

PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP SIKAP AKUNTAN INTERNAL ATAS PERUBAHAN ORGANISASI: KOMITMEN PROFESI DAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI

Jurica Lucyanda

Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Bakrie
Jl. H.R. Rasuna Said Kav. C-22, Kuningan, Jakarta Selatan 12920

Titis Witri Pramesti

Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Bakrie
Jl. H.R. Rasuna Said Kav. C-22, Kuningan, Jakarta Selatan 12920

Abstrak

Artikel ini bertujuan menginvestigasi pengaruh etika kerja Islam terhadap sikap akuntan internal atas perubahan pada organisasi dengan komitmen organisasional dan komitmen profesional sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menghipotesiskan bahwa etika kerja Islam berpengaruh tidak langsung terhadap sikap akuntan internal atas perubahan pada organisasi melalui komitmen organisasional dan komitmen profesional sebagai variabel mediasi. Data dikumpulkan melalui metoda survei dengan responden adalah internal akuntan di organisasi syariah. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 60 responden. Data diolah menggunakan *partial least square (PLS)*. Hasil menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh tidak langsung terhadap sikap akuntan internal atas perubahan pada organisasi. Temuan lain menemukan bahwa komitmen profesional memediasi hubungan etika kerja Islam dengan sikap akuntan internal atas perubahan pada organisasi sedangkan komitmen organisasional tidak mampu memediasi hubungan etika kerja Islam dengan sikap akuntan internal atas perubahan pada organisasi.

Kata kunci: etika kerja Islam, komitmen organisasional, komitmen profesional, sikap akuntan internal atas perubahan pada organisasi

Abstract

This study aimed to investigate the influence of Islamic work ethic on the internal accountant's attitude toward organizational change with organizational commitment and professional commitment as intervening variable. This study hypothesized that Islamic work ethic has indirect effect on accountant's attitude toward organizational change through

organizational commitment and professional commitment as intervening variable. Data were collected through a survey to internal accountants that working in sharia entity. The number of samples that used was 60 respondents. The data obtained were analyzed by using Partial Least Square (PLS) software. The results showed that the Islamic work ethic has no direct effect to attitude toward organizational change. Furthermore the findings that professional commitment mediates the effects of the Islamic work ethic on attitude toward organizational change, but organizational commitment do not mediates the effects of the Islamic work ethic on attitude toward organizational change.

Key Words: Islamic work ethic, professional commitment, organizational commitment, attitude toward organizational change

PENDAHULUAN

Etika adalah bagian dari filsafat yang membahas secara rasional dan kritis tentang nilai, norma dan moralitas. Etika menekankan pendekatan yang kritis dalam melihat dan mengamati nilai dan norma moral serta permasalahan-permasalahan yang timbul dalam kaitan dengan nilai dan norma moral (Aji & Sabeni, 2003). Etika terbagi atas etika umum dan etika khusus. Etika umum berbicara mengenai norma dan nilai moral, kondisi kondisi dasar bagi manusia untuk bertindak secara etis, bagaimana manusia mengambil keputusan etis, teori-teori etika, lembaga-lembaga normatif, dan sebagainya.

Etika khusus adalah penerapan prinsip-prinsip atau norma-norma moral dasar dalam bidang kehidupan yang khusus. Etika tidak lagi sekedar melihat perilaku dan kehidupan manusia sebagai

manusia saja, melainkan melihat perilaku dan kehidupan manusia sebagai manusia dalam bidang kehidupan dan kegiatan khusus sehubungan dengan kegiatan profesi-profesi yang ada di masyarakat (Keraf, 1998). Etika profesional dikeluarkan oleh organisasi profesi dalam bentuk kode etik untuk mengatur tingkah laku anggotanya dalam menjalankan praktek profesinya kepada masyarakat.

Salah satu profesi yang berkaitan dengan kode etik adalah akuntan internal. Dalam menjalankan profesinya seorang akuntan internal tidak terlepas dari adanya aturan etika profesi yang berpedoman pada kode etik akuntan Indonesia. Akuntan internal dalam menjalankan tugasnya sering 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 (Westra, 1986).

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 (Al Khayyat, 2000). Menurut Ali (1988) bahwa etika kerja Islam lebih bersumber dari niat (*accompanying intention*) daripada hasil kerja (*result of work*). Etika kerja Islam bukan hanya berorientasi pada dunia, tetapi juga akhirat. Islam bahkan mengkategorikan bekerja sebagai ibadah, yang diperintahkan oleh Allah dalam surat At Taubah:105.

Beberapa penelitian etika kerja di barat memfokuskan penelitiannya pada etika kerja Protestan. Kidron (1978) mengungkapkan bahwa etika kerja Protestan dikembangkan oleh Weber (2000) yang mengajukan hubungan kausal antara etika protestan dan pengembangan kapitalisme di masyarakat barat. Teori Weber tersebut menghubungkan kesuksesan dalam bisnis dengan kepercayaan agama (Robbins, 2003). Terdapat perbedaan antara etika kerja Protestan dengan etika kerja Islam.

Menurut Kidron (1978), 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. Etika kerja Islam berorientasi pada penyelamatan individu di akhirat dibandingkan agama lain yang lebih mengacu pada kebahagiaan di dunia. Adanya keyakinan ini akan mendorong seorang akuntan untuk memiliki komitmen yang kuat terhadap profesi maupun organisasinya sematamata sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT (Ali, 1988).

Caplow (1983) menjelaskan bahwa setiap organisasi harus memberikan apa yang diminta oleh lingkungannya, dan permintaan tersebut bervariasi sejalan dengan perubahan lingkungan. Menurut Robbins (2003), terdapat enam kekuatan spesifik yang bertindak sebagai perangsang perubahan, yaitu: sifat angkatan kerja, teknologi, kejutan ekonomi, persaingan, kecenderungan sosial, dan politik dunia. Sebagai konsekuensinya, perhatian sangat ditekankan pada faktor yang memengaruhi sikap individual terhadap perubahan.

