

TESIS

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI ISLAMI dan *ISLAMIC CORPORATE GOVERNANCE* TERHADAP PERILAKU ETIS ISLAMI, DENGAN PENGAWASAN SEBAGAI VARIABEL MODERASI

THE EFFECT OF ISLAMIC ORGANIZATIONAL CULTURE and ISLAMIC CORPORATE GOVERNANCE ON ETHICAL BEHAVIOR OF ISLAMI, WITH SUPERVISION AS MODERATED VARIABLE

**MUKARRAMAH SYUKUR
P3400216012**



**PROGRAM MAGISTER AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2020**

TESIS

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI ISLAMI dan *ISLAMIC CORPORATE GOVERNANCE* TERHADAP PERILAKU ETIS ISLAMI, DENGAN PENGAWASAN SEBAGAI VARIABEL MODERASI

THE EFFECT OF ISLAMIC ORGANIZATIONAL CULTURE and ISLAMIC CORPORATE GOVERNANCE ON ETHICAL BEHAVIOR OF ISLAMI, WITH SUPERVISION AS MODERATED VARIABLE

disusun dan diajukan oleh

**MUKARRAMAH SYUKUR
P3400216012**



Kepada

**PROGRAM MAGISTER AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2020**

TESIS

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI ISLAM DAN *ISLAMIC CORPORATE GOVERNANCE* TERHADAP PERILAKU ETIS ISLAMI DENGAN PENGAWASAN SEBAGAI VARIABEL MODERASI

disusun dan diajukan oleh

MUKARRAMAH SYUKUR
P3400216012

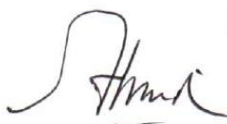
telah dipertahankan dalam sidang ujian tesis
pada tanggal 28 Januari 2020
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

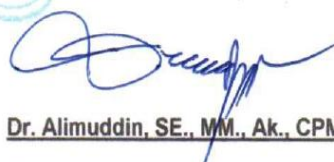
Komisi Penasihat

Ketua

Anggota



Dr. Abdul Hamid Habbe, SE., M.Si.



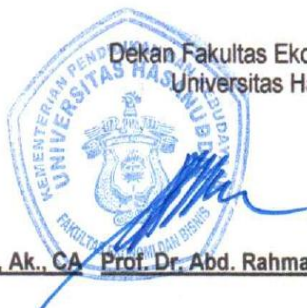
Dr. Alimuddin, SE., MM., Ak., CPMA

Ketua Program Studi
Magister Sains Akuntansi



Dr. R. A. Damayanti, SE., M.Soc. Sc., Ak., CA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MUKARRAMAH SYUKUR

NIM : P3400216012

Program Studi : Magister Akuntansi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang berjudul:

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI ISLAM dan *ISLAMIC CORPORATE GOVERNANCE*
TERHADAP PERILAKU ETIS ISLAMI DENGAN PENGAWASAN SEBAGAI VARIABEL
MODERASI**

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah Tesis ini, tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan/ditulis/diterbitkan sebelumnya, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka. Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2013, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 22 Januari 2020

Yang Membuat Pernyataan



MUKARRAMAH SYUKUR

PRAKATA



Assalamualaykum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah Robbil'amin, dengan segala kerendahan hati, puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala, karena hanya dengan rahmat dan karunia-NYA sehingga penulisan Tesis ini akhirnya dapat dirampungkan. Shalawat dan salam semoga tetap tercurah kepada Rasulullah Shallallahu Alaihi Wasallam beserta keluarganya, kepada para Sahabat, Shahabiyah, Tabi'in, Tabi'ut tabi'in serta orang-orang yang tetap istiqomah di jalan Dien ini hingga yaumul akhir.

Tesis ini penulis persembahkan untuk Ayahanda DR. M.Syukur Derry, M.Pd, Ibunda Siti Normah dan suamiku tercinta Musliadi SM, S.Pd yang menjadi motivator utama setelah Allah bagi penulis untuk menyelesaikan tesis ini. Terima kasih untuk Kakak - kakakku tersayang Rahmawati, Kurnia, Taufiq, Sukmah, Irsyad, Rosita, Helmi, Furqon, Nurinayah, Mustakim, Mukhlis dan Adikku tercinta khaerul atas segala dukungan dan bantuan dan memberikan penulis pelajaran bahwa sebuah kesuksesan tidak diperoleh dengan mudah, melainkan dengan perjuangan dan kesabaran.

Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya penulis ucapkan kepada Bapak Dr. Abd.Hamid Habbe, SE., M.Si dan Bapak Dr. Alimuddin, SE, MM,Ak,CPMA selaku tim penasihat tesis. Terima kasih atas ilmu pengetahuan, saran serta masukan yang sangat kritis terutama dalam hal penulisan. Terima kasih pula atas kesabaran dalam membimbing penulis hingga tesis ini terselesaikan. Semoga Allah SWT membalas beliau dengan keberkahan dunia dan akhirat.

Demikian pula ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada tim penguji Bapak Dr. Syarifuddin, SE.,M.Soc.,Sc.,Ak.,CA, Ibu Dr. Andi Kusumawati, S.E.,Ak.,M.Si.,CA dan Ibu Dr.

Aini Indrijawati, SE.,Ak.,M.Si.,CA. atas segala arahan serta ilmu yang diberikan untuk menyempurnakan tesis ini. Semoga Allah SWT membalas beliau dengan segala kebaikan.

Terima kasih untuk seluruh Bapak/Ibu Dosen Program Studi Magister Sains Akuntansi Sekolah Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar yang telah memberikan banyak ilmu selama penulis menimba ilmu. Terima kasih untuk segala ilmu yang diberikan. Terima kasih untuk Instansi-Instansi kementerian agama Sulawesi Selatan atas izin dan bantuan yang diberikan selama penulis melakukan penelitian.

Untuk keluarga besar mahasiswa Program Studi Magister Sains Akuntansi (Maksi) angkatan 2016 dan 2017, terspesial untuk keluarga Maksi Kelas B. Semua rekan-rekan Magister yang berjuang dari awal hingga saat ini, semoga Allah SWT mengizinkan semua mimpi-mimpi kita menjadi nyata, dan semoga kita dipertemukan kembali di lain tempat dan suasana yang lebih baik, Aamiin Ya Rabbal'Alamin. Terima kasih yang sebesar-besarnya untuk para abdi kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Sekolah Pascasarjana Universitas Hasanuddin atas segala bantuan yang diberikan.

Sebuah kesuksesan berawal dari sebuah proses belajar. Penulis menyadari tulisan ini masih belum sepenuhnya sempurna. Akhir kata penulis berharap semoga tesis ini bisa bermanfaat bukan hanya untuk penulis tapi untuk semua pihak yang membutuhkan.

Makassar, 22 Januari 2019

Peneliti

Mukarramah Syukur

ABSTRAK

MUKARRAMAH SYUKUR. *Pengaruh Budaya Organisasi Islam dan Islamic Corporate Governance terhadap Perilaku Etis Islami dengan Pengawasan sebagai Variabel Moderasi* (dibimbing oleh Abd. Hamid Habbe dan Alimuddin).

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh *Islamic Corporate Governance* dan budaya organisasi Islam terhadap perilaku etis Islam dengan dimoderasi oleh pengawasan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Jumlah responden yang diteliti dalam penelitian ini sebanyak 292 responden. Seluruh responden merupakan pegawai dari beberapa instansi Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan. Instrumen yang digunakan berupa angket kuesioner. Kuesioner telah melalui tahap uji coba instrumen dan dinyatakan valid dan reliabel dalam mengukur seluruh variabel penelitian. Data penelitian dianalisis dengan menggunakan teknik analisis SEM berbasis PLS dengan bantuan program *Smart PLS*.

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi Islam dan *Islamic Corporate Governance* berpengaruh terhadap perilaku etis Islam pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi Islam dan *Islamic Corporate Governance* di lingkungan Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan, semakin tinggi perilaku etis Islam pegawai. Di samping itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa pengawasan terbukti dapat memoderasi (memperkuat) pengaruh budaya organisasi Islam dan *Islamic Corporate Governance* terhadap perilaku etis Islam. Penerapan budaya organisasi Islam dan *Islamic Corporate Governance* akan baik di lingkungan kementerian agama apabila didukung dengan adanya pengawasan kerja yang baik dan dapat meningkatkan perilaku etis Islam yang tinggi.

Kata kunci: budaya organisasi Islam, *islamic corporate governance*, pengawasan dan perilaku etis islami



ABSTRACT

MUKARRAMAH SYUKUR. *The Influence of Islamic Organizational Culture, and Islamic Corporate Governance on Islamic Ethical Behavior with Supervision as Moderation Variable.* (Supervised by Abd. Hamid Habbe and Alimuddin).

The study aims to examine the influence of Islamic corporate governance and Islamic organizational culture on ethical behavior of Islam moderated by supervision.

Respondents were 292 employees of several agencies from Ministry of Religion of Sulawesi Selatan province. The instrument of the study was questionnaires and the method was quantitative. Data were analyzed with SEM using smart PLS program.

The results showed that the culture of Islamic organization and Islamic corporate governance partially affects the ethical behavior of Islamic employees. The better Islamic organizational culture and Islamic corporate governance application in the ministry of religion of Sulawesi Selatan, the higher the employees' Islamic ethical behavior will be. Supervision moderates (strengthens) the influence of Islamic organizational culture and Islamic corporate governance on Islamic ethical behavior. The implementation of Islamic organizational culture and good Islamic corporate governance within the ministry of religion, if supported with good work supervision can increase the high ethical behavior of Islam.

Keywords: Islamic, organizational culture, corporate governance, supervision, behavior.



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN Sampul	i
HALAMAN Judul	ii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iii
PRAKATA	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Kegunaan Penelitian	11
1.4.1 Kegunaan Teoritis	11
1.4.2 Kegunaan Praktis	11
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	12
1.6 Sistematika Penulisan	12
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Tinjauan Teori Dan Konsep	13
2.1.1 Teori Amanah.....	13
2.1.2 Teori Akhlaq	14
2.1.3 Budaya Organisasi Islami	16
2.1.4 <i>Islamic Corporate Governance</i>	17
2.1.5 Pengawasan	21
2.1.6 Perilaku Etis Islami	23
2.2 Tinjauan Empiris	24
BAB III. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	27
3.1 Kerangka Konseptual	27
3.2 Pengembangan Hipotesis	29
3.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Islami Terhadap Perilaku Etis	

	10
Islami	29
3.2.2 Pengaruh <i>Islamic Corporate Governance</i> Terhadap Perilaku Etis Islami	31
3.2.3 Pengaruh Pengawasan Terhadap Hubungan Antara Budaya Organisasi Islam Dengan Perilaku Etis Organisasi.....	32
3.2.4 Pengaruh Pengawasan Terhadap Hubungan Antara <i>Islamic Corporate Governance</i> Dengan Perilaku Etis Islami. .	34
BAB IV. METODE PENELITIAN.....	36
4.1 Rancangan Penelitian	36
4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	36
4.3 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	36
4.4 Jenis dan Sumber Data.....	37
4.5 Metode Pengumpulan Data	37
4.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	38
4.6.1 Variabel Terikat	38
4.6.2 Variabel Bebas	38
4.6.3 Variabel Moderasi.....	39
4.7 Instrumen Penelitian	40
4.8 Teknik Analisis Data	41
4.8.1 Hasil Pengujian <i>Outer Model</i>	41
4.8.2 Hasil Pengujian <i>Goodness Of Fit Model</i>	42
4.8.3 Pengujian <i>Inner Model</i>	43
BAB V. HASIL PENELITIAN	44
5.1 Deskripsi Data	44
5.1.1 Gambaran Umum Responden	44
5.1.2 Karakteristik Responden	45
5.1.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	46
5.2 Uji Validitas instrument.....	48
5.3 Uji Reliabilitas	50
5.4 Analisis PLS	51
5.4.1 Hasil Pengujian <i>Outer Model</i>	51
5.4.2 Hasil Pengujian <i>Goodness Of Fit Model</i>	54
5.4.3 Pengujian <i>Inner Model</i>	55
5.4.4 Pengujian Hipotesis.....	56

BAB VI. PEMBAHASAN	59
6.1 Pengaruh Budaya Organisasi Islam Terhadap Perilaku Etis Islam	59
6.2 Pengaruh <i>Islamic Corporate Governance</i> Terhadap Perilaku Etis Islam	60
6.3 Peran Pengawas Dalam Memperkuat Pengaruh Budaya Organisasi Islam Terhadap Perilaku Etis Islam	62
6.4 Peran Pengawasan Dalam Memperkuat Pengaruh <i>Islamic Corporate Governane</i> Terhadap Perilaku Etis Islam	64
BAB VII. PENUTUP	67
7.1 Kesimpulan	67
7.2 Implikasi	69
7.3 Keterbatasn Penelitian	69
7.4 Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN.....	77

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
4.1	Sampel Penelitian	37
5.1	Tingkat Pengembalian Kuesioner	44
5.2	Karakteristik Responden	45
5.3	Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	46
5.4	Hasil Uji Validitas Variable Budaya Organisasi Islam	48
5.5	Hasil Analisis Deskriptif Variable <i>Islamic Corporate Governance</i>	49
5.6	Hasil Uji Validitas Variable Pengawasan	49
5.7	Hasil Uji Validitas Variable Perilaku Etis Islam.....	50
5.8	Hasil Uji Reliabilitas.....	50
5.9	Hasil Uji Validitas Konvergen	52
5.10	Validitas Deskriminan.....	53
5.11	Reliabilitas Komposit.....	54
5.12	<i>Goodness of Fit Model</i>	54
5.13	Hasil Pengujian Inner Model	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
3.1	Kerangka Konseptual	28
5.1	Hasil Estimasi Model Uji Hipotesis	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 Kuesioner Penelitian	76
2 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen	80
3 Hasil Analisis Deskriptif Karakteristik Responden.....	83
4 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	85
5 Hasil Pengujian <i>Outher Model</i>	88
6 Hasil Pengujian <i>Inner Model</i>	90

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembahasan mengenai perilaku etis telah menjadi isu yang selalu hangat untuk dikaji lebih lanjut. Etika pada dasarnya sudah dikenal sejak manusia pertama Adam dan Hawa diciptakan. Allah Subhana wata'ala memerintahkan Adam dan Hawa tetap menjaga etika dengan menjauhi pohon terlarang dalam syurga. Etika dalam Islam didasarkan pada Al-Qur'an dan Assunnah, maka hakikatnya Islam itu sendiri adalah akhlak dimana seluruh aspek ajaran yang disyari'atkan dalam Islam mengandung muatan etika. Seperti pada masa permulaan dakwah Islam, Nabi Muhammad Shallallahu alaihi wasallam tidak hanya membangun sisi tauhid, tetapi juga membangun sendi dan pilar akhlak mulia. Abu Hurairah meriwayatkan bahwa Rasulullah Shalallahu 'alaihi wasallam bersabda, "Sungguh, aku diutus untuk menyempurnakan akhlak mulia." (HR. Baihaqi dan Al-Hakim).

Seiring dengan perkembangan zaman, nilai akhlaq mulai tergadaikan dengan rayuan dunia. Semakin nampak perilaku-perilaku yang tidak etis termasuk dalam sektor ekonomi. nilai-nilai materialistis dalam kehidupan seolah-olah menjadi bagian paling utama yang harus dikejar daripada nilai spiritual. Masalah tersebut seringkali timbul seperti penyalahgunaan wewenang dan aset negara, penipuan, korupsi, dan lain sebagainya merupakan persoalan besar yang merugikan negara. Harta, jabatan, kekuasaan menjadi hal yang paling dilihat dalam menentukan sukses dan gagalnya seseorang dalam kehidupan. Sementara Rasulullah Shalallahu alaihi wasallam telah mengabarkan tentang predikat manusia terbaik ialah yang paling banyak mendatangkan manfaat. "*Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia*" (HR. Ahmad, ath-Thabrani, ad-Daruqutni). Sebab kebaikan yang dilakukan akan mendatangkan kebaikan bagi diri sendiri. "*Jika kalian berbuat baik, sesungguhnya kalian berbuat baik bagi diri kalian sendiri*" (QS. Al-Isra:7)

Begitu pentingnya masalah etika, agama Islam memberi perhatian besar terkait hubungan sesama manusia. Dengan menjadikan akhlakul kharimah sebagai tolak ukur

mukmin sejati. “*Orang mukmin yang paling sempurna imannya adalah yang terbaik akhlaknya*” (HR At-Tirmidzi). Umat muslim akan menjadikan akhlak sebagai energi batin yang terus menyala dan mendorong setiap langkah kehidupannya untuk tetap dijalan yang lurus. Akhlak yang mulia atau Akhlaqul kharimah tidak hanya bermanfaat bagi individu namun juga diharapkan dapat menghiasi budaya organisasi. Budaya organisasi menjadi kunci utama dalam keberhasilan suatu organisasi. Budaya organisasi Islam memegang peranan yang penting dalam mencapai tujuan organisasi, khususnya membentuk perilaku etis Islami dalam organisasi.

Penelitian mengenai budaya organisasi Islam telah dilakukan oleh Hakim (2016) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi Islam mempunyai hubungan positif dengan kinerja karyawan. Suatu kewajiban moral bagi setiap warga masyarakat muslim untuk berusaha semaksimal mungkin melaksanakan semua syari’ah (aturan) Islam di segala aspek kehidupan, termasuk dalam pencaharian kehidupan (ekonomi) dan lebih khusus pada urusan etika kerja. Penelitian ini sejajalan dengan hasil penelitian Dwi (2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi Islam mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan muslim pada PDAM Tirta Moedal kota Semarang. Budaya organisasi yang didalamnya terdapat nilai-nilai Islami akan mengubah pola pikir karyawan sehingga membentuk perilaku kerja yang Islami. Budaya organisasi yang dikelola dengan baik akan sangat berpengaruh dalam menciptakan loyalitas karyawan dan efektivitas kinerja perusahaan.

Prinsip budaya organisasi Islami mengedepankan prinsip-prinsip etika dan karakter-karakter mulia yang dalam Islam disebut dengan *akhlaqul karimah* atau akhlak yang mulia (Usman, 2015). Budaya organisasi Islam mengatur pola perilaku berinteraksi atau etika kerja dalam organisasi berdasarkan nilai-nilai dalam Al-Quran dan Sunnah Rasulullah Shalallahu ‘alaihi wasallam. Berdasarkan hal tersebut, setiap individu memiliki kewajiban moral untuk berusaha semaksimal mungkin menjalankan amanah kerja yang diberikan tanpa melakukan kecurangan atau berbuat kerusakan dimuka bumi. Sebagaimana firman Allah dalam Qur’an surah Al-Qashash ayat 77;

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (untuk kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari (kenikmatan) duniawi, dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu. Dan janganlah kamu berbuat kerusakan di muka bumi”.

Bekerja merupakan ibadah, dimana segala sesuatu dilakukan semata-mata untuk mendapatkan ridho Allah Subhana wata’ala, sehingga dengan motivasi karena Allah maka prinsip kejujuran, amanah, dan kebersamaan senantiasa dapat dijunjung tinggi. Berangkat dari fungsi umat Islam sebagai khalifah di muka bumi dan pembawa Rahmatan lil ‘alamin, maka sepatasnya seorang muslim bertanggung jawab terhadap pengelolaan bumi dan segala isinya. Seperti halnya dalam suatu organisasi yang dikelola dengan nilai-nilai Islam akan melahirkan budaya organisasi yang Islami pula.

Budaya organisasi Islam didasarkan pada tiga konsep fundamental, yaitu tauhid (keimanan kepada Allah), khilafah (kepemimpinan) dan *a’dalah* (keadilan) (Manan, 2000). Ketiga konsep tersebut akan melahirkan kepemimpinan yang baik sehingga mampu membentuk perilaku etis Islami. Kriteria pemimpin yang baik dapat dicontoh pada suri teladan baginda Rasulullah Shalallahu ‘alaihi wasallam sebagai pemimpin pertama umat Islam. Sebagaimana firman Allah dalam Qur’an surah QS. Al-Ahzab: 21) yang berbunyi *“Sesungguhnya pada diri Rasulullah ada teladan yang baik bagimu, yaitu bagi orang yang mengharap Allah dan hari akhir serta banyak berdzikir kepada Allah.”* Hal ini tercermin dalam sifat wajib Rasulullah Shalallahu ‘alaihi wasallam yang juga merupakan bagian dari indikator *Islamic corporate governance*.

Sifat wajib yang dimiliki Rasulullah Shallallahu alaihi wasallam dalam kepemimpinannya terdiri dari sifat *shiddiq*, amanah, *tabliq*, dan *fathanah*. Keempat sifat ini merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya dan merupakan salah satu perwujudan dari iman dan taqwa. Sifat wajib Rasul menjadi sifat kepemimpinan yang dianjurkan dalam Islam. Karena itu pula, sifat wajib Rasulullah tersebut dijabarkan dalam aplikasi *Islamic corporate governance* yang didasarkan pada hukum Al Qur’an dan Hadist.

Al-Qur'an menjelaskan bagaimana pemerintahan seharusnya dijalankan untuk menciptakan *good governance*. Konsep *good governance* yang ada dalam Al-Qur'an tak hanya dapat diaplikasikan pada pemerintahan saja, melainkan pada setiap organisasi dan dalam kehidupan sehari-hari. Hal ini karena Islam sangat intens mengajarkan diterapkannya prinsip 'adalah (keadilan), *tawazun* (keseimbangan), *mas'uliyah* (akuntabilitas), akhlaq (moral), *siddiq* (kejujuran), amanah (pemenuhan kepercayaan), *fatanah* (kecerdasan), *tabligh* (transparansi, keterbukaan), *hurriyyah* (independensi dan kebebasan yang bertanggung jawab), *ihsan* (profesional), *wasatan* (kewajaran), *ghirah* (militansi syariah), *idarah* (pengelolaan), khilafah (kepemimpinan), 'aqidah (keimanan), *ijabiyah* (berfikir positif), *raqabah* (pengawasan), *qira'ah* dan *islah* (organisasi yang terus belajar dan selalu melakukan perbaikan) (Eljunusi, 2012).

