

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ETIS TERHADAP
PERILAKU ETIS DENGAN IKLIM ETIKA, ETOS KERJA
ISLAM, DAN SPIRITUALITAS TEMPAT KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIATOR: STUDI PADA PEKERJA
LEMBAGA AMIL ZAKAT DI KOTA SURAKARTA**



Oleh:

Moh Rifqi Khairul Umam

NIM: 18300016022

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DISERTASI

Diajukan kepada Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Doktor Ilmu Agama Islam

YOGYAKARTA
2025



PERNYATAAN KEASLIAN DAN BEBAS DARI PLAGIARISME

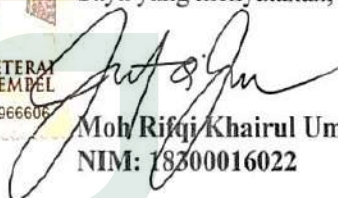
Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Moh Rifqi Khairul Umam
NIM : 18300016022
Jenjang : Doktor

Menyatakan bahwa naskah disertasi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya, dan bebas dari plagiarisme. Jika di kemudian hari terbukti bukan karya sendiri atau melakukan plagiarisi, maka saya siap ditindak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Yogyakarta, 23 Juli 2025

Saya yang menyatakan,



Moh Rifqi Khairul Umam
NIM: 18300016022

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
PASCASARJANA

Jl. Marsda Adisucipto, Yogyakarta, 55281 Telp. (0274) 519709, Faks. (0274) 557978
email: pps@uin-suka.ac.id, website: <http://pps.uin-suka.ac.id>.

PENGESAHAN

Judul Disertasi : PENGARUH KEPEMIMPINAN ETIS TERHADAP
PERILAKU ETIS DENGAN IKLIM ETIKA, ETOS KERJA
ISLAM, DAN SPIRITUALITAS TEMPAT KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR: STUDI PADA
PEKERJA LEMBAGA AMIL ZAKAT DI KOTA
SURAKARTA
Ditulis oleh : Moh Rifqi Khairul Umam
NIM : 18300016022
Program/Prodi. : Doktor (S3) / Studi Islam
Konsentrasi : Ekonomi Islam

Telah dapat diterima

**Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Doktor (Dr.)
Dalam Bidang Studi Islam**

Yogyakarta, 13 Agustus 2025

An. Rektor
Ketua Sidang,



Prof. Dr. Hach Nur Ichwan, S.Ag., M.A.
197010242001121001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
PASCASARJANA

Jl. Marsda Adisucipto, Yogyakarta, 55281 Telp. (0274) 519709, Faks. (0274) 557978
email: pps@uin-suka.ac.id, website: <http://pps.uin-suka.ac.id>.

YUDISIUM

BISMILLĀHIRRAHMĀNIRRAHĪM

DENGAN MEMPERTIMBANGKAN JAWABAN PROMOVENDUS ATAS PERTANYAAN DAN KEBERATAN PARA PENILAI DALAM UJIAN TERTUTUP PADA TANGGAL 08 Mei 2025, DAN SETELAH MENDENGAR JAWABAN PROMOVENDUS ATAS PERTANYAAN DAN SANGGAHAN PARA PENGUJI DALAM SIDANG UJIAN TERBUKA, MAKA KAMI MENYATAKAN, PROMOVENDUS **MOH RIFQI KHAIRUL UMAM**, NOMOR INDUK: **18300016022** LAHIR DI GROBOGAN TANGGAL **02 JANUARI 1989**,

LULUS DENGAN PREDIKAT :

PUJIAN (CUM LAUDE)/SANGAT MEMUASKAN/MEMUASKAN**

KEPADA SAUDARA DIBERIKAN GELAR DOKTOR STUDI ISLAM KONSENTRASI EKONOMI ISLAM DENGAN SEGALA HAK DAN KEWAJIBAN YANG MELEKAT ATAS GELAR TERSEBUT.

***SAUDARA MERUPAKAN DOKTOR PADA PASCASARJANA UIN SUNAN KALIJAGA YOYAKARTA KE-1034**

YOGYAKARTA, 13 AGUSTUS 2025



**Dr. REKTOR /
KETUA SIDANG**

Prof. Dr. Moch. Nur Ichwan, S.Ag., M.A.
197010242001121001

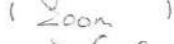
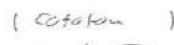
**** CORET YANG TIDAK DIPERLUKAN**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
PASCASARJANA

Jl. Marsda Adisucipto, Yogyakarta, 55281 Telp. (0274) 519709, Faks. (0274) 557978
email: pps@uin-suka.ac.id, website: <http://pps.uin-suka.ac.id>.

**DAFTAR HADIR DEWAN PENGUJI
UJIAN TERBUKA PROMOSI DOKTOR**

Nama Promovendus	:	Moh Rifqi Khairul Umam	()
NIM	:	18300016022	
Judul Disertasi	:	PENGARUH KEPEMIMPINAN ETIS TERHADAP PERILAKU ETIS DENGAN IKLIM ETIKA, ETOS KERJA ISLAM, DAN SPIRITUALITAS TEMPAT KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR: STUDI PADA PEKERJA LEMBAGA AMIL ZAKAT DI KOTA SURAKARTA	
Ketua Sidang	:	Prof. Dr. Moch. Nur Ichwan, S.Ag., M.A.	()
Sekretaris Sidang	:	Dr. Nina Mariani Noor, S.S., M.A.	()
Anggota	:	1. Prof. Hilman Latief, M.A., P.D. (Promotor/Penguji)	()
	:	2. Dr. Sunaryati, SE., M.Si. (Promotor/Penguji)	()
	:	3. Dr. Hj. Widyarini, M.M. (Penguji)	()
	:	4. Najib Kailani, S.Fil.I., M.A., Ph.D. (Penguji)	()
	:	5. Dr. Muhrisun, S.Ag., BSW., M.Ag., MSW. (Penguji)	()
	:	6. Prof. Azis Muslim, M.Pd (Penguji)	()

STATE ISLAMIC UNIVERSITY

SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Di Ujikan Di Yogyakarta Pada Hari Rabu Tanggal 13 Agustus 2025

Tempat : Aula Lt. 1 Gd, Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga
Waktu : Pukul 10.00 WIB. S.d. Selesai
Hasil / Nilai (IPK) :

Predikat Kelulusan : Pujian (Cumlaude)/ Sangat Memuaskan/ Memuaskan



Sekretaris Sidang,

Dr. Nina Mariani Noor, S.S., M.A.

NIP. 197606112023212010



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
PASCASARJANA

Jl. Marsda Adisucipto, Yogyakarta, 55281 Telp. (0274) 519709, Faks. (0274) 557978
email: pps@uin-suka.ac.id, website: <http://pps.uin-suka.ac.id>

PENGESAHAN PROMOTOR

Promotor : Prof. Hilman Latief, S.Ag., M.A., M.A., Ph.D.

(Hilman Latief)

Promotor : Dr. Sunaryati, S.E., M.Si.

(Sunaryati)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Direktur Pascasarjana
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah disertasi berjudul:

PENGARUH KEPEMIMPINAN ETIS TERHADAP PERILAKU ETIS DENGAN IKLIM ETIKA, ETOS KERJA ISLAM, DAN SPIRITUALITAS TEMPAT KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR: STUDI PADA PEKERJA LEMBAGA AMIL ZAKAT DI KOTA SURAKARTA

yang ditulis oleh:

Nama : Moh Rifqi Khairul Umam, S.E., M.M.

NIM : 18300016022/S3

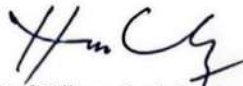
Program : Doktor

sebagaimana yang disarankan dalam Ujian Tertutup pada tanggal 8 Mei 2025, saya berpendapat bahwa disertasi tersebut sudah dapat diajukan ke Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga untuk diujikan dalam Ujian Terbuka Promosi Doktor (S3) dalam rangka memperoleh gelar Doktor dalam bidang Ilmu Agama Islam.

Wassalamu 'alaikum wr. wb.

Yogyakarta, 14 Juli 2025

Promotor I,



Prof. Hilman Latief, S.Ag., M.A., M.A., Ph.D.

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Direktur Pascasarjana
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah disertasi berjudul:

PENGARUH KEPEMIMPINAN ETIS TERHADAP PERILAKU ETIS DENGAN IKLIM ETIKA, ETOS KERJA ISLAM, DAN SPIRITUALITAS TEMPAT KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR: STUDI PADA PEKERJA LEMBAGA AMIL ZAKAT DI KOTA SURAKARTA

yang ditulis oleh:

Nama : Moh Rifqi Khairul Umam, S.E., M.M.

NIM : 18300016022/S3

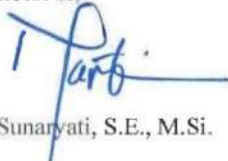
Program : Doktor

sebagaimana yang disarankan dalam Ujian Tertutup pada tanggal 8 Mei 2025, saya berpendapat bahwa disertasi tersebut sudah dapat diajukan ke Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga untuk diujikan dalam Ujian Terbuka Promosi Doktor (S3) dalam rangka memperoleh gelar Doktor dalam bidang Ilmu Agama Islam.

Wassalamu 'alaikum wr. wb.

Yogyakarta, 15 Juli 2025

Promotor II,



Dr. Sunaryati, S.E., M.Si.

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Direktur Pascasarjana
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah disertasi berjudul:

PENGARUH KEPEMIMPINAN ETIS TERHADAP PERILAKU ETIS DENGAN IKLIM ETIKA, ETOS KERJA ISLAM, DAN SPIRITUALITAS TEMPAT KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR: STUDI PADA PEKERJA LEMBAGA AMIL ZAKAT DI KOTA SURAKARTA

yang ditulis oleh:

Nama : Moh Rifqi Khairul Umam, S.E., M.M.

NIM : 18300016022/S3

Program : Doktor

sebagaimana yang disarankan dalam Ujian Tertutup pada tanggal 8 Mei 2025, saya berpendapat bahwa disertasi tersebut sudah dapat diajukan ke Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga untuk diujikan dalam Ujian Terbuka Promosi Doktor (S3) dalam rangka memperoleh gelar Doktor dalam bidang Ilmu Agama Islam.

Wassalamu 'alaikum wr. wb.

Yogyakarta, 15 Juli 2025

Penguji,



Dr. Hj. Widyarini, M.M.

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Direktur Pascasarjana
UIN Sunari Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah disertasi berjudul:

PENGARUH KEPEMIMPINAN ETIS TERHADAP PERILAKU ETIS DENGAN IKLIM ETIKA, ETOS KERJA ISLAM, DAN SPIRITUALITAS TEMPAT KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR: STUDI PADA PEKERJA LEMBAGA AMIL ZAKAT DI KOTA SURAKARTA

yang ditulis oleh:

Nama : Moh Rifqi Khairul Umam, S.E., M.M.
NIM : 18300016022/S3
Program : Doktor

sebagaimana yang disarankan dalam Ujian Tertutup pada tanggal 8 Mei 2025, saya berpendapat bahwa disertasi tersebut sudah dapat diajukan ke Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga untuk diujikan dalam Ujian Terbuka Promosi Doktor (S3) dalam rangka memperoleh gelar Doktor dalam bidang Ilmu Agama Islam.

Wassalamu 'alaikum wr. wb.

Yogyakarta, 2 Juli 2025

Penguji,



Najib Kailani, S.Pd., M.A., Ph.D.

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Direktur Pascasarjana
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah disertasi berjudul:

PENGARUH KEPEMIMPINAN ETIS TERHADAP PERILAKU ETIS DENGAN IKLIM ETIKA, ETOS KERJA ISLAM, DAN SPIRITUALITAS TEMPAT KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR: STUDI PADA PEKERJA LEMBAGA AMIL ZAKAT DI KOTA SURAKARTA

yang ditulis oleh:

Nama : Moh Rifqi Khairul Umam, S.E., M.M.

NIM : 18300016022/S3

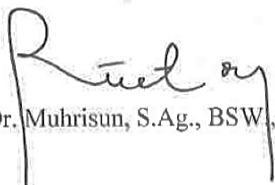
Program : Doktor

sebagaimana yang disarankan dalam Ujian Tertutup pada tanggal 8 Mei 2025, saya berpendapat bahwa disertasi tersebut sudah dapat diajukan ke Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga untuk diujikan dalam Ujian Terbuka Promosi Doktor (S3) dalam rangka memperoleh gelar Doktor dalam bidang Ilmu Agama Islam.

Wassalamu 'alaikum wr. wb.

Yogyakarta, 14 Juli 2025

Penguji,


Dr. Muhrisun, S.Ag., BSW, M.Ag., MSW.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan model perilaku etis pada Lembaga Amil Zakat (LAZ) di Kota Surakarta, dengan mengacu pada teori pembelajaran sosial dan teori kognitif sosial, serta berupaya mengungkapkan pengaruh kepemimpinan etis, iklim etika, etos kerja Islam, dan spiritualitas tempat kerja terhadap perilaku etis pekerja. Metode penelitian yang digunakan adalah survei kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional*, melibatkan 91 pekerja dari 12 LAZ resmi di wilayah Kota Surakarta yang memenuhi kriteria jumlah anggota minimal dan kesediaan seluruh anggotanya sebagai responden. Instrumen penelitian untuk variabel kepemimpinan etis, iklim etika, etos kerja Islam, dan spiritualitas tempat kerja diadaptasi dari instrumen internasional yang telah banyak digunakan dalam penelitian sebelumnya dan telah disesuaikan dengan konteks LAZ. Sementara itu, instrumen perilaku etis dikembangkan berdasarkan Peraturan BAZNAS RI Nomor 1 Tahun 2018 tentang Kode Etik Amil Zakat agar relevan dengan karakteristik pekerja LAZ di Indonesia. Data dianalisis dengan pemodelan persamaan struktural berbasis *partial least square* (SEM-PLS) untuk menguji hubungan kausalitas dan efek mediasi antar variabel. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: kepemimpinan etis tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap perilaku etis pekerja, namun berpengaruh positif signifikan dalam membentuk iklim etika, etos kerja Islam, dan spiritualitas tempat kerja; iklim etika tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap perilaku etis, tetapi berpengaruh positif signifikan terhadap etos kerja Islam dan spiritualitas tempat kerja; etos kerja Islam dan spiritualitas tempat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku etis pekerja LAZ; serta iklim etika, etos kerja Islam, dan spiritualitas tempat kerja memediasi pengaruh kepemimpinan etis terhadap perilaku etis, serta etos kerja Islam dan spiritualitas tempat kerja memediasi pengaruh iklim etika terhadap perilaku etis. Penelitian ini berkontribusi pada pengetahuan tentang perilaku etis pada lingkup LAZ, sekaligus memberikan wawasan praktis bagi para

pimpinan dan manajer LAZ yang ingin mempromosikan perilaku etis dalam organisasi tersebut.

Kata kunci: Perilaku Etis, Kepemimpinan Etis, Iklim Etika, Etos Kerja Islam, Spiritualitas Tempat Kerja, LAZ, Teori Pembelajaran Sosial, Teori Kognitif Sosial



ABSTRACT

Referring to social learning theory and social cognitive theory, the study aims to develop an ethical behavior model in Private Zakat Management Organization (LAZ) and to uncover the influence of ethical leadership, ethical climate, Islamic work ethics, and workplace spirituality over the employees' ethical behavior. The study applied a quantitative survey method with a cross-sectional approach, involving 91 employees from 12 Surakarta-based legal LAZs that meet the following requirements: a minimum number of personnel and their agreement to take part in the study. The research instrument variables of ethical leadership, ethical climate, Islamic work ethics, and workplace spirituality were adapted from what commonly used in international research with some adjustment to meet LAZ context. Ethical behavior instrument was developed from Regulation of the National Zakat Agency of the Republic of Indonesia (BAZNAS) Number 1 of 2018 concerning the Code of Ethics for Zakat Administrators to make it relevant to Indonesian LAZ workers characteristics. Data analysis was conducted employing structural equation modeling with a partial least squares (SEM-PLS) approach to assess causal relationships and mediation effects between the variables. The results show that ethical leadership has no direct significant influence over ethical behavior of workers, but gives significant positive influence over ethical climate, Islamic work ethics, and workplace spirituality; ethical climate does not have significant direct influence over ethical behavior, but it does over Islamic work ethics and workplace spirituality; Islamic work ethics and workplace spirituality give significant positive influence over employees' ethical behavior; ethical climate, Islamic work ethics, and workplace spirituality bring out ethical leadership influence over ethical behavior, while Islamic work ethics and workplace spirituality bring ethical climate's influence over ethical behavior. This study enhances the understanding on ethical behavior of LAZ, and presents a practical view to managerial staff who has great concern on ethical behavior in their work environment.

Keywords: Ethical Behavior, Ethical Leadership, Ethical Climate, Islamic Work Ethics, Workplace Spirituality, LAZ, Social Learning Theory, Social Cognitive Theory



مستخلص البحث

يهدف هذا البحث إلى تطوير نموذج للسلوك الأخلاقي في مؤسسات أمناء الزكاة (LAZ) بمدينة سوراكرتا، مستنداً إلى نظرية التعلم الاجتماعي والنظرية المعرفية الاجتماعية، مع محاولة الكشف عن أثر القيادة الأخلاقية، والمناخ الأخلاقي، وأخلاقيات العمل الإسلامية، والروحانية في بيئة العمل على السلوك الأخلاقي للعاملين. واعتمد البحث على منهج المسح الكمي بتصميم مقطعي، وشارك فيه 91 موظفًا من 12 مؤسسة أمناء زكاة رسمية في منطقة سوراكرتا، استوفت جميعها الحد الأدنى من عدد الموظفين، وأبدى جميع أفرادها استعدادًا تامًا للمشاركة كعينة بحثية. وتم اعتماد أدوات البحث لمتغيرات القيادة الأخلاقية، والمناخ الأخلاقي، وأخلاقيات العمل الإسلامية، والروحانية في بيئة العمل من أدوات عاملية مستخدمة في دراسات سابقة، بعد إجراء التكيف اللازم لتناسب السياق المؤسسي لأمناء الزكاة. وتم تطوير أداة قياس السلوك الأخلاقي بالاعتماد على لائحة الهيئة الوطنية لأمناء الزكاة في إندونيسيا (BAZNAS)، رقم 1 لسنة 2018، بشأن ميثاق السلوك الوظيفي لأمناء الزكاة، لتناسب مع خصوصية هذا المجال في السياق الإندونيسي. وقد تم تحليل البيانات باستخدام نموذج المعادلات الهيكلية المعتمدة على منهج المربعات الصغرى الجزئية (SEM-PLS)، وذلك لاختبار العلاقات السببية وآثار الوساطة بين المتغيرات. وأظهرت النتائج أن القيادة الأخلاقية لا تؤثر تأثيرًا مباشرًا معنويًا في السلوك الأخلاقي للعاملين، إلا أنها تؤثر بشكل إيجابي ومهم في تشكيل المناخ الأخلاقي، وأخلاقيات العمل الإسلامية، والروحانية في بيئة العمل. كما تبين أن المناخ الأخلاقي لا يؤثر تأثيرًا مباشرًا مهمًا في السلوك الأخلاقي، ولكنه يؤثر بشكل إيجابي ومهم في أخلاقيات العمل الإسلامية والروحانية في بيئة العمل. في حين تؤثر كل من أخلاقيات العمل الإسلامية والروحانية في بيئة العمل تأثيرًا إيجابيًا ومهمًا في السلوك الأخلاقي للعاملين. وبيّنت النتائج كذلك أن كلا من المناخ الأخلاقي، وأخلاقيات

العمل الإسلامية، والروحانية في بيئة العمل تؤدي دور الوسيط في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والسلوك الأخلاقي، وكما تؤدي أخلاقيات العمل الإسلامية والروحانية في بيئة العمل دور الوسيط في العلاقة بين المناخ الأخلاقي والسلوك الأخلاقي. يسهم هذا البحث في إثراء المعرفة المتعلقة بالسلوك الأخلاقي في سياق مؤسسات أمناء الزكاة، ويقدم رؤى عملية للقيادات والإدارات لتعزيز السلوك الأخلاقي داخل هذه المؤسسات.