Yousef (2000) mengungkapkan bahwa mereka yang menerapkan etika kerja Islam lebih berkomitmen terhadap organisasinya dan selanjutnya lebih mungkin menerima perubahan selama tidak berpotensi mengubah nilai dasar dan tujuan (*goals*) organisasi dan dianggap bermanfaat bagi organisasi. Komitmen organisasi dengan berbagai korelasinya (kepuasan kerja, motivasi, *job involvement*, prestasi kerja) telah banyak menarik perhatian sejumlah peneliti (Allen dan Meyer, 1990; Aranya dan Jacobson, 1975; Begley dan Czajka, 1993; Cohen, 1999; Dunham et al., 1994; Hackett et al., 1994; Meyer et al., 1993; Mowday et al., 1979; Shore dan Wayne, 1993). Penelitian peran komitmen organisasi sebagai mediator hubungan antara etika kerja (khususnya etika kerja Islam) dengan sikap-sikap terhadap perubahan masih jarang ditemukan di dalam literatur (Yousef, 2000), serta penelitian sehubungan komitmen profesi sebagai mediator hubungan etika kerja Islam dengan sikap akuntan atas perubahan organisasi.

Sehubungan penelitian etika kerja Islam masih terbatas maka perlu dilakukan penelitian untuk memperoleh bukti empiris pengaruh etika kerja Islam

terhadap sikap akuntan atas perubahan organisasi dengan komitmen profesi dan komitmen organisasi sebagai variabel pemediasi. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Yuteva (2010) yang menguji pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen profesi internal auditor, komitmen organisasi dan sikap perubahan organisasi.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Yuteva (2010) adalah pada sampel yang digunakan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah akuntan internal yang bekerja pada organisasi-organisasi berbasis syariah yang meliputi perbankan syariah, unit usaha syariah, asuransi syariah, dan rumah sakit Islam di wilayah Jakarta dan Depok, sedangkan Yuteva (2010) menggunakan auditor internal perbankan syariah di kota Semarang dan Jakarta.

Tujuan penelitian ini adalah menguji secara empiris: (a) pengaruh etika kerja Islam terhadap sikap akuntan internal atas perubahan pada organisasi berbasis syariah, (b) pengaruh etika kerja Islam terhadap sikap akuntan internal atas perubahan pada organisasi berbasis syariah melalui komitmen organisasi sebagai variabel pemediasi, dan (c) pengaruh etika kerja Islam terhadap sikap

akuntan internal atas perubahan pada organisasi berbasis syariah melalui komitmen profesi sebagai variabel mediasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperkaya penelitian akuntansi keperilakuan sehubungan dengan etika kerja Islam.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Etika Kerja Islam

Muhammad (2004) menjelaskan ada beberapa konsep dasar yang berhubungan dengan etika, yaitu: (a) etika adalah norma manusia harus berjalan, bersikap sesuai nilai atau norma yang ada; (b) moral merupakan aturan dan nilai kemanusiaan (*human conduct & value*), seperti sikap, perilaku, dan nilai; (c) etika adalah tata krama atau sopan santun yang dianut oleh suatu masyarakat dalam kehidupannya; dan (d) nilai adalah penetapan harga sesuatu sehingga sesuatu itu memiliki nilai yang terukur. Sebagai ajaran yang komprehensif, Islam memiliki 3 pilar utama ajaran, yaitu (1) aqidah (*faith*) yang merupakan kepercayaan terhadap eksistensi Tuhan; (2) syariah (*law*) merupakan hukum-hukum yang dibebankan ke umat; dan (3)

akhlak (*ethic*) merupakan tata cara dalam melakukan sesuatu yang meliputi ihsan (baik), ahsan (lebih baik), dan ihtisan (dipandang baik). Hubungan antara aqidah, syariah dan akhlak dalam sistem Islam terjalin sedemikian rupa sehingga merupakan sebuah sistem yang komprehensif.

Syariah Islam terbagi dua macam, yaitu ibadah dan muamalah. Konsep etika kerja Islam bersumber dari syariah yang terdiri dari Al-Quran, Sunnah Hadist, Ijma, dan Qiyas. Etika syariah bagi umat Islam berfungsi sebagai sumber serangkaian kriteria-kriteria untuk membedakan mana yang benar (*haq*) dan mana yang buruk (*bathil*). Dalam Islam pengertian kerja dapat dibagi dalam dua bagian: (1) kerja dalam arti umum yaitu semua bentuk usaha yang dilakukan manusia baik dalam hal materi atau non materi, intelektual atau fisik maupun hal-hal yang berkaitan dengan masalah dunia dan keakhiratan; dan (2) kerja dalam arti sempit ialah kerja untuk memenuhi tuntutan hidup manusia berupa sandang, pangan dan papan yang merupakan kebutuhan bagi setiap manusia dan muaranya adalah ibadah (Triuwono, 2000).

Islam menempatkan kerja sebagai kewajiban setiap muslim. Kerja bukan sekedar upaya mendapatkan rezeki yang halal guna memenuhi kebutuhan hidup, tetapi mengandung makna ibadah seorang hamba kepada Allah, menuju sukses di akhirat kelak. Oleh sebab itu, seorang muslim menjadikan kerja sebagai kesadaran spiritualnya yang transenden (agama Allah). Dengan semangat ini, setiap muslim akan berupaya maksimal dalam melakukan pekerjaannya.

Mewujudkan nilai-nilai ibadah dalam bekerja yang dilakukan oleh setiap insan, diperlukan adab dan etika yang mbingkainya, sehingga nilai-nilai luhur tersebut tidak hilang. Muhammad (2004) dan Bisri (2008) menjelaskan adab dan etika bekerja dalam Islam adalah: (1) bekerja dengan ikhlas karena Allah; (2) itqon, tekun dan sungguh-sungguh dalam bekerja; (3) jujur dan amanah; (4) menjaga etika sebagai seorang muslim; (5) tidak melanggar prinsip-prinsip syariah; (6) menghindari syubhat; dan (7) menjaga ukhuwah Islamiyah. Islam tidak mengenal pekerjaan yang mendurhakai Allah, sehingga sifat pekerja seorang muslim adalah kuat dan dapat dipercaya serta profesionalisme (Al-khayyath, 2000).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu perpaduan antara sikap dan perilaku (Aranya & Ferris, 1983). Komitmen organisasi menyangkut tiga sikap yaitu, rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi (Aranya & Jacobson, 1982). Komitmen organisasi didefinisikan sebagai sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi, sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi, dan sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi

Meyer et al. (1990) mengemukakan tiga komponen komitmen organisasi: (1) *affective commitment* terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosi; (2) *continuance commitment* terjadi apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, dengan kata lain, karena dia membutuhkan (*need to*); dan (3) *normative commitment* terjadi berdasarkan nilai-nilai diri karyawan,

karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan, jadi karena kewajiban.

