

PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA INTERNAL AUDITOR DENGAN ETIKA KERJA ISLAM SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Empiris Pada Internal Auditor Bank Muamalat Indonesia Wilayah Jawa Tengah)

Gunawan Aji

Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam STAIN Pekalongan
Jl. Kusumabangsa No. 9 Pekalongan

Abstract: A lot of studies about professional commitment and organization commitment have been done, but study to test how work of professional commitment and commitment organization effects the objective professional commitment and organization commitment was rare. The objective of this research is to examine the influence of professional commitment and commitment organization to job performance and islamic work ethic as intervening variable. The primary data used was from internal auditor perception of all internal auditor of PT. Bank Muamalat Indonesia, one of shariah banking in Indonesia. The questionnaires were distributed to 150 internal auditor as respondents and 40 of questionnaires were returned and can be used. The path analysis model used to test the hypothesis of this research. The research finding figures that not of all hypothesis mentioned and built earlier could be accepted. From 7 (seven) hypothesis, there were only 4 (four) hypothesis admitted or accepted. The result supported H2, H5, H6 and H7, these indicated that professionalism has positively influence islamic work ethic and islamic work ethic has positively influence job performance. The commitment organization has not influence islamic work ethic and job performance.

Key words: professional commitment; organization commitment; islamic work ethic; job performance; path analyzed

PENDAHULUAN

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. Kode etik Akuntan adalah norma perilaku yang mengatur hubungan antara akuntan publik dengan para klien, dengan sesama anggota profesi dan juga masyarakat. Selain itu kode etik akuntan juga merupakan alat atau sarana untuk memberikan keyakinan kepada para klien, pemakai laporan keuangan atau masyarakat pada umumnya tentang kualitas atau mutu jasa yang diberikannya (Aji dan Sabeni, 2003). Sebagai suatu profesi, internal auditor memiliki suatu peran atau *role* yang didefinisikan sebagai suatu pola perilaku yang diharapkan menjadi suatu sifat untuk posisi tertentu di suatu organisasi individu tersebut.

Pemeriksaan internal merupakan suatu aktivitas yang kritis dan menghendaki adanya pengungkapan (*disclosure*), yang mungkin akan dianggap sebagai ancaman oleh pihak yang kebetulan diperiksa. Pandangan tersebut tidak sepenuhnya salah, karena pengungkapan dan kritik sangatlah tepat dijadikan nama permainan dimana internal auditor dibatasi hanya area akuntansi dan laporan dibuat jarang sekali mengenai pihak yang kedudukannya lebih tinggi dari auditor atau pengawas internal itu sendiri (Hiro, 1998).

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.

Internal auditor mempunyai tugas menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan manajemen puncak telah dipatuhi, menentukan baik atau tidaknya penjagaan terhadap kekayaan organisasi, menentukan efisiensi dan efektifitas prosedur kegiatan organisasi, serta menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian organisasi. Temuan internal auditor berupa pelanggaran ketentuan peraturan perundang-undangan, temuan kasus yang merugikan perusahaan, temuan kasus penyalahgunaan wewenang, ketidaktaatan penyelesaian tindak lanjut temuan.

Penelitian akuntansi mengenai perilaku internal auditor telah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti, misalnya yang berkaitan dengan etika kerja islam yang merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi komitmen profesional dan komitmen organisasi (Youseph, 2000; Aji dan Sabeni, 2003; Adilistiono, 2009; Yuteva, 2010; Norshidah Mohamed., et. al, 2010).

Dalam studi lain yang berkaitan, Noornaziyah binti Zainol (2009) menganalisis efek komitmen organisasi pada kinerja akuntan, penelitian ini menemukan suatu korelasi nyata secara statistik antara komitmen organisasi dan kinerja akuntan di Malaysia. Althaf, et. al (2011) menemukan bahwa komitmen organisasi, komitmen profesional dan etika kerja islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Bukti penelitian terdahulu antara komitmen organisasi dengan profesionalisme adalah Pei dan Davis (1989) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara komitmen organisasi dengan profesionalisme. Hal ini konsisten dengan temuan Kalbers dan Fogarty (1995), Rahmawati (1997), tetapi berbeda dengan Harrel et. al (1986) yang mendapati bahwa komitmen organisasi mempunyai hubungan yang positif dan saling berkaitan dengan komitmen profesional

Perlunya perhatian yang lebih eksplisit terhadap dimensi-dimensi profesionalisme tertentu dalam komunitas internal auditor akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan penting fungsi internal auditor, adapun dimensi-dimensi itu terdiri dari lima dimensi yaitu; afiliasi komunitas, kebutuhan untuk mandiri, keyakinan terhadap peraturan sendiri/profesi dan kewajiban sosial.

Penggunaan sampel hanya pada internal auditor PT Bank Muamalat Indonesia yang merupakan salah satu bank yang beroperasi dengan menggunakan prinsip syariah yang pertama di Indonesia, didasarkan pada alasan bahwa internal auditor PT. PT Bank Muamalat Indonesia diharapkan dapat mewakili industri perbankan syariah di Indonesia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris terhadap manajemen

organisasi, khususnya pada organisasi untuk perusahaan perbankan syariah di Indonesia, di mana personelnya merupakan kelompok profesional (internal auditor).

Atas dasar ketidakkonsistenan antara hasil penelitian yang satu dengan yang lainnya, maka dalam penelitian ini digunakan sampel dari perusahaan jasa perbankan syariah dengan kemungkinan memberikan hasil / temuan yang berbeda dari penelitian terdahulu yang sebagian besar mengambil sampel akuntan.

