

PENGUATAN PTKIS DENGAN PENERAPAN ETIKA KERJA ISLAM DENGAN KOMITMEN ORGANISASI DAN PROFESI

Liana Fuadah¹, Gunawan Aji², Noor Syahabani Manarul Himawan³

¹STIES Putera Bangsa Tegal, ²UIN KH Abdurahman Wahid Pekalongan,

³Universitas Diponegoro Semarang

Abstract

Many research about Islamic work ethics have been carried out. Nevertheless, the research examining whether Islamic work ethics has effects on the organizational and professional commitment, are still rarely conducted. This research aims to reexamine the effect of variable of Islamic work ethics on the organizational and professional commitment, in which variable of professional commitment functions as intervening variable. This research uses approach model Shaub et al, (1993); Khomsiyah and Indriantoro; Yousef, (2000); Harsanti, (2001) and Nasron, (2002). The primary data of this research are collected through collecting opinion or perception of lecturers, who fill in and submit questionnaires to the researcher. Among the 150 copies of questionnaire distributed to the lecturer in Pekalongan residency, there are 90 filled in ones (63,33 %) sent back. Then, the collected data of these 90 copies of questionnaires are analyzed by using regression technique with help of EVIEWS program and path analysis. The result of this research indicates that there is more understanding of the bank internal auditor and the prevailed custom or rule of work, either in the profession ethics or Islamic work ethics, so the better he does more than his duty and function as lecturers. Furthermore, it has effect on his commitment of profession as a lecturer and his commitment of organization.

Keywords: Islamic work ethics, organizational commitment, professional commitment and lectures

Abstrak

Penelitian mengenai etika kerja Islam telah banyak dilakukan. Meskipun demikian, penelitian yang mengkaji apakah etika kerja Islam berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan profesional masih jarang dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji kembali pengaruh variabel etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi dan profesional, dimana variabel komitmen profesional berfungsi sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan model pendekatan Shaub dkk, (1993); Khomsiyah dan Indriantoro; Yusuf, (2000); Harsanti, (2001) dan Nasron, (2002). Data primer penelitian ini dikumpulkan melalui pengumpulan pendapat atau persepsi dosen yang mengisi dan menyerahkan kuesioner kepada peneliti. Dari 150 eksemplar kuesioner yang dibagikan kepada dosen di karesidenan Pekalongan, ada 90 yang terisi (63,33 %) dikirim kembali. Kemudian, data yang terkumpul dari 90 eksemplar kuesioner tersebut dianalisis dengan menggunakan teknik regresi dengan bantuan program EVIEWS dan analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin banyak pemahaman auditor internal bank dan kebiasaan atau aturan kerja yang berlaku, baik dalam etika profesi maupun etika kerja Islam, maka semakin baik ia melakukan lebih dari tugas dan fungsinya sebagai dosen. Selanjutnya berdampak pada komitmen profesinya sebagai dosen dan komitmen organisasinya.

Kata Kunci: Etika kerja Islami, komitmen organisasi, komitmen profesional dan perkuliahan

PENDAHULUAN

Pembangunan pendidikan adalah upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang beriman, bertakwa dan berakhlak mulia serta menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni dalam mewujudkan masyarakat yang maju, adil, makmur, dan beradab berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 (UU No 14 tahun 2005)

Merupakan tugas besar dari pemerintah untuk melaksanakan amanah dari UU tersebut untuk bisa meningkatkan kualitas dosen sehingga terbentuk kinerja dosen yang tidak dapat dipungkiri bahwa kualitas dosen yang buruk akan menjadi penyebab rendahnya kualitas dan mutu pendidikan tinggi.

Dosen tenaga pendidik profesional dan ilmuwan bertugas mentransformasikan, pengembangan, menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dalam pelaksanaan tugasnya perlu dievaluasi dan dinilai agar hasil kerjanya lebih kreatif, inovatif dan bermanfaat.

