

KOMITMEN PROFESI DAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DALAM HUBUNGAN ANTARA ETIKA KERJA ISLAMI DAN SIKAP TERHADAP PERUBAHAN ORGANISASI

(Studi Empiris pada Auditor Internal di Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Jakarta)

Agung Budi Sulistiyo
Universitas Negeri Jember

The objective of this study is to investigate whether Islamic work ethic affects attitudes toward organizational change; whether the effects are indirect through professional commitment and organizational commitment. This study hypothesizes that Islamic work ethic has indirect effects on attitudes toward organizational change through organizational commitment. In addition, it also hypothesizes that Islamic work ethics has indirect effects on attitudes toward organizational change through professional commitment and organizational commitment.

This study employs a path analytical model to analyze the data collected from 38 internal auditors of various Indonesian manufacturing companies. The results indicate that the hypotheses are supported. The effects of Islamic work ethic on attitudes toward organizational change are partially mediated by organizational commitment and professional commitment. This means that in addition to indirect effect via organizational commitment and professional commitment, the use of Islamic work ethic in itself has a direct effect on attitudes toward organizational change. These results generally coincide with other research findings on Islamic work ethic.

Keywords: *Islamic work ethic, attitudes toward organizational change, professional commitment, organizational commitment*

PENDAHULUAN

Dalam lingkungan global, perubahan merupakan sebuah fenomena yang selalu terjadi. Jika ada sesuatu yang pasti di dunia ini tiada lain adalah ketidakpastian itu sendiri, sedangkan yang permanen tiada lain yaitu perubahan yang terus-menerus berlangsung. Kondisi ini menuntut tiap organisasi harus menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Menurut Caplow (1983) dalam Yousef (2000) bahwa setiap organisasi harus memberikan apa yang diminta oleh lingkungannya, dan permintaan tersebut bervariasi sejalan dengan perubahan lingkungan.

Hopwood (1987) menunjukkan bahwa akuntansi juga mengalami perubahan yang disebabkan oleh arahan dan pengaruh dari lingkungan organisasi yaitu adanya pembaharuan dan perbaikan organisasi dalam hal tugas-tugas keorganisasian, struktur, strategi, pendekatan terhadap kerja, teknologi dan praktek yang terfragmentasi serta konflik sosial dalam organisasi. Dalam perkembangannya, akuntansi bukan hanya sebagai obyek dari perubahan namun juga menjadi subyek yang mempengaruhi perubahan organisasi. Hal ini didukung oleh Morgan (1988) yang berpendapat bahwa akuntansi tidak hanya mencerminkan realitas tetapi juga membentuk realitas sehingga secara empirik dibuktikan oleh Hopwood (1990) bahwa akuntansi benar-benar memainkan peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi dan membentuk perubahan organisasional.

Dalam konteks manajerial, akuntansi dibagi menjadi dua bagian yaitu variabel berperilaku individual dan isu-isu organisasional. Sebuah organisasi dibangun untuk mencapai suatu tujuan yang melibatkan peran dari pihak manajer dan bawahan sehingga dalam perkembangannya banyak terjadi perubahan yang membutuhkan pengambilan keputusan yang tepat. Pernyataan ini menunjukkan bahwa proses pengambilan keputusan terutama berkaitan dengan perubahan organisasi erat hubungannya dengan perilaku individual dalam organisasi. Perilaku individu dipengaruhi oleh aspek psikologis seseorang sehingga dalam penelitiannya, Bamber (1993) menunjukkan bahwa variabel psikologis yang paling banyak diteliti seperti sikap, pengalaman, persepsi, kepribadian, motivasi atau komitmen, banyak mempengaruhi perilaku para pengambil keputusan.

Dalam menjalankan tugasnya seorang akuntan terikat pada kode etik profesi yang ada. Kode etik akuntan adalah norma perilaku yang mengatur hubungan antara akuntan publik dengan para klien, sesama anggota profesi dan masyarakat luas. Selain itu, kode etik akuntan juga memberikan keyakinan kepada pihak-pihak tersebut di atas tentang kualitas atau mutu jasa yang diberikannya.

Sesuai dengan pasal 1 ayat (2) kode etik akuntan Indonesia (SPAP, 2001) mengharuskan setiap anggotanya mempertahankan integritas dan obyektifitas dalam melaksanakan tugasnya tentang kualitas atau mutu jasa yang diberikan. Hal ini sejalan dengan Khomsiyah dan Indriantoro (1997) yang menyatakan bahwa dengan mempertahankan integritasnya seorang akuntan akan bertindak jujur, tegas dan tanpa pretensi. Dengan menjaga obyektifitasnya pula maka seorang akuntan akan bertindak adil tanpa dipengaruhi tekanan atau permintaan pihak tertentu atau kepentingan pribadi.

Menurut Westra (1986) dalam Arifuddin *et al.* (2002) bahwa dalam menjalankan tugasnya sering terjadi akuntan khususnya auditor internal menghadapi situasi yang dilematis yaitu di samping harus patuh pada pimpinan tempat bekerja juga harus menghadapi tuntutan masyarakat untuk memberikan laporan yang jujur sehingga sering terjadi pelanggaran etika.

Adanya dilema yang mengakibatkan pelanggaran etika ini dikarenakan seorang akuntan mengabaikan nilai-nilai filosofis hidup yang diapresiasi dalam bentuk etika kerja berlandaskan agama khususnya agama Islam. Islam dipandang sebagai pedoman hidup yang membedakan antara perbuatan yang baik dan buruk sehingga tercermin pula dalam perilaku sehari-hari tak terkecuali dalam menjalankan profesinya. Menurut Ali (1988) bahwa nilai etika kerja islami lebih bersumber dari niat (*accompanying intentions*) daripada hasil kerja (*result of work*).

Selanjutnya Ali (1988) menyatakan bahwa etika kerja islami lebih berorientasi pada penyelamatan individu di akhirat dibandingkan agama lain yang lebih mengacu pada kebahagiaan di dunia. Adanya keyakinan ini akan mendorong seorang akuntan memiliki komitmen yang kuat terhadap profesi maupun organisasinya semata-mata sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT. Berbeda halnya pandangan kerja dalam kalangan Kristiani atau Protestan. Kerja merupakan bentuk hukuman Tuhan yang harus dilakukan manusia karena dosa warisan Adam yang dikeluarkan Tuhan dari surga. Ajaran Protestan secara mendasar tidak memiliki kekuatan yang dapat mendorong umatnya untuk melakukan kegairahan kerja (militansi kerja) (Syafiq dan Achmad, 2002).

Penelitian ini merupakan replikasi dengan pengembangan (ekstensif) terhadap tiga penelitian berikut yaitu penelitian Yousef (2000), Astri (2003) dan Gunawan (2003). Alasan dilakukannya penelitian ini adalah pertama, bukti empiris mengenai pengaruh komitmen profesi dan komitmen organisasi sebagai mediator dalam hubungan etika kerja islami dan sikap perubahan terhadap organisasi belum pernah dilakukan di Indonesia. Kedua, mengembangkan dan

menindaklanjuti rekomendasi dari Yousef (2000), Astri (2003) dan Gunawan (2003) baik dalam model penelitian maupun penggunaan sampel yang berbeda pada organisasi atau kultur yang berbeda dapat memperkuat atau menyangkal temuan dari penelitiannya.

Lingkungan yang berubah mendorong setiap organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan tersebut. Dalam kenyataannya organisasi yang berubah cenderung menghadapi masalah internal berkaitan dengan sikap anggotanya yang menolak adanya perubahan (*resistance to change*). Hal ini menuntut peran manusia sebagai faktor utama yang menentukan keberhasilan atau kegagalan proses perubahan organisasional (Yousef, 2000). Beberapa kajian empiris dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi sikap individual terhadap perubahan.

Faktor lain yang mempengaruhi sikap individu terhadap perubahan organisasi adalah etika kerja, dalam hal ini etika kerja islami. Menurut Yousef (2000) maupun Astri (2003) menyatakan ada hubungan yang positif antara etika kerja islami dan sikap terhadap perubahan organisasi. Penempatan variabel komitmen organisasi sebagai mediasi antara etika kerja islami dan sikap terhadap perubahan organisasi menunjukkan hasil yang signifikan (Yousef, 2000; Astri, 2003), sedangkan Gunawan (2003) menempatkan komitmen profesi sebagai variabel mediasi dalam hubungan etika kerja islami dan komitmen organisasi dengan hasil signifikan. Namun hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Arifuddin *et al.* (2002) yang menyatakan hubungan yang tidak signifikan antara etika kerja islami dengan sikap terhadap perubahan organisasi yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Hal ini menarik untuk diteliti lebih lanjut mengingat adanya perbedaan hasil penelitian di atas, begitu juga penempatan komitmen profesi dan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* dalam hubungan etika kerja islami dan sikap terhadap perubahan organisasi belum pernah diuji secara empiris. Berdasarkan uraian perumusan masalah di atas dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut: 1) Apakah etika kerja Islami berhubungan secara langsung dan positif terhadap komitmen profesi, komitmen organisasi dan sikap terhadap perubahan organisasi?, 2) Apakah komitmen profesi dan komitmen organisasi memediasi hubungan antara etika kerja islami dan sikap akuntan terhadap perubahan organisasi.

