# PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KOMITMEN PROFESI INTERNAL AUDITOR, KOMITMEN ORGANISASI DAN SIKAP PERUBAHAN ORGANISASI PADA PERBANKAN SYARIAH DI KOTA PALEMBANG

**SKRIPSI**


**Nama** : **Fadel Mitra Muhakko**

**NIM** : **22 2011 335**



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2015

# PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KOMITMEN PROFESI INTERNAL AUDITOR, KOMITMEN ORGANISASI DAN SIKAP PERUBAHAN ORGANISASI PADA PERBANKAN SYARIAH DI KOTA PALEMBANG

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan**
**Memperoleh gelar Sarjana Ekonomi**


**Nama** : **Fadel Mitra Muhakko**

**NIM** : **22 2011 335**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**


**2015**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

| | |
|---|---|
| Nama | : Fadel Mitra Muhakko |
| NIM | : 22 2011 335 |
| Program Studi | : Akuntansi |

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, Maret 2015

Penulis

Fadel Mitra Muhakko

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis**
**Universitas Muhammadiyah**
**Palembang**

## TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

**Judul** : **Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Profesi Internal Auditor, Komitmen Organisasi dan Sika Perubahan Organisasi Pada Perbankan Syariah Di Palembang**

**Nama** : **Fadel Mitra Muhakko**
**Nim** : **22 2011 335**
**Program Studi** : **Akuntansi**
**Mata Kuliah Pokok** : **Akuntansi Perbankan**

**Diterima dan Disyahkan**
**Pada Tanggal, 2015**

**Pembimbing I,**

**Betri S.E., M.Si., Ak., CA**
**NIDN: 0216106902**

**Pembimbing II,**

**Drs., Ruskam Suaidi M.Hi**
**NIDN : 760204**

**Mengetahui,**
**Dekan**
**u.b. Program Studi Akuntansi**

**Rosalina Ghazali, S.E., Ak., M.Si**
**NIDN: 0228115802/1021961**

## PERSEMBAHAN DAN MOTTO

*MOTTO :*

- *Aku memutuskan untuk selalu memiliki kekuatan dan keyakinan diri. Karena aku percaya, aku yakin, aku beriman, bahwa cahaya kekuatan Tuhan yang menciptakan seluruh isi alam semesta selalu mengalir dalam setiap keputusanku, pikiranku, serta dalam semua tindakanku. Sebab aku yakin bahwa sebenarnya aku hanyalah alat bagi Tuhan untuk mewujudkan rencana-rencana-Nya.*

- *Doa adalah senjata (alat kerja) orang yang beriman" (Muhammad SAW)*

*Ku persembahkan untuk:*

- *Allah SWT*
- *Papaku Muhakko dan Mamaku Itarli Tersayang*
- *Adikku Fadli Saputra M dan Mhd Farel Igfar M*
- *Keluarga Besarku*
- *Pembimbing Skripsiku*
- *Dulur-dulurku Ade Pratama, Yudistira, Wiranda, Ade arianti, Abel Rinaldi*
- *Sahabat-Sahabat Terbaikku*
- *Almemater Ku Yang Kubanggakan*

بسم الله الرحمن الرحيم

## PRAKATA

Assalamu' alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil alamin, dengan memanjatkan puji dan syukur atas kehadirat Allah S.W.T. yang telah memberikan rahmat, dan hidayah Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul " **Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Profesi Internal Auditor, Komitmen Organisasi, Dan Sikap Perubahan Organisai Pada Perbankan Syariah Di Kota Palembang**" tepat pada waktunya. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terimakasih yang sangat tulus penulis sampaikan kepada Allah SWT yang telah memberikan barokahnya yang luar biasa kepada penulis, kepada kedua orang tuaku, yaitu Papa dan Mamaku (Muhakko) dan (Itarli) yang telah sangat berjasa dalam mendidik, mendo'akan, dan memberikan motivasi kepada penulis. Kepada adik-adikku (Fadli Saputra M dan Mhd Farel Igfar M),seluruh keluarga besar yang telah memberikan inspirasi, motivasi, dan do'a yang tulus disetiap langkah dan perjuanganku. Penulis juga mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada bapak **Betri, S.E, M.Si, Ak, CA. dan Bapak Drs. Ruskam Suaidi M.Hi** yang telah membimbing, memberi arahan dan memberikan saran-

## DAFTAR ISI


**Halaman**

**HALAMAN JUDUL** ..... **i**

**HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT** ..... **iii**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI** ..... **iv**

**HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN** ..... **v**

**HALAMAN PRAKATA** ..... **vi**

**HALAMAN DAFTAR ISI** ..... **vii**

**HALAMAN DAFTAR TABEL** ..... **xii**

**HALAMAN DAFTAR GAMBAR** ..... **iv**

**HALAMAN LAMPIRAN** ..... **xv**

**HALAMAN ABSTRAK** ..... **xvi**

**HALAMAN ABSTRACT** ..... **xvii**

**BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar belakang Masalah ..... 1

B. Rumusan Masalah ..... 10

C. Tujuan Penelitian ..... 10

D. Manfaat Penelitian ..... 10

**BAB II KAJIAN PUSTAKA**

A. Penelitian Sebelumnya ..... 12

B. Landasan teori ..... 15

1. Etika Kerja ..... 12

a. Definisi Etika Kerja..... 12

2. Etika Kerja Islam ..... 17

a. Definisi Etika Kerja Islam..... 17

3. Komitmen Profesi Internal Auditor ..... 30

a. Definisi Komitmen Profesi..... 30

b. Internal Auditor ..... 32

c. Pengaruh Etika Kerja Islam dengan Komitmen Profesi 33

4. Komitmen Organisasi ..... 34

a. Definisi Komitmen Organisasi ..... 34

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi..... 36

5. Sikap Perubahan Organisasi ..... 37

a. Definisi Sikap Perubahan Organisasi ..... 38

b. Faktor Yang Mempengaruhi Sikap Perubahan Organisasi..... 39

C. Hipotesis..... 42

**BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian..... 43

B. Tempat Penelitian..... 44

C. Operasionalisasi Variabel..... 45

D. Populasi ..... 46

E. Data yang di Perlukan ..... 47

F. Metode Pengumpulan Data ..... 47

G. Analisis Data dan Teknik Analisis ..... 48

1. Analissi Data ..... 48

2. Teknik Analisis ..... 51

a. Uji Validitas..... 51

b. Uji Reliabilitas..... 52

c. Uji Asumsi Klasik..... 53

1) Uji Normalitas..... 53

2) Uji Autokolerasi..... 54

3) Uji Heteroskedasitas..... 55

d. Koefisien Determinasi..... 56

e. Uji Hipotesis..... 56

1) Uji Hipotesis Secara Parsial/Individu..... 56

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian ..... 58

1. Sejarah Perbankan Syariah di Indonesia..... 58

2. Struktur Organisasi Perbankan Syariah ..... 60

3. Visi, Misi, Motto dan Tujuan Bank Syariah ..... 60

a. Visi ..... 60

b. Misi..... 60

c. Tujuan Perbankan Syariah..... 61

4. Gambar Karakteristik Responden ..... 61

5. Analisis Deskriptip Variabel Penelitian..... 66

B. Pembahasan Hasil Penelitian ..... 90

1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Data ..... 91

a. Hasil Uji Validitas..... 92

b. Uji Reliabilitas..... 95

c. Uji Asumsi Klasik..... 96

1) Uji Normalitas..... 96

2) Uji Autokolerasi..... 100

3) Uji Heteroskedasitas..... 102

d. Koefisien Determinasi..... 105

e. Uji Hipotesis..... 107

1) Uji Hipotesis Secara Parsial/Individu..... 107

**BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan..... 111

B. Saran..... 112

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN – LAMPIRA**

## DAFTAR TABEL


Tabel I. 1 Hasil SurPendahuluan ..... 8

Tabel II. 1 Perbedaan Dan Persamaan Penelitian ..... 14

Tabel III.1 Daftar kantor Perbankan Syariah di Kota Palembang... 44

Tabel III. 2 Operasionalisasi Variabel ..... 45

Tabel III. 3 Jumlah Responden..... 46

Tabel IV. 1 Bank Syariah Bersekala Besar Di Kota Palembang..... 62

Tabel IV. 2 Hasil Total Jawaban Responden..... 63

Tabel IV. 3 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Variabel Etika Kerja Islam ..... 60

Tabel IV. 4 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Variabel Etika Kerja Islam ..... 68

Tabel IV. 5 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Variabel Etika Kerja Islam ..... 70

Tabel IV. 6 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Variabel Komitmen Profesi Internal Auditor ..... 73

Tabel IV. 7 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Variabel Komitmen Profesi Internal Auditor ..... 75

Tabel IV. 8 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Variabel Komitmen Profesi Internal Auditor..... 77

Tabel IV. 9 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Komitmen Organisasi... 79

Tabel IV. 10 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Komitmen Organisasi... 81

Tabel IV. 11 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Komitmen Organisasi... 82

Tabel IV. 12 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Variabel Sikap Perubahan Organisasi ..... 84
Tabel IV. 13 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Variabel Sikap Perubahan Organisasi ..... 86
Tabel IV. 14 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Variabel Sikap Perubahan Organisasi ..... 88
Tabel IV. 15 Hasil Pengujian Validitas Variabel X ..... 92
Tabel IV. 16 Hasil Pengujian Validitas Variabel $Y_1$ ..... 93
Tabel IV. 17 Hasil Pengujian Validitas Variabel $Y_2$ ..... 93
Tabel IV. 18 Hasil Pengujian Validitas Variabel $Y_3$ ..... 94
Tabel IV. 19 Hasil Pengujian Uji Reliabilitas ..... 96
Tabel IV. 20 Hasil Pengujian Autokolerasi $Y_1$ ..... 100
Tabel IV. 21 Hasil Pengujian Autokolerasi $Y_2$ ..... 101
Tabel IV. 22 Hasil Pengujian Autokorelasi $Y_3$ ..... 101
Tabel IV. 23 Koefisien Determinasi $Y_1$ ..... 105
Tabel IV. 24 Koefisien Determinasi $Y_2$ ..... 106
Tabel IV. 25 Koefisien Determinasi $Y_3$ ..... 106
Tabel IV. 26 Hasil Uji $t_1$ ..... 107
Tabel IV. 26 Hasil Uji $t_2$ ..... 108
Tabel IV. 26 Hasil Uji $t_3$ ..... 110

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Kegiatan

Lampiran 2 Penelitian Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 Data Ordinal dan Data Interval

Lampiran 4 Fotokopi Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran 5 Fotokopi Surat Keterangan Riset dari Tempat Penelitian

Lampiran 6 Fotokopi Sertifikat Membaca dan Menghafal Al-Qur'an

Lampiran 7 Fotokopi Sertifikat TOEFL

Lampiran 8 Biodata Penulis

# ABSTRAK

**Fadel Mitra Muhakko/222011335/2015 Penagruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Profesi Internal Auditor, Komitmen Organisasi dan Sikap Perubahan Organisasi Pada Perbankan Syariah Di Kota Palembang/Akuntansi Perbankan**

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Etika Kerja Islam terhadap komitmen profesi internal auditor, komitmen organisasi, dan sikap perubahan organisasi pada perbankan syariah di kota palembang.Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatip. Data yang digunakan yaitu data primer dan data skunder. Populasi dalam penelitian ini 9 (Sembilan) perbankan syariah di kota palembang dan jumlah responden yang diambil pada bagian manajer dan sebagian *staff* karyawan sebanyak 135 responden. Teknik pengumpulan data yaitu dengan menggunakan literatur, kuisioner dan dokumtasi. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja islam berpengaruh secara signipikan terhadap komitmen profesi internal auditor, dan etika kerja islam berpengaruh secara signipikan terhadap komitmen organisasi dan etika kerja islam berpengaruh secara signipikan terhadap sikap perubahan organisasi..

**Kata kunci :** **Etika kerja islam, komitmen profesi internal auditor, komitmen organisasi, dan sikap perubahan organisasi.**

# *ABSTRAC*

**Fadel Mitra Muhakko** / ***222011335/2015 Influence of Islamic Work Ethics Against Internal Auditor Professional Commitment, Organizational Commitment and Organizational Change Attitude On Islamic Banking In Palembang / Banking Accounting***

*The purpose of this study was to determine the influence of the Islamic Work Ethic against internal auditor profession commitment, organizational commitment, and organizational change attitudes in Islamic banking in the town palembang.Jenis research is research asosiatip. The data used are primary data and the data in this study skunder.Populasi 9 (Nine) Islamic banking in the city of Palembang and the number of respondents were taken on the part of managers and some staff employees as much as 135 respondents. Data collection techniques by using literature, questionnaire and dokumtasi. The analysis method used in this research is the analysis of qualitative and quantitative analysis. The results showed that the influence of Islamic work ethic commitment of the profession signipikan to internal auditors, and the work ethic signipikan Islamic influence on organizational commitment and work ethic signipikan Islamic influence on attitude change organization.*

***keywords: Islamic work ethic, commitment to the profession of internal auditors, organizational commitment, and organizational change attitudes***

# BAB I

# PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Etika adalah bagian dari filsafat yang membahas secara rasional dan kritis tentang nilai, norma dan moralitas. Sebagai cabang filsafat, etika sangat menekankan pendekatan yang kritis dalam melihat dan mengamati nilai dan norma moral tersebut serta permasalahan-permasalahan yang timbul dalam kaitan dengan nilai dan norma moral itu (Muhammad, 2004)

Secara umum etika terbagi menjadi 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 semacamnya. Etika umum sebagai ilmu atau filsafat moral dapat dianggap sebagai etika teoritis, kendati istilah ini. sesungguhnya tidak tepat karena bagaimanapun juga etika selalu berkaitan dengan perilaku dan kondisi praktis dan aktual dari manusia dalam kehidupannya sehari-hari dan tidak hanya semata-mata bersifat teoritis.

Etika khusus adalah penerapan prinsip-prinsip atau norma-norma moral dasar dalam bidang kehidupan yang khusus. Dalam hal ini, norma dan prinsip moral diteropongi dalam konteks kekhususan bidang kehidupan manusia tertentu. Dengan kata lain, etika sebagai refleksi kritis rasional melihat dan merefleksi kehidupan manusia dengan mendasarkan diri pada norma dan nilai moral yang ada di satu pihak dan situasi khusus dari bidang

kehidupan dan kegiatan khusus yang dilakukan oleh setiap orang atau kelompok dalam suatu masyarakat. Etika tidak lagi sekedar melihat perilaku dan kehidupan manusia sebagai manusia begitu saja, melainkan melihat perilaku dan kehidupan manusia sebagai manusia dalam bidang kehidupan dan kegiatan khusus tertentu.

Kegiatan khusus tertentu yang dimaksud adalah kegiatan profesi-profesi yang ada di masyarakat. Di dalam kelompok profesi tertentu, terdapat suatu peraturan yang harus dipatuhi. Peraturan ini lebih dikenal sebagai kaidah etika profesional. 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 ada di masyarakat adalah internal auditor. Dalam menjalankan profesinya seorang internal auditor tidak terlepas dari adanya aturan etika profesi, yang di dalam prakteknya digunakan pedoman kode etik akuntan Indonesia.

Dalam pasal 1 ayat (2) kode etik akuntan Indonesia mengamanatkan setiap anggota harus mempertahankan integritas dan obyektifitas dalam melaksanakan tugasnya tentang kualitas atau mutu jasa yang diberikan. Di sini diungkapkan bahwa dengan mempertahankan integritas, seorang akuntan akan bertindak jujur, tegas, dan tanpa pretensi. Sedangkan dengan mempertahankan obyektifitasnya, ia akan bertindak adil tanpa dipengaruhi tekanan atau permintaan pihak tertentu.

Arifuddin dan Sri (2002), bahwa dalam menjalankan tugasnya sering

terjadi internal auditor menghadapi situasi yang dilematis, yaitu di samping harus patuh pada pimpinan tempat bekerja juga harus menghadapi tuntutan masyarakat untuk memberikan laporan yang jujur (*fairness*) sehingga pada peranya dalam membuat laporan sering terjadi pelanggaran-pelanggaran etika. Salah satu contoh pelanggaran etika akuntansi yang paling terkenal yaitu kasus skandal keuangan Enron Corp dan WorldCom yang menjadi berita internasional serta melibatkan auditor ternama Arthur Andersen.

Dalam menghadapi tekanan-tekanan pada pelaksanaan tugasnya, selain harus berpedoman kepada etika profesinya seorang internal auditor juga harus berpegang teguh pada etika yang telah ditetapkan agamanya. Salah satu etika yang berdasarkan keagamaan adalah etika kerja Islam. Etika kerja Islam yang bersumber dari Syari'ah mendedikasikan kerja sebagai kebajikan. Karena dengan adanya sebuah etika kerja yang dilandasi dengan dasar-dasar keislaman, dimana bekerja adalah bagian dari ibadah, maka setiap pekerjaan akan dapat dijalani dengan ikhlas dan penuh rasa tanggungjawab.

Etika kerja Islam menekankan kreatifitas kerja sebagai sumber kebahagiaan dan kesempurnaan dalam hidup. Pada hakekatnya, seorang manusia bekerja untuk mencapai *falah* ( kesuksesan, kemuliaan atau kemenangan ).

Etika kerja Islam dapat didefinisikan sebagai seperangkat nilai-nilai atau system kepercayaan yang berasal dari *Al-Qur'an* dan *Sunnah* tentang kerja. *Al qur'an* adalah pedoman utama seorang muslim, yang dalam hal ini

etika dan moral pun diatur seperti tertuang dalam QS Al Jatsiyah: 15

مَنْ عَمِلَ صَٰلِحًا فَلِنَفْسِهِۦ ۖ وَمَنْ أَسَآءَ فَعَلَيْهَا ۖ ثُمَّ إِلَىٰ رَبِّكُمْ تُرْجَعُونَ

Artinya "Barangsiapa yang mengerjakan amal salih, maka itu adalah untuk dirinya sendiri, dan Barangsiapa mengerjakan kejahatan, maka itu (menimpa) ke atasnya (sendiri), kemudian kepada Rab (Tuhan) mu lah kamu dikembalikan" . dan di tegaskan dengan hadist. Yang di riwayatkan Dari Umar bin Khathab, bahwasanya Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda:

إِنَّمَا ٱلأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ، وَإِنَّمَا لِكُلِّ امْرِئٍ مَا نَوَى، فَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ إِلَى اللهِ وَرَسُوْلِهِ

تُهُفَهِجْرَ إِلَى اللهِ وَرَسُوْلِهِ، وَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ لِدُنْيَا يُصِيْبُهَا أَوِ امْرَأَةٍ يَنْكِحُهَا فَهِجْرَتُهُ إِلَى

مَا هَاجَرَ إِلَيهِ (رواهـــالطبراني)

Artinya "Sesungguhnya segala amalan itu tidak lain tergantung pada niat; dan sesungguhnya tiap-tiap orang tidak lain (akan memperoleh balasan dari) apa yang diniatkannya. Barangsiapa hijrahnya menuju (keridhaan) Allah dan rasul-Nya, maka hijrahnya itu ke arah (keridhaan) Allah dan rasul-Nya. Barangsiapa hijrahnya karena (harta atau kemegahan) dunia yang dia harapkan, atau karena seorang wanita yang ingin dinikahinya, maka hijrahnya itu ke arah yang ditujunya. (HR. Thabrani)."

Etika kerja Islam meliputi orientasi yang mempengaruhi seorang muslim

melakukan pekerjaan yang ditanggung jawabkan kepadanya. Hal yang diharapkan pada seorang muslim adalah mereka bekerja dengan tujuan mengharapkan ridha Allah, *reward* yang diharapkan bukan hanya berupa materi di dunia akan tetapi juga pahala yang dijanjikan Allah, sehingga pahala tersebut menjadi motivasi intrinsik dalam diri muslim untuk melakukan pekerjaan. Peran etika kerja Islami patut mendapatkan perhatian khusus karena memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, komitmen dalam berorganisasi.

Komitmen merupakan sebuah sikap dan perilaku yang saling mendorong (*reinforce*) antara satu dengan yang lain. Karyawan yang komit terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya. Karyawan akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Komitmen karyawan terhadap organisasinya adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya, di samping juga akan menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterlibatan diri karyawan dalam mengambil berbagai keputusan. Oleh karenanya komitmen akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi karyawan terhadap organisasi (Trisnaningsih, 2002).

Bisri (2008), Islam mengajarkan agar umatnya memiliki etika kerja yang sangat kuat dengan senantiasa menciptaan produktivitas dan progresifitas di berbagai bidang dalam kehidupan. Istilah yang dipakai dalam Al-Quran dan hadits untuk bekerja adalah amal. Kata amal

mengandung pengertian segala sesuatu yang diperbuat atau dikerjakan seseorang, apakah itu *khairon* atau *shalihan* (baik) maupun *syarron* atau *suan* (buruk, jahat). Kata *shalih* adalah predikat dari amal atau kualitas kerja (kerja, usaha yang berkualitas). Oleh sebab itu setiap kerja adalah amal, dan Islam mengarahkan setiap orang untuk berbuat atau melakukan amal (kerja) yang berkualitas (*shalih*).

Islam memandang pekerjaan adalah sebuah hal yang positif. Manusia diperintahkan Allah untuk mencari rezeki bukan hanya untuk mencukupi kebutuhannya tetapi Al-Quran memerintahkan untuk mencari apa yang diistilahkan *fadhl* Allah, yang secara harfiah berarti kelebihan yang bersumber dari Allah. Salah satu ayat yang menunjuk masalah ini adalah QS Al Jumuah: 10 :

فَإِذَا قُضِيَتِ ٱلصَّلَوٰةُ فَٱنتَشِرُوا۟ فِى ٱلْأَرْضِ وَٱبْتَغُوا۟ مِن فَضْلِ ٱللَّهِ وَٱذْكُرُوا۟ ٱللَّهَ

كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya "Apabila kamu telah selesai shalat (Jumat) maka bertebaranlah di bumi dan carilah *fadhl* (kelebihan rezki) Allah banyak-banyaklah mengingat Allah supaya kamu beruntung."dan di tegaskan dengan hadist dalam sebuah riwayat.

الْمُحْتَرِفَ الْمُؤْمِنَ يُحِبُّ اللهَ إِنَّ (رواهـــالطبراني)

Artinya "Sesungguhnya Allah SWT mencintai seorang mu'min yang giat bekerja. (HR. Thabrani).

Seseorang yang sangat mendukung etika kerja Islam akan memiliki komitmen terhadap profesinya. Etika kerja Islam yang mengajarkan bahwa kerja adalah sebuah kebajikan, membuat diri seseorang menjadi pribadi yang bertanggung jawab atas profesinya dan melakukan pekerjaannya dengan disertai sikap kejujuran dan keikhlasan. Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap profesinya akan mendorong seseorang itu untuk memiliki komitmen yang tinggi pula terhadap organisasi tempat dia bekerja.

Organisasi saat ini banyak menghadapi lingkungan yang dinamis dan selalu berubah, sehingga organisasi dituntut untuk selalu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan yang terjadi. Perubahan-perubahan di dalam organisasi akan dapat mudah diterima oleh seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi baik terhadap profesinya maupun terhadap organisasi tempat dia bekerja.

Di dalam etika kerja Islam, seseorang cenderung untuk berpikir dan melakukan pekerjaan dengan tujuan untuk mengembangkan kepribadian dan hubungan sosial. Bekerja dengan pribadi dan hubungan sosial yang baik akan memicu peningkatan dimensi dalam sikap perubahan organisasi.

Januarti dan Bunyaanudin (2006) mengungkapkan bahwa mereka yang mendukung 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. Nilai-nilai dalam etika kerja Islam mengajarkan seseorang untuk melihat organisasi sebagai tempat di mana dia harus memberikan kontribusi yang positif untuk pencapaian tujuan melalui sikap *adaptable* nya terhadap perubahan-perubahan yang terjadi.