الكلمات المفتاحية: السلوك الأخلاقي، القيادة الأخلاقية، المناخ الأخلاقي، أخلاقيات العمل الإسلامية، الروحانية في بيئة العمل، مؤسسات أمناء الزكاة، الهيئة الوطنية لأمناء الزكاة، نظرية التعلم الاجتماعي، النظرية المعرفية الاجتماعية.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi huruf Arab yang dipakai dalam penyusunan disertasi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158/1987 dan 0543 b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	d	De
ذ	Žal	ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	r	er
ز	Zai	z	zet
س	Sin	s	es

ش	Syin	sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	g	ge
ف	Fa	f	ef
ق	Qaf	q	ki
ك	Kaf	k	ka
ل	Lam	l	el
م	Mim	m	em
ن	Nun	n	en
و	Wau	w	we
ه	Ha	h	ha
ء	Hamzah	‘	apostrof
ي	Ya	y	ye

B. Vokal

1. Vokal Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	Fathah	a	a
ـِ	Kasrah	i	i
ـُ	Dammah	u	u

2. Vokal Rangkap

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَـيْ...	Fathah dan ya	ai	a dan u
ـَـوْ...	Fathah dan wau	au	a dan u

C. Maddah

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَـا...ـَـا	Fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas
ـَـي...ـَـي	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di atas
ـَـو...ـَـو	Dammah dan wau	ū	u dan garis di atas

D. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta' marbutah ada dua, yaitu:

1. Ta' marbutah hidup

Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah "t";

2. Ta' marbutah mati

Ta' marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h";

3. Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan "h".

E. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, ditransliterasikan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

F. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ٱ, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas:

1. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf "l" diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan dengan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti oleh huruf syamsiyah maupun qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanpa sempang.

G. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun hal itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

H. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

I. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

J. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu, peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Al-ḥamdu lillāhi Rabb al-‘ālamīn, segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, Tuhan semesta alam, atas limpahan rahmat, taufik, dan rida-Nya, sehingga penulis diberi kekuatan, kesehatan, dan kesabaran untuk menyelesaikan disertasi ini. Karya ini disusun sebagai bagian dari pemenuhan syarat akademik untuk meraih gelar Doktor dalam bidang Studi Islam, konsentrasi Ekonomi Islam, pada Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Disertasi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Perilaku Etis dengan Iklim Etika, Etos Kerja Islam, dan Spiritualitas Tempat Kerja sebagai Variabel Mediator: Studi pada Pekerja Lembaga Amil Zakat di Kota Surakarta” ini merupakan ikhtiar ilmiah untuk mengkaji berbagai variabel yang berperan dalam membentuk perilaku etis para pekerja lembaga filantropi Islam, khususnya pada berbagai Lembaga Amil Zakat (LAZ) di Kota Surakarta. Penyusunan disertasi ini tentu tidak lepas dari bantuan, dukungan, dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati, penulis menyampaikan terima kasih dan apresiasi yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Noorhaidi, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, atas dukungan kelembagaan dan atmosfer akademik yang terbuka dan progresif;
2. Prof. Dr. Moch. Nur Ichwan, S.Ag., M.A., selaku Direktur Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta; Ahmad Rafiq, S.Ag., M.Ag., MA., Ph.D., selaku Wakil Direktur Pascasarjana; Dr. Munirul Ikhwan, Lc., MA., selaku Ketua Program Doktor Studi Islam, serta seluruh jajaran pengelola Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala bimbingan, pelayanan, dan kemudahan yang diberikan selama penulis menempuh pendidikan program doktor, hingga akhirnya dapat menyelesaikan penulisan disertasi ini dengan baik;

3. Prof. Hilman Latief, S.Ag., M.A., M.A., Ph.D. dan Dr. Sunaryati, S.E., M.Si., selaku promotor, atas arahan, bimbingan, dan evaluasi ilmiah yang sangat berharga;
4. Tim penguji disertasi, yang telah memberikan kritik, saran, dan evaluasi konstruktif yang memperkaya isi dan pendekatan metodologis penelitian ini;
5. Seluruh responden penelitian, para pekerja LAZ di Kota Surakarta, yang telah bersedia meluangkan waktu dan pengetahuan untuk mendukung pelaksanaan penelitian ini, serta seluruh pekerja filantropi Islam di mana pun berada;
6. Rektor dan sivitas akademika UIN Raden Mas Said, khususnya jajaran dekanat, dosen, dan tenaga kependidikan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, atas dukungan moril dan kelembagaan selama masa studi penulis;
7. Ayahanda tercinta, H. Muslich, S.H., M.H., dan ibunda tersayang, Hj. Sutichat, S.Pd., yang selalu mendoakan, mendukung, dan menjadi sumber semangat sepanjang perjalanan hidup dan studi ini. Terima kasih atas cinta, kesabaran, dan keteladanan yang tak tergantikan;
8. Bapak dan Ibu mertua, Bapak Slamet Siswo Diharjo dan Ibu Dalinem, yang senantiasa menyertai langkah dengan doa dan kehangatan keluarga;
9. Istri tercinta, dr. Hj. Dyah Listyorini, yang senantiasa mendampingi dengan penuh cinta, kesabaran, dan keikhlasan. Dukungan dan doamu adalah cahaya dalam setiap langkah penulis;
10. Putri-putri penulis tercinta: Rufayda Azzehra, Shafiyya Afrahunnisa, dan Khayra Ashfannazhira. Senyuman, doa, dan kebersamaan kalian adalah sumber energi dan kebahagiaan yang tidak ternilai;
11. Kakak tercinta, Hj. Ns. Rizana Fajrunni'mah, S.Kep., M.Si.Med. beserta keluarga, atas doa, dukungan, dan kasih sayang yang terus mengalir;

12. Rekan-rekan Program Doktor Studi Islam angkatan 2018, khususnya pada konsentrasi Ekonomi Islam, atas diskusi-diskusi yang bermakna dan semangat kebersamaan selama studi;
13. Sahabat dan kolega penulis, baik di dunia akademik, profesional, maupun kultural, yang telah memberikan referensi, diskusi, dan dorongan yang berarti dalam penyusunan disertasi ini.

Penulis menyadari bahwa disertasi ini masih memiliki keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan untuk penyempurnaan di masa mendatang.

Wa mā tawfiqī illā billāh. Semoga karya ini memberi manfaat dan menjadi bagian kecil dari kontribusi akademik dalam membangun organisasi filantropi Islam yang etis, berkemanfaatan, dan berlandaskan nilai-nilai Islam.

Yogyakarta, 24 Juli 2025

Penulis,



Moh Rifqi Khairul Umam

NIM. 18300016022

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
PENGESAHAN	iv
YUDISIUM	v
TIM PENGUJI	vi
PENGESAHAN PROMOTOR.....	vii
NOTA DINAS.....	viii
ABSTRAK	xiii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	xix
KATA PENGANTAR.....	xxiv
DAFTAR ISI.....	xxvii
DAFTAR TABEL	xxxii
DAFTAR GAMBAR.....	xxxiii
DAFTAR LAMPIRAN	xxxiv
DAFTAR SINGKATAN DAN ISTILAH	xxxv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	24
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	26
1. Tujuan Penelitian.....	26
2. Kegunaan Penelitian	27
D. Kajian Pustaka	28
BAB II LANDASAN TEORETIS DAN HIPOTESIS	47
A. Landasan Teoretis.....	47
1. Kepemimpinan Etis	47
2. Iklim Etika.....	50
3. Etos Kerja Islam	55
4. Spiritualitas Tempat Kerja	60
5. Perilaku Etis	64
6. Teori Pembelajaran Sosial	70
7. Teori Kognitif Sosial	76

8. Relasi Akuntabilitas dan Perilaku Etis pada Organisasi Nonprofit: Implikasi pada OPZ	82
B. Hipotesis.....	85
1. Pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Perilaku Etis, Iklim Etika, Etos Kerja Islam, dan Spiritualitas Tempat Kerja.....	85
2. Pengaruh Iklim Etika terhadap Perilaku Etis, Etos Kerja Islam, dan Spiritualitas Tempat Kerja.....	96
3. Pengaruh Etos Kerja Islam dan Spiritualitas Tempat Kerja terhadap Perilaku Etis	104
4. Peran Mediasi Iklim Etika, Etos Kerja Islam, dan Spiritualitas Tempat Kerja terhadap Pengaruh Kepemimpinan Etis dan Iklim Etika pada Perilaku Etis	111

BAB III METODOLOGI PENELITIAN..... 123

A. Jenis dan Rancangan Penelitian	123
B. Populasi Penelitian	124
C. Data dan Instrumen Pengumpulan Data.....	130
D. Variabel Penelitian	132
E. Uji Validitas dan Reliabilitas	152
F. Analisis Data dan Uji Hipotesis	156
1. Tahap 1: Membuat Spesifikasi Model Jalur (<i>Path Model</i>).....	161
2. Tahap 2: Membuat Spesifikasi Model Pengukuran	164
3. Tahap 3: Melakukan Pengumpulan dan Pemeriksaan Data	170
4. Tahap 4: Melakukan Estimasi Model SEM-PLS	173
5. Tahap 5: Mengevaluasi Hasil Pengujian Model Pengukuran	176
6. Tahap 6: Mengevaluasi Hasil Pengujian Model Struktural.....	180
7. Tahap 7: Interpretasi Hasil dan Menarik Kesimpulan	182

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	185
A. Gambaran Umum Sumber Data Penelitian	185
B. Evaluasi Validitas Isi, Validitas Muka, Validitas Logis, dan <i>Pilot Study</i>	193
1. Evaluasi Validitas Isi	195
2. Evaluasi Validitas Muka dan Validitas Logis	203
3. <i>Pilot Study</i>	208
C. Deskripsi Profil Responden Penelitian	212
D. Deskripsi Indeks Persepsi Responden pada <i>Item</i> Pengukuran	220
E. Analisis Data Penelitian	222
1. Spesifikasi Model Jalur (<i>Path Model</i>)	223
2. Spesifikasi Model Pengukuran	224
3. Pengumpulan dan Pemeriksaan Data, Estimasi Model SEM-PLS, dan Evaluasi Hasil Pengujian Model Pengukuran	225
4. Evaluasi Hasil Pengujian Model Struktural	246
F. Pembahasan Hasil Penelitian	260
1. Pengaruh Kepemimpinan Etis pada Perilaku Etis ...	260
2. Pengaruh Kepemimpinan Etis pada Iklim Etika	264
3. Pengaruh Kepemimpinan Etis pada Etos Kerja Islam	268
4. Pengaruh Kepemimpinan Etis pada Spiritualitas Tempat Kerja	272
5. Pengaruh Iklim Etika pada Perilaku Etis	275
6. Pengaruh Iklim Etika pada Etos Kerja Islam	279
7. Pengaruh Iklim Etika pada Spiritualitas Tempat Kerja	282
8. Pengaruh Etos Kerja Islam pada Perilaku Etis	286
9. Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja terhadap Perilaku Etis	290
10. Mediasi Iklim Etika dalam Pengaruh Kepemimpinan Etis pada Perilaku Etis	293
11. Mediasi Etos Kerja Islam dalam Pengaruh Kepemimpinan Etis pada Perilaku Etis dan Pengaruh Iklim Etika pada Perilaku Etis	296

12. Mediasi Spiritualitas Tempat Kerja dalam Pengaruh Kepemimpinan Etis pada Perilaku Etis dan Pengaruh Iklim Etika pada Perilaku Etis	299
--	-----

BAB V PENUTUP 305

A. Kesimpulan.....	305
1. Pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Perilaku Etis, Iklim Etika, Etos Kerja Islam, dan Spiritualitas Tempat Kerja.....	305
2. Pengaruh Iklim Etika terhadap Perilaku Etis, Etos Kerja Islam, dan Spiritualitas Tempat Kerja.....	305
3. Pengaruh Etos Kerja Islam dan Spiritualitas Tempat Kerja terhadap Perilaku Etis	306
4. Peran Mediasi Iklim Etika, Etos Kerja Islam, dan Spiritualitas Tempat Kerja terhadap Pengaruh Kepemimpinan Etis dan Iklim Etika Pada Perilaku Etis.....	306
B. Saran.....	307
1. Bagi Praktik dan Tata Kelola LAZ	307
2. Bagi Penelitian Selanjutnya.....	308
C. Implikasi.....	309
1. Implikasi Teoretis.....	309
2. Implikasi Praktis.....	311

DAFTAR PUSTAKA 313

LAMPIRAN-LAMPIRAN 341

DAFTAR RIWAYAT HIDUP 565

DAFTAR TABEL

Tabel I. 1	Pengumpulan dan Penyaluran ZIS-DSKL Nasional..	5
Tabel I. 2	IPM Enam Wilayah Terdekat dengan Kota Surakarta Tahun 2017-2019.....	23
Tabel II. 1	Dimensi Pembentuk Iklim Etika	51
Tabel III. 1	Daftar LAZ Resmi di Kota Surakarta	126
Tabel III. 2	Variabel Penelitian, Definisi Operasional, Dimensi	141
Tabel III. 3	Perbandingan CB-SEM dan SEM-PLS.....	158
Tabel III. 4	<i>Rule of Thumb</i> Pemilihan CB-SEM dan SEM-PLS.....	159
Tabel III. 5	<i>Rule of Thumb</i> Pemilihan Konstruk Reflektif	165
Tabel III. 6	Persamaan Model Pengukuran	167
Tabel III. 7	Panduan Tahap Pengumpulan	171
Tabel III. 8	Tipe Model Konstruk Multidimensional.....	175
Tabel III. 9	Panduan Evaluasi Model Pengukuran	176
Tabel IV. 1	Rincian Data LAZ Resmi di Kota Surakarta.....	190
Tabel IV. 2	Daftar Komponen Panelis dalam Evaluasi Validitas Isi Instrumen Penelitian.....	196
Tabel IV. 3	Evaluasi Validitas Isi dan Keputusan Penggunaan/Penghapusan Indikator/ <i>Item</i> Pengukuran	197
Tabel IV. 4	Evaluasi Validitas Muka dan Validitas Logis serta Indikator/ <i>Item</i> Pengukuran yang Dihasilkan.	204
Tabel IV. 5	Daftar Komponen Responden pada <i>Pilot Study</i>	209
Tabel IV. 6	Hasil Uji dan Evaluasi Validitas dan Reliabilitas..	210
Tabel IV. 7	Rekapitulasi Jumlah Kuesioner yang.....	213
Tabel IV. 8	Profil Jenis Kelamin Responden.....	214
Tabel IV. 9	Profil Domisili Responden.....	215
Tabel IV. 10	Profil Pendidikan Terakhir Responden	216
Tabel IV. 11	Profil Jabatan/Posisi Pekerjaan Responden.....	216
Tabel IV. 12	Profil Lama Bekerja Responden.....	218
Tabel IV. 13	Profil Status Ketenagakerjaan Responden	219

Tabel IV. 14	Rekapitulasi Kategori Indeks Persepsi Responden pada Indikator/ <i>Item</i> Pengukuran yang Digunakan dalam Analisis Data Penelitian.....	221
Tabel IV. 15	Tahap dan Kriteria pada Evaluasi Model.....	227
Tabel IV. 16	Rekapitulasi Hasil Uji Coba dan Tindak Lanjut pada Tahap Pemeriksaan Data dan Pengujian Model Pengukuran.....	229
Tabel IV. 17	Indikator/ <i>Item</i> yang Lolos Tahap Akhir Estimasi .	234
Tabel IV. 18	Evaluasi Hasil Pengujian.....	239
Tabel IV. 19	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i>	240
Tabel IV. 20	Nilai <i>Outer Loading</i> dan AVE	241
Tabel IV. 21	Nilai <i>Outer Loading</i> dan <i>Cross-Loading</i>	243
Tabel IV. 22	Matriks Kriteria Fornell-Larcker	244
Tabel IV. 23	<i>Heterotrait-Monotrait Ratio</i> (HTMT)	244
Tabel IV. 24	HTMT 2 <i>Ratio</i>	245
Tabel IV.25	<i>Full Collinearity</i> VIF	247
Tabel IV. 26	Nilai R^2	248
Tabel IV. 27	Nilai f^2 <i>Effect Size</i>	250
Tabel IV. 28	Nilai Q^2	252
Tabel IV. 29	<i>Output</i> Koefisien Jalur dan <i>p-Value</i> Hubungan Langsung pada Estimasi Model Jalur	254
Tabel IV. 30	<i>Output</i> Koefisien Jalur dan <i>p-Value</i> Hubungan.....	254
Tabel IV. 31	Rekapitulasi Penilaian dan Evaluasi Jalur.....	255
Tabel IV. 32	Rekapitulasi Penilaian dan Evaluasi.....	258

DAFTAR GAMBAR

Gambar I. 1	Nilai IZN OPZ di Provinsi Jawa Tengah.....	21
Gambar I. 2	Kerangka Konseptual Penelitian	46
Gambar II. 1	Pilar Pembentuk Kepemimpinan Etis.....	48
Gambar II. 2	Model Pembentukan Perilaku Etis	66
Gambar II. 3	Subproses Perhatian dan Retensi pada Pembelajaran Observasional	73
Gambar II. 4	Subproses Reproduksi dan Motivasi pada Pembelajaran Observasional	75
Gambar II. 5	Skematisasi Kausalitas Timbal Balik	78
Gambar II. 6	Hierarki Nilai Etika	83
Gambar III. 1	Model Jalur Penelitian	162
Gambar III. 2	Transformasi Model Jalur Penelitian.....	164
Gambar IV. 1	Model Jalur Penelitian	224
Gambar IV. 2	Model Pengukuran Reflektif dan Formatif.....	225
Gambar IV. 3	Model Jalur Diestimasi Tahap Pertama.....	228
Gambar IV. 4	Model Jalur Diestimasi Tahap Kelima	231
Gambar IV. 5	Model Pengukuran Reflektif pada Konstruksi Kepemimpinan Etis	231
Gambar IV. 6	Model Pengukuran Reflektif.....	232
Gambar IV. 7	Model Pengukuran Reflektif pada.....	232
Gambar IV. 8	Model Pengukuran Reflektif pada Konstruksi Spiritualitas Tempat Kerja	233
Gambar IV. 9	Model Pengukuran Reflektif pada.....	233
Gambar IV. 10	Grafik Hasil Estimasi Model	253

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Laporan Studi Pendahuluan.....	341
Lampiran 2	Tabel Cohen (1992).....	361
Lampiran 3	Instrumen Wawancara Terstruktur	363
Lampiran 4	Penyusunan Dimensi dan Indikator/ <i>Item</i> Pengukuran Perilaku Etis pada Pekerja LAZ Resmi	371
Lampiran 5	Instrumen Panel.....	405
Lampiran 6	Rekapitulasi Komponen Panelis, Penilaian Panelis, dan Evaluasi Validitas	419
Lampiran 7	Rekapitulasi Evaluasi Validitas Muka dan Validitas Logis Instrumen Penelitian	427
Lampiran 8	Kuesioner <i>Pilot Study</i>	505
Lampiran 9	Rekapitulasi Evaluasi Validitas dan Reliabilitas pada <i>Pilot Study</i>	515
Lampiran 10	Kuesioner Survei pada Populasi Penelitian	519
Lampiran 11	Angka Indeks Persepsi Responden pada Indikator/ <i>Item</i> Pengukuran yang Digunakan	529
Lampiran 12	Hasil Pengolahan Data pada Analisis Pengujian Model Pengukuran dan Model Struktural	535