1.2. Rumusan Masalah

Masalah yang diteliti, selanjutnya dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah Komitmen profesional dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja internal auditor?
2. Apakah Komitmen profesional dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap etika kerja islam internal auditor?
3. Apakah etika kerja islam mempunyai pengaruh terhadap kinerja internal auditor ?
4. Apakah Komitmen profesional dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja auditor internal melalui etika kerja islam sebagai variabel intervening?

Komitmen Profesional

Komitmen profesional didefinisikan sebagai suatu dedikasi pada pekerjaan dan aspirasi untuk berkarir jangka panjang (Barakat, 2000). Sedangkan menurut Larkin (1990) komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya yang dipersepsikan oleh individu tersebut. Menurut Aranya et.al. (1980) komitmen profesional merupakan: 1). Kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai dari profesi, 2). Kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi, 3). Keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen profesional adalah suatu dedikasi seseorang pada profesinya yang menyebabkan loyalitas dan tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya. Komitmen ini membentuk sikap penerimaan terhadap nilai-nilai profesi, serta membentuk rasa cinta terhadap pekerjaan. Mowday et.al, (1979) menyatakan bahwa komitmen profesional mengacu pada kekuatan identifikasi individual dengan profesi. Individu dengan komitmen profesional yang tinggi dikarakterkan memiliki kepercayaan dan penerimaan yang tinggi dalam tujuan profesi, keinginan untuk berusaha sekuatnya atas nama profesi, serta keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam profesi. Secara khusus, komitmen profesional yang tinggi seharusnya mendorong seseorang kepada perilaku yang sesuai dengan kepentingan publik dan menjauh dari perilaku yang membahayakan profesi itu sendiri.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi cenderung didefinisikan sebagai perpaduan antara sikap dan perilaku (Trisnaningsih, 2007). Pendapat Grusky (1966) tentang komitmen organisasi adalah hakikat dari hubungan anggota organisasi dengan sistem sebagai satu kesatuan. Menurut Mathieu dan Zajac (1990), komitmen organisasi adalah ikatan keterkaitan individu dengan organisasi.

Komitmen organisasi dapat juga didefinisikan sebagai suatu kekuatan relatif atas keterkaitan individu dalam mengidentifikasi organisasinya (Nurhayati, 2005). Steers (1985), Haryanti (2003) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.

Etika Kerja Islam

Sehebat apapun strategi bisnis, tidak akan berguna bila tidak dilandasi oleh etika dan nilai spiritual yang kokoh. kasus manipulasi akuntansi terbesar dalam sejarah bisnis Amerika Serikat menunjukkan bahwa semakin tingginya kompleksitas bisnis semakin canggihnya peralatan manajemen dan semakin majunya perangkat regulasi ternyata tidak menjadikan praktik bisnis menjadi semakin dewasa dan beradab (Sula dan Hermawan, 2005) Etika kerja Islam yang bersumber dari *syariah* memandang bekerja sebagai ibadah. Yousef (2001) menegaskan bahwa nilai kerja dalam etika kerja Islam lebih bersumber dari niat daripada hasil kerja.

Diungkapkan oleh Triyuwono (2000), Anik dan Arifuddin (2003), bahwa etika itu terekspresikan dalam bentuk syariah, yang terdiri dari Al Quran, Hadist, Ijma dan Qiyas.. Al Khatyyath (1995) berpendapat, etika bekerja yang disertai dengan ketakwaan merupakan tuntunan Islam. Etika bekerja menuntut adanya sikap baik budi, jujur dan amanah, kesesuaian upah serta tidak diperbolehkan menipu, merampas, mengabaikan sesuatu dan semena-mena. Berdasarkan pada beberapa definisi tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa etika kerja Islam adalah ekspektasi Islam terhadap perilaku manusia dalam bekerja dan didasarkan pada prinsip-prinsip Islam.

Kinerja Internal Auditor

Kinerja diartikan sebagai kesuksesan yang dicapai seseorang melaksanakan suatu pekerjaan. Kesuksesan yang dimaksud tersebut ukurannya tidak dapat disamakan pada semua orang, namun lebih merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya (Wayan, 2000).

Kinerja berkaitan erat dengan tujuan, sebagai suatu hasil perilaku kerja seseorang (Davis, 1985; Wayan, 2000). Perilaku kinerja dapat ditelusuri hingga ke faktor-faktor spesifik seperti kemampuan, upaya dan kesulitan tugas (Timpe, 1988). Kinerja sebagai hasil pola tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan sesuai dengan standar prestasi, kualitatif maupun kuantitatif, yang telah ditetapkan oleh individu secara pribadi maupun oleh perusahaan tempat individu bekerja. Kinerja juga sering kali identik dengan kemampuan seorang auditor bahkan berhubungan dengan komitmen terhadap suatu profesi (Larkin dan Seweikart, 1992).

Penelitian Goodhue dan Thompson (1995), Engko (2006) menyatakan bahwa pencapaian kinerja individual berkaitan dengan pencapaian serangkaian tugas-tugas individu. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada individu dalam perusahaan atau organisasi.. Kinerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Tika (2008) mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam

suatu organisasi yang dipengaruhi berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Komitmen Profesional dan Kinerja Internal Auditor

Wroom (1964) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh profesionalisme dan motivasi kerja merupakan kemauan individu untuk menggunakan usaha yang tinggi dalam upaya mencapai tujuan-tujuan perusahaan dan memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Apabila tuntutan kerja yang dibebankan pada individu tidak sesuai dengan kemampuannya (*ability*) maka kinerja yang diharapkan akan sulit tercapai. Rumusan hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H₁ : Komitmen Profesional internal auditor mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja internal auditor.