Komitmen Profesi

Aranya dan Jacobson (1982) menjelaskan bahwa komitmen profesi adalah sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai profesi, sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi, dan sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi. Komitmen profesi merupakan kekuatan identifikasi individual dengan keterlibatannya secara khusus dengan suatu profesi, individual dengan komitmen profesional yang tinggi dikarakteristikan sebagai berikut: (a) adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas tujuan profesi; (b) kesediaan untuk berusaha sebesar-besarnya untuk profesi; dan (c) adanya keinginan yang pasti untuk keikutsertaan dalam profesi (Mowday et al., 1979).

Sikap atas Perubahan Organisasi

Robbins (2008) menjelaskan bahwa perubahan adalah membuat sesuatu

menjadi lain. Perubahan terencana merupakan kegiatan perubahan yang disengaja dan berorientasi pada tujuan. Mengelola perubahan organisasi membutuhkan waktu terutama karena menggabungkan kemampuan sumber daya manusia dengan kondisi organisasi yang baru membutuhkan waktu.

Proses perubahan itu sendiri membutuhkan waktu karena organisasi merupakan sistem yang kompleks dengan berbagai ketergantungan, dengan mengadakan perubahan, berarti kolaborasi dan kemitraan antar manajer lini, professional SDM, dan semua karyawan. Idealnya, kerjasama ini terjadi selama berlangsungnya semua fase perubahan, dimulai dari pengertian terhadap sifat perubahan organisasi itu sendiri dan terus berlanjut pada perencanaan, pelaksanaan, penilaian kembali, dan penyesuaian kembali sumber daya manusia (Schuler & Jackson, 1997).

Etika Kerja Islam dan Sikap Akuntan atas Perubahan Organisasi

Hasil penelitian Yousef (2000) menyimpulkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap dimensi *cognitive*, *affective*, dan *behavioral*

tendency atas sikap perubahan organisasi. Hasil ini didukung oleh penelitian Anik dan Arifuddin (2003); Fitriah (2003); Aji dan Sabeni (2003); Sulistiyo (2005); Dewi dan Bawono (2008); dan Yuteva (2010) yang menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap sikap akuntan atas perubahan organisasi. Penelitian Suhaili dan Anwar (2007) menemukan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap sikap tenaga pengajar atas perubahan organisasi. Berbeda dengan hasil penelitian Januarti dan Bunyaanudin (2006); Mar'ati (2006) dan Jamil (2007) yang menyimpulkan bahwa etika kerja Islam tidak berpengaruh terhadap sikap atas perubahan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis yang diajukan:

H₁: Etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap sikap akuntan atas perubahan organisasi.

Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, dan Sikap Akuntan atas Perubahan Organisasi

Penelitian Oliver (1990) dan Saks et al. (1996) menemukan bahwa etika kerja mempunyai hubungan dengan komitmen organisasi. Hasil penelitian Putti et al. (1989) menunjukkan bahwa etika kerja

intrinsik lebih erat hubungannya dengan komitmen organisasi dibandingkan etika kerja pengukur global (*global measure*) atau ekstrinsik etika kerja. Penelitian Morrow dan Mc Elroy (1986) menghasilkan bahwa etika kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian Yousef (2000); Sulistiyo (2004); Mar'ati (2006); Jamil (2007); Suhaili dan Anwar (2007); Mahiyaddin (2009); Novianti dan Gunawan (2010); dan Mujihati (2011) menyimpulkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Menurut Meyer et al. (1993) *occupational commitment* dan komitmen organisasi memberikan kontribusi secara independen terhadap prediksi aktivitas profesional dan perilaku kerja. Iverson (1996) dengan model Guest (1995) melaporkan bahwa komitmen organisasi sebagai mediator pengaruh kausal total dari *positive affectivity*, keamanan kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kesempatan lingkungan terhadap perubahan organisasi.

Penelitian Yousef (2000) menyimpulkan bahwa *affective commitment* secara langsung dan positif memengaruhi dimensi *affective* dan

behavioral tendency dari sikap terhadap perubahan organisasi, dan bahwa *continuance commitment* secara langsung dan *negative* memengaruhi dimensi *cognitive* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi, sementara *normative commitment* secara langsung dan positif memengaruhi dimensi *cognitive* dari sikap terhadap perubahan organisasi.

Penelitian Sulistiyo (2004); Mar'ati (2006); Suhaili dan Anwar (2007); dan Yuteva (2010) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh etika kerja Islam terhadap sikap individu pada perubahan organisasional. Penelitian Jamil (2007) menunjukkan *normative commitment* mampu memediasi pengaruh etika kerja Islam terhadap sikap atas perubahan organisasi, sedangkan *affective commitment* dan *continuance commitment* tidak mampu memediasi pengaruh etika kerja Islam terhadap sikap atas perubahan organisasi. Berbeda dengan hasil penelitian Anik dan Arifuddin (2003) dan Januarti dan Bunyaanudin (2006), yang menemukan bahwa komitmen organisasi tidak dapat memediasi hubungan etika kerja Islam dengan sikap atas perubahan organisasi. Berdasarkan tinjauan hasil

penelitian sebelumnya maka hipotesis yang diajukan:

H₂: Etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap sikap akuntan atas perubahan organisasi melalui komitmen organisasi sebagai variabel pemediasi.

Etika Kerja Islam, Komitmen Profesi, dan Sikap Akuntan atas Perubahan Organisasi

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., 1979). Komitmen pada profesi dikembangkan selama mengikuti proses sosialisasi yang menyertai masuknya profesi, yang bisa terjadi selama mengikuti kuliah di perguruan tinggi dan selama permulaan masuk karier. Selama periode itu afiliasi dengan nilai profesional dikembangkan dengan kuat (Aranya et al., 1984). Hal ini juga dikemukakan oleh Larson (1997) dan Jeffrey dan Weatherbolt (1996) bahwa komitmen profesi berkembang selama proses sosialisasi ke dalam profesi yang dipilih bilamana penekanan-

penekanan diberikan pada nilai-nilai profesi.