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR SINGKATAN DAN ISTILAH

ACT	: Aksi Cepat Tanggap
APBD	: Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah
ASN	: Aparatur Sipil Negara
AVE	: <i>Average Variance Extracted</i>
BAZ	: Badan Amil Zakat
BAZDA	: Badan Amil Zakat Daerah
BAZIS	: Badan Amil Zakat dan Sedekah
BAZNAS	: Badan Amil Zakat Nasional
BLUD	: Badan Layanan Umum Daerah
BMT	: Baitul Mal wat Tamwil
BPRS	: Bank Pembiayaan Rakyat Syariah
BTN	: Bank Tabungan Negara
BUMD	: Badan Usaha Milik Daerah
BUMN	: Badan Usaha Milik Negara
CB-SEM	: <i>Covariance Based-Structural Equation Modeling</i>
CSR	: <i>Corporate Social Responsibility</i>
CVR	: <i>Content Validity Ratio</i>
DD	: Dompot Dhuafa
DDII	: Dewan Da'wah Islamiyah Indonesia
DPRD	: Dewan Perwakilan Rakyat Daerah
DPU	: Dompot Peduli Umat
EBRS	: <i>Ethical Behavior Rating Scale</i>
ECI	: <i>Ethical Climate Index</i>
ECQ	: <i>Ethical Climate Questionnaire</i>
EKI	: Etos Kerja Islam
ELQ	: <i>Ethical Leadership Questionnaire</i>
ELS	: <i>Ethical Leadership Scale</i>
ELW	: <i>Ethical Leadership at Work Questionnaire</i>
ESQ	: <i>Emotional Spiritual Quotient</i>
FOC	: <i>First Order Construct</i>
Fosmil	: Forum Silaturahmi Minggu Legi
FOZ	: Forum Zakat

GAG	: <i>Good Amil Governance</i>
GYD	: Griya Yatim & Dhuafa
HOC	: <i>Higher Order Construct</i>
HTMT	: <i>Heterotrait-Monotrait</i>
IBM SPSS	: International Business Machines Corporation- Statistical Package for the Social Sciences
ICCP	: Institute for Certification of Computer Professionals
IE	: Iklim Etika
IPM	: Indeks Pembangunan Manusia
IPPZ	: Indikator Pemetaan Potensi Zakat
IRTI IDB	: Islamic Research and Training Institute Islamic Development Bank
IT	: Informasi Teknologi
IZN	: Indeks Zakat Nasional
KE	: Kepemimpinan Etis
LAZ	: Lembaga Amil Zakat
LAZIS	: Lembaga Amil Zakat, Infak, dan Sedekah
LDII	: Lembaga Dakwah Islam Indonesia
LKS	: Lembaga Keuangan Syariah
LOC	: <i>Lower Order Construct</i>
MK	: Mahkamah Konstitusi
MPZ	: Mitra Pengelola Zakat
MTA	: Majelis Tafsir Al-Qur'an
MWCNU	: Majelis Wakil Cabang Nahdlatul Ulama
NGO	: <i>Non-Governmental Organization</i>
NU	: Nahdlatul Ulama
OPZ	: Organisasi Pengelola Zakat
PBB UIN	: Pusat Budaya dan Bahasa Universitas Islam Negeri
PDRB	: Produk Domestik Regional Bruto
PE	: Perilaku Etis
PKPU	: Pos Keadilan Peduli Umat
PKS	: Partai Keadilan Sejahtera
Polri	: Kepolisian Negara Republik Indonesia
PPAP	: Pemberdayaan Perempuan dan Anak Pinggiran
RI	: Republik Indonesia

RSUD	: Rumah Sakit Umum Daerah
RT	: Rukun Tetangga
RW	: Rukun Warga
RZ	: Rumah Zakat
RZI	: Rumah Zakat Indonesia
SD	: Sekolah Dasar
SEM-PLS	: <i>Structural Equation Modeling-Partial Least Square</i>
SK	: Surat Keputusan
SMA	: Sekolah Menengah Atas
SMP	: Sekolah Menengah Pertama
SOC	: <i>Second Order Construct</i>
STK	: Spiritualitas Tempat Kerja
TIPC	: Taiwan International Ports Corporation
TK	: Taman Kanak-Kanak
TNI	: Tentara Nasional Indonesia
UMKM	: Usaha Mikro Kecil dan Menengah
UNS	: Universitas Sebelas Maret
UPZ	: Unit Pengumpul Zakat
UU	: Undang-Undang
VIF	: <i>Variance Inflation Factor</i>
VOC	: Vereenigde Oostindische Compagnie
YKU	: Yayasan Kesejahteraan Umat
YP3IS	: Yayasan Pembinaan dan Pengembangan Panti Asuhan Islam
ZCP	: <i>Zakat Core Principle</i>
ZIS	: Zakat, Infak, dan Sedekah
ZIS-DSKL	: Zakat, Infak, Sedekah, dan Dana Sosial Keagamaan Lainnya

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Filantropi Islam merupakan entitas nonprofit yang berlandaskan nilai-nilai ajaran Islam dan berfokus pada pemberian manfaat sosial, terutama bagi masyarakat miskin dan kelompok rentan.¹ Saat ini, pelaksanaan misi filantropi Islam sangat bergantung pada peran aktif lembaga filantropi, seperti lembaga zakat, infak, sedekah, dan wakaf, yang secara sistematis mengelola penghimpunan serta pendistribusian donasi publik.² Dana yang dikumpulkan dari individu, keluarga, institusi, maupun perusahaan dikelola secara profesional untuk mendukung program-program sosial, baik melalui bantuan langsung, maupun inisiatif pemberdayaan masyarakat.³

Sebagai representasi utama praktik filantropi Islam modern, lembaga zakat berfungsi untuk mengumpulkan, mengelola, dan mendistribusikan dana zakat kepada komunitas muslim.⁴ Pengalaman lembaga zakat di seluruh dunia menunjukkan peran penting organisasi ini sebagai bagian dari sektor ketiga dalam menyediakan layanan sosial yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.⁵

Selama masa kolonial Belanda, sebagian besar umat Islam masih mengeluarkan zakat secara individu atau melalui cara tradisional, termasuk melalui masjid, madrasah, dan pemimpin agama,⁶ lalu dilanjutkan dengan keterlibatan pemerintah pada masa setelah

¹ Amelia Fauzia, "Islamic Philanthropy in Indonesia: Modernization, Islamization, and Social Justice," *Austrian Journal of South-East Asian Studies* 10, no. 2 (2017): 223–236.

² D. Muhtada, "Islamic Philanthropy and the Third Sector: The Portrait of Zakat Organizations in Indonesia," *Islamika Indonesiana* 1, no. 1 (2014): 106–123.

³ Fauzia, "Islamic Philanthropy in Indonesia: Modernization, Islamization, and Social Justice."

⁴ Muhtada, "Islamic Philanthropy and the Third Sector: The Portrait of Zakat Organizations in Indonesia."

⁵ *Ibid.*

⁶ Mutiara Dwi Sari, Zakaria Bahari, dan Zahri Hamat, "Review on Indonesian Zakah Management and Obstacles," *Social Sciences* 2, no. 2 (2013): 76–89.

kemerdekaan Republik Indonesia, melalui dibentuknya Badan Amil Zakat dan Sedekah (BAZIS) di berbagai provinsi, bersamaan dengan dibentuknya berbagai badan pengelola zakat oleh beberapa organisasi masyarakat.⁷ Pendekatan institusional dalam pengelolaan zakat kurang populer karena masyarakat masih mengkhawatirkan akuntabilitas lembaga zakat yang dianggap tidak transparan, terutama terkait jumlah uang yang dikumpulkan dan didistribusikan.⁸

Selama Orde Baru, Badan Amil Zakat (BAZ) dibentuk di tingkat provinsi dan kabupaten/kota tanpa memerlukan persetujuan dari Kementerian Agama, sedangkan pendirian Lembaga Amil Zakat (LAZ) oleh masyarakat memerlukan persetujuan Departemen Agama.⁹ Regulasi tersebut berdampak pada jumlah LAZ terdaftar yang menjadi lebih kecil dibandingkan dengan jumlah BAZ.¹⁰ Setelah Orde Baru, jumlah lembaga zakat meningkat pesat, terutama setelah diberlakukannya Undang-Undang Pengelolaan Zakat Nomor 38 Tahun 1999, yang bertujuan untuk mengatur dan meningkatkan akuntabilitas lembaga pengumpulan zakat di Indonesia, baik BAZ maupun LAZ.¹¹ Fenomena peningkatan jumlah lembaga zakat ini menunjukkan kebutuhan masyarakat akan lembaga khusus yang bertanggung jawab dalam pengelolaan dana zakat di kalangan umat Islam Indonesia.¹²

Pengesahan Undang-Undang Pengelolaan Zakat Nomor 38 Tahun 1999 dianggap belum mengatur secara jelas aspek akuntabilitas dan transparansi organisasi zakat, serta tidak menunjuk lembaga negara khusus untuk pengawasan.¹³ Pemerintah mengeluarkan regulasi pengelolaan zakat yang baru, yakni UU Pengelolaan Zakat

⁷ *Ibid.*

⁸ Zulkiply Lessy, "Zakat (Alms-Giving) Management In Indonesia: Whose Job Should It Be?," *La Riba: Jurnal Ekonomi Islam* III, no. 1 (2009): 106–119.

⁹ Amelia Fauzia, *Faith and the State: A History of Islamic Philanthropy in Indonesia* (Leiden: Koninklijke Brill NV, 2013), 224.

¹⁰ *Ibid.*, 225.

¹¹ Mari Adachi, "Discourses of Institutionalization of Zakat Management System in Contemporary Indonesia: Effect of the Revitalization of Islamic Economics," *International Journal of Zakat* 3, no. 1 (2018): 23–35.

¹² Muhtada, "Islamic Philanthropy and the Third Sector...."

¹³ *Ibid.*

Nomor 23 Tahun 2011, yang berusaha menjawab kebutuhan akan pengawasan administrasi zakat yang lebih baik di Indonesia,¹⁴ sekaligus melimpahkan integrasi pengelolaan zakat sepenuhnya kepada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS).¹⁵

Pengesahan Undang-Undang Pengelolaan Zakat Nomor 23 Tahun 2011 masih menimbulkan kontroversi di kalangan Organisasi Pengelola Zakat (OPZ) masyarakat. Hal tersebut dikarenakan terdapat ketentuan yang melarang pihak sipil untuk bertindak sebagai amil zakat tanpa izin pemerintah,¹⁶ serta kewajiban LAZ untuk melaporkan kegiatan pengelolaan zakat kepada BAZNAS.¹⁷ Aturan tersebut—beserta beberapa aturan lainnya yang terdapat pada UU Pengelolaan Zakat Nomor 23 Tahun 2011—telah dianggap mengandung unsur restriksi pemerintah yang terlalu jauh pada pengelolaan zakat di kalangan masyarakat. Akibatnya, Forum Zakat (FOZ),¹⁸ sebagai representasi dari berbagai OPZ swasta, mengajukan gugatan atas UU Pengelolaan Zakat Nomor 23 Tahun 2011 tersebut kepada Mahkamah Konstitusi (MK). MK mengakomodir beberapa tuntutan FOZ, namun menolak beberapa di antaranya.¹⁹ Keresahan FOZ dalam hal larangan pemerintah pada pihak sipil untuk bertindak sebagai amil zakat (tanpa izin pemerintah) menjadi salah satu tuntutan yang dipenuhi oleh MK, dengan putusan MK yang memperbolehkan amil zakat perseorangan dan tradisional untuk mengelola zakat, dengan syarat adanya pemberitahuan pada pejabat yang berwenang, serta dilakukan di daerah yang belum terjangkau oleh BAZ, maupun LAZ.²⁰ Keberatan FOZ terkait kewajiban LAZ untuk melaporkan pengelolaan zakatnya

¹⁴ *Ibid.*

¹⁵ Adachi, “Discourses of Institutionalization of Zakat Management System....”

¹⁶ *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat* (Indonesia, 2011), Pasal 38 dan Pasal 41.

¹⁷ *Ibid.*, Pasal 19; Saidurrahman, “The Politics of Zakat Management in Indonesia: The Tension Between BAZ and LAZ,” *Journal of Indonesian Islam* 7, no. 2 (2013): 366–382.

¹⁸ FOZ adalah asosiasi lembaga pengelola zakat yang berfungsi sebagai wadah berhimpunnya LAZ di seluruh Indonesia.

¹⁹ *Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 86/PUU-X/2012* (Indonesia, 2012).

²⁰ Yusuf Wibisono, “Potensi Zakat Nasional: Peluang dan Tantangan Pengelolaan,” in *Seminar Nasional Zakat 2016* (Depok: Puskas BAZNAS & PEBS UI, 2016).

pada BAZNAS ditolak oleh MK,²¹ sehingga kewajiban LAZ terhadap BAZNAS tersebut masih berlaku hingga saat ini.

Setelah diberlakukannya Undang-Undang Pengelolaan Zakat Nomor 23 Tahun 2011,²² antusiasme masyarakat sipil dalam pengelolaan zakat tidak dapat dibendung oleh regulasi legalisasi LAZ. Hal ini terbukti dengan banyaknya organisasi masyarakat Islam yang tidak berusaha untuk memformalkan lembaga zakat mereka, seperti LAZ Masjid Al-Markazy di Sulawesi Selatan, LAZ Masjid Istiqlal di Jakarta.²³ Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan zakat (melalui OPZ) di Indonesia saat ini dilakukan melalui dua pendekatan, yakni pendekatan via pemerintah dan pendekatan via nonpemerintah.²⁴

Secara umum, masyarakat Indonesia memiliki potensi besar dalam aspek kepedulian sosial,²⁵ terutama sebagai negara dengan mayoritas muslim, Indonesia memiliki potensi zakat yang sangat besar. Berbagai studi yang berusaha memprediksi jumlah potensi zakat di Indonesia, dengan berbagai versi besaran nominal, di antaranya dapat mencapai Rp 217 triliun (menurut Masyita),²⁶ atau Rp 19,3 triliun (menurut PBB UIN Syarif Hidayatullah), atau Rp 217

²¹ *Ibid.*

²² Dalam rangka pelaksanaan UU Pengelolaan Zakat Nomor 23 Tahun 2011, pemerintah juga menerbitkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 14/2014 tentang Pelaksanaan UU Pengelolaan Zakat Nomor 23 Tahun 2011, serta Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 3/2014 tentang Optimalisasi Pengumpulan Zakat di Kementerian/Lembaga, Sekretariat Jenderal Lembaga Negara, Sekretariat Jenderal Komisi Negara, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah melalui BAZNAS.

²³ Fauzia, *Faith and the State: A History of Islamic Philanthropy in Indonesia*, 225.

²⁴ Sari, Bahari, dan Hamat, "Review on Indonesian Zakah Management and Obstacles."

²⁵ Berdasarkan penelitian CAF tentang *World Giving Index* 2018, Indonesia menduduki peringkat pertama dalam hal kedermawanan sosial di antara negara-negara dunia lainnya. Charities Aid Foundation (CAF), *CAF World Giving Index: A Global View of Giving Trends*, 2018, https://www.cafonline.org/docs/default-source/about-us-publications/caf_wgi2018_report_webnopw_2379a_261018.pdf?sfvrsn=c28e9140_4, 10.

²⁶ Dian Masyita, "Lessons Learned of Zakah Management from Different Era and Countries," *Al-Iqtishad: Jurnal Ilmu Ekonomi Syariah (Journal of Islamic Economics)* 10, no. 2 (2018): 441–456.

triliun (menurut BAZNAS – IRTI IDB, dalam Firdaus et al.), atau Rp 106,6 triliun (menurut Wibisono),²⁷ serta sebesar Rp 233,8 triliun pada tahun 2019 (menurut IPPZ).²⁸ Kontras dengan beberapa perhitungan beberapa potensi tersebut, fakta menunjukkan bahwa pengelolaan dana zakat di Indonesia masih jauh dari harapan, terutama dalam mengatasi kemiskinan, baik dari sisi dampak, maupun kontribusinya.²⁹ Laporan statistik mengenai pengelolaan dan penyaluran zakat, infak, sedekah, dan dana sosial keagamaan lainnya (ZIS-DSKL) pada tahun 2020 menunjukkan adanya kesenjangan besar antara pencapaian dan potensi zakat di Indonesia.³⁰

Tabel I. 1
Pengumpulan dan Penyaluran ZIS-DSKL Nasional

No	Tingkat OPZ	Pengumpulan	%	Penyaluran	%	Daya serap (%)
1	BAZNAS	385.126.583.224	3,10	357.673.037.626	3,10	92,77 Sangat Efektif
2	BAZNAS Provinsi	489.538.808.289	3,94	444.926.604.298	3,86	
3	BAZNAS Kabupaten/ Kota	1.735.824.169.041	13,97	1.590.768.396.569	13,80	
4	LAZ	4.077.297.116.443	32,80	3.527.539.299.233	30,59	
5	OPZ dalam pembinaan dan zakat fitrah yang tidak dilaporkan	5.741.459.770.472	46,19	5.609.737.828.531	48,65	
Total		12.429.246.447.469	100	11.530.645.166.257	100	

Sumber: Pusat Kajian Strategis - Badan Amil Zakat Nasional (2022)

²⁷ Wibisono, "Potensi Zakat Nasional: Peluang dan Tantangan Pengelolaan."

²⁸ Pusat Kajian Strategis - Badan Amil Zakat Nasional, *Outlook Zakat Indonesia 2020* (Jakarta Pusat: Pusat Kajian Strategis - Badan Amil Zakat Nasional (Puskas BAZNAS), 2020).

²⁹ Masyita, "Lessons Learned of Zakah Management from Different Era and Countries."

³⁰ Pusat Kajian Strategis - Badan Amil Zakat Nasional, *Outlook Zakat Indonesia 2022* (Jakarta: Pusat Kajian Strategis - Badan Amil Zakat Nasional (Puskas BAZNAS), 2022), 38.

Tabel I.1, selain merangkum hasil pengumpulan dan penyaluran ZIS-DSKL pada tahun 2020, juga menunjukkan bahwa LAZ resmi—sebagai salah satu representasi lembaga zakat nonpemerintah—memiliki potensi yang besar dalam memberikan kontribusi pada pengelolaan zakat nasional. Berdasarkan Tabel I.1, pada tahun 2020, pencapaian tertinggi dalam pengumpulan dana ZIS-DSKL diraih oleh LAZ resmi (nasional, provinsi, dan kabupaten/kota) dengan porsi 32,8 persen (Rp 4,07 triliun) dan distribusi sebesar 30,59 persen (Rp 3,52 triliun) dari total distribusi. Angka ini lebih tinggi dibandingkan dengan pengumpulan BAZNAS (nasional, provinsi, dan kabupaten/kota) yang mencapai 21 persen (Rp 2,61 triliun) dan distribusi 20,76 persen (Rp 2,39 triliun).³¹ Jumlah pengumpulan dan penyaluran ZIS-DSKL nasional pada tahun 2002 sampai 2020, meskipun memiliki tren yang positif,³² kesenjangan antara potensi dan realisasi zakat nasional tetap menjadi tantangan bagi lembaga zakat untuk memaksimalkan potensi mereka, sehingga perlu dilakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja pengelolaan zakat.³³

UU Pengelolaan Zakat Nomor 23 Tahun 2011 memberikan tugas pada LAZ resmi untuk membantu BAZNAS dalam pelaksanaan pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat di Indonesia.³⁴ Peran subordinasi LAZ resmi pada BAZNAS ini juga disertai kewajiban agar melaporkan pelaksanaan pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakatnya yang telah diaudit secara berkala kepada BAZNAS.³⁵ Potensi LAZ resmi dalam membantu tugas BAZNAS tersebut hingga saat ini masih kurang optimal. Ketatnya aturan dalam pendirian lembaga, baik dalam skala nasional, provinsi, maupun kabupaten/kota,³⁶ menyebabkan jumlah

³¹ *Ibid.*, 39.

³² *Ibid.*, 34.

³³ Zulfikar Ali Ahmad dan Rusdianto, "The Analysis of Amil Zakat Institution/Lembaga Amil Zakat (LAZ) Accountability toward Public Satisfaction and Trust," *Muqtasid* 9, no. 2 (2018): 109–119.

³⁴ *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat*, Pasal 17.

³⁵ *Ibid.*, Pasal 19.