Dalam kajian SDM selain faktor kerejahteraan yang sudah meningkat karena ada sertifikasi dosen tentunya akan memacu kinerja dosen lebih fokus pada komitmennya pada satu organisasi dan juga komitmen profesinya dalam pengembangan ilmu. Dalam pelaksanaan tugasnya dosen PTKIS tentunya terikat pada etika kerja yang dalam hal ini pada etika kerja Islam. Menurut Rahmi etika diterjemahkan menjadi kesucilaan karena sila berarti dasar, kaidah dan aturan, su berarti baik, benar dan bagus. Jadi yang dimaksud etika atau yang dapat disebut sebagai kaidah etik masyarakat adalah pedoman, patokan atau ukuran berperilaku yang tercipta melalui konsesus atau keagamaan atau kebiasaan yang didasarkan pada nilai baik dan buruk. Apabila terjadi pelanggaran maka sanksinya bersifat moral psikologik yaitu dikucilkan atau disingkirkan dari pergaulan masyarakat. (Rahmi Desriani, 1993)

Etika kerja Islami adalah orientasi yang memiliki pengaruh luar biasa terhadap umat Islam dan organisasinya. Ini menyiratkan bahwa pekerjaan yang baik adalah suatu kebajikan dan merupakan kebutuhan untuk membangun keadaan yang stabil dalam kehidupan individu dan sosial seseorang. (Ali, 2005)

Dalam dunia pendidikan tinggi, seorang dosen yang memiliki komitmen dalam bekerja akan berusaha dengan sungguh-sungguh sehingga akan memberikan hasil pekerjaan yang baik. Hasil pekerjaan yang baik akan memberikan kepuasan bagi dirinya sendiri, kepala sekolah, rekan guru, siswa, orang tua siswa hingga seluruh pemangku kepentingan perguruan tinggi. Maka sudah sepatutnya seorang dosen dituntut untuk memiliki komitmen demi pengabdian kepada bangsa dan negara untuk mencetak generasi yang beriman, bertaqwa, dan berkualitas sehingga mampu untuk bersaing dengan negara lain. Artinya, komitmen organisasi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja dosen yang tinggi pula (Khan et al., 2010).

Dimasyarakat juga terdapat apa yang disebut kaidah etika profesional yang khususnya berlaku dalam kelompok profesi tertentu. Etika profesional dikeluarkan oleh organisasi profesi dalam bentuk kode etik untuk mengatur tingkah laku anggotanya dalam menjalankan praktek profesinya kepada masyarakat. Di dalam kode etik terdapat sanksi apabila dilanggar oleh para anggotanya, maka disingkirkan oleh dari pergaulan kelompok profesi bersangkutan. (arifudin et al, 2002). Seorang dosen dalam menjalankan tugasnya juga harus berpedoman pada etika yang telah ditetapkan oleh agamanya. Salah satu etika yang berdasarkan keagamaan adalah etika kerja Islam. Etika kerja Islam yang bersumber dari Syari'ah mendedikasikan kerja sebagai kebajikan. Etika kerja Islam menekankan kreatifitas kerja sebagai sumber kebahagiaan dan kesempurnaan dalam hidup. Kerja keras merupakan kebajikan, dan mereka yang bekerja keras lebih mungkin maju dalam kehidupan sebaliknya tidak bekerja keras merupakan sumber kegagalan dalam kehidupan. (Yousef, 2000). Di samping kerja keras serta konsisten sesuai dengan tanggung jawabnya. Singkatnya etika kerja Islam menyatakan bahwa hidup tanpa kerja adalah tidak berarti dan melaksanakan aktifitas ekonomi adalah sebuah kewajiban. Ditegaskan bahwa etika kerja Islam patut mendapat penyelidikan yang serius karena merupakan hal yang ideal di mana seorang muslim mencoba untuk mewujudkan. (Bambang et al, 1999)

Oleh karena itu penelitian ini berusaha untuk menganalisis bagaimana pengaruh agama Islam yang dianut oleh dosen dalam melaksanakan tugasnya sesuai etika kerja Islam, yang selanjutnya mempengaruhi perilakunya baik komitmennya terhadap profesi maupun komitmennya terhadap organisasi

PTKIS di Karesidenan Pekalongan yang bergerak dalam bidang pendidikan tidak terlepas dari persaingan pasar. Untuk menyikapi hal tersebut, dosen tentulah harus ikut bergerak dalam meningkatkan komitmen organisasi dan profesinya untuk mencapai visi, misi dan tujuan perguruan tinggi masing-masing. Hal ini harus mendapatkan perhatian dari para dosen yang merupakan ujung tombak pelayanan.