Sesuai dengan perumusan masalah, penelitian ini mempunyai tujuan untuk menguji hubungan antara etika kerja Islami dan komitmen profesi, komitmen organisasi serta sikap terhadap perubahan organisasi. Penelitian ini juga bertujuan menguji pengaruh komitmen profesi dan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* dalam hubungan antara etika kerja islami dan sikap akuntan terhadap perubahan

organisasi. Selain itu juga ingin menjelaskan dan menganalisis perilaku akuntan melalui etika kerjanya dalam hal ini etika kerja islami dan keterkaitannya dengan komitmennya baik terhadap profesi maupun organisasi serta sikapnya terhadap perubahan organisasi.

PENELITIAN SEBELUMNYA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

▪ Etika Kerja Islami dan Komitmen Profesi

Ponemon (1992) dalam Gunawan (2003) 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 bertanggung jawab pada Allah SWT, karena manusia hanya sekedar hamba-Nya dengan tujuan untuk mewujudkan keadilan sosio ekonomi di dunia dan akhirat (Burhanudin, 1996).

Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Etika kerja Islami berpengaruh secara langsung dan positif terhadap Komitmen Profesi.

▪ Etika Kerja Islami dan Komitmen Organisasi

Menurut Yousef (2000), bahwa Oliver (1990) menemukan etika kerja mempunyai hubungan signifikan dengan komitmen organisasi; Saks *et al.* (1996) menemukan bahwa keyakinan dalam etika kerja berhubungan langsung dengan komitmen organisasi; Putti *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 McElroy (1986) dan Randall & Cote (1991) menegaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara etika kerja dan komitmen organisasi.

Analisis jalur yang dilakukan Yousef (2000) mengindikasikan bahwa etika kerja Islam secara langsung dan positif mempengaruhi komitmen organisasi. Berdasarkan telaah teoritis dan temuan-temuan penelitian di atas, diajukan hipotesis dengan rumusan sebagai berikut:

H2 : Etika kerja Islami berpengaruh secara langsung dan positif terhadap Komitmen Organisasi.

▪ Etika Kerja Islami dan Sikap terhadap Perubahan Organisasi

Menurut Ali *et al.* (1997) bahwa zaman terus berkembang dengan adanya perubahan dan dinamika berbagai aspek kehidupan. Munculnya berbagai masalah baru kadang-kadang memaksa manusia harus bersikap

samar dan mendua bahkan bersikap sesuai dengan kebutuhan dan kemauannya saat itu. Padahal ini semua memerlukan penyelesaian dari aspek hukum yang jelas dan ini secara tersurat tidaklah ditemui dalam Al Qur'an dan Sunnah.

Di dunia Arab, berbagai pendekatan terhadap perubahan organisasi diasumsikan dipengaruhi oleh keberadaan etika kerja dan norma (Ali, 1996). Yousef (2000) mengemukakan sejumlah peneliti (seperti Williams and White, 1978; Walton, 1978; Kelman and Warwick, 1978) telah menemukan bahwa isu-isu etika terlibat dalam perubahan organisasi terencana (*planned organizational change*). Persepsi tentang etika perilaku kesuksesan manajer berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja secara menyeluruh, juga terhadap setiap aspek gaji, promosi, supervisi, rekan sekerja dan pekerjaan itu sendiri (Visweswaran dan Deshpande, 1996) dalam Astri (2003). Hasil analisis jalur Yousef (2000) menemukan bahwa etika kerja Islam secara langsung dan positif mempengaruhi dimensi *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi. Berdasarkan pemaparan telaah teoritis dan beberapa temuan penelitian di muka, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Etika kerja Islami berpengaruh secara langsung dan positif pada sikap terhadap perubahan organisasi.

▪ **Komitmen Organisasi sebagai Mediator dalam Hubungan Etika Kerja Islami dan Sikap terhadap Perubahan Organisasi**

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

Selain itu Yousef (2000) juga mengungkapkan bahwa *affective commitment* memediasi pengaruh etika kerja Islami pada dimensi *affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi. *Continuance commitment* memediasi pengaruh etika kerja Islami pada dimensi *cognitive* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi. *Normative commitment* memediasi pengaruh etika kerja Islami pada dimensi *cognitive* dari sikap terhadap perubahan organisasi. Berdasarkan pemaparan telaah teoritis dan

beberapa temuan penelitian di muka, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4 : Komitmen organisasi memediasi hubungan antara etika kerja Islami dan sikap terhadap perubahan organisasi.

▪ **Komitmen Profesi dan Komitmen Organisasi sebagai Mediator dalam Hubungan Etika Kerja Islami dan Sikap terhadap Perubahan Organisasi**

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 sehingga karyawan akan menunjukkan dan mengekspresikan perhatian atau hal-hal yang dinilai penting terhadap organisasi.

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

Hasil penelitian Gunawan (2003) menunjukkan bahwa komitmen profesi memediasi hubungan antara etika kerja Islam dan komitmen organisasi. Sedangkan Astri (2003) menempatkan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* pada hubungan antara etika kerja Islam dan sikap terhadap perubahan organisasi. Berdasarkan dua penelitian tersebut di atas maka dapat dikembangkan sebuah hipotesis sebagai berikut:

H5 : Komitmen profesi dan komitmen organisasi memediasi hubungan antara etika kerja Islami dan sikap terhadap perubahan organisasi.

METODE PENELITIAN

▪ **Jenis dan Sumber Data**

Data dalam penelitian ini merupakan data primer yang dikumpulkan melalui pos (*mail survey*) dan *contact person* dengan sejumlah kuesioner yang diperuntukkan bagi auditor internal yang bekerja di perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Jakarta (BEJ).

▪ **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah atribut personalitas auditor internal meliputi etika kerja, komitmen dan sikapnya terhadap perubahan organisasi dengan unit analisisnya adalah auditor internal. Rerangka sampel yang digunakan yaitu auditor internal yang bekerja pada

perusahaan manufaktur di Indonesia yang terdaftar di BEJ. Alasan penentuan auditor internal yang bekerja di perusahaan manufaktur adalah pertama, perusahaan manufaktur mempunyai intensitas aktifitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan organisasi lain. Kedua, semakin tinggi intensitas aktifitas auditor internal dalam melaksanakan tugasnya maka semakin berhubungan dengan pelaksanaan etika kerja (khususnya etika kerja Islami) dan semakin tinggi pula peluang pelanggaran etika kerja Islami.

Teknik pengambilan sampel menggunakan cara *purposive sampling*. Hal ini dilakukan karena jumlah auditor internal yang bekerja pada perusahaan manufaktur di Indonesia tidak diketahui secara pasti. Total perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEJ sebanyak 159 buah sehingga kuesioner yang disebarkan sejumlah 159 lembar dengan asumsi tiap perusahaan menerima satu lembar kuesioner untuk satu orang auditor internal.

▪ Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

(1) Etika Kerja Islami

Etika kerja Islami dalam penelitian ini adalah nilai-nilai berupa pedoman dan tuntunan dalam bekerja yang sejalan dengan ajaran Islam. Etika kerja Islami diukur dengan menggunakan instrumen Ali (1988) yang telah dimodifikasi oleh Yousef (2003). Instrumen ini terdiri atas 17 item dengan menggunakan skala likert 5 poin.

(2) Komitmen Profesi

Komitmen profesi dalam penelitian ini adalah intensitas dan keterlibatan individu dengan profesi tertentu. Komitmen profesi diukur dengan menggunakan 6 item skala komitmen profesi yang dipakai Aranya (1984) yang telah dimodifikasi oleh Gunawan (2003). Instrumen ini menggunakan skala likert 5 poin.

(3) Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi tersebut dibedakan menjadi tiga dimensi yaitu *affective commitment* (karena individu tersebut menginginkan), *continuance commitment* (karena individu tersebut membutuhkan) dan *normative commitment* (karena individu tersebut merasa memiliki kewajiban) (Meyer *et al.*, 1993).

Untuk mengukur variabel komitmen organisasi digunakan instrumen Meyer dan Allen (1991) yang terdiri dari 24 item dan dibedakan dalam tiga sub skala yaitu *affective*, *continuance* dan *normative*. Masing-masing sub skala tersebut terdiri dari 8 item dengan skala likert 5 poin.