Prinsip-prinsip dalam *corporate governance* konvensional sebenarnya telah tercakup dalam prinsip-prinsip *Islamic corporate governance*. Seperti prinsip-prinsip; (1) keterbukaan (*transparency*); (2) akuntabilitas (*accountability*); (3) tanggung Jawab (*responsibility*); (4) independensi (*independency*) dan (5) keadilan (*fairness*) (KNKG, 2012). Kelima prinsip-prinsip pokok *good governance* tersebut sesuai dengan norma dan nilai Islami dalam aktivitas dan kehidupan seorang muslim. Transparansi merujuk pada *shiddiq*, akuntabilitas merujuk pada *shiddiq* dan amanah, *responsibility* merujuk pada amanah, *tablig*, dan *fathanah*, *fairness* merujuk pada *shiddiq* dan amanah. Meskipun prinsip-prinsip *corporate governance* konvensional tercakup dalam prinsip-prinsip *Islamic corporate governance*, bukan berarti keduanya adalah hal yang sama. Karena dasar hukum yang digunakan berbeda maka pelaksanaan dan aplikasinya pun akan berbeda.

Berdasarkan perbandingan prinsip-prinsip tersebut, prinsip-prinsip yang digunakan dalam *Islamic corporate governance* lebih lengkap apabila dibandingkan dengan *corporate governance* konvensional. *Corporate governance* tidak hanya berkaitan dengan struktur, tetapi juga dengan mekanisme *corporate governance*. Mekanisme yang membedakan antara perusahaan konvensional dan syariah adalah pada mekanisme pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan dalam *corporate governance* konvensional lebih

menekankan kesesuaian dengan undang-undang dan peraturan pemerintah sedangkan pada perusahaan atau organisasi Islam didasarkan pada hukum Islam yaitu Al Qur'an dan Sunah Rasullullah Shalallahu alaihi wasallam. Keempat sifat wajib yang dijabarkan dalam konsep *Islamic corporate governance* juga merupakan faktor keberhasilan suatu organisasi.

Penelitian-penelitian tentang *corporate governance* dengan konsep konvensional telah banyak dilakukan di berbagai negara seperti Donaldson dan Davis (1991) pada perusahaan yang terdaftar pada S&P di US, Shleifer dan Vishny (1996) di US, Sullivan (1998) di Jerman, Laporta, Silanes dan Shleifer (1999) pada 27 negara dengan pendapatan terbesar, Emmons dan Schmid (1999) di US, Harstarka (2004) pada industri keuangan mikro di Eropa, Burlaka (2006) pada industri perbankan di Ukraina, Kajola (2008) pada perusahaan yang *listed* di Nigeria, Kirkpatrick (2009) di Negara OECD setelah krisis keuangan, Adams dan Mehran (2011) pada industri perbankan US, Boyle (2012) di New Zealand, Lukviarman (2004, 2005) di Indonesia, Ramadhani dan Lukviarman (2009) di Indonesia, Kharis dan Suhardjanto (2012) di Indonesia. Namun, penelitian dan kajian tentang *corporate governance* dalam Islam, masih jarang dilakukan dan masih terus dilakukan eksplorasi tentang konsep-konsepnya. Beberapa penelitian mengenai *Islamic corporate governance* seperti Chapra dan Ahmed (2002), Choudury dan Haque (2006), Lewis (2006), Tapanjeh (2008), Hasan (2009), Bahati dan Bahati (2009), Anugerah (2014), Endraswati (2015), dan Khusnawati (2017).

Penelitian-penelitian sebelumnya meneliti di sektor perusahaan atau swasta sedangkan objek penelitian ini di sektor publik atau pemerintahan. Penelitian ini awalnya merujuk pada penelitian Fauzan (2014) tentang pengaruh penerapan *good corporate governance* terhadap perilaku etis dalam pengelolaan dana bantuan operasional (BOS). Rujukan penelitian ini digunakan sebagai bahan penelitian untuk menganalisis bagaimana pengaruh beberapa variabel dari *corporate governance* konvensional yaitu transparansi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, kemandirian dan kesetaraan terhadap perilaku etis pegawai pada instansi pemerintahan serta membandingkan dengan hasil penelitian ini yang menggunakan konsep Islami. Meskipun prinsip *corporate governance* juga disebutkan

dalam pedoman pokok *good governance* bisnis syariah oleh Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG, 2011), akan tetapi penelitian ini lebih diarahkan kepada prinsip syariah yang sesuai dengan yang dicontohkan oleh Rasulullah shalallahu alaihi wasallam dalam aplikasi *Islamic corporate governance* seperti prinsip *shiddiq*, *amanah*, *tabliq*, dan *fathonah* (KNKG, 2011).

Penerapan *Islamic corporate governance* dapat mengurangi tingkat kecurangan (Anugerah, 2014). Selain itu dapat meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan serta nilai-nilai etika yang berlaku secara umum. Mencegah terjadinya penyimpangan dalam menerapkan strategi perusahaan dan untuk memastikan bahwa apabila terjadi kesalahan-kesalahan maka akan dapat diperbaiki dengan segera (Faozan, 2013). Hal ini sebagaimana yang ditetapkan dalam Tap MPR No. IV/MPR/1999 tentang GBHN, yang antara lain mengamanatkan perlunya “membersihkan penyelenggara negara dari praktek KKN dengan memberikan sanksi yang seberat-beratnya sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, meningkatkan efektivitas pengawasan internal dan fungsional dan serta pengawasan masyarakat, dan mengembangkan etika dan moral”.

Peraturan Menteri Agama (PMA) RI nomor 41 tahun 2016 juga menjelaskan tentang pentingnya pengawasan internal pada kementerian agama untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan pemerintahan yang bersih (*good governance*). Pengawasan bersifat Pencegahan yang berfungsi untuk mendeteksi dan mencegah secara dini permasalahan-permasalahan yang timbul di dalam penyelenggaraan pemerintahan khususnya di kementerian agama sehingga mampu memicu timbulnya perilaku etis Islami.

Peranan pengawasan pada lingkup organisasi Islam dalam hal ini kementerian agama diharapkan mampu meningkatkan budaya organisasi Islam untuk mencapai keberhasilan dan kemajuan organisasi. Tujuan pengawasan pada dasarnya membandingkan kondisi yang ada dengan yang seharusnya, sehingga bilamana ditemukan penyimpangan segera diambil tindakan koreksi. Fungsi pengawasan pada umumnya melekat secara administrasi dalam struktur organisasi, dengan posisi dibawah pimpinan organisasi tersebut. Pengawasan harus benar-benar diberdayakan dan terbuka kepada

publik sehingga dapat mendorong diterapkannya sikap *shiddiq* dan amanah yang merupakan prinsip dari terwujudnya *Islamic corporate governance*.

Penelitian yang berkaitan dengan variabel pengawasan dilakukan oleh Maesaroh (2013) dengan judul pengaruh pengawasan intern dan *good governance* terhadap kinerja pemerintah daerah Cianjur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah kabupaten Cianjur. Apabila pengawasan internal dan *good governance* sudah dilakukan dengan baik, maka kinerja pemerintah daerah akan meningkat. Penelitian ini mendukung penelitian Amelia dkk. (2013) tentang pengaruh *good governance*, pengendalian intern, dan budaya organisasi terhadap kinerja pemerintah daerah Pelalawan. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa semua variabel berpengaruh signifikan kecuali variabel budaya organisasi yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah Pelalawan.

Hunt and Vasquez (1993) mengindikasikan bahwa manfaat sistem pengawasan adalah mengembangkan dan memperbaiki budaya organisasi yang meningkatkan perilaku etis dan mengurangi perilaku tidak etis. Pernyataan ini didukung oleh Hidayat (2013) yang mengungkapkan bahwa faktor dominan yang mempengaruhi perilaku etis adalah pengawasan. Berkaitan dengan penjelasan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian di lingkup kementerian agama. Kementerian agama memiliki posisi dan peran mendasar sebagai landasan etis, ahlak dan spiritual dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan menuju masyarakat sejahtera dan bahagia yang berlandaskan Pancasila dan undang-undang dasar 1945. Akan tetapi yang marak dilapangan adalah sebaliknya yang menunjukkan perilaku tidak etis.

Kasus perilaku tidak etis kerap membelit tali-temali birokrasi kemenag mulai dari pungli, korupsi, kolusi, nepotisme atau penyelewengan kekuasaan yang terjadi baik di tingkat pusat hingga kabupaten. Diantara kasus yang pernah terjadi adalah kasus penipuan yang dilakukan travel umroh firs travel dan abu tour pada tahun 2017-2018. Sebelumnya pada tahun 2004-2005, mantan Menteri Agama Suryadharma Ali dan Said Agil Husin tersandung kasus korupsi biaya penyelenggaraan Ibadah Haji (BPIH) dan Dana Abadi

Umat. Kasus korupsi di Kemenag juga melibatkan sejumlah anggota DPR terkait proyek pengadaan laboratorium dan penggandaan Al Quran 2011-2012 di Kementerian Agama. Ada juga kasus pungli yang dilakukan oknum penghulu, kasus rapat fiktif di hotel, operasi tangkap tangan pegawai kemenag di NTB terkait dana rehab masjid pasca gempa, kasus dana pendidikan pada pembangunan gedung madrasah yang ambruk hingga kasus jual beli jabatan yang menyeret ketua umum PPP. Sehingga ICW mengungkapkan data kementerian yang paling banyak memiliki PNS yang diduga terlibat korupsi ialah Kementerian Agama menduduki posisi nomor 2 dengan 14 PNS terdata, di bawah posisi Kementerian Perhubungan dengan 16 PNS. (Kompas, 2019).

Sederetan kasus korupsi pada kementerian yang berlogokan ikhlas beramal ini mengidentifikasi bahwa pelaksanaan pengawasan masih kurang dan perlu ditingkatkan. Walaupun disisi lain tidak menutup kemungkinan adanya pemangku kepentingan yang tetap taat asas dengan akhlaqul karimah sehingga mampu mempertahankan perilaku baiknya menjadi perilaku etis Islami. Mereka itulah orang-orang yang amanah dalam menjalankan tugasnya yang meyakini bahwa Allah Subhana wata'ala senantiasa menyertainya dalam setiap urusan yang dibebani kepadanya, dan memahami dengan penuh keimanan bahwa kelak ia akan dimintakan pertanggung jawaban atas urusan tersebut. *“Setiap dari kalian adalah pemimpin dan setiap dari kalian akan dimintai pertanggungjawaban dari yang dipimpinnya....”* (H.R. Muslim).

Pegawai Kemenag bertindak sebagai penerima amanah yang dituntut menjalankan amanah yang diemban dengan sebaik-baiknya dan melakukan yang terbaik untuk kepentingan organisasinya di kementerian agama. Pegawai yang amanah dapat mengaplikasikan kaidah yang berlaku di organisasinya dengan memperhatikan nilai-nilai etis yang tergambar pada akhlak diri. Memaknai teori akhlaq dalam setiap aspek dan kegiatan merupakan perwujudan dari penegakan iman dan takwa, dengan memperhatikan hubungan yang baik dan komprehensif, mencakup seluruh kepentingan stakeholder dan lingkungan sekitar. Pelaksanaan dari setiap kegiatan usaha yang dipandu oleh akhlaqul karimah ditujukan untuk menciptakan kemaslahatan bagi diri sendiri maupun dalam organisasi.

Maka berdasarkan ulasan diatas penulis melakukan penelitian lebih lanjut dengan maksud dan tujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi Islam, dan *Islamic corporate governance* terhadap perilaku etis Islami dengan pengawasan sebagai variabel moderasi. Variabel pengawasan diperlukan untuk melihat pengaruhnya dalam memoderasi budaya organisasi Islam dan *Islamic corporate governance* terhadap perilaku etis Islami pegawai Kemenag.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi Islami berpengaruh terhadap perilaku etis Islami?
2. Apakah *Islamic corporate governance* berpengaruh terhadap perilaku etis Islami?
3. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap hubungan antara budaya organisasi islami dengan perilaku etis islami
4. Bagaimana pengaruh pengawasan mempengaruhi hubungan antara *Islamic corporate governance* dengan perilaku etis Islami?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi Islami terhadap perilaku etis Islami.
2. Untuk menguji pengaruh *Islamic corporate governance* terhadap perilaku etis Islami.
3. Untuk menguji pengaruh pengawasan dalam hubungan antara budaya organisasi Islami dengan perilaku etis Islami.
4. Untuk menguji pengaruh pengawasan dalam hubungan antara *Islamic corporate governance* dengan perilaku etis Islami.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya yang berkenaan dengan budaya organisasi Islami, *Islamic corporate governance*, pengawasan dan perilaku etis Islami.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan selanjutnya dapat digunakan sebagai perbaikan sekaligus meningkatkan perilaku etis Islami di kementerian agama.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di beberapa instansi di bawah naungan kemenag.

1.6 Sistematika Penulisan

Bab I pendahuluan. Bab ini berisi tentang latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II tinjauan pustaka. Bab ini merupakan bagian yang memuat konsep-konsep teoritis yang digunakan sebagai landasan untuk menjawab masalah penelitian.

Bab III kerangka konseptual dan pengembangan hipotesis. Bab ini merupakan bagian yang menjelaskan mengenai alur penelitian dan uraian yang akan diuji berupa hipotesis.

Bab IV metode penelitian. Bab ini merupakan bagian yang menjelaskan mengenai metode penelitian yang digunakan, variabel penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, instrumen penelitian dan teknik analisa data.

Bab V hasil penelitian. Bab ini menguraikan deskripsi data dan deskripsi hasil penelitian yang diperoleh berdasarkan metode dan prosedur yang diuraikan dalam bab

metodologi penelitian yang terdiri atas paparan data yang disajikan dengan topik sesuai dengan pertanyaan-pertanyaan penelitian dan analisis data.

Bab VI pembahasan. Bab ini membahas hasil analisis data penelitian sebagai dasar dalam menarik kesimpulan.

Bab VII penutup. Bab ini memaparkan mengenai kesimpulan, implikasi dan tindak lanjut, keterbatasan penelitian, serta saran yang didasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

2.1.1 Teori Akhlaq

Secara etimologi kata akhlak berasal dari bahasa Arab bentuk jamak dari kata khuluq, yang berarti budi pekerti, perangai, tingkah laku atau tabiat. Menurut Al-ghazali (2003), Akhlak ialah suatu sifat yang tertanam dalam jiwa yang dari padanya timbul perbuatan-perbuatan yang mudah, dengan tidak memerlukan pikiran dan pertimbangan jika sekiranya sikap itu muncul berupa perbuatan-perbuatan yang baik dan terpuji menurut akal dan syari'at. Selanjutnya di dalam Kitab Dairatul Ma'arif, secara singkat akhlak diartikan berupa sifat-sifat manusia yang terdidik (Hamid. 2000).

Teori akhlaq menurut Al-ghazali (2003) adalah ilmu yang membahas tentang amal perbuatan lahiriyah dan apa yang seharusnya dilakukan oleh seseorang agar perilakunya sesuai dengan semangat syariat. Secara garis besar dikenal dua jenis akhlak yaitu akhlaq al karimah (akhlaq mulia) dan akhlaq al mazmumah (akhlaq tercela). Akhlaqul kharimah yaitu akhlak yang baik dan benar menurut syariat Islam, sedangkan akhlaqul mazmumah ialah akhlak yang tidak baik dan tidak benar menurut syariat Islam (Amri. 2014). Akhlak yang baik adalah tanda kebahagiaan seseorang di dunia dan di akhirat.

Akhlaq merupakan amal perbuatan yang sifatnya terbuka sehingga dapat menjadi indikator seseorang apakah seorang muslim yang baik atau buruk. Akhlak dalam peradaban Islam merupakan pagar yang membatasi sekaligus dasar yang di atasnya kejayaan Islam. Nilai-nilai akhlak dalam Islam masuk dalam setiap aturan kehidupan.

Akhlaq tidak terlepas dari aqidah dan syariah yang menjadi pola tingkah dalam pengakumulasian aspek keyakinan dan ketaatan sehingga tergambarkan dalam perilaku yang baik (Habibah, 2015). Seperti pada masa permulaan dakwah Islam, Nabi Muhammad Shallallahu alaihi wasallam tidak hanya membangun sisi tauhid, tetapi juga membangun

sendi dan pilar akhlak mulia. Abu Hurairah meriwayatkan bahwa Rasulullah Shallallahu alaihi wasallam bersabda, *“Sungguh, aku diutus untuk menyempurnakan akhlak mulia.”* (HR. Baihaqi dan Al-Hakim).

Implikasi teori akhlaq terhadap penelitian ini, dapat menjelaskan tolak ukur perilaku etis Islami seluruh *stakeholder* pada kementerian agama kabupaten Gowa yang merupakan *akhlakul kharimah* yang bersumber dari nilai-nilai dalam Al-Qur'an dan As-sunnah. Kinerja terbaik tercermin pada akhlak yang menghiasi setiap pribadi pegawai. Sebagaimana dalam hadits Rasulullah Shallallahu alaihi wasallam dari Abdullah bin 'Amr bin 'Ashz, *“Sesungguhnya yang terbaik diantara kalian adalah yang paling baik akhlaqnya.”* (HR. Bukhari dan Muslim). Maka sudah sepantasnya setiap pegawai dalam bekerja menjadikan tugasnya sebagai amanah yang langsung diberikan oleh Allah untuk dilaksanakan sebaik-baiknya dan akan dipertanggung jawabkan dunia akhirat.

2.1.2 Amanah

Amanah meliputi segala yang berkaitan dengan hubungan antar manusia dan hubungan dengan Allah yang Maha Besar. Dari segi bahasa, amanah berasal dari bahasa arab yang berarti aman, jujur, atau dapat dipercaya. Menurut Ibnu Katsir (2013) amanah adalah semua tugas atau pembebanan agama yang meliputi perkara dunia dan akhirat yang ditujukan kepada manusia. Orang yang amanah adalah orang yang dapat menjalankan tugas yang diberikan.

Amanah dalam tinjauan perspektif Islam (Al-Qur'an dan Hadits) dapat dilihat dari berbagai dimensi. Di Al-Quran terdapat enam kata amanah, yaitu Al-Qur'an surat Al Ahzab: 72, amanah sebagai tugas atau kewajiban; surat Al Baqorah: 283, amanah sebagai hutang atau janji yang harus ditunaikan; surat An Nisa':58, amanah sebagai tugas yang harus disampaikan pada yang berhak; surat Al Anfal: 27, tentang menjaga amanah; surat Al Mukminun: 8, anjuran memelihara amanah; dan surat Al Ma'arij: 32 anjuran memelihara amanah. Sementara dalam Hadits, amanah dapat ditemui di beberapa hadits, diantaranya;

“Setiap dari kalian adalah pemimpin dan setiap dari kalian akan dimintai pertanggungjawaban dari yang dipimpinnya....” (H.R. Muslim).

“Tidak ada iman bagi orang yang tidak Amanah dan tidak ada agama bagi orang yang tidak memegang janji.” (HR. Ahmad)

“Tanda-tanda orang munafik ada tiga: yaitu apabila berkata ia berdusta, apabila ia berjanji ia mengingkari, dan bila dipercaya ia berkhianat.” (Muttafaqun ‘alaih)

Nabi Muhammad Shalallahu ‘alaihi wasallam menyebutkan tentang salah satu pertanda akan datangnya hari kiamat adalah bilamana amanah atau kepercayaan diserahkan bukan pada ahlinya. Manusia memiliki keahlian yang berbeda-beda. Idealnya seorang manusia harus mengerjakan sesuatu sesuai dengan kemampuannya. Pekerjaan yang diemban bukan pada ahlinya hanya akan mendatangkan kerusakan sebagaimana yang diungkapkan dalam sebuah hadist.

Dari Abu Hurairah R.a. berkata, Rasulullah Shalallahu ‘alaihi wasallam bersabda: Apabila amanah disia-siakan maka tunggulah saat kehancurannya. Salah seorang sahabat bertanya: “Bagaimanakah menyia-nyiakannya, hai Rasulullah?” Rasulullah menjawab: “Apabila perkara itu diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancurannya (HR. Imam Bukhari)

Implikasi teori amanah pada penelitian ini ialah pegawai Kemenag bertindak sebagai penerima amanah yang dituntut menjalankan amanah yang diemban dengan sebaik-baiknya dan melakukan yang terbaik untuk kepentingan organisasinya di Kementerian agama.

2.1.3 Budaya Organisasi Islami

Budaya kerja dalam suatu organisasi diartikan sebagai sistem nilai yang diyakini, dipelajari, dan diterapkan oleh semua anggota organisasi serta dikembangkan secara berkesinambungan (Irjen Depag, 2009). Berkaitan dengan pandangan Islam, maka suatu organisasi yang dikelola dengan nilai-nilai Islam akan melahirkan budaya organisasi yang Islami pula. Hakim (2011) menjelaskan pengertian budaya organisasi Islam sebagai suatu sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama yang berinteraksi dengan individu-individu di dalam organisasi, struktur organisasi dan sistem pengawasan di dalam organisasi yang didasarkan pada nilai-nilai atau prinsip-prinsip ajaran Islam.

Budaya organisasi Islam mengatur pola perilaku berinteraksi atau etika kerja dalam organisasi berdasarkan nilai-nilai dalam Al-Quran dan Sunnah Rasulullah Shalallahu ‘alaihi wasallam. Berdasarkan hal tersebut, setiap individu memiliki kewajiban moral untuk

berusaha semaksimal mungkin melaksanakan semua aturan (syari'ah) Islam dalam menjalankan amanah kerja yang diberikan. Sebagaimana firman Allah dalam surah QS. Al-Qashash ayat 77;

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (untuk kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari (kenikmatan) duniawi, dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu. Dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi”.

Mannan (2000) menjelaskan bahwa konsep dasar yang menjadi landasan ekonomi Islam dapat dijadikan landasan budaya kerja sebagai budaya organisasi. Budaya tersebut antara lain didasarkan pada tiga konsep fundamental, yaitu tauhid (keimanan kepada Allah), kepemimpinan (khilafah) dan a'dalah (keadilan). Lebih lanjut Usman (2015) mengungkapkan bahwa prinsip budaya organisasi Islam mengedepankan prinsip-prinsip etika dan karakter-karakter mulia yang dalam Islam disebut dengan *akhlaqul karimah* (akhlak yang mulia).