Alasan dilakukannya penelitian ini adalah karena pertama, bukti empiris etika kerja Islam terhadap komitmen (profesi dan organisasi) di Indonesia yang mayoritas penduduknya beragama Islam masih sangat terbatas. Kedua, menindaklanjuti rekomendasi Yousef (2000) untuk melakukan penelitian dengan menggunakan sampel yang berbeda dan pada kondisi dengan kultur yang berbeda guna memperkuat atau menyangkal temuan dari penelitiannya. Ketiga, penelitian tentang etika kerja Islam yang berdasarkan Al Qur'an Surat Al Baqarah ayat 282 di Indonesia belum pernah dilakukan sebelumnya, sehingga akan memperkaya literatur akuntansi keperilakuan. Penelitian ini menguji (1) bagaimana pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen profesi (2) bagaimana pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi (3) bagaimana pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi melalui komitmen profesi.

METODE

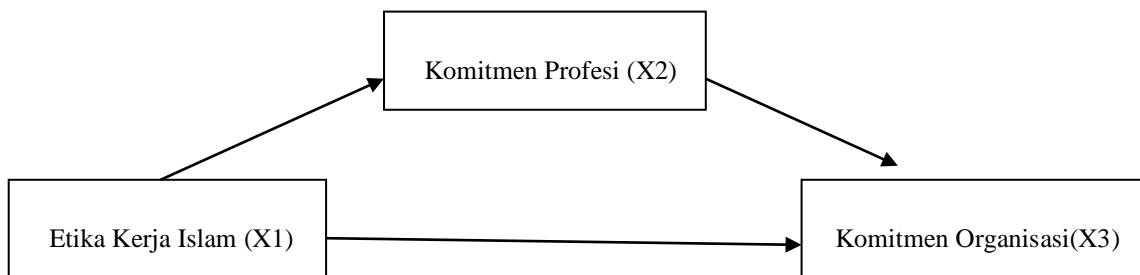
Jenis data dalam penelitian ini adalah data subyektif, yaitu jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (responden). Sedangkan sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli.(Indriartono,et.al.1999). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di 6 PTKIS di Karesidenan Pekalongan (STAI Brebes, STAI Al-Hikmah2, IBN Tegal, STIES Putera Bangsa Tegal, STIT Pemalang dan STAIKAP Pekalongan) dengan populasi 114 orang dosen dan sampel 89 orang dosen. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik proportional random sampling. Pengumpulan data penelitian menggunakan metode angket/kuesioner dengan bantuan Google form.

Etika kerja Islam tersebut dijabarkan sesuai dengan pengertian dari surat Al Baqarah ayat 282 yang merupakan prinsip dasar akuntansi menurut Islam yaitu pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran. Untuk mengukur variabel etika kerja Islam ini diukur dengan menggunakan versi singkat instrumen Ali (1988) yang telah dimodifikasi untuk keperluan penelitian ini. Instrumen versi singkat ini terdiri dari 6 item untuk etika kerja Islam Instrumen ini menggunakan skala Likert 7 poin. Konsistensi internal (cronbach alpha) dalam penelitian ini adalah 0,70 yang di uji dengan menggunakan 89 Dosen PTKIS di Karesidenan Pekalongan sebagai sampel Komitmen profesi di ukur dengan menggunakan 6 item skala komitmen profesi yang digunakan Aranya (1984) yang telah dimodifikasi untuk keperluan penelitian ini. Instrumen ini menggunakan skala Likert 7 poin, Pengukuran komitmen profesi merepresentasikan individu pada etika profesi yang harus ditaati di samping etika keagamaan. Konsistensi internal (cronbach alpa) dalam penelitian ini adalah 0,82 Komitmen organisasi diukur dengan menggunakan 6 item skala komitmen profesi yang digunakan Aranya (1984) yang telah dimodifikasi untuk keperluan penelitian ini. Instrumen ini menggunakan skala Likert 7 poin. Pengukuran komitmen organisasi merepresentasikan loyalitas di mana individu secara psikologis mengidentifikasi komitmennya pada organisasi tempat kerjanya.