Pada saat ini banyak sekali lembaga keuangan yang menerapkan kaidah-kaidah dan hukum-hukum syariat. Pesatnya perkembangan perbankan juga diikuti dengan pesatnya kajian dan publikasi mengenai prinsip-prinsip serta praktek-praktek dalam dunia perbankan, khususnya perbankan syariah. Begitu pesatnya perkembangan perbankan syariah diasumsikan mempunyai prospek yang baik maka secara otomatis organisasi perbankan mengalami perubahan dalam organisasinya. Lembaga perbankan yang menerapkan etika kerja Islam dan kaidah-kaidah hukum syariah adalah perbankan syariah dan bank umum konvensional dengan unit usaha syariah.

Berdasarkan survei pendahuluan dari beberapa alasan yang di jawab pada Bank Syariah di Kota Palembang dapat dilihat pada tablel 1.1 sebagai berikut

**Tabel 1**
**Survei Pendahuluan**

| No | Daftar Nama bank syariah | Berdasarkan Survei |
|---|---|---|
| 1 | Bank Sumsel Babel Syariah | Konsep sistem pengukuran kinerja internal auditor dengan penilaian etika kerja islam yang lebih menekan kan pada prinsip etika kerja islam yang bersumber pada al-quran. Pinsip ini akan menentukan keberhasilan maupun perkembangan perusahaan pada masa yang akan datang. Namun disisilain pelaksanaan prinsip etika kerja islam ini belum berjalan dengan baik dikarenakan Dalam menghadapi tugasnya seorang internal auditor sering menghadapi situasi yang dilematis, yaitu disamping |

| | | |
|---|---|---|
| | | harus patuh pada pimpinan tempat bekerja juga harus menghadapi tuntutan masyarakat untuk memberikan laporan yang jujur *(fairness)* sehingga sering terjadi pelanggaran-pelanggaran etika. Pelanggaran etika biasa berbentuk publisitas, obyektifitas opini, independensi, hubungan dengan rekan seprofesi, perubahan opini auditor tanpa bukti yang kuat. |
| 2 | Bank BNI Syariah | Konsep sistem penilaian komitmen organisasi kepada pendekatan etika kerja islam yang di mana lebih menekan kan pada prinsip syariah, Namun didalam pelakanaannya masih banyak karyawan yang kurang mementingkan kemajuan organisasi dimana karyawan lebih mementingkan individu masing-masing di karnakan kurangnya rasa untuk memajukan komitmen dalam menjalankan organisasi |
| 3 | Bank BRI Syariah | Sudah menerapkan etika kerja islam Namun hubungan etika kerja Islam terhadap sikap-sikap pada perubahan organisasi perbankan baik secara langsung maupun tidak langsung belum berjalan dengan baik. Di karenakan dalam pelaksanaannya masih banyak pegawai Yang belum memahami prinsip etika kerja islam secara optimal, sehingga dalam setiap peubahan sikap organisasi tersebut bisa mengurangi komitmennya terhadap organisasi dan mereka yang kurang komitmennya pada organisasi akan lebih kecil untuk melakukan perubahan dalam organisasi. |

Sumber : *Penulis*, 2015

Bedasarkan survey pendahuluan tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa, pada perbankan syariah berfokus pada etika kerja islam yang mempengaruhi komitmen profesi internal auditor, komitmen organisasi dan sikap perubahan orgaisasi tiap-tiap perbankan syaria, tetapi masih belum berjalan dengan baik sehingga perlu untuk melakukan penelitian pada perbankan syariah tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka penelitian ini diberi judul **" Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Profesi Internal Auditor, Komitmen Organisasi Dan Sikap Perubahan Organisasi Pada Perbankan syariah Di Kota Palembang"**

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen profesi internal auditor ?
2. Bagaimanakah pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi?
3. Bagaimanakah pengaruh etika kerja Islam terhadap sikap perubahan organisasi ?

## C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen profesi internal auditor.
2. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi
3. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam terhadap sikap perubahan organisasi.

## D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan di atas, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi semua pihak di antaranya:

1. Bagi Penulis

   Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan penulis tentang pengaruh etika kerja islam terhadap komitmen profesi internal auditor, komitmen organisasi, dan sikap perubahan organisasi.

2. Bagi Perbankan Syariah

   Sebagai bahan masukan mengenai Pengaruh etika kerja islam terhadap komitmen profesi internal auditor, komitmen organisasi, dan sikap perubahan organisasi bagi perbangkan syariah di palembang

3. Bagi Almameter

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjdi acuan atau kajian bagi penulis di masa yang akan datang.

kerja Islam terhadap sikap akuntan dalam perubahan organisasi dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Penelitian tersebut menggunakan sampel 295 akuntan dari organisasi berbasis Islam di Indonesia. Hasil perhitungan analisis SEM (*Structural Equation Models*) mengindikasikan bahwa etika kerja Islam mempengaruhi secara langsung dengan dimensi sikap (*cognitive*, *affective*, dan *behavioral tendency*).

Penelitian yang dilakukan oleh Ashari (2006) menguji pengaruh komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terhadap hubungan antara etika kerja Islam dengan sikap terhadap perubahan organisasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh dosen akuntansi (baik dosen tetap maupun tidak tetap ) dan staf akuntan pada kantor akuntan publik di Semarang. Alat analisis yang digunakan adalah statistik regresi linear. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa etika kerja Islam tidak berpengaruh secara signifikan terhadap sikap terhadap perubahan organisasi. Interaksi antara keterlibatan kerja sebagai variabel moderating dengan etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap sikap terhadap perubahan organisasi. Interaksi antara komitmen organisasi sebagai variabel moderating dengan etika kerja Islam berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap sikap terhadap perubahan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Bawono (2008) menganalisis pengaruh etika kerja Islam terhadap sikap karyawan bagian akuntansi dalam

perubahan organisasi. Dalam penelitian ini, Dewi membagi sikap karyawan dalam tiga dimensi (*cognitive, affective,* dan *behavioral*). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian akuntansi Bank Umum di wilayah Eks Karesidenan Banyumas (Banyumas, Cilacap, Purbalingga, dan Banjarnegara). Sampel karyawan bagian akuntansi dipilih karena merupakan bagian yang bertanggungjawab untuk penyelenggaraan kegiatan akuntansi di Bank Umum. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Model* (SEM). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap masing-masing dimensi sikap dalam perubahan organisasi.

**Tabel II.1**
**Persamaan dan Perbedaan**

| No | Judul, Nama dan Tahun Peneliti | Persamaan | Perbedaan |
|---|---|---|---|
| 1 | Etika kerja islam ,Komitmen Organisasi, dan Sikap Perubahan Organisasi. (Arifuddin dan Sri, 2002) | Persamaannya Sama-sama meneliti tentang etika kerja islam, komitmen organisasi dan sikap perubahan organisasi | Perbedaannya penelitian sebelumnya adalah fokus pada etika kerja islam terhadap dosen akuntansi pada perguruan tinggi suaasta dikota malang sedangkan penulis berfokus pada etika kerja islam pada perbankan syariah di kota Palembang |
| 2 | Etika Kerja Islam (dimensi pertanggung jawaban, keadilan, dan kebenaran), Komitmen Organisasi, dan Komitmen Profesi. (Gunawan dan | Sama – sama meneliti tentang etika kerja islam dan komitmen profesi | Perbedaannya penelitian sebelumnya adalah fokus pada etika kerja islam pada internal auditor pada perbankan di jawa tengah sedangkan penulis berfokus pada etika kerja islam pada perbankan syariah di kota palembang |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | Arifin, 2003) | | |
| 3 | Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, dan Sikap Perubahan Organisasi (dimensi *cognitive, affective*, dan *behavioral tendency*) (Astri, 2003) | Sama-sama meneliti tentang etika kerja islam, komitmen organisasi dan sikap perubahan organisasi | Perbedaannya penelitian sebelumnya adalah fokus pada sikap perubahan organisasi dimensi *(cognitive, affective, dan behavioral tendency)* sedangkan penulis berfokus pada komitmen profesi internal auditor |
| 4 | Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja, dan Sikap Perubahan Organisasi. (Ashari, 2006) | Sama- sama meneliti tentang etika kerja islam, komitmen organisasi dan sikap perubahan organisasi | Perbedaannya penelitian sebelumnya adalah fokus pada kantor akuntan publik di semarang sedangkan penulis fokus pada internal auditor perbankan syariah di kota palembang |
| 5 | Etika Kerja Islam, dan sikap Perubahan Organisasi ( dimensi *cognitive, affective, dan behavioural.*) (Bawono, 2008) | Samam-sama meneliti tentang etika kerja islam dan sikap perubahan orgabisasi | Perbedaannya penelitian sebelumnya adalah fokus pada karyawan akuntansi pada bank umum wilayah Banyumas, Cilacap, Purbalingga, dan Banjarnegara cilacap sedangkan penulis berfokus pada perbankan syariah di kota palembang |

Sumber : *Penulis*, 2014

## B. Landasan Teori

### 1) Etika Kerja

#### a) Definisi etika Kerja

Bawono (2008) mendefinisikan etika sebagai sebuah proses penentuan yang kompleks tentang apa yang harus dilakukan dalam situasi tertentu. Argumen ini didasarkan pada ketidaksetujuan terlalu sederhana pernyataan benar-salah atau baik-buruk. Proses itu sendiri meliputi penyeimbang pertimbangan sisi dalam (*inner*) dan sisi luar

(*outer*) yang disifati oleh kombinasi unik dari pengalaman dan pembelajaran masing-masing individu.

Etika (*ethos*) adalah sebanding dengan moral (*mos*) di mana keduanya merupakan filsafat tentang adat kebiasaan. Moralitas berasal dari kata *mos*, yang dalam bentuk jamaknya (*mores*) berarti 'adat istiadat' atau 'kebiasaan'. Jadi, dalam pengertian ini, etika dan moralitas sama-sama memiliki arti sistem nilai tentang bagaimana manusia harus hidup baik sebagai manusia yang telah diinstitusionalisasikan dalam sebuah adat kebiasaan yang kemudian terwujud dalam pola perilaku yang tetap dan terulang dalam kurun waktu yang lama sebagaimana layaknya sebuah kebiasaan (Keraf, 2002)

Menurut Muhammad (2004) ada beberapa konsep dasar yang berhubungan dengan etika. Masing-masing konsep tersebut memiliki arti berbeda, yaitu:

(a) Etika adalah norma manusia harus berjalan, bersikap sesuai nilai/norma yang ada

(b) Moral merupakan aturan dan nilai kemanusiaan (*human conduct & value*), seperti sikap, perilaku, dan nilai

(c) Etiket adalah tata krama/sopan santun yang dianut oleh suatu masyarakat dalam kehidupannya

(d) Nilai adalah penetapan harga sesuatu sehingga sesuatu itu memiliki nilai yangterukur

**2) Etika Kerja Isla**

**a) Definisi Etika Kerja Islam**

Dalam Ekonomi Islam (Januari 2008:12), syariah (Islam) sebagai *ad-din* adalah agama yang universal dan komprehensif. Universal berarti bahwa Islam diperuntukkan bagi seluruh umat manusia di muka bumi dan dapat diterapkan dalam setiap waktu dan tempat sampai akhir jaman. Komprehensif artinya bahwa Islam mempunyai ajaran yang lengkap dan sempurna (*syummul*).

Sebagai ajaran yang komprehensif, Islam memiliki 3 pilar utama ajaran, yaitu

(a) Aqidah : berbicara masalah kepercayaan terhadap eksistensi Tuhan, yang meliputi kafir, munafik, murtad, musyrik.

(b) Syariah : berbicara mengenai masalah hukum-hukum yang dibebankan keumat manusia : wajib, sunnah, halal/mubah dan haram.

(c) Akhlak : berbicara mengenai 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. sebagaimana firman – Nya, Qs. Al-ma-idah :15

يَٰٓأَهۡلَ ٱلۡكِتَٰبِ قَدۡ جَآءَكُمۡ رَسُولُنَا يُبَيِّنُ لَكُمۡ كَثِيرٗا مِّمَّا

كُنتُمْ تُخْفُونَ مِنَ ٱلْكِتَٰبِ وَيَعْفُواْ عَن كَثِيرٍ ۚ قَدْ جَآءَكُم مِّنَ ٱللَّهِ نُورٌ وَكِتَٰبٌ مُّبِينٌ

Artinya "Hai ahli Kitab, Sesungguhnya telah datang kepadamu Rasul Kami, menjelaskan kepadamu banyak dari isi Al kitab yang kamu sembunyi kan, dan banyak (pula) yang dibiarkannya. Sesungguhnya telah datang kepadamu cahaya dari Allah, dan kitab yang menerangkan. Dan dinyatakan dalam sebuah hadits Nabi:

عَنْ اَنَسِ بْنِ مَالِكٍ قَالَ النَّبِّى صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : تَرَكْتُ فِيْكُمْ اَمْرَيْنِ لَنْ تَضِلُّوْا مَا تَمَسَّكْتُمْ بِهِمَا كِتَابَ اللهِ وَسُنَّةَ وَرَسُوْلِه

**(رواه الـــترذي)**

Artinya "Dari Anas Bin Malik berkata: Bersabda Nabi Saw: Telah kutinggalkan atas kamu sekalian dua perkara, yang apabila kamu berpegang kepada keduanya, maka tidak akan tersesat, yaitu Kitab Allah dan Sunah Rasul-Nya". (HR. Turmuzi). Dan juga dalam Qs. Al-hajj :54

وَلِيَعْلَمَ ٱلَّذِينَ أُوتُواْ ٱلْعِلْمَ أَنَّهُ ٱلْحَقُّ مِن رَّبِّكَ فَيُؤْمِنُواْ بِهِۦ فَتُخْبِتَ لَهُۥ قُلُوبُهُمْ ۗ وَإِنَّ ٱللَّهَ لَهَادِ ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓاْ إِلَىٰ صِرَٰطٍ مُّسْتَقِيمٍ

Artinya "dan agar orang-orang yang telah diberi ilmu, meyakini bahwasanya Al Quran Itulah yang hak dari Tuhan-mu lalu mereka beriman dan tunduk hati mereka kepadanya dan Sesungguhnya Allah adalah pemberi petunjuk bagi orang-orang yang beriman

kepada jalan yang lurus.

Dalam Islam pengertian kerja dapat dibagi dalam dua bagian. Pertama, 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 keduniaan dan keakhiratan. Kedua, 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 (Triyuwono, 2002).

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. Ia berusaha menyelesaikan setiap tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dan berusaha pula agar setiap hasil kerjanya menghasilkan kualitas yang baik dan memuaskan. Dengan kata lain, ia akan menjadi orang yang terbaik dalam setiap bidang yang ditekuninya. QS. At – Taubah : 105.

وَقُلِ ٱعْمَلُوا۟ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُۥ وَٱلْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ

عَٰلِمِ ٱلۡغَيۡبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمۡ تَعۡمَلُونَ

Artinya "Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". Dan di perkuat dalam hadist.

اِعْمَلْ لِدُنْيَاكَ كَأَنَّكَ تَعِيْشُ اَبَدًا وَاعْمَلْ لِاخِرَتِكَ كَأَنَّكَ تَمُوْتُ غَدًا ( رواه البيهقى)

Artinya "Bekerjalah untuk duniamu seolah-olah kamu akan hidup selama-lamanya dan bekerjalah untuk akhiratmu seolah-olah kamu akan mati besok pagi". (HR. Al Baihaqi).

Dalam mengerjakan sesuatu, seorang muslim selalu melandasinya dengan mengharap ridha Allah. Ini berimplikasi bahwa ia tidak boleh melakukan sesuatu dengan sikap semena-mena, dan secara acuh tak acuh. Sehubungan dengan ini, optimalisasi nilai hasil kerja berkaitan erat dengan konsep *ihsan*. *Ihsan* berkaitan dengan etika kerja, yaitu melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin, sesempurna mungkin atau seoptimal mungkin. Allah mewajibkan atas segala sesuatu, sebagaimana firman – Nya, (QS. As – Sajdah: 7)

ٱلَّذِىٓ أَحۡسَنَ كُلَّ شَىۡءٍ خَلَقَهُۥۖ وَبَدَأَ خَلۡقَ ٱلۡإِنسَٰنِ مِن طِينٍ

Artinya "Yang memperindah segala sesuatu yang Dia ciptakan dan yang memulai penciptaan manusia dari tanah". Tegasnya, perintah *ihsan* merupakan perintah kepada umat Islam untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Di riwayatkan dalam hadis.

عَنْ أَبِي يَعْلَى شَدَّاد ابْنِ أَوْسٍ رَضِيَ اللهُ عَنْهُ عَنْ رَسُوْلِ اللهِ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ :**إِنَّ اللهَ كَتَبَ الْإِحْسَانَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ، فَإِذَا قَتَلْتُمْ فَأَحْسِنُوا الْقِتْلَةَ وَإِذَا ذَبَحْتُمْ فَأَحْسِنُوا الذِّبْحَةَ وَلْيُحِدَّ أَحَدُكُمْ شَفْرَتَهُ وَلْيُرِحْ ذَبِيْحَتَهُ** (رواه مسلم)

Artinya "Dari Abu Ya'la Syaddad bin Aus ra, dari Rasulullah SAW bersabda: Sesungguhnya Allah telah menetapkan perbuatan baik (ihsan) atas segalasesuatu . Jika kalian membunuh maka berlakulah baik dalam hal tersebut. Jika kalian menyembelih berlakulah baik dalam hal itu : hendaklah kalian mengasah pisaunya dan menyenangkan hewan sembelihannya. (HR. Muslim)"

Semangat ini akan melahirkan etika kerja umat Islam yang tinggi dalam setiap profesi yang mereka tekuni. Semangat ini pula yang akan melahirkan sebuah budaya dalam melihat pekerjaan sebagai manifestasi pengabdian kepada Allah SWT. Selain itu muslim pun diminta *itqan* dalam mengerjakan sesuatu. *Itqan* berarti membuat atau mengerjakan sesuatu secara

sungguh – sungguh dan teliti sehingga rapi, indah, tertib dan bersesuaian dengan yang lain dari bagian-bagiannya.

Dalam mewujudkan nilai-nilai ibadah dalam bekerja yang dilakukan oleh setiap insan, diperlukan adab dan etika yang membingkainya, sehingga nilai-nilai luhur tersebut tidak hilang. Diantara adab dan etika bekerja dalam islam. Menurut Muhammad (2004) dan Bisri (2008) adalah

(a). Bekerja dengan ikhlas karena Allah SWT.

Ini merupakan hal dan landasan terpenting bagi seorang yang bekerja. Artinya ketika bekerja, niatan utamanya adalah karena Allah SWT. Ia sadar, bahwa bekerja adalah kewajiban dari Allah yang harus dilakukan oleh setiap umat manusia.Ia faham bahwa memberikan nafkah kepada diri dan keluarga adalah kewajiban dariAllah. Ia pun mengetahui, bahwa hanya dengan bekerjalah ia dapat menunaikan kewajiban-kewajiban Islam yang lainnya, seperti zakat, infak dan shodaqah. Sehingga ia selalu memulai aktivitas pekerjaannya dengan dzikir kepada Allah.

(b). *Itqon*, tekun dan sungguh-sungguh dalam bekerja.

Implementasi dari keikhlasan dalam bekerja adalah *itqon* (profesional) dalam pekerjaannya. Ia sadar bahwa kehadiran tepat pada waktunya, menyelesaikan apayang sudah menjadi kewajibannya secara tuntas, tidak menunda-nunda pekerjaan,

tidak mengabaikan pekerjaan, adalah bagian yang tidak terpisahkan dari esensi bekerja itu sendiri yang merupakan ibadah kepada Allah SWT. Dalam sebuah hadits, riwayat Aisyah ra, bahwa Rasulullah SAW bersabda.

إِنَّ اللهَ تَبَارَ وَتَعَالَى كَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتْقِنَهُ (الطـــبراني رواه)

Artinya "Sesungguhnya Allah SWT mencintai seorang hamba yang apabila ia bekerja, dia *itqan* (menyempurnakan) pekerjaannya." (HR. Thabrani).

(c). Jujur dan amanah.

Etika lain dari bekerja dalam Islam adalah jujur dan amanah. Karena pada hakekatnya pekerjaan yang dilakukannya tersebut merupakan amanah, baik secara duniawi dari atasannya atau pemilik usaha, maupun secara duniawi dari Allah SWT yang akan dimintai pertanggung jawaban atas pekerjaan yang dilakukannya. Implementasi jujur dan amanah dalam bekerja diantaranya adalah dengan tidak mengambil sesuatu yang bukan menjadi haknya, tidak curang, obyektif dalam menilai, dan sebagainya. Rasulullah SAW memberikan janji bagi orang yang jujur dan amanah akan masuk ke dalam surga bersama para *shiddiqin* dan *syuhada'*. Dalam hadits riwayat Imam Turmudzi : Dari Abu Said Al-Khudri ra, beliau berkata bahwa Rasulullah SAW bersabda,

التَّاجِرُ الصَّدُوْقُ اْلأَمِيْنُ مَعَ النَّبِيِّيْنَ وَالصِّدِّيْقِيْنَ وَالشُّهَدَاءِ (رواه الترمذي)

Artinya "Seorang pebisnis yang jujur lagi dapat dipercaya, (kelak akan dikumpulkan) bersama para nabi, shiddiqin dan syuhada'. (HR. Turmudzi).

(d). Menjaga etika sebagai seorang muslim.

Bekerja juga harus memperhatikan adab dan etika sebagai seroang muslim, seperti etika dalam berbicara, menegur, berpakaian, bergaul, makan, minum, berhadapan dengan *customer*, rapat, dan sebagainya. Bahkan akhlak atau etika ini merupakan ciri kesempurnaan iman seorang *mu'min*. Dalam sebuah hadits Rasulullah SAW mengatakan, "Orang *mu'min* yang paling sempurna imannya adalah mereka yang paling baik akhlaknya." (HR. Turmudzi). Dalam bekerja, seorang *mu'min* dituntut untuk bertutur kata yang sopan, bersikap yang bijak, sesuai dengan tuntunan Islam, yang menunjukkan jatidirinya sebagai seorang yang beriman. Bahkan dalam hadits yang lain Rasulullah SAW menggambarkan bahwa terdapat dua sifat yang tidak mungkin terkumpul dalam diri seorang *mu'min*, yaitu *bakhil* dan akhlak yang buruk. (HR. Turmudzi)

(e). Tidak melanggar prinsip-prinsip syariah.

Aspek lain dalam etika bekerja dalam Islam adalah tidak boleh melanggar prinsip-prinsip syariah dalam pekerjaan

yang dilakukannya. Tidak melanggar prinsip syariah ini dapat dibagi menjadi beberapa hal, Pertama dari sisi dzat atau substansi dari pekerjaannya, seperti memporduksi barang yang haram, menyebarluaskan *kefasadan*, riba, *risywah*, dan sebagainya. Kedua dari sisi penunjang yang tidak terkait langsung dengan pekerjaan, seperti tidak menutup aurat, *ikhtilat* antara lakilaki dengan perempuan, membuat fitnah dalam persaingan, dan sebagainya. Pelanggaran-pelanggaran terhadap prinsip syariah, selain mengakibatkan dosa dan menjadi tidak berkahnya harta, juga dapat menghilangkan pahala amal shaleh kita dalam bekerja. (QS. muhammad : 33)

يَـٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓاْ أَطِيعُواْ ٱللَّهَ وَأَطِيعُواْ ٱلرَّسُولَ وَلَا تُبْطِلُوٓاْ أَعْمَـٰلَكُمْ

Artinya "Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul dan janganlah kamu merusakkan (pahala) amal-amalmu".

