

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai deskripsi data, pengujian hipotesis dan pembahasan tentang penelitian yang dilakukan. Seperti yang telah dibahas di bab sebelumnya, penelitian ini menggunakan metode regresi analisis sederhana dan regresi analisis berganda yang dibantu dengan software *SPSS for Windows 15*.

A. Gambaran Umum Objek/Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah Bank Syariah di DIY. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah yang beragama Islam dan mengerti keuangan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, tujuannya untuk mendapatkan sampel yang *representative* sesuai dengan kriteria yang ditetapkan dalam penelitian. Berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan di bab sebelumnya. Data responden yang dianalisis dalam statistik deskriptif adalah Agama, jenis kelamin, jabatan dan pendidikan terakhir yang dapat disajikan pada tabel demografi data berikut:

Tabel 4.1
Demografi Data

Profil	Kategori	Jumlah	Presentase
Agama	- Islam	61	100%
Jenis Kelamin	- Pria	24	39%
	- Wanita	37	61%
Jabatan	- Marketing	5	8%
	- Analisis Kredit	1	2%
	- Accounting Officer	2	3%
	- Salles Officer	5	8%
	- CS	28	27%
	- Teller	20	46%

Profil	Kategori	Jumlah	Presentase
Pendidikan Terakhir	- D3	4	7%
	- Sarjana Muda	6	10%
	- S1	41	67%
	- S2	10	16%

Sumber: Data primer diolah tahun 2016

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden yang beragama Islam sebanyak 61 responden (100%). Responden tersebut terdiri dari responden pria sebesar 24 (39%) yang lebih sedikit daripada responden wanita sebesar 37 (61%). Dari seluruh responden mereka menempati jabatan yang berbeda-beda masing-masing jabatan meliputi Marketing sejumlah 5 responden (8%), Analisis Kredit sejumlah 1 responden (2%), Accounting Officer sejumlah 2 responden (2%), Salles Officer sejumlah 5 responden (8%), CS sejumlah 28 responden (46%) dan Teller sejumlah 20 (27%). Sedangkan untuk pendidikan terakhir responden paling banyak adalah S1 dengan jumlah responden 41 (67%) sedangkan untuk S2 sejumlah 10 (16%), d3 sebanyak 4 responden (7%) dan sarjana muda sebanyak 6 responden (10%) yang lebih sedikit dibandingkan dengan pendidikan S1.

Tabel 4.2
Sampel dan Tingkat Pengembalian

Keterangan	Jumlah	Persentase
Jumlah Kuesioner yang disebar	101	100%
Jumlah Kuesioner yang kembali	77	76%
Jumlah Kuesioner yang tidak kembali	24	24%
Jumlah Kuesioner yang tidak diisi lengkap	16	21%
Total kuesioner yang dapat diolah	61	60%

Sumber: Data primer diolah tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa kuesioner yang disebar sebanyak 101 kuesioner. Dari 101 kuesioner tersebut hanya 77 kuesioner yang kembali sedangkan 24 kuesioner tidak kembali. Dari keseluruhan kuesioner yang kembali ada 16 kuesioner yang cacat dan tidak diisi lengkap oleh responden. Sehingga total kuesioner yang dapat diolah adalah 61 kuesioner.

B. Uji Kualitas Instrumen dan Data

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran demografis data, meliputi persepsi etis, *islamic ethic Work*, *Love of money* dan komitmen organisasi. Karena variabel yang digunakan termasuk data kuantitatif maka peneliti membuat tabel fekuensi serta statistik deskriptif meliputi *mean*, *max*, *min* dan lainnya. Hasil uji statistic deskriptif disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Hasil Statistic Deskriptif

Variabel	N	Kisaran Aktual			Kisaran Teoritis		
		Min	Max	Mean	Min	Max	Mean
Persepsi (Y)	61	8	20	15,61	8	20	12,37
IEW (X ₁)	61	17	32	26,00	14	35	14,85
LOM (X ₂)	61	13	27	18,62	9	45	18,63
Komitmen (Z)	61	21	35	28,49	14	35	28,35
Valid N	61						

Sumber: Data primer diolah tahun 2016

Kuesioner variabel persepsi mempunyai 4 item pernyataan. Semua item pernyataan dalam instruent dinyatakan valid. Pada variabel persepsi etis responden memberikan jawaban yang cukup bervariasi. Dimana nilai minimum 8 dan nilai maximum 20 dengan nilai mean sebesar 15,61.