Ponemon (1992) menyatakan bahwa komitmen profesi bisa dihasilkan dari proses 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 akhirat (Burhanudin, 1996).

Penelitian Aji dan Sabeni (2003) menghasilkan dimensi pertanggungjawaban dan dimensi keadilan dalam etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap komitmen profesi. Hasil ini diperkuat oleh penelitian Sulistiyo (2005) dan Yuteva (2010) yang menyimpulkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap komitmen profesi. Hasil penelitian Sulistiyo (2004) dan Yuteva (2010) menunjukkan juga komitmen profesi mampu memediasi hubungan etika kerja Islam dengan sikap auditor atas perubahan organisasi.

Berdasarkan tinjauan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis yang diajukan:

H₃: Etika Kerja Islam berpengaruh terhadap sikap perubahan organisasi melalui komitmen profesi sebagai variabel pemediasi.

METODE PENELITIAN

Populasi, Sampling, dan Teknik Pengumpulan Data

Populasi dari penelitian ini adalah akuntan internal yang bekerja pada organisasi-organisasi berbasis syariah yang meliputi perbankan syariah, unit usaha syariah, asuransi syariah, dan rumah sakit Islam di wilayah Jakarta dan Depok. Penelitian ini melibatkan 12 organisasi berbasis syariah di Jakarta dan Depok. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik atau metode *purposive sampling*. Kriteria penelitian sampel adalah: (1) responden adalah akuntan internal yang bekerja perbankan syariah, unit usaha syariah, asuransi syariah, rumah sakit Islam yang sudah memiliki masa kerja selama minimal 1 tahun, dan (2) responden adalah akuntan internal yang beragama Islam.

Sumber data penelitian ini adalah data primer dengan teknis pengumpulan data menggunakan kuesioner. Kuesioner tersebut akan dikirimkan secara langsung ke perbankan syariah, unit usaha syariah, rumah sakit Islam serta asuransi syariah di wilayah Jakarta dan Depok dan harus diisi langsung oleh para akuntan internal tersebut. Jumlah kuesioner yang dibagikan untuk setiap lembaga berbasis syariah berkisar antara 1–20 kuesioner, disesuaikan dengan permintaan organisasi tersebut. Dari jumlah total kuesioner yang disebar dan dikirim, yaitu 120 kuesioner, jumlah kuesioner yang diisi dan dikembalikan adalah sebanyak 60 kuesioner. Jumlah kuesioner yang dikembalikan tetapi tidak diisi lengkap sebanyak 10 kuesioner, dan yang tidak kembali adalah sebanyak 50 kuesioner.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Etika kerja Islam yang dimaksud dalam penelitian ini adalah etika kerja yang bersumber dari Al Quran dan Hadits, yang mendedikasikan kerja sebagai suatu kebajikan (Yousef, 2000). Variabel etika kerja Islam ini diukur dengan menggunakan instrumen yang digunakan dalam penelitian Ali (1988)

dan Fitria (2003). Instrumen ini terdiri dari 17 item dengan menggunakan skala likert 5 poin.

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 organisasi (Newstroom, 1989 dalam Fitria, 2003). Komitmen organisasi dibedakan menjadi tiga dimensi, yaitu: *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* (Meyer *et. al* 1993). Untuk mengukur komitmen organisasi menggunakan instrumen yang digunakan oleh Meyer *et. al* (1991). Instrumen terdiri atas 24 item yang terdiri dari tiga sub-skala yaitu *affective*, *continuance*, dan *normative* dengan skala Likert 5 poin.

Komitmen profesi adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut (Restuningdiah, 2009). Pengukuran komitmen profesi merepresentasikan individu pada etika profesi yang harus ditaati di samping etika keagamaan. Pengukuran komitmen profesi menggunakan instrumen penelitian Aranya (1984) yang terdiri atas 6 item pertanyaan dengan skala Likert 5 poin.

Sikap terhadap perubahan organisasi dalam penelitian ini menunjukkan derajat seberapa besar dukungan individu terhadap perubahan yang terjadi dalam organisasi (Robbins, 1996 dalam Fitria, 2003). Sikap terhadap perubahan organisasi diukur dengan menggunakan instrumen yang digunakan dalam penelitian Dunham *et al.* (1989). Instrumen ini menggunakan skala Likert 5 point terdiri atas 18 item pertanyaan.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Estimasi parameter yang didapat dengan PLS dapat dikategorikan menjadi tiga tahapan. Pertama, adalah *weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kedua, mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan indikatornya (*loading*). Ketiga, berkaitan dengan *means* dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi ini, PLS menggunakan proses iterasi 3 tahap dan setiap tahap iterasi menghasilkan estimasi. Tahap pertama, menghasilkan *weight estimate*, tahap

kedua menghasilkan estimasi untuk *inner model* dan *outer model*, dan tahap ketiga menghasilkan estimasi *means* dan lokasi (Ghozali, 2006).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian *Outer Model* dan *Inner Model*

Nilai *outer model* atau korelasi antara konstruk dengan variabel pada awalnya belum memenuhi *convergen validity* karena masih cukup banyak indikator yang memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,60. Modifikasi model dilakukan dengan mengeluarkan indikator-indikator yang memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,60. Model modifikasi menunjukkan bahwa semua *loading factor* memiliki nilai di atas 0,60, sehingga konstruk untuk semua variabel sudah tidak ada yang dieliminasi dari model (Lampiran 2).