Komitmen Organisasi dan Kinerja Internal Auditor

Hasil penelitian Yousef (2000) menyatakan bahwa etika kerja Islam secara langsung dan positif mempengaruhi berbagai dimensi dari sikap terhadap perubahan organisasi dan komitmen organisasi. Jika karyawan mempunyai komitmen organisasi yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Porter et al. (1974), Coryana (2004) berpendapat bahwa komitmen organisasi yang kuat akan menyebabkan individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi. Komitmen yang tinggi menjadikan individu peduli pada nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi ke arah yang lebih baik, sehingga dirumuskan hipotesis:

H₂ : Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja internal auditor

Komitmen Profesional dan Etika kerja Islam

Komitmen profesional diartikan sebagai intensitas identifikasi dan keterlibatan kerja individu dengan profesi tertentu. Identifikasi ini membutuhkan beberapa tingkat kesepakatan dengan tujuan dan nilai profesi termasuk nilai moral dan etika (Mowday *et.al.*, 1982). Menurut Aranya dan Ferris (1984), komitmen juga didefinisikan dalam literatur akuntansi sebagai berikut : (1) Suatu keyakinan dan penerimaan tujuan dan nilai suatu profesi, (2) Kemauan untuk memainkan upaya tertentu atas nama profesi, (3) Gairah untuk mempertahankan keanggotaan pada suatu profesi

Ponemon (1992), Harsanti (2001) menyatakan bahwa komitmen profesi bisa dihasilkan dari proses akulturasi dan asimilasi pada saat masuk dan memilih untuk tetap dalam profesi yang bersangkutan dan juga menyimpulkan bahwa perilaku etik auditor berhubungan dengan tingginya komitmen auditor pada profesi. Sehingga di rumuskan hipotesis :

H₃ : Komitmen profesional mempunyai pengaruh positif terhadap etika kerja islam

Komitmen organisasi dan etika kerja islam

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

Diungkapkan Yousef (2000), bahwa Oliver (1990) menemukan etika kerja mempunyai hubungan signifikan dengan komitmen organisasi; Skas *et.al.*, (1996)

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

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

H₄ : Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap etika kerja islam

Etika Kerja Islam dan Kinerja Internal Auditor

Makmur (2008) berpendapat bahwasanya spiritualisme mampu membawa seseorang menuju tangga kesuksesan dan berperan besar dalam menciptakan mereka menjadi *powerful*. Semuanya itu hanya dapat diperoleh jika seseorang mampu menjadikan konsep *Ilahiyah* dalam praktik kehidupan sehari-hari.

Menurut Mangkunegara (2006), kinerja dipengaruhi oleh 3 faktor: faktor individual, faktor psikologis dan faktor organisasi. Faktor psikologis terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi. *Attitude* (perilaku) dipengaruhi oleh etika dari dalam diri manusia.

Bashor (2007) mengemukakan nilai-nilai moral spiritual yang terkandung dalam sifat wajib Rasulullah SAW (*shiddiq, amanah, tabligh, fathanah*), jika dipahami dan diimplementasikan dalam kegiatan kerja karyawan maka akan dapat memicu dan memacu maksimalisasi kinerjanya. Disamping itu, nilai-nilai tersebut juga dapat memperkuat motivasi-motivasi kerja karyawan. Berdasarkan kajian teoritis di atas, maka hipotesis yang dirumuskan adalah:

H₅ : Etika kerja Islam mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja internal auditor.

Komitmen Profesional, komitmen organisasi, etika kerja islam dan Kinerja Internal Auditor

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

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

Kinerja berkaitan erat dengan tujuan, sebagai suatu perilaku kerja seseorang (Davis, 1985; Wayan, 2000). Perilaku kinerja dapat ditelusuri hingga ke factor-faktor spesifik seperti kemampuan, upaya dan kesulitan tugas (Timpe, 1988). Kinerja sebagai pola hasil tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan sesuai dengan standar prestasi, kualitatif maupun kuantitatif yang telah ditetapkan oleh individu secara pribadi maupun perusahaan tempat individu bekerja. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini,

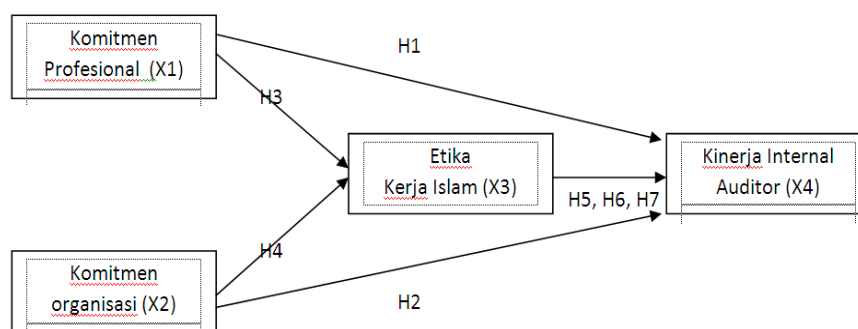
H₆ : Komitmen profesional mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja internal auditor melalui etika kerja islam

H₇ : Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja internal auditor melalui etika kerja islam

Kerangka Pemikiran Teoritis

Dari telaah teoritis diatas, maka model penelitian atau kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut :

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS



METODOLOGI PENELITIAN

Jenis data dalam penelitian ini adalah data subyek, yaitu jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (*responden*) (Indriantoro dan Supomo, 1999).

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

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh internal auditor yang bekerja di PT BMI wilayah Jawa Tengah Populasi yang diambil tanpa membedakan jenis kelamin, pendidikan dan pengalaman kerja. Jumlah Internal auditor di PT BMI adalah sebanyak 40 orang.

Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber asli. (Indriantoro dan Supomo, 2002). Yakni dengan menggunakan kuesioner yang disebarlang langsung kepada responden penelitian yaitu para internal Auditor pada PT Bank Muamalat Indonesia

Definisi Operasional dan pengukuran Variabel

Komitmen Profesional

Komitmen ini mengacu pada komitmen individual pada profesinya. Komitmen profesional di definisikan sebagai : (1) suatu kepercayaan dan penerimaan pada tujuan dan nilai profesi, (2) suatu keinginan menggunakan usaha yang sungguh-sungguh untuk kemajuan profesi, dan (3) suatu dorongan untuk mempertahankan keanggotaan dalam profesi (Aranya et al, 1981 dan Ferris, 1984). Komitmen profesional diukur dengan menggunakan *The Professional Commitment Scale* yang dikembangkan oleh Aranya et al (1981) yang terdiri dari 9 item pertanyaan dengan skala Likert 1- 5

Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi mengacu pada komitmen individual pada organisasi. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai : (1) suatu kepercayaan dan penerimaan pada tujuan dan nilai organisasi, (2) suatu keinginan menggunakan usaha yang sungguh-sungguh untuk kemajuan organisasi, dan (3) suatu dorongan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Aranya et al, 1981 dan Ferris, 1984)

Komitmen organisasi di ukur dengan menggunakan kuesioner Komitmen organisasi atau Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) yang dikembangkan oleh Porte et al (1974). Instrumen ini terdiri dari 10 item pertanyaan dengan skala Likert 1-5

Etika Kerja Islam

Etika kerja Islam adalah ekspektasi Islam terhadap perilaku manusia dalam bekerja dan didasarkan pada prinsip-prinsip Islam. Etika kerja Islam pada penelitian ini diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh peneliti dengan menggunakan referensi yang dikembangkan oleh Ali (1988) . Instrumen ini terdiri dari 7 item pertanyaan dengan lima poin skala Likert 1-5

Kinerja Kerja

Kinerja internal auditor adalah kinerja individu anggota organisasi dalam kegiatan perencanaan audit dan evaluasi hasil audit serta tindak lanjut hasil audit. Pengukuran variable ini menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Kalbers dan Fogarty (1995) yang terdiri dari 7 item pertanyaan dengan skala Likert 1-5

Teknik Analisis Data

Menurut Hair et al (1996) kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji reliabilitas dan validitas. Uji tersebut masing-masing untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen. Ada 2 prosedur yang dilakukan untuk mengukur reliabilitas dan validitas data, yaitu : (1) Uji konsistensi internal dengan koefisien (*Cronbach*) alpha, (2) Uji validitas konstruk dengan cara mengkorelasikan antara skor masing-masing item dan skor totalnya

Uji Asumsi Klasik

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).

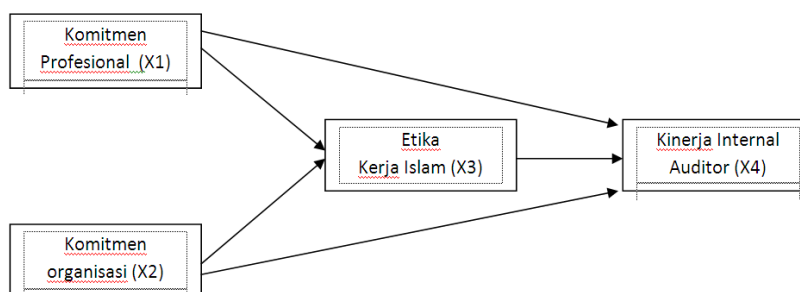
Uji Autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara *disturbance term* dengan memperhatikan nilai *Durbin Watson* (*dw*) pada analisis regresi.

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Analisis Statistik

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

DIAGRAM PATH



Persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$a. X_3 = a_0 + a_1 X_1 + a_2 X_2 + e_1$$

$$b. X_4 = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e_2$$

(Sumber : Imam Ghozali, 2000)

Dimana :

X_1 = Komitmen Profesional

X_2 = Komitmen Organisasi

X_3 = Etika Kerja Islam

X_4 = Kinerja internal auditor

e = residual

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

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.

TABEL 4.1
Profil Responden (N=40)

Keterangan	Jumlah	Prosentase
Gender :		
Laki-laki	35	87,5%
Perempuan	5	12,5%
Pendidikan		
D3/D4	5	12,5%
Sarjana (S1)	30	75,0%
Magister (S2)	5	12,5%

Sumber : Data Primer diolah 2012

Jenis kelamin yang paling banyak adalah laki-laki yaitu sebesar 35 orang atau 87.5 % dan jenis kelamin perempuan sebanyak 5 orang atau 12.5%. Dari data pendidikan diperoleh keterangan bahwa 30 orang atau 75,0% adalah sarjana (S1) kemudian magister sebanyak 5 orang atau 12,5% dan D3/D4 sebanyak 5 orang atau 12,5%

Uji Kualitas Data

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 ($\geq 0,60$ dianggap reliabel) sebagaimana yang disyaratkan oleh Nunally (1968), sedangkan nilai validitas dilihat dari *Coeficient Pearson correlation* masing-masing instrumen penelitian. Secara ringkas hasil uji kualitas instrumen terdapat dalam tabel 4.2 berikut ini

Table 4.2.