Kuesioner variabel *Islamic Ethic Work* mempunyai 7 item pernyataan. Semua item pernyataan dalam instrument dinyatakan valid. Pada variabel persepsi etis responden memberikan jawaban yang cukup bervariasi. Dimana nilai minimum 17 dan nilai maximum 32 dengan nilai mean sebesar 26,00. Kuesioner variabel *love of money* mempunyai 9 item pernyataan. Semua item pernyataan dalam instrumen dinyatakan valid. Pada variabel persepsi etis responden memberikan jawaban yang cukup bervariasi. Dimana nilai minimum 13 dan nilai maximum 27 dengan nilai mean sebesar 18,62. Kuesioner variabel komitmen organisasi mempunyai 7 item pernyataan. Semua item pernyataan dalam instrument dinyatakan valid. Pada variabel persepsi etis responden memberikan jawaban yang cukup bervariasi. Dimana nilai minimum 21 dan nilai maximum 35 dengan nilai mean sebesar 28,49.

2. Uji Validitas

Uji validitas data merupakan alat ukur mengenai tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan, artinya pada uji validitas ini digunakan untuk menguji valid atau tidaknya alat yang digunakan dalam pengukuran. Pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji faktor analisis yaitu apabila nilai faktor loadingnya $>0,4$ maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Nazaruddin dan Basuki 2016). Hasil uji validitas disajikan pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Variabel Persepsi Etis

Butir Pernyataan	<i>Component Analysis</i>	Batasan	Keterangan
1	0,712	0,4	Valid
2	0,660	0,4	Valid
3	0,631	0,4	Valid
4	0,711	0,4	valid

Sumber: Data primer diolah tahun 2016

Table 4.4 memperlihatkan bahwa semua item memiliki *loading factor* >0,4 sehingga seluruh item variable persepsi etis valid.

Table 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel *Islamic Ethic Work*

Butir Pernyataan	Component Analysis	Batasan	Keterangan
1	0,588	0,4	Valid
2	0,517	0,4	Valid
3	0,646	0,4	Valid
4	0,716	0,4	Valid
5	0,590	0,4	Valid
6	0,592	0,4	Valid
7	0,727	0,4	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun 2016

Table 4.5 memperlihatkan bahwa semua item memiliki *loading factor* >0,4 sehingga seluruh item variable *Islamic Ethic Work* valid.

Table 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel *Love of Money*

Butir Pernyataan	Component Analysis	Batasan	Keterangan
1	0,784	0,4	Valid
2	0,713	0,4	Valid
3	0,830	0,4	Valid
4	0,585	0,4	Valid
5	0,800	0,4	Valid
6	0,681	0,4	Valid
7	0,791	0,4	Valid
8	0,584	0,4	Valid
9	0,660	0,4	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun 2016

Table 4.6 memperlihatkan bahwa semua item memiliki *loading factor* >0,4 sehingga seluruh item variable *Love of Money* valid.

Table 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Butir Pernyataan	Component Analysis	Batasan	Keterangan
1	0,855	0,4	Valid
2	0,819	0,4	Valid
3	0,870	0,4	Valid
4	0,851	0,4	Valid
5	0,846	0,4	Valid
6	0,864	0,4	Valid
7	0,804	0,4	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun 2016

Table 4.7 memperlihatkan bahwa semua item memiliki *loading factor* >0,4 sehingga seluruh item variable komitmen organisasi valid.

3. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui seberapa jauh alat ukur dapat dikatakan andal atau dipercaya. Hasil uji reliabilitas penelitian menggunakan koefisien *cronbach's alpha*, dimana instrument dikatakan reliabel jika memiliki *cronbach's alpha* lebih > 0,5. Hasil uji reliabiliras dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variable	<i>cronbach's alpha</i>	Batasan	Keterangan
Persepsi Etis	0,778	0,5	Reliabel
<i>Islamic Ethic Work</i>	0,547	0,5	Reliabel
<i>Love of Money</i>	0,731	0,5	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,831	0,5	Reliabel

Sumber: Data primer diolah tahun 2016

Hasil pengujian reliabilitas pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* 5-7, yaitu persepsi etis sebesar 0,778, variabel *Islamic Ethic Work* sebesar 0,547, variabel *Love of Money* sebesar 0,731 dan variabel komitmen organisasi sebesar 0,831. Hasil tersebut membuktikan bahwa masing-masing variabel adalah andal.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat penyebaran data berdistribusi normal atau tidak. Normalitas dapat diuji dengan menggunakan metode uji *One-Sample Kolmogorov Smirnov (K-S)*. Hasil uji normalitas disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual	
N	61	
Normal Parameters(a,b)	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.06946599
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.117
	Negative	-.056
Kolmogorov-Smirnov Z	.918	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.369	

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Sumber: Data primer diolah tahun 2016

Hasil uji normalitas pada tabel 4.9 menunjukkan nilai bahwa Asymp. Sig. (2-tailed) $0,369 > 0,05$. Karena nilai sig $>$ alpha (5%) maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada nilai *tolerans* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance* $>10\%$ atau 0,1 dan nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.10
Ringkasan Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel bebas	<i>Collinearity statistics</i>		Kesimpulan
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
IEW	0,919	1,089	Tidak terjadi multikolinearitas
KOM	0,919	1,089	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.10 memperlihatkan bahwa masing-masing variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih dari 10% atau 0,1 yaitu 0,919 dan nilai VIF kurang dari 10 sebesar 1,089, maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada masing-masing variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi ada ketidaksamaan varian atau tidak. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji *glejser* yang

dilihat dari nilai signifikansi diatas tingkat kepercayaan 5% (0,05) .
hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel bebas	Sig	Kesimpulan
IEW	0,908	Tidak Terkena Heteroskedastisitas
KOM	0,142	Tidak Terkena Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah tahun 2016

Hasil yang didapatkan pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas memiliki nilai signifikansi lebih dari 5% atau 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

C. Uji Hipotesis

Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis pertama dan kedua menggunakan teknik analisis sederhana, sedangkan untuk menguji hipotesis ketiga dan keempat menggunakan teknik analisis berganda. Uji hipotesis ini dibantu dengan menggunakan program SPSS versi 15.

1. H_1 : *Islamic Ethic Work* berpengaruh positif terhadap persepsi etis karyawan.

Regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Ringkasan hasil analisis regresi sederhana dengan menggunakan SPSS vers 15 untuk hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana H₁

Variabel	Koefisien regresi	Sig
Konstanta	-5.488	
<i>Islamic Ethic Work</i>	0.811	0,000
<i>Adjusted R Square</i> : 0,797		
Sig F: 237,055		

Sumber: Data primer diolah tahun 2016

Berdasarkan perhitungan regresi sederhana yang ditunjukkan pada tabel 4.12, maka persamaan garis regresi untuk hipotesis 1 adalah sebagai berikut:

$$Y = -5.488 + 0.811X_1$$

Persamaan regresi tersebut, nilai koefisien *Islamic Ethic Work* adalah 0,811 yang bernilai positif, maka semakin tinggi *Islamic Ethic Work* maka akan semakin baik pula persepsi etis karyawan Bank Syariah. Nilai *Adjusted R Square* menunjukkan 0,797, hal ini menunjukkan 79,7% persepsi etis karyawan Bank Syariah dipengaruhi oleh *Islamic Ethic Work*, sedangkan sisanya sebesar 20,3% dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian ini.