(4) Sikap terhadap Perubahan Organisasi

Sikap terhadap perubahan organisasi tersebut dibedakan menjadi tiga dimensi yaitu *cognitive* (tidak mendukung), *affective* (menginginkan) dan *behavioral tendency* (kecenderungan untuk berperilaku) (Yousef, 2000). Sikap terhadap perubahan organisasi diukur dengan menggunakan instrumen Dunham *et al.* (1989) yang terdiri dari 18 item. Instrumen ini dibagi menjadi tiga sub skala yaitu *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* yang masing-masing terdiri dari 6 item dengan skala likert 5 poin.

▪ Analisis Data

(1) Statistik Deskriptif

Gambaran umum mengenai responden dijelaskan dengan tabel distribusi frekuensi yang menunjukkan pendidikan responden, lama bekerja dan umur responden serta memberikan deskripsi tentang karakter variabel penelitian (komitmen profesi, komitmen organisasi, etika kerja Islam dan sikap terhadap perubahan organisasi).

(2) Uji Non Respon Bias

Uji non respon bias dilakukan dengan cara membandingkan jawaban responden yang sesuai jadwal dengan yang tidak sesuai jadwal pengembalian dengan menggunakan *independent sample t-test*. Kriteria pengujian adalah H_0 diterima, sehingga tidak ada perbedaan antara kuesioner yang kembali dan yang tidak.

(3) Uji Kualitas Data

Ada 2 prosedur yang dilakukan untuk mengukur reliabilitas dan validitas data, yaitu:

- a. Uji konsistensi internal (reliabilitas) ditentukan dengan koefisien *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau instrumen dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* di atas 0,60 (Hair *et al.*, 1998).
- b. Uji homogenitas data (validitas) dengan *uji pearson correlation*. Jika hasilnya signifikan maka data dikatakan valid.

(4) Uji Asumsi Klasik

Ada tiga tahapan dalam uji asumsi klasik yang perlu dilakukan sebelum menjalankan uji hipotesis. Ketiga tahapan tersebut yaitu:

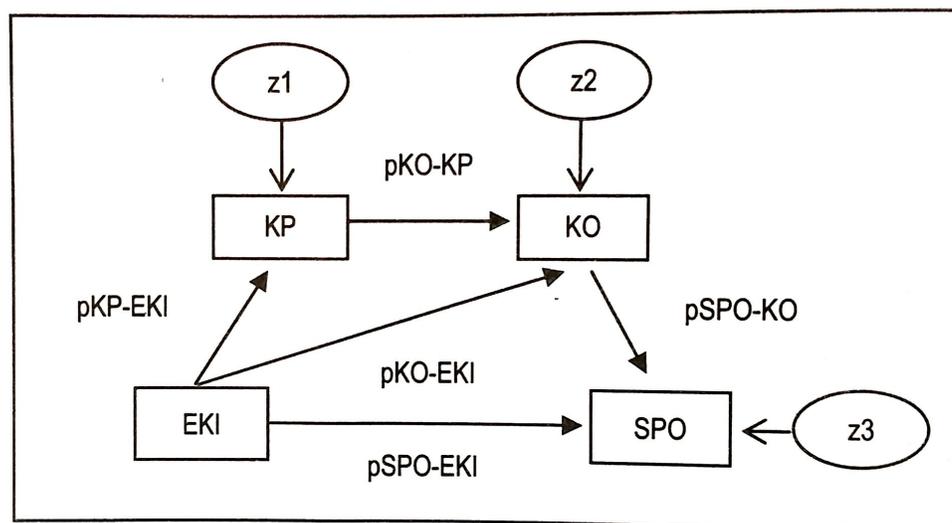
- a. Uji multikolinearitas, dengan menganalisis matriks korelasi variabel-variabel bebas atau dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor* (VIF).
- b. Uji autokorelasi, digunakan uji Durbin-Watson (DW test). Bila

nilai DW terletak antara batas atas atau upper bound (du) dan $(4-du)$, maka koefisien autokorelasi sama dengan nol, berarti tidak ada autokorelasi.

- c. Uji heteroskedastisitas, digunakan grafik *scatterplots* dan uji Glejser. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas.
- d. Uji Normalitas Residual, menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika hasil statistiknya tidak signifikan atau H_0 diterima maka model regresi mempunyai distribusi residual yang normal.

(5) Uji Hipotesis

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis jalur (*path analysis*).



Gambar 1. Struktur Diagram Path

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$KP = \beta_1 EKI + Z_1 \quad \dots\dots\dots (1)$$

$$KO = \beta_2 EKI + \beta_3 KP + Z_2 \quad \dots\dots\dots (2)$$

$$SPO = \beta_4 EKI + \beta_5 KO + Z_3 \quad \dots\dots\dots (3)$$

Keterangan:

EKI = Etika Kerja Islami

SPO = Sikap terhadap Perubahan Organisasi

KP = Komitmen Profesi

$\beta_1 - \beta_5$ = *Regression Weight*

KO = Komitmen Organisasi

$Z_1 - Z_3$ = *Disturbance Term*

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Responden

Dalam penelitian ini periode penyebaran dan akhir pengembalian kuesioner selama 60 hari dari bulan Agustus sampai dengan September 2004. Berikut rincian pengiriman dan pengembalian kuesioner yang ditunjukkan dalam tabel 1. Tabel tersebut menunjukkan bahwa kuesioner yang layak dianalisis sebanyak 38 lembar dengan tingkat pengembalian sebesar 23,90%. Persentase pengembalian kuesioner cukup baik mengingat *respon rate* di Indonesia hanya berkisar 10%-20%.

Tabel 1. Rincian Penerimaan dan Pengembalian Kuesioner

Kuesioner yang disebarkan	159
Kuesioner yang tidak kembali	121
Kuesioner yang kembali	38
Kuesioner yang digugurkan (tidak lengkap)	0
Kuesioner yang digunakan	38
Tingkat pengembalian (<i>respon rate</i>)	23.90%
Tingkat pengembalian yang digunakan (<i>usable respon rate</i>)	23.90%

Sumber: Hasil penelitian, 2004

Selanjutnya mengenai profil responden berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan, lama bekerja dan kedudukannya dalam perusahaan dijelaskan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 2. Profil Responden (N=38)

Keterangan	Jumlah	Persentase
Umur responden (tahun)		
20-30	8	21.05%
31-40	20	52.63%
41-50	7	18.42%
>50	3	7.89%
Jenis kelamin		
Pria	30	78.95%
Wanita	8	21.05%
Pendidikan		
S1	33	86.84%
S2	5	13.16%
Status perkawinan		
Kawin	33	86.84%
Tidak kawin	5	13.16%
Lama bekerja (tahun)		
1-5	8	21.05%
6 – 10	20	52.63%
>10	10	26.32%
Kedudukan/Jabatan		
Kepala/Pimpinan	10	26.32%
Staf/Bawahan	28	73.68%

Sumber: Hasil Penelitian, 2004

Dari tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar auditor internal yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah pria sebanyak 30 orang (78,95%) dengan umur responden berkisar 31-40 tahun (52,63%). Mayoritas responden berpendidikan S1 dengan persentase 86,84% sedangkan hanya 5 orang (13,16%) yang bergelar S2. Sebanyak 33 responden telah menikah dan sisanya sejumlah 5 orang atau 13,16% masih berstatus belum menikah. Masa kerja dalam perusahaan cukup bervariasi antar responden walaupun persentase sebesar 52,63% lebih didominasi oleh mereka yang telah bekerja antara 6-10 tahun. Sebagian kecil responden saja yang menduduki jabatan sebagai pimpinan yaitu 10 orang (26,32%) sedangkan sisanya sebesar 73,68% menempati posisi staf atau bawahan.

2. Statistik Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan tabel 3 di bawah dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap variabel etika kerja Islam menunjukkan apresiasi yang sangat tinggi pada nilai-nilai keislaman yang mengatur etika dalam bekerja. Hal ini tampak pada jawaban responden yang berkisar antara setuju sampai dengan sangat setuju dengan rata-rata skor total sebesar 77,61. Kondisi ini juga menunjukkan bahwa etika kerja Islam bersifat universal dan sangat mendukung para auditor internal ketika menjalankan profesinya.

Nilai rata-rata yang tinggi dengan kisaran jawaban dari setuju sampai dengan sangat setuju ditunjukkan oleh tanggapan responden terhadap variabel komitmen profesi. Sebagaimana halnya dengan variabel etika kerja Islam, adanya skor yang tinggi menggambarkan bahwa para responden juga memiliki komitmen yang sangat kuat untuk bekerja dengan sungguh-sungguh menjalani profesinya sebagai auditor internal.