³⁶ Berdasarkan Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 333 Tahun 2015 tentang Pedoman Pemberian Izin Pembentukan Lembaga Amil Zakat, LAZ

LAZ resmi masih terbatas; jumlah LAZ resmi skala nasional adalah sebanyak 27 lembaga,³⁷ LAZ resmi skala provinsi sebanyak 19 lembaga,³⁸ dan untuk skala kabupaten/kota sebanyak 41 lembaga.³⁹ Bahkan, menurut FOZ, baru 17 dari 235 anggota FOZ yang mendapatkan sertifikasi LAZ resmi skala nasional.⁴⁰ LAZ nonresmi juga sangat potensial di tengah masyarakat. Berdasarkan studi Pusat Kajian Strategis BAZNAS mengenai tingkat pemahaman dan perilaku zakat di wilayah Jawa, Bali dan Nusa Tenggara Barat, ditemukan bahwa 60% responden di tiga wilayah tersebut membayar zakat mereka pada LAZ nonresmi, dengan alasan aksesibilitas dan kredibilitas.⁴¹ Berdasarkan beberapa data dan temuan tersebut, tidak berlebihan jika keberadaan LAZ, khususnya yang resmi, di masa depan perlu diperkuat, dengan tujuan untuk mengatasi kesenjangan potensi zakat nasional.

Penguatan LAZ di Indonesia ke depan harus berlandaskan pada kebutuhan aspek historis, yaitu akuntabilitas dan transparansi yang masih menjadi perhatian masyarakat, baik pada masa kolonial,⁴² maupun setelah berlakunya UU Pengelolaan Zakat Nomor 38 Tahun

Nasional harus memenuhi standar penghimpunan dana zakat minimal 50 miliar rupiah dalam satu tahun, LAZ provinsi sebesar minimal 20 miliar rupiah setiap tahun, sedangkan LAZ kabupaten/kota sebesar minimal 3 miliar rupiah dalam setahun. *Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 333 Tahun 2015 tentang Pedoman Pemberian Izin Pembentukan Lembaga Amil Zakat* (Indonesia, 2015).

³⁷ PPID BAZNAS, "Data Lembaga Amil Zakat (LAZ) Resmi Sesuai Peraturan Perundang-undangan Pengelolaan Zakat (Skala: Nasional)," terakhir diubah 2020, diakses September 18, 2020, <https://pid.baznas.go.id/laz-nasional/>.

³⁸ PPID BAZNAS, "Data Lembaga Amil Zakat (LAZ) Resmi Sesuai Peraturan Perundang-undangan Pengelolaan Zakat (Skala: Provinsi)," terakhir diubah 2020, diakses September 18, 2020, <https://pid.baznas.go.id/laz-provinsi/>.

³⁹ PPID BAZNAS, "Data Lembaga Amil Zakat (LAZ) Resmi Sesuai Peraturan Perundang-undangan Pengelolaan Zakat (Skala: Kabupaten/Kota)," terakhir diubah 2020, diakses September 18, 2020, <https://pid.baznas.go.id/laz-kab-kota/>.

⁴⁰ Dewi Irmasari, "Baru 17 dari 235 Anggota Forum Zakat yang Tersertifikasi Nasional," terakhir diubah 2017, diakses Desember 5, 2020, <https://news.detik.com/berita/d-3517254/baru-17-dari-235-anggota-forum-zakat-yang-tersertifikasi-nasional>.

⁴¹ Pusat Kajian Strategis - Badan Amil Zakat Nasional, *How Does the Understanding Level and Behaviour of Zakat in the Java, Bali and West Nusa Tenggara Region?: A Quantitative Approach*, PWPS2020 - 9 (Jakarta, 2020).

⁴² Lessy, "Zakat (Alms-Giving) Management In Indonesia: Whose Job Should It Be?"

1999.⁴³ Pemerintah telah mengatur akuntabilitas lembaga zakat baru melalui Undang-Undang Pengelolaan Zakat Nomor 23 Tahun 2011, yang mewajibkan LAZ resmi untuk melaporkan pelaksanaan pengumpulan, pendistribusian, dan pemanfaatan zakat kepada BAZNAS dan pemerintah daerah secara berkala, setiap enam bulan dan di akhir tahun.⁴⁴

LAZ merupakan organisasi yang bercorak nonprofit. Organisasi nonprofit selalu berada dalam posisi yang menuntut akuntabilitas.⁴⁵ Akuntabilitas merupakan salah satu aspek penting dalam literatur sektor nonprofit, mengingat kebangkitan sektor ketiga dalam beberapa tahun terakhir yang cukup signifikan.⁴⁶ Untuk menunjang pertanggungjawaban akuntabilitas, organisasi nonprofit menggunakan alat berupa laporan keuangan dan kinerja.⁴⁷ Akuntabilitas pada sektor nonprofit sebenarnya tidak hanya mencakup pertanggungjawaban atas tindakan organisasi, melainkan juga mengandung dimensi tanggung jawab internal yang membentuk mereka; dari segi misi dan nilai organisasi.⁴⁸ Pendekatan eksternal—berupa laporan keuangan dan kinerja—memiliki potensi yang terbatas untuk mendorong organisasi dan individunya untuk mengambil tanggung jawab internal dalam membentuk misi, nilai, dan kinerja organisasi, atau untuk mempromosikan perilaku etis.⁴⁹ Hal ini menunjukkan bahwa tanggung jawab akuntabilitas internal perlu menjadi agenda wajib,

⁴³ Muhtada, "Islamic Philanthropy and the Third Sector: The Portrait of Zakat Organizations in Indonesia."

⁴⁴ *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat; Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011* (Indonesia, 2014).

⁴⁵ Andrew P. Williams dan Jennifer A. Taylor, "Resolving Accountability Ambiguity in Nonprofit Organizations," *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations* 24 (2013): 559–580.

⁴⁶ Michael O'Neill, "Ethical Dimensions of Nonprofit Administration," *Nonprofit Management & Leadership* 3, no. 2 (1992): 199–213.

⁴⁷ Alnoor Ebrahim, "Accountability In Practice: Mechanisms for NGOs," *World Development* 31, no. 5 (2003): 813–829.

⁴⁸ *Ibid.*

⁴⁹ *Ibid.*

mengingat organisasi nonprofit tidak terlepas dari isu etika,⁵⁰ terlebih, promosi etika justru merupakan salah satu tujuan inti dari organisasi tersebut.⁵¹

Untuk menciptakan dan menginternalisasi perilaku etis, organisasi nonprofit harus mencapai nilai-nilai etis dasar dan atribut seperti pelaporan kinerja dan akuntabilitas keuangan terlebih dahulu, sebelum mencapai tingkat integritas.⁵² Hal ini menunjukkan bahwa upaya organisasi nonprofit untuk mencapai akuntabilitas eksternal adalah suatu keharusan, meskipun organisasi nonprofit juga harus berusaha menciptakan lingkungan organisasi yang etis untuk mewujudkan akuntabilitas internal.⁵³

Terwujudnya akuntabilitas internal, integritas, dan perilaku etis dalam lembaga zakat merupakan tantangan besar, mengingat hampir tidak ada lembaga zakat yang bebas dari masalah tersebut. Kasus penggelapan dana zakat di Baitul Mal Aceh Tenggara (tahun 2015),⁵⁴ BAZDA Parmout, Palu (tahun 2016),⁵⁵ BAZNAS Kota Gorontalo (tahun 2018),⁵⁶ serta Unit Pengumpulan Zakat (UPZ) Tuah, Sumbar (tahun 2021),⁵⁷ menunjukkan bahwa OPZ berbasis pemerintah

⁵⁰ Ruth Ann Strickland dan Shannon K. Vaughan, "The Hierarchy of Ethical Values in Nonprofit Organizations: A Framework for an Ethical, Self- Actualized Organizational Culture," *Public Integrity* 10, no. 3 (2008): 233–252.

⁵¹ O'Neill, "Ethical Dimensions of Nonprofit Administration."

⁵² Strickland dan Vaughan, "The Hierarchy of Ethical Values in Nonprofit Organizations: A Framework for an Ethical, Self- Actualized Organizational Culture."

⁵³ *Ibid.*

⁵⁴ Kompasiana, "Korupsi Zakat, Kepala Baitul Mal Aceh Jadi Tersangka," terakhir diubah 2015, diakses Maret 9, 2021, <https://www.kompasiana.com/ruslan/552e26266ea834080d8b4593/korupsi-zakat-kepala-baitul-mal-aceh-jadi-tersangka#>.

⁵⁵ Sulteng Raya, "Tersangka Korupsi Dana Zakat Ditahan," terakhir diubah 2016, diakses Maret 9, 2021, <https://sultengraya.com/read/29196/tersangka-korupsi-dana-zakat-ditahan/>.

⁵⁶ RGOL, "Astaghfirullah... Uang Zakat Dikorupsi, Ini Dia Pelakunya," terakhir diubah 2018, diakses Maret 9, 2021, <https://rgol.id/astaghfirullah-uang-zakat-dikorupsi-ini-dia-pelakunya/>.

⁵⁷ Kompas, "Harta ASN Penyeleweng Dana Infak Masjid Raya Sumbar Disita Jika Tak Bayar Uang Pengganti Rp 1,75 M," terakhir diubah 2021, diakses Maret 9, 2021, <https://regional.kompas.com/read/2021/02/07/11300081/harta-asn-penyeleweng-dana-infak-masjid-raya-sumbar-disita-jika-tak-bayar?page=all>.

ternyata tidak terhindar dari masalah akuntabilitas internal. Pada sektor LAZ, implikasi dari pentingnya akuntabilitas internal juga dapat muncul, disebabkan oleh beberapa faktor. Faktor pertama, berkaitan dengan latar belakang politik dan ideologi LAZ yang berbeda-beda. LAZ yang lahir dari ideologi atau partai tertentu, misalnya, dituntut agar mampu membangun independensi, inklusivitas, serta merangkul donatur dari latar belakang masyarakat yang lebih luas.⁵⁸ Kasus LAZ Pos Keadilan Peduli Umat (PKPU)—yang disebut memiliki kelekatan ideologis dengan Partai Keadilan Sejahtera (PKS)—yang sempat menjadi bagian dari kasus impor daging sapi (tahun 2010 dan 2013) merupakan contoh dari implikasi faktor tersebut.⁵⁹ Faktor berikutnya disebabkan oleh jumlah LAZ yang terus bertambah, yang mendorong adanya kompetisi antarlembaga, sehingga mekanisme kerja antarlembaga tersebut memerlukan batasan yang jelas, untuk menciptakan kompetisi yang sehat dan menjunjung norma dan etika.⁶⁰

Upaya mewujudkan akuntabilitas eksternal pada OPZ dalam regulasi terbaru saat ini sebenarnya telah cukup memadai. Sektor zakat di Indonesia mendapat peluang besar dengan adanya UU Pengelolaan Zakat Nomor 23 Tahun 2011, serta regulasi pendukung, seperti *Zakat Core Principle (ZCP)*⁶¹ dan *Good Amil Governance (GAG)*.⁶² UU Pengelolaan Zakat Nomor 23 Tahun 2011 tersebut mengatur mekanisme pelaporan rutin OPZ, ZCP menetapkan kebijakan pengembangan keuangan syariah,⁶³ sedangkan GAG merujuk pada

⁵⁸ Hilman Latief, *Politik Filantropi Islam di Indonesia: Negara, Pasar, dan Masyarakat Sipil*, 2 ed. (Yogyakarta: Penerbit Ombak, 2017), 198-199.

⁵⁹ *Ibid.*, 191.

⁶⁰ Forum Zakat, *Cetak Biru Pengembangan Zakat Indonesia 2011-2025: Panduan Masa Depan Zakat Indonesia*, 1 ed. (Jakarta Selatan: Forum Zakat (FOZ), 2012).

⁶¹ BAZNAS, Bank Indonesia, dan Representatives of Selected Countries that Operate Zakat System and Observers, "Consultative Document: Core Principles for Effective Zakat Supervision," 2016.

⁶² Muhammad Hasbi Zaenal et al., "Principles of Amil Zakat and Best Practice Recommendations for Zakat Institutions." (*working paper*, Surabaya, 2016).

⁶³ BAZNAS, Bank Indonesia, dan Representatives of Selected Countries that Operate Zakat System and Observers, "Consultative Document: Core Principles for Effective Zakat Supervision."

struktur organisasi dan mekanisme yang mendukung transparansi, akuntabilitas, dan profesionalisme dalam pengelolaan zakat.⁶⁴ Untuk mendukung akuntabilitas internal, BAZNAS pada tahun 2018 mengeluarkan kode etik bagi pengumpul zakat, sedangkan LAZ juga memiliki pedoman perilaku etis.⁶⁵ LAZ juga memiliki pedoman perilaku etis yang diberlakukan pada masing-masing organisasinya. Contohnya, Rumah Zakat (RZ) memiliki enam prinsip, dan Dompot Dhuafa (DD) menginisiasi prinsip integritas dan kepercayaan, serta standar kinerja organisasi yang mencakup transparansi dan akuntabilitas.⁶⁶

Baik kode etik yang diatur oleh BAZNAS, maupun pedoman perilaku etis yang dikembangkan oleh LAZ secara mandiri, keduanya telah memenuhi rekomendasi GAG, yang menyatakan bahwa kode etik harus diwujudkan untuk mengatur hubungan amil dengan pemangku kepentingan lainnya.⁶⁷ Mekanisme akuntabilitas internal yang tidak terikat waktu, sekaligus memiliki dimensi yang kompleks,⁶⁸ menyebabkan evaluasi atas akuntabilitas tersebut tidak dapat diatur secara eksplisit, tertulis, dan berkala, sebagaimana akuntabilitas eksternal. Hal ini menunjukkan bahwa diperlukan sebuah kajian mengenai bagaimana perilaku etis dikembangkan, sehingga OPZ dapat mengevaluasi penerapan akuntabilitas internal dalam organisasinya. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat tanggung jawab sosial dan etika yang tinggi juga menjadikan para pimpinan organisasi nonprofit memiliki tugas dalam pengembangan etika pada organisasi.⁶⁹

Secara umum, menurut Jones, Luthans dan Kreimer, Terborg, serta Trevino, sebagaimana diulas oleh Stead et al., penelitian perilaku mendukung penjelasan interaksi antara manusia dan situasi, sehingga

⁶⁴ Zaenal et al., *Principles of Amil Zakat and Best Practice Recommendations....*

⁶⁵ Peraturan Badan Amil Zakat Nasional Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2018 tentang Kode Etik Amil Zakat (Indonesia, 2018).

⁶⁶ Muhtada, "Islamic Philanthropy and the Third Sector...."

⁶⁷ Zaenal et al., *Principles of Amil Zakat and Best Practice Recommendations....*

⁶⁸ Ebrahim, "Accountability In Practice: Mechanisms for NGOs."

⁶⁹ O'Neill, "Ethical Dimensions of Nonprofit Administration."

faktor individu dan situasional memengaruhi pilihan perilaku.⁷⁰ Menurut Beekun dalam Abuznaid, faktor-faktor yang memengaruhi perilaku etis dari perspektif Islam meliputi interpretasi hukum, organisasi, individu, perkembangan moral, sosial, lingkungan, dan manajer.⁷¹ Senada dengan Beekun,⁷² dari perspektif Barat, faktor organisasi, lingkungan, dan manajer juga berperan penting dalam membentuk perilaku etis. Perilaku etis menggambarkan bagaimana para pekerja memastikan bahwa proses dan praktik dalam organisasi telah dianggap benar secara moral.⁷³ Perilaku etis merupakan bentuk mekanisme sosial yang dibangun sebagai norma dan standar perilaku yang dihasilkan, sebagai tanggapan terhadap tekanan yang diciptakan oleh mekanisme akuntabilitas,⁷⁴ sekaligus merupakan keniscayaan bagi OPZ—yang dituntut untuk menerapkan akuntabilitas sebagai kewajiban terhadap masyarakat dan lingkungan.⁷⁵

Perilaku etis telah menjadi fokus perhatian para peneliti, dengan studi empiris mengenai determinannya dalam berbagai konteks organisasi. Beberapa determinan cukup beragam, mulai dari faktor individual, manajerial, organisasi, maupun faktor interaksi sosial. Faktor individual yang memengaruhi perilaku etis di antaranya adalah

⁷⁰ W. Edward Stead, Dan L. Worrell, dan Jean Garner Stead, “An Integrative Model for Understanding and Managing Ethical Behavior in Business Organizations,” *Journal of Business Ethics* 9 (1990): 233–242.

⁷¹ Samir Ahmad Abuznaid, “Business Ethics in Islam: The Glaring Gap in Practice,” *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management* 2, no. 4 (2009): 278–288.

⁷² *Ibid.*

⁷³ Octavia A. Askew, Jeffrey M. Beisler, dan Jetonga Keel, “Current Trends of Unethical Behavior within Organizations,” *International Journal of Management & Information Systems* 19, no. 3 (2015): 107–114.

⁷⁴ Melvin J. Dubnick, “Accountability and Ethics: Reconsidering the Relationships,” *International Journal of Organization Theory and Behavior* 6, no. 3 (2003): 405–441.

⁷⁵ Indah Piliyanti, “From Multi-Channel to Omni-Channel: Accountability Based Website of Zakat Organization in Indonesia,” in *International Workshop on Islamic Economics Studies* (Kyoto, 2020), 1–43.

nilai-nilai pribadi,⁷⁶ komitmen organisasional,⁷⁷ peningkatan diri,⁷⁸ perhatian moral perseptual,⁷⁹ perhatian moral reflektif,⁸⁰ konservasi,⁸¹ transendensi diri,⁸² gender,⁸³ spiritualitas tempat kerja,⁸⁴ pengalaman profesi,⁸⁵ efikasi diri,⁸⁶ dan tingkat kecerdasan emosional.⁸⁷ Pada faktor manajerial, di antaranya adalah perilaku etis manajer,⁸⁸ keadilan distributif,⁸⁹ keadilan prosedural,⁹⁰ dan pelatihan etika,⁹¹ sedangkan faktor organisasi dan interaksi sosial yang dapat memengaruhi

⁷⁶ Ishmael P. Akaah dan Daulatram Lund, "The Influence of Personal and Organizational Values on Marketing Professionals' Ethical Behavior," *Journal of Business Ethics* 13 (1994): 417–430.

⁷⁷ Thomas L. Baker, Tammy G. Hunt, dan Martha C. Andrews, "Promoting Ethical Behavior and Organizational Citizenship Behaviors: The Influence of Corporate Ethical Values," *Journal of Business Research* 59 (2006): 849–857; Joaquin Camps dan Antonio Majocchi, "Learning Atmosphere and Ethical Behavior, Does It Make Sense?," *Journal of Business Ethics* 94 (2010): 129–147.

⁷⁸ Grace Mubako et al., "Personal Values and Ethical Behavior in Accounting Students," *Journal of Business Ethics* (2020): 1–16.

⁷⁹ Muhammad Osaid Rabie dan Marlin Abdul Malek, "Ethical Leadership and Employee Ethical Behavior: A Moderated Mediation Mechanisms," *SEISENSE Journal of Management* 3, no. 2 (2020): 73–88.

⁸⁰ *Ibid.*

⁸¹ Mubako et al., "Personal Values and Ethical Behavior in Accounting Students."

⁸² *Ibid.*

⁸³ *Ibid.*

⁸⁴ Saima Naseer et al., "Understanding How Leaders' Humility Promotes Followers' Emotions and Ethical Behaviors: Workplace Spirituality as a Mediator," *The Journal of Positive Psychology* 15, no. 3 (2020): 407–419.

⁸⁵ Nedi Hendri dan Suyanto, "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Etis Profesi Akuntan Pendidik (Studi Empiris pada Perguruan Tinggi di Provinsi Lampung)," *Akuisisi* 10, no. 2 (2014): 21–37.

⁸⁶ Rais Hidayat, "Perilaku Etis Dosen dalam Perspektif Efikasi Diri, Kepemimpinan, dan Komunikasi Interpersonal," *Pedagonal: Jurnal Ilmiah Pendidikan* 1, no. 1 (2017): 37–44.

⁸⁷ Satish P. Deshpande dan Jacob Joseph, "Impact of Emotional Intelligence, Ethical Climate, and Behavior of Peers on Ethical Behavior of Nurses," *Journal of Business Ethics* 85 (2009): 403–410.

⁸⁸ Christina K. Dimitriou dan Joseph P. Ducette, "An Analysis of the Key Determinants of Hotel Employees' Ethical Behavior," *Journal of Hospitality and Tourism Management* 34 (2018): 66–74.