Prinsip utama perilaku atau akhlak mulia harus dimiliki dan dipraktikkan oleh seluruh personil di organisasi, mulai dari pimpinan hingga bawahan agar organisasi benar-benar mencapai kinerja yang optimal baik dalam pandangan manusia maupun pandangan Allah Subhana wata'ala. Adapun karakteristik budaya organisasi Islam yang dapat meningkatkan kinerja organisasi menurut

Hakim (2016) adalah;

- a. Bekerja merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manusia sebagai khalifah
- b. Bekerja merupakan "ibadah
- c. Bekerja dengan azas manfaat dan maslahat
- d. Bekerja dengan mengoptimalkan kemampuan akal
- e. Bekerja penuh keyakinan dan optimistic
- f. Bekerja dengan mensyaratkan adanya sikap tawazun (keberimbangan)
- g. Bekerja dengan memperhatikan unsur kehalalan dan menghindari unsur haram (yang dilarang syari'ah)

2.1.4 Islamic Corporate Governance

Good corporate governance (GCG) adalah salah satu pilar dari sistem ekonomi pasar. *Corporate governance* berkaitan erat dengan kepercayaan baik terhadap perusahaan yang melaksanakannya maupun terhadap iklim usaha di suatu negara. *Islamic corporate governance* adalah rambu-rambu untuk menjalankan amanah secara jujur dan adil yang

berlandaskan pada Al-Quran dan Al-Hadits (KNKG, 2012). Menurut Najmudin (2011) *corporate governance* dalam Islam adalah sistem yang mengarahkan dan mengendalikan perusahaan untuk memenuhi tujuan perusahaan dengan melindungi kepentingan dan hak semua stakeholder dengan menggunakan konsep dasar pengambilan keputusan berdasarkan epistemologi sosial ilmiah Islam yang didasarkan pada ketauhidan Allah.

Islamic corporate governance berusaha untuk merancang cara di mana agen ekonomi, sistem hukum, dan tata kelola perusahaan dapat diarahkan oleh nilai-nilai moral dan sosial berdasarkan hukum syariah (Bhatti dan Bhatti, 2009). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *Islamic corporate governance* merupakan turunan konsep dari *good corporate governance* dan mempunyai tujuan yang sama dengan GCG konvensional. Tetapi yang membedakan adalah bahwa *Islamic corporate governance* dilandasi dengan hukum-hukum Islam.

Prinsip-prinsip dalam *corporate governance* konvensional sebenarnya telah tercakup dalam prinsip-prinsip *Islamic corporate governance*. Seperti prinsip-prinsip; (1) keterbukaan (*transparency*); (2) akuntabilitas (*accountability*); (3) tanggung Jawab (*responsibility*); (4) independensi (*independency*) dan (5) keadilan (*fairness*) (KNKG, 2012). Dalam ajaran Islam, kelima prinsip-prinsip pokok GCG tersebut sesuai dengan norma dan nilai Islami dalam aktivitas dan kehidupan seorang muslim. Transparansi merujuk pada *shiddiq*, akuntabilitas merujuk pada *shiddiq* dan amanah, *responsibility* merujuk pada amanah, *tablig*, dan *fathanah*, *fairness* merujuk pada *shiddiq* dan amanah. Meskipun prinsip-prinsip *corporate governance* konvensional tercakup dalam prinsip-prinsip *Islamic corporate governance* bukan berarti keduanya adalah hal yang sama. Karena dasar hukum yang digunakan berbeda maka pelaksanaan dan aplikasinya pun akan berbeda.

Berdasarkan perbandingan prinsip-prinsip tersebut, prinsip-prinsip yang digunakan dalam *Islamic corporate governance* lebih lengkap apabila dibandingkan dengan *corporate governance* konvensional. *Corporate governance* tidak hanya berkaitan dengan struktur, tetapi juga dengan mekanisme *corporate governance*. Mekanisme yang membedakan antara perusahaan konvensional dan syariah adalah pada mekanisme pengambilan

keputusan. Pengambilan keputusan dalam *corporate governance* konvensional lebih menekankan kesesuaian dengan undang-undang dan peraturan pemerintah sedangkan pada perusahaan/organisasi Islam didasarkan pada hukum Islam yaitu Al Qur'an dan Sunah Rasulullah Shalallahu alaihi wasallam.

Rasulullah Shalallahu alaihi wasallam telah dibekali dengan beberapa sifat wajib yaitu *shiddiq*, *amanah*, *tabligh*, dan *fathanah*. Keempat sifat ini merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya dan merupakan salah satu perwujudan dari iman dan takwa. Sifat wajib Rasul menjadi sifat kepemimpinan yang dianjurkan dalam Islam. Karena itu pula, sifat wajib Rasul tersebut dijabarkan dalam aplikasi *Islamic corporate governance* yang didasarkan pada hukum Al Qur'an dan Hadist. Prinsip-prinsip *Islamic corporate governance* dalam Islam meliputi:

1) *Shiddiq*

Shiddiq berarti benar, yaitu senantiasa menyatakan dan melakukan kebenaran dan kejujuran dimanapun berada dan kepada siapapun (KNKG, 2011). Kejujuran merupakan salah satu pilar utama dalam *Islamic corporate governance*. Orang dengan karakteristik seperti ini merasa bahwa Allah selalu ada untuk mengawasi perilakunya, sehingga ia menjadi takut untuk melakukan dusta. Implikasinya dalam instansi pemerintahan adalah tegaknya kejujuran dan menghindari segala bentuk penipuan, kecurangan dan kezaliman yang mendatangkan keberkahan dan kemajuan yang semakin baik. Dalam *corporate governance* modern, *shiddiq* ini diturunkan menjadi prinsip akuntabilitas (KNKG, 2011). Dasar hukum tentang sifat *shiddiq* ini adalah Quran surah Al-Ahzab ayat 70: "*Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kamu kepada Allah dan katakanlah perkataan yang benar.*"

2) *Amanah*

Amanah berarti dapat dipercaya, yaitu menjaga kepercayaan yang diberikan oleh Allah dan orang lain (KNKG, 2011). *Amanah* berarti pula menjaga komitmen. Menciptakan komitmen lebih mudah daripada memeliharanya, karena komitmen membutuhkan niat tulus dan integritas serta loyalitas. Pemberian kepercayaan dalam berbisnis diwujudkan dalam berbagai bentuk pertanggungjawaban dan akuntabilitas atas kegiatan-kegiatan bisnis

(KNKG,2011). Pada birokrasi pemerintahan, sikap amanah juga sangat diperlukan dan wajib ditegakkan. Dasar hukum sifat amanah ialah Quran surah Al-Anfal ayat 27: *“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui.”*

3) *Tablig*

Tablig berarti menyampaikan, yaitu menyampaikan risalah dari Allah tentang kebenaran yang harus ditegakkan di muka bumi (KNKG, 2011). Kebenaran risalah ini harus diteruskan oleh umat Islam dari waktu ke waktu agar Islam benar-benar menjadi rahmat bagi alam semesta. Dengan sikap *tablig* diharapkan dapat menjadi pimpinan yang bijaksana sehingga mengerti mana yang benar dan mana yang salah sehingga dapat mengajak yang lain ke arah kebenaran. Dalam konsep *corporate governance* modern, *tablig* ini sejalan dengan prinsip transparansi dan responsibilitas (KNKG,2011). Dasar hukum sifat *tablig* ialah Quran surah Al-Maidah ayat 67:

“Hai Rasul, sampaikanlah apa yang di turunkan kepadamu dari Tuhan-mu. Dan jika kamu tidak mengerjakan (apa yang diperintahkan itu, berarti) kamu tidak menyampaikan risalah-Nya. Allah memelihara kamu dari (gangguan) manusia. Sesungguhnya Allah tidak memberi petunjuk kepada orang-orang yang kafir.”

4) *Fathanah*

Fathanah berarti cerdas, yaitu mampu berpikir secara jernih dan rasional serta mengambil keputusan dengan cepat dan tepat. (KNKG, 2011). Kecerdasan yang dimaksud meliputi kecerdasan intelektual dan spiritual. Sikap profesional dalam bekerja merupakan salah satu bentuk *fathanah*. Sifat *fathanah* akan mendukung ketiga sifat lain dalam *Islamic corporate governance*. Karena dengan sifat *fathanah*, maka pemimpin akan menjadi bijaksana, terbuka wawasan berpikirnya, mampu menghadapi perubahan jaman, mampu menggunakan peluang untuk kemajuan perusahaan, mampu menghadapi tantangan, memperbaiki kelemahan dan mempertahankan kelebihan yang dimiliki organisasi. Pada konteks *corporate governance* secara umum, *fathanah* dapat dikaitkan dengan prinsip

responsibility (KNKG, 2011). Dasar hukum sifat *fathanah* ialah Quran surah Al-Baqarah ayat 269:

“Allah menganugerahkan al-hikmah (kepemahaman yang dalam tentang Al-Qur’an dan as-Sunnah) kepada siapa yang dikehendakinya. Barang siapa yang dianugerahi al-hikmah itu ia benar telah dianugerahi karunia yang banyak. Hanya orang-orang yang berakallah (ulul albab) yang dapat mengambil pelajaran dari firman Allah.”

Pada masa Rasul, kecerdasan diperlukan untuk menyampaikan wahyu Allah Subhanawata’ala kepada umatnya. Tidak semua umat menerima apa yang diajarkan dan disampaikan Rasul. Karena itulah, diperlukan kecerdasan untuk menghadapi kaum tersebut. Hal ini tercantum dalam QS. Al An’am ayat: 83 yang artinya: *“Dan itulah hujah Kami yang Kami berikan kepada Ibrahim untuk menghadapi kaumnya”*.

2.1.5 Pengawasan

Pengawasan bersifat Pencegahan yang berarti pengawasan dilakukan untuk mendeteksi dan mencegah secara dini permasalahan-permasalahan yang timbul di dalam penyelenggaraan pemerintahan. Berdasarkan peraturan pemerintah nomor 60 tahun 2008 yang juga dituangkan dalam peraturan menteri agama nomor 41 tahun 2016 menjelaskan definisi pengawasan ialah;

Seluruh proses kegiatan audit, reuiu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lain terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolok ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik.

Tujuan pengawasan menurut Peraturan Menteri Agama (2016) yaitu untuk mendukung kementerian dalam rangka mencapai visi, misi, dan tujuan dengan cara yang sistematis dengan mengevaluasi dan meningkatkan keefektifan manajemen risiko, pengendalian proses, proses pengaturan, serta pengelolaan organisasi pada Kementerian. Pengawasan dalam pandangan Islam dilakukan untuk meluruskan yang tidak lurus, mengoreksi yang salah, dan membenarkan yang hak (Mannan, 2000).

Pengawasan mampu mencegah praktik-praktik yang menyimpang. Salah satu aspek pengawasan adalah pemeriksaan. Pemeriksaan bertujuan untuk menilai apakah pelaksanaan kegiatan yang sesungguhnya telah sesuai dengan yang seharusnya. Tujuan

pengawasan pada dasarnya untuk mengamati apa yang sungguh-sungguh terjadi serta membandingkannya dengan apa yang seharusnya terjadi, sehingga apabila terdapat indikasi-indikasi penyimpangan hal ini dapat segera dideteksi dan dapat segera diperbaiki.

Pimpinan dalam pandangan Islam memiliki wewenang penuh terhadap fungsi monitoring dengan berbagai metode dan tekniknya. Pada era kekhilafahan Islam, kepala negara seringkali melakukan sidak ke lapangan untuk memastikan efektifitas pendelegasiannya. Hal ini berpijak pada hadits yang mengatakan bahwa “*Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggung jawaban atas apa yang dipimpinnya*”. (HR. Bukhari Muslim). Selain itu, Untuk mendukung jalannya pengawasan dengan baik, maka setiap elemen yang ada dalam organisasi harus memiliki ketakwaan yang tinggi kepada Allah Subhanawata’ala, kesadaran anggota untuk mengontrol sesamanya, dan penetapan aturan yang tidak bertentangan dengan syariah. Dengan demikian, pengawasan dapat berjalan sebagaimana mestinya.

Adapun yang menjadi Prinsip dalam pengawasan menurut Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia nomor 41 tahun 2016 antara lain;

- a. mengutamakan pencegahan diatas penindakan
- b. peran serta, berarti pengawasan dimaksudkan untuk melakukan pendampingan guna perbaikan
- c. keadilan, berarti setiap tindakan dan/atau pemberian sanksi dilakukan secara objektif, cermat, teliti, dan benar
- d. membimbing, mendidik, dan memberi petunjuk dalam melaksanakan pengawasan

2.1.6 Perilaku Etis Islami

Dalam bahasa arab etika dikenal sebagai akhlak yang berarti budi pekerti, perangai, tingkah laku dan tabiat. Etika Islam didasarkan pada Al-Qur’an dan Assunnah, maka hakikatnya Islam itu sendiri adalah akhlak dimana seluruh aspek ajaran yang disyari’atkan dalam Islam mengandung muatan etika. Akhlak sebagai etika dalam Islam merupakan landasan nilai baik dan buruk yang didasarkan pada sumber utama ajaran Islam yaitu Al-Qur’an dan As-Sunnah. Seperti dalam Surah Al-Qalam ayat 4 yang artinya “*dan*

sesungguhnya engkau (Muhammad) benar-benar berbudi pekerti yang agung". Begitupun dalam hadits Rasulullah Shallallahu alaihi wasallam dari Hisyam bin Amir pernah bertanya kepada Aisyah Radhiallahuanha tentang akhlak Rasulullah Shallallahu alaihi wasallam dan Aisyah menjawab bahwa akhlak Nabi adalah Al Qur'an. (HR Muslim).

Etika Islam adalah usaha yang mengatur dan mengarahkan manusia kejenjang akhlak yang luhur dan meluruskan perbuatan manusia dibawah pancaran sinar petunjuk Allah Subhana wata'ala untuk menuju keridhoannya. Tolak ukur akhlak dengan menggunakan Al-Qur'an dan Sunnah (Ya'qub, 1985). Perilaku yang etis itu ialah perilaku yang mengikuti perintah Allah dan menjauhi larangannya. Habibah (2015) menjelaskan bahwa akhlak tidak terlepas dari aqidah dan syariah yang menjadi pola tingkah dalam pengakumulasian aspek keyakinan dan ketaatan sehingga tergambarkan dalam perilaku yang baik. Seperti pada masa permulaan dakwah Islam, Nabi Muhammad Shallallahu alaihi wasallam tidak hanya membangun sisi tauhid, tetapi juga membangun sendi dan pilar akhlak mulia. Abu Hurairah meriwayatkan bahwa Nabi Muhammad Shallallahu alaihi wasallam bersabda, "*Sungguh, aku diutus untuk menyempurnakan akhlak mulia.*" (HR. Baihaqi dan Al-Hakim).

2. 2 Tinjauan Empiris

Penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel-variabel yang dibahas dalam penelitian ini antara lain terkait variabel budaya organisasi Islami. Hakim (2016) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa budaya organisasi Islami sebagai upaya meningkatkan kinerja budaya organisasional merupakan ideologi yang menyatukan suatu organisasi dan merupakan bentuk produk dari interaksi sosial, dipengaruhi oleh seluruh anggota organisasi, sehingga menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai hubungan positif dengan kinerja karyawan. Hal ini didukung pandangan Islam, yang dimana suatu kewajiban moral bagi setiap warga masyarakat muslim untuk berusaha semaksimal mungkin melaksanakan semua syari'ah (aturan) Islam di segala aspek kehidupan, termasuk dalam pencaharian kehidupan (ekonomi) dan lebih khusus pada urusan etika kerja dalam.

Penelitian relevan juga dilakukan oleh Kusumawati (2015) dengan judul peningkatan perilaku kerja Islami dengan budaya organisasi Islami sebagai variabel moderasi. Hasil penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi islami yang baik dapat meningkatkan gaya kepemimpinan Islam dan etos kerja Islam yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam memimpin organisasi dan perilaku kerja Islami yang dimiliki oleh karyawannya menjadi lebih baik.

Penelitian yang berkenaan dengan variabel *Islamic corporate governance* dilakukan oleh Lewis (2005). Hasil penelitian menjelaskan bahwa sistem *Islamic corporate governance* dapat ditunjang oleh mekanisme Shura, institusi hisbah yang dikendalikan oleh muhtasib, dan religious audit yang mengambil peran sebagai supervisi. Selain itu ada penelitian Asyrafunnisa (2016) dengan judul pengaruh penerapan *Islamic corporate governance* terhadap loyalitas nasabah bank syariah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penerapan *Islamic corporate governance* (prinsip Halal dan *Tayib, shiddiq, fathanah, amanah* serta *tablig*) secara simultan mempengaruhi secara positif dan signifikan loyalitas nasabah bank syariah. Hal ini berarti semakin baik penerapan tata kelola yang Islami maka akan semakin meningkat pula tingkat kepercayaan dan loyalitas nasabah, begitu pula sebaliknya, dengan catatan nasabah memiliki tingkat pengetahuan memadai terkait perbankan syariah. Adapun penelitian tentang GCG konvensional diteliti oleh Fauzan (2014) dengan judul pengaruh *good corporate governance* terhadap perilaku etis dalam pengelolaan dana BOS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil analisis menunjukkan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Penelitian yang berhubungan dengan pengaruh pengawasan dilakukan Fauziah (2016) dengan judul pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja melalui budaya organisasi sebagai variabel intervening pada karyawan PT. BRI (Persero) Tbk Blitar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap disiplin kerja melalui budaya organisasi sebagai variabel intervening dengan hasil yang lebih efektif. Penelitian terkait juga dilakukan oleh Hidayat (2013) dengan

judul studi perilaku etis wiraniaga. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi, dan pengawasan wiraniaga maka semakin tinggi orientasi wiraniaga untuk berperilaku secara etis. Dengan pengawasan, kesempatan bagi wiraniaga untuk berperilaku tidak etis menjadi kecil karena wiraniaga mempertimbangkan konsekuensi dari perilaku tidak etisnya. Hasil analisis ditemukan faktor dominan yang mempengaruhi perilaku etis wiraniaga adalah pengawasan, dengan demikian pemasar dapat meningkatkan orientasi perilaku etis wiraniaga melalui pengawasan seperti pengawasan atasan serta memberikan sanksi bagi pelanggaran etika dalam penjualan.

Penelitian sebelumnya yang relevan dengan seluruh variabel penelitian ini dilakukan oleh Amelia dkk. (2013) dengan judul pengaruh *good governance*, pengendalian intern, dan budaya organisasi terhadap kinerja pemerintah daerah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *good governance* dan pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 Kerangka Konseptual

Negara mempunyai suatu pemerintahan yang berfungsi sebagai kesatuan organisasi. Suatu organisasi akan berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan dari organisasi bilamana memperhatikan prinsip-prinsip *Islamic corporate governance*. Keberhasilan pelaksanaan *Islamic corporate governance* dapat dinilai dari kepatuhan terhadap prinsip-prinsip pendukung diantaranya yang paling dominan adalah sifat *shiddiq* dan amanah. Hal ini dapat diukur dari tingkat keberhasilan pemerintah menekan korupsi, kolusi, dan nepotisme dalam segala aspek. Keberhasilan mencegah fraud atau kecurangan suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah budaya organisasi Islam. Tindakan pencegahan dapat diterapkan melalui budaya kerja yang dikembangkan dengan baik, dimana budaya tersebut akan menghasilkan nilai-nilai syariah Islam sesuai dengan Al-Quran dan Assunnah yang berpengaruh terhadap perilaku etis Islami. Teori amanah dan akhlak berperan untuk menghiiasi budaya organisasi Islam dan prinsip *Islamic corporate governance* agar sentiasa tetap berperilaku etis Islami. akhlak mulia wajib dijunjung tinggi oleh pegawai pemerintahan khususnya di kementerian agama.

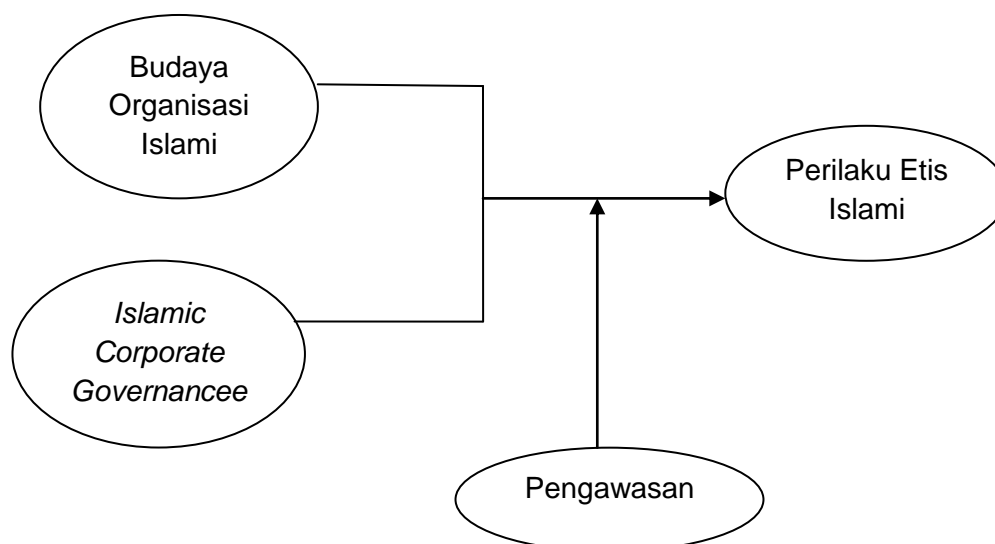
Pegawai kementerian agama provinsi Sulawesi Selatan dianggap wajib mengaplikasikan konsep amanah dalam mengemban tugas kerja yang dijalannya dengan mengerahkan semua kemampuan dan keahliannya sesuai prinsip-prinsip *Islamic corporate governance* dalam budaya organisasi Islam *untuk mencapai perilaku etis Islami*. Selain itu sistem pengawasan juga perlu diperhitungkan. Pengawasan sangat penting agar tahapan pekerjaan bisa berjalan sesuai dengan rencana dalam suatu organisasi.

Peranan pengawasan pada lingkup organisasi Islam dalam hal ini kementerian agama diharapkan mampu menciptakan budaya organisasi Islami untuk mencapai keberhasilan dan kemajuan organisasi. Tujuan pengawasan pada dasarnya membandingkan kondisi yang ada dengan yang seharusnya, sehingga bilamana ditemukan

penyimpangan segera diambil tindakan koreksi. Pengawasan harus benar-benar diberdayakan dan terbuka kepada publik sehingga dapat mendorong diterapkannya sikap shiddiq dan amanah yang merupakan prinsip dari terwujudnya *Islamic corporate governance*.