Uji t statistic untuk variabel *Islamic Ethic Work* menghasilkan nilai signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel persepsi etis dipengaruhi oleh variabel *Islamic Ethic Work*. H₁ yang menyatakan bahwa *Islamic Ethic work* berpengaruh positif terhadap persepsi etis karyawan diterima.

2. H₂ : *Love of money* berpengaruh negatif terhadap persepsi etis karyawan.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh antara *Love of money* terhadap persepsi etis karyawan. Ringkasan hasil analisis regresi sederhana dengan menggunakan SPSS vers 15 untuk hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana H₂

Variabel	Koefisien regresi	Sig
Konstanta	19.697	
<i>Love of Money</i>	-0.220	0,018
<i>Adjusted R Square</i> : 0,076		
Sig F: 5,936		

Sumber: Data primer diolah tahun 2016

Berdasarkan perhitungan regresi sederhana yang ditunjukkan pada tabel di atas, maka persamaan garis regresi untuk hipotesis 2 adalah sebagai berikut:

$$Y = 19.697 - 0.220X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dilihat nilai koefisien *Love of Money* sebesar -0,220 yang bernilai negatif, maka semakin rendah *Love of Money* maka akan semakin baik pula persepsi etis karyawan Bank Syariah dan sebaliknya. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,076, hal ini menunjukkan 7,6% persepsi etis karyawan Bank Syariah dipengaruhi oleh *Love of Money*, sedangkan sisanya sebesar 92,4% dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian ini.

Uji t statistic untuk variabel *Love of Money* menghasilkan nilai signifikansi 0,018 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel persepsi etis dipengaruhi oleh variabel *Love*

of Money. H₂ yang menyatakan bahwa *Love of Money* berpengaruh negatif terhadap persepsi etis karyawan diterima.

3. H₃ : Komitmen organisasi memperkuat pengaruh positif hubungan *Islamic Ethic work* terhadap persepsi etis karyawan.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui bagaimana komitmen organisasi dalam memoderasi *Islamic Ethic Work* terhadap persepsi etis karyawan.

Tabel 4.14
Rangkuman Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien regresi	Sig
Konstanta	21.045	
<i>Islamic Ethic Work</i>	-0,198	0,632
Komitmen organisasi	-0.908	0,016
IEW*KO	0.035	0,017
<i>Adjusted R Square</i> : 0,811		
Sig F: 86.753		

Sumber: Data primer diolah tahun 2016

Berdasarkan perhitungan regresi berganda yang ditunjukkan pada tabel di atas, maka persamaan garis regresi untuk hipotesis 3 adalah sebagai berikut:

$$Y = 21.045 - 0,198X_1 - 0.908Z + 0.035X_1*Z$$

Berdasarkan persamaan regresi pada tabel 4.14 di atas, komitmen organisasi mempunyai nilai koefisien positif artinya komitmen organisasi mempunyai pengaruh untuk memperkuat. X_1*Z menghasilkan nilai signifikansi 0,017 yang lebih kecil dari acuan taraf signifikansi 0,05 sehingga variabel komitmen organisasi adalah variabel moderasi serta

mempunyai pengaruh positif dan signifikan dalam memoderasi pengaruh *Islamic Ethic Work* terhadap persepsi etis karyawan.

Berdasarkan analisis di atas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

4. H₄ : Komitmen organisasi memperlemah pengaruh negatif hubungan *Love of Money* terhadap persepsi etis karyawan.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui bagaimana komitmen organisasi dalam memoderasi *Love of Money* terhadap persepsi etis karyawan.

