaan dan Kemodernan*. Yayasan Wakaf Paramadina. Jakarta
- Ponny Harsanti. 2001. "Studi Empiris tentang faktor-faktor yang mempengaruhi sensitivitas etika akuntan publik di Indonesia", Thesis S-2, Program Pasca Sarjana, UNDIP Semarang (tidak dipublikasikan)

- Rahmi Desriani, 1993. "*Persepsi akuntan Publik terhadap kode etik akuntan Indonesia*". Tesis S-2, Program Pasca Sarjana UGM Yogyakarta (tidak dipublikasikan)
- Robbins, Stephen. 1996. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jilid I. Prenhallindo. Jakarta
- Schuler, Randall S., and Susan E. Jackson. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi abad ke 21*. Edisi Keenam. Jilid I. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Shaub, Michael K., Don W. Finn and Paul Munter. 1993. "The effect of Auditors' Ethical Orientation on Commitment and Ethical Sensitivity". *Behavioral Research in Accounting*. Vol. 5. pp : 145-169
- Sihwahjoeni. 1997. "*Persepsi Akuntan terhadap kode etik Akuntan* ", Thesis S-2, Program Pasca Sarjana, Universitas Gajah Mada Yogyakarta (tidak dipublikasikan)
- Yousef, Darwish A. 2000. "Organizational Commitment as a Mediator of The Relationship between Islamic Work Ethics and Attitudes toward Organizational Change". *Human Relations*. Vol. 53 (4) : 513-537