Berdasarkan keterkaitan antara konsep serta penelitian terdahulu, maka penelitian ini akan mengkaji dan menganalisis apakah perilaku etis Islami berpengaruh pada penerapan budaya organisasi Islami dan *Islamic corporate governance* serta akan meningkat atau menurun dengan pengawasan sebagai pemoderasi. Sehingga secara skematis kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual



3.2 Pengembangan Hipotesis

3.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Islam terhadap Perilaku Etis Islami

Teori akhlaq adalah ilmu yang membahas tentang amal perbuatan lahiriyah dan apa yang seharusnya dilakukan oleh seseorang agar perilakunya sesuai dengan semangat syariat (Al-ghazali:2003). Teori aqhlak pada penelitian ini dapat menjelaskan tolak ukur perilaku etis Islami yang bersumber dari nilai-nilai dalam Al-Qur'an dan As-sunnah bagi seluruh *stakeholder* pada kementerian agama. Sebagaimana dalam hadits Rasulullah Shallallahu alaihi wasallam dari Abdullah bin 'Amr bin 'Ashz, "Sesungguhnya yang terbaik

diantara kalian adalah yang paling baik akhlaqnya.” (HR.Bukhari dan Muslim). Kinerja terbaik tercermin pada akhlak yang menghiasi setiap pribadi pegawai dalam budaya organisasi Islami. Maka sudah sepantasnya setiap pegawai dalam bekerja menjadikan tugasnya sebagai amanah yang langsung diberikan oleh Allah untuk dilaksanakan sebaik-baiknya dan akan dipertanggung jawabkan dunia akhirat.

Perspektif para ahli organisasional mengatakan bahwa budaya organisasi yang kuat menyebabkan kinerja yang kuat, begitupun sebaliknya kinerja yang kuat dapat membantu menciptakan budaya yang kuat (Schein, 1985). Budaya suatu organisasi Islam juga dapat dijadikan faktor dalam meningkatkan perilaku etis Islami seseorang. Untuk dapat menciptakan perilaku etis Islami dibutuhkan budaya organisasi yang kuat. Budaya organisasi yang kuat akan terwujud dengan adanya implementasi nilai-nilai keislaman dalam mendukung pengamalan nilai-nilai budaya. Budaya organisasi Islam yang dikelola dengan baik akan membentuk perilaku kerja yang Islami (Kusumawati, 2015).

Hal ini sesuai dengan pernyataan Pangewa (2015) yang mengemukakan bahwa dimensi budaya organisasi adalah sebagai pembentuk perilaku semua anggota organisasi kerja, sedangkan perilaku adalah kinerja pekerjaan. Oleh karena itu, dimensi budaya organisasi mendorong perilaku sehari-hari untuk bekerja sehingga menjadi budaya kinerja individu dalam memberikan kontribusi kepada organisasi. Dimensi budaya organisasi adalah semangat kinerja organisasi. Semakin baik dimensi budaya organisasi, semakin baik kinerja organisasi.

Perilaku etis Islami juga berkaitan dalam hal kepemimpinan. Hal ini sesuai penelitian Hakim (2011) yang menyatakan bahwa kepemimpinan (*khilafah*) merupakan bagian dari budaya organisasi Islam yang mempunyai hubungan positif dengan kinerja karyawan. Pelaksanaan kepemimpinan yang menerapkan nilai-nilai Islam secara komprehensif (*kaffah*), baik, tepat, konsisten (*istiqomah*) di bank Mu’amalat Indonesia Tbk, Jawa Tengah terbukti meningkatkan motivasi kerja yang baik. Kepemimpinan Islami yang dilakukan dengan menerapkan nilai-nilai Islam terbukti dapat meningkatkan budaya organisasi yang

baik, dan pada akhirnya motivasi kerja yang telah meningkat terbukti meningkatkan kinerja karyawan.

Pernyataan yang sama diperkuat oleh penelitian Kusumawati (2015) yang mengungkapkan bahwa budaya organisasi Islam dapat memoderasi dari gaya kepemimpinan Islami terhadap perilaku kerja Islami. Hal ini memberikan indikasi bahwa adanya budaya organisasi Islam yang baik maka dapat meningkatkan gaya kepemimpinan Islami yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam memimpin organisasi dan perilaku kerja Islami yang dimiliki oleh karyawannya menjadi lebih baik. Perilaku kerja Islami menciptakan perilaku etis Islami. Perilaku etis Islami dapat tercipta pada suasana yang kondusif dalam budaya organisasi yang Islami.

Teori amanah menuntut setiap pegawai untuk melaksanakan tugas yang diemban dengan sebaik-baiknya sebagai bentuk keimanan dan ketaqwaan kepada Allah serta bertanggung jawab di organisasi ia bekerja. Sikap amanah berkaitan erat dengan keimanan seseorang sebagaimana perkataan dalam hadits, "*Tidak ada iman bagi orang yang tidak Amanah dan tidak ada agama bagi orang yang tidak memegang janji.*" (HR. Ahmad). Menjunjung tinggi sikap amanah dapat memperindah dan mengokohkan budaya organisasi Islam sehingga membentuk akhlak mulia menjadi perilaku etis Islami. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat diajukan hipotesis yaitu:

H1: Budaya organisasi Islam berpengaruh positif terhadap perilaku etis Islami.

3.2.2 Pengaruh *Islamic Corporate Governance* terhadap Perilaku Etis Islami

Tantangan perilaku etis harus dipenuhi oleh organisasi yang berharap tentang kelangsungan hidup dan daya saing organisasinya. Penerapan *Islamic corporate governance* dapat mengurangi tingkat kecurangan (Anugerah, 2014). Selain itu dapat meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan serta nilai-nilai etika yang berlaku secara umum dan mencegah terjadinya penyimpangan dalam menerapkan strategi perusahaan dan untuk memastikan bahwa apabila terjadi kesalahan-kesalahan maka akan dapat diperbaiki dengan segera (Faozan, 2013).

Tunggal (2010) menyatakan bahwa kecurangan dapat dicegah dengan meningkatkan budaya organisasi yang dapat dilakukan dengan mengimplementasikan prinsip-prinsip *good corporate governance*. Kinerja organisasi yang baik memiliki akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaannya, yang merupakan salah satu syarat dalam pencapaian *good governance* (Pontoh *et al*, 2013). Penerapan *good corporate governance* pada perusahaan akan meminimalisir tindakan merugikan yang dilakukan oleh pihak manajer untuk kepentingan pribadi (Aryanti *et al*, 2015). Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa resiko-resiko yang mungkin akan ditimbulkan oleh seorang manajer dapat dikurangi. Seperti tindakan yang biasanya dilakukan oleh pihak manajemen yaitu *earning management*, yang karenanya bisa merugikan banyak pihak bahkan perusahaan itu sendiri.

Menurut Arens (2012) salah satu faktor yang bisa mencegah kecurangan adalah budaya yang jujur dan etika yang tinggi. Teori akhlaq pada penelitian ini dapat menjelaskan tolak ukur perilaku etis Islami seluruh *stakeholder* pada kementerian agama kabupaten Gowa yang bersumber dari nilai-nilai dalam Al-Qur'an dan As-sunnah. Akhlaq yang mulia akan mempermudah dalam menerapkan sikap *shiddiq*, amanah, *tabliq* dan *fathonah* sehingga membentuk perilaku etis Islami pegawai kementerian agama.

Hasil penelitian Meilani (2015) menunjukkan bahwa *Good governance* bisnis syariah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Penerapan GGBS berdasarkan peraturan dan ketentuan syariah akan mampu menciptakan budaya kerja bank syariah yang sehat. Hal tersebut akan memicu kinerja operasional dan kebaikan perusahaan demi mengamankan kepentingan *stakeholder* (Faozan, 2013).

Amelia dkk. (2013) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa variabel *good governance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah. Asyrafunnisa (2016) membuktikan Penerapan *Islamic corporate governance* (prinsip Halal dan *Tayib*, *shiddiq*, *fathanah*, amanah serta *tablig*) secara simultan mempengaruhi secara positif dan signifikan loyalitas nasabah bank syariah. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat diajukan hipotesis yaitu:

H2: *Islamic corporate governance* berpengaruh positif terhadap perilaku etis Islami.

3.2.3 Pengaruh Pengawasan terhadap Hubungan antara Budaya Organisasi Islam dengan Perilaku Etis Islami

Hunt and Vasquez (1993) mengindikasikan bahwa manfaat pengawasan adalah mengembangkan dan memperbaiki budaya organisasi yang meningkatkan perilaku etis dan mengurangi perilaku tidak etis. Seperti pada penelitian Roman *and* Munuera (2005) yang menunjukkan bahwa sistem pengawasan berpengaruh terhadap perilaku etis wiraniaga. Penelitian serupa juga pernah dilakukan oleh Abratt *et al.* (1999), Schwepker (2003). Cravens *et al.* (1993), Honeycutt *et al.* (2001) dan Oliver *and* Anderson (1994) yang menemukan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap penjualan wiraniaga. Dengan pengawasan, kesempatan bagi wiraniaga untuk berperilaku tidak etis menjadi kecil karena wiraniaga mempertimbangkan konsekuensi dari perilaku tidak etisnya. (Robertson dan Anderson, 1993; Verbeke *et al.*, 1996).

Adanya deteksi penyimpangan dapat digunakan sebagai peringatan bagi suatu organisasi, bahwa mereka harus meningkatkan kewaspadaan (Revrison, 2000). Dengan demikian Sistem yang akan melakukan pengawasan guna mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Namun sistem pengawasan juga tidak dapat berjalan dengan baik tanpa didukung dengan budaya organisasi yang baik. Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja organisasi (Edi, 2010). Budaya organisasi Islam berfungsi sebagai kontrol perilaku dan sikap pegawai dengan penekanan pada nilai-nilai Islam yang berlaku di dalam organisasi. Hal ini dapat terwujud jika seluruh pegawai dalam organisasi menjalankan teori amanah dan selalu merasa diawasi oleh Allah (*murooqabatullah*). Hal ini sesuai dalil yang terdapat dalam Al-Quran “*Sesungguhnya Allah Maha Mengawasi kamu sekalian*” (QS.An-Nisaa’:1), dan pada hadist yang berbunyi, “*Apabila amanah disia-siakan maka tunggulah saat kehancurannya. Salah seorang sahabat bertanya: “Bagaimanakah menyia-nyiakannya, hai Rasulullah?” Rasulullah menjawab: “Apabila perkara itu diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancurannya (HR. Imam Bukhari).*”

Pegawai yang selalu merasa diawasi oleh Allah dalam semua keadaan, akan menimbulkan rasa malu yang sesungguhnya di hadapan Allah, dan akan mendorong untuk selalu amanah dalam menepati ketaatan dan menjauhi semua bentuk pelanggaran di manapun dia berada baik dalam keadaan bersendirian ataupun dalam pengawasan dilingkup organisasinya sebagaimana tingkatan keimanan yang disebut ikhsan. “*Al-Ihsan* adalah engkau beribadah kepada Allah seakan-akan engkau melihat-Nya, kalau kamu tidak bisa melihat-Nya maka sesungguhnya Dia Maha melihatmu (HR. Muslim)

Penelitian Fauziah (2016) menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap disiplin kerja melalui budaya organisasi sebagai variabel intervening dengan hasil yang lebih efektif. Penelitian yang sejalan juga dilakukan oleh Thoyibatun (2012) menyatakan bahwa kesesuaian sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap perilaku tidak etis. Dari penjelasan tersebut, maka dapat diajukan hipotesis yaitu:

H3: Semakin tinggi tingkat pengawasan maka semakin kuat pengaruh budaya organisasi Islami terhadap perilaku etis Islami.

3.2.4 Pengaruh Pengawasan terhadap Hubungan antara Islamic Corporate Governance dengan Perilaku Etis Islami

Mardiasmo (2009) menjelaskan pemberian kewenangan dan keleluasaan dalam mengelola keuangan negara perlu diikuti pengawasan dan pengendalian yang kuat agar tidak terjadi penyimpangan dan penyelewengan. Dalam pandangan Islam, pimpinan memiliki wewenang penuh terhadap fungsi *monitoring* dengan berbagai metode dan tekniknya. Pada era kekhilafahan Islam, kepala negara sering kali melakukan sidak ke lapangan untuk memastikan efektifitas pendelegasiannya. Selain itu untuk mendukung jalannya pengawasan dengan baik, maka setiap elemen yang ada dalam organisasi wajib memiliki ketakwaan yang tinggi kepada Allah Subhana wataa’la, kesadaran anggota untuk mengontrol sesamanya, dan penetapan aturan yang tidak bertentangan dengan syariah

sehingga pengawasan dapat berjalan sebagaimana mestinya. “..Dan adalah Allah Maha Mengawasi segala sesuatu.” (QS.Al-Ahzaab:52).

Teori akhlaq menuntut setiap pegawai untuk melaksanakan tugas yang diemban dengan sebaik-baiknya sebagai bentuk keimanan kepada Allah dan akan dipertanggungjawabkan dunia akhirat. Akhlakul kharimah akan memudahkan para pegawai dalam menerapkan *Islamic corporat governance* (shiddiq, amanah, tabliq, dan fathonah) serta menjauhkan seseorang dari salah satu tanda kemunafikan. “*Tanda-tanda orang munafik ada tiga: yaitu apabila berkata ia berdusta, apabila ia berjanji ia mengingkari, dan bila dipercaya ia berkhianat.*” (Muttafaqun ‘alaih).

Menurut Asrori (2014) yang meneliti tentang Implementasi *Islamic corporate governance* pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Dewan Pengawas Syariah (DPS) berpengaruh positif terhadap kinerja bank syariah menghimpun dan menyalurkan zakat sesuai ketentuan syariah. Keberadaan DPS sebagai dewan penasehat dan pengawas syariah merupakan aspek kunci pelaksanaan tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*) guna meningkatkan kinerja perusahaan perbankan syariah sebagai lembaga keuangan Islam (Shamsad, 2006). Penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lewis (2005), Hasan (2008) dan Bhatti dan Bhatti (2009). Dari penjelasan tersebut, maka dapat diajukan hipotesis yaitu:

H4: Semakin tinggi tingkat pengawasan maka semakin kuat pengaruh *Islamic corporate governance* terhadap perilaku etis Islami.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian penjelasan (*explanation research*) dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kausalitas antar variabel melalui suatu pengujian hipotesis (*hypothesis testing*). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada pegawai kementerian agama yang berisikan variabel-variabel yang berkaitan dengan subyek penelitian.

4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di beberapa instansi vertikal di bawah kementerian agama provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilakukan kurang lebih 1 bulan yaitu pada bulan Oktober 2019.

4.3. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai dari 64 instansi kementerian agama di provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 1200 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik pengambilan sampel acak bertingkat atau *multi stage sampling* dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= N / (1 + N e^2) \\ &= 1200 / (1+ 1200 \times 0.05^2) \\ &= 300 \end{aligned}$$

Keterangan:

n: jumlah sampel

N: jumlah populasi

e: batas toleransi kesalahan (error tolerance)

Proses pengambilan sampel jenis ini dilakukan secara bertingkat pada beberapa instansi di kelurahan, kecamatan dan kabupaten dalam satu provinsi dengan jumlah sampel 300 pegawai. Melalui teknik pengambilan sampel ini maka ditetapkan beberapa sampel yang memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian seperti yang tertera pada tabel 4.1

Table 4.1 Sampel Penelitian

No	Instansi	Jumlah Instansi	Jumlah Pegawai
1	Raudatul Atfal (RA)	1	8
2	Madrasah Ibtidaiyah (MI)	3	91
3	Madrasah Tsanawiyah (MTs)	1	35
4	Madrasah Aliyah (MA)	2	40
5	Fak. Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri (UIN)	1	35
6	Pondok Pesantren (PPs)	37	381
7	Taman Pendidikan Quran (TPQ)	2	12
8	Madrasah Diniyah Takmiliyah (MDT)	3	15
9	Kemenag Gowa	1	70
10	Kemenag Pangkep	1	69
11	Kantor Urusan Agama (KUA)	9	90
12	Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS)	1	11
13	Balai Diklat Keagamaan (BDK)	1	79
14	Kantor Wilayah Kemenag SULSEL	1	264
Jumlah Populasi		64	1200
Jumlah Sampel : $N / (1 + N e^2) = 1200 / (1 + 1200 \times 0.05^2)$			300

Sumber: Data Diolah 2019

4.4 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dengan menggunakan metode sensus diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden tentang variabel yang akan diteliti dan dapat diukur dalam skala numerik. Sedangkan data sekunder diperoleh melalui perantara atau secara tidak langsung melalui buku ilmiah, jurnal-jurnal, dan sumber internet yang relevan dan terkait dengan penelitian ini.

4.5 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah penyebaran kuesioner yang didistribusi secara langsung di beberapa instansi kementerian keagamaan provinsi Sulawesi Selatan. Survei yang dilakukan ialah terkait budaya organisasi Islam, *Islamic corporate governance*, perilaku etis Islami dan pengawasan. Kuesioner terdiri dari

satu set pertanyaan yang tersusun secara sistematis sehingga pertanyaan yang sama dapat diajukan kepada setiap responden tanpa adanya pemahaman yang berbeda.

4.6 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

Variabel adalah apapun yang dapat membedakan atau membawa variasi pada suatu nilai (Sekaran, 2009). Untuk lebih memudahkan dalam pengukuran konsep, maka suatu konsep dijabarkan dalam bentuk definisi operasional. Namun diperlukan rujukan definisi konseptual pada masing-masing variabel penelitian.

4.6.1 Variabel Terikat

Variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang menjadi tujuan utama peneliti. Peneliti memahami dan membuat variabel terikat, menjelaskan variabelnya atau memprediksinya (Sekaran, 2016). Variabel terikat pada penelitian ini adalah perilaku etis Islami. Perilaku etis Islami ialah perilaku yang mengikuti perintah Allah dan menjauhi larangannya (Ya'qub, 1985). Definisi operasional perilaku etis Islami dalam penelitian ini adalah perilaku pegawai Kemenag yang mengikuti perintah Allah dan menjauhi larangannya. Adapun indikator dari perilaku etis Islami adalah; integritas, profesional, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan (Kementerian Agama RI, 2014).

4.6.2 Variabel Bebas

Variabel bebas (*independent variables*) merupakan variabel yang memengaruhi variabel terikat baik secara positif maupun negatif (Sekaran, 2016). Terdapat 2 variabel bebas pada penelitian ini yaitu;

1. Budaya Organisasi Islami

Budaya organisasi Islam adalah suatu sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama yang berinteraksi dengan individu-individu di dalam organisasi, struktur organisasi dan sistem pengawasan di dalam organisasi yang didasarkan pada nilai-nilai atau prinsip-prinsip ajaran Islam (Hakim, 2011). Definisi operasional pada penelitian ini merupakan sistem nilai dan kepercayaan yang dianut dalam instansi kementerian agama

berdasarkan prinsip ajaran Islam. Indikator pada variabel ini adalah tauhid, kepemimpinan dan keadilan (Manan dan Hakim, 2011).

2. *Islamic Corporate Governance*

Islamic corporate governance adalah rambu-rambu untuk menjalankan amanah dalam pemerintahan secara jujur dan adil yang berlandaskan pada Al-Quran dan Al-Hadits (KNKG, 2011). Definisi operasional dari variabel ini adalah rambu-rambu untuk menjalankan amanah di instansi Kementerian agama secara jujur dan adil yang berlandaskan pada Al-Quran dan Al-Hadits. Indikator *Islamic corporate governance* telah ditetapkan Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG, 2011) yang dikenal dengan Good Governance Business Syariah (GGBS). Adapun Indikator yang digunakan adalah bagian dari sifat wajib Rasulullah Shalallahu alaihi wasallam yaitu *shiddiq*, amanah, *tabliq* dan *fathanah* (KNKG, 2011).

4.6.3 Variabel Moderasi

Variabel moderasi adalah variabel yang mempunyai pengaruh ketergantungan yang kuat dengan hubungan variabel terikat dan variabel bebas (Sekaran, 2016). Variabel moderasi pada penelitian ini adalah pengawasan. Pengawasan adalah seluruh proses kegiatan audit, revidu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lain terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolok ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik (PMA, 2016). Definisi operasional pengawasan disini ialah kegiatan pemantauan terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi di instansi Kemenag sebagai perwujudan tata pemerintahan yang baik. Indikator pengawasan adalah pendampingan, pencegahan, perbaikan dan keadilan. (PMA, 2016)

4.7 Instrumen Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan kuesioner yang diadopsi dari beberapa penelitian terdahulu kemudian dikembangkan oleh peneliti. Seperti

pada variabel budaya organisasi Islam merujuk pada kuesioner Dwi (2018) yang berjudul Pengaruh Rekrutmen, Budaya Organisasi Islami, Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Muslim Pada Pdam Tirta Moedal Kota Semarang. Peneliti mengadopsi bunyi kuesioner pada indikator tauhid dan kepemimpinan sedangkan pada indikator keadilan dikembangkan sendiri karena dianggap tidak sesuai dengan indikator penelitian sekarang.

Selanjutnya Kuesioner Pada variabel *Islamic corporate governance* dikembangkan dari penelitian Ekasari (2016) yang berjudul Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Kualitas Penyajian Laporan Akuntansi. Hal ini karena indikator pada penelitian sebelumnya sama namun dari variabel berbeda dari Etika kerja Islam. Begitupun dengan variabel dari pengawasan dan perilaku etis Islami yang peneliti kembangkan dari berbagai referensi buku bacaan dan penelitian terdahulu.

Kuesioner tersebut akan mengukur jawaban responden melalui pemberian skor yang telah ditentukan dalam bentuk skala likert poin 5. Mulai dari sangat setuju diberi poin 5, setuju akan diberi poin 4, netral akan diberi poin 3, tidak setuju akan diberi poin 2, dan sangat tidak setuju akan diberi poin 1. Instrument penelitian ini digunakan oleh peneliti sebagai alat bantu untuk mengumpulkan data penelitian dan berfungsi sebagai pembuktian dari hipotesis yang diberikan.

Peneliti melakukan survey langsung dengan membagikan kuesioner kepada seluruh responden. Kuesioner terdiri dari dua bagian, yaitu data responden dan pernyataan dalam bentuk soal. Bagian data berisi informasi pribadi responden yang terdiri dari nama, jenis kelamin dan jabatan. Sementara pada bagian pernyataan, responden diminta untuk memilih item yang sesuai dengan keadaannya dengan skala 5 likert.

4.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan *partial least square* (PLS) dengan menggunakan *software* WrapPLS 5.0. Penelitian ini ingin menguji bagaimana pengaruh variabel budaya organisasi Islam dan *Islamic corporate governance* terhadap perilaku etis Islam dengan dimoderasi oleh variabel pengawasan.