(f). Menghindari *syubhat.*

Dalam bekerja terkadang seseorang dihadapkan dengan adanya *syubhat* atau sesuatu yang meragukan dan samar antara kehalalan dengan keharamannya. Seperti unsur-unsur pemberian dari pihak luar, yang terdapat indikasi adanya satu kepentingan tertentu. Atau seperti bekerja sama dengan pihak-pihak yang secara umum diketahui kedzaliman atau

pelanggarannya terhadap syariah. Dan *syubhat* semacam ini dapat berasal dari internal maupun eksternal. Oleh karena itulah, kita diminta hati-hati dalam kesyubhatan ini. Dalam sebuah hadits Rasulullah SAW bersabda,

إِنَّ الْحَلاَلَ بَيِّنٌ وَإِنَّ الْحَرَامَ بَيِّنٌ وَبَيْنَهُمَا مُشْتَبِهَاتٌ لاَ يَعْلَمُهُنَّ كَثِيرٌ مِنَ النَّاسِ فَمَنِ اتَّقَى الشُّبُهَاتِ اسْتَبْرَأَ لِدِينِهِ وَعِرْضِهِ وَمَنْ وَقَعَ فِى الشُّبُهَاتِ وْلَ الْحِمَى يُوشِكُ أَنْ يَرْتَعَ فِيهِ أَلاَ وَإِنَّ وَقَعَ فِى الْحَرَامِ كَالرَّاعِى يَرْعَى حَ لِكُلِّ مَلِكٍ حِمًى أَلاَ وَإِنَّ حِمَى اللَّهِ مَحَارِمُهُ(رواه مسلم)

Artinya "Sesungguhnya yang halal itu jelas, sebagaimana yang haram pun jelas. Di antara keduanya terdapat perkara syubhat -yang masih samar- yang tidak diketahui oleh kebanyakan orang. Barangsiapa yang menghindarkan diri dari perkara syubhat, maka ia telah menyelamatkan agama dan kehormatannya. Barangsiapa yang terjerumus dalam perkara syubhat, maka ia bisa terjatuh pada perkara haram. Sebagaimana ada pengembala yang menggembalakan ternaknya di sekitar tanah larangan yang hampir menjerumuskannya. Ketahuilah, setiap raja memiliki tanah larangan dan tanah larangan Allah di bumi ini adalah perkara-perkara yang diharamkan-Nya (HR. Muslim)

(g). Menjaga *ukhuwah Islamiyah.*

Aspek lain yang juga sangat penting diperhatikan adalah masalah *ukhuwah islamiyah* antara sesama muslim. Jangan

sampai dalam bekerja atau berusaha melahirkan perpecahan di tengah-tengah kaum muslimin. Rasulullah SAW sendiri mengemukakan tentang hal yang bersifat *preventif* agar tidak merusak *ukhuwah Islamiyah* di kalangan kaum muslimin.

Prinsip umum akuntansi syariah dalam (Qs Al Baqarah ayat 282) yang merupakan landasan kerja bagi auditor Islam yaitu pertanggungjawaban, keadilan, kebenaran. Ikatan Akuntansi Syariah (2007:11).

يَـٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓاْ إِذَا تَدَايَنتُم بِدَيْنٍ إِلَىٰٓ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَٱكْتُبُوهُ ۚ
وَلْيَكْتُب بَّيْنَكُمْ كَاتِبٌۢ بِٱلْعَدْلِ ۚ وَلَا يَأْبَ كَاتِبٌ أَن يَكْتُبَ كَمَا
عَلَّمَهُ ٱللَّهُ ۚ فَلْيَكْتُبْ وَلْيُمْلِلِ ٱلَّذِى عَلَيْهِ ٱلْحَقُّ وَلْيَتَّقِ ٱللَّهَ رَبَّهُۥ وَلَا
يَبْخَسْ مِنْهُ شَيْـًٔا ۚ فَإِن كَانَ ٱلَّذِى عَلَيْهِ ٱلْحَقُّ سَفِيهًا أَوْ ضَعِيفًا أَوْ لَا
يَسْتَطِيعُ أَن يُمِلَّ هُوَ فَلْيُمْلِلْ وَلِيُّهُۥ بِٱلْعَدْلِ ۚ وَٱسْتَشْهِدُواْ شَهِيدَيْنِ مِن
رِّجَالِكُمْ ۖ فَإِن لَّمْ يَكُونَا رَجُلَيْنِ فَرَجُلٌ وَٱمْرَأَتَانِ مِمَّن تَرْضَوْنَ مِنَ
ٱلشُّهَدَآءِ أَن تَضِلَّ إِحْدَىٰهُمَا فَتُذَكِّرَ إِحْدَىٰهُمَا ٱلْأُخْرَىٰ ۚ وَلَا يَأْبَ
ٱلشُّهَدَآءُ إِذَا مَا دُعُواْ ۚ وَلَا تَسْـَٔمُوٓاْ أَن تَكْتُبُوهُ صَغِيرًا أَوْ كَبِيرًا إِلَىٰٓ
أَجَلِهِۦ ۚ ذَٰلِكُمْ أَقْسَطُ عِندَ ٱللَّهِ وَأَقْوَمُ لِلشَّهَـٰدَةِ وَأَدْنَىٰٓ أَلَّا تَرْتَابُوٓاْ ۖ إِلَّآ أَن
تَكُونَ تِجَـٰرَةً حَاضِرَةً تُدِيرُونَهَا بَيْنَكُمْ فَلَيْسَ عَلَيْكُمْ جُنَاحٌ أَلَّا
تَكْتُبُوهَا ۗ وَأَشْهِدُوٓاْ إِذَا تَبَايَعْتُمْ ۚ وَلَا يُضَآرَّ كَاتِبٌ وَلَا شَهِيدٌ ۚ وَإِن

تَفْعَلُوا۟ فَإِنَّهُۥ فُسُوقٌۢ بِكُمْ ۗ وَٱتَّقُوا۟ ٱللَّهَ ۖ وَيُعَلِّمُكُمُ ٱللَّهُ ۗ وَٱللَّهُ بِكُلِّ
شَىْءٍ عَلِيمٌ ﴿٢٨٢﴾

Artinya "Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu'amalah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. dan hendaklah seorang penulis di antara kamu menuliskannya dengan benar. dan janganlah penulis enggan menuliskannya sebagaimana Allah mengajarkannya, meka hendaklah ia menulis, dan hendaklah orang yang berhutang itu mengimlakkan (apa yang akan ditulis itu), dan hendaklah ia bertakwa kepada Allah Tuhannya, dan janganlah ia mengurangi sedikitpun daripada hutangnya. jika yang berhutang itu orang yang lemah akalnya atau lemah (keadaannya) atau Dia sendiri tidak mampu mengimlakkan, Maka hendaklah walinya mengimlakkan dengan jujur. dan persaksikanlah dengan dua orang saksi dari orang-orang lelaki (di antaramu). jika tak ada dua oang lelaki, Maka (boleh) seorang lelaki dan dua orang perempuan dari saksi-saksi yang kamu ridhai, supaya jika seorang lupa Maka yang seorang mengingatkannya. janganlah saksi-saksi itu enggan (memberi keterangan) apabila mereka dipanggil; dan janganlah kamu jemu menulis hutang itu, baik kecil maupun besar sampai batas waktu membayarnya. yang demikian itu, lebih adil di sisi Allah dan lebih menguatkan persaksian dan lebih dekat kepada tidak (menimbulkan) keraguanmu. (Tulislah

mu'amalahmu itu), kecuali jika mu'amalah itu perdagangan tunai yang kamu jalankan di antara kamu, Maka tidak ada dosa bagi kamu, (jika) kamu tidak menulisnya. dan persaksikanlah apabila kamu berjual beli; dan janganlah penulis dan saksi saling sulit menyulitkan. jika kamu lakukan (yang demikian), Maka Sesungguhnya hal itu adalah suatu kefasikan pada dirimu. dan bertakwalah kepada Allah; Allah mengajarmu; dan Allah Maha mengetahui segala sesuatu.

(a) Pertanggung Jawaban

Pertanggung jawaban selalu berkaitan dengan konsep amanah, persoalan amanah merupakan hasil transaksidengan Allah SWT mulai dari alam kandungan. Manusia diciptakan oleh Allah SWT sebagai khalifah dimuka bumi yang di bebani amanah untuk menjalankan fungsi-fungsi kekhalifahannya. Inti keekhalifahan adalah menjalankan dan menunaikan amanah.

(b) Keadilan

Keadilan disini tidak saja merupakan nilai yang sangat penting dalam etika kehidupan sosial dan bisnis, tetapi juga nilai yang melekat pada fitrah manusia, hal ini berarti bahwa manusia itu pada dasarnya memiliki kepastian dan energy untuk berbuat adil dalam setip aspek kehidupanya.

(c) Kebenaran

Kebenaran di dalam al-qurán tidak dapat dicampuradukkan dengan kebatilan. Sebab al-qurán telah menggariskan bahwa ukuran, alat atau instrument untuk menetapkan kebenaran tidaklah didasarkan pada nafsu tetapi untuk mencapai maslahah

**3). Komitmen Profesi Internal Auditor**

**a) Definisi Komitmen Profesi**

Komitmen profesional adalah kekuatan identifikasi individual dengan keterlibatannya secara khusus dengan suatu profesi. Dengan demikian individual dengan komitmen profesional yang tinggi dikarakteristikkan sebagai berikut, Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas tujuan profesi, Kesediaan untuk berusaha sebesar-besarnya untuk profesi, Adanya keinginan yang pasti untuk keikutsertaan dalam profesi (Aji dan Sabeni, 2003).

Restuningdiah (2009) menyatakan bahwa Komitmen Profesional adalah Sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai profesi, Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi Sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi.

Gambaran seseorang yang profesionalisme dalam profesi dicerminkan dalam lima dimensi profesionalisme yaitu pengbdian pada profesi, kewajbann social, kemandirian, keyakinan terhadap

praturan profesi, dan hubungan dengan sesame profesi susanto, (2008). Berikut penjelasan lima dimensi profesionalisme, sebagai berkut

(a) Pengabdian pada profesi (*dedication*)

dicerminkan dalam dedikasi professional melalalui penggunaan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Pekerjaan diddeffinisika sebagai tujuan hidup dan bukann sekedar sebaai alat untuk mmencapai tujuan. Penyerahan diri secara total merupakan komitmen pribadi dan sebagai konpensasi utam yang diharapkan adalah kepuasan rohaniah dan kepuasan material

(b) Kewajiban sosial (*social obligation*)

suatu pandagan tentang pentingnya peran profesi serta manfaat yang diperoleh baik oleh masyarakat ataupun oleh professional karena adanya pekerjaan tersebut..

(c) Kemandiriran (*autonomy demands)*

suatu pandngan bahwa seseorang professional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak yang lain (pemerintah, klien dan mereka yang bukan anggota profesi). Sikap ada campuran tangan dari luar dianggap sebagai hambaan kemandirian secara professional

(d) Keyakinan terhadap peraturan profesi *(belief in self-regulation)*

suatu keyakinan bahwa yang berwenang untuk menilai pekerjaan professional adalah rekan sesame profesi, dan bukan pihak luaar yang tifak mempunyai kommpentensi dalam bidang ilmu dan pekerjan mereka.

(e) Hubungan dengan sesame profesi (*professional community affiliation)*

Berarti menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega nformal sebagai ide utama pekerjaan.

**b) Internal Auditor**

Mulyadi (2002:29) Internal Audit adalah auditor yang bekerja didalam suatu entitas/perusahaan yang bertugas untuk mengetahui apakah prosedur serta kebijakan yang sudah disusun dan ditetapkan oleh manajemen telah diptuhi, menenttukan apakah penjagaan atas kekayaan entitas/organisasi sudah baik atau tidak, menetukan tingkat efektivitas dan efisiensi prosedur aktivitas kegiatan organisasi, serta menetukan kehandalan informasi yang telah dihasilkan oleh bagian bagian dari entitas/organisasi.

**c) Pengaruh Etika Kerja Islam dengan Komitmen Profesi**

Para profesional dalam menjalankan tugas profesinya harus berpegang pada nilai-nilai profesional. Lekatompessy, (2005) disebutkan bahwa para profesional mempunyai *bodies of knowledge* yang terkait dengan pusat keinginan dan nilai dari suatu sistem sosial. Lekatompessy (2005) mengatakan bahwa masyarakat mengharapkan para profesional untuk berkomitmen terhadap jasa yang diberikan kepada publik melebihi insentif material. Oleh karena itu, akuntan sebagai suatu profesi harus menunjukkan sikap profesional dalam melakukan pekerjaan.

Internal auditor mempunyai tugas pokok untuk menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah dipatuhi, menentukan baik atau tidaknya penjagaan terhadap kekayaan organisasi, menentukan efisiensi dan efektivitas prosedur kegiatan organisasi, serta menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian organisasi (Mulyadi, 2002). Selain itu, internal auditor mempunyai kewajiban untuk menjaga standar perilaku etis tertinggi mereka kepada organisasi di mana mereka bekerja, masyarakat, dan diri mereka sendiri. Dalam menjalankan profesinya, seorang internal auditor terkadang berhadapan dengan dilema etik yang melibatkan pilihan antara nilai-nilai yang bertentangan. Saat menghadapi dilema etik tersebut, nilai dan keyakinan individu menjadi dasar pertimbangan

profesional, dan kesadaran moral memainkan peran penting dalam pengambilan keputusan akhir. Tetapi perlu dipahami, bahwa dalam menjalankan profesinya, seorang internal auditor tidak hanya bertanggung jawab pada pimpinan tetapi juga bertanggung jawab pada Allah, karena manusia hanya sekedar hamba-Nya dengan tujuan untuk mewujudkan keadilan sosial ekonomi di dunia dan di akhirat.

**4) Komitmen Organisasi**

**a) Definisi Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi cenderung didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Komitmen organisasi menyangkut tiga sikap yaitu, rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi (Ferris dan Aranya, 1983 dalam Aji dan Sabeni, 2003). Aranya *et al.* (1981) dalam Januarti dan Bunyaanudin (2006) mendefinisikan komitmen organisasi adalah Sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi dan atau profesi, Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi dan atau profesi, Sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi dan atau profesi.

Dimensi komitmen organisasi yang paling sering digunakan oleh parapeneliti adalah dimensi komitmen organisasi menurut Meyer, Allen dan Smithdalam Jerald Greenberg dan Robert A. Baron (2008) yaitu :

(a) Komitmen afektif *(Affective commitment)*

Komitmen ini mengacu pada hubungan emosional anggota terhadap organisasi. Orang-orang ingin terus bekerja untuk organisasi tersebut karena mereka sependapat dengan tujuan dan nilai dalam organisasi tersebut. Orang-orang dengan tingkat komitmen afektif yang tinggi memiliki keinginan untuk tetap berada di organisasi karena mereka mendukung tujuan dari organisasi tersebut dan bersedia membantu untuk mencapai tujuan tersebut.

(b) Komitmen berkelanjutan *(Continuance commitment)*

Komitmen ini mengacu pada keinginan karyawan untuk tetap tinggal di organisasi tersebut karena adanya perhitungan atau analisis tentang untung dan rugi dimana nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Semakin lama karyawan tinggal dengan organisasi mereka, semakin mereka takut kehilangan apa yang telah mereka investasikan di dalam organisasi selama ini.

(c) Komitmen normatif *(Normative commitment)*

Komitmen ini mengacu pada perasaan karyawan dimana mereka diwajibkan untuk tetap berada di organisasinya karena adanya tekanan dari yang lain. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen normatif yang tinggi akan sangat memperhatikan apa yang dikatakan orang lain tentang mereka jika mereka meninggalkan organisasi tersebut. Mereka tidak ingin mengecewakan atasan mereka dan khawatir jika rekan kerja mereka berpikir buruk terhadap mereka karena pengunduran diri tersebut.

**b) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasional tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen kerja pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap instansi menjadi empat kategori (sopiah, 2008), yaitu :

(a) Karakteristik Personal

Pengertian karakteristik personal mencakup : usia, masa jabatan, motif berprestasi, jenis kelamin, ras, dan faktor kepribadian.

(b) Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan meliputi, kejelasan serta keselarasan peran, umpan balik, tantangan pekerjaan, otonomi, kesempatan berinteraksi, dan dimensi inti pekerjaan.

(c) Karakteristik Struktural

Faktor-faktor yang tercakup dalam karateristik struktural antara lain ialah derajat formalisasi, ketergantungan fungsional, desentralisasi, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan fungsi kontrol dalam instansi.

(d) Pengalaman Bekerja

Pengalaman kerja dipandang sebagai kekuatan sosialisasi yang penting, yang mempengaruhi kelekatan psikologis pegawa terhadap instansi.

**5) Sikap Perubahan Organisasi**

**a) Definisi Sikap Perubahan Organissi**

Jakcson dalam Januarti dan Bunyaanudin (2006) mengemukakan terdapat tiga jenis perubahan organisasi yang memiliki implikasi utama terhadap pengelolaan sumber daya manusia dan sangat mungkin tetap berlangsung dalam abad 21, yaitu:

(a) Perubahan yang terus berlangsung ke arah strategi berfokus pada konsumen dan kualitas menyeluruh,

(b) Restrukturisasi organisasi dan terus berlangsung nya upaya perampingan perusahaan dan pemutusan hubungan kerja

(c) Inisiatif untuk merespon terhadap tuntutan angkatan kerja yang semakin beragam

Bennis dalam Januarti dan Bunyaanudin (2006), pengembangan organisasi hampir selalu berfokus pada nilai (*values*), sikap (*attitudes*), kepemimpinan (*leadership*), iklim organisasi (*organizations' climate*), variabel manusia (*people variabels*). Golembiewski (1993), Srinivas (1994) dalam Januarti (2006) mengemukakan bahwa pengembangan organisasi mengkonsentrasikan pada perasaan (*feelings*) dan emosi (*emotions*), ide dan konsep, menempatkan pentingnya pertimbangan pada keterlibatan individual dan partisipasi.

Siegel dalam fitria (2003) ada komponen sikap yaitu:

a) Komponen tidak mendukung *(cognitive)*

Komponen conitive berasal dari ide persepsi dan kepercayaan yang di miliki

b) komponen menginginkan (*affective*)

yaitu tentang perasaan yang di miliki seseorang terhadap sesuatu

*c)* komponen kecenderungan untuk berperilaku (*behavioral tendency)*

Komponen *Behaviorl tedenci* yaitu bagai mana seseorang beraksi pada sesuatu.

**b) Faktor yang Mempengaruhi Sikap Perubahan Organisasi**

Komitmen karyawan terhadap organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi sikap organisasi antara lain (Steven L. McShane dan Mary Ann Von Glinow, 2000 : 209-210) :

(a) Keadilan dan Kepuasan Kerja

Hal yang paling mempengaruhi loyalitas karyawan adalah pengalaman kerja yang positif dan adil. Komitmen organisasi tampaknya sulit dicapai ketika karyawan menghadapi beban kerja yang meningkat di perusahaan tetapi profit yang didapatkan oleh perusahaan hanya dinikmati oleh manajer tingkat atas. Oleh karena itu, perusahaan dapat membangun komitmen organisasi dengan berbagi keuntungan yang diperoleh perusahaan kepada karyawan. Sebagai mana Firman nya dalam Qs Al-maida : 8

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ كُونُواْ قَوَّٰمِينَ لِلَّهِ شُهَدَآءَ بِٱلۡقِسۡطِۖ وَلَا
يَجۡرِمَنَّكُمۡ شَنَـَٔانُ قَوۡمٍ عَلَىٰٓ أَلَّا تَعۡدِلُواْۚ ٱعۡدِلُواْ هُوَ أَقۡرَبُ
لِلتَّقۡوَىٰۖ وَٱتَّقُواْ ٱللَّهَۚ إِنَّ ٱللَّهَ خَبِيرُۢ بِمَا تَعۡمَلُونَ

Artinya "Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu Jadi orang-orang yang selalu menegakkan (keadilan) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk Berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. dan dalam hadis Dari Ibnu Umar r.a.dari Nabi SAW.bersabda

عَنِ اِبْنِ عُمَرَ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّ اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : اَلْمُقْسِطُوْنَ عِنْدَ اللهِ يَوْمَ الْقِيَامَةِ عَلَ مَنَابِرِ مِنْ نُوْرٍ عَلَ يَمِيْنِ الْعَرْشِ (الَّذِيْنَ دِلُوْنَيَعْ يفِ حُكْمِهِمْ وَاَهْلِيْهِمْ وَمَا وَلَّوْا (روا ه ناب ياب شيبة ومسلم يوالنسا يالبيهق )

Artinya "Orang yang berperilaku adil akan berada di sisi Allah pada hari kiamat. Ia duduk di atas mimbar cahaya yang be rsinar di sebelah kanan Arasy, yaitu mereka yang adil dalam menghukum, adil terhadap keluarga, dan terhadap sesuatu yang menjadi tanggungannya." ( H.R Ibnu Abu Syabah, Muslm, Nasa, dan Baihaqi)

(b) Keamanan Kerja

Karyawan membutuhkan hubungan kerja yang saling timbal balik dengan perusahaan. Keamanan kerja harus diperhatikan

untuk memelihara hubungan dimana karyawan percaya usaha mereka akan dihargai. Di sisi lain, ketidakamanan kerja mengakibatkan hubungan kontrak yang lebih formal tetapi dengan hubungan timbal balik yang rendah. Tidak mengherankan jika ancama PHK adalah salah satu pukulan terbesar bagi loyalitas karyawan, bahkan diantara mereka yang perkerjaannya tidak beresiko.

(c) Pemahaman Organisasi

*Affective commitment* adalah identifikasi secara perorangan terhadap organisasi, jadi masuk akal jika sikap ini akan menguat ketika karyawan memiliki pemahaman yang kuat tentang perusahaan. Karyawan secara rutin harus diberikan informasi mengenai kegiatan perusahaan dan pengalaman pribadi dari bagian lain. Seorang eksekutif dari American Fence Corp. memperingatkan, "Ketika orang-orang tidak mengetahui apa yang terjadi di organisasinya, mereka akan merasa tidak nyambung."

(d) Keterlibatan Karyawan

Karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan perusahaan. Melalui partisipasi ini, karyawan mulai melihat perusahaan sebagai refleksi dari keputusan mereka. Keterlibatan karyawan juga membangun

loyalitas karena dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan berarti perusahaan mempercayai karyawannya

(e) Kepercayaan Karyawan

Kepercayaan berarti yakin pada seseorang atau kelompok. Kepecayaan juga merupakan sebuah aktivitas timbal balik. Untuk memperoleh kepercayaan, kamu harus menunjukkan kepercayaan. Kepercayaan penting untuk komitmen organisasi karena menyentuh jantung dari hubungan kerja. Karyawan merasa wajib bekerja untuk perusahaan hanya ketika mereka mempercayai pemimpin mereka.

## C. Hipotesis

### 1. Secara Persial

$H_{1.1}$ : Terdapat pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen profesi internal auditor.

$H_{1.2}$ : Terdapat pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi.

$H_{1.3}$ : Terdapat pengaruh etika kerja Islam terhadap sikap perubahan organisasi.

# BAB III

# METODE PENELITIAN

## A. Jenis Penelitian

Sugiono (2012:379), jenis penelitian ditinjau dari tingkat eksplanasinya :

1). Penelitian Deskriptif

Penelitian deskriptif yaitu penelitian terhadap berkenaan variable mandiri, baik hanya pada satu variable aatau lebih.

2). Penelitian Komparatif

Penelitian komparatif yaitu penelitian yang bersift membandingkan, yang variabelnya masih ssama dengan penelitian variabel mandiri tetapi yang lebih dari satu atau dalam waktu berbeda.

3). Penelitian Asosiatif

Penelitian asosiatip yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh etika kerja islam terhadap komitmen profesi internal auditor, komitmen organisasi dan sikap perubahan organisasi.