Hasil pengujian juga menunjukkan nilai *loading factor* untuk setiap indikator dari masing-masing variabel laten sudah memiliki nilai *loading factor* yang paling besar dibandingkan dengan nilai *loading* ketika dihubungkan dengan variabel laten lainnya (Lampiran 3). Hal ini dapat disimpulkan bahwa setiap variabel laten telah memiliki *discriminant validity* yang baik

Kriteria validitas dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk (Tabel 1). Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilainya 0,70 dan AVE berada diatas 0,50. Nilai *Composite Reliability* dan AVE untuk

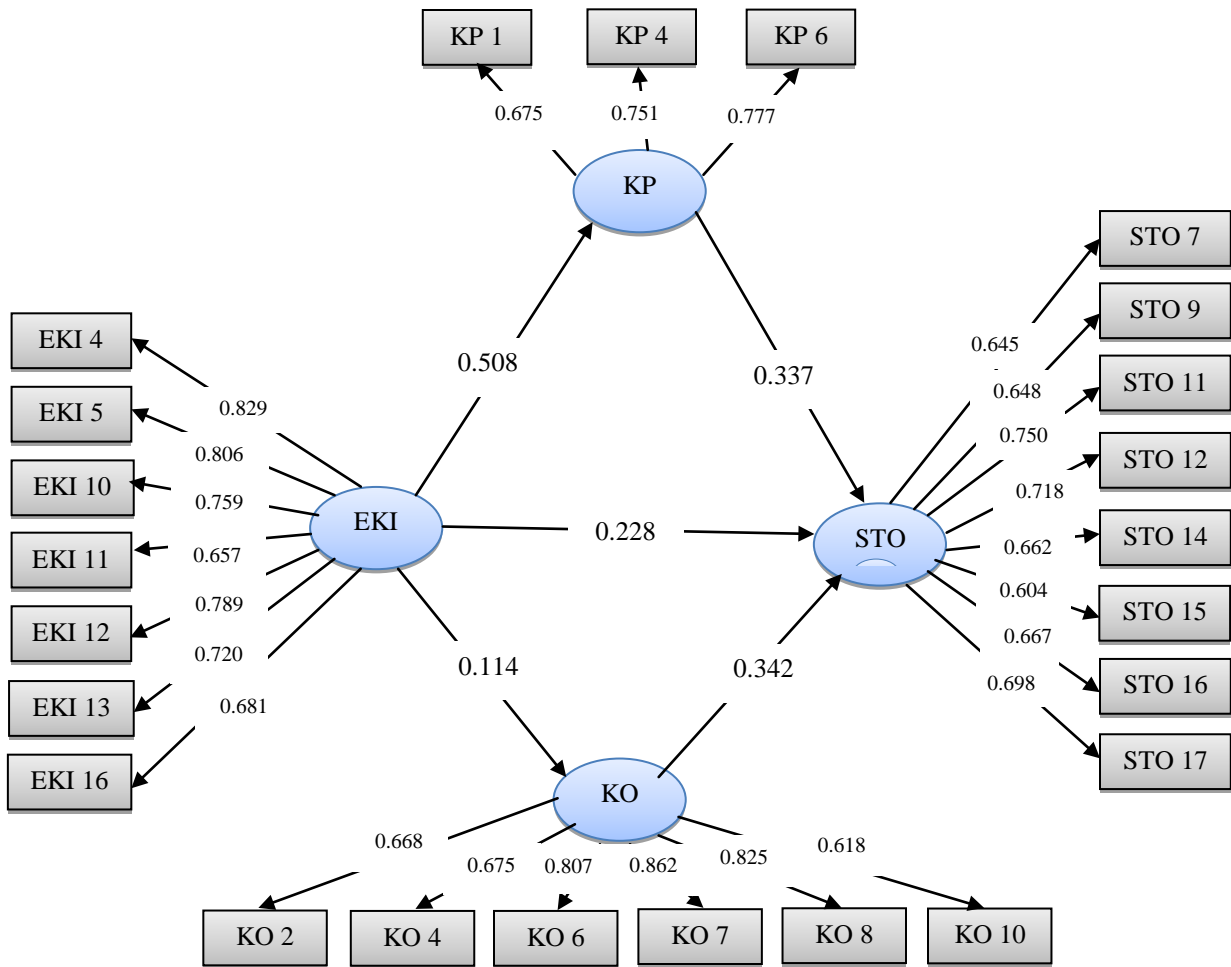
seluruh variabel di atas 0,70 dan AVE diatas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan terkecuali variabel STO (0,491). Untuk variabel STO meskipun dibawah 0,50 namun nilai tersebut sudah hampir mendekati nilai yang direkomendasi, sehingga masih dalam batas toleransi.

Tabel 1. *Composite Reliability* dan *Average Variance Extracted*

	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
EKI	0.900	0.564
KP	0.779	0.541
KO	0.882	0.560
STO	0.885	0.491

Selanjutnya pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi

dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Hasil pengujian model struktural dapat dilihat dari gambar 1 dibawah ini.



Gambar 1. Model Struktural

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Penelitian ini menggunakan 3 buah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel komitmen profesi (KP) yang dipengaruhi oleh etika kerja Islam, variabel komitmen organisasi (KO) yang dipengaruhi oleh Komitmen Profesi (KP) dan sikap terhadap perubahan organisasi (STO) yang dipengaruhi oleh Komitmen Organisasi (KO). Tabel 2 menunjukkan

nilai *R-square* untuk variabel KP diperoleh sebesar 0,258, untuk variabel KO diperoleh sebesar 0,166 dan untuk variabel STO diperoleh sebesar 0,213. Hasil ini menunjukkan bahwa 25,8% variabel komitmen profesi (KP) dapat dipengaruhi oleh variabel etika kerja Islam (EKI), 16,6% variabel komitmen organisasi (KO) dipengaruhi oleh variabel komitmen profesi (KP) dan 21,3% variabel sikap terhadap perubahan organisasi (STO) dipengaruhi oleh komitmen organisasi.

Tabel 2. Nilai *R-Square*

Variabel	R-Square
KP	0.258
KO	0.166
STO	0.213

Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dijelaskan dan disimpulkan dalam tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. *Output Estimasi* untuk Pengujian Model Struktural

	<i>original sample estimate</i>	<i>mean of subsamples</i>	<i>Standard deviation</i>	<i>T-Statistic</i>
EKI → KP	0.508	0.544	0.095	5.356
EKI → STO	0.228	0.264	0.165	1.382
KO → STO	0.342	0.372	0.156	2.194
EKI → KO	0.114	0.139	0.173	0.660
KP → STO	0.337	0.337	0.137	2.455

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap sikap akuntan atas perubahan organisasi. Hasil uji PLS menunjukkan *nilai t-statistic* $1,382 < 2,00$, dengan demikian hipotesis H_1 ditolak. Penelitian ini mendukung hasil penelitian Januarti dan Bunyaanudin (2006); Mar'ati (2006) dan Jamil (2007) yang menyimpulkan bahwa etika kerja Islam tidak berpengaruh terhadap sikap atas perubahan organisasi. Penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian Anik dan Arifuddin (2003); Fitriya (2003); Aji dan Sabeni (2003); Sulistiyo (2005); Suhaili dan Anwar (2007); Dewi dan Bawono

(2008); dan Yuteva (2010) yang menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap sikap akuntan atas perubahan organisasi.