Tahap-tahap dalam analisis PLS meliputi tahap pengujian *outer model*, *goodness of fit model* dan *inner model*.

4.8.1 Hasil Pengujian *Outer Model*

Tahap pengujian outer model meliputi tahap pengujian *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. Hasil analisis PLS dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian jika seluruh indikator dalam model PLS telah memenuhi syarat validitas konvergen, validitas deskriminan dan reliabilitas komposit.

a. Pengujian Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai loading faktor masing-masing indikator terhadap konstraknya. Untuk penelitian konfirmatori, batas loading faktor yang digunakan adalah sebesar 0,7, sedangkan untuk penelitian eksploratori maka batas loading faktor yang digunakan adalah sebesar 0,6 dan untuk penelitian pengembangan, batas loading faktor yang digunakan adalah 0,5. Oleh karena penelitian ini merupakan penelitian konfirmatori, maka batas loading faktor yang digunakan adalah sebesar 0,7.

b. Pengujian Validitas Deskriminan

Validitas deskriminan dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model mempunyai Validitas deskriminan yang baik jika nilai kuadrat AVE masing-masing konstruk eksogen (nilai pada diagonal) melebihi korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya (nilai di bawah diagonal).

c. Pengujian Reliabilitas Komposit

Reliabilitas konstruk dapat dinilai dari nilai *crombachs Alpha* dan nilai *composite reliability* dari masing-masing konstruk. Nilai *composite reliability* dan *cronbachs alpha* yang disarankan adalah lebih dari 0,7, namun pada penelitian pengembangan, oleh karena batas *loading factor* yang digunakan rendah (0,5) maka nilai *composite reliability* dan *crombachs alpha* rendah masih dapat diterima selama persyaratan validitas konvergen dan validitas deskriminan telah terpenuhi.

4.8.2 Hasil Pengujian *Goodness Of Fit Model*

Setelah dipenuhi validitas dan reliabilitas konstruk pada tahap pengujian *outer model*, pengujian dilanjutkan pada pengujian *goodness of fit model*. Fit model PLS dapat dilihat dari nilai SMRM model. Model PLS dinyatakan telah memenuhi kriteria *goodness of fit model* jika nilai SRMR < 0,10 dan model dinyatakan *perfect fit* jika nilai SRMR < 0,08.

4.8.3 Pengujian *Inner Model*

Pengujian *inner model* meliputi uji signifikansi pengaruh langsung, pengujian pengaruh tidak langsung dan pengukuran besar pengaruh masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen. Seluruh pengujian ini akan digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Uji signifikansi pengaruh langsung digunakan untuk menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

Ho : variabel eksogen tidak berpengaruh terhadap variabel endogen

Ha : variabel eksogen berpengaruh terhadap variabel endogen

Berdasarkan hasil pengujian, jika nilai P value < 0,05 dan t hitung > 1,96 maka Ho ditolak dan disimpulkan bahwa variabel eksogen berpengaruh signifikan terhadap variabel endogen, sedangkan jika nilai p value > 0,05 maka Ho tidak ditolak dan disimpulkan bahwa variabel eksogen tidak berpengaruh terhadap variabel endogen.

Dari hasil uji signifikansi tersebut selanjutnya juga dapat diketahui arah hubungan pengaruh variabel eksogen terhadap endogen. Arah hubungan tersebut dapat diketahui dari nilai original sampel masing-masing hubungan pengaruh. Apabila arah hubungan pengaruh bertanda positif maka pengaruh variabel eksogen terhadap endogen adalah positif/searah sedangkan apabila original sampel bertanda negatif maka arah hubungan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah berlawanan.

BAB V

HASIL PENELITIAN

5.1 Deskripsi Data

5.1.1 Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi Islam, *Islamic corporate governance*, dan pengawasan sebagai variabel moderasi terhadap perilaku etis Islami. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner ke 64 instansi kementerian agama dengan populasi sasaran sebanyak 300 orang.

Tabel 5.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner

No	Instansi	Jumlah Instansi	Kuesdioner disebar	Kuesioner kembali	Kuesioner yang digunakan
1	Raudatul Atfal (RA)	1	6	6	6
2	Madrasah Ibtidaiyah (MI)	3	33	33	33
3	Madrasah Tsanawiyah (MTs)	1	35	30	30
4	Madrasah aliyah (MA)	2	31	28	28
5	Universitas Islam Negeri (UIN)	1	8	8	8
6	Pondok Pesantren (PPs)	37	56	56	56
7	Taman Pendidikan Quran (TPQ)	2	12	12	12
8	Madrasah Diniyah Takmiliyah (MDT)	3	6	6	6
9	Kemenag Gowa	1	31	31	31
10	Kemenag Pangkep	1	31	31	31
11	Kantor Urusan Agama (KUA)	9	22	22	22
12	Badan Amil Zakat Nasional (Baznas)	1	8	8	8
13	Balai Diklat Keagamaan (BDK)	1	15	15	15
14	Kantor Wilayah Kemenag Sulsel	1	6	6	6
Jumlah		64	300	292	292=97,33%

Sumber : Data Diolah 2019

Jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 300 kuesioner dan yang kembali sebanyak 292 kuesioner (Response Rate = 97,33%) setelah dilakukan pemeriksaan, sehingga secara keseluruhan terdapat 292 kuesioner yang layak untuk dianalisis (Useable Response Rate = 97,33%).

5.1.2 Karakteristik Responden

Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 292 responden,

berikut ini adalah hasil analisis deskriptif karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan jabatan responden :

Tabel 5.2 Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	150	51.4
	Perempuan	142	48.6
Usia	20 - 30 Tahun	81	27.7
	30 - 40 Tahun	60	20.5
	40 - 50 Tahun	74	25.3
	> 50 Tahun	77	26.4
Pendidikan	SMA/SMK/SLTA/MAN	28	9.6
	D3	3	1.0
	S1	185	63.4
	S2	69	23.6
	S3	7	2.4
Jabatan	Guru	93	31.8
	Kepala sekolah	3	1.0
	Wali kelas	7	2.4
	Dosen	7	2.4
	Pembina	11	3.8
	Pengawas	10	3.4
	Staf	69	23.6
	Lain-lain	92	31.5

Sumber : Data Diolah 2019

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel di atas, hasil analisis menunjukkan bahwa dari 292 responden yang diteliti dalam penelitian ini, jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan tidak begitu jauh berbeda dengan jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki. Sebanyak 51,4% responden berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 48,6% responden berjenis kelamin perempuan.

Berdasarkan pendidikan terakhir, responden yang berpendidikan sarjana sebanyak 63,4% atau 185 orang, responden yang berpendidikan magister sebanyak 23,6% atau 69 orang dan responden yang berpendidikan S3 sebanyak 2,4% atau 7 orang. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang terpilih dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan

yang bervariasi dan cukup tinggi sehingga dianggap cukup mampu untuk memahami isi dari kuesioner yang diberikan.

Berdasarkan umur dari 292 responden yang terpilih, dapat dilihat bahwa umur responden rata-rata seimbang antara yang berusia muda maupun lebih tua. Hal ini dapat diasumsikan bahwa proses pengambilan keputusan dalam menanggapi pertanyaan yang ada pada kuesioner mampu dipercaya dengan beragamnya usia responden.

5.1.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif variabel penelitian dilakukan untuk memberikan gambaran skor variabel penelitian. Analisis deskriptif dilakukan dengan menghitung nilai rata-rata skor jawaban responden pada masing-masing variabel untuk selanjutnya diperhitungkan nilai maksimum, minimum, *mean* dan standar deviasinya. Oleh karena kuesioner seluruh variabel dalam penelitian ini diukur dengan skala likert yang berskala 1-5, maka nilai rata-rata skor jawaban responden yang mendekati 1 menunjukkan rendahnya nilai variabel penelitian dan rata-rata skor yang mendekati 5 menunjukkan tingginya nilai variabel penelitian.

Tabel 5.3 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Dev
Budaya Organisasi Islami	292	1.6	4.6	3.4	0.8
Islamic Corporate Governance	292	1.5	5.0	3.5	1.0
Pengawasan	292	1.4	5.0	3.3	1.3
Perilaku Etis Islam	292	1.3	4.5	3.4	1.0

Sumber. Hasil olah data dengan SPSS, 2019

Berdasarkan tabel 5.3 diatas, nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean) dan standar deviasi dapat diketahui dari jawaban responden atas masing-masing pertanyaan kuesioner. Secara rinci statistik deskriptif masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut;

- a. Variabel budaya organisasi Islam (X1), memiliki nilai minimum (persepsi terendah responden) sebesar 1,6 dan nilai maksimum (persepsi tertinggi responden) sebesar

4,6 dengan nilai mean sebesar 2,4 dan standar deviasi sebesar 0,8. Nilai mean skor variabel budaya organisasi Islam mendekati 5 pada skala likert 5 poin menunjukkan bahwa sebagian besar instansi di lingkungan kementerian agama telah menerapkan budaya organisasi Islam dengan baik.

- b. Variabel *Islamic corporate governance* (X2) memiliki nilai minimum (persepsi terendah responden) sebesar 1,5 dan nilai maksimum (persepsi tertinggi responden) sebesar 5 dengan nilai mean sebesar 3,5 dan standar deviasi sebesar 1,0. Nilai mean skor variabel *Islamic corporate governance* mendekati 5 pada skala likert 5 poin menunjukkan bahwa sebagian besar instansi di lingkungan kementerian agama telah menerapkan *Islamic corporate governance* dengan baik.
- c. Variabel pengawasan (Z) memiliki nilai minimum (persepsi terendah responden) sebesar 1,4 dan nilai maksimum (persepsi tertinggi responden) sebesar 5,0 dengan nilai mean sebesar 3,3 dan standar deviasi sebesar 1,3. Nilai mean skor variabel pengawasan mendekati 5 pada skala likert 5 poin menunjukkan bahwa sebagian besar instansi di lingkungan kementerian agama telah menerapkan pengawasan dengan baik.
- d. Variabel perilaku etis Islam (Y), memiliki nilai minimum (persepsi terendah responden) sebesar 1,3 dan nilai maksimum (persepsi tertinggi responden) sebesar 4,5 dengan nilai mean sebesar 3,4 dan standar deviasi sebesar 1,0. Nilai mean skor variabel perilaku etis Islam mendekati 5 pada skala likert 5 poin menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di lingkungan kementerian agama telah memiliki perilaku etis Islam yang baik.

5.2 Uji Validitas Instrumen

Penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuesioner (disajikan pada lampiran 1) menggunakan skala likert 5 pilihan jawaban dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Sebelum data dari pengumpulan kuesioner dapat digunakan untuk analisis selanjutnya, diperlukan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen. Penentuan valid

tidaknya pertanyaan kuesioner ditentukan melalui besarnya koefisien korelasi, yaitu : jika r hitung positif $> r$ tabel, maka skor butir pertanyaan kuesioner valid, dan sebaliknya jika r hitung negatif dan r hitung $< r$ table, maka skor butir pertanyaan kuesioner tidak valid. (Ghozali, 2011). Nilai r tabel diperoleh dari $df = n - 2$, n yang dimaksud disini adalah jumlah sampel uji coba = 30 maka besarnya $df = 30 - 2 = 28$ dengan $\alpha = 0,05$ maka diperoleh nilai r tabelnya adalah = 0,36.

a. Budaya Organisasi Islam

Tabel 5.4 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi Islam

No	r hitung	r tabel	Keterangan
BOI1	0.885	0.361	valid
BOI2	0.860	0.361	valid
BOI3	0.899	0.361	valid
BOI4	0.887	0.361	valid
BOI5	0.876	0.361	valid
BOI6	0.893	0.361	valid

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan data hasil output dapat dilihat untuk butir pertanyaan budaya organisasi Islam, semua nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan budaya organisasi Islam adalah valid.

b. *Islamic Corporate Governance*

Tabel 5.5 Hasil Analisis Deskriptif Variabel *Islamic Corporate Governance*

No	r hitung	r tabel	Keterangan
ICG1	0.774	0.361	valid
ICG2	0.689	0.361	valid
ICG3	0.814	0.361	valid
ICG4	0.763	0.361	valid
ICG5	0.774	0.361	valid
ICG6	0.850	0.361	valid
ICG7	0.823	0.361	valid
ICG8	0.725	0.361	valid
ICG9	0.787	0.361	valid

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan data hasil output dapat dilihat untuk butir pertanyaan *Islamic corporate governance*, semua nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan *Islamic corporate governance* adalah valid.

c. Pengawasan

Tabel 5.6 Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan

No	r hitung	r tabel	Keterangan
PG1	0.930	0.361	valid
PG2	0.937	0.361	valid
PG3	0.957	0.361	valid
PG4	0.917	0.361	valid
PG5	0.900	0.361	valid
PG6	0.937	0.361	valid
PG7	0.937	0.361	valid
PG8	0.925	0.361	valid

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan data hasil output dapat dilihat untuk butir pertanyaan pengawasan, semua nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan pengawasan adalah valid.

d. Perilaku Etis Islam

Tabel 5.7 Hasil Uji Validitas Variabel Perilaku Etis Islam

No	r hitung	r tabel	Keterangan
PEI1	0.871	0.361	valid
PEI2	0.890	0.361	valid
PEI3	0.873	0.361	valid
PEI4	0.881	0.361	valid
PEI5	0.865	0.361	valid
PEI6	0.852	0.361	valid
PEI7	0.906	0.361	valid
PEI8	0.944	0.361	valid
PEI9	0.939	0.361	valid
PEI10	0.833	0.361	valid
PEI11	0.909	0.361	valid
PEI12	0.893	0.361	valid
PEI13	0.920	0.361	valid
PEI14	0.920	0.361	valid
PEI15	0.915	0.361	valid

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan data hasil output dapat dilihat untuk butir pertanyaan perilaku etis Islam, semua nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan perilaku etis Islam adalah valid.

5.3 Uji Reliabilitas Instrumen

Uji Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *cronbach alpha*. Dimana suatu instrumen dapat dikatakan *reliable* bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar : (a) $< 0,6$ tidak *reliable*, (b) $0,6 - 0,7$ *acceptable*, (c) $0,7 - 0,8$ baik, dan (d) $> 0,8$ sangat baik.

Tabel 5.8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	cronbachs Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Budaya Organisasi Islam	0.942	0.7	reliabel
Islamic Corporate Governance	0.962	0.7	reliabel
Pengawasan	0.983	0.7	reliabel
Perilaku Etis Islam	0.984	0.7	reliabel

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan hasil pengujian data diperoleh nilai *croanbach alpha* dari masing-masing variabel yang diteliti menunjukkan nilai lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa instrument tersebut *reliable*.

5.4 Analisis PLS

Penelitian ini untuk menguji pengaruh budaya organisasi Islam dan variabel *Islamic corporate governance* terhadap perilaku etis Islam dengan dimoderasi oleh variabel pengawasan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan software Smart PLS (*Partial Least Square*). Dalam PLS *Path Modeling* terdapat beberapa model yaitu *outer model*, *Goodness Of Fit Model* dan *Inner model*. Kriteria uji dilakukan pada kedua model tersebut.

5.4.1 Hasil Pengujian *Outer Model*

Tahap pengujian *outer model* meliputi tahap pengujian *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Hasil analisis PLS dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian jika seluruh indikator dalam model PLS telah memenuhi syarat validitas konvergen, validitas deskriminan dan reliabilitas komposit.

a. Pengujian Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai loading faktor masing-masing indikator terhadap konstraknya. Oleh karena penelitian ini merupakan penelitian konfirmatori, maka batas loading faktor yang digunakan adalah sebesar 0,7. Selain dengan melihat nilai loading faktor masing-masing indikator, validitas konvergen juga dinilai dari nilai AVE masing-masing konstruk dimana model PLS dinyatakan telah memenuhi validitas konvergen jika nilai AVE masing-masing konstruk $> 0,5$. Berikut ini adalah hasil estimasi model PLS :

Tabel 5.9 Hasil Uji Validitas Konvergen

Variabel	Indikator	Loading Factor	AVE	Validitas Konvergen
Budaya Organisasi Islam	BOI1	0.923	0.834	valid
	BOI2	0.895		valid
	BOI3	0.926		valid
	BOI4	0.921		valid
	BOI5	0.897		valid
	BOI6	0.919		valid
Islamic Corporate Governance	ICG1	0.862	0.752	valid
	ICG2	0.820		valid
	ICG3	0.884		valid
	ICG4	0.865		valid
	ICG5	0.887		valid
	ICG6	0.900		valid
	ICG7	0.881		valid
	ICG8	0.828		valid
	ICG9	0.874		valid
Perilaku Etis Islam	PEI1	0.902	0.846	valid
	PEI10	0.877		valid
	PEI11	0.922		valid
	PEI12	0.925		valid
	PEI13	0.955		valid
	PEI14	0.952		valid
	PEI15	0.934		valid
	PEI2	0.909		valid
	PEI3	0.900		valid
	PEI4	0.908		valid
	PEI5	0.885		valid
	PEI6	0.882		valid
	PEI7	0.927		valid
	PEI8	0.957		valid
	PEI9	0.954		valid

Pengawasan	PG1	0.943	0.892	valid
	PG2	0.949		valid
	PG3	0.961		valid
	PG4	0.940		valid
	PG5	0.924		valid
	PG6	0.954		valid
	PG7	0.941		valid
	PG8	0.944		valid

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil estimasi model PLS pada tabel di atas, seluruh indikator telah memiliki nilai loading faktor di atas 0,7 sehingga model telah memenuhi syarat validitas konvergen. Selain itu, nilai AVE seluruh konstruk baik yang berupa dimensi maupun variabel telah melebihi 0,5 yang menunjukkan bahwa seluruh indikator pada masing-masing konstruk telah memenuhi kriteria validitas konvergen yang disyaratkan.

b. Pengujian Validitas Deskriminan

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model mempunyai *discriminant validity* yang baik jika nilai kuadrat AVE masing-masing konstruk eksogen (nilai pada diagonal) melebihi korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya (nilai di bawah diagonal). Hasil pengujian *discriminant validity* diperoleh sebagai berikut :

Tabel 5.10 Validitas Deskriminan

	BOI	ICG	MOD_BOI	MOD_ICG	PEI	PG
BOI	0.913					
ICG	0.489	0.867				
MOD_BOI	-0.639	-0.635	1.000			
MOD_ICG	-0.500	-0.763	0.391	1.000		
PEI	0.686	0.769	-0.550	-0.653	0.920	
PG	0.785	0.630	-0.686	-0.554	0.879	0.944

Sumber: Data primer diolah, 2019

Hasil uji validitas deskriminan pada tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memiliki nilai akar kuadrat AVE di atas nilai korelasi dengan konstruk laten lainnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model telah memenuhi validitas deskriminan.

c. Pengujian Reliabilitas Komposit

Reliabilitas konstruk dapat dinilai dari nilai *cronbachs alpha* dan nilai *composite reliability* dari masing-masing konstruk. Nilai *composite reliability* dan *cronbachs alpha* yang disarankan adalah lebih dari 0,7, namun pada penelitian pengembangan, oleh karena batas loading faktor yang digunakan rendah (0,5) maka nilai *composite reliability* dan *cronbachs alpha* rendah masih dapat diterima selama persyaratan validitas konvergen dan validitas deskriminan telah terpenuhi.

Tabel 5.11 Reliabilitas Komposit

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
BOI	0.960	0.968
ICG	0.959	0.965
MOD_BOI	1.000	1.000
MOD_ICG	1.000	1.000
PEI	0.987	0.988
PG	0.983	0.985

Sumber: Data primer diolah, 2019

Hasil uji reliabilitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memiliki nilai *composite reliability* > 0,7 dan *cronbachs alpha* > 0,7 yang menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi reliabilitas yang disyaratkan.

5.4.2 Hasil Pengujian *Goodness Of Fit Model*

Setelah dipenuhi validitas dan reliabilitas konstruk pada tahap pengujian outer model, pengujian dilanjutkan pada pengujian *goodness of fit model*. Fit model PLS dapat dilihat dari nilai SMRM model. Model PLS dinyatakan telah memenuhi kriteria *goodness of fit model* jika nilai SRMR < 0,10 dan model dinyatakan *perfect fit* jika nilai SRMR < 0,08.

Tabel 5.12 Goodness of fit Model

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.089	0.089

Sumber: Data primer diolah, 2019

Hasil uji *goodness of fit model* PLS pada tabel 4.13 berikut menunjukkan bahwa nilai SRMR model pada *saturated model* sebesar 0,089 dan pada *estimated model* adalah sebesar 0,089. Oleh karena nilai SRMR model baik pada *saturated model* dan *estimated model* di bawah 0,10 maka model

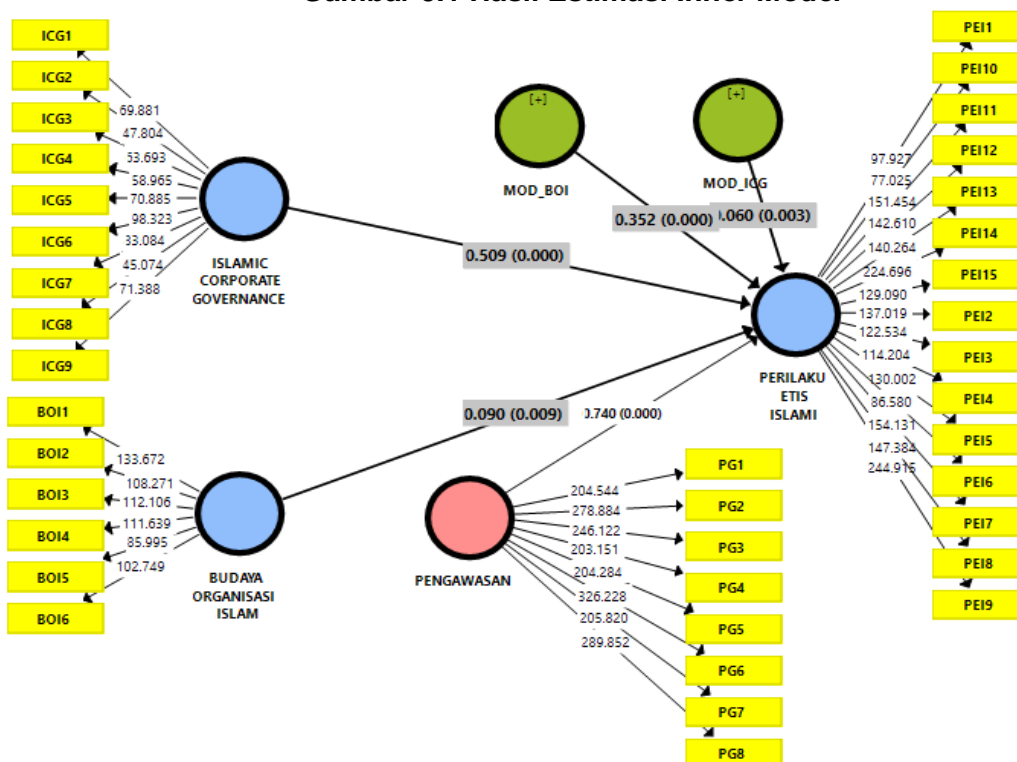
dinyatakan *perfect fit* dan layak digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

5.4.3 Pengujian *Inner Model*

Berdasarkan hasil pengujian, jika nilai P value < 0,05 dan t hitung > 1,96 maka Ho ditolak dan disimpulkan bahwa variabel eksogen berpengaruh signifikan terhadap variabel endogen, sedangkan jika nilai p value > 0,05 maka Ho tidak ditolak dan disimpulkan bahwa variabel eksogen tidak berpengaruh terhadap variabel endogen. Dari hasil uji signifikansi tersebut selanjutnya juga dapat diketahui arah hubungan pengaruh variabel eksogen terhadap endogen.