## B. Lokasi Penelitian

**Tabel III.1**
**Daftar kantor pebankan syariah di kota Palembang**

| No | Nama Prusahaan | Alamat |
|---|---|---|
| 1 | PT. Bank Syariah BRI | Jl. Kapten A.Riva'I komplek Rukko Taman Mandiri Blok A No. 1-2 Palembang 30129 Telp. 0711-372444 |
| 2 | PT. Bank BNI Syariah | Jl. Jendral sudirman KM. 3,5 Palembang Telp. 0711-315999 |
| 3 | PT. Bank Sumsel Babel Syariah | Jl. Letkol Iskandar No. 537-538 Palembang Telp. 0711-377772 |
| 4 | PT. Bank Permata Syariah | Jl. Kolonel Atmo No. 479 Palembang Telp. 0711-311838 |
| 5 | PT. Bank Muamalat Indonesia | Jl. Kapten A.Riva'i No. 5 Palembang Telp. 0711-351269 |
| 6 | PT. Bank BTPN Syariah | Jl. Kapten A.Riva'i No.403 D Palembang Telpn. 0711-373595 |
| 7 | PT. Bank Syariah Mandiri | Jl. Demang Lebar Daun No. 8 Kel. Lorok Pakjo kec. Ilir Barat 1 Kota Palembang Telp. 0711-421919 |
| 8 | PT. Bank Syariah Mega indonesia Indonesia | Jl. Ks Tubu No. 28, el. 17 Ilir, sekip Telpn. 0711-320129 |
| 9 | PT. Bank Danamon syariah | Jl. Kol.H.Burlian 204 KM.5,5 RT/RW.04/02 kel. Srijaya Palembang. Telpn. 0711-8028102 |

Sumber: *Penulis*, 2015

## C. Operasionalisasi Variable

Operasionalisasi Variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut

**Tabel III.2**
**Operasionalisasi Variabel**

| Variabel | Definisi | Indikator | Skala pengukuran |
|---|---|---|---|
| Etika Kerja Islam X | Etika kerja Islam adalah etika kerja yang bersumber dari Al Quran dan Hadis, yang mendedikasikan kerja sebagai suatu kebajikan | a. Pertanggung jawaban<br>b. Kebenaran<br>c. Keadilan | Skala Ordinal |
| Komitmen Profesi $Y_1$ | Komitmen profesi adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut | a. Pengabdian Terhadap Profesi<br>b. Kewajiban sosial<br>c. Kemandirian<br>d. Keyakinan terhadap profesi<br>e. Hubungan dengan sesama profei | Skala Ordinal |
| Komitmen Organisasi $Y_2$ | 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 | a. Komitmen organisasi *Effective*<br>b. Komitmen organisasi *Continuance*<br>c. Komitmen organisasi *Normative* | Skala Ordinal |
| Sikap Perubahan Organisasi $Y_3$ | Sikap terhadap perubahan organisasi dalam penelitian ini menunjukkan derajat seberapa besar dukungan individu terhadap perubahan yang terjadi dalam organisasi | a. Komponen tidak mendukung *(cognitive)*<br>b. Komponen menginginkan (*affective*)<br>c. komponen kecenderungan untuk berperilaku (*behavioral tendency)* | Skala Ordinal |

Sumber: Penulis, 2015

## D. Popualsi

Sugiono (2012:80), Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh pemilik untuk dipelajari dan di ambil kesimpulan, jadi populasi. Objek atau nilai disebut unit analisis atau element Populasi. Unit analisis dapat berupa orang, perusahaan, hasil produksi rumah tangga, dan lain. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian manajer dan sebagian *staff* pada sembilan perbankan syariah di kota palembang yang terdiri dari 1 orang pimpinan cabang, 1 orang *marketing manager,* 1 orang *staff account officer/credit officer,* 1 orang *staff branch administration,* 1 orang *staff financing support managernce,* 1 orang *Staff resident auditor*, 1 orang *staff branch Quality assura*nce, 1 orang *financing risk manager,* 1 orang *staff general affair,* 1 orang *staff relationship officer,* 1 orang *staff collection,* 1 orang *staff appraisal* dan *investigation,* 1 orang *staff* kliring, 1 orang staff customer service, dan 1 orang *staff* teller.

**Tabel III.3**
**Jumlah Responden**

| No | Nama Perusahan | Responden |
|---|---|---|
| 1 | PT. Bank Syariah BRI | 15 Orang |
| 2 | PT. Bnk BNI Syariah | 15 Orang |
| 3 | PT. Bank Sumsel Babel Syariah | 15 Orang |
| 4 | PT. Bank Permata Syariah | 15 Orang |
| 5 | PT. Bank Muamalat Indonesia | 15 Orang |
| 6 | PT. Bank BTPN Syariah | 15 Orang |
| 7 | PT. Bank Syariah Mandiri | 15 Orang |
| 8 | PT. Bank Syariah Mega Indonesia | 15 Orang |
| 9 | PT. Bank Danamon syariah | 15 Orang |
| Total | | **135 orang** |

Sumber: *Penulis,* 2015

## E. Data Yang Diperlukan

Nur & bambang (2009: 146-147) data penelitian pada dasarnya dapat di kelompokkan menjadi:

1) Data primer

Data primer yaitu data penelitian yang di proleh secara langsung dari sumbernya ( tidak melalui perantara).

2). Data skunder

Data skunder yaitu data penelitia yang di proleh secara tidak langsung melalaui media perantara (di peroleh dan di catat oleh orang lain).

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data skunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuisioner yang dibagikan kepada responden. Data skunder dalam penelitian ini diperoleh melalui artikel, jurnal, dan penelitian-penelitian terdahulu.

## F. Metode Pengumpulan Data

Iqbal (2009:17), berdasarkan jenis cara pengumpulannya, teknik yang digunakan dalam pengumpulan dapat dilakukan dengan cara:

1) Pengamatan (Observasi)

Pengamatan atau observasi adalah cara pengumpulan data dengan terjun dan melihat langsung ke lapangan, terhadap objek yang diteliti (populasi). Pengamatan disebut juga penelitian lapangan.

2) Penelusuran Literatur

Penelusuran literatur adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan sebagian atau seluruh data yang telah ada atau laporan data dari peneliti sebelumnya. Penelusuran literatur disebut juga pengamatan tidak langsung.

3) Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan (angket) atau daftar isian terhadap objek yang diteliti.

4) Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah cara pengumpulan data dengan langsung mengadakan Tanya jawab kepada objek yang diteliti atau kepada perantara yang mengetahui persoalan dari objek yang sedang diteliti.

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah teknik penelusuran literatur, kuesioner dan wawancara. Penelusuran literatur yaitu dengan mengumpulkan data dari penelitian sebelumnya. Kuisioner disebarkan pada Karyawan Bank Syariah. Wawancara yaitu komunikasi langsung dengan nasabah Bank Syariah di kota Palembang.

## G. Analisis Data dan Teknik Analisis

### 1) Analisis Data

Sugiyono (2009: 13-14), analisis data dalam penelitin dapat dikelompokkan menjadi 2, yaitu:

a). Analisis kualitatip

analisis kualitatip yaitu suatu metode analisis dengan menggunakan data dengan menggunakan data yang berbentuk kata, kalimat skema, dan gambar.

b). Analisis kuantitatif

analisis kuantitatif yaitu suatu metode analisis dengan menggunakan data berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkat.

Metode analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dan kualitatif. Analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan pengujian statistik dari hasil kuisioner, kemudian hasil pengujian tersebut akan di jelaskan menggunakan kalimat-kalimat. Dengan kata lain, analisis kuantitatif terlebih dahulu digunakan kemudian dilanjutkan dengan analisis kualitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk melihat hasil kuisioner dengan menggunakan tabulasi (tabelaris) yang berupa penilaian dari hasil pengisian kuisioner.

Sugiyono (2012:93), terdapat beberapa macam skala pengukuran:

a) Skala Likert

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai

variabel penelitian.

b) Skala Guttman

Skala pengukuran dengan tipe ini, akan didapat jawaban yang tegas, yaitu "ya-tidak" ; "benar-salah" ; "pernah-tidak pernah"; positif-negatif, danl ain-lain. Data yang diperoleh dapatberupa data interval atau rasio dikotomi (dua*alternative*).

c) *Semantic Differensial*

Skala ini juga digunakan untuk mengukur sikap, hanya bentuknya tidak pilihan ganda maupun *checklist*, tetapi tersusun dalam satu garis kontinum yang jawaban "sangat positif"terletak dibagian kanan garis, dan jawaban yang "sangat negatif" terletak dibagian kiri garis, atau sebaliknya. Data yang diperoleh adalah data interval,dan biasanya skala ini digunakan untuk mengukur sikap / karakteristik tertentu yang dipunyai oleh seseorang.

d) *Rating Scale*

Dari ketiga skala pengukuran seperti yang telah dikemukakan, data yang diperoleh semuanya adalah data kualitatif yang kemudian dikuantitatifkan. Tetapi dengan *rating-scale* data mentah yang diperoleh berupa angka kemudian ditafsirkan dalam pengertian kualitatif.

Dalam penelitian ini skala yang digunakan adalah skala likert. Pada skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan

menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut akandijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban pada skala likert dapat berupa kata-kata antara lain:

| | | |
|---|---|---|
| Sangat Setuju | = SS | = 5 |
| Setuju | = S | = 4 |
| Ragu-ragu | = RR | = 3 |
| Tidak Setuju | = TS | = 2 |
| Sangat Tidak Setuju | = STS | = 1 |

Untuk mengetahui pengaruh etika kerja islam (X), komitmen internal auditor ($Y_1$), Komitmen organisasi ($Y_2$), sikap perubahan organisasi ($Y_3$).

**2) Teknik Analisis**

**a) Uji Validitas**

Sugiyono (2012:352), validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti.Dengan demikian data yang valid adalah data "yang tidak berbeda" antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan dalam

suatu kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah kita buat benar-benar dapat mengukur apa yang hendak kita ukur. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan alat bantu program statistik, dengan kriteria sebagai berikut :

1) Jika nilai $r_{hitung}$ positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butirpernyataan tersebut valid.
2) Jika nilai $r_{hitung}$ negative dan $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan tersebut tidak valid.
3) $r_{hitung}$ dapat diliat pada kolom *Correcterd Item Total Corelation.*

**b). Uji Reliabilitas**

Sugiyono (2012:354), uji reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan *positivistic* (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap pernyataan-pernyataan yang sudah valid untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran

tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang pada kelompok yang sama dengan alat pengukuran yang sama. Teknik statistik ini digunakan untuk pengujian tersebut dengan koefisien *Cronbach's Alpha* dengan bantuan *software SPSS.Cronbach's Alpha*merupakan uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua. Secara umum suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* > 0.6. Dasar pengambilan keputusan uji Reliabilitas:

1) *Cronbach's Alpha* > 0.6 _ *Cronbach's Alphaacceptable* (*construct reliable*)
2) *Cronbach's Alpha* < 0.6 _ *Cronbach's Alphapoor acceptable* (*construct unreliable*)

**c). Uji Asumsi Klasik**

**1. Uji Normalitas**

Santoso (2012:234) Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam pengujian ini terdapat dua cara yang biasa digunakan untuk menguji normalitas model regresi tersebut yaitu dengan analisis grafik *(normal P-P plot)* dan analisis statistik *(One Sample Kolmogorov-Smirnov Test).*Dalam melakukan pengujian normalitas untuk penelitian

ini menggunakan *Normal P-P plot*.Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian normalitas yaitu:

a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

**2. Uji Hetorekedasitas**

Santoso (2012:240) Uji heteroskedasitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut homoskedastisitas, sedangkan untuk varians yang berbeda disebut heterokedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu melihat *scatter plot* (nilai prediksi dependen ZPRED dengan residual SRESID), uji *Glesjer,* uji *Park,* ujikoefisien korelasi Spearman. Dalam melakukan pengujian heteroskedastisitas untuk penelitian ini

menggunakan uji *scatter plot*. Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian heteroskedastisitas dengan melihat *scatter plot* yaitu :

a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas

   Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

**3. Uji Autokolerasi**

Bambang (2013: 166), uji autokolerasi merupakan pengujian dalam regresi yaitu nilai dari variabel dependen tidak berpengaruh terhadap nilai variabel itu sendiri. Pengujian ini menggunakan model uji *Durbin Watson* (DW). Model regresi yang yang baik adalah yang tidak mengandung autokolerasi. Pelanggaran terhadap asumsi ini berakibat interval keyakinan terhadap hasil estimasi menjadi melebar sehingga ≥uji signifikan tidak kuat. Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian autokolerasi yaitu :

a). Bila DW < $d_u$; berarti korelasi yang positif atau kecenderungan P=1

b). Bila $d_l \leq$ DW $d_u$; atau 4-$d_u$; ≤ DW; kita tidak dapat mengambil kesimpulan apa-apa

c). Bila $d_u$ < DW < 4-$d_u$; berarti tidak korelasi positif maupun negatif

d). Bila DW < 4-$d_u$; berarti ada korelasi

**e) Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Squeare*)**

Koefisien determinsi menunjukkan suatu proporsi dri varian yang dapat diterangkan oleh persamaan regresi terhadap varian total. Koefisien Determinasi ($R^2$) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nili koefisien determinasi lebih besar dari 0,5 menunjukan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat dengan baik atau kuat, sama dengan 0,5 dikatakan sedang dan kurang dari 0,5 relatif kurang baik (suharyadi dan purwanto, 2008:217).

**f) Uji Hipotesis**

**1) Uji Hipotesis Secara Parsial/Individual (Uji t)**

Sugiyono (2012: 244) uji hipotesis secara parsial merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan hanya satu X ($X_1$ atau $X_2$) yang mempengaruhi Y. Langkah-langkah dalam uji hipotesis secara parsial/individual yaitu:

(1) Merumuskan Hipotesis

Hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

$H_{02.1}$ :Etika kerja islam tidak berpengaruh terhadap komitmen profesi internal auditor.

$H_{a2.1}$ :Etika kerja islam berpengaruh terhadap komitmen profesi internal auditor.

$H_{02.2}$ :Etika kerja islam tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi

$H_{a02.2}$ :Etika kerja islam berpengaruh terhadap komitmen organisasi

$H_{02.3}$ :Etika kerja islam tidak berpengaruh terhadap sikap perubahan organisasi.

$H_{a2.3}$ :Etika kerja islam berpengaruh terhadap sikap perubahan organisasi

(2) Menentukan taraf nyata

- Tingkat signifikan 5%
- Taraf nyata dari tabel t tabel ditentukan dari drajat bebas (db)= n- k -1
- Taraf nyata ($\alpha$) beserta niai t tabel
- Taraf nyata dari f tabel ditentukan dari derajat bebas (db)= n- k -1

(3) Kriteria pengujian

$H_0$ diterima apabila t hitung < t tabel

$H_0$ ditolak apabila t hitung > t tabel

(4) Kesimpulan

Menarik kesimpulan $H_0$ diterima apabila t hitung < t tabel atau $h_0$ ditolak apabila t hitung > t tabel

# BAB IV
# HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

## A. Hasil Penelitian

### 1. Sejarah Bank Syariah di Indonesia

Indonesia masyarakatnya mayoritas islam, namun belum ada bank yang tercermin pada bank-bank timur tengah. Bank indenesia mayoritas merupakan bank cerminan barat (Amerika dan Eropa), yang lebih dikenal bank konvensional dan sebenarnya kajian tentang perbankan syariah sudah muncul sejak tahun 1980-an namun realisasinya berdiri pada tahun 1991 oleh Bank Muamalat Indonesia. Bank Muamalat Indonesia yang diperaksi oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) dan pemerintah serta didukung dari Ikatan Cendikiawan Muslim Indonesia (ICMI) dan beberapa pengusaha muslim.

Bank Muamalat sempat terimbas oleh krisis moneter pada akhir tahun 90-an sehingga ekuitasnya hanya tersisa sepertiga dari modal awal. Kemudian, IDB memberikan suntikan dana sehingga pada periode 1999-2002 dapat bangkit dan menghasilkan laba. Sampai tahun 2007 terdapat 3 institusi bank syariah di indonesia, yaitu Bank Syariah Mandiri dan Bank Mega Syariah. Sementara itu bank umum yang telah memiliki unit usaha syariah adalah 19 bank diantaranya merupakan bank besar seperti Bank Negara Indonesia (Persero) dan Bank Rakyatv Indonesia (Persero). Sistem

# BAB IV
# HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

## A. Hasil Penelitian

### 1. Sejarah Bank Syariah di Indonesia

Indonesia masyarakatnya mayoritas islam, namun belum ada bank yang tercermin pada bank-bank timur tengah. Bank indenesia mayoritas merupakan bank cerminan barat (Amerika dan Eropa), yang lebih dikenal bank konvensional dan sebenarnya kajian tentang perbankan syariah sudah muncul sejak tahun 1980-an namun realisasinya berdiri pada tahun 1991 oleh Bank Muamalat Indonesia. Bank Muamalat Indonesia yang diperaksi oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) dan pemerintah serta didukung dari Ikatan Cendikiawan Muslim Indonesia (ICMI) dan beberapa pengusaha muslim.

Bank Muamalat sempat terimbas oleh krisis moneter pada akhir tahun 90-an sehingga ekuitasnya hanya tersisa sepertiga dari modal awal. Kemudian, IDB memberikan suntikan dana sehingga pada periode 1999-2002 dapat bangkit dan menghasilkan laba. Sampai tahun 2007 terdapat 3 institusi bank syariah di indonesia, yaitu Bank Syariah Mandiri dan Bank Mega Syariah. Sementara itu bank umum yang telah memiliki unit usaha syariah adalah 19 bank diantaranya merupakan bank besar seperti Bank Negara Indonesia (Persero) dan Bank Rakyatv Indonesia (Persero). Sistem

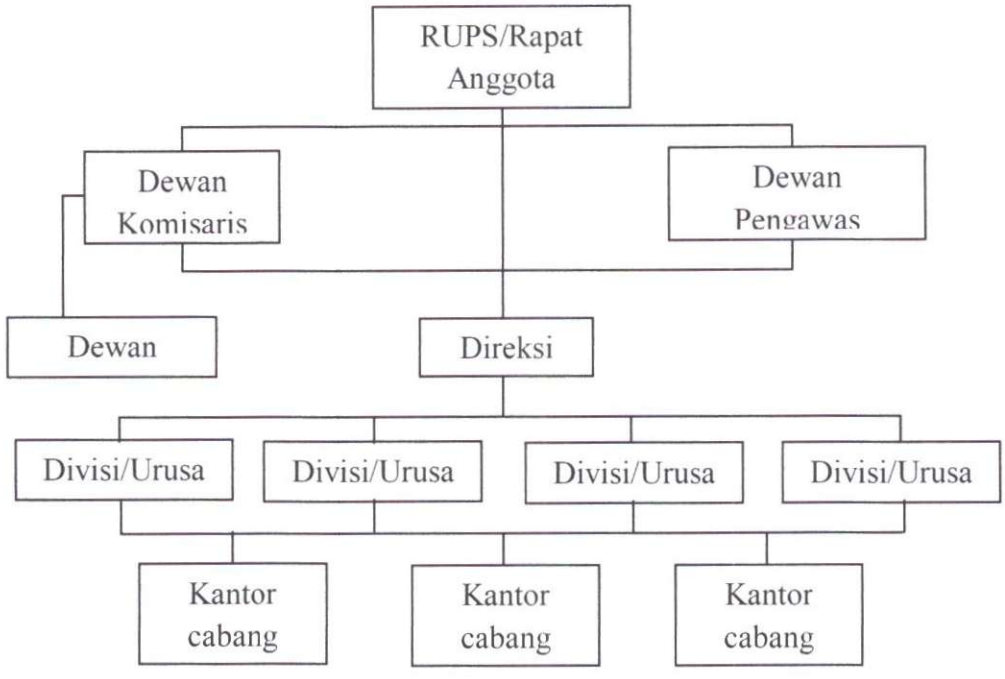
Syariah Juga telah di gunakan dan Pengkreditan rakyat (BPR), saat ini telah berkembang 104 BPR Syariah.

Undang-Undang No. 21 Tahun 2008 tentang perbankan syariah yang terit tanggal 16 juli 2008, maka perkembangan industri perbankan syariah nasional semakin memiliki landasan hukum yang memadai dan akan mendorong pertumbuhan secara lebih cepat lagi. Dengan proses perkembangannya yang impresif, yang mencapai rata-rata pertumbuhan asset lebih dari 65% per tahun dalam mendukung perekonomian akan semakin signifikan.

**2. Struktur Organisasi Perbankan Syariah**

Struktur organisasi adalah skema atau bagan mengenai sistem organisasi dari suatu badan usaha, lembaga atau organisasi lainnya. Struktur organisasi ini menggambarkan tata hubungan kerja dalam suatu dari tiap-tiap fungsi yang ada, tercakup dalam suatu operasi atau kegiatan badan usaha, lembaga, dan organisasi tersebut.

**Gambar VI.I**
**Struktur Organiasi Perbankan Syariah**




Sumber: www.bi.go.id

**3. Visi, Misi dan Tujuan Perbankan Syariah**

**a. Visi**

Terwujudnya sistem perbankan syariah yang sehat, kuat dan *istiqomah* terhadap prisnsip syariah dalam kerangak keadilan, kemasihatan dan keseimbangan, guana mencapai masyarakat yang sejahtera secara material dan spritual *(falah)*

**b. Misi**

Mewujudkan iklim yang kondusif untuk pembangunan perbankan syariah yang kompetitif, efisien dan memenuhi prinsip syariah dan prinsip kehati-hatian, yang mampu mendukung sektor riil melalui kegiatan

berbasis bagi hasil dan transaksi riil dalam rangka mendorong pertumbuhan ekonomi naisonal.

**c. Tujuan Perbankan Syariah**

1. Mengarahkan kegiatan ekonomi umat untuk bermuamalat secara islam, khususnya muamalat yang berhubungan dengan perbankan, agar terhindar dari praktek-praktek riba atau jenis-jenis usaha lain yang mengandung unsur *gharar* (tipuan).
2. Menciptakan suatu keadilan dibidang ekonomi dengan jalan meratakan pendapatan melalui kegaitan investasi, agar tidak terjadi kesenjangan yang amat besar antara pemilik modal dengan pihak membutuhkan dana.
3. Menjaga stabilitas ekonomi dan moneter serta menyelamatkan ketergantungan umat islam terhadap bank non-syariah.
4. Meningkatkan kualitas hidup umat dengan jalan membuka peluang berusaha yang lebih besar terutama kelompok miskin, yang diarahkan kepada kegiatan usaha yang produktif menuju terciptanya kemandirian usaha.

**4. Gambaran Karateristik Responden**

Penelitian ini pada dasarnya merupakan transformasi data penelitian dalam tabulasi sehingga mudah untuk dipahami dan di interpretasikan. Dalam penelitian ini penulis melakukan penyebaran kuesioner sebanyak 135 (seratus tiga puluh lima) kuesioner kepada karyawan bagian manajer dan

sebagian *staff* perbankan syariah. Berikut daftar jumlah populasi dan data kuesioner yang akan dibagikan kepada responden.