Uji kausalitas menurut Hair et.al. (1996) kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat di evaluasi melalui uji reliabilitas dan validitas. Uji tersebut masingmasing untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen. Ada 2 prosedur yang dilakukan untuk mengukur reliabilitas dan validitas data, yaitu: (1) Uji konsistensi internal dengan koefisien Cronbach Alpha, (2) Uji validitas konstruk dengan cara mengkorelasikan antara skor masing-masing item dan skor totalnya. Uji Asumsi Klasik yang dilakukan antara lain : uji Multikolinearitas dengan tujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Deteksi terhadap ada tidaknya multikolinearitas yaitu dengan menganalisis matriks korelasi variabel-variabel bebas, dapat juga dilihat dengan pada nilai tolerance serta nilai variance inflation factor (VIF). Uji Autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara disturbance term dengan memperhatikan nilai Durbin Watson (dw) pada analisis regresi. Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Penelitian ini menggunakan analisis jalur (path analysis) dengan alat bantu EVIEWS untuk membuktikan pengaruh antar variabel yang diuji sesuai dengan model kausal yang telah ditentukan. Analisis data yang digunakan meliputi: 1) analisis deskriptif, 2) tes prasyarat analisis, meliputi: uji normalitas, uji signifikansi dan linearitas koefisien regresi, dan 3) pengujian hipotesis. Terdapat dua variabel yang akan diuji yaitu variabel eksogen dan variabel endogen. Variabel eksogen etika kerja Islam (X1) dan variabel endogen perantara komitmen organisasi (X2). Sedangkan variabel yang diduga memiliki pengaruh moderasi terhadap variabel endogen akhir yaitu komitmen profesi (X3).

Model hipotesisnya digambarkan seperti dibawah ini:



Sumber : diadopsi dari Imam Ghozali (2001) dikebangkan untuk penelitian ini

Persamaan regresinya sebagai berikut,

$$X_2 = b_1 X_1 + e_1 \dots\dots\dots (1)$$

$$X_3 = b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_2 \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan :

X1 = etika kerja Islam

X2 = Komitmen Profesi

X3 =Komitmen Organisasi

b1,b2 = intercept

e1 = residual atas komitmen profesi

e2 = residual atas komitmen organisasi

PEMBAHASAN

Penyajian statistik deskriptif bertujuan agar dapat dilihat profil dari data penelitian tersebut dan hubungan yang ada antar variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut. Statistik deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Statistik deskriptif pertama adalah jenis kelamin, yang dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut

Tabel 1. Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	prosentase
Pria	55	61.8
Wanita	34	38.2
Total	89	100

Sumber: Data Penelitian diolah (2023)

Dari tabel 1 di ketahui bahwa responden laki-laki paling banyak yaitu sebesar 55 orang atau 61,8% dan wanita sebanyak 34 orang atau 38,2%

Tabel 2. Responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Jumlah	prosentase
S2	64	71.9
S3	25	28.1
Total	89	100

Sumber: Data Penelitian diolah (2023)

Dari tabel 2 terlihat bahwa sebagian besar responden berpendidikan S2 sebanyak 64 orang atau 71,9% kemudian S3 sebanyak 25 orang atau 28,1%