Tabel 3. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel / Dimensi	Kisaran Teoritis	Kisaran sesungguhnya	Rata-rata	Standar Deviasi
Etika Kerja Islam	17-85	68-85	77.61	5.80
Komitmen profesi	6-30	22-30	27.03	2.53
(<i>Affective commitment</i>)	8-40	24-38	31.66	4.17
(<i>Continuance commitment</i>)	8-40	24-37	29.18	3.69
(<i>Normative commitment</i>)	8-40	24-32	27.53	3.20
(<i>Cognitive attitudes</i>)	6-30	6-12	8.66	2.64
(<i>Affective attitudes</i>)	6-30	19-30	24.05	3.14
(<i>Behavioral tendency attitudes</i>)	6-30	18-30	25.03	3.11

Pada penelitian ini, variabel komitmen organisasi diukur dengan menggunakan tiga dimensi yaitu *affective commitment*, *continuance*

commitment dan *normative commitment*. Untuk dimensi *affective commitment*, para responden menanggapi dengan jawaban yang berkisar netral sampai dengan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden mempunyai keinginan yang cukup kuat dalam bekerja dan rasa memiliki yang tinggi terhadap perusahaannya. Dimensi *continuance commitment* juga memiliki kisaran jawaban yang serupa dengan *affective commitment* dengan rata-rata sebesar 29,18. Tanggapan responden juga memperlihatkan adanya hubungan yang cukup kuat dan saling membutuhkan antara para auditor internal dengan perusahaannya. Nilai rata-rata sebesar 27,53 yang berarti jawaban kuesioner berkisar netral sampai dengan setuju juga ditunjukkan oleh para responden terhadap dimensi *normative commitment*. Respon yang positif ini menunjukkan para responden cukup meyakini bahwa bekerja demi kepentingan dan tujuan organisasi merupakan suatu kewajiban dan harus dijalankan dengan sungguh-sungguh.

Sebagaimana halnya dengan variabel komitmen organisasi, pada variabel sikap terhadap perubahan organisasi juga dijelaskan menjadi tiga dimensi yaitu *cognitive attitudes*, *affective attitudes* dan *behavioral tendency attitudes*. Hasil analisis deskriptif terhadap dimensi *cognitive attitudes* menunjukkan kisaran jawaban antara sangat tidak setuju sampai dengan tidak setuju, hal ini berarti bahwa para responden tidak menyetujui adanya kondisi yang statis (*status quo*) dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Mereka cenderung menganggap bahwa perubahan perlu dilakukan demi kemajuan organisasi. Hal yang sama juga diperlihatkan oleh para responden ketika menanggapi kuesioner mengenai dimensi *affective attitudes*. Dengan rata-rata jawaban yang menyatakan persetujuannya, menggambarkan para responden bersikap terbuka terhadap perubahan dan melihat bahwa adanya perubahan akan membawa dampak yang menguntungkan bagi organisasi. Dimensi yang ketiga yaitu *behavioral tendency* menunjukkan hasil yang serupa dengan dua dimensi sebelumnya. Jawaban yang berkisar antara setuju sampai dengan sangat setuju menegaskan bahwa para responden yaitu auditor internal menginginkan dan mendukung adanya perubahan dalam organisasi.

3. Uji Non Respon Bias

Berikut hasil uji non respon bias dengan alat *independent sample t-test*.

Tabel 4. Hasil Uji Non Respon Bias

Kelompok	Jumlah Sampel	Rata-rata	Signifikansi
Awal	18	247,67	0,325
Akhir	20	253,50	

Pengujian di atas menunjukkan bahwa kelompok awal terdiri atas 18 sampel dengan rata-rata 247,67 sedangkan kelompok akhir berjumlah 20 sampel dengan rata-rata 253,50. Sesuai dengan hipotesis yang diajukan sebelumnya maka nilai probabilitas sebesar 0,325 atau lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa hasilnya tidak signifikan atau hipotesis nol diterima. Hal ini juga menegaskan bahwa tidak ada beda antara jawaban responden yang mengembalikan kuesionernya maupun jawaban responden yang tidak mengembalikan kuesionernya. Hasil ini memperlihatkan bahwa kesimpulan yang diambil berdasarkan analisis terhadap sampel yang kembali dapat merepresentasikan kesimpulan dari keseluruhan populasi yang telah ditentukan.

4. Uji Reliabilitas

Tahap berikutnya, menguji reliabilitas terhadap data untuk mengetahui konsistensi jawaban responden atas kuesioner yang diberikan. Berikut hasil pengujian terhadap indikator-indikator yang ada dalam penelitian ini. Dari tabel 5 diketahui bahwa semua variabel memenuhi kriteria reliabel karena nilai Cronbach alpha-nya di atas 0,60 (Hair *et al*, 1998).

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas dengan Cronbach Alpha

Indikator-indikator	Nilai Cronbach Alpha
Etika Kerja Islam	0.9179
Komitmen profesi	0.8089
(Affective commitment)	0.9025
(Continuance commitment)	0.9025
(Normative commitment)	0.9057
(Cognitive attitudes)	0.9395
(Affective attitudes)	0.8682
(Behavioral tendency attitudes)	0.8688

Sumber: Data primer diolah, 2004

5. Uji Validitas

Selanjutnya dilakukan uji validitas untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kemampuan kuesioner untuk mengungkapkan suatu variabel atau konstruk yang seharusnya diukur dapat diketahui dari hasil signifikansi dari uji *Pearson correlation*. Tabel 6 menggambarkan ringkasan hasil uji validitas tersebut.

Dari tabel 6 diketahui bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap variabel etika kerja Islam menunjukkan hasil yang signifikan sehingga memenuhi kriteria validitas. Selanjutnya hasil uji validitas terhadap variabel komitmen profesi digambarkan dalam tabel 7.

Tabel 6. Hasil Uji *Pearson Correlation* terhadap Variabel Etika Kerja Islam

Indikator	Etika Kerja Islam	Indikator	Etika Kerja Islam
X1	0,492**	X10	0,867**
X2	0,649**	X11	0,845**
X3	0,596**	X12	0,743**
X4	0,491**	X13	0,821**
X5	0,656**	X14	0,637**
X6	0,546**	X15	0,639**
X7	0,655**	X16	0,648**
X8	0,789**	X17	0,548**
X9	0,680**		

** Korelasi signifikan pada level 0,01

Tabel 7 menunjukkan bahwa masing-masing indikator memiliki nilai korelasi yang tinggi dan signifikan terhadap variabel komitmen profesi. Hal ini menegaskan bahwa item-item pertanyaan yang dibuat mampu menjelaskan konsep komitmen profesi dengan valid.

Tabel 7. Hasil Uji *Pearson Correlation* terhadap Variabel Komitmen Profesi

Indikator	Komitmen Profesi
y1	0,608**
y2	0,761**
y3	0,692**
y4	0,795**
y5	0,750**
y6	0,785**

** Korelasi signifikan pada level 0,01

Sumber: Data primer diolah, 2004

Pengujian validitas terhadap komitmen organisasi dilakukan dalam dua langkah. Langkah pertama mengkorelasikan item-item pertanyaan dengan dimensi masing-masing. Langkah kedua mengkorelasikan masing-masing skor total dimensi terhadap skor total variabel komitmen organisasi. Tabel 8 menggambarkan hasil pengujian terhadap variabel komitmen organisasi.

Tabel 8 menunjukkan bahwa korelasi antara tiap indikator dengan dimensinya masing-masing menunjukkan hasil yang signifikan. Langkah selanjutnya adalah mengkorelasikan skor total tiap dimensi (*affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*) dengan variabel komitmen organisasi. Hasil pengujian tampak pada tabel 9.

Tabel 8. Hasil *Uji Pearson Correlation* terhadap Dimensi Komitment Organisasi

Indikator	Affective Commitment	Indikator	Continuance Commitment	Indikator	Normative Commitment
Y7	0,757**	y15	0,811**	y23	0,838**
Y8	0,828**	y16	0,575**	y24	0,743**
Y9	0,738**	y17	0,696**	y25	0,933**
Y10	0,809**	y18	0,860**	y26	0,771**
Y11	0,828**	y19	0,867**	y27	0,802**
Y12	0,854**	y20	0,907**	y28	0,898**
Y13	0,607**	y21	0,783**	y29	0,445**
Y14	0,739**	y22	0,711**	y30	0,904**

** Korelasi signifikan pada level 0,01

Sumber: Data primer diolah, 2004

Tabel 9. Hasil *Uji Pearson Correlation* terhadap Variabel Komitmen Organisasi

Dimensi	Normative Commitment
<i>Affective Commitment</i>	0,769**
<i>Continuance Commitment</i>	0,842**
<i>Normative Commitment</i>	0,745**

** Korelasi signifikan pada level 0,01

Sumber: Data primer diolah, 2004

Berdasarkan tabel 8 dan tabel 9 dapat dilihat bahwa baik korelasi antara tiap indikator dengan dimensinya masing-masing maupun korelasi antara tiap dimensi dengan variabel komitmen organisasi menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini berarti bahwa masing-masing item pertanyaan memang mampu mengukur atau menjelaskan variabel komitmen organisasi dengan valid.