**Tabel IV.1**

**Jumlah Populasi Dinalisa**

| No | Nama Perusahaan | Kuisioner yang di bagikan | kembali | Tidak kembali | Data Diolah |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | PT. Bank Syariah BRI | 15 | 15 | - | 15 |
| 2 | PT. Bnk BNI Syariah | 15 | 15 | - | 15 |
| 3 | PT. Bank Sumsel Babel Syariah | 15 | 15 | - | 15 |
| 4 | PT. Bank Permata Syariah | 15 | 15 | - | 15 |
| 5 | PT. Bank Muamalat Indonesia | 15 | 15 | - | 15 |
| 6 | PT. Bank BTPN Syariah | 15 | 15 | - | 15 |
| 7 | PT. Bank Syariah Mandiri | 15 | 5 | 10 | 5 |
| 8 | PT. Bank Syariah Mega Indonesia | 15 | - | 15 | - |
| 9 | PT. Bank Danamon syariah | 15 | - | 15 | - |
| Total | | 95 | - | 40 | 95 |

Sumber: hasil pengolahan data, 2015

Sulitnya mendapatkan rekomendasi dari *top manajer* dan sebagian karyawan lainnya sebagian responden yang ditujui, serta tenggang waktu yang lama dalam mendapatkan jawaban atas kuesioner yang telah di ajukan, pada akhirnya dari 135 kuesioner yang telah di sebarkan, peneliti berhasil mengumpulkan sebanyak 95 kuesioner (70%) yang di setujui untuk diisi dan dikembalikan untuk di olah. Data yang di gunakan dalam penelitian ini kepada sejumlah responden, terdiri dari 4 variabel, yaitu variabel etika kerja islam terdiri dari 13 pertanyaan, variabel komitmen profesi internal auditor terdiri dari 12 pertanyaan, variabel komitmen organisasi terdiri dari 9 pertanyaan dan variabel sikap perubahan organisasi terdiri dari 11 pertanyaan.

Pernyataan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh etika kerja islam terhadap komitmen profesi internal auditor, komitmen organisasi dan sikap perubahan organisasi, responden yang di minta pendapatnya untuk mengisi kuesioner adalah karyawan bagian manajer dan sebagian *staff* perbankan syariah tersebut. Setelah data diperoleh, peneliti mentabulasikan jawaban-jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden. Pada tahap awal tabulasi setelah melakukan pembagian kuesioner adalah pemberian kode dari tanggapan yang diberikan responden . variabel etika kerja islam, komitmen profesi internal auditor, komitmen organisasi dan sikap perubahan organisasi diberi penilaian yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Data yang telah diberikan kode kemudian di susun dalam tabel yang akan diberikan informasi yang dibutuhkan untuk di analisis.

Berikut ini rekapitulasi hasil data jawaban kuesioner dalam bentuk tabel yang telah siap diolah:

**Tabel IV.2**

**Rekapitulasi Hasil Data Jawaban Kuesioner**

| RESPONDEN | DATA ORDINAL | | | | DATA INTERVAL | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | X | Y1 | Y2 | Y3 | X | Y1 | Y2 | Y3 |
| 1 | 52 | 49 | 37 | 45 | 42,037 | 42,113 | 32,954 | 36,582 |
| 2 | 53 | 46 | 34 | 42 | 43,774 | 37,685 | 28,227 | 31,907 |
| 3 | 60 | 53 | 39 | 49 | 55,230 | 48,590 | 35,763 | 42,778 |
| 4 | 54 | 48 | 35 | 44 | 45,370 | 40,769 | 29,652 | 34,991 |
| 5 | 56 | 50 | 38 | 46 | 48,539 | 43,685 | 34,175 | 37,925 |
| 6 | 53 | 48 | 36 | 43 | 43,549 | 40,841 | 31,391 | 33,433 |
| 7 | 54 | 48 | 36 | 44 | 45,514 | 40,705 | 31,260 | 34,934 |
| 8 | 56 | 52 | 39 | 47 | 48,916 | 46,713 | 35,567 | 39,519 |
| 9 | 54 | 48 | 36 | 44 | 45,200 | 40,432 | 30,971 | 34,769 |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 10 | 56 | 49 | 37 | 45 | 48,547 | 42,005 | 32,759 | 36,582 |
| 11 | 52 | 51 | 38 | 47 | 42,037 | 45,061 | 33,878 | 39,560 |
| 12 | 57 | 55 | 41 | 50 | 50,528 | 51,757 | 38,949 | 44,389 |
| 13 | 56 | 51 | 39 | 47 | 48,590 | 45,060 | 35,527 | 39,480 |
| 14 | 52 | 46 | 34 | 43 | 42,037 | 37,474 | 28,099 | 33,210 |
| 15 | 54 | 47 | 35 | 44 | 45,243 | 38,654 | 29,208 | 34,769 |
| 16 | 55 | 46 | 34 | 42 | 46,930 | 37,312 | 27,889 | 31,628 |
| 17 | 52 | 47 | 34 | 44 | 42,037 | 39,097 | 27,958 | 35,140 |
| 18 | 57 | 47 | 35 | 43 | 50,308 | 38,839 | 29,378 | 33,137 |
| 19 | 53 | 46 | 34 | 42 | 43,774 | 37,935 | 28,431 | 31,999 |
| 20 | 52 | 46 | 34 | 43 | 42,037 | 37,676 | 28,231 | 33,412 |
| 21 | 54 | 45 | 34 | 42 | 45,288 | 35,974 | 28,301 | 31,940 |
| 22 | 54 | 49 | 36 | 44 | 45,283 | 42,342 | 31,258 | 34,925 |
| 23 | 55 | 46 | 34 | 42 | 47,070 | 37,740 | 28,301 | 31,940 |
| 24 | 52 | 46 | 34 | 43 | 42,037 | 37,676 | 28,231 | 33,468 |
| 25 | 54 | 46 | 34 | 42 | 45,379 | 37,435 | 27,936 | 31,667 |
| 26 | 52 | 48 | 36 | 44 | 42,037 | 40,432 | 30,971 | 34,769 |
| 27 | 53 | 48 | 36 | 44 | 43,776 | 40,432 | 30,971 | 34,769 |
| 28 | 52 | 47 | 35 | 43 | 42,037 | 38,839 | 29,378 | 33,137 |
| 29 | 52 | 48 | 36 | 44 | 42,037 | 40,432 | 30,971 | 34,769 |
| 30 | 60 | 58 | 43 | 53 | 55,275 | 56,749 | 42,229 | 49,209 |
| 31 | 52 | 48 | 36 | 44 | 42,037 | 40,432 | 30,971 | 34,769 |
| 32 | 50 | 47 | 35 | 43 | 39,861 | 39,027 | 29,582 | 33,237 |
| 33 | 52 | 48 | 36 | 44 | 42,037 | 40,432 | 30,971 | 34,769 |
| 34 | 65 | 56 | 41 | 51 | 63,643 | 53,575 | 39,101 | 46,065 |
| 35 | 52 | 44 | 32 | 40 | 42,037 | 34,556 | 25,149 | 28,734 |
| 36 | 52 | 48 | 36 | 44 | 42,037 | 40,432 | 30,971 | 34,769 |
| 37 | 51 | 47 | 36 | 46 | 40,421 | 38,456 | 30,971 | 37,925 |
| 38 | 54 | 40 | 30 | 42 | 45,190 | 28,495 | 22,447 | 31,771 |
| 39 | 52 | 45 | 33 | 42 | 42,037 | 36,335 | 26,912 | 31,912 |
| 40 | 53 | 49 | 37 | 45 | 43,687 | 42,172 | 32,710 | 36,397 |
| 41 | 52 | 45 | 33 | 41 | 42,037 | 36,335 | 26,912 | 30,409 |
| 42 | 52 | 48 | 36 | 40 | 42,037 | 40,432 | 30,971 | 28,383 |
| 43 | 49 | 45 | 33 | 40 | 37,743 | 36,335 | 26,912 | 28,383 |
| 44 | 52 | 45 | 33 | 40 | 42,037 | 36,335 | 26,912 | 28,383 |
| 45 | 50 | 48 | 36 | 47 | 39,373 | 41,142 | 31,704 | 39,552 |
| 46 | 52 | 45 | 33 | 44 | 42,460 | 36,335 | 26,912 | 34,769 |
| 47 | 52 | 45 | 33 | 44 | 42,037 | 36,335 | 26,912 | 34,769 |
| 48 | 49 | 43 | 31 | 43 | 37,135 | 33,435 | 23,996 | 33,296 |
| 49 | 62 | 52 | 37 | 52 | 58,901 | 48,348 | 33,913 | 47,693 |
| 50 | 51 | 46 | 36 | 42 | 40,741 | 38,215 | 30,971 | 32,514 |
| 51 | 59 | 45 | 33 | 41 | 53,821 | 36,335 | 26,912 | 30,409 |
| 52 | 38 | 42 | 31 | 38 | 22,892 | 33,305 | 24,402 | 27,052 |
| 53 | 49 | 44 | 33 | 40 | 37,522 | 34,358 | 26,912 | 28,687 |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 54 | 50 | 45 | 33 | 41 | 38,543 | 36,335 | 26,912 | 30,409 |
| 55 | 51 | 48 | 36 | 44 | 40,741 | 40,432 | 30,971 | 34,769 |
| 56 | 49 | 48 | 36 | 44 | 37,135 | 40,432 | 30,971 | 34,769 |
| 57 | 51 | 48 | 36 | 44 | 40,326 | 40,432 | 30,971 | 34,769 |
| 58 | 64 | 54 | 39 | 49 | 62,088 | 51,216 | 36,781 | 43,333 |
| 59 | 52 | 55 | 41 | 50 | 42,422 | 51,957 | 39,162 | 44,355 |
| 60 | 50 | 47 | 35 | 43 | 38,726 | 39,027 | 29,582 | 33,237 |
| 61 | 54 | 49 | 34 | 44 | 45,583 | 42,884 | 28,456 | 35,201 |
| 62 | 53 | 48 | 36 | 44 | 43,718 | 40,432 | 30,971 | 34,769 |
| 63 | 50 | 48 | 36 | 44 | 38,257 | 40,432 | 30,971 | 34,769 |
| 64 | 52 | 48 | 36 | 44 | 42,037 | 40,432 | 30,971 | 34,769 |
| 65 | 51 | 48 | 36 | 44 | 40,741 | 40,432 | 30,971 | 34,769 |
| 66 | 50 | 45 | 33 | 41 | 40,020 | 36,335 | 26,912 | 30,409 |
| 67 | 52 | 45 | 33 | 41 | 42,037 | 36,335 | 26,912 | 30,409 |
| 68 | 51 | 45 | 33 | 41 | 40,741 | 36,335 | 26,912 | 30,409 |
| 69 | 51 | 48 | 36 | 44 | 40,741 | 40,432 | 30,971 | 34,769 |
| 70 | 51 | 48 | 36 | 44 | 40,446 | 40,432 | 30,971 | 34,769 |
| 71 | 52 | 48 | 36 | 44 | 42,037 | 40,432 | 30,971 | 34,769 |
| 72 | 57 | 54 | 39 | 49 | 55,256 | 51,216 | 36,781 | 43,333 |
| 73 | 52 | 45 | 33 | 41 | 42,037 | 36,335 | 26,912 | 30,409 |
| 74 | 51 | 48 | 37 | 45 | 41,779 | 40,432 | 32,631 | 36,359 |
| 75 | 52 | 45 | 33 | 41 | 42,037 | 36,335 | 26,912 | 30,409 |
| 76 | 53 | 43 | 34 | 42 | 43,718 | 34,083 | 28,944 | 32,683 |
| 77 | 58 | 52 | 37 | 47 | 52,149 | 46,982 | 32,515 | 39,561 |
| 78 | 52 | 49 | 37 | 45 | 42,037 | 42,954 | 33,133 | 37,302 |
| 79 | 59 | 39 | 27 | 35 | 53,821 | 30,547 | 20,857 | 24,064 |
| 80 | 62 | 56 | 41 | 51 | 58,901 | 53,736 | 39,236 | 46,157 |
| 81 | 53 | 49 | 37 | 45 | 43,735 | 42,954 | 33,133 | 37,302 |
| 82 | 51 | 37 | 28 | 40 | 41,799 | 29,526 | 22,669 | 30,709 |
| 83 | 51 | 48 | 34 | 49 | 41,740 | 43,739 | 30,922 | 42,730 |
| 84 | 52 | 49 | 37 | 45 | 42,037 | 41,836 | 32,345 | 36,256 |
| 85 | 51 | 49 | 35 | 44 | 40,646 | 42,604 | 29,848 | 35,222 |
| 86 | 50 | 54 | 39 | 49 | 39,767 | 50,193 | 35,775 | 42,786 |
| 87 | 55 | 51 | 39 | 47 | 47,534 | 45,091 | 35,496 | 39,473 |
| 88 | 54 | 52 | 39 | 48 | 45,152 | 47,153 | 35,725 | 41,265 |
| 89 | 53 | 48 | 36 | 43 | 44,952 | 40,452 | 31,400 | 33,060 |
| 90 | 55 | 50 | 38 | 47 | 47,985 | 43,774 | 34,413 | 39,817 |
| 91 | 55 | 52 | 40 | 49 | 46,146 | 46,900 | 37,538 | 42,820 |
| 92 | 54 | 50 | 38 | 45 | 45,631 | 43,707 | 34,219 | 36,426 |
| 93 | 55 | 45 | 34 | 42 | 47,337 | 35,364 | 27,680 | 31,451 |
| 94 | 50 | 50 | 37 | 45 | 40,035 | 43,714 | 32,591 | 38,462 |
| 95 | 60 | 48 | 35 | 44 | 55,193 | 41,256 | 30,048 | 35,314 |

Sumber: data primer yang diolah, 2015

## 5. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Hasil uji statistik deskriptif akan diuraikan pada bagian ini. Variabel devenden yaitu etika kerja islam (X) yang terdiri dari 13 pertanyaan, variabel komitmen profesi internal auditor (Y1) 12 pertanyaan, variabel komitmen organisasi (Y2) 9 pertanyaan, dan variabel sika perubaan organisasi (Y3) 11 pertanyaan.

a. Etika kerja islam (X)

Etika kerja islam dari hasil penelitian dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini.

**Tabel. IV.3**
**Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Variabel**
**Etika Kerja Islam**

| Keterangan | Item 1 | | Item 2 | | Item 3 | | Item 4 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ∑ | % | ∑ | % | ∑ | % | ∑ | % |
| Sangat Setuju | 16 | 17% | 16 | 17% | 20 | 21% | 17 | 18% |
| Setuju | 76 | 80% | 75 | 79% | 69 | 73% | 67 | 70% |
| Netral | 3 | 3% | 3 | 3% | 4 | 4% | 11 | 12% |
| Tidak setuju | | | 1 | 1% | 2 | 2% | | % |
| Sangat Tidak setuju | | - | - | - | | % | - | - |
| Jumlah | 95 | 100% | 95 | 100% | 95 | 100% | 95 | 100% |

Sumber: *data yang diolah,* 2015

Berdasarkan tabel IV.3 pernyataan pertama yaitu dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan adalah sifat yang baik. 17% atau 16 responden menjawab sangat setuju dengan alasan dedikasi sangat penting dalam pekerjaan. 80% atau 76 responden menjawab setuju dengan alasan karena

dedikasi yang tinggi sangat di perlukan dalam pekerjaan. 3% atau 3 responden menjawab netral dengan alasan bukan cuman dedikasi yang tinggi saja dalam melaksanakan pekerjaan tetapi dengan niat yang tinggi juga dalam suatu pekerjaan.

Berdasarkan tabel IV.3 pernyataan kedua yaitu bekerja dengan baik akan bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain. 17% atau 16 responden menjawab sangat setuju dengan alasan karena bekerja dengan baik sangat bermanfaat bagi diri kita dan orang lain. 79% atau 75 responden menjawab setuju dengan alasan pekerjaan itu harus di lakukan dengan baik sehingga dapat bermanfaat. 3% atau 3 responden menjawab netral dengan alasan karna tidak semua orang bekerja dengan baik. 1% atau 1 responden menjawab tidak setuju.

Berdasarkan tabel IV.3 penyataan ketiga keadilan dan kenyamanan di tempat kerja merupakan kondisi yang penting bagi kesejahteraan masyarakat. 21% atau 20 responden menjawab sanagat setuju dengan alasan karna keadilan dan kenyaman dalam bekerja merupakan hal yang sangat penting bagi setiap pekerjaan. 73% atau 69 responden menjawab setuju dengan alasan karna keadilan dan kenyamanan dalam bekrja akan mendapatkan hasil yang baik. 4% atau 4 responden menjawab netral dengan alasan bukan cuman keadilan dan keamanan saja yang penting dalam mencapai kesejah teraanmasyarakat. 2% atau 2 responden menjawab tidak setuju.

dedikasi yang tinggi sangat di perlukan dalam pekerjaan. 3% atau 3 responden menjawab netral dengan alasan bukan cuman dedikasi yang tinggi saja dalam melaksanakan pekerjaan tetapi dengan niat yang tinggi juga dalam suatu pekerjaan.

Berdasarkan tabel IV.3 pernyataan kedua yaitu bekerja dengan baik akan bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain. 17% atau 16 responden menjawab sangat setuju dengan alasan karena bekerja dengan baik sangat bermanfaat bagi diri kita dan orang lain. 79% atau 75 responden menjawab setuju dengan alasan pekerjaan itu harus di lakukan dengan baik sehingga dapat bermanfaat. 3% atau 3 responden menjawab netral dengan alasan karna tidak semua orang bekerja dengan baik. 1% atau 1 responden menjawab tidak setuju.

Berdasarkan tabel IV.3 penyataan ketiga keadilan dan kenyamanan di tempat kerja merupakan kondisi yang penting bagi kesejahteraan masyarakat. 21% atau 20 responden menjawab sanagat setuju dengan alasan karna keadilan dan kenyaman dalam bekerja merupakan hal yang sangat penting bagi setiap pekerjaan. 73% atau 69 responden menjawab setuju dengan alasan karna keadilan dan kenyamanan dalam bekrja akan mendapatkan hasil yang baik. 4% atau 4 responden menjawab netral dengan alasan bukan cuman keadilan dan keamanan saja yang penting dalam mencapai kesejah teraanmasyarakat. 2% atau 2 responden menjawab tidak setuju.

Berdasarkan tabel IV.3 pernyataan keempat menghasilkan lebih dari cukup untuk memenuhi kebutuhan seseorang akan memberikan kontribusi bagi kemakmuran masyarakat secara keseluruhan. 18% atau 17 responden menjawab sangat setuju dengan alasan karna menghasilkan lebih dari cukup untuk memakmurkan masyarakat secara keseluruhan. 70% atau 67 responden menjawab setuju dengan alasan karna menghasilkan lebih dari cukup untuk memenuhi kebutuhan seseorang akan memberikan kontribusi bagi kemakmuran masyarakat secara keseluruhan. 12% atau 11 responden menjawab netral.

**Tabel. IV.4**
**Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Variabel**
**Etika Kerja Islam**

| Keterangan | Item 5 | | Item 6 | | Item 7 | | Item 8 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ∑ | % | ∑ | % | ∑ | % | ∑ | % |
| Sangat Setuju | 13 | 14% | 20 | 21% | 15 | 15% | 14 | 15% |
| Setuju | 77 | 81% | 73 | 77% | 77 | 81% | 69 | 73% |
| Netral | 5 | 5% | 1 | 1% | 3 | 3% | 9 | 9% |
| Tidak setuju | | | 1 | 1% | | % | 2 | 2% |
| Sangat Tidak setuju | | - | - | - | | % | 1 | 1 |
| Jumlah | 95 | 100% | 95 | 100% | 95 | 100% | 95 | 100% |

Sumber: *data yang diolah,* 2015

Berdasarkan tabel IV.4 pernyataan ke 5 seseorang harus bekerja dengan kemampuan yang terbaik. 14% atau 13 responden menjawab sangat setuju dengan alasan karna bekerja dengan kemampuan yang baik akan mendapatkan hasil yang baik. 81% atau 77 responden menjawab sangat

setuju dengan alasan karna bekerja dengan kemampuan yang baik akan mencapai hasil yang maksimal. 5% atau 5 responden menjawab netral karna selain kemampuan yang baik juga akan mencapai hasil yang maksimal.

Berdasarka tabel IV.4 pernyataan ke enam bekerja merupakan sarana membantu perkembangan pribadi dan hubungan sosial. 21% atau 20 responden menjawab sangat setuju dengan alasan karna bekerja dapat membantu perkembangan pribadi seseorang. 77% atau 73 responden menjawab setuju dengan alasan karna bekerja dapat mengembangkan perkembangan pribadi dan hubungan sosial sese orang. 1% atau 1 responden menjawab netral karna bukan hanya sekedar bekekrja yang dapat mengembang kan pribadi. 1% atau 1 responden menjawab tidak setuju.

Berdasarkan tabel IV.4 pernyataan ke tujuh lebih banyak waktu terbuang (bermalas-malasan) tidak baik bagi masyarakat. 15% atau 15 responden menjawab sangat setuju dengan alasankarna sifatmalas adalah sifat yang tidak baik. 81% atau 77 responden menjawab setuju dengan alasan karna bermalas-malasan hanya membuang-buang waktu saja. 3% atau 3 responden menjawab netral dengan alasan bahwa selain bermalas-malasan juga ada sifat yang lain yang tidak baik bagi masyarakat.

Berdasarkan tabel IV.4 pernyataan ke delapan hubugan manusia dalam organisasi (perusahaan) harus mendapat perhatian yang besar. 15% atau 14

responden menjawab sangat setuju dengan alasan karna dalam organisasi harus ada perhatian yang besar dari organisasi tersebut. 73% atau 69 responden menjawab setuju dengan alasan karna hubungan manusia dan organisasi penting mendapatkan perhatian yang besar. 9% atau 9 responden menjawab netral.

**Tabel. IV.5**
**Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Variabel**
**Etika Kerja Islam**

| Keterangan | Item 9 | | Item 10 | | Item 11 | | Item 12 | | Item 13 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ∑ | % | ∑ | % | ∑ | % | ∑ | % | ∑ | % |
| Sangat Setuju | 16 | 17% | 14 | 15% | 15 | 16% | 19 | 20% | 17 | 18% |
| Setuju | 74 | 78% | 79 | 83% | 67 | 67% | 72 | 76% | 73 | 77% |
| Netral | 3 | 3% | 1 | 1% | 12 | 13% | 3 | 3% | 3 | 3% |
| Tidak setuju | 2 | 2% | 1 | 1% | 3 | 3% | 1 | 1% | 2 | 2% |
| Sangat Tidak setuju | | - | - | - | 1 | 1% | - | - | - | - |
| Jumlah | 95 | 100% | 95 | 100% | 95 | 100% | 95 | 100% | 95 | 100% |

Sumber: *data yang diolah,* 2015

Berdasarkan tabel IV.5 pernyataan kesembilan bekerja memungkinkan manusia menentukan nasib diri sendiri. 17% atau 16 responden sangat setuju dengan alasan karna dengan bekerja akan memungkinkan seseorang merubah nasib dirinya sendiri. 78% atau 74 responden menjawab setuju dengan alasan karna dengan berkerja yang sungguh-sungguh akan memeungkinkan untuk merubah nasib diri-sendiri. 3% atau 3 responden menjawab netral dengan alasan karna bukan hanya

bekerja yang menentukan nasib diri sendiri melainkan juga di iringi berdoa kepada yang maha kuasa.

Berdasarkan tabel IV.5 pernyataan kesepuluh kreatifitas kerja merupakan sumber kebahagiaan dan keberhasilan. 15% atau 14 responden menjawab sangat setuju dengan alasan karna kreatipitas dalam bekerja merupakan sumber yang akan meningkatkan hasil dalam bekerja. 83% atau 79 responden menjawab setuju dengan alasan karna kreatipitas merupakan kebahagiaan yang akan meningkatkan hasil dalam menjalani pekerjaan yang baik. 1% atau 1 responden menjawab netral. 1% atau 1 reponden menjawab tidak setuju.

Berdasarkan tabel IV.5 pernyataan kesebelas dengan bekerja lebih dapat mencapai kemajuan dalam kehidupan. 16% atau 15 responden menjawab sangat setuju dengan alasan karna dengan bekerja dengan baik dapat mencapai kemajuan terhadapa pekerjaan yang di lakukan dalam kehidupan dunia. 67% atau 67 responden menjawab setuju dengan alasan karna dengan bekerja dengan baik dapat mencapai kemajuan terhadapa pekerjaan yang di lakukan dalam kehidupan dunia. 13% atau 12 responden menjawab netral dengan alasan karna tidak semua pekerjaan yang dilakukan dengan baik dapat mencapai kemajuan dalam kehidupan.