Alasan penolakan hipotesis ini terjadi karena berkaitan dengan lingkungan budaya organisasi. Lingkungan budaya organisasi cenderung sudah memiliki karakteristik-karakteristik permanen dan relatif stabil. Selain itu disebabkan anggota-anggota organisasi menginginkan kondisi yang stabil di mana pada kondisi ini akan memberi suatu tingkat stabilitas dan perilaku-perilaku yang dapat diperkirakan walaupun dengan penolakan

ini akan menghambat adaptasi dan kemajuan organisasi (Robbins, 2003).

Berdasarkan Tabel 3, etika kerja Islam tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, hal ini dapat dilihat dari nilai *t-statistic* yang menunjukkan $0,660 < 2,00$. Tidak berpengaruhnya etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi ini diduga karena seorang akuntan internal yang memiliki etika kerja Islam yang tinggi tidak selalu memiliki komitmen yang tinggi pula terhadap organisasinya. Selain itu adanya sifat-sifat etika kerja Islam seperti yang dinyatakan oleh Muhammad (2008) dan Bisri (2008) seperti menghindari syubhat, jujur, amanah, tidak melanggar prinsip-prinsip syari'at menjadikan seorang akuntan internal muslim mendasarkan komitmennya pada sifat tersebut, sehingga apabila terdapat perubahan regulasi atau perubahan lainnya di dalam organisasi yang tidak sesuai dengan pedoman etika kerja Islam yang dia pegang, tidak akan menjadikan dirinya mudah untuk berkomitmen terhadap organisasinya.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini menguji pengaruh etika kerja Islam terhadap sikap akuntan atas perubahan organisasi dengan komitmen organisasi sebagai variabel pemediasi. Pengujian

hipotesis kedua ini dilakukan dengan mengetahui pengujian pengaruh variabel etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi dan pengaruh komitmen organisasi terhadap sikap akuntan atas perubahan organisasi. Hasil pengujian pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,114 dan nilai t $0,660 < 2,00$.

Hasil ini menjelaskan bahwa etika kerja Islam tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Pengaruh komitmen organisasi terhadap sikap atas perubahan organisasi menunjukkan hasil koefisien jalur sebesar 0,342 dengan nilai t $2,194 > 2,00$. Hasil ini menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh terhadap sikap akuntan atas perubahan organisasi. Dari kedua hasil ini dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak mampu memediasi etika kerja Islam terhadap sikap akuntan atas perubahan organisasi.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian Januarti dan Bunyanudin (2006) serta Suhaili dan Anwar (2007) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak mampu memediasi hubungan etika kerja Islam dengan sikap atas perubahan organisasi. Penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian Sulistiyo (2004); Mar'ati

(2006); dan Yuteva (2010) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh etika kerja Islam terhadap sikap individu pada perubahan organisasi. Hasil yang tidak konsisten dengan penelitian Sulistiyo (2004); Mar'ati (2006); dan Yuteva (2010) disebabkan banyaknya alternatif diluar organisasi membuat akuntan dapat meninggalkan organisasinya kapan saja dan pindah ke organisasi lain ketika adanya perubahan dalam organisasi (Yousef, 2000).

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan hasil nilai *t-statistic* sebesar 5,356 (Tabel 3). Nilai $5,356 > 2,00$, dengan demikian etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap komitmen profesi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sulistiyo (2004); Mar'ati (2006); Jamil (2007); Suhaili dan Anwar (2007); Mahiyaddin (2009); Novianti dan Gunawan (2010); dan Mujihati (2011) yang menyimpulkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap komitmen profesi seorang akuntan.

Pengujian terhadap hipotesis ketiga yaitu pengaruh etika kerja Islam terhadap sikap perubahan organisasi dengan komitmen profesi sebagai variabel pemediasi diterima. Pengujian ini dilakukan dengan terlebih dahulu

mengetahui pengaruh komitmen profesi terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil pengujian, pengaruh EKI terhadap KP menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,508 dengan nilai *t* sebesar $5,356 > 2,00$, sehingga EKI berpengaruh terhadap komitmen profesi akuntan internal. Selanjutnya pengujian pengaruh komitmen profesi (KP) terhadap komitmen organisasi (KO) adalah menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,337 dengan nilai *t* sebesar $2,455 > 2,00$. Hasil ini menunjukkan bahwa H3 diterima. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Sulistiyo (2004) dan Yuteva (2010) yang menyatakan bahwa etika kerja Islam berpengaruh terhadap sikap akuntan atas perubahan organisasi melalui komitmen profesi sebagai variabel pemediasi.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik simpulan bahwa etika kerja Islam tidak berpengaruh langsung terhadap sikap akuntan atas perubahan organisasi, tetapi melalui komitmen profesi sebagai variabel pemediasi. Penelitian masih memiliki beberapa keterbatasan yaitu: (1) rendahnya

eksternal validitas karena kuesioner hanya didistribusikan di lembaga berbasis syariah Kota Depok dan Jakarta; (2) kuesioner disampaikan kepada responden melalui divisi Human Resource di setiap lembaga berbasis syariah, sehingga responden tidak didampingi langsung pada saat pengisian kuesioner.