Tabel 4.15
Rangkuman Hasil Analisis Regresi Berganda H₄

Variabel	Koefisien regresi	Sig
Konstanta	-20.278	
<i>Love of Money</i>	2.111	0,027
Komitmen Organisasi	1.520	0,020
LOM*KO	-0.088	0,014
<i>Adjusted R Square</i> : 0,153		
Sig F: 4.625		

Sumber: Data primer diolah tahun 2016

Berdasarkan perhitungan regresi berganda yang ditunjukkan pada tabel di atas, maka persamaan garis regresi untuk hipotesis 4 adalah sebagai berikut:

$$Y = -20.278 + 2.111X_2 + 1.520Z - 0.088X_2*Z$$

Berdasarkan persamaan regresi pada tabel 4.15 di atas, X₂*Z mempunyai nilai koefisien negatif sebesar -0.088 yang artinya komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh untuk memperkuat. X₂*Z menghasilkan nilai signifikansi 0,014 yang lebih kecil dari acuan taraf

signifikansi 0,05 sehingga variabel komitmen organisasi adalah variabel moderasi serta mempunyai pengaruh negatif dan signifikan dalam memoderasi pengaruh *love of money* terhadap persepsi etis karyawan. Dengan demikian hipotesis ke empat yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memperlemah pengaruh negatif hubungan *Love of Money* terhadap persepsi etis karyawan diterima.

D. Pembahasan

1. *Islamic Ethic work* berpengaruh positif terhadap persepsi etis karyawan.

Uji hipotesis 1 menunjukkan angka signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ atau 5%, sehingga H_1 yang menyatakan bahwa *Islamic Ethic work* berpengaruh positif terhadap persepsi etis karyawan diterima, hal tersebut ditunjukkan dari persamaan regresi sederhana berikut:

$$Y = -5.488 + 0.811X_1$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat dilihat nilai koefisien *Islamic Ethic work* adalah positif yang berarti bahwa *Islamic Ethic work* berpengaruh positif terhadap persepsi etis karyawan. Jika *Islamic Ethic work* semakin tinggi maka persepsi etis karyawan akan semakin baik. Hasil penelitian diperoleh nilai *adjusted R square* sebesar 0,797 yang berarti *Islamic Ethic work* mempengaruhi persepsi etis karyawan sebesar 79,7% sedangkan sisanya 20,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

Hipotesis pertama (H1) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *Islamic Ethic Work* terhadap persepsi etis karyawan

Bank Syariah, berhasil didukung oleh data atau kata lain hipotesis diterima. Semakin tinggi tingkat *Islamic Ethic Work* yang dimiliki oleh suatu Bank Syariah, maka persepsi etis karyawan Bank Syariah akan semakin baik. Apabila karyawan Bank Syariah memiliki *Islamic Ethic Work*, maka ia akan bekerja atas dasar ibadah dari mulai niat sampai hasil karena Allah SWT sehingga ia akan memberikan persepsi bahwa baik buruknya tindakan akan merugikan bagi dirinya sendiri, orang lain, serta di akhirat kelak, dan cenderung ia akan mengambil tindakan-tindakan yang etis.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Senturk dan Bayirli (2016) yang berjudul "*The Relationship between the Islamic Ethic Work and The Love of Money*" penelitian tersebut menyimpulkan persepsi IWE dan dimensi anggaran memiliki korelasi positif dan signifikan, selain itu juga responden memiliki tingkat persepsi lebih tinggi. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan Prajamukti (2015) yang menunjukkan dimana terdapat pengaruh positif dan signifikan etika kerja Islam terhadap sikap akuntan publik pada perubahan organisasi. Selain IEW berpengaruh terhadap sikap akuntan publik, IEW juga berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi sikap akuntan publik pada perubahan organisasi secara simultan, dengan demikian IEW tidak hanya mempengaruhi sikap akuntan publiknya tetapi komitmennya terhadap perubahan organisasi.

Penelitian ini juga sama dengan penelitian Astri (2003) dimana dengan hasil bahwa etika kerja islam secara langsung dan positif mempengaruhi *affective* dan *behavioral tendensy* dan sikap terhadap perubahan organisasi, ternyata cenderung mempengaruhi dimana bekerja merupakan sarana membantu perkembangan kepribadian dan hubungan sosial.

2. *Love of Money* berpengaruh negatif terhadap persepsi etis karyawan.