Berdasarkan tabel IV.5 pernyataan keduabelas seseorang harus bekerja keras secara konsisten sesuai tanggung jawabnya. 20% atau 19 responden menjawab setuju dengan alasan karna dalam bekerja seorang

karyawan harus konsistn dalam menjalani pekerjaan yang di kerjakannya. 76% atau 72 responden menjawan setuju dengan alasan karna dalam menjalani pekerjaan seorang karyawan harus konsisten dan tanggung jawab dalam bekerja. 3% atau 3 responden menjawab netral dengan alasan karyawan kurang melakukan kesalahan.

Berdasarkan tabel IV.5 pernyataan ketigabelas nilai kerja lebih di tentukan dari niatnya dari pada hasil kerjanya. 18% atau 17 responden menjawanb sangat setuju dengan alasan karna dalam bekerja niat adalah yang paling utama untuk menentukan hasilnya. 77% atau 73 responden mejawab setuju dengan alasan karna dalam setiap menjalani pekerjaan niat yang baik akan menghasilkan hasil yang baik. 3% atau 3 responden menjawab netral dengan alasan karna hasil pekerjaan di tentukan dengan kualitas kerjanya.

b. Komitmen Profesi Internal auditor

Komitmen Profesi Internal auditor dari hasil penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini

**Tabel. IV.6**
**Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Variabel**
**Komitmen Profesi Internal Auditor**

| Keterangan | Item 1 | | Item 2 | | Item 3 | | Item 4 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ∑ | % | ∑ | % | ∑ | % | ∑ | % |
| Sangat Setuju | 16 | 17% | 19 | 20% | 18 | 19% | 14 | 15% |
| Setuju | 74 | 78% | 73 | 77% | 71 | 75% | 74 | 78% |
| Netral | 3 | 3% | 3 | 3% | 6 | 6% | 7 | 7% |
| Tidak setuju | 2 | 2% | | | | | | |
| Sangat Tidak setuju | | - | - | - | | | | |
| Jumlah | 95 | 100% | 95 | 100% | 95 | 100% | 95 | 100% |

Sumber: *data yang diolah,* 2015

Berdasarkan tabel IV.6 pernyataan pertama yaitu. Saya menggunakan segenap pengetahuan, kemampuan dan pengalaman yang di miliki secara total terhadap pekerjaan. 17% atau 16 rersponden menjawab sangat setuju dengan alasan karena dalam melaksanakan proses audit, penting bagi auditor untuk secara total menggunakan segenap pengetahuan serta pengalaman yang telah mereka miliki. 78% atau 74 responden menjawab setuju dengan alasan karena dalam melaksanakan audit , wajib bagi auditor untuk secara total menggunakan segenap pengetahuan serta pengalaman yang telah mereka miliki. 3% atau 3 responden menjawab netral dengan alasan karena dalam melaksanakan tugas, auditor kurang menggunakan pengetahuannya dan pengalaman nya yang telah dia miliki. 2% atau 2 responden menjawab tidak setuju dengan alasan karena dalam proses audit, auditor kurang menggunakan pengetahuannya dan pengalaman nya yang telah dia miliki.

Berdasarkan tabel IV.6 pernyataan kedua yaitu saya tetap menjalankan pekerjaan meskipun imbalan ekstrinsik kurang. 20% atau 19 responden menjawab sangat setuju dengan alasan karna sebuah profesi tidak dapat dipandang hanya untuk sebuah imbalan. 77% atau 73 responden menjawab dengan alasan karna sebuah profesi tidak dapat dipandang hanya dengan sebuah imbalan. 3% atau 3 responden menjawab netral dengan alasan karna sebuah profesi juga di imbangi dengan sebuah imbalan.

Berdasarkan tabel IV.6 pernyataan ketiga yaitu kompensasi utama yang saya harapkan adalah kepuasan rohaniyah dan kemudian kepuasan material. 19% atau 18 responden menjawab sangat setuju dengan alasan karna dengan bekerja secara ikhlas akan mendapatkan kepuasan tersendiri. 75% atau 71 responden menjawab setuju dengan alasan kepuasan kerja yang di lakukan dengan sepenuh hati akan menghasilkan pekerjaan yang baik.6% atau 6 responden menjawab netral dengan alasan karna tidak semua orang yang mementingkan kepuasan rohaniyah dahulu baru kemudian kepuasan material.

Berdasarkan tabel IV.6 pernyataan keempat yaitu profesi akuntan publik adalah profesi yang penting di masyarakat. 15% atau 14 responden menjawab sangat setuju dengan alasan karna bahwa profesi akuntan publik sangat di perlukan sebagai penyeimbang proses proses transparansi baik di sektor usaha masyarakat maupu sektor pemerintah. 78% atau 74 responden menjawab setuju dengan alasan karna profesi akuntan publik sangat penting bagi masyarakat dan pemerintah. 7% atau 7 responden menjawab

netral dengan alasan bukan cuman profesi auditor yang penting bagi masyarakat tetapi masih banyak profesi yang lain.

**Tabel. IV.7**
**Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Variabel Komitmen Profesi Internal Auditor**

| Keterangan | Item 5 | | Item 6 | | Item 7 | | Item 8 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ∑ | % | ∑ | % | ∑ | % | ∑ | % |
| Sangat Setuju | 18 | 19% | 13 | 14% | 18 | 19% | 14 | 15% |
| Setuju | 68 | 72% | 77 | 81% | 68 | 72% | 73 | 77% |
| Netral | 7 | 7% | 3 | 3% | 6 | 6% | 4 | 4% |
| Tidak setuju | 2 | 2% | 1 | 1% | 2 | 2% | 3 | 3% |
| Sangat Tidak setuju | | - | 1 | 1% | 1 | 1% | 1 | 1% |
| Jumlah | 95 | 100% | 95 | 100% | 95 | 100% | 95 | 100% |

Sumber: *data yang diolah,* 2015

Berdasarkan tabel IV.7 pernyataan kelima yaitu profesi akuntan publik mampu menjaga kekayaan negara/masyarakat. 19% atau 18 responden menjawab sangat setuju dengan alasan karna profesi akuntan publik adalah profesi yang sangat strategis dalam menilai kelayakan suatu perusahaan. 72% atau 68 bresponden menjawab setuju dengan alasan profesi akuntan publik adalah profesi yang sangat penting dalam perusahaan/masyarakat. 7% atau 7 responden menjawab netral karna bukan hanya profesi akuntan publik yang mampu menjaga kekayaan negara.2% atau 2 responden menjawab tidak setuju dengan alasan karna profesi akuntan publik bukan untuk menjaga kekayaan negara/masyarakat.

Berdasarkan tabel IV.7 pernyataan keenam saya merencanakan dan memutuskan hasil audit berdasarkan fakta yang saya temui dalam proes

pemeriksaan.14% atau 13 responden menjawab sanagt setuju dengan alasan bahwa seorang akuntan publik harus mampu merencanakan proses audit serta menyatakan hasil audit sesuai dengan fakta yang di temui dalam proses audit. 81% atau 77 responden menjawab setuju dengan alasan karna dalam memutuskan hasil audit yang baik harus berdasarkan fakta yang di temui di lapangan. 3% atau 3 responden menjawab netral dengan alasan karna jarang auditor menemukan fakta yang sebenarnya dalam proses pemeriksaan.

Berdasarkan tabel IV.7 pernyataan ketujuh dalam menetukan pendapat atas laporan keuangan saya tidak mendapatkan tekanan dari siapapun. 19% atau 18 responden menjawab sangat setuju dengan alasan karna auditor tidak dapat di intimidasi oleh orang lain dan tidak tunduk karena tekanan yang di lakukan oleh orang lain karena mempengaruhi sikap dan pendapatnya. 72% atau 68 responden menjawab setuju dengan alasan karna seorang auditor bekerja sendiri dalam proses pemeriksaan. 6% atau 6 responden menjawab netral dengan alasan dalam hal ini dikarenakan sebagian besasr para auditor masih sering mendapat tekanan dalam menyatakan pendapat atas laporan keuangan.

Berdasarkan tabel IV.7 pernyataan kedelapan yaitu pemeriksaan atas laporan keuangan untuk menyatakan pendapat tentang kewajaran laporan keuangan hanya dapat di lakukan oleh akuntan publik. 15% atau 14 responden menjawab sangat setuju dengan alasan karna profesi akuntan publik adalah profesi yang sesuai dalam enyatakan pendapat tentang

kewajaran dalam perusahaan. 77% 73 responden menjawab setuju dengan alasan karena hanya akuntan publik yang dapat menyatakan pendapat mengenai laporan keuangan karena hanya akuntan publik yang dapat menilai kewajaran dalam suatu laporan keuangan. 4% atau 4 responden yang menjawab netral dengan alasan karena auditor tidak selalu benar mempertimbangkan keadaan yang ada. 3% atau 3 responden menjawab tidak setuju dan 1% atau 1 responden menjawab sangat tidak setuju dengan alasan karna seorang auditor kurang mempertimbangkan keadaan yang ada.

**Tabel. IV.8**
**Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Variabel**
**Komitmen Profesi Internal Auditor**

| Keterangan | Item 9 | | Item 10 | | Item 11 | | Item 12 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ∑ | % | ∑ | % | ∑ | % | ∑ | % |
| Sangat Setuju | 15 | 16% | 9 | 9% | 10 | 10% | 5 | 5% |
| Setuju | 74 | 78% | 54 | 57% | 51 | 54% | 55 | 58% |
| Netral | 4 | 4% | 30 | 32% | 33 | 35% | 33 | 35% |
| Tidak setuju | 2 | 2% | 2 | 2% | 1 | 1% | 2 | 2% |
| Sangat Tidak setuju | | - | - | - | - | - | - | - |
| Jumlah | 95 | 100% | 95 | 100% | 95 | 100% | 95 | 100% |

Sumber: *data yang diolah*, 2015

Berdasarkan tabel IV.8 pernyataan ke sembilan yaitu ikatan akuntan publik harus mempunyai cara dan kekuatan untuk pelaksanaan standar untuk akuntan publik. 16% atau 15 responden menjawab sangat setuju dengan alasan bahwa seorang akuntan publik harus mempunyai suatu cara andalan dalam menilai kompetensi auditor lain, hal ini di perlukan sebagai

bahan koreksi antar sesama rekan se-profesi akuntan publik unutk menjaga integritas profesi. 78% atau 74 responden menjawwab setuju dengan alasan karna dengan adanya standar akuntan publik, para akuntan pablik akan memiliki patokan dalam bekerja. 4% atau 4 responden menjawab netral dengan alasan karena auditor jarang mementingkan standar akuntan publik.

Berdasarkan tabel IV.8 pernyataan kesepuluh yaitu saya selalu berpartisipasi dalam pertemuan para akuntan publik. 10% atau 10 responden menjawab sangat setuju dengan alasan karna pertemuan para akuntan publik dapat menambah ilmu-ilmu baru dalam pemeriksaan.575 atau 54 responden menjawab setuju dengan alasan karena mereka selalu berpartisipasi dalam pertemuan para akuntan publik. 32% atau 30 responden menjawab netral dengan alasan pertemuan akuntan publik hanya kegiatan biasa yang di hadiri.

Berdasarkan tabel IV.8 pernyataan kesebelas yaitu saya sering mengajak rekan-rekan se-profesi untuk bertukar pendapat tentang masalah yang ada baik dalam satu organisasi maupun organisasi lain. 10% atau 10 responden menjawab sangat setuju dengan alasan karna yang harus ada dalam dalam tukar pendapat antar akuntan selain dapat menambah pengalaman serta wawasan juga dapat menambah kosolidan antar sesama profesi akuntan.54% atau 51 responden menjawab setuju dengan alasan dengan adanya bertukar pendapat tentang masalah dalam seprofesi yang sama akan menambah pengetahuan bagi akuntan publik masing.35% atau 33 responden menjawab netral dengan alasan karna selain sesama profesi

pertukaran pendapat juga dapat di lakuka dengan sesama profesi yang lain juga.

Berdasarkan tabel IV.8 pernyataan keduabelas yaitu saya mendukung adanya organisasi ikatan akuntan publik. 5% atau 5 respondn menjawab sangat setuju dengan alasan karna dengan adanya organisasi ikatan akuntansi akan menjadi sebuah lembaga pengawasan internal bagi para akuntan yang tergabung di dalamnya. 58% atau 55 responden menjawab setuju karena organisasi ikatan akuntan publik di butuhkan sebagai wadah ataupun lembaga pelaksana nilai-nilai etika yang di implementasikan oleh para akuntan.

c. Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi dari hasil penelitian dapat dilihat padata bel berikut ini.

**Tabel. IV.9**
**Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Variabel Komitmen Organisasi**

| Keterangan | Item 1 | | Item 2 | | Item 3 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ∑ | % | ∑ | % | ∑ | % |
| Sangat Setuju | 15 | 16% | 20 | 21% | 13 | 14% |
| Setuju | 73 | 77% | 66 | 70% | 77 | 81% |
| Netral | 7 | 7% | 7 | 7% | 3 | 3% |
| Tidak setuju | | | 2 | 2% | 1 | 1% |
| Sangat Tidak setuju | | - | - | - | 1 | 1% |
| Jumlah | 95 | 100% | 95 | 100% | 95 | 100% |

Sumber: *data yang diolah,* 2015

Berdasarkan tabel IV.9 pernyataan pertama yaitu saya merasa bahagia menghabiskan sisa karirnya saya di organisasi (perusahaan) ini. 16% atau 15 responden menjawab sangat setuju dengan alasan karna ada rasa nyaman dalam bekerja pada perusahaan yersebut. 77% atau 73 responden menjawab setuju dengan alasan karna cukup sulit untuk menemukan perusahan yang merasa nyaman di dalam nya.7% atau 7 responden menjawab netral karna tidak semua perusahaan bisa merasa nyaman dalam bekerja.

Berdasarkan tabel IV.9 pernyataan kedua yaitu saya senang membanggakan organisasi (perusahaan) saya dengan orang di luar organisasi (perusahaan). 21% atau 20 responden menjawab setuju dengan alasan karna organisasi (perusahan) tempat saya bekerja memeiliki loyalitas yang bagus dibandingkan perusahaan yang lain. 70% atau 66 responden menjawab setuju dengan alasan karna perusahaan atau tempat saya bekerja membuat saya nyaman.7% atau 7 responden menjawab netral dengan alasan karna tempas saya bekerja tidak terlalu dikenal oleh orang banyak.

Berdasarkan tabel IV.9 pernyataan ketiga yaitu saya mempunyai persaan memiliki yang kuat terhadap organisasi. 14% atau 13 responden menjawab setuju karna di tempat saya bekerja saya merasa ikut memiliki di mana didalamnya terdapat jiwa profesionalisme. 81% atau 77 responden menjawab setuju dengan alasan karna rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi tempat bekerja merupakan cerminan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. 3% atau 3 responden menjawab netral dengan alasan

karna tidak semua orang mempunya perasaan memiliki terhadap organisasi tempat bekerja.

**Tabel. IV.10**
**Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Variabel Komitmen Organisasi**

| Keterangan | Item 4 | | Item 5 | | Item 6 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ∑ | % | ∑ | % | ∑ | % |
| Sangat Setuju | 17 | 18% | 15 | 16% | 15 | 16% |
| Setuju | 70 | 74% | 75 | 76% | 74 | 78% |
| Netral | 5 | 5% | 5 | 5% | 4 | 4% |
| Tidak setuju | 2 | 2% | 3 | 3% | 2 | 2% |
| Sangat Tidak setuju | 1 | 1% | - | - | | % |
| Jumlah | 95 | 100% | 95 | 100% | 95 | 100% |

Sumber: *data yang diolah*, 2015

Berdasarkan tabel IV.10 pernyataan yang keempat yaitu saya takut terhadap apa yang mungkin terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya tanpa memiliki pegangan yang lain. 18% atau 17 responden menjawab sangat setuju dengan alasan karna tanpa ada pekerjaan lain akan sulit untuk berhenti terhadap pekerjaan yang sudah terjalin lama. 74% atau 70 responden menjawab setuju dengan alasan karna tanpa ada pekerjaan lain akan sulit untuk mendapat pekerjaan yang baru. 5% atau 5 responden menjawab netral dengan alasan karna tanpa ada pegangan yang lain akan sulit untuk berhenti dari pekerjaan yang sekarang. 1% atau 1 responden menjawab tidak setuju dengan alasan karna tanpa pegangan lain kita juga dapat berhenti dari pekerjaan sekrang.

Berdasarkan tabel IV.10 pernyataan yang kelima yaitu akan sangat berat bagi saya meninggalkan organisasi saya saat ini. 16% atau 15 responden menjawab sangat setuju dengan alasan karna menjadi bagian ditempat bekerja merupakan rasa ikut memiliki dimana di dalamnya terdapat jiwa profesionalisme.76% atau 75 responden menjawab setuju dengan alasan karna sudah menjadi bagian dalam perusahaan tersebut. 5% atau 5 responden menjawab netral dengan alasan tidak memiliki rasa yang nyaman akan dapat untuk meninggalkan organisasi.

Berdasarkan tabel IV.10 pernyataan yang keenam yaitu saat ini tetap bekerja di organisasi (perusahaan) say merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan. 16% atau 15 responden menjawab sangat setuju dengan alasan karna akan sangat sulit untuk mendapat pekerjaan yang sesuai dengan diri sendiri. 78% atau 74 responen menjawab setuju dengan alasan karna akan sangat sulit untuk mendapat pekerjaan saat ini yang sesuai dengan keinginan. 45 atau 4 responden menjawab netral dengna alasan tidak semua kebutuhan ada di dalam organisasi tempat bekerja.

**Tabel. IV.11**
**Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Variabel Komitmen Organisasi**

| Keterangan | Item 7 | | Item 8 | | Item 9 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ∑ | % | ∑ | % | ∑ | % |
| Sangat Setuju | 10 | 10% | 10 | 10% | 6 | 6% |
| Setuju | 52 | 55% | 51 | 54% | 55 | 56% |
| Netral | 31 | 33% | 33 | 35% | 32 | 34% |
| Tidak setuju | 2 | 2% | 1 | 1% | 2 | 2% |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Sangat Tidak setuju | - | - | - | - | - | % |
| Jumlah | 95 | 100% | 95 | 100% | 95 | 100% |

Sumber: *data yang diolah,* 2015

Berdasarkan tabel IV.11 pernyataan yang ketujuh yaitu saya pikir orang-orang saat ini terlalu sering berpidah dari peusahaan satu dengan perusahaan lain.10% atau 10 responden menjawab sangat setuju dengan alasan banyak karyawan yang tidak sesuai dengan pekerjaan nya saat ini. 55% atau 52 responden menjawab setuju dengan alasan karna banyak karyawan yang tidak sesuai dengan pekerjaannya sehingga membuat di tidaknyaman dalam bekerja pada perusahaan tersebut.33% atau 31 responden menjawab netral dengan alasan banyak juga karyawan yang tidak berpindah-pidah terhadap profesinya tempat dia bekerja.

Berdasarkan tabel IV.11 pernyataan yang kedelapan yaitu saya rela membantu mewujudkan tujuan organisasi.10% atau 10 responden menjawab sangat setuju dengan alasan karna perlu ada kerelaan dari hati seseorang yang profesional dalam menjalankan setiap pekerjaan.54% atau 51 responden menjawab setuju dengan alasan karna ada rasa memiliki terhadap perusahan tempat bekerja.35% atau 33 responden menjawab netral dengan alasan karna tidak banyak karyawan yang rela membantu mewujudkan tujuan organisasi.

Berdasarkan tabel IV.11 pernyataan yang klesembilan yaitu saya di ajarkan untuk percaya pada nilai tetap loyal pada satu organisasi.6% atau 6 responden menjawab sangat setuju dengan alasan karna rasa loyalitas yang

tinggi terhadap organisasi tempat bekerja merupakan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.56% atau 55 responden menjawab setuju dengan alasan karna dengan percaya pada nilai tetap loyal pada perusahaan akan membuat semangat dalam bekerja.345 atau 32 responden menjawab netral dengan alasan karna tidak semua lkarya wan yang memiliki rasa percaya terhadap nilai loyal pada organisasi.

d. Sikap perubahan organisasi

Sikap perubahan organisasi dari hasil penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel. IV.12**
**Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Variabel**
**Sikap Perubahan Organisasi**

| Keterangan | Item 1 | | Item 2 | | Item 3 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | ∑ | % | ∑ | % | ∑ | % |
| Sangat Setuju | 18 | 19% | 21 | 22% | 14 | 15% |
| Setuju | 69 | 73% | 67 | 71% | 71 | 75% |
| Netral | 8 | 8% | 7 | 7% | 7 | 7% |
| Tidak setuju | - | - | - | - | 2 | 2% |
| Sangat Tidak setuju | | - | - | - | 1 | 1% |
| Jumlah | 95 | 100% | 95 | 100% | 95 | 100% |

Sumber: *data yang diolah,* 2015

Berdasarkan tabel IV.12 pernyataan pertama yaitu perubahan selalu mengurangi kemampuan saya untuk mengendalikan apa yang terjadi di tempat kerja. 19% atau 18 responden menjawab setuju dengan alasan karna perubahan organisasi akan membuat banyak perubahan yang baru yang

kurang saya mengerti.735 atau 69 responden menjawab setuju dengan alasan karna perubahan akan membuatkebingungan dalam beberapa waktu.8% atau 8 responden menjawab netral dengan alasan tidak semua perubahan mengurangi kemampuan dalam bekerja.

Berdasarkan tabel IV.12 pernyataan kedua yaitu perubahan bisa menguntungkan organisasi.22% atau 21 responden menjawab sangat setuju karna perubahan akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan .71% atau 67 responden menjawab setuju dengan alasan karna dengan adanya perubahan yang baik dalam perusahaan akan memajukan perusahaan tersebut. 7% atau 7 responden menjawab netral dengan alasan karna tidak semua perubahan akan berdampak baik.

Berdasarkan tabel IV.12 pernyataan ketiga yaitu sebagian besar perubahan di tempat kerja terasa mengganggu.15% atau 14 responden menjawab sangat setuju dengan alasan karna perubahan yang tidak sesuai dengan perusahaan akan terasa mengganggu. 75% atau 71 responden menjawab setuju dengan alasan karna banyak perubahaan yang tidak sesuai akan mengganggu kinerja karyawan.7% atau 7 responden menjawab netral karna tidak semua perubahan akan mengganggu.2% atau 2 responden menjawab tidak setuju dan 1% atau 1 responden menjawab sangat tidak setuju dengan alasan karna setiap perubahan tidak akan terganggu.

**Tabel. IV.14**
**Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Variabel**
**Sikap Perubahan Organisasi**

| Keterangan | Item 4 | | Item 5 | | Item 6 | | Item 7 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ∑ | % | ∑ | % | ∑ | % | ∑ | % |
| Sangat Setuju | 19 | 20% | 15 | 16% | 15 | 16% | 10 | 11% |
| Setuju | 68 | 72% | 72 | 76% | 75 | 79% | 61 | 64% |
| Netral | 6 | 6% | 5 | 5% | 3 | 3% | 23 | 24% |
| Tidak setuju | 2 | 2% | 3 | 3% | 2 | 2% | 1 | 1% |
| Sangat Tidak setuju | | - | - | - | - | - | - | - |
| Jumlah | 95 | 100% | 95 | 100% | 95 | 100% | 95 | 100% |

Sumber: *data yang diolah,* 2015

Berdasarkan tabel IV.14 pernyataan keempat saya biasanya mendukung ide-ide baru.20% atau 19 respoden menjawab sanagat setuju dengan alasan karna dengan adanya ide-ide baru akan mengasah otak kitak untuk berpikir.72% atau 68 responden menjawab setuju dengan alasan karna ide-ide baru akan meningkatkan kreatipitas dalam bekerja. 6% atau 6 responden menjawab netral dengan alasan karna tidak semua karyawan mendukun g ide-ide baru.