Berdasarkan keterbatasan dalam penelitian ini, diharapkan penelitian selanjutnya: (a) memperluas populasi penelitian, yaitu dengan memperluas lembaga berbasis syariah yang dijadikan objek penelitian, dan (b) menambah variabel lain seperti keterlibatan kerja, yang mungkin dapat memediasi hubungan etika kerja Islam dengan sikap akuntan atas perubahan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, G., dan Sabeni, A. 2003. Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Komitmen Profesi Sebagai Variabel Intervening. *Simposium Nasional Akuntansi VI*. Oktober 2003. Surabaya.
- Al-khayyath, A. A. 2000. *Etika Bekerja dalam Islam*. Gema Insani Press: Jakarta.
- Ali, A. 1988. Scaling an Islamic Work Ethic. *The Journal of Social Psychology*, 128 (5): 575-583.
- Allen, N. J., dan Meyer., J. P. 1990. The Measurement and The Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63: 1-18.
- Anik, S., dan Arifuddin. 2002. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dengan Sikap Perubahan Organisasi. *JAAI*, Volume 7 No. 2. Desember: 159-182.
- Aranya, N., dan Jacobson, D. 1982. An Empirical Study of Theories of Organizational an Occupational Commitment. *The journal of social psychology*, 97(1): 15-22.
- Aranya, N., Lachman, R., dan Amernic, J. 1984. Accountants, Job Satisfaction: A Path Analysis. *Accounting Organizations and Society*, Volume 7(3): 201-215.
- Aranya, R. L., dan Ferris, K.R. 1983. Reexamination of Accountant Organizational Professional Conflict. *Accounting Review*. Vol 59 No.1: 1-12.
- Bisri, S. R. 2008. Memahami Perbandingan Etika Bisnis Untuk Menghadapi Globalisasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, Vol 1, (Januari): 59-76.
- Begley, T. M., dan Czajka, J. M. 1993. Panel Analysis of The Moderating Effects of Commitment on Job Satisfaction, Intent to Quit, and Health Following Organizational

- Change. *Journal of Applied Psychology*, 78: 552-556.
- Burhanudin, S. 1996. *Etika Sosial, Asas Moral dalam Kehidupan Manusia*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Caplow, T. 1983. *Psychological Foundations of Organisational Behavioral*. Glenview IL Scott, Foresman and company.
- Cohen, A. 1999. Relationships among Five Forms of Commitment: An Empirical Assessment. *Journal of Organizational Behavior*, 20: 285-308.
- Dewi, S. S., dan Bawono, I. R. 2008. Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap Karyawan Bagian Akuntansi Dalam Perubahan Organisasi. *JAAI* Volume 12 No.1: 65-78.
- Dunham, R. B., Grube, J. A., Gardner, D. G., Cummings, L. L., dan Pierce, J. L. 1989. *The Development of An Attitude Toward Change Instrument*. Masters. Paper presented at Academy of Management Annual Meeting. Washington D. C.
- Fitria, A. 2003. Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap Akuntan dalam Perubahan Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Akuntansi dan Sistem Informasi Vol. 3* Edisi Agustus 2003: 14-35.
- Gozali, I. 2006. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square* (Edisi 2). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guest, D. (1995). Human Resource Management, Industrial Relations and Trade Unions, in Storey, J. (Eds). *Human Resource Management: A Critical Text*. London: Routledge.
- Hackett, R. D., Bycio, P., dan Hausdorf, P. A. 1994. Further Assessment of Meyer and Allens's (1991) Three-Component Model of Organizational Commitment. *Journal of Applied Psychology*, 79: 15-23.
- Iverson, R. D. 1996. Employee Acceptance of Organizational Change: The Role of Organizational Commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 7(2): 122-149.
- Jamil, A. 2007. *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap-Sikap Pada Perubahan Organisasi: Komitmen Organisasi Sebagai Mediator*. Masters. Thesis. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Januarti, I., & Bunyaanudin, A. 2006. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dengan Sikap Terhadap Perubahan Organisasi. *JAAI*, Volume 10, No.1: 17-35.
- Jeffrey, C., dan Weatherbolt. 1996. Ethical Development, Professional Commitment, and Rule Observance Attitudes; A Study of CPAs and Corporate Accountants. *Behavioral*

- Research in Accounting*. Vol. 8: 9-29.
- Keraf, S. 1998. *Etika Bisnis, Tuntutan dan Relevansinya*. Yogyakarta: Kanisius.
- Kidron, A. G. 1978. Work Value and Organizational Commitment. *Academy of Management Journal*, Vol. 21 No. 2: 239-247.
- Larson, E.W. 1997. Commitment to Company and Union: Parallel Models. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 69, No. 3: 367-371.
- Mahiyaddin, R. 2009. *Hubungan Etika Kerja Islam dengan Komitmen Organisasi Karyawan: Kajian Dikalangan Kakitangan Lembaga urusan Tabung Haji*. Master. Thesis. Universitas Utara Malaysia, Malaysia.
- Mar'ati, F. S. 2006. *Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap pada Perubahan Organisasional: Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi*. Master. Tesis. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., dan Smith, C. A. 1991. Commitment to Organizational and Occupation: Extension and Test of Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. 78: 538-551.
- Morrow, P. C., dan McElroy, J. C. 1986. On Assesing Measure of Work Commitment. *Journal of Occupational Behaviour*, Vol 7 (2): 139-145.
- Mowday, R. T, Steers, R. M., dan Porter, L. W. 1979. The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behaviour*, 14: 224-247.
- Mujiharti, S. 2011. *Pengaruh Etika Kerja Islam dan Iklim Etis terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Kajian Bank Syariah dan Bank Konvensional)*. Master. Tesis. Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Muhammad. 2004. *Etika Bisnis Islami*. Yogyakarta : Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Novianti, L., dan Gunawan, H. 2010. Pengaruh Etika Kerja Islam dan Etika Bisnis terhadap Komitmen Organisasi dengan Komitmen Profesi sebagai Variabel Intervening. *Journal Manajemen Teori dan Terapan*. Tahun 3, No. 2: 170-188.
- Oliver, N. 1990. Reward, Investment, Alternative, and Organizational Commitment: Empirical evidence and Theoretical Development. *Journal of Occupational Psychology*. Vol 63: 19-31.
- Putti, J. M., Aryee, S., dan Liang, T. K. 1989. Work Value and Organizational Commitment: A Study in the Asian Context. *Journal of Human Relation*, Vol 42 (3): 275-88.