Sebagaimana halnya dengan komitmen organisasi, pengujian validitas atas sikap terhadap perubahan organisasi juga melalui dua tahapan. Tahapan yang pertama mengkorelasikan item-item pertanyaan menurut dimensinya masing-masing. Hasil uji validitas terhadap masing-masing dimensi dalam variabel sikap terhadap perubahan organisasi ditunjukkan dalam tabel 10.

Tabel 10. Hasil *Uji Pearson Correlation* terhadap Dimensi Sikap Perubahan Organisasi

Indikator	Affective Commitment	Indikator	Continuance Commitment	Indikator	Normative Commitment
Y31	0,889**	Y37	0,758**	Y43	0,649**
Y32	0,828**	Y38	0,816**	Y44	0,649**
Y33	0,869**	Y39	0,711**	Y45	0,874**
Y34	0,869**	Y40	0,630**	Y46	0,854**
Y35	0,889**	Y41	0,920**	Y47	0,793**
Y36	0,912**	Y42	0,832**	Y48	0,841**

** Korelasi signifikan pada level 0,01

Sumber: Data primer diolah, 2004

Dari tabel 10 diketahui bahwa semua item-item pertanyaan memiliki korelasi yang signifikan dengan dimensinya masing-masing pada level 0,01. Hal ini menunjukkan item-item pertanyaan tersebut telah mampu menjelaskan dengan valid tentang dimensi yang akan diukur. Langkah berikutnya adalah sama dengan pengujian validitas sebelumnya yaitu melakukan uji Pearson correlation pada skor total masing-masing dimensi (*cognitive attitudes*, *affective attitudes*, *behavioral tendency attitudes*) terhadap skor total variabel sikap terhadap perubahan organisasi. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel 11.

Tabel 11. Hasil Uji Pearson Correlation terhadap Variabel Sikap terhadap Perubahan Organisasi

Dimensi	Komitmen Organisasi
<i>Cognitive Attitudes</i>	-0,473**
<i>Affective Attitudes</i>	0,787**
<i>Behavioral Tendency Attitudes</i>	0,861

** Korelasi signifikan pada level 0,01

Sumber: Data primer diolah, 2004

Seperti halnya tabel 10, pada tabel 11 memperlihatkan hasil yang signifikan. Hal ini berarti masing-masing dimensi (*cognitive*, *affective*, *behavioral tendency*) dapat menjelaskan variabel sikap terhadap perubahan organisasi dengan valid.

6. Uji Multikolinieritas

Telah disebutkan dalam bab sebelumnya bahwa uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antar variabel independen dalam suatu model regresi. Persamaan regresi yang pertama adalah:

$$KP = \beta_1 EKI + Z_1$$

Pada model regresi yang pertama tidak dilakukan uji multikolinieritas karena hanya terdapat satu variabel independen yaitu etika kerja Islam (EKI). Selanjutnya persamaan regresi kedua dan hasil uji multikolinieritasnya ditunjukkan pada tabel 12.

$$KO = \beta_2 EKI + \beta_3 KP + Z_2$$

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinieritas terhadap Persamaan Regresi yang Kedua

Correlations	EKI	KP	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
EKI	1,000	-0,664	0,559	1,789
KP	-0,664	1,000	0,559	1,789

Variabel Dependen: KO

Sumber: Data primer diolah, 2004

Berdasarkan tabel di atas dapat dianalisis bahwa tingkat korelasi antara variabel etika kerja Islam (EKI) dengan komitmen profesi (KP) sebesar -0,664 atau 66,4%. Oleh karena tingkat korelasi ini masih di bawah 90% maka dapat dikatakan pada model regresi yang kedua ini tidak terjadi multikolinieritas. Hasil perhitungan nilai tolerance sebesar 0,559 atau 55,9% juga menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 10% yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama yaitu tidak ada satu variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam persamaan regresi yang kedua.

Selanjutnya persamaan regresi yang ketiga dan hasil uji multikolinieritasnya dapat ditunjukkan pada tabel 13 berikut.

$$SPO = \beta_4 EKI + \beta_5 KO + Z_3$$

Tabel 13. Hasil Uji Multikolinieritas terhadap Persamaan Regresi yang Ketiga

Correlations	EKI	KP	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
EKI	1,000	-0,642	0,587	1,702
KP	-0,642	1,000	0,587	1,702

Variabel Dependen: KO

Sumber: Data primer diolah, 2004

Berdasarkan tabel di atas dapat dianalisis bahwa tingkat korelasi antara variabel etika kerja Islam (EKI) dengan komitmen organisasi (KO) sebesar -0,642 atau 64,2%. Oleh karena tingkat korelasi ini masih di bawah 90% maka dapat dikatakan pada model regresi yang ketiga ini tidak terjadi multikolinieritas. Hasil perhitungan nilai tolerance sebesar 0,587 atau 58,7% juga menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 10% yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan

nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,702 juga menunjukkan hal yang sama yaitu tidak ada satu variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam persamaan regresi yang ketiga.

7. Uji Autokorelasi

Pada uji autokorelasi ini menggunakan uji Durbin-Watson (DW) dengan cara membandingkan DW hitung dan DW tabelnya. Hasil uji DW terhadap tiga model regresi tersebut disajikan dalam tabel 14 berikut.

Tabel 14. Hasil Uji Durbin-Watson terhadap Tiga Model Regresi

Correlations	Nilai DW hitung	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
KP=b1EKI+e1	2,127	1,43	1,54
KO=b1EKI+b2KP+e2	1,748	1,37	1,59
SPO=b1EKI+b3KO+e3	1,690	1,37	1,59

Sumber: Data primer diolah, 2004

Dari hasil uji Durbin-Watson di atas dapat diketahui bahwa semua model regresi memiliki nilai DW hitung yang lebih besar dibandingkan dengan batas atas (du) nilai DW tabelnya. Pada model regresi yang pertama, memiliki nilai DW hitung sebesar 2,127 lebih besar daripada batas atas (du) nilai DW tabel sebesar 1,54. Begitu juga dengan nilai DW hitung model regresi yang kedua dan ketiga, masing-masing sebesar 1,748 dan 1,690 lebih besar dibandingkan dengan batas atas (du) nilai DW tabelnya sebesar 1,59. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi yang positif pada ketiga model regresi tersebut.

8. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini menggunakan dua tahapan pengujian untuk masing-masing model regresi yaitu dengan uji Glejser. Tabel 15 menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas pada model regresi yang pertama.

Tabel 15. Hasil Uji Glejser Model Regresi yang Pertama

Model Pertama	Signifikansi
EKI	0,128

Variabel dependen: Unstandardized Residual
Signifikan pada level 0,05

Hasil pengujian menampakkan hasil yang diharapkan. Output statistik dengan jelas menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu etika

kerja Islam secara statistik tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat absolut *unstandardized residual*. Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% yaitu 12,8%. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang pertama tidak mengandung heteroskedastisitas. Berikut tabel hasil uji pada model regresi kedua.

Tabel 16. Hasil Uji Glejser Model Regresi yang Kedua

Model Pertama	Signifikansi
EKI	0,340
KP	0,439

Variabel dependen: Unstandardized Residual
Signifikan pada level 0,05

Pengujian menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu etika kerja Islam (EKI) dan komitmen profesi (KP) secara statistik tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat *absolut unstandardized residual*. Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% yaitu 34% dan 43,9%. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi yang kedua tidak mengandung adanya heteroskedastisitas. Selanjutnya, pengujian model regresi yang ketiga tampak pada tabel 17.

Tabel 17. Hasil Uji Glejser Model Regresi yang Kedua

Model Pertama	Signifikansi
EKI	0,340
KP	0,439

Variabel dependen: Unstandardized Residual
Signifikan pada level 0,05

Hasil uji Glejser menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu etika kerja Islam (EKI) dan komitmen organisasi (KO) secara statistik tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat absolut *unstandardized residual*. Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% yaitu 52,3% dan 64,2%. Pengujian menunjukkan bahwa model regresi yang ketiga tidak mengandung heteroskedastisitas.