Berdasarkan tabel IV.14 pernyataan kelima yaitu perubahan biasanya menguntung organisasi (perusahaan).16% atau 15 responden menjawab setuju dengan alasan karna perubahan yang naik akan memberikan dampak positif terhadap organisasi.76% atau 72 responden menjawab setuju dengna alasan perubahan yang secara baik dilakukan akan mendapatkan hasil yang baik juga dalam pekerjaan organisasi.5% atau 5 orang menjawab netral dan

3% atau 3 responden menjawab tidak setuju dengan alasan karna tidak semua perubahan akan menguntungkan organisasi (perusahaan)

Berdasarkan tabel IV.14 pernyataan keenam yaitu sebagian besar karyawan memperoleh manfaat dari perubahan.16% atau 15 responden menjawab sangat setuju dengan alasan karna perubahan yang baik akan bermanfaa baik bagi karyawan. 79% atau 75 responden menjawab setuju dengan alasan karna perubahan yang baik terjadi pada perusahaan akan memberi manfaat yang baik pula bagi karyawan.3% atau 3 responden menjawab netral dengan alasan karna perubahan akan memperoleh manfaat yang baik maupun buruk bagi karyawan.

Berdasarkan tabel IV.14 pernyataan ketujuh yaitu saya cenderung melakukan apapun yang mungkin untuk mendukung perubahan.11% atau 10 responden menjawab sangat setuju dengan alasan karena saya mempunyai rasa keterikatan terhadap perusahan dalam memajukan perusahaan.64% atau 61 responden menjawab setuju dengan alasan saya memiliki kesadaran yang tinggi untuk memajukan perusahaan tempat saya bekerja.24% atau 23 responden menjawab netral dengan alasan tidak semua karyawan yang mendukung perubahan.

**Tabel. IV.14**
**Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Variabel**
**Sikap Perubahan Organisasi**

| Keterangan | Item 8 | | Item 9 | | Item 10 | | Item 11 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ∑ | % | ∑ | % | ∑ | % | ∑ | % |
| Sangat Setuju | 10 | 11% | 6 | 6% | 16 | 17% | 21 | 22% |
| Setuju | 60 | 63% | 63 | 66% | 72 | 76% | 68 | 72% |
| Netral | 24 | 25% | 26 | 28% | 5 | 5% | 6 | 6% |
| Tidak setuju | 1 | 1% | - | % | 2 | 2% | - | - |
| Sangat Tidak setuju | | - | - | - | - | - | - | - |
| Jumlah | 95 | 100% | 95 | 100% | 95 | 100% | 95 | 100% |

Sumber: *data yang diolah,* 2015

Berdasarkan tabel IV.15 pernyataan kedelapan yaitu saya mengharapkan perubahan-perubahan di tempat kerja.11% atau 10 responden menjawab sangat setuju dengan alasan dengan adanya perubahan akan meningkat kan kualitas dalam bekerja.63% atau 60 responden menjawab setuju dengan alasan karna perubahan kan memberikan dampak yang positip terhadap perusahaan. 25% atau 24 responden menjawab netral dengan alasan tidak semua karyawan mengharapkan perubahan.

Berdasarkan tabel IV.15 pernyatan kesembilan yaitu perubahan cenderung membangkitkan semangat bekerja.6% atau 6 responden menjawab sangat setuju dengan alasan karna perubahan akan menghasilkan hal-hal yang baru dalam bekerja.66% atau 63 responden menjawab setuju dengana alasan karna perubahan- perubahan yang baru dalam organisasi

akan memberikan semangat dlam mengerjakaannya.28% atau 26 responden menjawab netral dengan alasan karna tidak semua karyawan akan senang dengan adanya perubahan.

Berdasarkan tabel IV.15 pernyataan kesepuluh yaitu saya sering menyarankan pendekatan-pendekatan baru untuk berbagai hal.17% atau 16 responden menjawab setuju dengan alasan karna dengan menyarankan pendekatan-pendekatan baru untuk berbagai hal akan memberi dorongan semangat untuk mengerjakan kegiatan yang baru.76% atau 72 responden menjawab setuju dengan alasan karna dengan menyarankan pendekatan-pendekatan yang baru dalam berbagai hal akan memberikan motipasi pada karyawan untuk bekerja secara kreatip.5% atau 5 responden menjawab netral dengan alasan menyarankan pendekatan-pendekatan baru tidak akan memberikan perubahan dalam pekerjaan.

Berdasarkan tabel IV.15 pernyataan kesebelas yaitu perubahan sering menolong saya untuk berbuat baik.22% atau 21 responden menjawab setuju dengan alasan dengan adanya perubahan-perubahan yang baik akan mendorong kita untuk berbuat baik dalam bekerja.72% atau 68 responden menjawab setuju dengan alasan dengan adanya perubahan-perubahan yang baik akan mendorong kita untuk berbuat baik dalam mengerjakan sesuatu hal yang kita anggap baik.6% atau 6 responden menjawab netral dengan alasan karna bukan cuman perubahan dalam organisasi yang membuat kita berbuat baik tetapi dengan niat yang baik juga akan mendorong kita untuk berbuat baik.

## A. Pembahasan Hasil Penelitian

Tujuan bank syariah adalah meningkatkan kualitas sosial ekonomi masyarakat sehingga kian berkurang kesenjangan sosial ekonomi melalui peningkatan kerja, meningkatkan partisipasi masyarakat dalam proses pembangunan bidang ekonomi keuangan yang selama ini diketahui masih cukup masyarakat yang enggan berhubungan dengan bank syariah karena masih menganggap bahwa bank syariah sama saja dengan bank konvensional menggunakan bungga, mengembangkan lembaga bank syariah dan sistem perbankan syariah yang sehat berdasarkan prinsip efisien dan keadilan mampu meningkatkan partisipasi masyarakat sehingga membuat usaha-usaha ekonomi rakyat antara lain memperluas jaringan lembaga perbankan syariah ke daerah-daerah terpencil.

Pembahasan yang dilakukan pada bab ini mengenai pengaruh etika kerja islam terhadap komitmen profesi internal auditor, komitmen organisasi dan sikap perubahan organisasi pada perbankan syariah di kota palembang. Seperti yang telah di uraikan pada bab-bab terdahulu. Unsur yang digunakan untuk mengetahui terdapatnya pengaruh etika kerja islam terhadap komitmen profesi internal auditor, komitmen organisasi dan sikap perubahan organisasi, maka penulis menggunakan pengujian statistik. Adapun pengujian yang digunakan adalah sebagai berikut :

## 1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Data

Data yang valid dan reliabel harus menjadi syarat dalam melakukan uji hipotesis penelitian agar hasil penelitian valid dan dapat dibuktikan.Berdasrkan penelitian tersebut, pengujiisn validitas dan reabilitas data sangat mempengaruhi penelitian.Oleh karena itu, sebelum melakukan analisis maka terlebih dahulu harus dipastikan bahwa data yang diterima penulis adalah valid dan reliabel.Uji validitas bertujuan untuk mengetahui suatu hasil pengukuran relatif tidak berubah apabila pengukuran di ulangi dua kali atau lebih. Dengan kata lain, validitas adalah indeks yang menunjukan konsisten suatu alat pengukuran di dalam mengukur gejala yang sama.

### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan terhadap item-item pertanyaan dari masing-masing variabel yang ada pada kuisioner. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana item-item yang membentuk konsep yang telah di susun dapat mewakili variabel penelitian. Sebuah konsep dikatakan dapat mewakili variabel penelitian. Sebuah konsep dikatakan dapat mewakili variabel apabila $r_{hitung}$ dari pernyataan lebih besar dari nilai $r_{tabel}$.

Nilai $r_{tabel}$ untuk populasi pada penelitian ini sebanyak 95 responden dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikasi sebesar 5% dan n = 95-2 adalah 0,2017. Jadi, apabila $r_{hitung}$ lebih kecil

dari 0,2017 maka pernyataan tersebut di anggap tidak valid, dan apabila $r_{hitung}$ lebih besar dari 0,2017 maka pernyataan tersebut di anggap valid. Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan *SPSS for windows versi 16.00* dan di peroleh hasail sebagai berikut:

**1) Etika Kerja Islam (X)**

Hasil dari pengujian validitas dari butir pernyataan pada variabel etika kerja islam adalah sebagai berikut:

**Tabel IV.15**

**Hasil Pengujian Validitas Variabel Etika Kerja Islam (X)**

| Butir Pernyataan | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Status |
|---|---|---|---|
| 1 | 0,567 | 0,2017 | Valid |
| 2 | 0,575 | 0,2017 | Valid |
| 3 | 0,686 | 0,2017 | Valid |
| 4 | 0,576 | 0,2017 | Valid |
| 5 | 0,298 | 0,2017 | Valid |
| 6 | 0,399 | 0,2017 | Valid |
| 7 | 0,574 | 0,2017 | Valid |
| 8 | 0,364 | 0,2017 | Valid |
| 9 | 0,605 | 0,2017 | Valid |
| 10 | 0,725 | 0,2017 | Valid |
| 11 | 0,424 | 0,2017 | Valid |
| 12 | 0,527 | 0,2017 | Valid |
| 13 | 0,716 | 0,2017 | Valid |

Sumber : hasil pengolahan data, 2015

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang dilakukan terhadap butir pernyataan dan pertanyaan dari variabel etika kerja islam didapatkan hasil bahwa butir pernyataan dan pertanyaan dinyatakan valid dari ke 13 pernyataan dan pertanyaan dinyatakan valid.

**2. Komitmen Profesi Internal Auditor ($Y_1$)**

Hasil dari pengujian validitas dari butir pernyataan pada variabel Komitmen Profesi Internal Auditor adalah sebagai berikut

**Tabel IV.16**

**Hasil Pengujian Validitas Variabel Komitmen Profesi Internal Auditor ($Y_1$)**

| Butir Pernyataan | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Status |
|---|---|---|---|
| 1 | 0,491 | 0,2017 | Valid |
| 2 | 0,558 | 0,2017 | Valid |
| 3 | 0,557 | 0,2017 | Valid |
| 4 | 0,449 | 0,2017 | Valid |
| 5 | 0,651 | 0,2017 | Valid |
| 6 | 0,427 | 0,2017 | Valid |
| 7 | 0,673 | 0,2017 | Valid |
| 8 | 0,543 | 0,2017 | Valid |
| 9 | 0,670 | 0,2017 | Valid |
| 10 | 0,466 | 0,2017 | Valid |
| 11 | 0,355 | 0,2017 | Valid |
| 12 | 0,326 | 0,2017 | Valid |

Sumber : *hasil pengolahan data*, 2015

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang dilakukan terhadap butir pernyataan dan pertanyaan dari variabel etika kerja islam didapatkan hasil bahwa butir pernyataan dan pertanyaan dinyatakan valid dari ke 12 pernyataan dan pertanyaan dinyatakan valid.

3. Komitmen Organisasi

Hasil dari pengujian validitas dari butir pernyataan pada variabel Komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

**Tabel IV.17**
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Komitmen Organisasi (Y2)**

| Butir Pernyataan | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Status |
|---|---|---|---|
| 1 | 0,411 | 0,2017 | Valid |
| 2 | 0,590 | 0,2017 | Valid |
| 3 | 0,473 | 0,2017 | Valid |
| 4 | 0,678 | 0,2017 | Valid |
| 5 | 0,379 | 0,2017 | Valid |
| 6 | 0,574 | 0,2017 | Valid |
| 7 | 0,547 | 0,2017 | Valid |
| 8 | 0,452 | 0,2017 | Valid |
| 9 | 0,410 | 0,2017 | Valid |

Sumber : hasil pengolahan data, 2015

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang dilakukan terhadap butir pernyataan dan pertanyaan dari variabel etika kerja islam didapatkan hasil bahwa butir pernyataan dan pertanyaan dinyatakan valid dari ke 9 pernyataan dan pertanyaan dinyatakan valid.

**4. Sikap Perubahan Organisasi**

Hasil dari pengujian validitas dari butir pernyataan pada variabel Sikap Perubahan Organisasi adalah sebagai berikut :

**Tabel IV.18**
**Hasil Pengujian Validitas sikap Perubahan Organisasi (Y3)**

| Butir Pernyataan | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Status |
|---|---|---|---|
| 1 | 0,503 | 0,2017 | Valid |
| 2 | 0,620 | 0,2017 | Valid |
| 3 | 0,558 | 0,2017 | Valid |
| 4 | 0,609 | 0,2017 | Valid |
| 5 | 0,458 | 0,2017 | Valid |
| 6 | 0,548 | 0,2017 | Valid |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 7 | 0,474 | 0,2017 | Valid |
| 8 | 0,285 | 0,2017 | Valid |
| 9 | 0,325 | 0,2017 | Valid |
| 10 | 0,518 | 0,2017 | Valid |
| 11 | 0,622 | 0,2017 | Valid |

Sumber : hasil pengolahan data, 2015

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang dilakukan terhadap butir pernyataan dan pertanyaan dari variabel etika kerja islam didapatkan hasil bahwa butir pernyataan dan pertanyaan dinyatakan valid dari ke 11 pernyataan dan pertanyaan dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang dilakukan terhadap pernyataan dan pertanyaan dalam semua variabel (X,dan,$Y_1$,$Y_2$,$Y_3$,), didapatkan seluruh pernyataan dan pertanyaan yang benra-benar valid. Variabel X memeiliki 13 pernyataan Variabel $Y_1$ memiliki 12 pernyataan yang valid, variabel $Y_2$ memilki 9 pernyataan yang valid, variabel $Y_3$ memilki 11 pernyataan yang valid,

**b. Hasil Uji reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah pengujian dengan cara mengkorelasikan skor ganjil dan skor genap. Hasil pengujian reliabilitas menerangkan bahwa alat ukur yang digunkan dalam penelitian ini reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* itemn > nilai *alpha* maka reliable, sedangkan jika *Cronbach's Alpha*item < nilai *alpha*maka tidak reliable.Dwi (2009:99) reliable kurang dari 0.6 adalah kurang baik, sedangkan > 0.6 adalah

**Tabel IV. 19**
**Hasil Pengujian Reliabilitas**

| Variabel | *Cronbach's Alpha* | *r* tabel | Status |
|---|---|---|---|
| X | 0.786 | 0.6 | Reliabel |
| $Y_1$ | 0.738 | 0.6 | Reliabel |
| $Y_2$ | 0.629 | 0.6 | Reliabel |
| $Y_3$ | 0.697 | 0.6 | Reliabel |

Sumber :*Hasil Pengolahan Data*, 2015

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, nilai *Cronbach's Alpha*dari masing-masing variabel lebih besar dari nilai *r product moment* (*r* tabel).Oelh karena itu, seluruh pernytaan dan loertanyaan dari masing-masing variabel dinyatakan reliable.

Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas, maka dapat dipastikan beberpa pertanyaan, yang lolos dalam uji validitas dan uji reliabilitas, merupakam data yang valid dan reliable. Data yang valid dan reliable tersebut baru dapat digunakan sebabgai data, yang akan diolah untuk melakukan analisis pada tahap berikutnya.

**c. Uji Asumsi Klasik**

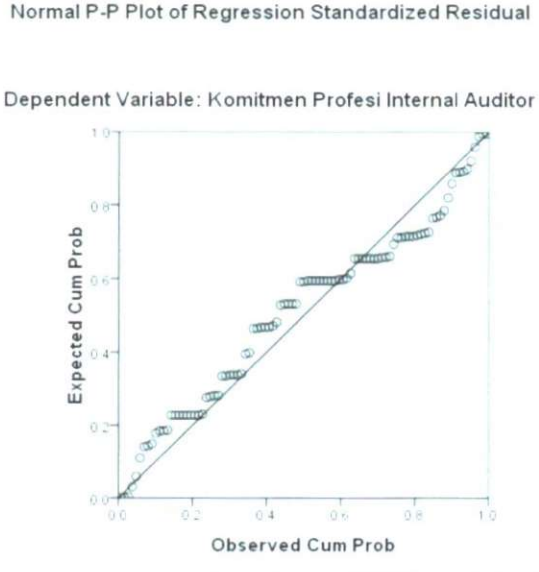
**1) Uji Normalitas**

pengujian normalitas untuk penelitian ini menggunakan analisis grafik*normal P-P plot*.dasar pengambilan keputusan untuk pengujian normalitas, yaitu

1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik hitogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik istogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

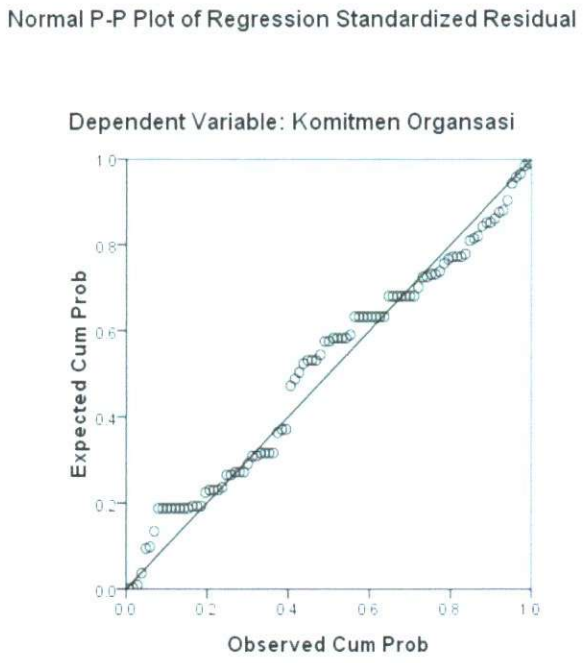
**Gambar. IV.2**
**Hasil Pengujian Normalitas Data**
**Uji Normalitas (*normal P-P plot*)**
**Komitmen Profesi Internal Auditor**




Sumber hasil pengelolahaan data dengan SPSS versi 16.00,2015

Berdasarkan gambar IV.2 di atas dapat di simpulkan bahwa grapik *Normal P-P plot* terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah diagonal, maka grafik menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar. IV.3**
**Hasil Pengujian Normalitas Data**
**Uji Normalitas (*normal P-P plot*)**
**Komitmen Organisasi**




Sumber hasil pengelolahaan data dengan SPSS versi 16.00,2015

Berdasarkan gambar IV.3 di atas dapat di simpulkan bahwa grapik *Normal P-P plot* terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah diagonal, maka grafik menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

**2. Uji Autokolerasi**

Uji autokolerasi merupakan pengujian dalam regresi yaitu nilai dari variabel dependen tidak berpengaruh terhadapa nilai variabel itu sendiri. Untuk mendeteksi gejala autokolerasi kita menggunakan uji Durbin Watson (DW). Uji Durbin Watson penelitian ini dibantu dengan SPSS 16 dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel IV. 20**
**Hasil Pengujian Autokorelasi**
**Komitmen Profesi Internal Auditor**

**Model Summary[b]**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | .501[a] | .251 | .243 | 3.04398 | 1.958 |

a. Predictors: (Constant), Etika Kerja Islam

b. Dependent Variable: Komitmen Profesi Internal Auditor

Sumber : *Hasil Pengolahan Data*, 2015

Berdasarkan tabel IV.20 di atas nilai Durbin Watson (DW) pada penelitian yaitu sebesar 1,958. Nilai du untuk n=95 dan k=1 yaitu sebesar 1,6872 dan 4-du=4-1,6872= 2,3128. Kesimpulan = 1,6872 < 1,958 < 2,3128 yang berarti tidak terjadi autokolerasi.

**Tabel IV. 21**
**Hasil Pengujian Autokorelasi**
**Komitmen Organisasi**

**Model Summary[b]**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | .425[a] | .181 | .172 | 2.45018 | 1.915 |

a. Predictors: (Constant), Etika Kerja Islam

b. Dependent Variable: Komitmen Organsasi

Sumber : *Hasil Pengolahan Data*, 2015

Berdasarkan tabel IV.20 di atas nilai Durbin Watson (DW) pada penelitian yaitu sebesar 1,915. Nilai du untuk n=95 dan k=1 yaitu sebesar 1,6872 dan 4-du=4-1,6872= 2,3128. Kesimpulan = 1,6872 < 1,915 < 2,3128 yang berarti tidak terjadi autokolerasi.

**Tabel IV. 22**
**Hasil Pengujian Autokorelasi**
**Sikap Perubahan Organisai**

**Model Summary[b]**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | .507[a] | .257 | .249 | 2.67776 | 2.022 |

a. Predictors: (Constant), Etika Kerja Islam

b. Dependent Variable: Sikap Perubahan Organisasi

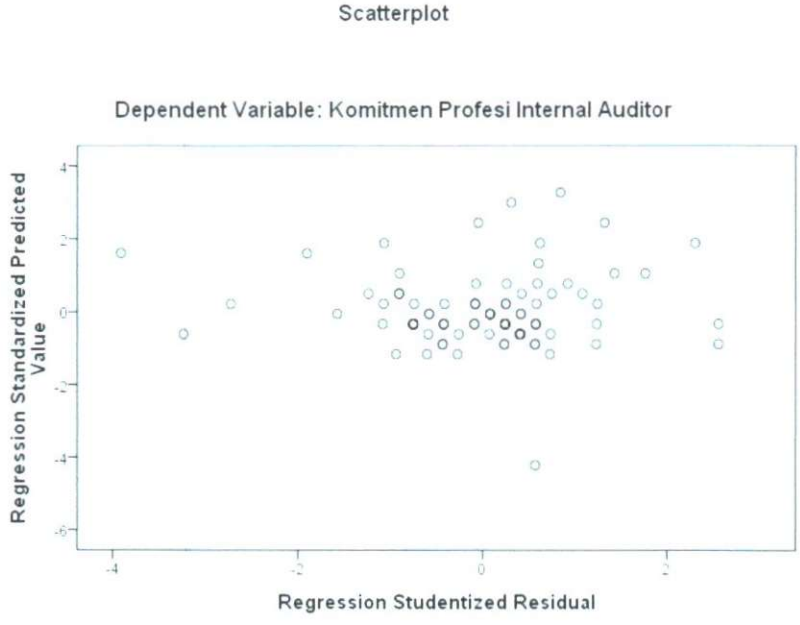
Sumber : *Hasil Pengolahan Data*, 2015

Berdasarkan tabel IV.20 di atas nilai Durbin Watson (DW) pada penelitian yaitu sebesar 2,022. Nilai du untuk n=95 dan k=1 yaitu sebesar 1,6872 dan 4-du=4-1,6872= 2,3128. Kesimpulan = 1,6872 < 2,022 < 2,3128. yang berarti tidak terjadi autokolerasi.