Uji Reliabilitas Data

Variabel	Item	Cronbach Alpha	Keputusan
Komitmen profesional	X1 s/d X9	0,744	Reliabel
Komitmen organisasi	X10 s/d X19	0,799	Reliabel
Etika kerja islam	X20 s/d X27	0.890	Reliabel
Kinerja	X28 s/d X35	0,954	Reliabel

Sumber : data primer diolah (2012)

Dari tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* $\geq 0,60$ berarti bahwa Variabel Komitmen profesional, Komitmen Organisasi, etika kerja Islam dan Kinerja adalah reliable

Tabel 4.3

Uji Validitas Data

Variabel	Item	Nilai <i>Perason Correlation</i>	Keputusan
Komitmen profesional	X1	0,744**	Valid
	X2	0,687**	Valid
	X3	0,873**	Valid
	X4	0,472**	Valid
	X5	0,561**	Valid
	X6	0,677**	Valid
	X7	0,889**	Valid
	X8	0,876**	Valid
	X9	0,513**	Valid
Komitmen organisasi	X10	0,799**	Valid
	X11	0,654**	Valid

	X12	0,670**	Valid
	X13	0,798**	Valid
	X14	0,568**	Valid
	X15	0,763**	Valid
	X16	0,760**	Valid
	X17	0,672**	Valid
	X18	0,547**	Valid
	X19	0,698**	Valid
Etika kerja islam	X20	0,980**	Valid
	X21	0,769**	Valid
	X22	0,561**	Valid
	X23	0,789**	Valid
	X24	0,988**	Valid
	X25	0,766**	Valid
	X26	0,777**	Valid
Kinerja	X27	0,671**	Valid
	X28	0,784**	Valid
	X29	0,845**	Valid
	X30	0,697**	Valid
	X31	0,776**	Valid
	X32	0,799**	Valid
	X33	0,692**	Valid

** Signifikan pada level 0,001

Sumber : Data primer diolah (2012)

Dari tabel 4.3 diatas terlihat bahwa korelasi antara masing-masing butir pertanyaan untuk Komitmen profesional, Komitmen Organisasi, etika kerja Islam dan Kinerja adalah signifikan pada level 0,001. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pertanyaan dalam variabel penelitian ini adalah valid

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dilakukan uji Glejser dengan melihat tingkat signifikansi dari hasil regresi nilai absolut residual sebagai variabel terikat dengan variable bebas . Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat juga dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada grafik plot (scatterplot) anantara nilai prediksi variabel terkait (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Berikut ini disajikan grafik scatterplot masing-masing persamaan regresi.

Tabel 4.3
Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Koefisien	Standar Error	T – Ratio	t-value
Konstanta	1,052	0,567	1,856	0,067
Komitmen professional	0,023	0,043	0,715	0,476
Komitmen Organisasi	0,029	0,051	-1,950	0,054
Etika Kerja Islam	0,026	-0,056	1,144	0,256
Kinerja	0,021	0,042	1,257	0,066

Sumber : data primer diolah, 2012

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

2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Imam Ghozali, 2001). Deteksi terhadap ada tidaknya multikolonieritas dalam penelitian ini dengan (1) menganalisis matrik korelasi antar variabel bebas, jika antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90) maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolonieritas, (2) Melihat nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor*, suatu model regresi yang bebas dari masalah multikolonieritas apabila mempunyai nilai *tolerance* lebih dari 0,10 atau 10 % dan nilai *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10

Hasil perhitungan *tolerance* menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 10 % yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 95 %. Hasil perhitungan nilai *variance inflation factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama, tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 (Imam Ghozali, 2001). Jadi dapat disimpulkan tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (periode sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dikatakan ada problem autokorelasi. Suatu model regresi dikatakan baik bila regresi bebas dari masalah autokorelasi. Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan teknik *Durbin-Watson* (Dw test)

Berdasarkan hasil uji *Durbin-Watson* menunjukkan nilai DW sebesar 1,722 nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai tabel menggunakan derajat kepercayaan 5% jumlah sampel 40 dan jumlah variabel bebas 3 (k=3). Dari tabel *Durbin-Watson*

didapatkan nilai $dl = 1,338$ dan $du = 1,59$, setelah dilakukan *mapping*, nilai DW 1.722 terletak antara batas atas (du) dan ($4-du$), maka dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi positif atau negative atau dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi pada model regresi tersebut.

Hasil Uji Hipotesis

Untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan dengan menguji koefisien *path* masing-masing variabel. Koefisien *path* menunjukkan pengaruh langsung dari setiap variabel (Vincent Gaspers, 1992). Hasil analisis *path* dirangkum pada tabel sebagai berikut :

TABEL 4.4
Hasil Analisis Regresi

Model	Beta	t	R Square	Sig
1. Komitmen Profesional (X1) Kinerja internal auditor(X4)	0.147	0.988	0.472	0.330
2. Komitmen Profesional (X1) Etika Kerja Islam (X3)	0.555	0.612	0.308	0.000
3. Komitmen Organisasi (X2) Etika Kerja Islam (X3)	-0.264	-1.879	0.308	0.068
4. Komitmen Organisasi (X2) Kinerja internal auditor(X4)	0.080	0.612	0.472	0,544
5. Etika Kerja Islam (X3) Kinerja internal auditor(X4)	0.604	4.146	0.472	0.000

Sumber : data primer diolah (2012)

Selanjutnya seluruh hasil pengujian hipotesis secara konseptual diringkas pada tabel 4.5 sebagai berikut

TABEL 4.5
Hasil Pengujian Hipotesis.

	Hipotesis	Kesimpulan
H1	Komitmen Profesional internal auditor mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja internal auditor	Ditolak
H2	Komitmen Profesional internal auditor mempunyai pengaruh positif terhadap Etika Kerja Islam	Diterima
H3	Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap Etika Kerja Islam	Ditolak
H4	Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja internal auditor	Ditolak
H5	Etika Kerja Islam mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja internal auditor	Diterima

Sumber : data Primer diolah (2012)

Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis H1 menyatakan bahwa komitmen profesional mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja internal auditor. Hal ini dapat dilihat dari tabel 4.8 bahwa nilai koefisien *path* sebesar 0.147 dengan $p = 0.330$ ($p < 0.05$) adalah tidak signifikan. Dengan demikian hipotesis 1 yang menyatakan komitmen profesional mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja internal auditor ditolak.

Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis H2 menyatakan bahwa Komitmen profesional mempunyai pengaruh positif terhadap Etika Kerja Islam internal auditor. Hal ini dapat dilihat dari tabel 4.8 bahwa nilai koefisien *path* sebesar 0.555 dengan $p = 0.000$ ($p < 0.05$) adalah signifikan. Dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan Komitmen profesional mempunyai pengaruh positif terhadap Etika kerja Islam internal auditor dapat diterima.

Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis H3 menyatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap Etika kerja Islam internal auditor. Hal ini dapat dilihat dari tabel 4.8 bahwa nilai koefisien *path* sebesar minus 0.264 dengan $p = 0.068$ ($p > 0.05$) adalah tidak signifikan. Dengan demikian hipotesis 3 yang menyatakan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap Etika kerja Islam internal auditor ditolak.

Pengujian Hipotesis 4

Hipotesis H4 menyatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja internal auditor. Hal ini dapat dilihat dari tabel 4.8 bahwa nilai koefisien *path* sebesar 0.080 dengan $p = 0.544$ ($p > 0.05$) adalah tidak signifikan. Dengan demikian hipotesis 4 yang menyatakan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja internal auditor ditolak.

Pengujian Hipotesis 5

Hipotesis H5 menyatakan bahwa Etika kerja Islam mempunyai pengaruh positif Kinerja internal auditor. Hal ini dapat dilihat dari tabel 4.8 bahwa nilai koefisien *path* sebesar 0.604 dengan $p = 0.000$ ($p < 0.05$) adalah signifikan. Dengan demikian hipotesis 5 yang menyatakan Etika kerja Islam mempunyai pengaruh positif Kinerja internal auditor dapat diterima.

Pengujian Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Untuk menguji hipotesis 6 dan hipotesis 7 yang menjelaskan pengaruh masing-masing variabel baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung dapat dijelaskan pada tabel 4.10 sebagai berikut

Pengaruh tidak langsung :

1. Profesionalisme terhadap kinerja melalui Etika Kerja Islam = $0.555 \times 0.604 = 0.335$
2. Komitmen organisasi terhadap kinerja melalui Etika Kerja Islam = $-0.264 \times 0.604 = -0.159$

$$e1 = (1 - 0.308)^2 = 0.479$$

$$e2 = (1 - 0.472)^2 = 0.279$$

TABEL 4.6
Pengaruh Langsung Dan Pengaruh Tidak Langsung

	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
$PX_{3 \ 1}$	0,555		0,555
$PX_{3 \ 2}$	-0.264		-0.264
$PX_{4 \ 1}$ Pengaruh tidak langsung (melalui X_3) Pengaruh langsung dan tidak langsung	0.147	0.355	0,502
$PX_{4 \ 2}$ Pengaruh tidak langsung (melalui X_3) Pengaruh langsung dan tidak langsung	0.080	-0.159	-0.079

Sumber : Data Primer diolah (2012)

Dari tabel 4.6 diketahui pengujian pengaruh langsung untuk pengujian koefisien jalur antara komitmen profesional terhadap etika kerja Islam adalah variabel komitmen profesional (X_1) berpengaruh positif secara langsung terhadap etika Kerja Islam (X_3) sebesar 55,5 %. Sedangkan pengujian pengaruh langsung untuk pengujian koefisien jalur antara komitmen organisasi terhadap Etika kerja Islam adalah variabel komitmen organisasi (X_2) tidak berpengaruh secara langsung terhadap etika kerja Islam (X_3).

Untuk pengujian pengaruh langsung untuk pengujian koefisien jalur antara Komitmen profesional terhadap Kinerja internal auditor adalah variabel Komitmen profesional (X_1) pengaruh positif secara langsung terhadap Kinerja internal auditor (X_4) sebesar 14,7 %, sedangkan untuk pengujian koefisien jalur pengaruh tidak langsung variabel Komitmen profesional (X_1) melalui Etika kerja Islam (X_3) pada Kinerja internal auditor (X_4) bernilai positif sebesar 35,5 %. Artinya pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsung.

Untuk pengujian pengaruh langsung untuk pengujian koefisien jalur antara komitmen organisasi terhadap Kinerja internal auditor adalah variabel komitmen organisasi (X_2) pengaruh positif secara langsung terhadap Kinerja internal auditor (X_4) sebesar 8,0 %, sedangkan untuk pengujian koefisien jalur pengaruh tidak langsung variabel Komitmen profesional (X_1) melalui Etika kerja Islam (X_3) pada Kinerja internal auditor (X_4) bernilai negatif sebesar 15,9 %. Artinya pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung.

Pembahasan Terhadap Hasil Uji Hipotesis

1. Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja internal auditor

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara Komitmen profesional terhadap kinerja internal auditor ternyata tidak terbukti, hal ini bisa dilihat dari hasil output SPSS 18.0 dengan analisis regresi masing-masing variabel yang menunjukkan hasil yang tidak signifikan.

Dari hasil diatas menunjukkan tidak adanya pengaruh yang positif antara Komitmen profesional dengan kinerja internal auditor dengan tingkat signifikansi diatas 0,05 ($p = 0,330$), ini menunjukkan hipotesis 1 ditolak, artinya bahwa Komitmen profesional tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja internal auditor. Dengan demikian berarti tidak ada pengaruh antara Komitmen profesional seorang internal auditor terhadap tingkat Kinerja internal auditor. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian Rahmawati (1997) dan Jantje (1999) yang menyatakan bahwa Komitmen profesional berhubungan positif dengan kinerja.