9. Uji Normalitas

Digunakan uji Kolmogorov-Smirnov yang hasilnya dalam tabel 18. Asumsi yang digunakan pada uji ini yaitu jika probabilitas di atas 0,05 maka hasilnya tidak signifikan, yang berarti variabel terikat dan variabel bebas dalam suatu model regresi memiliki distribusi data residual yang normal. Hasil pengujian dari ketiga model regresi masing-masing memiliki tingkat signifikansi di atas 5% yaitu 7,9%; 98,5% dan 83,3%.

Hal ini berarti ketiga model regresi memiliki distribusi data residual yang normal.

Tabel 18. Hasil Uji Kolmogorof-Smirnof terhadap Tiga Model Regresi

Model	Signifikansi
Pertama	0,079
Kedua	0,985
Ketiga	0,833

Variabel dependen: Unstandardized Residual
Signifikan pada level 0,05

10. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Setelah ketiga model regresi memenuhi kriteria uji asumsi klasik, selanjutnya melakukan uji hipotesis. Ada lima hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

Tahap pertama melakukan analisis jalur dengan program AMOS yang menilai goodness-of-fit dari persamaan regresi untuk mengetahui seberapa jauh model yang dihipotesiskan fit atau cocok dengan sampel data. Dari hasil model fit pada lampiran output diketahui bahwa besarnya nilai Chi-squares = 0,692 dengan probabilitas = 0,405 yang menunjukkan model fit. Begitu juga dengan nilai AGFI = 0,987 dan TLI = 1,036 memenuhi standar yang direkomendasikan yaitu di atas 0,90. Nilai RMSEA sebesar 0,000 jauh di bawah kriteria yang ditetapkan yaitu lebih kecil dari 0,08. Dari semua hal ini maka model telah fit. Tabel 19 menggambarkan hasil output AMOS terhadap model diagram jalur untuk menjawab kelima hipotesis tersebut

Tabel 19. Hasil Analisis Parameter Estimasi untuk Model Diagram Jalur

Variabel	Estimate	C.R.	Keputusan
KP ← EKI	0.641	6,908	Signifikan
KO ← KP	0.448	4,772	Signifikan
KO ← EKI	0.387	2,936	Signifikan
SPO ← EKI	0.319	2,009	Signifikan
SPO ← KO	0.427	2,893	Signifikan

Sumber : Data primer diolah, 2004

11. Pembahasan Hipotesis I

Hipotesis I menyatakan bahwa etika kerja Islami berpengaruh langsung dan positif terhadap komitmen profesi. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa semakin tinggi etika kerja Islami yang dimiliki oleh seorang auditor internal maka akan semakin kuat pula komitmen terhadap profesi yang dijalannya tersebut. Tujuan hipotesis ini adalah untuk mengetahui apakah penerapan etika kerja secara Islami oleh

auditor internal akan berpengaruh terhadap peningkatan komitmennya terhadap profesinya tersebut.

Berdasarkan hasil analisis data yang disajikan dalam tabel 19 diketahui bahwa nilai C.R. pengaruh variabel etika kerja Islami terhadap komitmen profesi sebesar 6,908. Nilai C.R. ini berada di atas nilai kritis $\pm 1,96$; dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa etika kerja Islami berpengaruh secara langsung dan positif terhadap komitmen profesi dapat diterima.

Nilai-nilai dalam etika kerja Islami mengandung tuntunan dan pedoman bagi setiap orang dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya. Seperti telah disebutkan sebelumnya bahwa dalam terminologi Islam, bekerja memiliki dua dimensi yang penting yaitu dimensi duniawi dan dimensi ibadah. Bekerja bukan semata-mata sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan hidup secara layak namun lebih daripada itu bekerja merupakan kegiatan ibadah yang mendatangkan pahala dan kebaikan baik di dunia maupun akhirat kelak. Hal ini sejalan dengan Syafiq dan Achmad (2002) yang menyatakan bahwa bekerja merupakan perbuatan yang sarat dengan nilai-nilai religius.

Etika kerja Islami menganjurkan setiap orang untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, jujur dalam menjalankan tugas dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap profesi yang dijalannya. Tak terkecuali dalam hal ini adalah profesi auditor internal. Tugas sebagai auditor cenderung berat dan tak jarang menerima banyak tekanan dari berbagai pihak. Mautz dan Sharaf (1961) menyatakan bahwa profesi auditor dapat terus hidup dan berkembang selama mendapat kepercayaan dari masyarakat. Sejalan dengan hal itu, jelas kiranya seorang auditor bukan hanya bertanggung jawab kepada perusahaan atau kliennya saja namun juga kepada masyarakat luas yang membutuhkan informasi laporan keuangan yang benar dan wajar. Kondisi ini memperlihatkan bahwa profesi auditor memikul tanggung jawab secara sosial.

Dalam kenyataannya, profesi auditor internal sebagai bagian dari perusahaan sering mengalami dilema dalam menjalankan tugasnya. Di satu sisi harus bertanggung jawab kepada perusahaan sedangkan di sisi lain tetap memegang teguh komitmen pada profesinya. Kondisi yang dilematis terjadi pada saat perusahaan atau pihak manajemen ingin memanipulasi angka-angka dalam laporan keuangan sedangkan auditor internal diberikan tugas untuk melakukan hal tersebut dan menutupi kebohongannya dari pandangan publik. Sebagai seorang auditor internal yang patuh pada aturan dan kode etik profesi tentunya harus tetap jujur dan menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya.

Jika seorang auditor internal memahami dengan baik etika kerja dalam Islam yang bersifat universal dan mengandung nilai-nilai ibadah tentunya mereka tidak akan lagi mengalami kondisi yang dilematis. Mereka memiliki satu tujuan yang jelas ketika menjalankan tugas atau pekerjaannya yaitu bekerja dengan jujur, patuh pada kode etik profesi dan bersikap independen terhadap tekanan dari pihak manapun untuk berbuat kecurangan atau kejahatan. Hal ini secara implisit menyatakan bahwa yang seharusnya ditakuti dan ditaati oleh auditor internal bukan pihak manajemen atau pihak lain yang mengajak berbuat kecurangan melainkan Tuhan semata. Pendapat ini sesuai dengan Gunawan (2003) yang menyatakan bahwa nilai-nilai etika kerja Islami berdampak positif pada auditor internal dalam menjalankan profesinya. Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Gunawan (2003) yang mengungkapkan bahwa etika kerja Islami berpengaruh secara langsung dan positif terhadap komitmen profesi.

12. Pembahasan Hipotesis II

Adapun hipotesis II menyatakan bahwa etika kerja Islami berpengaruh secara langsung dan positif terhadap komitmen organisasi. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa semakin tinggi etika kerja Islami yang dimiliki oleh seorang auditor internal maka akan semakin kuat pula komitmen terhadap organisasinya. Tujuan hipotesis ini adalah untuk mengetahui apakah penerapan etika kerja secara Islami oleh auditor internal akan berpengaruh terhadap peningkatan komitmennya terhadap organisasinya tersebut.

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai C.R. pengaruh etika kerja Islami terhadap komitmen organisasi sebesar 2,936. Nilai tersebut berada di atas nilai kritis $\pm 1,96$ atau menghasilkan keputusan yang signifikan. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis kedua dapat diterima.

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya bahwa nilai-nilai etika kerja Islami bukan hanya mendorong seseorang untuk loyal kepada profesi yang dijalannya namun juga meningkatkan komitmen terhadap organisasi yang dinaunginya tak terkecuali profesi auditor internal. Organisasi atau perusahaan memberikan wadah untuk mengembangkan karir, menyalurkan kreatifitas dan memperoleh pendapatan atau penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Organisasi atau perusahaan yang semakin berkembang dan maju tentunya akan menguntungkan bagi anggota organisasi atau karyawannya. Hal ini tidak dapat dilepaskan dari peran anggota dalam upaya memajukan organisasi. Karyawan yang aktif berpartisipasi pada akhirnya akan tumbuh rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap organisasi atau perusahaannya.

Adanya nilai-nilai dalam etika kerja Islami yang mendorong untuk bekerja dengan sungguh-sungguh demi kemajuan organisasi akan berdampak positif pada peningkatan komitmen organisasinya. Hal ini sesuai dengan pernyataan Yousef (2000) yang mengatakan bahwa etika kerja Islami memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi. Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Yousef (2000), Astri (2003) dan Gunawan (2003) yang mengungkapkan adanya pengaruh etika kerja Islami secara langsung dan positif terhadap komitmen organisasi.