Uji hipotesis 2 menunjukkan angka signifikan sebesar $0.018 < 0.05$, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *Love of Money* berpengaruh negatif terhadap persepsi etis karyawan diterima, hal tersebut dapat dilihat dari persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 19.697 - 0.220X_2$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat dilihat nilai koefisien *Love of Money* adalah negatif yang berarti bahwa *Love of Money* berpengaruh negatif terhadap persepsi etis karyawan. Jika *Love of Money* semakin tinggi maka persepsi etis karyawan akan semakin buruk. Hasil penelitian diperoleh nilai *adjusted R square* sebesar 0,076 yang berarti *Love of Money* mempengaruhi persepsi etis karyawan sebesar 7,6% sedangkan sisanya 92,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

Hipotesis kedua menyebutkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan *Love of Money* terhadap persepsi etis karyawan Bank Syariah, yang didukung oleh data atau dengan kata lain hipotesis diterima. Artinya semakin tinggi *Love of Money* yang dimiliki karyawan Bank

Syariah, maka akan rendah persepsi etis yang dimilikinya. Apabila karyawan Bank Syariah memiliki *Love of Money* yang tinggi tentu dia akan cenderung melakukan penyimpangan atau tidak bersikap etis serta persepsinya menjadi menurun, sehingga mendorong karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan yang merugikan, serta dia tidak menghargai etika yang berlaku. Hal tersebut berarti *Love of Money* dapat mendorong karyawan untuk berpersepsi tidak etis dalam menjalankan tanggungjawabnya.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Aziz dan Taman (2016) *Love of money* mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap Persepsi etis mahasiswa, bukan hanya itu *Love of money*, dan *Machiavellian* secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap persepsi etis mahasiswa. Elias dan Farag (2010) menguji hubungan *love of money* dengan persepsi etis dan menghasilkan hubungan yang negatif, yakni semakin tinggi tingkat kecintaan individu terhadap uang maka persepsi etis yang dimiliki semakin rendah. Menurut Mulyani (2015) terdapat pengaruh negatif *love of money* dan kinerja perusahaan dimana kinerja akan menurun karena *love of money* yang semakin meningkat, serta adanya pengaruh *love of money* terhadap persepsi etis dari responden.

3. Komitmen organisasi memperkuat pengaruh positif hubungan *Islamic Ethic work* terhadap persepsi etis karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memoderasi pengaruh *Islamic Ethic work* terhadap persepsi etis karyawan. Dapat dilihat bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan dari nilai koefisien regresi X_1*Z sebesar 0.035. Angka positif menunjukkan bahwa komitmen organisasi memperkuat. X_1*Z adalah model interaksi antara *Islamic Ethic work* dan komitmen organisasi yang menghasilkan nilai signifikansi pada angka 0,017 lebih kecil dari acuan taraf signifikansi 0,050, sehingga variabel komitmen organisasi sebagai pemoderasi pengaruh positif *Islamic Ethic work* terhadap persepsi etis karyawan.

Hipotesis ketiga menyebutkan bahwa komitmen organisasi memperkuat pengaruh positif hubungan *Islamic Ethic work* terhadap persepsi etis karyawan yang didukung oleh data atau dengan kata lain hipotesis diterima. Peningkatan komitmen organisasi akan menyebabkan semakin meningkatnya *Islamic Ethic Work* dengan demikian persepsi etis karyawan Bank Syariah juga akan semakin baik. Hal tersebut dikarenakan adanya dorongan dari dalam diri individu itu sendiri yang menjadikannya bekerja atau melakukan segala kegiatan yang menunjang pencapaian keberhasilan organisasi serta bekerja semata-mata karena organisasi. Dengan demikian komitmen organisasi sejalan dan semakin memperkuat *Islamic Ethic Work* yang mana dalam Islam bekerja diwajibkan semata-mata karena Allah dan menggunakan kemampuannya secara maksimal serta cenderung mengambil tindakan-tindakan yang etis.

Sebaliknya penurunan komitmen organisasi dapat berakibat pada terjadinya penurunan Islamic Ethic Work yang mengakibatkan persepsi etis menurun.