Arah hubungan dapat diketahui dari nilai original sampel masing-masing hubungan pengaruh. Apabila arah hubungan pengaruh bertanda positif maka pengaruh variabel eksogen terhadap endogen adalah positif atau searah sedangkan apabila original sampel bertanda negatif maka arah hubungan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah berlawanan. Hasil estimasi model sebagai acuan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 5.1 berikut.

Gambar 5.1 Hasil Estimasi *Inner Model*



5.4.4 Pengujian Hipotesis

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada Hasil Pengujian *Inner Model*. Hasil estimasi model PLS dengan teknik *bootstrapping* di atas, seluruh jalur signifikan (p value seluruh jalur < 0,05).

Tabel 5.13 Hasil Pengujian Inner Model

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
BOI -> PEI	0.090	0.087	0.037	2.393	0.009
ICG -> PEI	0.509	0.506	0.037	13.591	0.000
MOD_BOI -> PEI	0.352	0.352	0.036	9.886	0.000
MOD_ICG -> PEI	0.060	0.058	0.022	2.710	0.003
PG -> PEI	0.740	0.742	0.036	20.469	0.000

Sumber: Data primer diolah, 2019

Pengujian dengan bootstrap juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian hipotesis dengan *bootstrapping* dari analisis PLS adalah sebagai berikut :

a. Pengujian terhadap pengaruh langsung

1. Nilai p value pengaruh budaya organisasi Islam terhadap perilaku etis Islam (BOI → PEI) adalah sebesar 0,009 dengan T value sebesar 2,393 dan koefisien jalur positif sebesar 0,090. Oleh karena nilai p value yang diperoleh < 0,05 dan T value > 1,96 serta koefisien jalur positif maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa budaya organisasi Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku etis Islam. Semakin baik budaya organisasi Islam maka semakin tinggi perilaku etis Islam, begitupun sebaliknya. Hal ini mendukung hipotesis 1 dalam penelitian ini sehingga hipotesis 1 **diterima**.
2. Nilai p value pengaruh *Islamic corporate governance* terhadap perilaku etis Islam (ICG → PEI) adalah sebesar 0,000 dengan T value sebesar 13,591 dan koefisien jalur positif sebesar 0,509. Oleh karena nilai p value yang diperoleh < 0,05 dan T value > 1,96 serta koefisien jalur positif maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa *Islamic corporate*

governance berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku etis Islam. Semakin tinggi *Islamic corporate governance* maka semakin tinggi perilaku etis Islam, begitupun sebaliknya. Hal ini mendukung hipotesis 2 dalam penelitian ini sehingga hipotesis 2 **diterima**.

3. Nilai p value pengaruh pengawasan terhadap perilaku etis Islam (PG → PEI) adalah sebesar 0,000 dengan T value sebesar 20,469 dan koefisien jalur positif sebesar 0,740. Oleh karena nilai p value yang diperoleh < 0,05 dan T value > 1,96 serta koefisien jalur positif maka Ho ditolak dan disimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku etis Islam. Semakin baik pengawasan maka semakin tinggi perilaku etis Islam, begitupun sebaliknya.

b. Pengujian terhadap efek moderasi

1. Nilai p value peran pengawasan dalam memoderasi pengaruh budaya organisasi Islam terhadap Perilaku Etis Islam (MOD_BOI → PEI) adalah sebesar 0,000 dengan T value sebesar 9,886 dan koefisien jalur positif sebesar 0,352. Oleh karena nilai p value yang diperoleh < 0,05 dan T value > 1,96 serta koefisien jalur positif maka Ho ditolak dan disimpulkan bahwa pengawasan dapat memoderasi (memperkuat) pengaruh budaya organisasi Islam terhadap perilaku etis Islam. Pengawasan yang baik akan mendorong tingginya perilaku etis Islam pegawai sebagai sebab dari penerapan budaya organisasi Islam yang baik. Hal ini mendukung hipotesis 3 dalam penelitian ini sehingga hipotesis 3 **diterima**.

2. Nilai p value peran pengawasan dalam memoderasi pengaruh *Islamic corporate governance* terhadap perilaku etis Islam (MOD_ICG → PEI) adalah sebesar 0,003 dengan T value sebesar 2,710 dan koefisien jalur positif sebesar 0,060. Oleh karena nilai p value yang diperoleh < 0,05 dan T value > 1,96 serta koefisien jalur positif maka Ho ditolak dan disimpulkan bahwa pengawasan dapat memoderasi (memperkuat) pengaruh *Islamic corporate governance* terhadap perilaku etis Islam. Pengawasan yang baik akan mendorong tingginya perilaku etis Islam pegawai sebagai sebab dari penerapan *Islamic*

corporate governance yang baik. Hal ini mendukung hipotesis 4 dalam penelitian ini sehingga hipotesis 4 **diterima**.

BAB VI

PEMBAHASAN

6.1 Pengaruh Budaya Organisasi Islam terhadap Perilaku Etis Islam

Hasil pengujian hipotesis ke-1 menunjukkan bahwa budaya organisasi Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku etis Islami pegawai kementerian agama. Hal ini menandakan bahwa budaya organisasi Islam yang ditunjukkan dengan adanya sikap menjunjung tinggi *ketauhidan*, kepemimpinan dan keadilan dalam organisasi kementerian agama dapat meningkatkan kinerja yang kuat sehingga berdampak pada perilaku etis Islami. Penerimaan hipotesis tersebut, memberikan bukti empiris yang sesuai dengan perspektif para ahli organisasional yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat menyebabkan kinerja yang kuat, begitupun sebaliknya kinerja yang kuat dapat membantu menciptakan budaya yang kuat (Schein, 1985).

Diantara ke tiga indikator budaya organisasi Islami, keadilan menduduki posisi paling tinggi pada variabel budaya organisasi Islam. Hal ini menandakan bahwa pada lingkungan kementerian agama provinsi Sulawesi Selatan senantiasa menerapkan nilai-nilai keadilan dalam organisasinya dimana semua keputusan pekerjaan diterapkan secara konsisten kepada seluruh pegawai sesuai dengan tugas dan fungsi yang berdasarkan keahlian pegawai.

Hal yang sama juga terlihat pada jawaban responden mengenai *ketauhidan* yang menunjukkan bahwa kementerian agama senantiasa mengarahkan pegawainya melakukan pekerjaan dengan ikhlas sebagai bentuk ibadah karena Allah agar sentiasa bertindak sesuai dengan ajaran Islam. Begitupun dalam hal kepemimpinan yang mendandakan bahwa pimpinan di kementerian senantiasa berlaku adil kepada semua pegawai serta terbuka dalam menerima kritik dan saran dalam menyelesaikan tugas pekerjaan dengan bawahannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori akhlaq dan amanah yang menuntut setiap pegawai untuk melaksanakan tugas yang diamanahkan dengan sebaik-baiknya sebagai bentuk

keimanan dan ketaqwaan kepada Allah serta bertanggung jawab di organisasi ia bekerja. Kinerja terbaik tercermin pada akhlak yang menghiasi setiap pribadi pegawai dalam budaya organisasi Islami. Sikap amanah yang ditunjukkan pegawai Kemenag mencerminkan tingkat keimanan yang kuat sebagaimana perkataan dalam hadits, “*Tidak ada iman bagi orang yang tidak Amanah dan tidak ada agama bagi orang yang tidak memegang janji.*” (HR. Ahmad). Menjunjung tinggi sikap amanah dapat memperindah dan mengokohkan budaya organisasi Islam sehingga membentuk akhlak mulia menjadi perilaku etis Islami.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hakim (2011) dan Kusumawati (2015) yang mengungkapkan bahwa budaya organisasi Islami dapat memoderasi dari gaya kepemimpinan Islami terhadap perilaku kerja Islami. Hal ini memberikan indikasi bahwa dengan adanya budaya organisasi Islami yang baik maka dapat meningkatkan gaya kepemimpinan Islami yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam memimpin organisasi dan perilaku kerja Islami yang dimiliki oleh karyawannya menjadi lebih baik. Perilaku kerja Islami menciptakan perilaku etis Islami. Perilaku etis Islami dapat tercipta pada suasana yang kondusif dalam budaya organisasi yang Islami.

6.2 Pengaruh *Islamic Corporate Governance* terhadap Perilaku Etis Islam

Hasil pengujian hipotesis ke-2 menunjukkan bahwa *Islamic corporate governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku etis Islami. Hal ini menandakan bahwa *Islamic corporate governance* dapat memengaruhi perilaku etis Islami pegawai Kemenag. Dengan menerapkan *Islamic corporate governance* yang ditunjukkan dengan sifat wajib Rasulullah shalallahu alaihi wasallam berupa sikap *shiddiq*, amanah, *tabliq* dan *fathonah* dapat meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan dan nilai-nilai etika sehingga berdampak pada perilaku etis Islami. Penerapan *Islamic corporate governance* dapat mengurangi tingkat kecurangan (Anugerah, 2014).

Diantara ke empat indikator *Islamic corporate governance*, sikap *shiddiq* menduduki posisi paling tinggi. Hal ini menandakan bahwa pegawai kementerian agama senantiasa menjunjung tinggi nilai-nilai kejujuran atau *shiddiq* dalam rutinitas pekerjaannya. Baik itu

jujur dalam perkataan, perbuatan maupun menghindari segala bentuk-bentuk kecurangan ataupun perbuatan yang dapat merugikan organisasi.

Hal yang sama juga terlihat pada jawaban responden mengenai sikap amanah, dimana pegawai kementerian agama sentiasa menjaga kepercayaan yang diberikan oleh Allah sebagai bentuk ibadah dan kepercayaan dari atasan ditempatnya bekerja. Begitupun dengan sikap *tabliq* dan *fathonah* yang sama-sama selalu diupayakan oleh pegawai Kemenag sebagai sikap terbuka dalam menyampaikan hasil pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu mengidentifikasi dan menetapkan hal-hal atau kegiatan yang bersifat baik sehingga dengan mudah mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori aqhlak yang dapat menjelaskan tolak ukur perilaku etis Islami seluruh *stakeholder* pada kementerian agama provinsi Sulawesi Selatan yang bersumber dari nilai-nilai dalam Al-Qur'an dan As-sunnah. Akhlaq yang mulia akan mempermudah dalam menerapkan sikap *shiddiq*, amanah, *tabliq* dan *fathonah* sehingga membentuk perilaku etis Islami pegawai kementerian agama. Penerapan *Islamic corporate governance* pada Kemenag akan meminimalisir tindakan merugikan berupa penyelewengan atau korupsi yang dilakukan oleh pihak-pihak yang tidak amanah.

Hasil penelitian ini mendukung beberapa penelitian sebelumnya dari Amelia dkk. (2013) yang mengungkapkan bahwa variabel *good governance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Meilani (2015) yang menunjukkan bahwa *good governance* bisnis syariah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Penerapan *good governance* bisnis syariah berdasarkan peraturan dan ketentuan syariah akan mampu menciptakan budaya kerja bank syariah yang sehat. Begitupun dengan Asyrafunnisa (2016) yang membuktikan penerapan *Islamic corporate governance* (prinsip halal dan *tayib*, *shiddiq*, *fathanah*, amanah serta *tablig*) secara simultan mempengaruhi secara positif dan signifikan loyalitas nasabah bank syariah.

6.3 Peran Pengawasan dalam Memperkuat Pengaruh Budaya Organisasi Islam Terhadap Perilaku Etis Islam

Hasil pengujian hipotesis ke-3 menyebutkan bahwa pengawasan dapat memperkuat pengaruh budaya organisasi Islam terhadap perilaku etis Islami. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan yang baik akan mendorong tingginya perilaku etis Islami pegawai Kemenag sebagai sebab dari penerapan budaya organisasi Islam yang baik.

Seluruh indikator variabel pengawasan berupa pencegahan, pendampingan, pembimbingan, dan keadilan berada pada kategori cukup baik. Diantara ke empat indikator tersebut, pembimbingan menduduki posisi paling tinggi pada variabel pengawasan. Hal ini menandakan bahwa pimpinan pada organisasi kemenag sering membantu pegawai yang mengalami kesulitan dalam bekerja dan memberi tanggapan terhadap hasil laporan pekerjaan bawahannya.

Hal yang sama juga terlihat pada indikator pencegahan yang mengungkapkan bahwa pimpinan sering melakukan observasi langsung ditempat sebelum kegiatan dilaksanakan serta sentiasa memberikan arahan dalam bekerja sebagai upaya pencegahan terhadap kesalahan atau penyimpangan. Kemudian indikator pendampingan yang menandakan bahwa pimpinan senantiasa mengevaluasi hasil kerja yang telah dilakukan pegawai dan mengoreksi jika terdapat kesalahan dalam bekerja. Begitupun pada indikator keadilan dimana pimpinan senantiasa memberikan peringatan kepada seluruh pegawai yang melakukan penyimpangan atau kesalahan dan segera mencari solusi untuk pemecahan masalah.

Pengawasan dilakukan agar pelaksanaan kerja organisasi sesuai dengan ketentuan dan prinsip syariah yang telah ditetapkan dan terhindar dari segala bentuk penyimpangan. Hasil penelitian ini mendukung teori amanah yang akan memotivasi setiap pegawai bertanggung jawab dengan pekerjaannya karena selalu merasa diawasi oleh Allah (*murooqabatullah*). Pegawai yang selalu merasa diawasi oleh Allah akan menimbulkan rasa malu yang sesungguhnya di hadapan Allah, dan akan mendorong untuk senantiasa berlaku amanah dalam menepati ketaatan dan menjauhi segala bentuk pelanggaran

dimanapun berada baik dalam keadaan bersendirian ataupun dalam pengawasan dilingkup organisasinya.

Dengan demikian sistem yang akan melakukan pengawasan guna mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Namun sistem pengawasan juga tidak dapat berjalan dengan baik tanpa didukung dengan budaya organisasi yang baik. Budaya organisasi Islam berfungsi sebagai kontrol perilaku dan sikap pegawai dengan penekanan pada nilai-nilai Islam yang berlaku di dalam organisasi. Penelitian Hunt *and* Vasquez (1993) yang menjelaskan bahwa manfaat pengawasan adalah mengembangkan dan memperbaiki budaya organisasi yang meningkatkan perilaku etis dan mengurangi perilaku tidak etis.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Roman *and* Munuera (2005) yang menunjukkan bahwa sistem pengawasan berpengaruh positif terhadap perilaku etis wiraniaga. Dengan pengawasan, kesempatan bagi wiraniaga untuk berperilaku tidak etis menjadi kecil karena wiraniaga mempertimbangkan konsekuensi dari perilaku tidak etisnya. Hasil penelitian juga sesuai dengan hasil penelitian Fauziah (2016) yang menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap disiplin kerja melalui budaya organisasi sebagai variabel intervening dengan hasil yang lebih efektif.

6.4 Peran Pengawasan dalam Memperkuat Pengaruh *Islamic Corporate Governance* terhadap Perilaku Etis Islam

Hasil pengujian hipotesis 4 menyebutkan bahwa pengawasan dapat memperkuat pengaruh *Islamic corporate governance* terhadap perilaku etis Islami. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan yang baik akan mendorong tingginya perilaku etis Islami pegawai Kemenag sebagai sebab dari penerapan *Islamic corporate governance* yang baik.

Dalam pandangan Islam, pimpinan memiliki wewenang penuh terhadap fungsi monitoring dengan berbagai metode dan tekniknya. Selain itu untuk mendukung jalannya pengawasan dengan baik, maka setiap elemen yang ada dalam organisasi wajib memiliki

ketakwaan yang tinggi kepada Allah Subhana wata'ala, kesadaran anggota untuk mengontrol sesamanya, dan penetapan aturan yang tidak bertentangan dengan syariah sehingga pengawasan dapat berjalan sebagaimana mestinya dan mampu membentuk perilaku etis Islami.

Perilaku etis Islami pegawai Kemenag merupakan hasil pengaplikasian dari teori akhlaq tentang amal perbuatan lahiriyah dan apa yang seharusnya dilakukan oleh seseorang agar perilakunya sesuai dengan semangat syariat (Al-ghazali, 2003). Akhlaqul karimah dalam setiap aspek dan kegiatan merupakan perwujudan dari penegakan iman dan takwa, dengan memperhatikan hubungan yang baik dan komprehensif, mencakup seluruh kepentingan stakeholder dan lingkungan sekitar. Pelaksanaan dari setiap kegiatan usaha yang dipandu oleh akhlaqul karimah ditujukan untuk menciptakan dan memelihara kebaikan bagi semua.

Varibel perilaku etis Islam yang terdiri dari indikator integritas, profesional, inovasi, keteladanan dan tanggung jawab memiliki nilai rata-rata cukup baik. Diantara ke lima indikator tersebut, integritas menduduki posisi paling tinggi. Hal ini berarti bahwa pegawai kemenag telah berperilaku etis Islami yang ditunjukkan dengan tekad dan kemauan untuk berbuat yang baik dan benar dalam mematuhi peraturan yang berlaku, berpikiran positif, arif, dan bijaksana dalam melaksanakan tugas dan fungsi serta menolak korupsi, suap, atau gratifikasi. Begitupun pada indikator profesional dimana pegawai Kemenag telah melakukan pekerjaan sesuai kompetensi jabatan, disiplin dan bersungguh-sungguh dalam bekerja, serta melaksanakan dan menyelesaikan tugas tepat waktu.

Indikator keteladanan menunjukkan perilaku etis Islami pegawai kemenag yang ditandai dengan perilaku yang selalu mencerminkan akhlak terpuji dan rajin beribadah, memberikan pelayanan dengan sikap yang baik, penuh keramahan, dan adil, serta melakukan pekerjaan yang baik dimulai dari diri sendiri. Kemudian indikator tanggung jawab menandakan bahwa pegawai Kemenag sentiasa komitmen dengan tugas yang diberikan, berani mengakui kesalahan, bersedia menerima konsekuensi, dan melakukan langkah-langkah perbaikan, serta mampu mengatasi masalah dengan segera. Begitupun dengan

indikator inovasi yang ditunjukkan oleh perilaku etis Islami pegawai Kemenag dengan melakukan penyempurnaan dan perbaikan berkala dan berkelanjutan, bersikap terbuka dalam menerima ide-ide baru yang konstruktif, serta selalu meningkatkan kompetensi dan kapasitas diri.

Penelitian ini mendukung teori akhlaq yang memotivasi setiap pegawai untuk melaksanakan tugas yang diemban dengan sebaik-baiknya sebagai bentuk keimanan kepada Allah dan akan dipertanggungjawabkan dunia akhirat. Akhlakul kharimah akan memudahkan para pegawai dalam menerapkan *Islamic corporat governance* (shiddiq, amanah, tabliq, dan fathonah) serta menjauhkan seseorang dari salah satu tanda kemunafikan. “*Tanda-tanda orang munafik ada tiga: yaitu apabila berkata ia berdusta, apabila ia berjanji ia mengingkari, dan bila dipercaya ia berkhianat.*” (Muttafaqun ‘alaih).

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Asrori (2014) tentang Implementasi *Islamic corporate governance* pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Dewan Pengawas Syariah (DPS) yang berpengaruh positif terhadap kinerja bank syariah menghimpun dan menyalurkan zakat sesuai ketentuan syariah. Keberadaan DPS sebagai dewan penasehat dan pengawas syariah merupakan aspek kunci pelaksanaan tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*) guna meningkatkan kinerja perusahaan perbankan syariah sebagai lembaga keuangan Islam (Shamsad, 2006).

Penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lewis (2005), Hasan (2008) dan Bhatti dan Bhatti (2010) yang menyatakan bahwa implementasi *Islamic corporate governance* dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab DPS dalam melaksanakan kegiatan operasional dan usaha perbankan akan meningkatkan kinerja perusahaan perbankan syariah sebagai lembaga keuangan Islami.

BAB VII

KESIMPULAN

7.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan mengenai budaya organisasi Islam dan *Islamic corporate governance* terhadap perilaku etis Islami dan pengawasan sebagai variabel moderasi, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi Islam berpengaruh terhadap perilaku etis Islam. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi Islam dijalankan maka semakin baik perilaku etis Islami pegawai kementerian agama provinsi Sulawesi Selatan. Jawaban responden terbanyak terlihat pada indikator keadilan yang mengungkapkan bahwa semua keputusan pekerjaan diterapkan secara konsisten kepada seluruh pegawai Kemenag sesuai dengan tugas dan fungsi yang berdasarkan keahlian pegawai. Hasil penelitian ini mendukung teori akhlaq dan amanah yang menuntut setiap pegawai untuk melaksanakan tugas yang diemban dengan sebaik-baiknya sebagai bentuk keimanan kepada Allah dan akan dipertanggungjawabkan dunia akhirat. Amanah yang diemban telah dipercayakan sesuai dengan keahlian masing-masing demi menghindari dari menyalahgunakan amanah dan datangnya kehancuran akibat tidak paham dengan amanah yang diberikan. Menjunjung tinggi sikap amanah dapat memperindah dan mengokohkan budaya organisasi Islam sehingga membentuk akhlak mulia menjadi perilaku etis Islami.
2. *Islamic corporate governance* berpengaruh terhadap perilaku etis Islami. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *Islamic corporate governance* dijalankan maka semakin baik perilaku etis Islami pegawai kementerian agama. Jawaban responden terbanyak terlihat pada indikator *shiddiq* yang mengungkapkan bahwa organisasi tempat bekerja di Kemenag lebih mengutamakan perkataan dan perbuatan yang jujur dan menghindari segala bentuk penipuan dan penggelapan baik berupa materi maupun informasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori aqhlak yang dapat menjelaskan tolak

ukur perilaku etis Islami seluruh stakeholder pada kementerian agama yang bersumber dari nilai-nilai dalam Al-Qur'an dan As-sunnah. Akhlaq yang mulia akan mempermudah dalam menerapkan sikap *shiddiq*, amanah, *tabliq* dan *fathonah* sehingga membentuk perilaku etis Islami pegawai kementerian agama.