13. Pembahasan Hipotesis III

Dalam penelitian ini hipotesis III yang diajukan adalah etika kerja Islami berpengaruh secara langsung dan positif pada sikap terhadap perubahan organisasi. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa semakin tinggi etika kerja Islami yang dimiliki oleh seorang auditor internal maka semakin tinggi pula kemungkinan untuk menerima perubahan dalam organisasinya. Tujuan hipotesis ini untuk mengetahui apakah penerapan etika kerja secara Islami oleh auditor internal akan berpengaruh pada daya penerimaan terhadap perubahan dalam organisasinya .

Dari hasil analisis data di atas nilai C.R.yang menunjukkan etika kerja Islami berpengaruh secara langsung dan positif pada sikap terhadap perubahan organisasi sebesar 2,009. Nilai tersebut berada di atas nilai kritis $\pm 1,96$. Hal ini menghasilkan keputusan yang signifikan sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel etika kerja Islami berpengaruh secara langsung dan positif pada variabel sikap terhadap perubahan organisasi. Dengan demikian hipotesis III dapat diterima.

Dalam setiap organisasi atau perusahaan, perubahan merupakan suatu hal yang wajar dan lazim terjadi. Perubahan yang terjadi dalam internal organisasi dilakukan untuk mengantisipasi dan menyesuaikan terhadap perkembangan lingkungan eksternal. Kondisi ini menuntut setiap anggota organisasi untuk bersikap terbuka dan mau menerima perubahan yang terjadi dalam lingkungan organisasinya. Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Ali (1996), Yousef (2000) dan Astri (2003) yang menyatakan bahwa mereka yang sangat mendukung etika kerja Islam akan lebih mungkin untuk menerima perubahan yang terjadi dalam organisasinya.

14. Pembahasan Hipotesis IV

Untuk hasil pengujian hubungan langsung dan tidak langsung antara etika kerja Islami dengan sikap terhadap perubahan organisasi melalui komitmen profesi dan komitmen organisasi ditampilkan dalam tabel 20 di bawah ini.

Tabel 20. Hasil Uji Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

	Direct Effects			Indirect Effects		
	EKI	KP	KO	EKI	KP	KO
KP	0,641	0,000	0,000	KP	0,000	0,000
KO	0,387	0,448	0,000	KO	0,287	0,000
SPO	0,319	0,000	0,427	SPO	0,288	0,191

Berdasarkan hasil tabel 19 sebelumnya, Hipotesis IV yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memediasi hubungan antara etika kerja Islami dan sikap terhadap perubahan organisasi atau terdapat hubungan tidak langsung antara etika kerja Islami dan sikap terhadap perubahan organisasi melalui komitmen organisasi dapat diterima. Hal ini dikarenakan nilai C.R. dari hubungan ketiga variabel tersebut menunjukkan hasil yang signifikan atau di atas nilai kritis $\pm 1,96$ yaitu hubungan etika kerja Islami terhadap komitmen organisasi (C.R. = 2,936), hubungan antara etika kerja Islami dan sikap terhadap perubahan organisasi (C.R. = 2,009) dan hubungan komitmen organisasi pada sikap terhadap perubahan organisasi (C.R. = 2,893).

Berdasarkan tabel 20, koefisien hubungan langsung antara etika kerja Islami dan sikap terhadap perubahan organisasi sebesar 0,319 lebih besar dibandingkan koefisien hubungan tidak langsung etika kerja Islami dan sikap terhadap perubahan organisasi melalui komitmen organisasi yaitu 0,165. Hasil ini memperlihatkan bahwa dalam hubungan antara etika kerja Islami dan sikap terhadap perubahan organisasi cenderung lebih kuat terjadi pada hubungan yang langsung dibandingkan jika dimediasi oleh komitmen organisasi. Hasil analisis di atas menunjukkan bahwa bagi pimpinan organisasi atau manajemen perusahaan akan lebih efektif dalam mendorong bawahan khususnya auditor internal untuk bersikap terbuka terhadap perubahan organisasi dengan cara meningkatkan pemahaman mereka tentang etika kerja Islami. Dengan pemahaman yang mendalam tentang nilai-nilai etika kerja Islami dan diterapkan dengan benar maka auditor internal akan bersikap proaktif terhadap perubahan-perubahan yang membawa organisasi ke arah yang lebih baik. Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Arifuddin *et al* (2002) yang menyatakan ada hubungan yang langsung antara etika kerja Islam dan sikap terhadap perubahan organisasi.

15. Pembahasan Hipotesis V

Dalam penelitian ini hipotesis V yang diajukan adalah komitmen profesi dan komitmen organisasi memediasi hubungan antara etika kerja Islami dan sikap terhadap perubahan organisasi. Secara jelas dapat dinyatakan

bahwa ada hubungan tidak langsung antara etika kerja Islami dan sikap terhadap perubahan organisasi melalui variabel komitmen profesi dan komitmen organisasi.

Dari tabel 19, diketahui bahwa nilai C.R. dari hubungan keempat variabel tersebut menunjukkan hasil yang signifikan atau di atas nilai kritis $\pm 1,96$ yaitu hubungan etika kerja Islami terhadap komitmen profesi (C.R.=6,908), hubungan antara etika kerja Islami dan sikap terhadap perubahan organisasi (C.R.=2,009), hubungan antara komitmen profesi dan komitmen organisasi (C.R.=4,772) serta hubungan komitmen organisasi pada sikap terhadap perubahan organisasi (C.R.=2,893). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis V dapat diterima.

Berdasarkan tabel 20, koefisien hubungan langsung antara etika kerja Islami dan sikap terhadap perubahan organisasi sebesar 0,319 lebih besar dibandingkan koefisien hubungan tidak langsung etika kerja Islami dan sikap terhadap perubahan organisasi melalui komitmen profesi dan komitmen organisasi yaitu 0,123. Hasil ini memperlihatkan bahwa dalam hubungan antara etika kerja Islami dan sikap terhadap perubahan organisasi cenderung lebih kuat terjadi pada hubungan yang langsung dibandingkan jika dimediasi oleh komitmen profesi dan komitmen organisasi.

Hasil analisis pada hipotesis V di atas memperlihatkan bahwa upaya yang optimal dapat dilakukan oleh pimpinan organisasi atau manajemen perusahaan untuk mengurangi sikap penolakan terhadap perubahan (*resistant to change*) dari bawahan khususnya auditor internal dengan cara meningkatkan pemahaman mereka tentang etika kerja Islami. Dengan memahami secara mendalam nilai-nilai etika kerja Islami dan mengaplikasikannya dengan sebaik-baiknya maka auditor internal akan bersikap lebih terbuka terhadap adanya perubahan-perubahan dalam organisasi. Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Arifuddin *et al* (2002) yang menyatakan ada hubungan yang langsung antara etika kerja Islami dan sikap terhadap perubahan organisasi.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja Islami berpengaruh secara langsung dan positif terhadap komitmen profesi. Hal ini berarti semakin tinggi pemahaman auditor internal mengenai nilai-nilai yang terkandung dalam etika kerja Islami maka semakin meningkat pula komitmen mereka terhadap profesi yang diembannya. Pengaruh secara langsung dan positif juga ditunjukkan oleh etika kerja Islami terhadap komitmen organisasi. Secara jelas dinyatakan bahwa semakin baik

pemahaman auditor internal tentang etika kerja Islami akan mendorong semakin kuat pula komitmen mereka terhadap organisasi atau perusahaan.

Hasil berikutnya menegaskan adanya hubungan langsung dan positif antara etika kerja Islami dan sikap terhadap perubahan organisasi. Sejalan dengan pernyataan sebelumnya maka semakin baik atau tinggi seorang auditor internal dalam memahami nilai-nilai yang terkandung dalam etika kerja Islami akan semakin terbuka pula sikap mereka terhadap perubahan organisasi.

Bukti empiris yang memperlihatkan adanya hubungan tidak langsung antara etika kerja Islami dan sikap terhadap perubahan organisasi melalui komitmen organisasi menghasilkan koefisien jalur yang lebih kecil dibandingkan dengan koefisien jalur dalam hubungan langsung antara etika kerja Islami dan sikap terhadap perubahan organisasi. Dapat disimpulkan yang lebih kuat terjadi adalah hubungan langsung antara etika kerja Islami dan sikap terhadap perubahan organisasi. Hasil yang sama juga diperlihatkan dalam hubungan tidak langsung antara etika kerja Islami dan sikap terhadap perubahan organisasi melalui komitmen profesi dan komitmen organisasi yang menghasilkan koefisien jalur yang lebih kecil dibandingkan dengan koefisien jalur dari hubungan langsungnya. Dapat ditegaskan bahwa hubungan yang lebih kuat terjadi adalah hubungan langsung antara etika kerja Islami dan sikap terhadap perubahan organisasi.