Uji Kualitas Data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Ada dua prosedur yang digunakan untuk mengukur validitas dan reliabilitas data, yaitu (1) uji validitas dengan melihat koefisien korelasi (pearson) antara butir-butir pertanyaan dengan skor jawaban, Imam Ghozali (2000) , (2) uji reliabilitas dengan melihat koefisien (cronbach alpha). Nilai reliabilitas dilihat dari cronbach alpha masing-masing instrumen penelitian (alpha cronbach = 0,70) dianggap reliabel) sebagaimana yang disyaratkan oleh Nunally (1968), sedangkan nilai validitas dilihat dari Coeficient Pearson corelation masing-masing instrumen penelitian. Secara ringkas hasil uji kualitas instrumen terdapat dalam tabel 3 berikut

Tabel 3, Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach Alpha	Keputusan
Etika kerja Islam	0.742	Reliabel
Komitmen Profesi	0,834	Reliabel
Komitmen organisasi	0,896	Reliabel

Sumber: Data Penelitian diolah (2023)

Dari tabel 3 di atas dapat dikethui bahwa nilai cronbach alpha > dari 0,70 berarti bahwa etika kerja islam, komitmen organisasi dan komitmen profesi adalah reliabel

Tabel 4, Uji Validitas Data

Variabel	Nilai Pearson correlation	Keputusan
Etika kerja Islam	0,88**	Valid
Komitmen Profesi	0,91**	Valid
Komitmen organisasi	0,89**	Valid

Sumber: Data Penelitian diolah (2023)

Dari tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa nilai pearson correlation menunjukkan ada benderanya berarti bahwa etika kerja islam, komitmen organisasi dan komitmen profesi adalah valid

uji asumsi klasik diantaranya yaitu : Uji Heteroskedastisitas dimana untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dilakukan uji Glejser dengan melihat tingkat signifikansi dari hasil regresi nilai absolut residual sebagai variabel terikat dengan variabel dimensi pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran dalam etika kerja Islam. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat juga dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada grafik plot (scatterplot) antara nilai prediksi variabel terkait (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Berikut ini disajikan grafik scatterplot masing-masing persamaan regresi dapat dijelaskan pada tabel 5.

Tabel 5, Uji Heteroskedastisitas-Glesjer

Variabel	Koefisien	Standar error	T-ratio	t-value
Konstanta	1,250	0.675	1.865	0.760
Etika kerja Islam	0,203	0.402	0.751	0.467
Komitmen Profesi	0,209	0.051	1.905	0.045
Komitmen organisasi	0.026	-0.506	1.414	0.256

Sumber: Data Penelitian diolah (2023)

Hasil regresi menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel bebas yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat nilai absolut residual, $p > 0,05$. Untuk itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai sebagai alat prediksi

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (Imam Ghozali, 2001). Deteksi terhadap ada tidaknya multikolinearitas yaitu dengan menganalisis matriks korelasi variabel-variabel bebas, dapat juga dengan melihat pada nilai tolerance serta nilai variance inflation factor (VIF). Berdasarkan matriks korelasi antar variabel-variabel bebas menunjukkan koefisien antar variabel relatif rendah, korelasi tertinggi hanya terjadi pada variabel dimensi keadilan dalam etika kerja Islam dengan dimensi kebenaran dalam etika kerja Islam yaitu 0,568 atau sekitar 56,8% tetapi masih dalam batas toleransi. Indikasi adanya multikolinearitas jika terjadi korelasi antar variabel bebas yang cukup tinggi, umumnya di atas 0,90 (Imam Ghozali, 2000).