⁸⁹ Shiang-Lih Chen McCain, Henry Tsai, dan Nicholas Bellino, "Organizational Justice, Employees' Ethical Behavior, and Job Satisfaction in the Casino Industry," *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 22, no. 7 (2010): 992–1009.

⁹⁰ *Ibid.*

⁹¹ Mubako et al., "Personal Values and Ethical Behavior in Accounting Students."

perilaku etis adalah iklim etika,⁹² perilaku etis rekan kerja,⁹³ nilai-nilai organisasi,⁹⁴ kepemimpinan etis,⁹⁵ dan komunikasi interpersonal.⁹⁶

Mengingat keberagaman determinan dari perilaku etis tersebut, dan dalam rangka mengembangkan model pengembangan perilaku etis pada lingkup OPZ, penelitian ini berusaha menggali faktor determinan yang memiliki korelasi yang kuat dengan perilaku etis. Hasil metaanalisis menunjukkan bahwa komitmen organisasi, iklim etika, perilaku etis rekan kerja, dan kepemimpinan etis memiliki hubungan yang signifikan.⁹⁷ Hasil analisis menunjukkan faktor individual berupa komitmen organisasional yang memiliki korelasi kuat dengan perilaku etis, sedangkan faktor manajerial tidak memiliki korelasi dengan perilaku etis. Metaanalisis pendahuluan ini juga menemukan beberapa hubungan korelasi antardeterminan perilaku etis, yakni korelasi antara iklim etika dengan spiritualitas tempat

⁹² Weihui Fu dan Satish P. Deshpande, "Factors Impacting Ethical Behavior in a Chinese State-Owned Steel Company," *Journal of Business Ethics* 105 (2012): 231–237; Chin-Shan Lu dan Chi-Chang Lin, "The Effects of Ethical Leadership and Ethical Climate on Employee Ethical Behavior in the International Port Context," *Journal of Business Ethics* 124 (2014): 209–223; Deshpande dan Joseph, "Impact of Emotional Intelligence, Ethical Climate,...."

⁹³ Dimitriou dan Ducette, "An Analysis of the Key Determinants of Hotel Employees' Ethical Behavior"; Deshpande dan Joseph, "Impact of Emotional Intelligence, Ethical Climate...."

⁹⁴ Akaah dan Lund, "The Influence of Personal and Organizational Values...."

⁹⁵ Rabie dan Malek, "Ethical Leadership and Employee Ethical Behavior: A Moderated Mediation Mechanisms"; Alfred Presbitero dan Mendiola Teng-Calleja, "Ethical Leadership, Team Leader's Cultural Intelligence and Ethical Behavior of Team Members: Implications for Managing Human Resources in Global Teams," *Personnel Review* 48, no. 5 (2019): 1381–1392; Lu dan Lin, "The Effects of Ethical Leadership and Ethical Climate...."

⁹⁶ Hidayat, "Perilaku Etis Dosen dalam Perspektif Efikasi Diri, Kepemimpinan, dan Komunikasi Interpersonal."

⁹⁷ Kajian mengenai metaanalisis tersebut dapat dilihat pada Lampiran 1: Laporan Studi Pendahuluan.

kerja,⁹⁸ serta antara kepemimpinan etis dengan iklim etika.⁹⁹

Hasil metaanalisis yang menunjukkan dominasi faktor organisasi dan interaksi sosial sebagai penentu perilaku etis memperkuat temuan penelitian Stead et al., yang menyatakan bahwa faktor organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan.¹⁰⁰ Stead et al. juga menekankan bahwa perilaku etis tidak dapat sepenuhnya bergantung pada integritas individu, sehingga organisasi perlu mempromosikan perilaku etis di antara para pekerjanya.¹⁰¹

Di antara beberapa variabel yang terbukti berkorelasi dengan perilaku etis, kepemimpinan etis, dan iklim etika adalah dua variabel

⁹⁸ Morteza Golestanipour, "Simple and Multiple Relationships Between Ethical Leadership, Transformational Leadership and Ethical Climate and Organizational Spirituality among the Employees of the Iran National Steel Industrial Group," *Review of European Studies* 8, no. 2 (2016): 183–189; Kavitha Haldorai et al., "Workplace Spirituality as a Mediator Between Ethical Climate and Workplace Deviant Behavior," *International Journal of Hospitality Management* 86 (2020): 1–11.

⁹⁹ Lu dan Lin, "The Effects of Ethical Leadership and Ethical Climate on Employee Ethical Behavior..."; Ozgur Demirtas dan A. Asuman Akdogan, "The Effect of Ethical Leadership Behavior on Ethical Climate, Turnover Intention, and Affective Commitment," *Journal of Business Ethics* 130 (2015): 59–67; Na Zhang dan Jian Zhang, "Chinese Insurance Agents in 'Bad Barrels': A Multilevel Analysis of the Relationship Between Ethical Leadership, Ethical Climate and Business Ethical Sensitivity," *SpringerPlus* 5, no. 1 (2016): 1–12; Chin-Shan Lu, Szu-Yu Kuo, dan Yi-Tai Chiu, "Ethical Leadership and Ethical Climate in the Container Shipping Industry," *International Journal of Shipping and Transport Logistics* 5, no. 6 (2013): 591–604; Murat Çemberci, Mustafa Emre Civelek, dan Deniz Günel, "The Mediator Effect of Ethical Climate on the Relation Between Ethical Leadership and Organizational Commitment," *Research Journal of Politics, Economics and Management* 4, no. 1 (2016): 147–160; Golestanipour, "Simple and Multiple Relationships Between Ethical Leadership..."; Meral Elçi, İrge Şener, dan Lutfihak Alkan, "The Impacts of Ethical Leadership on the Antisocial Behavior of Employees: The Mediating Role of Ethical Climate," *Journal of Global Strategic Management* 14 (2013): 57–66; David M. Mayer, Maribeth Kuenzi, dan Rebecca L. Greenbaum, "Examining the Link Between Ethical Leadership and Employee Misconduct: The Mediating Role of Ethical Climate," *Journal of Business Ethics* 95 (2010): 7–16; Yuhjung Shin et al., "Top Management Ethical Leadership and Firm Performance: Mediating Role of Ethical and Procedural Justice Climate," *Journal of Business Ethics* 129, no. 1 (2015): 43–57; Mitchell J. Neubert et al., "The Virtuous Influence of Ethical Leadership Behavior: Evidence from the Field," *Journal of Business Ethics* 90 (2009): 157–170.

¹⁰⁰ Stead, Worrell, dan Stead, "An Integrative Model for Understanding and Managing...."

¹⁰¹ *Ibid.*

yang sering dikaitkan dengan perilaku etis melalui pendekatan teori pembelajaran sosial. Teori pembelajaran sosial telah digunakan untuk menjelaskan bahwa para pemimpin organisasi dapat memengaruhi perilaku etis para bawahan mereka melalui pemodelan,¹⁰² yakni proses mempelajari, mengamati, dan meniru praktik perilaku etis yang telah ditunjukkan oleh para pemimpin mereka.

Korelasi kepemimpinan etis dan iklim etika dengan perilaku etis, serta korelasi antardeterminan perilaku etis pada studi-studi sebelumnya belum cukup menunjang pengembangan model dalam penelitian ini. Hal ini disebabkan oleh model penelitian sebelumnya yang hampir semuanya diterapkan pada organisasi profit. Karakteristik unik subjek penelitian sebelumnya juga belum terlihat secara spesifik. Penelitian tentang perilaku etis dalam organisasi memang didasarkan pada dasar ilmiah sosial, namun penelitian tersebut sebenarnya jauh dari nilai bebas, karena premis perilaku etis selalu dimulai dengan anggapan bahwa perilaku etis dalam organisasi adalah perilaku yang benar.¹⁰³ Menurut perspektif Islam, praktik etika dan prinsip-prinsip agama memiliki hubungan erat, sehingga agama memiliki pengaruh yang kuat pada pelaksanaan etika di kalangan masyarakat muslim.¹⁰⁴ Hal ini menunjukkan bahwa perilaku etis yang dipraktikkan oleh komunitas muslim merupakan implementasi dari prinsip-prinsip agama yang mereka anut.¹⁰⁵ Untuk menjelaskan mekanisme pembentukan perilaku etis dalam organisasi Islam, diperlukan pendekatan tambahan yang diharapkan dapat memperkuat pengaruh kepemimpinan etis dan iklim etika terhadap perilaku etis,

¹⁰² Michael E. Brown, Linda K. Treviño, dan David A. Harrison, "Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing," *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 97 (2005): 117–134.

¹⁰³ Linda Klebe Trevino, Niki A. den Nieuwenboer, dan Jennifer J. Kish-Gephart, "(Un)Ethical Behavior in Organizations," *The Annual Review of Psychology* 65 (2014): 635–660.

¹⁰⁴ Yueqin Liu, "The Coordination Function of Islamic Ethics in Transforming Islamic Societies," *Journal of Middle Eastern and Islamic Studies (in Asia)* 5, no. 3 (2011): 17–36.

¹⁰⁵ Kasetchai Laeheem, "Relationships Between Islamic Ethical Behavior and Islamic Factors among Muslim Youths in the Three Southern Border Provinces of Thailand," *Kasetsart Journal of Social Sciences* 39, no. 2 (2018): 305–311.

sehingga teori pembelajaran sosial relevan diterapkan dalam konteks masyarakat muslim.

Perilaku etis merupakan sebuah sistem nilai yang mengharuskan individu untuk mengevaluasi dan menilai perilaku diri mereka sendiri dan orang lain berdasarkan beberapa standar.¹⁰⁶ Sumber standar etika tradisional yang dibahas meliputi sistem nilai agama, nilai filosofis, dan nilai budaya/sosial.¹⁰⁷ Untuk merekomendasikan faktor-faktor yang diduga mampu berperan sebagai mediator hubungan antara pengaruh kepemimpinan etis dan iklim etika terhadap perilaku etis, penelitian ini menyajikan dua wacana yang relevan dengan konteks kerja dalam masyarakat muslim, yaitu etos kerja Islam dan spiritualitas di tempat kerja.

Menurut Latief, standar kerja BAZ dan LAZ berbeda secara signifikan; LAZ lebih fleksibel, terbentuk dari bawah ke atas, dan didukung oleh aktivisme yang militan dan idealis, sedangkan BAZ lebih sistematis, bermula dari atas ke bawah, dan bersifat birokratis.¹⁰⁸ Latief juga menambahkan bahwa semangat filantropi Islam tidak dapat dipisahkan dari tesis Max Weber tentang etika Protestan, sehingga etika Islam dan semangat filantropinya dapat digunakan untuk memahami hubungan antara spiritualitas, ekonomi politik, dan altruisme masyarakat muslim.¹⁰⁹

Dalam konteks organisasi dan profesional, konstruk dan pengukuran etos kerja Islam dikembangkan oleh Ali sebagai respons terhadap tesis Weber.¹¹⁰ Etos kerja Islam menekankan bahwa kerja merupakan bentuk kesejahteraan untuk memenuhi kebutuhan manusia, sehingga diperlukan keseimbangan dalam kehidupan

¹⁰⁶ William P. Cordeiro, "The Only Solution to the Decline in Business Ethics: Ethical Managers," *Teaching Business Ethics* 7 (2003): 265–277.

¹⁰⁷ *Ibid.*

¹⁰⁸ Hilman Latief, "Islamic Charities and Social Activism: Welfare, Dakwah and Politics in Indonesia" (*Disertasi*, Utrecht University, 2012).

¹⁰⁹ Hilman Latief, "Etika Islam dan Semangat Filantropisme: Membaca Filantropi sebagai Kritik Pembangunan (Naskah Orasi Ilmiah Guru Besar Prof. Hilman Latief, Ph.D.)" (Yogyakarta, 2021), 7-8.

¹¹⁰ Abbas Ali, "Scaling an Islamic Work Ethic," *The Journal of Social Psychology* 128, no. 5 (1988): 575–583.

individu dan sosial.¹¹¹ Sementara itu, konsep spiritualitas di tempat kerja dipahami sebagai upaya individu untuk menghadirkan aspek spiritual dalam pekerjaan, yang memenuhi berbagai tujuan pribadi dan profesional, termasuk makna kerja, etika, dan produktivitas.¹¹² Berbeda dengan etos kerja Islam, spiritualitas di tempat kerja sering dianggap terpisah dari nilai-nilai agama, meski demikian, spiritualitas dan keyakinan agama sebenarnya memiliki kecocokan, sehingga keduanya memungkinkan untuk hidup berdampingan,¹¹³ dan bagi banyak orang yang beragama—termasuk Islam, nilai-nilai intrinsik spiritualitas juga telah dijalin ke dalam agama yang mereka anut.¹¹⁴

Penelitian ini akan menyajikan bukti empiris mengenai pengaruh kepemimpinan etis dan iklim etika terhadap perilaku etis, sekaligus bertujuan untuk memeriksa peran etos kerja Islam dan spiritualitas tempat kerja sebagai pemediasi dalam hubungan pengaruh tersebut. LAZ resmi dipilih sebagai subjek penelitian karena potensi dan perkembangan yang sangat cepat dan dinamis, mereka menghadapi tantangan akuntabilitas internal yang besar dan dianggap sebagai representasi OPZ dengan semangat filantropi Islam yang tinggi. Peran etos kerja Islam sebagai variabel mediator sekaligus moderator pada berbagai hubungan kausalitas antarvariabel telah dibuktikan dengan signifikansinya pada berbagai studi terdahulu, seperti pada Bukhari,

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹¹¹ Abbas J. Ali, "Islamic Work Ethic: A Critical Review," *Cross Cultural Management: An International Journal* 15, no. 1 (2008): 5–19.

¹¹² Mark R. Bandsuch dan Gerald F. Cavanagh, "Integrating Spirituality into the Workplace: Theory and Practice," *Journal of Management, Spirituality & Religion* 2, no. 2 (2005): 221–254.

¹¹³ Jean-Claude Garcia-Zamor, "Workplace Spirituality and Organizational Performance," *Public Administration Review* 63, no. 3 (2003): 355–363.

¹¹⁴ Karen C. Cash dan George R. Gray, "A Framework for Accommodating Religion and Spirituality in the Workplace," *Academy of Management Executive* 14, no. 3 (2000): 124–133.

Saeed, dan Nisar,¹¹⁵ Sadozai, et al.,¹¹⁶ Ajmal dan Irfan,¹¹⁷ Khan dan Rasheed,¹¹⁸ Khan et al.,¹¹⁹ Rawwas, Javed, dan Iqbal,¹²⁰ Raza, Gulzar, dan Jabeen,¹²¹ Hussain et al.,¹²² Sarmad, et al.,¹²³ Abdullaha,¹²⁴ serta Ahmed et al.¹²⁵ Bukti empiris peran spiritualitas tempat kerja sebagai variabel mediator telah ditunjukkan dalam beberapa konteks

¹¹⁵ Tazeem Ali Shah Bukhari, Muhammad Mohtsham Saeed, dan Muhammad Nisar, "The Effects of Psychological Contract Breach on Various Employee Level Outcomes: The Moderating Role of Islamic Work Ethic and Adversity Quotient," *African Journal of Business Management* 5, no. 21 (2011): 8393–8398.

¹¹⁶ Arshad Mahmood Sadozai et al., "Moderating Role of Islamic Work Ethics Between the Relationship of Organizational Commitment and Turnover Intentions: A Study of Public Sector of Pakistan," *Mediterranean Journal of Social Sciences* 4, no. 2 (2013): 767–776.

¹¹⁷ Muhammad Umar Bin Ajmal dan Sana Irfan, "Understanding the Moderating Role of Islamic Work Ethics Between Job Stress and Work Outcomes," *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* 16, no. 1 (2014): 62–67.

¹¹⁸ Adeel Sabir Khan dan Farooq Rasheed, "Human Resource Management Practices and Project Success, a Moderating Role of Islamic Work Ethics in Pakistani Project-Based Organizations," *International Journal of Project Management* 33, no. 2 (2015): 435–445.

¹¹⁹ Khurram Khan et al., "Organizational Justice and Job Outcomes: Moderating Role of Islamic Work Ethic," *Journal of Business Ethics* 126 (2015): 235–246.

¹²⁰ Mohammed Y. A. Rawwas, Basharat Javed, dan Muhammad Naveed Iqbal, "Perception of Politics and Job Outcomes: Moderating Role of Islamic Work Ethic," *Personnel Review* 47 (2016).

¹²¹ Muhammad Ali Raza, Amir Gulzar, dan Rubina Jabeen, "Impact of Distributive Justice on Trust in Leader and Employee Turnover Intention: Moderating Role of Islamic Work Ethics and Organizational Culture," *Journal of Islamic Business and Management* 7, no. 2 (2017): 248–265.

¹²² Sajjad Hussain et al., "Moderating Role of Islamic Work Ethics and Mediating Role of Organizational Identification on Leader-Member Exchange and Citizenship Behavior Relationship: A Test of Moderated Mediation Model," *Journal of Islamic Business and Management* 8, no. 1 (2018): 139–155.

¹²³ Muhammad Sarmad et al., "Unlocking Spirituality at Workplace through Islamic Work Ethics: Analyzing Employees' Performance in Islamic Banks," *Journal of Islamic Business and Management* 8, no. 2 (2018): 520–537.

¹²⁴ Iqbal Alan Abdullaha, "Job Satisfaction as an Antecedent of Task and Contextual Performance: The Moderating Role of Islamic Work Ethics," *International Journal of Innovation, Creativity and Change* 6, no. 8 (2019): 211–231.

¹²⁵ Adeel Ahmed et al., "The Influence of Spiritual Values on Employee's Helping Behavior: The Moderating Role of Islamic Work Ethic," *Journal of Management, Spirituality & Religion* (2019): 1–29.

hubungan antarvariabel, seperti pada Adawiyah et al.,¹²⁶ Altaf dan Awan,¹²⁷ Kumar dan Kumar,¹²⁸ serta Sani et al.¹²⁹

Penelitian ini dikembangkan berdasarkan urgensi untuk memahami lebih dalam bagaimana perilaku etis terbentuk dan berkembang di lingkungan LAZ, terutama dalam tata kelola filantropi Islam yang kini dihadapkan pada tuntutan akuntabilitas yang semakin tinggi. Pilihan subjek penelitian pada LAZ didasarkan pada dinamika pertumbuhannya yang cukup menonjol, serta transformasi kelembagaannya yang semakin menuntut profesionalisme dan integritas.

Secara umum, dari tahun ke tahun, jumlah LAZ dan komunitas filantropi Islam yang melegalkan diri semakin banyak, termasuk di Kota Surakarta, sehingga hal ini menandakan respons positif terhadap kebutuhan masyarakat akan tata kelola zakat yang transparan dan berbasis regulasi. Banyak komunitas yang sebelumnya berjalan secara informal, kini secara aktif memilih jalur legal dan terintegrasi dalam sistem resmi sebagai LAZ, dalam rangka memenuhi tuntutan akuntabilitas dan perlindungan hukum.¹³⁰ Senada dengan hal tersebut, FOZ Solo Raya juga menegaskan bahwa pertumbuhan dan perkembangan ekosistem lembaga zakat di Solo Raya berlangsung sangat dinamis dan membutuhkan fasilitasi yang terus-menerus agar selaras dengan standar akuntabilitas publik.¹³¹

¹²⁶ Wiwiek Rabi'atul Adawiyah et al., "Workplace Spirituality as a Moderator in the Relationship Between Soft TQM and Organizational Commitment," *International Journal of Business and Social Science* 2, no. 10 (2011): 93–100.

¹²⁷ Amal Altaf dan Mohammad Atif Awan, "Moderating Affect of Workplace Spirituality on the Relationship of Job Overload and Job Satisfaction," *Journal of Business Ethics* 104, no. 1 (2011): 93–99.

¹²⁸ Vineet Kumar dan Sandeep Kumar, "Workplace Spirituality as a Moderator in Relation Between Stress and Health: An Exploratory Empirical Assessment," *International Review of Psychiatry* 26, no. 3 (2014): 344–351.