- Ponemon, L. A. 1992. Auditor Underreporting of Time and Moral Reasoning: An Experimental Study. *Contemporary Accounting Research*, 9: 171-189.
- Robbins, S. P., dan Judge. T. A. 2000. *Organizational Behavior*. 13/E. Prentice Hall.
- Saks, A. M., Mudrack, P. E. dan Asforth, B. E. 1996. The Relationship Between the Work Ethic, Job Attitude, Intention to Quit and Turnover for Temporary Service Employee. *Canadian Journal of Administrative Sciences*. Vol 13 (3): 226-41.
- Shore, L. M., dan Wayne, S. J. 1993. Commitment and Employee Behavior: Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment with Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 78: 774-780.
- Suhaili, A., dan Anwar, K. 2007. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Hubungan antara Etika Kerja Islam dengan Sikap Perubahan Organisasi. *Journal Ekonomi Pembangunan Manajemen dan Akuntansi*. Volume 4, No. 2: 125-155.
- Sulistiyo, A. B. 2005. Komitmen Profesi dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening dalam Hubungan antara Etika Kerja Islam dan Sikap terhadap Perubahan Organisasi (Studi pada Auditor Internal di Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Jakarta) . *Journal Akuntansi Keuangan*. Volume 6, No. 3: 265-278.
- Triyuwono, I. 2000. *Organisasi dan Akuntansi Syariah*. Yogyakarta: LkiS.
- Yousef, D. A. 2000. Organizational Commitment as A Mediator of The Relationship Between Islamic Work Ethics and Attitudes toward Organizational Change. *Jurnal of Human Relation*. Vol 53(4): 513-537.
- Yuteva, S. A. 2010. Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Profesi Internal Auditor, Komitmen Organisasi, Dan Sikap Perubahan Organisasi. Skripsi, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Weber, M. 2000. *Etika Protestan dan Semangat Kapitalisme*. Surabaya : Pustaka Prometheus.
- Westra, P. 1986. *Ensiklopedi Administrasi*. Jakarta : Gunung Agung.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Profil Responden

Keterangan	Total	Presentase
Jumlah sampel	60	100%
Jenis kelamin : Laki-laki	32	53%
Perempuan	28	47%
Usia : 21 – 30 tahun	15	25%
> 30 tahun	45	75%
Pendidikan: Diploma	26	43%
S1	34	57%
Lama bekerja : < 3 tahun	17	28.3 %
> 3 tahun	43	71.7%

Lampiran 2. *Outer Loadings (Measurement Model)*

	Model Awal	Modifikasi
	Etika Kerja Islam (EKI)	
EKI 1	0.078	
EKI 2	0.452	
EKI 3	0.552	
EKI 4	0.747	0.829
EKI 5	0.737	0.806
EKI 6	0.468	
EKI 7	0.536	
EKI 8	0.462	
EKI 9	0.499	
EKI 10	0.670	0.759
EKI 11	0.615	0.657
EKI 12	0.758	0.789
EKI 13	0.701	0.720
EKI 14	0.530	
EKI 15	0.564	
EKI 16	0.681	0.681
EKI 17	0.413	
	Komitmen Profesi (KP)	
KP 1	0.711	0.675
KP 2	-0.527	
KP 3	-0.559	
KP 4	0.698	0.751
KP 5	-0.108	
KP 6	0.712	0.777

Komitmen Organisasi (KO)		
KO 1	0.571	
KO 2	0.619	0.668
KO 3	0.337	
KO 4	0.631	0.675
KO 5	0.381	
KO 6	0.658	0.807
KO 7	0.736	0.862
KO 8	0.659	0.825
KO 9	0.164	
KO 10	0.635	0.618
KO 11	0.499	
KO 12	0.535	
KO 13	0.586	
KO 14	0.549	
KO 15	0.364	
KO 16	0.630	
KO 17	0.260	
KO 18	0.541	
KO 19	0.487	
KO 20	0.668	
KO 21	0.558	
KO 22	0.534	
KO 23	0.491	
KO 24	0.544	
Sikap terhadap Perubahan Organisasi (STO)		
STO 1	-0.340	
STO 2	-0.593	
STO 3	-0.483	
STO 4	-0.656	
STO 5	-0.725	
STO 6	-0.610	
STO 7	0.613	0.645
STO 8	0.531	
STO 9	0.664	0.648
STO 10	0.476	
STO 11	0.713	0.750
STO 12	0.723	0.718
STO 13	0.383	
STO 14	0.623	0.662
STO 15	0.789	0.804
STO 16	0.625	0.667
STO 17	0.685	0.696
STO 18	0.555	

Lampiran 3. Nilai *Discriminant Validity (Cross Loading)*

	EKI	KP	STO	KO
EKI 4	0.829	0.203	0.242	0.122
EKI 5	0.806	0.328	0.346	0.326
EKI 10	0.759	0.274	0.189	0.295
EKI 11	0.657	0.251	0.157	0.148
EKI 12	0.789	0.407	0.315	0.251
EKI 13	0.720	0.213	0.077	0.252
EKI 16	0.681	0.273	0.176	0.175
KP 1	0.412	0.675	0.445	0.254
KP 4	0.361	0.751	0.266	0.485
KP 6	0.358	0.777	0.278	0.148
KO 2	0.116	0.409	0.317	0.668
KO 4	0.259	0.215	0.227	0.675
KO 6	0.230	0.156	0.325	0.807
KO 7	0.373	0.271	0.331	0.862
KO 8	0.260	0.193	0.346	0.825
KO 10	0.085	0.184	0.164	0.618
STO 7	0.205	0.300	0.645	0.409
STO 9	0.001	0.199	0.648	0.308
STO 11	0.238	0.312	0.750	0.306
STO 12	0.378	0.253	0.718	0.269
STO 14	0.101	0.131	0.662	0.191
STO 15	0.105	0.316	0.804	0.212
STO 16	0.283	0.198	0.667	0.302
STO 17	0.283	0.200	0.696	0.204

Lampiran 4. *Composite Reliability dan Average Variance Extracted*

	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
EKI	0.900	0.564
KP	0.779	0.541
KO	0.882	0.560
STO	0.885	0.491

Lampiran 5. Nilai *R-Square*

Variabel	R-Square
KP	0.258
KO	0.166
STO	0.213

Lampiran 6. *Uutput estimasi* untuk pengujian model struktural.

	<i>original sample estimate</i>	<i>mean of subsamples</i>	<i>Standard deviation</i>	<i>T- Statistic</i>
EKI → KP	0.508	0.544	0.095	5.356
EKI → STO	0.228	0.264	0.165	1.382
KO → STO	0.342	0.372	0.156	2.194
EKI → KO	0.114	0.139	0.173	0.660
KP → STO	0.337	0.337	0.137	2.455