2. Pengaruh profesionalisme terhadap Etika Kerja Islam

Pengujian terhadap hipotesis 2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara Komitmen profesional terhadap etika kerja islam ternyata sepenuhnya terbukti, hal ini bisa dilihat dari hasil output SPSS 12.0 dengan analisis regresi masing-masing variabel yang menunjukkan hasil sesuai pada tingkat signifikansinya.

Dari hasil diatas menunjukkan adanya pengaruh yang positif signifikan antara Komitmen profesional dengan etika kerja Islam dengan tingkat signifikansi dibawah 0,05 ($p = 0,000$), ini menunjukkan hipotesis 2 diterima, artinya bahwa Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap Etika kerjas Islam . Dengan demikian berarti bahwa semakin tinggi Komitmen profesional seorang internal auditor akan sangat mempengaruhi etika kerjanya. Hal ini sesuai dengan penelitian Rahmawati (1997) dan Jantje (1999) yang menyatakan bahwa komitmen profesional berhubungan positif dengan kinerja.

3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap etika Islam

Pengujian terhadap hipotesis 3 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap etika kerja islam ternyata tidak terbukti, hal ini bisa dilihat dari hasil output SPSS 18.0 dengan analisis regresi masing-masing variabel yang menunjukkan hasil yang tidak signifikan.

Dari hasil diatas menunjukkan tidak adanya pengaruh antara komitmen organisasi terhadap etika kerja islam internal auditor dengan tingkat signifikansi diatas 0,05 ($p = 0.068$), ini menunjukkan hipotesis 3 ditolak, artinya bahwa tidak ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap etika kerja islam internal auditor. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian Aji dan Sabeni (2003) yang menyatakan komitmen organisasi berhubungan positif dengan etika kerja islam

4. Pengaruh komitmen organisasi terhadap Kinerja internal auditor

Pengujian terhadap hipotesis 4 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap Kinerja internal auditor ternyata tidak

terbukti, hal ini bisa dilihat dari hasil output SPSS 18.0 dengan analisis regresi masing-masing variabel yang menunjukkan hasil yang tidak signifikan.

Dari hasil diatas menunjukkan tidak adanya pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja internal auditor dengan tingkat signifikansi diatas 0,05 ($p = 0,544$), ini menunjukkan hipotesis 4 ditolak, artinya bahwa tidak ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap Kinerja internal auditor. Hasil penelitian ini bertentangan dengan Jantje (1999) yang menyatakan komitmen organisasi berhubungan positif dengan kinerja kerja.

5. Pengaruh Etika kerja Islam terhadap Kinerja internal auditor

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara etika kerja islam terhadap kinerja internal auditor ternyata sepenuhnya terbukti, hal ini bisa dilihat dari hasil output SPSS 18.0 dengan analisis regresi masing-masing variabel yang menunjukkan hasil sesuai pada tingkat signifikansinya.

Dari hasil diatas menunjukkan adanya pengaruh yang positif signifikan antara etika kerja dengan komitmen profesi dengan tingkat signifikansi dibawah 0,05 ($p = 0.000$), ini menunjukkan hipotesis 5 diterima, artinya bahwa etika kerja islam berpengaruh positif terhadap kinerja internal auditor. Dengan demikian berarti semakin tinggi tingkat etika kerja islam seorang internal auditor akan semakin tinggi tingkat Kinerja internal auditor.

6. Pengaruh komitmen profesional terhadap Kinerja internal auditor melalui etika kerja islam

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh komitmen profesional terhadap kinerja internal auditor melalui etika kerja islam ternyata sepenuhnya terbukti, hal ini bisa dilihat dari hasil output SPSS 18.0 dengan analisis regresi masing-masing variabel yang menunjukkan hasil sesuai pada tingkat signifikansinya.

Dari hasil diatas menunjukkan adanya pengaruh yang positif signifikan antara komitmen profesional terhadap Kinerja internal auditor melalui kepuasan kerja dibawah 0,05 ($p = 0.000$), ini menunjukkan hipotesis 6 diterima, artinya bahwa komitmen profesional berpengaruh positif terhadap kinerja internal auditor melalui etika kerja islam. Dengan demikian semakin tinggi tingkat profesional seorang internal auditor akan selalu berusaha meningkatkan kinerjanya

6. Pengaruh komitmen organisasi terhadap Kinerja internal auditor melalui etika kerja Islam

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap Kinerja internal auditor melalui etika kerja Islam ternyata sepenuhnya terbukti, hal ini bisa dilihat dari hasil output SPSS 18.0 dengan analisis regresi masing-masing variabel yang menunjukkan hasil sesuai pada tingkat signifikansinya.

Dari hasil diatas menunjukkan adanya pengaruh yang positif signifikan antara komitmen organisasi terhadap Kinerja internal auditor melalui etika kerja islam dibawah 0,05 ($p = 0.000$), ini menunjukkan hipotesis 7 diterima, artinya bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja internal auditor melalui etika kerja islam.

Namun demikian pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap Kinerja internal auditor lebih besar daripada pengaruh tidak langsung melalui etika kerja islam

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini sebenarnya merupakan lanjutan penelitian-penelitian sebelumnya, yang menguji pengaruh komitmen profesional dan komitmen organisasi terhadap kinerja internal auditor dengan etika kerja islam sebagai *variable intervening*. Penelitian ini menyoroti pentingnya komitmen profesional dan komitmen organisasi serta etika kerja islam untuk mencapai kinerja optimal dari seorang internal auditor.