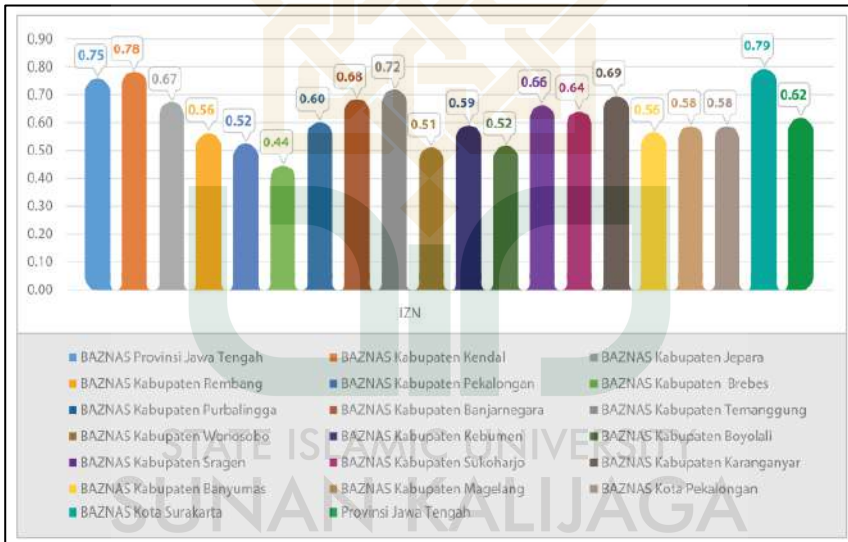
¹²⁹ Achmad Sani et al., "The Role of Workplace Spirituality as Moderator the Effect of Soft Total Quality Management on Organization Effectiveness," *International Journal of Economic Research* 14, no. 5 (2017): 275–284.

¹³⁰ Ahmad Miftahul Falah, Pelaksana Bagian Perencanaan Keuangan dan Pelaporan BAZNAS Kota Surakarta, sekaligus perintis pendirian BAZNAS Kota Surakarta, *Wawancara*, 10 Januari 2022 dan 11 Januari 2022.

¹³¹ Catur Wibowo, Ketua Forum Zakat (FOZ) Regional Solo Raya, *Wawancara*, 18 Oktober 2021.

Secara umum, Jawa Tengah merupakan provinsi dengan potensi zakat yang besar, meskipun hingga kini pemanfaatannya masih belum optimal. Menurut *Outlook Zakat Indonesia 2021* yang dirilis oleh BAZNAS, persentase penduduk miskin di Jawa Tengah (11,3%) tercatat lebih tinggi dibandingkan rata-rata Pulau Jawa (8,2%).¹³² Jawa Tengah juga memiliki jumlah kabupaten/kota terbanyak secara nasional, dan hampir seluruhnya telah memiliki BAZNAS dan LAZ pada setiap wilayah administratif.¹³³ Berdasarkan publikasi BAZNAS mengenai Indeks Zakat Nasional 2019, nilai IZN tertinggi di Jawa Tengah justru diperoleh BAZNAS Kota Surakarta, sebagaimana tergambar pada Gambar I.1 berikut.¹³⁴

Gambar I. 1
Nilai IZN OPZ di Provinsi Jawa Tengah



Sumber: Pusat Kajian Strategis – Badan Amil Zakat Nasional (2019)

¹³² Pusat Kajian Strategis - Badan Amil Zakat Nasional, *Outlook Zakat Indonesia 2021* (Jakarta: Pusat Kajian Strategis - Badan Amil Zakat Nasional (Puskas BAZNAS), 2021), 94.

¹³³ Pusat Kajian Strategis - Badan Amil Zakat Nasional, *Indeks Zakat Nasional 2019 Wilayah I Jawa & Bali* (Jakarta Timur: Pusat Kajian Strategis - Badan Amil Zakat Nasional (Puskas BAZNAS), 2019), 74.

¹³⁴ *Ibid.*, 76.

Meskipun berhasil meraih peringkat tertinggi, nilai IZN BAZNAS Surakarta pada 2019 hanya sebesar 0,33 (kategori: buruk).¹³⁵ Ketimpangan ini menjadi sorotan, karena indikatornya mencakup jumlah lembaga zakat resmi, jumlah muzaki dan mustahik, rasio muzaki per rumah tangga, dan rasio muzaki badan usaha per total badan usaha di kota.¹³⁶ Publikasi BAZNAS juga mencatat bahwa jumlah mustahik yang terdaftar di Surakarta hanya 5.000 jiwa, sementara yang terbantu baru 12% dari total potensi mustahik, dan muzaki yang sudah terdaftar di OPZ baru 0,04% dari total potensi muzaki yang belum tersentuh oleh OPZ.¹³⁷

Studi ini menempatkan Kota Surakarta sebagai sumber subjek penelitian yang penting, didorong oleh potensi dan permasalahan zakat yang nyata di lapangan. Surakarta terdiri dari lima kecamatan dengan jumlah penduduk 517.887 jiwa; sekitar 9% di antaranya masuk kategori miskin, dan 22% tergolong rentan miskin.¹³⁸ Besarnya jumlah penduduk rentan miskin ini menuntut program penguatan ekonomi dan pemberdayaan berkelanjutan, sehingga masyarakat lebih siap menghadapi fluktuasi ekonomi.

Dari aspek ekonomi, Kota Surakarta memiliki potensi finansial yang besar. Hal ini dibuktikan oleh rata-rata pengeluaran per kapita penduduknya yang secara konsisten menduduki posisi tiga teratas di Jawa Tengah antara tahun 2017 hingga 2019, setelah Kota Semarang dan Salatiga.¹³⁹ Bahkan, Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Kota Surakarta, yang menggambarkan kualitas kesejahteraan dari aspek kesehatan, pendidikan, dan ekonomi, berdasarkan Tabel I.2, juga mengalami peningkatan selama tiga tahun terakhir—dan merupakan yang tertinggi di bekas Residensi

¹³⁵ *Ibid.*, 82.

¹³⁶ *Ibid.*

¹³⁷ Pusat Kajian Strategis - Badan Amil Zakat Nasional, *Peta Zakat dan Kemiskinan Provinsi Jawa Barat, Jawa Tengah, dan Jawa Timur* (Jakarta: Pusat Kajian Strategis - Badan Amil Zakat Nasional (Puskas BAZNAS), 2020), 198.

¹³⁸ *Ibid.*

¹³⁹ BPS Kota Surakarta, *Statistik Daerah Kota Surakarta 2020* (Surakarta: BPS Kota Surakarta, 2020), 25.

Surakarta.¹⁴⁰

**Tabel I. 2 IPM Enam Wilayah Terdekat dengan Kota
Surakarta Tahun 2017-2019**

No.	Wilayah	Indeks Pembangunan Manusia		
		2017	2018	2019
1	Provinsi Jawa Tengah	70,52	71,12	71,73
2	Kabupaten Boyolali	72,00	73,22	73,80
3	Kabupaten Klaten	74,25	74,79	75,29
4	Kabupaten Sukoharjo	75,56	76,07	76,84
5	Kabupaten Wonogiri	68,66	69,37	69,98
6	Kabupaten Karanganyar	75,22	75,54	75,89
7	Kabupaten Sragen	72,40	72,90	73,43
8	Kota Surakarta	80,85	81,46	81,86

Sumber: BPS Kota Surakarta (2020)

Kesenjangan antara potensi ekonomi dan dampak nyata pengelolaan zakat di Surakarta inilah yang menjadi alasan utama pentingnya riset perilaku etis pekerja LAZ di kawasan ini. Berdasarkan praktik di lapangan, BAZNAS Kota Surakarta menekankan bahwa tata kelola zakat yang baik tidak cukup hanya mengandalkan administrasi dan audit formal. Pembentukan perilaku etis pekerja harus didasari pada karakter dan budaya kerja yang menjunjung kejujuran, serta pemahaman mendalam akan nilai-nilai keislaman.¹⁴¹ Sistem pelaporan dan audit internal memang dinilai penting, namun kunci utamanya terletak pada upaya pembinaan etika pekerja secara konsisten, karena kepercayaan publik terhadap lembaga dibangun dari reputasi amanat yang dijaga setiap hari.¹⁴² Dari sudut pandang FOZ Solo Raya, penguatan perilaku etis pekerja zakat juga

¹⁴⁰ *Ibid.*, 19.

¹⁴¹ Ahmad Miftahul Falah, Pelaksana Bagian Perencanaan Keuangan dan Pelaporan BAZNAS Kota Surakarta, sekaligus perintis pendirian BAZNAS Kota Surakarta, *Wawancara*, 10 Januari 2022 dan 11 Januari 2022.

¹⁴² *Ibid.*

harus didorong oleh kepemimpinan yang etis, iklim organisasi yang mendukung perilaku etis, penegakan kode etik, dan sertifikasi amil secara berkelanjutan. FOZ menegaskan bahwa satu kasus pelanggaran etika di satu lembaga saja dapat menurunkan kepercayaan publik terhadap seluruh ekosistem lembaga zakat, sehingga audit internal, pembinaan karakter, dan kolaborasi lintas lembaga merupakan keharusan, agar profesionalisme juga diimbangi dengan integritas moral dan akuntabilitas.¹⁴³

Kerangka berpikir penelitian ini bertumpu pada teori pembelajaran sosial dan teori kognitif sosial, yang memandang bahwa perilaku etis terbentuk melalui interaksi antara individu dan lingkungan sosial, melalui proses *modeling*, penguatan, observasi, hingga pengambilan keputusan kognitif. Dalam konteks LAZ, kepemimpinan etis dan iklim etika menjadi faktor lingkungan yang krusial, sedangkan internalisasi etos kerja Islam dan spiritualitas tempat kerja diduga mampu memediasi proses internal terbentuknya perilaku etis secara otentik.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini menyoroti dua kesenjangan utama. Pertama, terdapat konsekuensi peningkatan jumlah LAZ terhadap tantangan akuntabilitas internal yang belum sepenuhnya teratasi, meskipun regulasi atas praktik akuntabilitas eksternal telah cukup memadai. Kedua, masih terbatasnya penelitian empiris mengenai perilaku etis sebagai inti akuntabilitas internal di sektor lembaga zakat, khususnya dalam konteks Indonesia. Mengacu pada teori pembelajaran sosial dan teori kognitif sosial, penelitian ini berupaya mengembangkan model perilaku etis pekerja filantropi Islam pada sektor LAZ melalui pendekatan kuantitatif berbasis survei dan pengujian hipotesis, sehingga rumusan masalah penelitian ini dikelompokkan sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan etis terhadap perilaku etis, iklim etika, etos kerja Islam, dan spiritualitas tempat kerja:

¹⁴³ Catur Wibowo, Ketua Forum Zakat (FOZ) Regional Solo Raya, *Wawancara*, 18 Oktober 2021.

- a. Apakah terdapat pengaruh positif kepemimpinan etis terhadap perilaku etis pada pekerja LAZ?
 - b. Apakah terdapat pengaruh positif kepemimpinan etis terhadap pembentukan iklim etika di lingkungan kerja LAZ?
 - c. Apakah terdapat pengaruh positif kepemimpinan etis terhadap etos kerja Islam pada pekerja LAZ?
 - d. Apakah terdapat pengaruh positif kepemimpinan etis terhadap spiritualitas tempat kerja pada pekerja LAZ?
2. Pengaruh iklim etika terhadap perilaku etis, etos kerja Islam, dan spiritualitas tempat kerja:
 - a. Apakah terdapat pengaruh positif iklim etika terhadap perilaku etis pada pekerja LAZ?
 - b. Apakah terdapat pengaruh positif iklim etika terhadap etos kerja Islam pada pekerja LAZ?
 - c. Apakah terdapat pengaruh positif iklim etika terhadap spiritualitas tempat kerja pada pekerja LAZ?
3. Pengaruh etos kerja Islam dan spiritualitas tempat kerja terhadap perilaku etis:
 - a. Apakah terdapat pengaruh positif etos kerja Islam terhadap perilaku etis pada pekerja LAZ?
 - b. Apakah terdapat pengaruh positif spiritualitas tempat kerja terhadap perilaku etis pada pekerja LAZ?
4. Peran mediasi iklim etika, etos kerja Islam, dan spiritualitas tempat kerja terhadap pengaruh kepemimpinan etis dan iklim etika pada perilaku etis:
 - a. Apakah iklim etika memediasi pengaruh kepemimpinan etis terhadap perilaku etis pada pekerja LAZ?
 - b. Apakah etos kerja Islam memediasi pengaruh kepemimpinan etis terhadap perilaku etis pada pekerja LAZ?
 - c. Apakah etos kerja Islam memediasi pengaruh iklim etika terhadap perilaku etis pada pekerja LAZ?
 - d. Apakah spiritualitas tempat kerja memediasi pengaruh

kepemimpinan etis terhadap perilaku etis pada pekerja LAZ?

- e. Apakah spiritualitas tempat kerja memediasi pengaruh iklim etika terhadap perilaku etis pada pekerja LAZ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun, penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Menganalisis pengaruh kepemimpinan etis terhadap perilaku etis, iklim etika, etos kerja Islam, dan spiritualitas tempat kerja pada pekerja LAZ:
 - 1) Menganalisis pengaruh kepemimpinan etis terhadap perilaku etis pada pekerja LAZ;
 - 2) Menganalisis pengaruh kepemimpinan etis terhadap pembentukan iklim etika di lingkungan kerja LAZ;
 - 3) Menganalisis pengaruh kepemimpinan etis terhadap etos kerja Islam pada pekerja LAZ;
 - 4) Menganalisis pengaruh kepemimpinan etis terhadap spiritualitas tempat kerja pada pekerja LAZ.
- b. Menganalisis pengaruh iklim etika terhadap perilaku etis, etos kerja Islam, dan spiritualitas tempat kerja pada pekerja LAZ:
 - 1) Menganalisis pengaruh iklim etika terhadap perilaku etis pada pekerja LAZ;
 - 2) Menganalisis pengaruh iklim etika terhadap etos kerja Islam pada pekerja LAZ;
 - 3) Menganalisis pengaruh iklim etika terhadap spiritualitas tempat kerja pada pekerja LAZ;
- c. Menganalisis pengaruh etos kerja Islam dan spiritualitas tempat kerja terhadap perilaku etis pada pekerja LAZ:
 - 1) Menganalisis pengaruh etos kerja Islam terhadap perilaku etis pada pekerja LAZ;
 - 2) Menganalisis pengaruh spiritualitas tempat kerja terhadap perilaku etis pada pekerja LAZ.

- d. Menganalisis peran mediasi iklim etika, etos kerja Islam, dan spiritualitas tempat kerja terhadap pengaruh kepemimpinan etis dan iklim etika pada perilaku etis:
 - 1) Menganalisis peran iklim etika dalam memediasi pengaruh kepemimpinan etis terhadap perilaku etis pada pekerja LAZ;
 - 2) Menganalisis peran etos kerja Islam dalam memediasi pengaruh kepemimpinan etis terhadap perilaku etis pada pekerja LAZ;
 - 3) Menganalisis peran etos kerja Islam dalam memediasi pengaruh iklim etika terhadap perilaku etis pada pekerja LAZ;
 - 4) Menganalisis peran spiritualitas tempat kerja dalam memediasi pengaruh kepemimpinan etis terhadap perilaku etis pada pekerja LAZ;
 - 5) Menganalisis peran spiritualitas tempat kerja dalam memediasi pengaruh iklim etika terhadap perilaku etis pada pekerja LAZ.

2. Kegunaan Penelitian

a. Teoretis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi akademis dan teoretis dalam bidang perilaku organisasi. Secara khusus, penelitian ini bertujuan menawarkan model alternatif untuk mengembangkan perilaku etis dengan pendekatan teori sosial, melibatkan kepemimpinan etis dan pembelajaran iklim etika, serta etos kerja Islam dan spiritualitas tempat kerja sebagai variabel mediasi.

b. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi praktis untuk pengembangan LAZ, khususnya dalam perilaku organisasi pekerja di institusi. Perilaku organisasi yang berlandaskan etika diharapkan dapat meningkatkan kinerja tanggung jawab moral sebagai bentuk akuntabilitas internal kepada pemangku kepentingan.

D. Kajian Pustaka

Diskursus mengenai prinsip dasar etika Islam telah menarik perhatian para peneliti sebelumnya, terutama pada tingkat teoretis dan konseptual. Al-Aidaros et al. menyatakan bahwa Islam memiliki perspektif komprehensif terhadap isu etika, karena sumber hukum bagi semua sistem—termasuk sistem etika—adalah Allah. Hal ini menunjukkan bahwa etika dalam Islam dapat diartikan sebagai prinsip dan nilai baik yang berdasarkan sumber-sumber Islam.¹⁴⁴ Perspektif ini mengimplikasikan bahwa teori etika yang relevan dengan Islam adalah teori perintah ilahi, yang menyatakan bahwa “benar secara etis” adalah apa yang sesuai dengan apa yang “diperintahkan oleh Allah”, dan “salah secara etis” adalah apa yang “dilarang oleh Allah”.¹⁴⁵

Menurut Hashi, sebagaimana diungkapkannya secara teoretis dalam studinya, etika Islam dilandasi oleh pandangan dunia (*worldview*) bahwa manusia adalah *walī* dan bertanggung jawab sebagai *khalifah*, yang diberi tanggung jawab untuk mengatur dan meningkatkan kehidupan di bumi (*ta'mīr*) sesuai dengan hukum ketuhanan (*wahy*) Allah.¹⁴⁶ Penelitian tersebut memberikan beberapa karakteristik unik dari etika Islam, yang menyatakan bahwa: 1) etika Islam bersifat transendental, dengan pedoman bahwa penentuan mana yang etis dan yang tidak berasal dari Allah, 2) dalam sistem etika Islam, manusia dilahirkan dengan watak alami yang baik, 3) standar etika Islam mengajarkan keadilan universal dan persamaan manusia, 4) perilaku manusia dinilai etis—atau sebaliknya—tergantung pada niat individu dan kesesuaiannya dengan teks ketuhanan (*nuṣūṣ al-syarī'ah*), 5) Islam menganugerahi manusia hak untuk menikmati kebebasan, sekaligus mengevaluasi perilaku individu berdasarkan masalah akuntabilitas dan kepentingan publik, dan mengkaraktisasinya sebagai perilaku yang etis atau tidak etis, 6) Islam menawarkan pendekatan sistem terbuka etika, dan bukan sistem

¹⁴⁴ Al-Hasan Al-Aidaros, Faridahwati Mohd Shamsudin, dan Kamil Md Idris, “Ethics and Ethical Theories from an Islamic Perspective,” *International Journal of Islamic Thought* 4 (2013): 1–13.

¹⁴⁵ *Ibid.*

¹⁴⁶ Abdurezak A. Hashi, “Islamic Ethics: An Outline of Its Principles and Scope,” *Revelation and Science* 1, no. 3 (2011): 122–130.

yang berorientasi pada diri sendiri, 7) menguntungkan mayoritas atau minoritas belum tentu etis, sehingga Islam menolak anggapan utilitarian yang mengatakan bahwa etika moral adalah apa pun yang membawa kebahagiaan terbesar bagi sebagian besar orang, serta 8) nilai-nilai etika adalah tujuan untuk membawa kepentingan manusia (*jalb al-maṣlahah*) dan mencegah kesulitan (*dar' al-mafṣadah*).¹⁴⁷

Peran prinsip etika Islam dalam kegiatan ekonomi dan bisnis telah mendapat perhatian dari beberapa penelitian sebelumnya. Menurut studi teoretis yang dilakukan oleh Mohammed, etika Islam mendorong pengikutnya untuk menjaga perilaku, kata-kata, pikiran, dan niat, serta mematuhi norma dan kode moral dalam berbagai hal, termasuk transaksi bisnis, demi tanggung jawab sosial dan nilai keadilan.¹⁴⁸ Dalam aspek bisnis, Islam memiliki sistem etika yang unik, yang mengatur etika bisnis, seperti dalam hal halal dan haram, sehingga motif pengusaha muslim tidak hanya menguntungkan, tetapi juga memberikan manfaat bagi lingkungan sosialnya.¹⁴⁹

Menurut Jabbar et al., prinsip-prinsip inti etika Islam, seperti ikhlas, *zuhd*, *tawakkal*, *amānah*, *ṣidq*, dan *‘adl* dapat membimbing pelaku bisnis untuk menyeimbangkan pencarian kekayaan dengan pertimbangan spiritual, moral, dan etis, serta meminimalkan praktik tidak adil dalam kegiatan bisnis.¹⁵⁰ Jabbar et al. juga menekankan bahwa akumulasi kekayaan tidak dilarang, tetapi melakukannya dengan mengorbankan orang lain dan lingkungan adalah terlarang.¹⁵¹ Hasil studi Abuznaid memperkuat hal tersebut, yang menunjukkan bahwa terdapat beberapa pedoman etika yang harus diwujudkan dalam diri seorang manajer muslim.¹⁵² Abuznaid juga menyatakan bahwa

¹⁴⁷ *Ibid.*

¹⁴⁸ Jawed Akhtar Mohammed, “The Ethical System in Islam – Implications for Business Practices,” in *Handbook of the Philosophical Foundations of Business Ethics* (Springer Science+Business Media B.V., 2013), 873–882.