Dalam penelitian ini sesuai penelitian yang dilakukan oleh (Erika, 2016) menunjukan bahwa ketika komitmen dapat menciptakan perilaku etis dalam organisasi, maka etika kerja islam pun terbentuk, dan apabila etika kerja Islam dan komitmen berjalan secara optimal, maka kinerja karyawan juga akan maksimal. Penelitian yang dilakukan oleh Badjuri dan Jaeni (2013) menunjukkan bahwa komitmen secara profesional mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap motivasi. Hal tersebut karena komitmen akan mempengaruhi motivasi menjadi seorang profesional sejati sebagai suatu kebanggaan dalam suatu asosiasi profess dan meningkatkan kinerjanya. Komitmen juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa komitmen yang dimiliki karyawan yaitu perasaan atau pengenalan positif dengan tambahan kepada dan keterlibatan dalam organisasi kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan (Sulianti, 2009).

4. Komitmen organisasi memperlemah pengaruh negatif hubungan *love of money* terhadap persepsi etis karyawan..

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memoderasi pengaruh *Love of money* terhadap persepsi etis karyawan. Dapat dilihat bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan dari nilai koefisien regresi X_2*Z sebesar -0.088. Angka negatif

menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu memperlemah interaksi tersebut. X_2*Z adalah model interaksi antara *Love of money* dan komitmen organisasi yang menghasilkan nilai signifikansi pada angka 0,014 lebih kecil dari acuan taraf signifikansi 0,050, sehingga variabel komitmen organisasi terbukti memoderasi pengaruh negatif *Love of Money* terhadap persepsi etis karyawan.

Hipotesis keempat menyebutkan bahwa komitmen organisasi memperlemah pengaruh negatif hubungan *Love of Money* terhadap persepsi etis karyawan yang didukung oleh data atau dengan kata lain hipotesis diterima. Peningkatan komitmen organisasi akan menyebabkan penurunan terjadinya *Love of Money* terhadap persepsi etis karyawan Bank Syariah. Hal tersebut dikarenakan adanya dorongan dari dalam diri individu itu sendiri yang menjadikannya bekerja atau melakukan segala kegiatan yang menunjang pencapaian keberhasilan organisasi serta bekerja semata-mata karena organisasi. Dengan demikian komitmen organisasi semakin memperlemah *love of money* yang tadinya mereka akan seringkali berlomba-lomba untuk mendapatkan uang dan menghindari perilaku yang etis, dengan adanya komitmen organisasi seseorang akan mengurangi tingkat *love of money* dan akan cenderung berperilaku etis. Sebaliknya penurunan komitmen organisasi dapat berakibat pada terjadinya *Love of Money* yang semakin tinggi dan akan menurunkan persepsi etis karyawan.

Dalam penelitian ini sesuai penelitian yang dilakukan oleh Belianus (2005) yang menyatakan bahwa interaksi antar variabel komitmen organisasi dengan partisipasi anggaran akan menurunkan kecenderungan manajer dalam menciptakan kesenjangan anggaran, hal tersebut mungkin disebabkan karena manajer memiliki komitmen organisasi yang tinggi memiliki dorongan dari dalam dirinya untuk berbuat sesuatu agar menunjang keberhasilan organisasi. Komitmen yang tinggi menjadikan manajer peduli dengan tindakan yang menguntungkan dan merugikan perusahaan dan berusaha menjadikan arah yang lebih baik. Suhartono dan Solichin (2006) yang menemukan bahwa interaksi antara komitmen dengan keterlibatan kerja terhadap kesenjangan anggaran dimana ketika manajer memiliki tingkat komitmen yang tinggi maka keterlibatan kerja akan berhubungan dengan menurunnya kecenderungan untuk menciptakan senjangan anggaran. Pratama dan Latrini (2016) menunjukkan komitmen profesional terbukti mampu memoderasi pengaruh kompleksitas tugas pada kinerja auditor, hal tersebut dapat ditunjukkan para seorang auditor jika memiliki komitmen kuat dalam berkerja maka seberapa banyak dan kompleks tugas pasti akan diselesaikan dengan baik