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan, pengujian model baik langsung maupun tidak langsung tidak memberikan kesesuaian model yang diharapkan atau secara keseluruhan tidak memperlihatkan kesesuaian yang cukup baik (*poor-fit*) dan kurang baik untuk menghasilkan konfirmasi atas hubungan kausalitas antar variabel. Dari tujuh hipotesis yang diajukan sebanyak dua hipotesis yaitu H3 dan H4 ditolak karena hasil uji hipotesis tidak signifikan.

Implikasi

Hasil penelitian ini diharap dapat mendorong dan memicu manajemen untuk lebih meningkatkan profesionalisme internal auditor melalui program pendidikan berkelanjutan sehingga wawasan seorang internal auditor dapat terus tumbuh dan berkembang yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan Kinerja internal auditor.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan-keterbatasan yang kemungkinan dapat menimbulkan gangguan terhadap hasil penelitian yang perlu dipertimbangkan antara lain:

1. Sedikitnya jumlah responden penelitian karena terbatas hanya pada internal auditor pada satu bank syariah yaitu PT Bank Muamalat Indonesia dimana kemungkinan penelitian ini akan menunjukkan hasil yang berbeda pada internal auditor di Bank syariah lainnya .
2. Instrument yang diadopsi dalam penelitian, tidak dilakukan terjemahan ulang ke *text* aslinya (bahasa Inggris), sehingga dimungkinkan adanya susunan kalimat yang tidak tepat dan akibatnya dapat mempengaruhi persepsi responden dalam menjawab pertanyaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Abbas., 1998. "Scaling an Islamic Work Ethic". *The Journal of Social Psychology*. Vol. 128 (5) : 575 – 583.
- Aranya, N., and KR Ferris. 1984. " Reexamination of Accountan Organizational Profesional Conflict ". *The Accounting Review*. Vol. 59 No. 1 pp. 1-12

- Aranya, N., J. Pollaock, and J. Amernic. 1981. "An examination of professional commitmen in public accounting". *Accounting, Organization and Society* 6 : PP.271 - 282.
- Astri Fitria. 2003. " *Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap Akuntan dalam Perubahan Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening* ", Thesis S-2 Program Pasca Sarjana, Univesitas Diponegoro Semarang (tidak dipublikasikan)
- Fuad Mas'ud. 2002. *40 Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang
- Ghozali, Imam.2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harrel, it, and M. Stahl. 1984. "Mc Clelland's trichotomy of need theory and the job satisfaction and work performance of CPA firm professional". *Accounting Organization and Society* 9 : pp.241-252
- Hiro Tugiman, 1998. "Audit Internal yang Diharapkan Kenyataan dan Upaya Pengembangannya". *Makalah Seminar Nasional LAI Cabang Jambi*.
- Imam Ghozali. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, BP Undip Semarang
- Kalbers L.P. and Fogarty. 1995. "Professionalism and its Consequences : A Study Internal's Auditor". *A journal Practice and Theory (Spring)* : 64 -85.
- Ketchand, Alice A. And Jerry R. Strawser. 1998. "The Exitence of Multiple Measures of Organizational Commitment and Experience Related Difference in a Public Accounting Setting". *Behavioral Research in Accounting*. Vol. 10 pp: 109 -137
- Meyer, J and N. Allen. 1984. Testing the "side bet theory" of organizational commitment : Some methodological considerations, *Journal of Applied Psychology* 69 : 372-378
- Meyer, John P., Nathalie J. Allen, and Chaterine A. Smith. 1993. "Commitment to Organizations and Occupation : Extension and Test of Three Component Conceptualization". *Journal of Applied Psychology*. Vol. 78. No. 4. pp : 538-551.
- Morrow, P.C. and J.F. Goetz. 1988."Professionalism as form of work commitment". *Journal of Vacational Behavior* 32 : pp. 92-111.
- Nasron Alfianto.,2002. *Pengaruh Etika Kerja Akuntan terhadap Komitmen Profesi dan Komitmen Organisasi*. Tesis Program Pasca Sarjana Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro (tidak dipublikasikan).
- Norris, D dan R. Niebuhr. 1983. "Professionalism, Organizational Commitment and Job Satisfaction in Accounting Organization". *Accounting, Organizations and Society* 9 (1) : 49-59.
- Nur Indriantoro, dan Bambang Supomo.1999. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi Pertama BPFE. Yogyakarta.
- Pasewark, W.R dan Strawser, J.R. 1996. The determinant and outcomes associated with job insecurity on a professional accounting environments. *Behavioral Research in Accounting* 8. 91-113.
- Rahmawati. 1997. *Hubungan antara Profesionalisme Internal Auditor dengan Kinerja, Kepuasan Kerja, Komitmen dan Keinginan Untuk Pindah*. Tesis Program Pasca Sarjana UGM (Tidak dipublikasikan).
- Robbins, P. Stephen. 2003. *Organization Behaviour : Concept, Controversies, Applications*. Seventh Edition. Prentice Hall Inc.

- .Shaub, Michael K., Don W. Finn and Paul Munter. 1993. "The effect of Auditors' Ethical Orientation on Commitment and Ethical Sensitivity". *Behavioral Research in Accounting*. Vol. 5. pp : 145-169.
- Sorensen J. dan T. Sorensen. 1974, The conflict of professionals in bureaucratic organization. *Administration Science Quarterly* (March) : 98-106.
- Yousef, Darwish A. 2000. "Organizational Commitment as a Mediator of The Relationship between Islamic Work Ethics and Attitudes toward Organizational Change". *Human Relations*. Vol. 53 (4) : 513-537.