¹⁴⁹ *Ibid.*

¹⁵⁰ Siti Faridah Abdul Jabbar et al., “Business Ethics: Theory and Practice in an Islamic Context,” dalam *Regulations and Applications of Ethics in Business Practice, Accounting, Finance, Sustainability, Governance & Fraud: Theory and Application* (Springer Nature Singapore, 2018), 257–271.

¹⁵¹ *Ibid.*

¹⁵² Abuznaid, “Business Ethics in Islam: The Glaring Gap in Practice.”

terdapat aspek moral dan etika yang sama dalam lingkaran Islam dan agama lain, seperti larangan berbohong, mencuri, atau menipu dalam kegiatan ekonomi.¹⁵³ Penelitian Mohiuddin dan Haque menunjukkan bahwa praktik etika Islam dalam pemasaran adalah suatu keharusan, sehingga setiap pemasar muslim harus melaksanakan praktik etis ini.¹⁵⁴ Hasil penelitian tersebut mengklaim bahwa jika pemasar muslim mengikuti etika Islam, mereka akan memiliki tingkat tanggung jawab tertinggi, dengan sikap tulus, tepat waktu, sopan, jujur, integritas, dan akuntabilitas yang sangat tinggi.¹⁵⁵

Dalam upaya penerapan etika Islam dalam ekonomi dan bisnis, Abuznaid menyatakan bahwa faktor hukum, organisasi, dan individu dapat memengaruhi perilaku etis muslim.¹⁵⁶ Sebaliknya, perilaku yang tidak etis dapat dipengaruhi oleh tahap perkembangan moral, keluarga, dan pengaruh teman.¹⁵⁷ Young berpendapat bahwa terdapat empat elemen dalam proses praktik etika Islam yang dialami oleh masyarakat muslim, yang dipengaruhi oleh faktor masalah dan kelompok sosial di sekitar individu-individu muslim tersebut.¹⁵⁸ Keempat elemen tersebut adalah: 1) pengakuan masalah; yang berarti bahwa tidak semua keputusan dianggap melibatkan masalah etika, 2) penilaian etis; cara untuk memutuskan apa yang benar untuk dilakukan, 3) niat untuk mempraktikkan etika Islam, dan 4) tingkah laku; sebagai perwujudan etika Islam dalam praktik.¹⁵⁹ Young juga menegaskan bahwa diskursus tentang etika Islam tidak dapat hanya ditunjang dengan aspek teoretis, sehingga studi tentang hal tersebut perlu diperluas untuk melihat seberapa baik teori etika Islam dapat diimplementasikan dalam praktik.¹⁶⁰

Hasil penelitian yang dilakukan Rizk menunjukkan bahwa sulit

¹⁵³ *Ibid.*

¹⁵⁴ Md Golam Mohiuddin dan Md Shariful Haque, "Behaving Ethically: An Essence of Islamic Marketing System," *European Journal of Business and Management* 4, no. 16 (2012): 34–45.

¹⁵⁵ *Ibid.*

¹⁵⁶ Abuznaid, "Business Ethics in Islam: The Glaring Gap in Practice."

¹⁵⁷ *Ibid.*

¹⁵⁸ T. R. Young, *Islamic Ethics at Work: Issues, Processes & Principles*, 1994.

¹⁵⁹ *Ibid.*

¹⁶⁰ *Ibid.*

menemukan masyarakat yang menerapkan nilai-nilai, moral, dan prinsip Islam dalam setiap aspek kehidupan sesuai dengan ajaran Al-Qur'an dan sunah.¹⁶¹ Rizk menempatkan pentingnya studi empiris untuk menilai sejauh mana praktik ekonomi dan bisnis di masyarakat muslim sesuai dengan model yang ditentukan.¹⁶² Urgensi pengamatan pada praktik etika Islam juga diperkuat oleh studi yang dilakukan oleh Rice, yang telah mengamati dan membandingkan antara prinsip dan praktik etika bisnis Islam di tengah masyarakat Mesir.¹⁶³ Rice—yang berpendapat bahwa etika Islam sering tidak dapat diwujudkan di bidang politik dan ekonomi—menunjukkan beberapa *gap* praktik etika bisnis Islam di Mesir—negara yang penduduknya mayoritas muslim—seperti: 1) nepotisme, 2) keabaian dalam masalah lingkungan, 3) penundaan pekerjaan, dan 4) kurangnya kepercayaan satu sama lain.¹⁶⁴ Sependapat dengan Rizk yang menekankan perlunya studi empiris mengenai praktik etika Islam dalam ekonomi dan bisnis,¹⁶⁵ Rice juga berpendapat bahwa pemahaman praktik etika sangat penting bagi pemimpin organisasi untuk mengeksplorasi perangkat etika dan cara kerja praktik etika tersebut.¹⁶⁶

Observasi empiris mengenai mekanisme praktik etika Islam dalam bidang ekonomi dan bisnis dianggap penting oleh para peneliti sebelumnya, penelitian mengenai isu ini masih tergolong minim hingga saat ini. Hanya studi Laeheem yang dianggap mampu menjelaskan hubungan antara etika perilaku Islam dan faktor-faktor Islam (pengasuhan Islam, pengetahuan agama, partisipasi dalam kegiatan Islam, dan penerapan prinsip-prinsip Islam) di kalangan pemuda muslim di tiga provinsi perbatasan selatan Thailand.¹⁶⁷ Hasil penelitian empiris ini menunjukkan adanya korelasi yang signifikan

¹⁶¹ Riham Ragab Rizk, "Back to Basics: An Islamic Perspective on Business and Work Ethics," *Social Responsibility Journal* 4, no. 1/2 (2008): 246–254.

¹⁶² *Ibid.*

¹⁶³ Gillian Rice, "Islamic Ethics and the Implications for Business," *Journal of Business Ethics* 18 (1999): 345–358.

¹⁶⁴ *Ibid.*

¹⁶⁵ Rizk, "Back to Basics: An Islamic Perspective on Business and Work Ethics."

¹⁶⁶ Rice, "Islamic Ethics and the Implications for Business."

¹⁶⁷ Laeheem, "Relationships Between Islamic Ethical Behavior and Islamic Factors among Muslim Youths in the Three Southern Border Provinces of Thailand."

secara statistik antara etika perilaku Islam dan pengasuhan Islam, pengetahuan agama, partisipasi dalam kegiatan Islam, serta penerapan prinsip-prinsip Islam, dengan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip Islam sebagai determinan terkuat dalam menjelaskan perilaku etika Islam.¹⁶⁸

Hasil studi Laeheem di atas,¹⁶⁹ meskipun berguna untuk memberikan gambaran awal tentang beberapa determinan praktik etika Islam secara empiris, dianggap tidak mampu untuk memahami determinan etika Islam dalam konteks organisasi Islam. Saat ini, di tengah sulitnya melihat praktik etika Islam yang ideal di tengah masyarakat muslim,¹⁷⁰ organisasi Islam pun tengah menghadapi tantangan praktik etika Islam dalam berbagai bidang. Hal ini menunjukkan bahwa, sebagaimana studi yang dilakukan oleh Sims, diperlukan sebuah usaha tertentu untuk melembagakan etika dalam organisasi.¹⁷¹ Menurut Sims, manajer organisasi harus mengembangkan budaya organisasi yang mendukung pembelajaran etika dan mengingat kembali nilai-nilai pribadi yang mendorong perilaku etis.¹⁷² Organisasi harus bertanggung jawab proaktif untuk memastikan bahwa karyawan tidak menerapkan kebijakan dan praktik organisasi yang tidak sesuai, serta menciptakan lingkungan yang mendorong karyawan untuk mengungkapkan kebijakan dan praktik tersebut.¹⁷³

Latar belakang dan prinsip dasar etika Islam memang memiliki karakteristik yang berbeda dengan versi Barat, sebagaimana telah disampaikan dalam studi Al-Aidaros et al.,¹⁷⁴ maupun Hashi,¹⁷⁵ namun hasil penelitian Jabbar et al. menunjukkan bahwa metode dan proses promosi perilaku etis dalam entitas Islam mirip dengan

¹⁶⁸ *Ibid.*

¹⁶⁹ *Ibid.*

¹⁷⁰ Rizk, "Back to Basics: An Islamic Perspective on Business and Work Ethics."

¹⁷¹ Ronald R. Sims, "The Institutionalization of Organizational Ethics," *Journal of Business Ethics* 10 (1991): 493–506.

¹⁷² *Ibid.*

¹⁷³ *Ibid.*

¹⁷⁴ Al-Aidaros, Shamsudin, dan Idris, "Ethics and Ethical Theories from an Islamic Perspective."

¹⁷⁵ Hashi, "Islamic Ethics: An Outline of Its Principles and Scope."

lingkungan nonmuslim. Etika Islam memiliki banyak kesamaan dengan sistem etika lainnya, terutama terkait dengan nilai kejujuran, transparansi, dan keadilan.¹⁷⁶ Melalui argumen tersebut, penelitian ini berpendapat mengenai dibutuhkannya adopsi konsep baru yang relevan untuk keperluan tersebut. Dalam perspektif Islam, etika Islam biasa disebut dengan istilah *akhlāq*, maka dalam perspektif Barat disebut sebagai perilaku etis—yang dapat didefinisikan sebagai apa yang secara moral diterima sebagai “baik” dan “benar”¹⁷⁷—adalah tema yang juga telah mendapatkan perhatian dari para ilmuwan sebelumnya.

Dalam konteks etika Islam, terdapat sedikit kajian empiris dibandingkan dengan banyak kajian sebelumnya yang membahas tentang pembentukan perilaku etis dalam organisasi. Selaras dengan pandangan Abuznaid, yang berpendapat bahwa faktor organisasi dapat berkontribusi dalam memengaruhi perilaku etis umat Islam,¹⁷⁸ faktor-faktor organisasi, seperti kepemimpinan etis dan iklim etika, terbukti memengaruhi perilaku etis umat Islam.

Dalam pengaruh kepemimpinan etis terhadap perilaku etis, penelitian Bedi et al. melalui metaanalisis terhadap 147 publikasi menunjukkan bahwa kepemimpinan etis berhubungan positif dengan perilaku etis.¹⁷⁹ Penelitian Lu dan Lin pada karyawan Taiwan International Ports Corporation (TIPC) membuktikan pengaruh kepemimpinan etis terhadap perilaku etis karyawan.¹⁸⁰ Hal yang sama juga dibuktikan oleh studi Presbitero dan Teng-Calleja pada karyawan di sebuah perusahaan multinasional di Australia yang membuktikan tentang peran kepemimpinan etis yang mampu berpengaruh signifikan

¹⁷⁶ Jabbar et al., “Business Ethics: Theory and Practice in an Islamic Context.”

¹⁷⁷ Ronald R. Sims, “The Challenge of Ethical Behavior in Organizations,” *Journal of Business Ethics* 11 (1992): 505–513.

¹⁷⁸ Abuznaid, “Business Ethics in Islam: The Glaring Gap in Practice.”

¹⁷⁹ Akanksha Bedi, Can M. Alpaslan, dan Sandy Green, “A Meta-Analytic Review of Ethical Leadership Outcomes and Moderators,” *Journal of Business Ethics* 139, no. 3 (2016): 517–536.

¹⁸⁰ Lu dan Lin, “The Effects of Ethical Leadership and Ethical Climate on Employee Ethical...”

terhadap perilaku etis individu karyawan.¹⁸¹ Begitu juga studi Rabie dan Malek pada para karyawan organisasi sektor swasta yang menunjukkan tentang hubungan positif antara kepemimpinan etis dan perilaku etis individu karyawan.¹⁸²

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Huang dan Paterson, ditemukan bahwa kepemimpinan etis memiliki pengaruh positif terhadap perilaku etis kelompok, dengan subjek penelitian dari 42 toko elektronik di China.¹⁸³ Sebaliknya, penelitian oleh Mayer et al. menunjukkan bahwa kepemimpinan etis berhubungan negatif dengan perilaku tidak etis di kalangan karyawan di 254 unit organisasi di Amerika Serikat.¹⁸⁴ Penelitian Miao et al. juga menemukan hubungan terbalik antara kepemimpinan etis dan perilaku tidak etis proorganisasi di kalangan pegawai sektor publik di Cina.¹⁸⁵ Penelitian Elçi et al. di perusahaan-perusahaan di Turki juga membuktikan bahwa kepemimpinan etis berdampak negatif terhadap perilaku antisosial karyawan.¹⁸⁶

Secara empiris, variabel iklim etika telah terbukti memengaruhi perilaku etis. Penelitian oleh Wimbush et al. pada karyawan organisasi ritel nasional di Amerika Serikat menunjukkan bahwa dimensi iklim etika berkaitan dengan perilaku etis karyawan.¹⁸⁷ Sedangkan menurut studi Bartels et al. yang dilakukan pada anggota Society for Human Resource Management (SHRM), iklim etika organisasi memiliki

¹⁸¹ Presbitero dan Teng-Calleja, "Ethical Leadership, Team Leader's Cultural Intelligence and Ethical Behavior...."

¹⁸² Rabie dan Malek, "Ethical Leadership and Employee Ethical Behavior...."

¹⁸³ Lei Huang dan Ted A. Paterson, "Group Ethical Voice: Influence of Ethical Leadership and Impact on Ethical Performance," *Journal of Management* 43, no. 4 (2017): 1157–1184.

¹⁸⁴ David M. Mayer et al., "Who Displays Ethical Leadership, and Why Does it Matter? An Examination of Antecedents and Consequences of Ethical Leadership," *Academy of Management Journal* 55, no. 1 (2012): 151–171.

¹⁸⁵ Q. Miao et al., "The Relationship Between Ethical Leadership and Unethical Pro-Organizational Behavior: Linear or Curvilinear Effects?," *Journal of Business Ethics* 116 (2013): 641–653.

¹⁸⁶ Elçi, Şener, dan Alpan, "The Impacts of Ethical Leadership on the Antisocial Behavior...."

¹⁸⁷ James C. Wimbush, Jon M. Shepard, dan Steven E. Markham, "An Empirical Examination of the Relationship Between Ethical Climate and Ethical Behavior from Multiple Levels of Analysis," *Journal of Business Ethics* 16 (1997): 1705–1716.

hubungan positif yang signifikan pada keberhasilan dalam menanggapi masalah etika.¹⁸⁸

Beberapa penelitian menunjukkan dampak positif dimensi iklim etika terhadap perilaku etis dan dampak negatifnya terhadap perilaku tidak etis. Penelitian Suar dan Khuntia di India menunjukkan bahwa iklim yang peduli dan profesional mengurangi perilaku manipulatif manajer, sementara iklim yang fokus pada individu mendorong praktik tidak etis.¹⁸⁹ Menurut studi Deshpande dan Joseph, dengan objek para perawat pada tiga rumah sakit di Amerika Serikat, iklim kemandirian memiliki dampak signifikan pada perilaku etis pada perawat, sedangkan dimensi iklim etika seperti profesionalitas, kepedulian, aturan, instrumental, dan efisiensi tidak memengaruhi perilaku etis para responden.¹⁹⁰ Studi Fu dan Deshpande di Tiongkok menunjukkan bahwa aturan iklim berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis karyawan.¹⁹¹ Penelitian Peterson menunjukkan hubungan antara dimensi iklim etika dan perilaku tidak etis.¹⁹² Penelitian Elçi et al. di Turki menemukan bahwa iklim etika mengurangi perilaku antisosial,¹⁹³ sedangkan penelitian Haldorai et al. di India menunjukkan dampak iklim negatif terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja.¹⁹⁴

Dalam konteks penelitian Jabbar et al., faktor kepemimpinan etis dan iklim etika diidentifikasi, sekaligus menunjukkan bahwa

¹⁸⁸ Lynn K. Bartels et al., "The Relationship Between Ethical Climate and Ethical Problems within Human Resource Management," *Journal of Business Ethics* 17 (1998): 799–804.

¹⁸⁹ Damodar Suar dan Rooplekha Khuntia, "Does Ethical Climate Influence Unethical Practices and Work Behaviour?," *Journal of Human Values* 10, no. 1 (2004): 11–21.

¹⁹⁰ Deshpande dan Joseph, "Impact of Emotional Intelligence, Ethical Climate,"

¹⁹¹ Fu dan Deshpande, "Factors Impacting Ethical Behavior in a Chinese State-Owned Steel..."

¹⁹² Dane K. Peterson, "The Relationship Between Unethical Behavior and the Dimensions of the Ethical Climate Questionnaire," *Journal of Business Ethics* 41 (2002): 313–326.

¹⁹³ Elçi, Şener, dan Alpkan, "The Impacts of Ethical Leadership on the Antisocial Behavior...."

¹⁹⁴ Haldorai et al., "Workplace Spirituality as a Mediator Between Ethical Climate..."

praktik etika menurut Islam memiliki dimensi tambahan berupa dukungan spiritual yang diatur oleh iman.¹⁹⁵ Pekerja muslim memegang prinsip-prinsip utama dalam menjalankan pekerjaan, seperti menghindari kemalasan, memanfaatkan waktu untuk mencari rezeki, dan menghargai kerja keras. Menurut hasil studi konseptual yang dilakukan oleh Ismail, Shahimi, dan Possumah,¹⁹⁶ para pekerja muslim akan memegang prinsip utama dalam melaksanakan pekerjaan mereka, di antaranya: 1) menganggap kemalasan—atau menyia-nyiakan waktu dengan melakukan pekerjaan yang tidak produktif dan tidak bermanfaat—merupakan manifestasi dari kurangnya keimanan, 2) memanfaatkan waktu dalam pekerjaan adalah sarana untuk mencari rezeki, 3) bekerja dengan keras merupakan hal yang sangat diapresiasi dalam pandangan Islam, 4) pekerjaan yang harus dilakukan oleh setiap orang harus baik dan bermanfaat (*al-‘amal al-ṣālīh*), 5) seseorang harus menuai penghargaan atau pendapatan dari apa pun yang dilakukan sebagai hasil dari pekerjaannya, 6) Islam memberikan hak kepada individu untuk memilih jenis pekerjaan yang diinginkannya, dengan mempertimbangkan kebutuhan masyarakat dan pemilihan jenis pekerjaan 7) Islam mewajibkan pekerja untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah diembankan dengan kemampuan terbaiknya, 8) konsep pekerjaan dalam Islam jauh lebih luas dan memiliki karakteristik dan tujuan yang berbeda dari yang dipahami dalam tradisi ekonomi Barat. Menurut studi Kamaluddin dan Manan, ajaran Islam menjadi faktor dominan dalam membentuk etos kerja dan tanggung jawab individu di tempat kerja.¹⁹⁷

Etos kerja, sebagai gagasan dan realitas sosial, telah melewati proses evolusi panjang dalam sejarah peradaban manusia. Dalam

¹⁹⁵ Jabbar et al., “Business Ethics: Theory and Practice in an Islamic Context.”

¹⁹⁶ Bayu Taufiq Possumah, Abdul Ghafar Ismail, dan Shahida Shahimi, “Bringing Work Back in Islamic Ethics,” *Journal of Business Ethics* 112 (2013): 257–270.