IMPLIKASI

1. Implikasi Teoritis

Implikasi secara teoritis terkait erat dengan agenda penelitian ke depan yaitu perlunya mengambil obyek penelitian dengan tipe industri yang berbeda baik sektor dagang maupun jasa. Hal ini penting dilakukan untuk memperluas generalisasi dari topik penelitian yang serupa.

2. Implikasi Praktik

Bagi pemilik organisasi atau pihak manajemen perusahaan akan lebih efektif dan optimal dalam mengeliminir sikap penolakan terhadap perubahan (*resistant to change*) dengan cara meningkatkan pemahaman para auditor internalnya tentang etika kerja Islami. Untuk itu diperlukan sosialisasi kepada para auditor internal mengenai pentingnya nilai-nilai yang terkandung dalam etika kerja Islami sehingga dapat menjadi pedoman dan tuntunan dalam menjalankan tugasnya baik yang terkait dengan profesi maupun organisasinya.

KETERBATASAN

Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan yang dapat mengganggu hasil penelitian. Responden penelitian yang terbatas pada auditor internal memiliki kemungkinan besar akan menunjukkan hasil yang berbeda, misalnya jika penelitian menggunakan responden akuntan publik, akuntan pendidik atau akuntan lainnya.

Pengukuran semua variabel penelitian cenderung bersifat subyektif atau berdasarkan persepsi responden sehingga dapat menimbulkan masalah jika persepsi mereka berbeda dengan keadaan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Aziz Al – Khayyath. 2000. *Etika Bekerja dalam Islam*. Jakarta: Penerbit Gema Insani Press.
- Af-Fazlurrahman. 1995. *Muhammad sebagai Seorang Pedagang*. Jakarta: Penerbit Yayasan Swarna Bhumi.
- Ali, Abbas. 1988. Scaling an Islamic Work Ethics. *The Journal of Social Psychology*. Vol. 128 (5) : 575-583
- _____. 1996. Organizational Development in the Arab World. *Journal of Management Development*. Vol. 15 (5): 4-22
- _____, Taqi, A. & Krishnan, K. 1997. Individualism, Collectivism and Decision Styles of Managers in Kuwait. *The Journal of Social Psychology*. 137 (5): 629-37
- Aranya, N., and KR Ferris. 1984. Reexamination of Accountant Organizational Professional Conflict. *Accounting Review*. Vol 59 No.1 pp.1-12
- Arifuddin, 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). *Prosiding SNA V*. Semarang
- Astri Fitria. 2003. *Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap Akuntan dalam Perubahan Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening*. Tesis S2 Program Pascasarjana, Universitas Diponegoro (tidak dipublikasikan)
- Augusty Ferdinand. 2002. *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen: Aplikasi Model-model Rumit dalam Penelitian*

untuk Tesis Magister & Disertasi Doktor. Badan Penerbit Universitas Diponegoro

- Beekun, Rafik Issa. 1996. *Islamic Business Ethics*. International Institute of Islamic Thought. University of Nevada and Islamic Training Foundation
- Boynton, William C and Kell, Walter G. 1996. *Modern Auditing*. Six Edition. New York: John Wiley and Sons Inc.
- Burhanudin Salam. 1996. *Etika Sosial, Asas Moral dalam Kehidupan Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Cohen, Aaron. 1999. Relationship among Five Forms of Commitment an Empirical Assessment. *Journal of Organizational Behavioral*. Vol. 20, pp. 283-308.
- Cooper, Donald R. and C. William Emory. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Jilid I. Edisi Kelima. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Dunham, R.B., Grube, J.A., Gardner, D.G., Cummings, L.L. & Pierce, J.I. 1989. The Development of an Attitude toward Change Instrument. *Academy of Management Annual Meeting*. Washington.
- Francis, Jere R. 1990. After Virtue? Accounting as a Moral and Discursive Practice. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*. Vol.3 (3): 5-17
- Fuad Mas'ud. 2002. 40 Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guest, D.E. 1987. Human Resource Management and Industrial Relations. *Journal of Management Studies*. 24 (2): 503-21
- Gunawan Aji. 2003. *Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi dengan Komitmen Profesi Sebagai Variabel Intervening*. Prosiding SNA VI, Surabaya
- 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.
- Hair, Joseph F. Anderson, Ralph E. Anderson, R.L Tatham and W.C. Black. 1998. *Multivariate Data Analysis*, 5th ed. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall International, Inc
- Hansen, Don R. and Mowen, Maryanne M. Mowen. 1999. *Akuntansi Manajemen*. Terjemahan. Jilid I. Edisi keempat. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hopwood, Anthony G. 1987. *The Archeology of Accounting Systems*. *Accounting, Organizations and Society*. Vol. 12 (3): 207-234

- _____. 1990. Accounting and Organization Change. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*. Vol 3 (1): 7-17
- Imam Ghozali. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2004. *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS Ver. 5.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Iverson, R.D. 1996. Employee Acceptance of Organizational Change: The Role of Organizational Commitment. *The International Journal of Human Resource Management*. 7 (1):122-49
- Iwan Triyuwono. 2000. *Organisasi dan Akuntansi Sejarah*. Yogyakarta: LKIS.
- Kanter, E.Y. 2002. *Etika Profesi Hukum-Sebuah Pendekatan Sosio Religius*. Cetakan I. Jakarta: Penerbit Stora Grafika.
- Ketchan, Alice A. and Jerry R. Strawser. 1998. The Existence of Multiple Measures of Organizational Commitment and Experience-Related Difference in a Public Accounting Setting. *Behavioral Research in Accounting*. Vol. 10. pp: 109-137.
- Khomsiyah dan Nur Indriantoro. 1997. *Pengaruh Orientasi Etika terhadap Komitmen dan Sensitivitas Etika Auditor Pemerintah di DKI Jakarta*. Prosiding SNA 1.
- Knoop, Robert. 1995. Relationship among Job Involvement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment for Nurse. *The Journal of Psychology*, 129(6). pp: 643-649.
- Locke, Edwin A. & Gary P. Latham. 1990. *A Theory of Goal Setting & Task Performance*. New Jersey: Prentice Hall.
- Louwer, Timothy J., Lawrence A. Ponemon and Robin R. Radtke. 1997. *Examining Accountants' Ethical Behavior: A Review and Implication of Future Research*. *Behavioral Accounting Research: Foundation and Frontiers*. Edited by Vicky Arnold and Steve G. Sutton. American Accounting Association.
- Mautz, R.K., and Sharaf, Husein A. 1961. *The Philosophy of Auditing*. American Accounting Association.
- Meyer, John P., and Natalie J. Allen. 1984. Testing the side-bet of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations. *Journal of Applied Psychology*. 69(August). pp.372-378.
- _____, and Catherine A. Smith. 1993. Commitment to Organizations and Occupation: Extensions and Test of Three-

- Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology* – Vol. 78 No. 4. pp. 538-551
- Morgan, Gareth. 1998. *Accounting as a Reality Construction: Toward a New Epistemology for Accounting Practice*. Accounting, Organizations and Society. Vol. 13(5): 477-485
- Morrow, P.C. & McElroy, J.C. 1986. On Assessing Measures of Work Commitment. *Journal of Occupational Behavior*. 7(2): 139-45
- Mowday, R.T., Steers, R.M. & Porter, L.W. 1979. The Measurement of Organizational Commitment. *Journal Behavior*, Vol.14 (2):224-47.
- Nasr, Sayyid Hussein. 1984. *Islamic Work Ethics*. Hamdard Islamicus. Vol VIII No. 4.
- Nasron Alfianto. 2003. *Pengaruh Etika Kerja Akuntan terhadap Komitmen Profesi dan Komitmen Organisasi*. Tesis S2 program Pascasarjana Universitas Diponegoro (tidak dipublikasikan).
- Nur Indriantoro dan Bambang Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFU UGM.
- Poznanski, Peter J. and Dennis M. Bline. 1997. using Structural Equation Modeling to Investigate the Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment among Staff Accountants. *Behavioral Research in Accounting*. Vol 9. pp:154-171.
- Putti, J.M., Aryee, S. & Liang, T.K. 1989. Work Values and Organizational Commitment: A Study in the Asian Context. *Human Relations*. 42(3):275-88.
- Randall, Sarah A., Stanley H. Katchman and Robert H. Strawser. 1994. Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention of United States Accountants: The Impact of Locus of Control and Gender. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*. Vol. 7. No. 1. pp: 31-58.
- Robbins, Stephen. 2001. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan. Jilid 1. Jakarta: Prenhallindo.
- Saks, A.M., Mudrack, P.E. & Ashforth, B.E. 1996. The Relationship between the Work Ethic, Job Attitudes, Intention to Quit and Turnover for Temporary Service Employees. *Canadian Journal of Administrative Sciences*. Vol 13(3): 226-41.