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

Uji Autokorelasi digunakan untuk menguji asumsi klasik regresi berkaitan dengan adanya autokorelasi yaitu dengan Durbin Watson (DW) yaitu dengan membandingkan nilai DW statistik dengan DW tabel. Apabila nilai DW statistik terletak pada daerah no autocorrelation berarti telah memenuhi asumsi klasik regresi. Untuk mengetahui posisi tersebut terlebih dahulu dilakukan perhitungan untuk menentukan nilai Durbin Watson dengan rumus : $4 - d_u$ dan $4 - d_l$ dimana : k = jumlah parameter yang ada pada model kecuali intercept, n = jumlah sampel Untuk mencari nilai d_u dan d_l dilakukan dengan melihat tabel DW dengan $k = 3$ dan $n = 89$ sehingga diperoleh $d_l = 1,60$ dan $d_u = 1,73$ sehingga diperoleh nilai $4 - d_l = 2,40$ dan $4 - d_u = 2,27$. Sedangkan nilai DW statistik sebesar 2,026 berada di daerah no autocorrelation. Berdasarkan hasil analisis regresi untuk melihat pengaruh secara langsung etika kerja Islam terhadap komitmen profesi menunjukkan bahwa nilai adjusted $R = 0,872$ hal ini berarti hanya 87,2% variabel dimensi etika kerja Islam dapat dijelaskan oleh variabel komitmen profesi dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6, Hasil Regresi Hipotesis

Variabel	Nilai Koefisien	Standar error	t-value	P
Etika kerja Islam	0.322	0.101	0.467	0.000
Komitmen Profesi	0.416	0.122	0.045	0.000
Komitmen organisasi	0.242	0.134	0.256	0.000
$R^2 = 0.876$	$F = 214,725$	$p = 0.000$	$N = 89$	

Sumber: Data Penelitian diolah (2023)

Hasil analisis regresi pada Hipotesis 1 menunjukkan koefisien pada persamaan regresi tersebut adalah signifikan, yang berarti bahwa variabel komitmen profesi mempengaruhi variabel etika kerja Islam. Koefisien regresi variabel etika kerja Islam masing-masing sebesar 0.322, dan signifikansi p sebesar 0,000 ($p < 0,005$), nilai F sebesar 214,725 signifikan pada 0,000. Hipotesis 2 menunjukkan koefisien pada persamaan regresi tersebut adalah signifikan, yang berarti bahwa variabel komitmen organisasi mempengaruhi variabel etika kerja Islam. Koefisien regresi variabel etika kerja Islam masing-masing sebesar 0.416 dan signifikansi p sebesar 0,000 ($p < 0,005$), nilai F sebesar 214,725 signifikan pada 0,000.

Etika kerja Islam mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi melalui komitmen profesi. Hipotesis 3 yang menyatakan bahwa etika kerja Islam mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi melalui komitmen profesi dengan nilai koefisien path masing-masing $p = 0,412$, $p = 0,153$ dan $p = 0,029$ ($p < 0,05$) adalah signifikan. Dengan demikian hipotesis 3 yang menyatakan etika kerja Islam mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi melalui komitmen profesi dapat diterima. Dari hasil di atas menunjukkan adanya pengaruh yang positif signifikan antara etika kerja Islam dengan komitmen organisasi melalui komitmen profesi. Dengan demikian bahwa seorang dosen yang idealis yang benar-benar memahami aturan norma dan nilai-nilai etika kerja Islam dengan berbagai dimensinya sekaligus menjalankan dengan baik cenderung akan bersedia mempertahankan komitmen profesi dan organisasi, sehingga akan lebih mudah berkomitmen pada profesi dan organisasinya. Hasil ini konsisten dengan penelitian Shaub et al (1993), Khomsiyah & Indriantoro (1998), Harsanti (2001) dan Nasron (2002)