3. Pengawasan dapat memperkuat pengaruh budaya organisasi Islam terhadap perilaku etis Islam. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan yang baik akan memperkuat pengaruh budaya organisasi Islam terhadap perilaku etis Islam. Hasil penelitian ini mendukung teori amanah yang akan memotivasi setiap pegawai bertanggung jawab dengan pekerjaannya karena selalu merasa diawasi oleh Allah (*murooqabatullah*). Pegawai yang selalu merasa diawasi oleh Allah akan menimbulkan rasa malu yang sesungguhnya di hadapan Allah, dan akan mendorong untuk senantiasa berlaku amanah dalam menetapi ketaatan dan menjauhi segala bentuk pelanggaran dimanapun berada baik dalam keadaan bersendirian ataupun dalam pengawasan dilingkup organisasinya.
4. Pengawasan dapat memperkuat pengaruh *Islamic corporate governance* terhadap perilaku etis Islam. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan yang baik akan memperkuat pengaruh penerapan *Islamic corporate governance* terhadap perilaku etis Islami. Hasil penelitian ini mendukung teori akhlaq yang memotivasi setiap pegawai untuk melaksanakan tugas yang diemban dengan sebaik-baiknya sebagai bentuk keimanan kepada Allah dan akan dipertanggungjawabkan dunia akhirat. Akhlakul kharimah akan memudahkan para pegawai Kemenag dalam menerapkan *Islamic corporate governance* (*shiddiq*, amanah, *tabliq*, dan *fathonah*) serta menjauhkan seseorang dari salah satu tanda kemunafikan.

7.2 Implikasi

Hasil penelitian ini dapat memberikan implikasi terhadap kementerian agama dalam menerapkan perilaku etis Islami agar mempertimbangkan faktor-faktor penyebabnya. Selain itu, hasil ini menjadi bahan evaluasi bagi seluruh *stakeholder* kementerian agama dalam

meningkatkan amanah pekerjaan dan menjadikan sebagai bentuk ibadah kepada Allah agar sikap-sikap teladan Rasulullah shalallahu alaihi wasallam berupa *shiddiq*, amanah, *tabliq* dan *fathonah* dapat ditiru dalam budaya organisasi Islami dengan pengawasan yang baik.

7.3 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya;

1. Variabel perilaku etis Islami dalam penelitian ini dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi Islam, variabel *Islamic corporate governance* dan diperkuat oleh variabel pengawasan. Masih perlu diteliti variabel-variabel lain yang mempengaruhi perilaku etis Islami seperti tunjangan kinerja dan komitmen organisasi, sehingga akan didapatkan perilaku etis Islami pegawai yang berkualitas.
2. Jawaban responden terbatas pada pilihan jawaban yang disediakan. Masih perlu instrument lain untuk mendapatkan jawaban yang dapat memperkuat kesimpulan.

7.4 Saran

Berdasarkan keterbatasan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, maka beberapa saran yang dapat membantu penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan menambah variabel lain di luar variabel yang telah diteliti dalam penelitian ini.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan menambah instrument penelitian seperti wawancara untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W. dan Jogiyanto H.M. 2015. *Partial Least Square (PLS) Aternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Abratt, R. and Penman, N. 2002. Understanding factors affecting salespeople's perceptions of ethical behavior in South Africa. *Journal of Business Ethics*. 35. 269-80.
- Adams, R.B and Hamid, M. 2008. Corporate Performance, Board Structure, and Their Determinants in the Banking Industry. *Federal Reserve Bank of New York Staff Report*. 330: 1-49.
- Al-Asqalani, I.H. 2011. *Bulughul Maram Kitab Hadits Praktis dan Lengkap Fikih, Akhlak, dan Keutamaan Amal*. Bandung: Sygma Publishing.
- Al-Gazali, A.H. 2003. *Ihya Ulum al-Din*. Singapura: Pustaka Nasional.
- Al-Quran dan terjemahan. 2019. Kementerian Agama Republik Indonesia. Jakarta: Kamila Jaya Ilmu.
- Amelia, I., Desmiyawati. dan Nurazlina. 2013. Pengaruh Good Governance, Pengendalian Intern, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. *Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Riau Pekanbaru*.
- Amri, U.S. 2014. *Pendidikan Karakter Berbasis Al Quran*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Anugerah, R. 2014. Peranan Good Corporate Governance dalam Pencegahan Fraud. *Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Riau*. 3 (1): 101-113.
- Arens, A., Ellder, J.R. dan Mark, S. 2012. *Auditing dan Jasa Assurance Pendekatan Terintegrasi*. Jakarta: Erlangga.
- Aryanti, N., Nurcholisah, K., dan Sofiyanty, D. 2015. Pengaruh mekanisme good corporate governance pada kinerja dan nilai perusahaan. *Prosiding akuntansi, ISSN: 2460-6561*.
- Asrori. 2014. Implementasi Islamic Corporate Governance dan Implikasinya Terhadap Kinerja Bank Syariah. *Jurnal Dinamika Akuntansi*. 6 (1): 90-102.
- Asyrafunnisa. 2016. Pengaruh Penerapan *Islamic Corporate Governance* Terhadap Loyalitas Nasabah Bank Syariah. Skripsi. Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNHAS.
- Burlaka, M. 2006. Bank Corporate Governance: The Emerging Ukrainain Market Compared to International Best Practice. *Fordham Journal of Corporate & Financial Law* . Vol 11 (4): 851891.

- Bhatti, M., dan Bhatti, I. 2009. Development in Legal Issue of Corporate Governance in Islamic Finance. *Journal of Economic dan Administrative Sciences*. Vol 25 (1): 67-91.
- Choudury, M. A dan Haque, M.Z. 2004. *An Advanced Exposition of Islamic Economics and Finance*. New York. Edward Mellen Press.
- Dwi, A. 2018. *Pengaruh Rekrutmen, Budaya Organisasi Islami, dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Muslim pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang*. Thesis. Semarang: UIN Walisongo.
- Edi, S. 2010. *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Ekasari, A. 2016. Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Kualitas Penyajian Laporan Akuntansi: Self Esteem Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus pada staf lapang Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia. Tesis. Jakarta: Unesa
- ElJunusi, R. 2012. Implementasi Shariah Governance Serta Implikasinya Terhadap Reputasi dan Kepercayaan Syariah di Bank Syariah. *Al-Tahrir*, volume 12 nomor 1, mei 2012.
- Emmons,W.R., dan Frank,A.S. 1999. Corporate Governance and Firm Performance. *Working Paper*.
- Endraswati, H. 2015. Konsep Awal Islamic Corporate Governance : Peluang Penelitian yang Akan Datang. *Jurnal muktasid*. Volume 6 Nomor 2, Desember 2015.
- Faozan, A. 2013. Implementasi *good corporate governance* dan peran dewan pengawas syariah di bank syariah. *Jurnal la riba*, volume vii nomor 1, Juli 2013.
- Fauzan. 2014. Pengaruh Penerapan *Good Corporate Governance* Terhadap Perilaku Etis dalam Pengelolaan Dana Bantuan Operasional Sekolah. *Junal Modernisasi*, Volume 10, Nomor 3, Oktober 2014.
- Fauziah, S. 2016. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Melalui Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. BRI (Persero) Tbk Blitar*. Undergraduate Thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Hakim, L. 2016. Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja. *Iqtishadia*, Vol. 9, No. 1, Maret 2016.
- Hakim. 2011. Membangun Budaya Organisasi Unggul Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era Kompetitif. *BENEFIT Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Volume 15, Nomor 2, Desember 2011, hlm. 148-158
- Hamid, A. 2000. *Dairah al-Ma"arif*, Kairo: Asy-Sya"b.
- Habibah, S. 2015. Akhlak Dan Etika Dalam Islam. *Jurnal Pesona Dasar Universitas Syiah Kuala*. Vol. 1 No. 4, Oktober 2015, hal 73 – 87.
- Hasan, Z. 2009. Corporate Governance: Western and Islamic Perspectives, *International Review of Business Research Papers* . Vol. 5 (1): 277-293

- Hartarska, Valentina. 2004. Governance and Performance of Microfinance Institutions in Central and Eastern Europe and the Newly Independent State. *Working Paper* . Auburn University.
- Hidayat, A. 2013. Studi Perilaku Etis Wiraniaga. *Jurnal Siasat Bisnis*. Vol. 17 No. 1, Januari 2013 45-55.
- Kompas. 22 Agustus, 2019. *Jual Beli Jabatan*, Hlm 3.
- Hunt, S.D. and Vasquez, P. A. 1993. Behavior-based and outcome-based salesforce control systems, *Journal of Marketing*. 57. 47-59. *Journal of Marketing Research*. 30. 78-90.
- Jogiyanto. 2016. *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: STIM YKPN.
- Hasan. 2008. Corporate governance for western an islamic perspective. *Jurnal economic and managemen*. imperial college. London
- Honeycutt, E.D., Siguaw, J.A, and Hunt, T.G. 1995. Business ethics and job-related constructs: a cross- cultural comparison of automotive salespeople, *Journal of Business Ethics*. 14. 235-48.
- Kajola, Sunday O. 2008. Corporate Governance and Firm Performance: The Case of Nigerian Listed Firms. *European Journal of Economics, Finance, and Administrative Science*. 14: 16-29.
- Katsir, I. 2013. *Tafsir Ibnu Katsir*. Jakarta: Pustaka Imam Syafii.
- Kharis, Abdul & Djoko Suhardjanto. 2012. Corporate Governance dan Ketaatan Pengungkapan Wajib pada Badan Usaha Milik Negara. *Jurnal Keuangan dan Perbankan* . Vol. 16 (1): 37-44.
- Komite Nasional Kebijakan Governance. 2012. *Prinsip Dasar dan Pedoman Pelaksanaan Good Corporate Governance Perbankan Indonesia*. Jakarta: KNKG.
- Komite Nasional Kebijakan Governance. 2011. *Pedoman Umum Good Governance Bisnis Syariah*. Jakarta: KNKG.
- Kusumastuti, N.R. 2015. *Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi dan Perilaku Tidak Etis sebagai Variabel Intervening*. Thesis. Semarang: UNDIP.
- Laporta,R., Florencio.L.S., dan Andrei.S. 1999. Corporate Ownership Around the World, *Journal of Finance* . Vol. LIV (2): 471-517
- Lewis. 2005. Islamic corporate governanc. *Revie of islamic economic*. V0.9.2005. Pp.5-29
- Maesaroh, I. 2013. *Pengaruh Pengawasan Intern Dan Good Governance Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah*. Tesis. Cianjur: Universitas Komputer Indonesia.
- Mannan, A. 2000. *Membangun Islam Kaffah*. Jakarta: Madina Pustaka.

- Meilani, S. E. 2015. Hubungan Penerapan Good Governance Business Syariah Terhadap Islamicity Financial Performance Index Bank Syariah di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, Vol.1 No 2: 240- 250.
- Mardiasmo. 2009. Akuntansi Sektor Publik. Yogyakarta.: Andi
- Najmuddin. 2011. *Manajemen Keuangan dan Aktualisasi Syar'iyah Modern*. Yogyakarta: Andi.
- Oliver, L.R. and Anderson, E 1994. An empirical test of the consequences of behavior and outcome-based sales control systems. *Journal of Marketing*. 58, 53-67.
- Pangewa, M. 2015. The Influence of the Organizational Culture toward the Performance of Local Governance. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, MCSER Publishing, Rome-Italy, 16. no. 6, 2015: h. 307-314
- Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2016 Tentang Pengawasan Internal Pada Kementerian Agama*. 2016. Jakarta: Kementerian Agama RI.
- Pontoh, G.T., Mustafa, Mushar., Haliah., Kartini. 2013. Analisis Persepsi Pemanfaatan Sistem Informasi Komandan SIKD Pada Provinsi dan Kabupaten/Kota di Sulawesi. *Jurnal BPPK*. Vol 6 Nomor 1: 1-14
- Ramadhani, A.S dan Lukviarman,N. 2009. Perbandingan Analisis Prediksi kebangkrutan Menggunakan Model Altman Pertama, Altman Revisi, dan Altman Modifikasi dengan Ukuran dan Umur Perusahaan sebagai Variabel Penjelas (Studi pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia), *Jurnal Siasat Bisnis* . Vol. 13 (1).
- Revrison Baswir. 2000. *Akuntansi Pemerintah Indonesia*. Yogyakarta: BPFE.
- Robertson, DC. and Anderson, E. 1993. Control system and task environment effects on ethical judgment: an ex-ploratory study of industrial sales-people. *Journal Organization Science*. 4. 617-45.
- Roman, S. and Munuera. JL. 2005. Determinants and consequences of ethical behaviour: an empirical study of salespeople. *European Journal of Marketing*. 39 (56).
- Schein, EH. 1985. *Organizational Culture and Leadership*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Schwepker, CH. 2001. Ethical climates relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of Business Research*. 54. 39-54
- Shleifer, A., Robert, W., Vishny. 1996. A Survey of Corporate Governance, *Working Paper*. National Bureau of Economics Research.
- Sekaran, U. 2016. *Research Methods For Business*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sullivan., Marry, O. 1998. Corporate Governance in Germany Productive and Financial Challenges, *The Jerome Levy Economics Institute of Bard College*. No. 49: 7-47.

- Tapanjeh, A.M. 2009. Corporate Governance from the Islamic Perspective: A Comparative Analysis with OECD Principles. *Critical Perspective on Accounting* . 20: 556-567.
- Thoyibatun, S. 2012. Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Prilaku Tidak Etis dan Kecendrungan Kecurangan Akuntansi Serta Akibatnya terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, Vol.16 No 2: 245- 260.
- Tunggal, A.W. 2010. *Dasar-Dasar Audit Internal Pedoman Untuk Auditor Baru*. Jakarta: Harvarindo.
- Usman, H. 2015. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Verbeke, W., Ouwerkerk, C. and Peelen, E. 1996. Exploring the contextual and individual factors on ethical decision making of salespeople, *Journal of Business Ethics*. 15. 1175-87
- Ya'kub, H. 1985. *Etika Islami : Pembinaan Akhlakul Karimah, Suatu Pengantar*. Bandung: CV, Diponegoro.

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Perihal :Permohonan Bantuan
Pengisian Kuesioner

Lampiran :
Judul :**Pengaruh Budaya Organisasi Islami, dan *Islamic Corporate Governance* terhadap Perilaku Etis Islami dengan Pengawasan Sebagai Variabel Moderasi**

Dalam rangka menyusun tesis dan menyelesaikan studi pada Program Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Hasanuddin. Tesis ini merupakan salah satu syarat untuk menempuh kelulusan program program S2, maka dengan ini peneliti berharap kepada Bapak/Ibu untuk mengisi angket yang telah disediakan.

Angket ini bukan merupakan tes psikologi dari atasan atau dari manapun, maka dari itu Bapak/Ibu tidak perlu ragu-ragu dalam memberikan jawaban yang sejujurnya. Artinya semua jawaban yang diberikan oleh Bapak/Ibu adalah benar, dan jawaban yang diminta adalah sesuai dengan kondisi yang dirasakan selama ini.

Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penelitian ini, atas perhatian dan bantuannya, saya mengucapkan terima kasih.

Makassar,

2019

Mukarramah Syukur

I. PENGISIAN

1. **PETUNJUK** Kepada Bapak/Ibu untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur dan sebenarnya
2. Berilah tanda silang (X) pada salah satu alternatif jawaban Bapak/Ibu yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

II. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : _____
2. Umur : _____ Tahun
3. Jenis Kelamin : L / P
4. Jabatan : _____
5. Pangkat/Golongan : _____
6. Masa Kerja : _____ Tahun _____ Bulan
7. Pendidikan terakhir : _____

III. PERTANYAAN**Tanggapan Responden mengenai *Islamic Corporate Governance***

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1	Kantor tempat saya bekerja lebih mengutamakan perkataan dan perbuatan yang jujur					
2	Kantor tempat saya bekerja selalu menghindari segala bentuk penipuan dan penggelapan dalam bekerja baik berupa uang maupun informasi					
3.	Kantor tempat saya bekerja senantiasa menjaga kepercayaan dari Allah dan atasan dalam bekerja					
4.	Kantor tempat saya bekerja dapat mempertanggung-jawabkan semua pekerjaan yang dilakukan					
5.	Kantor tempat saya bekerja selalu menyampaikan hasil pekerjaannya dengan yang sebaik-baiknya					
6.	Kantor tempat saya bekerja begitu antusias mensosialisasikan tentang bagaimana bekerja dan berperilaku yang baik					
7.	Kantor tempat saya bekerja mampu mengidentifikasi dan menetapkan hal- hal atau kegiatan yang bersifat tayib (baik)					
8.	Kantor tempat saya bekerja mampu mengambil					

	keputusan dengan cepat dan tepat					
9.	Kantor tempat saya bekerja mampu berpikiran jernih daripada mengikuti perasaan dan egoisme					

Tanggapan Responden Mengenai Budaya Organisasi Islami

NO	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
10.	Pegawai melakukan pekerjaan dengan ikhlas dan sebagai bentuk ibadah karena Allah					
11.	Pegawai selalu bertindak sesuai dengan ajaran Islam					
12.	Pimpinan berlaku adil kepada semua pegawai					
13.	Pimpinan menerima kritik dan saran dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan dengan bawahannya.					
14.	Pegawai bekerja dengan penuh tanggung jawab, jujur dan adil					
15.	Pegawai mempunyai motivasi disiplin dan komitmen bekerja yang tinggi dengan tugas yang adil					

Tanggapan Responden Mengenai Pengawasan

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
16.	Pimpinan sering melakukan observasi langsung ditempat sebelum kegiatan dilaksanakan					
17.	Pimpinan memberikan arahan dalam bekerja					
18.	Pimpinan mengoreksi jika terdapat kesalahan dalam bekerja					
19.	Pimpinan mengevaluasi hasil kerja yang telah dilakukan pegawai					
20.	Pimpinan memberi tanggapan terhadap hasil laporan pekerjaan					
21.	Pimpinan sering membantu pegawai yang mengalami kesulitan dalam bekerja.					
22.	Pimpinan memberikan peringatan kepada karyawan yang melakukan penyimpangan/ kesalahan					

23.	Pimpinan segera mencari solusi apabila terjadi penyimpangan					
-----	---	--	--	--	--	--

Tanggapan Responden Mengenai Perilaku Etis Islami

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
24.	Saya Bertekad dan berkemauan untuk berbuat yang baik dan benar dalam mematuhi peraturan yang berlaku					
25.	Saya Berpikiran positif, arif, dan bijaksana dalam melaksanakan tugas dan fungsi					
26.	Saya Menolak korupsi, suap, atau gratifikasi.					
27.	Saya Melakukan pekerjaan sesuai kompetensi jabatan					
28.	Saya Disiplin dan bersungguh-sungguh dalam bekerja					
29.	Saya Melaksanakan dan menyelesaikan tugas tepat waktu					
30.	Saya Selalu melakukan penyempurnaan dan perbaikan berkala dan berkelanjutan					
31.	Saya Bersikap terbuka dalam menerima ide-ide baru yang konstruktif					
32.	Saya selalu meningkatkan kompetensi dan kapasitas diri					
33.	Saya komitmen dengan tugas yang diberikan.					
34.	Saya berani mengakui kesalahan, bersedia menerima konsekuensi, dan melakukan langkah-langkah perbaikan					
35.	Saya mengatasi masalah dengan segera					
36.	Saya selalu mencerminkan akhlak terpuji dan rajin beribadah					
37.	Saya memberikan pelayanan dengan sikap yang baik, penuh keramahan, dan adil					
38.	Saya melakukan pekerjaan yang baik dimulai dari diri sendiri					

INSTRUMEN VARIABEL BOI**Reliability****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.962	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BOI1	17.7333	25.513	.885	.954
BOI2	17.7667	26.599	.860	.957
BOI3	17.9000	26.231	.899	.953
BOI4	17.7333	24.961	.887	.955
BOI5	17.9333	27.789	.876	.957
BOI6	17.6000	25.352	.893	.954

INSTRUMEN VARIABEL ICG**Reliability****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ICG1	27.1333	28.533	.774	.936
ICG2	27.2667	29.168	.689	.940
ICG3	27.3333	27.540	.814	.933
ICG4	27.1000	28.645	.763	.936
ICG5	27.2333	27.426	.774	.936
ICG6	27.4667	27.568	.850	.931
ICG7	27.4667	27.775	.823	.933
ICG8	27.3000	29.734	.725	.938
ICG9	27.3000	28.079	.787	.935

INSTRUMEN VARIABEL PG

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.983	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PG1	24.5667	82.599	.930	.981
PG2	24.3333	82.920	.937	.980
PG3	24.6667	83.057	.957	.979
PG4	24.3667	84.171	.917	.981
PG5	24.5000	84.052	.900	.982
PG6	24.3333	82.920	.937	.980
PG7	24.5333	81.982	.937	.980
PG8	24.4667	86.257	.925	.981

INSTRUMEN VARIABEL PERI

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.984	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PEI1	48.2667	182.133	.871	.983
PEI2	48.3667	182.102	.890	.983
PEI3	48.3333	181.126	.873	.983
PEI4	48.6000	186.938	.881	.983
PEI5	48.3333	182.851	.865	.984
PEI6	48.2000	185.338	.852	.984
PEI7	48.6333	182.102	.906	.983
PEI8	48.7333	183.513	.944	.983
PEI9	48.6000	177.972	.939	.983
PEI10	48.4000	185.972	.833	.984
PEI11	48.2667	178.823	.909	.983
PEI12	48.7000	183.666	.893	.983
PEI13	48.7667	184.392	.920	.983
PEI14	48.6333	178.654	.920	.983
PEI15	48.2333	178.806	.915	.983