3. **Uji Hetorekedasitas**

Pada gambar IV.5 berikut ini disajikan hasil uji heteroskedestitas dengan menggunakan grafik *scatterplot.*

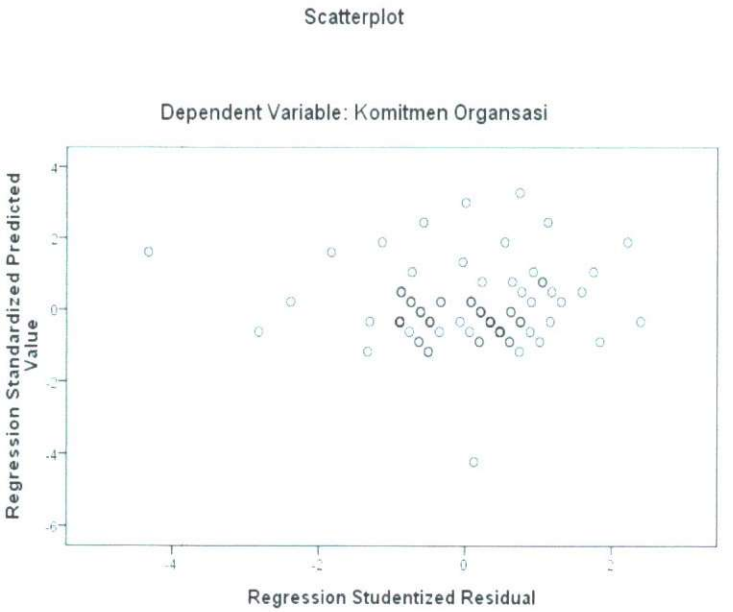
**Ganbar IV.5**
**Grafik *scatterplot***
**Komitmen Profesi Internal Auditor**




Sumber : *Hasil Pengolahan Data*, 2015

Berdasarkan gambar IV.5 di atas, antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya di peroleh hasil tidak adanya pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

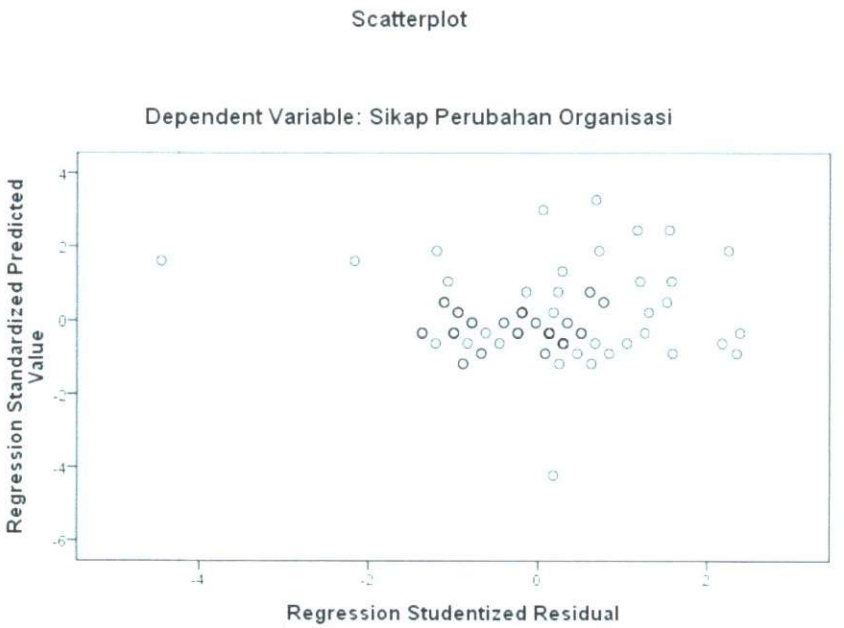
**Ganbar IV.6**
**Grafik *scatterplot***
**Komitmen Organoisasi**




Sumber : *Hasil Pengolahan Data*, 2015

Berdasarkan gambar IV.6 di atas, antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya di peroleh hasil tidak adanya pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

**Ganbar IV.7**
**Grafik *scatterplot***
**Sikap Perubahan Organisasi**




Sumber : *Hasil Pengolahan Data*, 2015

Berdasarkan gambar IV.7 di atas, antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya di peroleh hasil tidak adanya pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

4. **Uji koefisien Determinasi (R Square)**

Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentasi total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Apabila analisis yang digunakan adalah regresi sederhana, maka yang digunakan adalah nilai *R Square*.

**Tabel IV.24**
**Koefisien determinasi**
**Komitmen Profesi Internal Auditor**

**Model Summaryb**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | .501[a] | .251 | .243 | 3.04398 | 1.958 |

a. Predictors: (Constant), Etika Kerja Islam

b. Dependent Variable: Komitmen Profesi Internal Auditor

Berdasarkan tabel IV.24 Diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,251 atau 25,1%. Hasil ini berarti 25,1% komitmen profesi internal auditor di pengaruhi oleh variabel etika kerja islam (X) sedangkan sisanya 74,9% dipengaruhi olehfaktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti independensi, orientasi etis, komitmen berkelanjutan, komitmen karir, keterlibatan kerja, dll

**Tabel IV.25**
**Koefisien determinasi**
**Komitmen Organisasi**

**Model Summary[b]**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | .425[a] | .181 | .172 | 2.45018 | 1.915 |

a. Predictors: (Constant), Etika Kerja Islam

Model Summary[b]

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | .425[a] | .181 | .172 | 2.45018 | 1.915 |

b. Dependent Variable: Komitmen Organsasi

Berdasarkan tabel IV.24 Diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,181 atau 18,1%. Hasil ini berarti 18,1% komitmen organisasi di pengaruhi oleh variabel etika kerja islam (X) sedangkan sisanya 81,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti independensi, orientasi etis, komitmen berkelanjutan, komitmen karir, keterlibatan kerja, dll

**Tabel IV.26**
**Koefisien determinasi**
**Sikap Perubahan Organisasi**

Model Summary[b]

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | .507[a] | .257 | .249 | 2.67776 | 2.022 |

a. Predictors: (Constant), Etika Kerja Islam

b. Dependent Variable: Sikap Perubahan Organisasi

Berdasarkan tabel IV.26 Diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,257 atau 25,7%. Hasil ini berarti 25,7% komitmen profesi internal auditor di pengaruhi oleh variabel etika kerja islam (X) sedangkan sisanya 74,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti independensi, orientasi etis, komitmen berkelanjutan, komitmen karir, keterlibatan kerja, dll

## F. Uji Hipotesis

### 1) uji secara parsial/individual (Uji t)

untuk menjawab permasalahan bagaimanakah pengaruh etika kerja islam (X), secara persial terhadap komitmen profesi internal auditor (Y1), komitmen organisasi (Y2), dan sikap perubahan organisasi (Y3), maka hasilnya di uji dengan menggunakan uji t,

**1. Penagaruh Etika Kerja Islam (X) Secara Parsial Terhadap Komitmen Profesi Internal Auditor ($Y_1$)**

**Tabel VI.26**
**Hasil Uji t**
**Komitmen Profesi Internal Auditor**

**Coefficients[a]**

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 21.962 | 4.644 | | 4.729 | .000 | | |
| Etika Kerja Islam | .487 | .087 | .501 | 5.590 | .000 | 1.000 | 1.000 |

a. Dependent Variable: Komitmen Profesi Internal Auditor

Hasil uji t pada tabel IV. 27 menunjukkan bahwa diketahui nilai $\mathbf{t_{hitung}}$ untuk variabel etika kerja islam (X) sebesar 5.590 sedangkan $\mathbf{t_{tabel}}$ dengan taraf nyata (α) sebesar 0.05 (5%) df pembilang (k=1) jadi k-1 dan df penyebut = n-k-1 = (95-1-1) = 93 adalah sebesar 1,985. Nilai. Jadi dapat disimpulkan bahwa $H_{01.1}$ ditolak dan $H_{a1.1}$ diterima karena, nilai $\mathbf{t_{hitung}}$ **(5.590) >** $\mathbf{t_{tabel}}$ **(1.985).** hasil uji hipotesis individu untuk variabel berarti variabel etika kerja islam (X) menunjukkan bahwa variabel terebut berpengaruh secara

signifikan terhadap variabel komitmen profesi internal auditor ($Y_1$) . karna tingkat signipikansi Yng dimiliki variabel pada etika kerja islam lebih kecil dari 0,05(0,000 < 0,05).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gunawan dan Arifin (2003). Yang menyatakan bahwa semakin tinggi pelaksanaan kode etik dalam etika kerja islam secara menyeluruh mencerminkan semakin tinggi pula adanya komitmen profesi internal auditor terhadap perbankan syariah dan diperjelas pula oleh Arifuddin dan Sri (2003) yang menyatakan bahwa penerapan etika kerja islam yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan perbankan syariah . Artinya hubungan antara etika kerja islam dengan komitmen profesi internal auditor bersifat positif. Semakin baik etika kerja islam di jalankan di dalam suatu perusahan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

2. **Pengaruh Etika Kerja Islam (X) Secara Persial Terhadap Komitmen Organisasi ($Y_2$)**

**Tabel VI.27**
**Hasil Uji t**
**Komitmen Organisasi**

**Coefficients[a]**

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 18.667 | 3.738 | | 4.993 | .000 | | |
| Etika Kerja Islam | .317 | .070 | .425 | 4.529 | .000 | 1.000 | 1.000 |

a. Dependent Variable: Komitmen Organsasi

Hasil uji t pada tabel IV. 28 menunjukkan bahwa diketahui nilai $\mathbf{t_{hitung}}$ untuk variabel etika kerja islam (X) sebesar 4.529 sedangkan $\mathbf{t_{tabel}}$ dengan taraf nyata (α) sebesar 0.05 (5%) df pembilang (k=1) jadi k-1 dan df penyebut = n-k-1 = (95-1-1) = 93 adalah sebesar 1,985. Nilai. Jadi dapat disimpulkan bahwa $H_{01.2}$ ditolak dan $H_{a1.2}$ diterima karena, nilai $\mathbf{t_{hitung}}$ **(4.529) >** $\mathbf{t_{tabel}}$ **(1.985).** hasil uji hipotesis individu untuk variabel etika kerja islam (X) menunjukkan bahwa variabel terebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel komitmen organisasi ($Y_2$). karna tingkat signipikansi Yng dimiliki variabel pada etika kerja islam lebih kecil dari 0,05(0,000 < 0,05).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh bawono (2003). Yang menyatakan bahwa secara persial etika kerja islam berpengaruh terhadap komitmen organisasi. dan diperjelas pula oleh Arifuddin dan Sri (2003) yang menyatakan bahwa penerapan etika kerja islam yang baik dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi perbankan syariah . Artinya hubungan antara etika kerja islam dengan komitmen organisasi bersifat positif. Semakin baik etika kerja islam yang di jalankan di dalam suatu organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan didalam organisasi.

### 3. Penagaruh Etika Kerja Islam (X) Secara Persial Terhadap Sikap Perubahan Organisasi ($Y_3$)

**Tabel VI.28**
**Hasil Uji t**

**Coefficients[a]**

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 21.059 | 4.086 | | 5.154 | .000 | | |
| Etika Kerja Islam | .434 | .077 | .507 | 5.669 | .000 | 1.000 | 1.000 |

a. Dependent Variable: Sikap Perubahan Organisasi

Hasil uji t pada tabel IV. 28 menunjukkan bahwa diketahui nilai $\mathbf{t_{hitung}}$ untuk variabel etika kerja islam (X) sebesar 5.669 sedangkan $\mathbf{t_{tabel}}$ dengan taraf nyata ($\alpha$) sebesar 0.05 (5%) df pembilang (k=1) jadi k-1 dan df penyebut = n-k-1 = (95-1-1) = 93 adalah sebesar 1,985. Nilai. Jadi dapat disimpulkan bahwa $H_{01.2}$ ditolak dan $H_{a1.2}$ diterima karena, nilai $\mathbf{t_{hitung}}$ **(5.669) >** $\mathbf{t_{tabel}}$ **(1.985).** hasil uji hipotesis individu untuk variabel etika kerja islam (X) menunjukkan bahwa variabel terebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel sikap perubahan organisasi ($Y_3$). karna tingkat signipikansi Yng dimiliki variabel pada etika kerja islam lebih kecil dari 0,05(0,000 < 0,05).

Hasil penelitian ini sejalan dengan ashari (2006) menguji etika kerja islam secara persial berpengaruh secara signifikan terhadap sikap perubahan organisasi. Bahwa etiaka kerja islam yang di terapkan dan di jalan kan dengan baik akan berdampak positif pada setiap perubahan sikap organisasi.

# BAB V

# SIMPULAN DAN SARAN

## A. Simpulan

Dari pembahasan dan uraian pada bab IV, maka akan ditarik kesimpulan mengenai pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Profesi Intrernal Auditor, Komitmen Organisai dan Sikap Perubahan Organiasi Pada Perbankan Syariah di Kota Perbankan Bahwa :

1. pertama menunjukkan bahwa adanya hubungan langsung dan positif antara etika kerja islam secara signifikan terhadap komitmen profesi internal auditor. Hal ini berarti bahwa internal auditor perbankan syariah yang semakin memahami norma atau aturan di dalam etika kerja islam akan semakin berkomitmen dalam menjalan kan tugasnya.
2. kedua menunjukkan bahwa adanya hubungan langsung dan positif antara etika kerja islam secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa karyawan yang memahami norma atau aturan di dalam eyika kerja islam islam dengan baik akan semakin meningkatkan komitmen nya di dalam menjalankan organisasi
3. ketiga menunjukkan adanya hubungan langsung dan positif antara etika kerja islam terhadap sikap perubahan organisasi. Hal ini berarti bahwa karyawan yang mampu memahami, menerapkan, dan memegang teguh etika kerja islam akan cenderung untuk lebih mudah menerima perubahan-perubahan yang terjadi.

## B. Saran

yang di usulkan oleh peneliti untuk riset mendatang di bidang bagian yang sama, yaitu

1. Bagi Bank Syariah

   Untuk menjaga agar kinerja perbankan Syariah tetap berjalan dengan baik. Karyawan harus tetap menjaga etika kerja nya agar kualitas kinerja akan tetap bagus dalam menjalankan tugasnya.

2. Bagi Penelitian selanjutnya

   Penelitian ini dilakukan pada lembaga perbankan syariah. Masih perlu di lakukan penelitian kembali pada populasi yang berbeda, minsyalnya perusahaan jasa, sektor perdagangan dan manufaktur, atau lembaga keuangan lain selai di perbankan.

# DAFTAR PUSTAKA


Ashari . 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, Juni 2006.

Agustina, Hayutri. 2005. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Penyusunan Anggaran Dengan Kinerja Manajerial.* Skripsi S1. Universitas Diponegoro. Semarang

Arifuddin dan Sri . 2002. *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dengan Sikap Perubahan Organisasi*. Simposium Nasional Akuntansi V. September 2002.

Astri. 2003. *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap Akuntan dalam Perubahan Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening.* Jurnal Maksi Vol. 3 Edisi Agustus 2003: 14-35.

Bisri, Mustofa. 2008. *Mencari Bening Mata Air*. Kompas Media Nusantara. Jakarta.

Bawono. 2008. *Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap Karyawan Bagian Akuntansi Dalam Perubahan Organisasi (Studi Kasus pada Bank Umum Non Syariah di Wilayah Eks Karesidenan Banyumas Jawa Tengah*). JAAI Volume 12 No.1. Juni 2008

Dwi Priyantoro. 2009. *Mandiri Belajar SPSS*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Kirta

Gunawan dan Arifin 2003. *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Komitmen Profesi Sebagai Variabel Intervening*. Simposium Nasional Akuntansi VI. Oktober 2003.

Hamzah, Muhammad. 2005. Prinsip *kerja seorang muslim*. http://localhost/D:/SKRIPSI%20epha/artikel/18.htm. Diakses 15 mei 2015.

Iqbal. 2009. Mandiri Belajar SPSS. Jakarta: PT: Bumi Kirta.

Mulyadi. 2002. Auditing. Jilid 1. Salemba Empat. Jakarta.

Mutmainah, Siti. 2006. Modul Akuntansi Syariah. Semarang

Restuningdiah, Nurika. 2009. Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Pendidik Melalui Komitmen Organisasional. Jurnal Ekonomi Bisnis, Tahun 14, No.3, Nopember 2009.

Robbins, Stephen . 2006. *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Kelompok Gramedia.

Robbins, Stephen P. 2003. Perilaku Organisasi, Edisi Indonesia. Alih Bahasa Oleh Hadyana Pujaatmaka. Jilid 2. Indeks Kelompok Gramedia: Jakarta.

Sofyan Syafri Harahap. 2011. *Teori Akuntansi* . Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

Sugiyono. 2009. *Metode Statistik Ekonomi.* Jakarta: CV .Alfabeta.

Sugiyono. 2012. *Statistika Untuk Penelitian.* Bandung: CV . Alfabeta.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis. Bandung*: CV .Alfabeta.

Syafi'i. 2008. *Teori Akuntansi Islam.* Jakarta: CV .Alfabeta Warsono, dkk, 2011. *Akuntansi Transaksi Syariah.* Yogyakarta: Asgrad Chapter.

Triyuwono, Iwan. 2002. Organisasi dan Akuntansi Syariah. LKIS: Yogyakarta

# FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
# UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

*Unggul dan Islami*

# Sertifikat

275/J-10/FEB-UMP/SHA/VII/2015

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

**DIBERIKAN KEPADA :**

| | | |
|---|---|---|
| **NAMA** | : | **FADEL MITRA.M** |
| **NIM** | : | **222011335** |
| **PROGRAM STUDI** | : | **Akuntansi** |

Yang dinyatakan **HAFAL / TAHFIDZ** (22) Surat Juz Amma
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Palembang, 07 Juli 2015
an. Dekan
Wakil Dekan IV

Dr. Anton, M.H.I.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
LEMBAGA BAHASA
Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263
Telp. (0711) 512637 - Fax. (0711) 512637
email. lembagabahasaumm@yahoo.co.id

# TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD

| | | |
|---|---|---|
| Name | : | Fadel Mitra M |
| Place/Date of Birth | : | Pinggir Air, March 15th 1993 |
| Test Times Taken | : | +1 |
| Test Date | : | July 26th, 2015 |

*Scaled Score*

| | | |
|---|---|---|
| Listening Comprehension | : | 44 |
| Structure Grammar | : | 41 |
| Reading Comprehension | : | 47 |
| OVERALL SCORE | : | 440 |

Palembang, July 26th, 2015
Head of Language Institute

Rini Susanti, S.Pd.,M.A.
NBM/NIDN. 1164932/0210098402

No. 113/TEA FE/LB/UMP/VII/2015

125 certificates

# UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
## FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

AKREDITASI

| | | |
|---|---|---|
| INSTITUSI PERGURUAN TINGGI | Nomor : 027/SK/BAN-PT/Akred/PT/I/2014 | (B) |
| PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1) | Nomor : 044/SK/BAN-PT/Akred/S/I/2014 | (B) |
| PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1) | Nomor : 044/SK/BAN-PT/Ak-XIII/S1/II/2011 | (B) |
| PROGRAM STUDI MANAJEMEN PEMASARAN (D3) | Nomor : 005/BAN-PT/Ak-X/Dpl-III/VI/2010 | (B) |

: fe.umpalembang.ac.id Email : febumplg@umpalembang.ac.id

Alamat : Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telp. (0711) 511433 Faximile (0711) 518018


بسم الله الرحمن الرحيم

## LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

ari / Tanggal : Rabu, 12 Agustus 2015

aktu : 08.00 s/d 12.00 WIB

ama : Fadel Mitra Muhakko

M : 22 2011 335

ogram Studi : Akuntansi

ata Kuliah Pokok : Akuntansi Perbankan

dul Skripsi : PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KOMITMEN PROFESI INTERNAL AUDITOR, KOMITMEN ORGANISASI DAN SIKAP PERUBAHAN ORGANISASI PADA PERBANKAN SYARIAH DI KOTA PALEMBANG

**TELAH DIPERBAIKI DAN DISETUJUI OLEH TIM PENGUJI DAN PEMBIMBING SKRIPSI DAN DIPERKENANKAN UNTUK MENGIKUTI WISUDA**

| NO | NAMA DOSEN | JABATAN | TGL PERSETUJUAN | TANDA TANGAN |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Betri, S.E, M.Si, Ak., CA | Pembimbing I | 19/8 2015 | |
| 2 | Drs. Ruskam Suaidi, M.Hi | Pembimbing II | 18/8 2015 | |
| 3 | Rosalina Ghazali, S.E, Ak., M.Si | Ketua Penguji | 18/8 2015 | |
| 4 | Betri, S.E, M.Si, Ak., CA | Penguji I | 19/8 2015 | |
| 5 | Drs. Antoni, M.Hi | Penguji II | 18/8/2015 | |

Palembang, Agustus 2015
Dekan
u.b Ketua Program Studi Akuntansi

**Rosalina Ghozali,SE.Ak.M.Si**
NIDN/NBM : 0228115802/1021960

بسم الله الرحمن الرحيم

# KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

| | | | |
|---|---|---|---|
| NAMA MAHASISWA : | Fadel Mitra Muhakko | PEMBIMBING | |
| NIM : | 22 2011 335 | KETUA : | Betri, S.E.,M.Si.,Ak.,CA |
| PROGRAM STUDI : | Ekonomi dan Bisnis | ANGGOTA : | Drs. Ruskam Suadi, M.H.I |

JUDUL SKRIPSI : **Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Profesi Internal Auditor, Komitmen Organisasi dan Sikap pada Perubahan Organisasi pada Perbankan Syariah di Kota Palembang**

| NO. | TGL/BL/TH KONSULTASI | MATERI YANG DIBAHAS | PARAF PEMBIMBING | | KETERANGAN |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | KETUA | ANGGOTA | |
| 1 | 20/6 | Lap " | [signature] | | Acc |
| 2 | | | | | |
| 3 | 21/6 | Bab 1/5 3 | [signature] | | [signature] |
| 4 | | | | | |
| 5 | 22/6 | Bab 15/3 | [signature] | | Acc |
| 6 | 27/7 2012 | BAB I 8/d BAB II | | [signature] | [signature] |
| 7 | 1/7 | Bab 4 | [signature] | | [signature] |
| 8 | 5/7 | Bab 4 | [signature] | | [signature] |
| 9 | 10/7 | Bab 4 | [signature] | | [signature] |
| 10 | | | | | |
| 11 | 15/7 | Bab 4 | [signature] | | [signature] |
| 12 | | | | | |
| 13 | 23/7 | Bab 4 | [signature] | | [signature] |
| 14 | | | | | |
| 15 | 28/7 | Bab 4 | [signature] | | [signature] |
| 16 | 27/7 | [illegible] 1/5 + Skip | [signature] | | Acc (Df) |

CATATAN :

Mahasiswa diberikan waktu menyelesaikan skripsi, 6 bulan terhitung sejak tanggal ditetapkan

Dikeluarkan di : Palembang

Pada tanggal : / /

a.n. Dekan

Program Studi :

Rosalina Ghazali, S.E.,Ak.,M.Si

## BIODATA PENULIS

| | |
|---|---|
| Nama | : Fadel Mitra Muhakko |
| NIM | : 22 2011 335 |
| Tempat/Tgl. Lahir | : Pinggir air, 15 maret 1993 |
| Fakultas | : Ekonomi dan Bisnis |
| Program Studi | : Akuntansi |
| Jenis Kelami | : Laki-Laki |
| Alamat | : Jl. Bali IV Opi |
| No. Hp | : 085383831904 |

Nama Orang Tua

- Ayah : Muhakko
- Ibu : Itarli

Pekerjaan Orang Tua

- Ayah : Wiraswasta
- Ibu : Ibu Rumah Tangga

Alamat Orang Tua : Jl. Sinar Sakti RT/005 RW/- Koto Dian Pulau Tengah

Kec. Keliling Danau Kab. Kerinci, Jambi

Palembang, Juli 2015

Penulis,

**Fadel Mitra Muhakko**

## BIODATA PENULIS

| | |
|---|---|
| Nama | : Fadel Mitra Muhakko |
| NIM | : 22 2011 335 |
| Tempat/Tgl. Lahir | : Pinggir air, 15 maret 1993 |
| Fakultas | : Ekonomi dan Bisnis |
| Program Studi | : Akuntansi |
| Jenis Kelami | : Laki-Laki |
| Alamat | : Jl. Bali IV Opi |
| No. Hp | : 085383831904 |

Nama Orang Tua

- Ayah : Muhakko
- Ibu : Itarli

Pekerjaan Orang Tua

- Ayah : Wiraswasta
- Ibu : Ibu Rumah Tangga

Alamat Orang Tua : Jl. Sinar Sakti RT/005 RW/- Koto Dian Pulau Tengah

Kec. Keliling Danau Kab. Kerinci, Jambi

Palembang, Juli 2015

Penulis,

**Fadel Mitra Muhakko**