PENUTUP

Hasil penelitian ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa dosen yang semakin memahami norma atau aturan yang berlaku dalam hal ini baik kode etik maupun etika kerja Islam yang bersumber pada syariah akan benar-benar melakukan tugas dan fungsinya sebagai seorang internal auditor, dan selanjutnya mempengaruhi komitmennya terhadap profesinya sebagai seorang internal auditor dan komitmennya terhadap organisasi. Dengan kata lain semakin tinggi pelaksanaan kode etik dan etika kerja Islam secara menyeluruh mencerminkan semakin tinggi pula adanya komitmen profesi dosen dan juga komitmennya terhadap organisasi. Keterbatasan dalam Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan-keterbatasan yang mungkin dapat menimbulkan gangguan terhadap hasil penelitian yang perlu dipertimbangkan. (1) cakupan penelitian ini dibatasi oleh ukuran sampel, hanya dosen PTKIS di Karesidenan Pekalongan, dan bahkan mungkin kurang dapat digeneralisir. Penelitian yang sama dengan menggunakan populasi yang lebih besar atau dengan menggunakan organisasi publik yang lain mungkin akan menunjukkan hasil berbeda. (2) pengukuran sikap skala likert yang disampaikan secara tertulis melalui kuesioner mungkin juga menghasilkan respon bias dan mempengaruhi validitas internal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, A. J. (2005). *Islamic Perspective on Management and Organization*. UK: Edward Elgar.
- Arifudin, Sri Anik, dan Yusni Wahyudin, “ Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerjaterhadap hubungan antara Etika Kerja Islam dengan Sikap terhadap Perubahan Organisasi (Studi empiris terhadapdosen Akuntansi pada perguruan tinggi Islam Swasta di Malang dan Makasar) “ SNA V Semarang, 2002, hal 57
- Cohen, Aaron. 1999. Realtionship Among Five Forms of Commitment an Empirical Assessment, “Journal of Organizational Behavioral”. Vol. 20, hal 283-308
- Colquitt, J. A., Jeffery, A. L., & J. Wesson, M. (2014). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: Mc Graw Hill.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., H Donnelly, J., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes Fourteenth Edition*. New York: Mc Graw Hill Irwin.
- Indriani, W. (2015). Kontribusi Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Dosen. *Jurnal el Idare*, 1(2).
- Ivancevich, J. M. (2007). *Human Resources Management Tenth Edition*. New York: Mc Graw Hill Companies, Inc.
- Khan, M. R., Ziauddin, Jam, F. A., & Ramay, M. I. (2010). The Impact of Organizational Commitment on Employee Job Performance. *European Journal of Science*, 15(3).
- Khomsiyah dan Nur Indriantoro. 1997. “Pengaruh orientasi etika terhadap komitmen dan
- Knoop, Robert. 1995. “Relationship Among Job Involvement, Job Satisfaction, and Organi
- Locke, E. A. (2009). *Handbook of Principles of Organizational Behavior Second Edition*. United Kingdom: John Wiley and Sons.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach, Twelfth Edition*. New York: Mc Graw Hill Companies, Inc.
- Mc Shane, S. L., & Glinow, M. A. (2008). *Organizational Behavior Fourth Edition, International Edition*. New York: Mc Graw Hill.
- Mullins, L. J. (2005). *Management and Organizational Behavior Seventh Editionn*. Spain: Financial Times Pitman Publishing Imprint.
- Naron Alfianto.,2002. Pengaruh Etika Kerja Akuntan terhadap Komitmen Profesi dan Komitmen Organisasi. Tesis Program Pasca Sarjana Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro (tidak dipublikasikan)
- Nur Indriantoro, dan Bambang Supomo.1999. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi Pertama BPFE. Yogyakarta, 1999, hal 60-61.
- Rahmi Desriani, “Persepsi akuntan Publiki terhadap kode etik akuntan Indonesia”. Tesis S-2, Program Pasca Sarjana UGM Yogyakarta, 1993, hal 17.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior Fifteenth Edition*. New Jersey: Pearson Education.
- Schermerhorn, J. R. (2011). *Introduction to Management Eleventh Edition, International Student Version*. USA: John Wiley and Sons.

- Schiyns, B., & Hansbrough, T. (2010). *When Leadership Goes Wrong*. USA: IAP Inc.
- sensitivitas etika auditor pemerintah di DKI Jakarta” Simposium Nasional Akuntansu`i (SNA) I
- Shermerhorn, J. R., G Hunt, J., Osborn, R. N., & Uhl Bien, M. (2007). *Organizational Behavior Eleventh Edition*. UK: John Wiley and Sons.
- UU No. 14 Tahun 2005 tentang kompetensi dosen.
- Yousef, Darwish A., “ Organizational Commitment as a Mediator of The Relationship between Islamic WorkEthics and Attitudes toward Organizational Change”. *Human Relations*. Vol. 53 (4), 2000, hal, 513-537