Frequencies

Statistics

		Jenis_Kelamin	Usia	Pendidikan	Jabatan
N	Valid	292	292	292	292
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	150	51.4	51.4	51.4
	Perempuan	142	48.6	48.6	100.0
Total		292	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30 Tahun	81	27.7	27.7	27.7
	30 - 40 Tahun	60	20.5	20.5	48.3
	40 - 50 Tahun	74	25.3	25.3	73.6
	> 50 Tahun	77	26.4	26.4	100.0
	Total	292	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK/SLTA/MAN	28	9.6	9.6	9.6
	D3	3	1.0	1.0	10.6
	S1	185	63.4	63.4	74.0
	S2	69	23.6	23.6	97.6
	S3	7	2.4	2.4	100.0
	Total	292	100.0	100.0	

Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	GURU	93	31.8	31.8	31.8
	KEPALA SEKOLAH	3	1.0	1.0	32.9
	WALI KELAS	7	2.4	2.4	35.3
	DOSEN	7	2.4	2.4	37.7
	PEMBINA	11	3.8	3.8	41.4
	PENGAWAS	10	3.4	3.4	44.9
	STAF	69	23.6	23.6	68.5
	LAIN-LAIN	92	31.5	31.5	100.0
	Total	292	100.0	100.0	

Lampiran 4.
Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kantor tempat saya bekerja lebih mengutamakan perkataan dan perbuatan yang jujur	30	1.00	5.00	3.6000	1.16264
Kantor tempat saya bekerja selalu menghindari segala bentuk penipuan dan penggelapan dalam bekerja baik berupa uang maupun informasi	30	2.00	5.00	3.5667	1.07265
Kantor tempat saya bekerja senantiasa menjaga kepercayaan dari Allah dan atasan dalam bekerja	30	1.00	5.00	3.4333	1.07265
Kantor tempat saya bekerja dapat mempertanggungjawabkan semua pekerjaan yang dilakukan	30	1.00	5.00	3.6000	1.22051
Kantor tempat saya bekerja selalu menyampaikan hasil pekerjaannya dengan yang sebaik-baiknya	30	1.00	5.00	3.4000	.93218
Kantor tempat saya bekerja begitu antusias mensosialisasikan tentang bagaimana bekerja dan berperilaku yang baik	30	2.00	5.00	3.7333	1.17248
Kantor tempat saya bekerja mampu mengidentifikasi dan menetapkan hal-hal atau kegiatan yang bersifat tayib (baik)	30	2.00	5.00	3.5667	.77385
Kantor tempat saya bekerja mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat	30	1.00	5.00	3.4333	.77385
Kantor tempat saya bekerja mampu berpikiran jernih daripada mengikuti perasaan dan egoisme	30	1.00	5.00	3.3667	.85029
Valid N (listwise)	30				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
-Pegawai melakukan pekerjaan dengan ikhlas dan sebagai bentuk ibadah karena Allah	30	2.00	5.00	3.6000	.77013
-Pegawai selalu bertindak sesuai dengan ajaran Islam	30	1.00	5.00	3.4667	.89955
-Pimpinan berlaku adil kepada semua pegawai	30	1.00	5.00	3.2333	.81720

-Pimpinan menerima kritik dan saran dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan dengan bawahannya.	30	1.00	5.00	3.2333	.81720
-Pegawai bekerja dengan penuh tanggung jawab	30	2.00	4.00	3.4000	.67466
-Pegawai mempunyai motivasi disiplin dan komitmen bekerja yang tinggi	30	1.00	5.00	3.4000	.81368
Valid N (listwise)	30				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
-Pimpinan sering melakukan observasi langsung ditempat sebelum kegiatan dilaksanakan	30	1.00	5.00	3.4000	1.42877
-Pimpinan memberikan arahan dalam bekerja	30	1.00	5.00	3.6333	1.40156
-Pimpinan mengoreksi jika terdapat kesalahan dalam bekerja	30	1.00	5.00	3.3000	1.36836
-Pimpinan mengevaluasi hasil kerja yang telah dilakukan pegawai	30	1.00	5.00	3.6000	1.35443
-Pimpinan memberi tanggapan terhadap hasil laporan pekerjaan	30	1.00	5.00	3.4667	1.38298
-Pimpinan sering membantu pegawai yang mengalami kesulitan dalam bekerja.	30	1.00	5.00	3.6333	1.40156
-Pimpinan memberikan peringatan kepada karyawan yang melakukan penyimpangan/	30	1.00	5.00	3.4333	1.45468
-Pimpinan segera mencari solusi apabila terjadi penyimpangan	30	1.00	5.00	3.5000	1.22474
Valid N (listwise)	30				

Descriptives

Descriptive Statistics

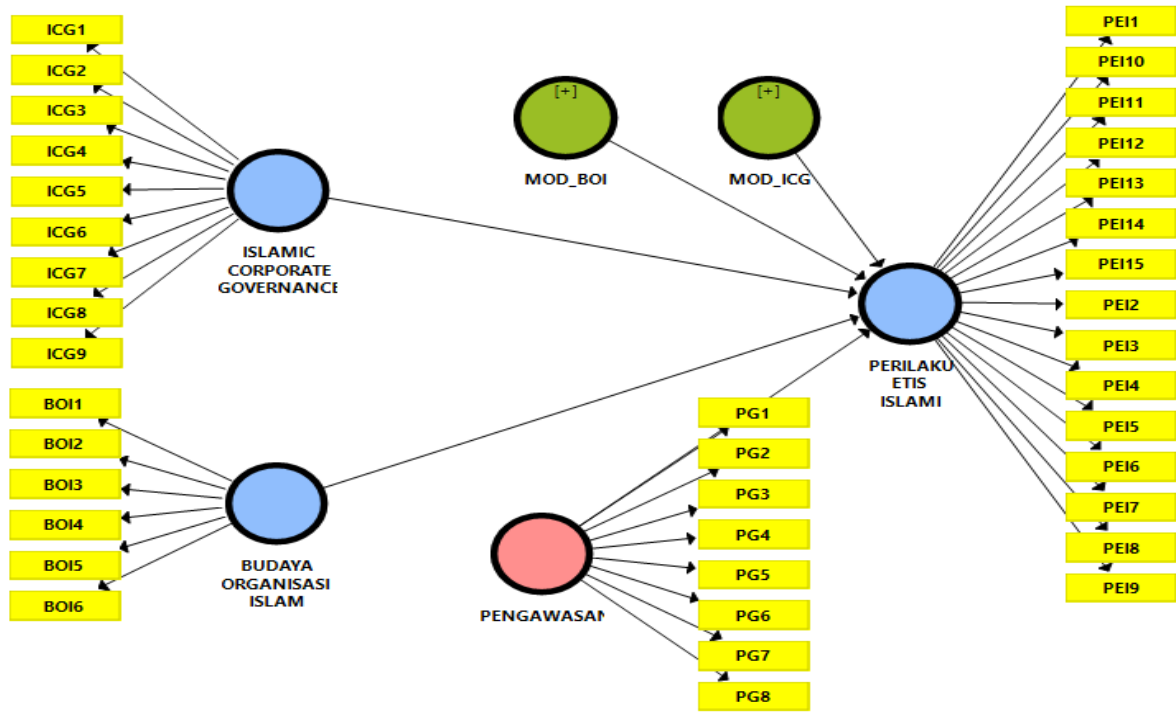
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
-Saya Bertekad dan berkemauan untuk berbuat yang baik dan benar dalam mematuhi peraturan yang berlaku	30	1.00	5.00	3.6667	1.09334

-Saya Berpikiran positif, arif, dan bijaksana dalam melaksanakan tugas dan fungsi	30	1.00	5.00	3.5667	1.07265
-Saya Menolak korupsi, suap, atau gratifikasi.	30	1.00	5.00	3.6000	1.13259
-Saya Melakukan pekerjaan sesuai kompetensi jabatan	30	1.00	5.00	3.3333	.88409
-Saya Disiplin dan bersungguh-sungguh dalam bekerja	30	2.00	5.00	3.6000	1.06997
-Saya Melaksanakan dan menyelesaikan tugas tepat waktu	30	1.00	5.00	3.7333	.98027
-Saya Selalu melakukan penyempurnaan dan perbaikan berkala dan berkelanjutan	30	1.00	5.00	3.3000	1.05536
-Saya Bersikap terbuka dalam menerima ide-ide baru yang konstruktif	30	1.00	5.00	3.2000	.96132
-Saya selalu meningkatkan kompetensi dan kapasitas diri	30	1.00	5.00	3.3333	1.18419
-Saya komitmen dengan tugas yang diberikan.	30	1.00	5.00	3.5333	.97320
-Saya berani mengakui kesalahan, bersedia menerima konsekuensi, dan melakukan langkah-langkah perbaikan	30	1.00	5.00	3.6667	1.18419
-Saya mengatasi masalah dengan segera	30	1.00	5.00	3.2333	1.00630
-Saya selalu mencerminkan akhlak terpuji dan rajin beribadah	30	1.00	5.00	3.1667	.94989
-Saya memberikan pelayanan dengan sikap yang baik, penuh keramahan, dan adil	30	1.00	5.00	3.3000	1.17884
-Saya melakukan pekerjaan yang baik dimulai dari diri sendiri	30	1.00	5.00	3.7000	1.17884
Valid N (listwise)	30				

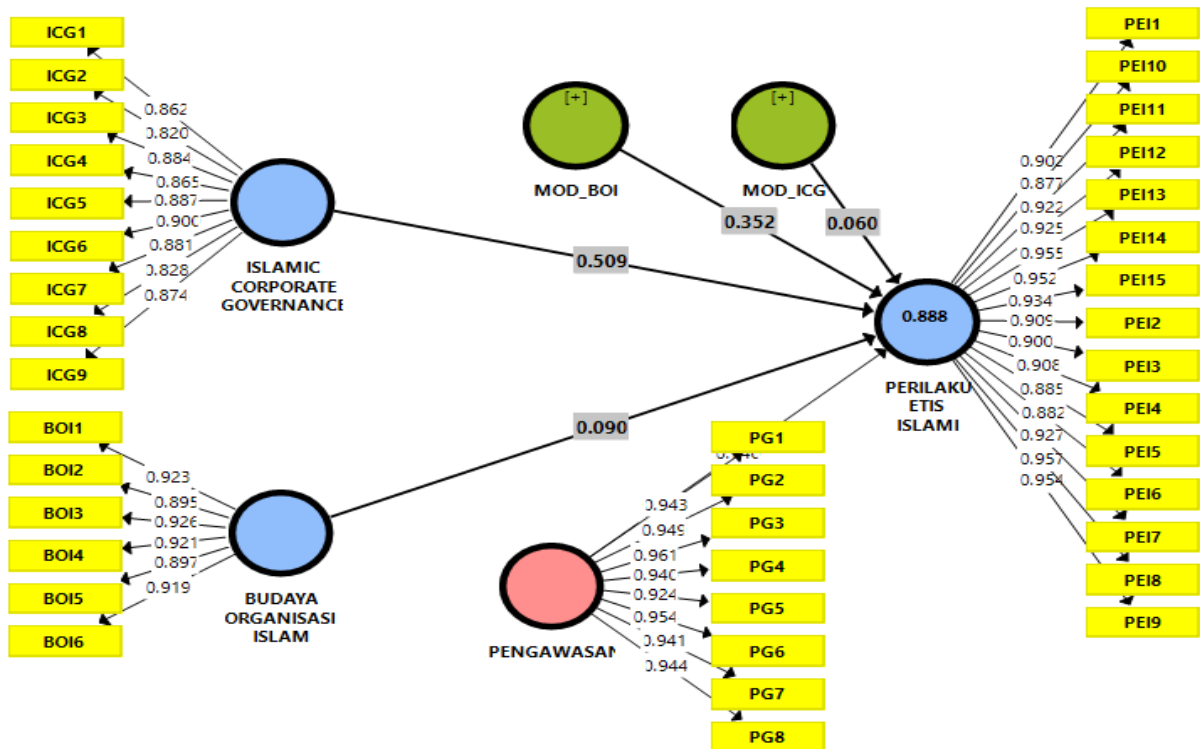
Lampiran 5

HASIL PENGUJIAN OUTER MODEL

SPESIFIKASI MODEL PLS



HASIL ESTIMASI MODLE PLS – ALGORITHM



VALIDITAS DESKRIMINAN

	BOI	ICG	MOD_BOI	MOD_ICG	PEI	PG
BOI	0.913					
ICG	0.489	0.867				
MOD_BOI	-0.639	-0.635	1.000			
MOD_ICG	-0.500	-0.763	0.391	1.000		
PEI	0.686	0.769	-0.550	-0.653	0.920	
PG	0.785	0.630	-0.686	-0.554	0.879	0.944

RELIABILITAS KONSTRUK

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
BOI	0.960	0.970	0.968	0.834
ICG	0.959	0.965	0.965	0.752
MOD_BOI	1.000	1.000	1.000	1.000
MOD_ICG	1.000	1.000	1.000	1.000
PEI	0.987	0.988	0.988	0.846
PG	0.983	0.984	0.985	0.892

LAMPIRAN 6

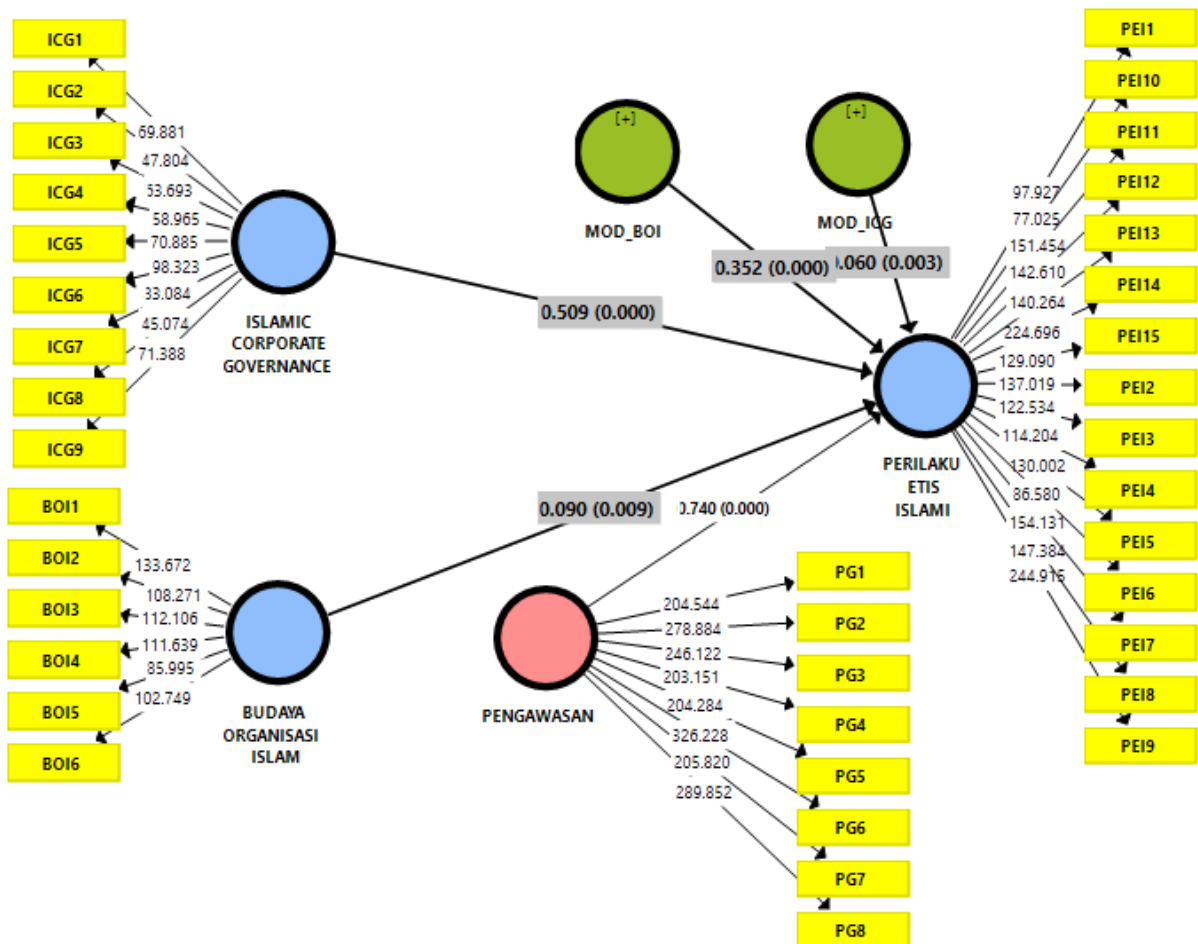
- HASIL PENGUJIAN INNER MODEL

GOODNESS OF FIT MODEL

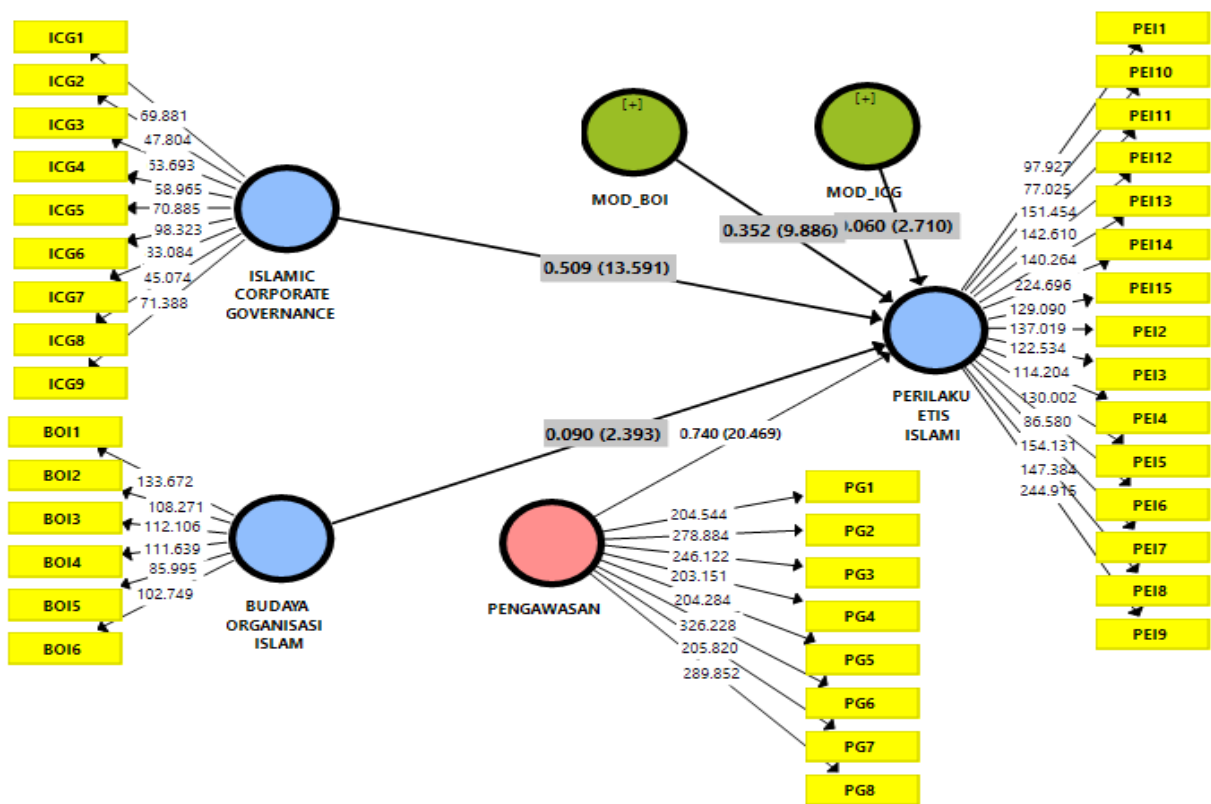
	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.089	0.089
d_ ULS	5.826	5.841
d_ G	n/a	n/a
Chi-Square	n/a	n/a
NFI	n/a	n/a

HASIL ESTIMASI MODEL PLS – BOOTSTRAPPING

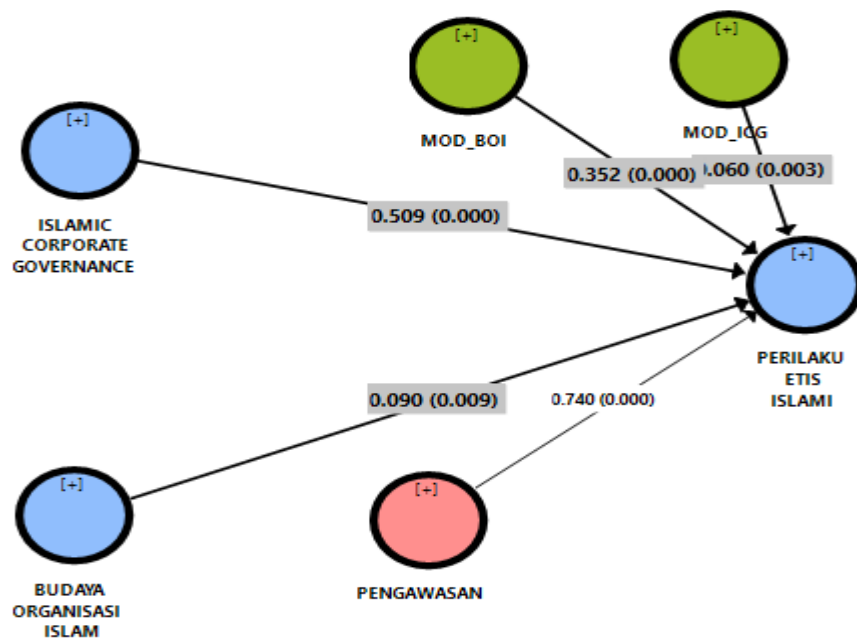
TERLIHAT P VALUE



TERLIHAT T VALUE



SIMPLE MODEL PLS



HASIL UJI PENGARUH LANGSUNG

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
BOI -> PEI	0.090	0.087	0.037	2.393	0.009
ICG -> PEI	0.509	0.506	0.037	13.591	0.000
MOD_BOI -> PEI	0.352	0.352	0.036	9.886	0.000
MOD_ICG -> PEI	0.060	0.058	0.022	2.710	0.003
PG -> PEI	0.740	0.742	0.036	20.469	0.000

R SQUARE

	R Square	R Square Adjusted
PEI	0.888	0.886

F SQUARE

	BOI	ICG	MOD_BOI	MOD_ICG	PEI	PG
BOI					0.024	
ICG					0.608	
MOD_BOI					0.328	
MOD_ICG					0.014	
PEI						
PG					1.408	