¹⁹⁷ Norlela Kamaluddin dan Siti Khadijah Ab Manan, “The Conceptual Framework of Islamic Work Ethic (IWE),” *Malaysian Accounting Review* 9, no. 2 (2010): 57–70.

konteks dunia kuno, kerja sering dipandang sebagai beban atau hukuman, bahkan hanya pantas dilakukan oleh kelas sosial terendah. Baru pada masa Reformasi Protestan, terutama melalui Calvinisme, terjadi revolusi makna kerja—yang dimaknai sebagai bukan sekadar kebutuhan ekonomi, melainkan menjadi panggilan hidup, bagian dari ibadah, dan kewajiban moral. Perspektif ini, sebagaimana dikaji oleh Weber, membentuk fondasi etika rasional kapitalisme: menekankan disiplin, asketisme, pengendalian diri, dan penyangkalan terhadap konsumsi berlebih sebagai tanda keterpilihan spiritual.¹⁹⁸

Kritik terhadap narasi Weber kemudian muncul dari para pemikir muslim dan ilmuwan sosial, seperti Rodinson dan Amin, yang menolak asumsi bahwa kapitalisme rasional hanya tumbuh dari akar etika Protestan. Mereka menegaskan bahwa Islam, dengan ajaran normatifnya, justru menempatkan kerja sebagai aktivitas terpuji yang bernilai ibadah dan kunci kemajuan sosial—dengan syarat dijalankan secara adil, jujur, dan bermanfaat bagi masyarakat luas. Dalam diskursus ini, relasi antara Islam dan kapitalisme tidak bersifat antagonistik atau hitam-putih, melainkan sangat kontekstual dan historis.¹⁹⁹

Etos kerja Islam memiliki akar historis, konseptual, dan praksis yang berbeda dari etos kerja Protestan. Dalam Islam, kerja merupakan amanat sekaligus instrumen utama untuk menegakkan keadilan sosial dan kemaslahatan umat. Kekayaan, meski tidak dilarang, tidak boleh menjadi ukuran keberhasilan spiritual, tetapi dinilai dari bagaimana kekayaan tersebut digunakan untuk kemaslahatan bersama, terutama melalui zakat dan sedekah.²⁰⁰ Kerja keras, kemandirian, pengendalian diri, dan moderasi menjadi nilai inti yang membedakan etos kerja Islam dari kapitalisme rasional yang menekankan akumulasi dan

¹⁹⁸ Assef Bayat, "Work Ethics in Islam: A Comparison with Protestantism," *Islamic Quarterly* 36, no. 1 (1992): 5–27; Rahmat Fajri, *Teologi dan Motivasi Kerja: Telaah tentang Calvinisme dan Asy'ariyah di Indonesia* (Yogyakarta: Penerbit Kutub, 2019), 19–25.

¹⁹⁹ Bayat, "Work Ethics in Islam: A Comparison with Protestantism"; Emin Baki Adas, "The Making of Entrepreneurial Islam and the Islamic Spirit of Capitalism," *Journal for Cultural Research* 10, no. 2 (2006): 113–137.

²⁰⁰ Adas, "The Making of Entrepreneurial Islam and the Islamic Spirit of Capitalism"; Bayat, "Work Ethics in Islam: A Comparison with Protestantism."

kompetisi individual.²⁰¹ Di sini, kerja tidak diposisikan sebagai panggilan spiritual mutlak atau satu-satunya jalan keselamatan, melainkan sebagai kewajiban duniawi yang harus diimbangi dengan orientasi ukhrawi dan solidaritas sosial.

Dalam literatur kontemporer, kajian etos kerja Islam juga menyoroti perlunya pemahaman dinamis dan kontekstual, bukan sekadar tafsir literal atas teks agama. Bayat mengingatkan agar tafsir etos kerja Islam tidak terjebak dalam generalisasi amal sebagai segala aktivitas manusiawi, melainkan membedakan antara amal produktif dan amal kebajikan sosial.²⁰² Kritik ini diperkuat oleh kecenderungan literatur ekonomi Islam modern yang sering menekankan kerja sebagai ibadah dan jihad, tanpa menelaah konteks sosial-budaya dan tujuan etis yang lebih luas. Hal ini menunjukkan bahwa kerja dalam Islam seharusnya diposisikan sebagai sarana untuk membangun kemanfaatan sosial, bukan sekadar ekspresi individualisme spiritual.

Transformasi paling menarik dalam dua dekade terakhir adalah munculnya fenomena *market Islam* di Indonesia dan dunia muslim lainnya. *Market Islam* menandai lahirnya kelas menengah muslim yang mengintegrasikan nilai-nilai religius dengan gaya hidup modern, sehingga konsumsi, produksi, dan performa kerja menjadi bagian dari ekspresi spiritual. Fenomena ini diperkuat dengan masuknya pelatihan spiritual seperti *emotional spiritual quotient* (ESQ), yang mengajarkan integrasi antara profesionalisme modern dan ajaran agama, serta menempatkan spiritualitas sebagai sumber energi etis dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja.²⁰³ Spiritualitas yang diajarkan tidak bersifat ritualistik semata, melainkan mendorong internalisasi nilai kejujuran, tanggung jawab, disiplin, dan konsistensi usaha sebagai bagian tak terpisahkan dari produktivitas kerja. Hal ini

²⁰¹ Bayat, "Work Ethics in Islam: A Comparison with Protestantism."

²⁰² *Ibid.*

²⁰³ Najib Kailani, "Preachers-Cum-Trainers: The Promoters of Market Islam in Urban Indonesia," in *Islam in Southeast Asia: Negotiating Modernity*, ed. Norshahril Saat (Singapore: ISEAS Publishing, 2018), 164–191; Daromir Rudnykyj, "Market Islam in Indonesia," *Journal of the Royal Anthropological Institute* 15 (2009): 183–201; Joshua Barker et al., "Figures of Indonesian Modernity," *Indonesia* 87, no. April 2009 (2009): 35–72.

menunjukkan bahwa spiritualisasi produktivitas bukan sekadar fenomena mode, melainkan telah membentuk basis baru bagi transformasi etos kerja di masyarakat muslim urban.

Urgensi mengintegrasikan variabel spiritualitas tempat kerja dalam model penelitian tentang perilaku etis semakin kuat, terutama karena spiritualitas berfungsi sebagai sumber motivasi intrinsik dan fondasi moral dalam lingkungan kerja modern yang sarat dengan tantangan etis dan tekanan produktivitas. Beberapa studi konseptual dan empiris mutakhir mendukung peran sentral spiritualitas dalam membentuk perilaku etis. Bandsuch dan Cavanagh menunjukkan bahwa keberadaan spiritualitas di tempat kerja dapat memenuhi kebutuhan makna, etika, dan bahkan meningkatkan produktivitas individu dan organisasi.²⁰⁴ Studi McGhee dan Grant menemukan bahwa nilai-nilai spiritual membantu individu membuat keputusan etis yang lebih baik, khususnya dalam situasi kompleks yang penuh dilema moral.²⁰⁵ Secara empiris, Naseer et al. membuktikan bahwa spiritualitas tempat kerja dapat menjadi mediator penting dalam pengaruh karakter kepemimpinan terhadap perilaku etis pegawai.²⁰⁶

Senada dengan pergeseran ini, menurut Latib et al., etos kerja Islam juga harus diposisikan bukan hanya sebagai prediktor dari variabel-variabel organisasi lainnya, tetapi sekaligus berperan sebagai mediator atau moderator untuk mengeksplorasi bagaimana teori organisasi berfungsi dalam konteks masyarakat muslim.²⁰⁷ Hal ini menunjukkan bahwa tantangan riset ke depan adalah menguji model perilaku etis yang mengintegrasikan etos kerja Islam dan spiritualitas tempat kerja sebagai satu paket yang saling menguatkan dan bukan

²⁰⁴ Bandsuch dan Cavanagh, "Integrating Spirituality into the Workplace: Theory and Practice."

²⁰⁵ Peter McGhee dan Patricia Grant, "The Transcendent Influence of Spirituality on Ethical Action in Organizations," *Journal of Management, Spirituality & Religion* 14, no. 2 (2017): 160–178.

²⁰⁶ Naseer et al., "Understanding How Leaders' Humility Promotes Followers' Emotions..."

²⁰⁷ Mohd Farid Abd Latib et al., "The Influence of Islamic Works Ethics and Subjective Norms on Unethical Behavior among Small and Medium Enterprise Owners in Malaysia," *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 7, no. 11 (2017): 1183–1190.

berdiri sendiri.

Pengalaman empiris di Asia Tenggara semakin menegaskan bahwa etos kerja Islam dan spiritualitas yang terintegrasi mampu menumbuhkan perilaku produktif, etis, dan bertanggung jawab secara sosial. Fischer dan Jammes, misalnya, menunjukkan bahwa masyarakat muslim di kawasan ini berhasil mengembangkan profesionalisme dan semangat wirausaha yang etis tanpa harus meninggalkan nilai-nilai religius.²⁰⁸ Hal ini membuktikan bahwa rasionalitas ekonomi, profesionalisme, dan etika spiritual bukan monopoli tradisi Protestan Barat, melainkan dapat tumbuh dalam kerangka Islam secara kreatif dan kontekstual.

Berdasarkan pentingnya pengaruh kepemimpinan etis dan iklim etika—didukung oleh pengaruh etos kerja Islam dan spiritualitas tempat kerja—penelitian ini akan mengembangkan model yang menunjukkan pengaruh kepemimpinan etis dan etika iklim etika terhadap perilaku etis dalam konteks organisasi Islam, yang dimediasi oleh faktor etos kerja Islam dan spiritualitas tempat kerja. Model tersebut dikembangkan sebagai tindak lanjut atas saran penelitian mengenai praktik etika di kalangan muslim, seperti yang telah digagas oleh Young,²⁰⁹ Rizk,²¹⁰ dan Rice,²¹¹ sekaligus sebagai upaya untuk merintis upaya promosi etika—menurut Jabbar et al.²¹²—dan pelembagaan etika—menurut Sims²¹³—dalam organisasi, khususnya organisasi Islam.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dibangun di atas dua fondasi utama: teori pembelajaran sosial (*social learning theory*) dan teori kognitif sosial (*social cognitive theory*). Penggunaan kedua teori ini dimaksudkan untuk menjelaskan dinamika pembentukan perilaku etis di lingkungan organisasi filantropi Islam, terutama melalui peran

²⁰⁸ Johan Fischer dan Jérémy Jammes, "Introduction: Muslim Piety as Economy: Markets, Meaning and Morality in Southeast Asia," in *Muslim Piety as Economy: Markets, Meaning and Morality in Southeast Asia*, ed. Johan Fischer dan Jérémy Jammes (New York: Routledge, 2020), 1–27.

²⁰⁹ Young, *Islamic Ethics at Work: Issues, Processes & Principles*.

²¹⁰ Rizk, "Back to Basics: An Islamic Perspective on Business and Work Ethics."

²¹¹ Rice, "Islamic Ethics and the Implications for Business."

²¹² Jabbar et al., "Business Ethics: Theory and Practice in an Islamic Context."

²¹³ Sims, "The Institutionalization of Organizational Ethics."

kepemimpinan etis, iklim etika, etos kerja Islam, dan spiritualitas tempat kerja.

Teori pembelajaran sosial, sebagaimana dikembangkan oleh Albert Bandura, menyatakan bahwa perilaku individu banyak dipelajari melalui observasi dan peniruan terhadap figur-figur yang menjadi panutan, khususnya pemimpin di organisasi. Proses *modeling* atau peneladanan ini memungkinkan anggota organisasi untuk mengadopsi perilaku, nilai, dan norma yang dianggap penting di lingkungan kerja. Bandura menegaskan bahwa proses pembelajaran sosial ini akan lebih efektif jika perilaku yang diamati dikaitkan dengan konsekuensi positif, baik berupa penghargaan maupun pengakuan sosial.²¹⁴ Studi-studi di sektor organisasi membuktikan bahwa pemimpin yang menunjukkan integritas dan etika tinggi cenderung mendorong perilaku serupa di antara para pengikutnya.²¹⁵ Hal ini menunjukkan bahwa teori pembelajaran sosial secara langsung dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan etis terhadap perilaku etis karyawan.

Teori kognitif sosial, yang juga dikembangkan oleh Bandura,²¹⁶

²¹⁴ Albert Bandura, "Social Learning Theory," *Journal of Communication* 28, no. 3 (1978): 12–29.

²¹⁵ Chin-Shan Lu dan Chi-Chang Lin, "The Effects of Ethical Leadership and Ethical Climate on Employee Ethical Behavior in the International Port Context," *Journal of Business Ethics* (2014); Bedi, Alpaslan, dan Green, "A Meta-Analytic Review of Ethical Leadership Outcomes and Moderators"; Presbitero dan Teng-Calleja, "Ethical Leadership, Team Leader's Cultural Intelligence and Ethical Behavior of Team Members..."; Rabie dan Malek, "Ethical Leadership and Employee Ethical Behavior: A Moderated Mediation Mechanisms"; Huang dan Paterson, "Group Ethical Voice: Influence of Ethical Leadership and Impact on Ethical Performance"; Mayer et al., "Who Displays Ethical Leadership, and Why Does it Matter?..."; Miao et al., "The Relationship Between Ethical Leadership and Unethical Pro-Organizational Behavior..."; Deshpande dan Joseph, "Impact of Emotional Intelligence, Ethical Climate, and Behavior of Peers..."; Fu dan Deshpande, "Factors Impacting Ethical Behavior in a Chinese State-Owned Steel Company"; Haldorai et al., "Workplace Spirituality as a Mediator Between Ethical Climate and Workplace Deviant Behavior."

²¹⁶ Albert Bandura, *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory* (Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, 1986); Albert Bandura, "Social Cognitive Theory of Self-Regulation," *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 50, no. 2 (1991): 248–287; Albert Bandura, "A Social Cognitive Theory of Personality," in *Handbook of Personality*, ed. L. Pervin dan O. John (New York: Guilford Publications, 1999), 154–196; Albert Bandura,

menawarkan perspektif yang lebih luas mengenai pembentukan perilaku. Teori tersebut menekankan adanya hubungan timbal balik antara perilaku, faktor personal (misalnya nilai, *self-efficacy*, dan tujuan pribadi), dan lingkungan. Melalui konsep *triadic reciprocal causation*, teori kognitif sosial menjelaskan bahwa perilaku etis dalam organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh *modeling* sosial, tetapi juga oleh interaksi dinamis antara keyakinan, tujuan, motivasi individu, serta faktor-faktor lingkungan seperti iklim etika dan budaya organisasi.²¹⁷ Proses pembentukan perilaku, menurut teori kognitif sosial, juga sangat dipengaruhi oleh kapasitas manusia untuk belajar secara simbolik, memonitor dan mengatur diri sendiri, serta memprediksi konsekuensi dari tindakannya.²¹⁸ Penekanan pada *self-efficacy* dan regulasi diri ini sangat relevan dalam menjelaskan bagaimana nilai-nilai seperti etos kerja Islam dan spiritualitas tempat kerja dapat berperan sebagai mediator atau katalis dalam hubungan antara faktor organisasi dan perilaku etis.

Kerangka kerja penelitian ini membagi analisis dalam beberapa kluster: pertama, menelaah pengaruh kepemimpinan etis terhadap perilaku, nilai, dan lingkungan kerja (mengacu pada teori pembelajaran sosial dan teori kognitif sosial); kedua, membahas peran iklim etika sebagai faktor lingkungan (mengacu pada teori kognitif sosial); ketiga, menganalisis pengaruh nilai internal individu (etos kerja Islam dan spiritualitas tempat kerja) terhadap perilaku etis (mengacu pada teori kognitif sosial); dan keempat, menguji fungsi mediasi variabel-variabel tersebut dalam keseluruhan proses organisasi (mengacu teori kognitif sosial).

Sebagian besar penelitian sebelumnya tentang kepemimpinan etis, iklim etika, dan spiritualitas tempat kerja memang menggunakan pendekatan teori pembelajaran sosial dan kognitif sosial, namun jarang secara spesifik diterapkan pada konteks organisasi Islam. Studi-

“Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective,” *Annual Review of Psychology* 52, no. 1 (2001): 1–26.

²¹⁷ Bandura, *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*; Bandura, “Social Cognitive Theory of Self-Regulation”; Bandura, “A Social Cognitive Theory of Personality.”

²¹⁸ Bandura, “Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective.”

studi tersebut menunjukkan bahwa proses *modeling* sosial dan internalisasi nilai berlangsung secara mirip di berbagai konteks organisasi.²¹⁹ Jabbar et al. menegaskan bahwa promosi perilaku etis dalam organisasi Islam pada prinsipnya juga berlangsung dengan mekanisme yang tidak berbeda jauh dari organisasi lain, meskipun dengan penekanan pada nilai dan norma spesifik agama.²²⁰

Dengan mengintegrasikan teori pembelajaran sosial dan teori kognitif sosial secara proporsional, model penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih utuh tentang mekanisme pembentukan perilaku etis di lingkungan filantropi Islam, khususnya dalam konteks pengaruh kepemimpinan, iklim etika, serta internalisasi nilai dan spiritualitas sebagai bagian integral dari proses pembelajaran dan perubahan perilaku di organisasi.

Dalam konteks LAZ di Indonesia, isu akuntabilitas di lingkungan LAZ telah menjadi perhatian dalam sejumlah penelitian. Menurut Latief, kinerja, profesionalisme, dan akuntabilitas lembaga zakat di Indonesia sangat potensial, dengan kemampuan untuk bekerja sama dengan berbagai perusahaan, baik nasional maupun internasional.²²¹ Interaksi efektif dengan lembaga bantuan internasional telah meningkatkan kapasitas dan profesionalisme beberapa LAZ, seperti DD, RZI (sekarang RZ), dan PKPU, melalui upaya untuk universalisasi prinsip kemanusiaan.²²² Upaya ini telah dimulai sebelum diterbitkannya Undang-Undang Pengelolaan Zakat Nomor 23 Tahun 2011, yang merupakan realisasi dari regulasi zakat sebelumnya. Menurut Ichwan, regulasi zakat saat itu menyoroti berbagai aspek penting, termasuk reformasi resmi, yang menuntut zakat tidak hanya bersifat Islam, tetapi juga konstitusional, modern,

²¹⁹ Lu dan Lin, "The Effects of Ethical Leadership and Ethical Climate..."; Bedi, Alpaslan, dan Green, "A Meta-Analytic Review of Ethical Leadership Outcomes and Moderators"; Presbitero dan Teng-Calleja, "Ethical Leadership, Team Leader's Cultural Intelligence..."

²²⁰ Jabbar et al., "Business Ethics: Theory and Practice in an Islamic Context."

²²¹ Latief, "Islamic Charities and Social Activism...", 103.

²²² *Ibid.*, 112.

birokratis, dan terkait dengan pembangunan.²²³

Menurut Latief, di Indonesia, pekerjaan amal yang sebelumnya dianggap sebagai pekerjaan tradisional yang dilakukan secara sukarela oleh pemimpin agama Islam kini telah berubah menjadi profesi yang setara dengan manajer profesional yang bekerja penuh waktu dan memperoleh penghasilan yang baik.²²⁴ Terdapat upaya signifikan untuk mengubah budaya dan organisasi organisasi amal serta asosiasi mandiri di Indonesia dengan meningkatkan kapasitas, kredibilitas, dan akuntabilitas mereka.²²⁵ Transformasi kelembagaan ini terlihat dari proses birokratisasi dan modernisasi lembaga filantropi Islam, termasuk LAZ, yang mengatur kegiatan keagamaan masyarakat melalui sistem manajemen yang baik, sehingga akuntabilitas pengelolaan dana sosial menjadi lebih terstruktur dan terkendali.²²⁶

Perbaikan dan perubahan dalam beberapa paradigma telah disambut baik oleh masyarakat. Studi Rusydiana menunjukkan bahwa kriteria utama dalam pemilihan lembaga zakat di Indonesia meliputi aspek inovasi, profesionalitas program, serta transparansi dan akuntabilitas keuangan.²²⁷ Penelitian Apriyanti menegaskan bahwa lembaga pengelola zakat harus menjamin akuntabilitas dana zakat yang diterima dari muzaki dan memahami konsep akuntabilitas lembaga keuangan sosial Islam untuk melaksanakan proses akuntabilitas dengan benar.²²⁸

Menurut studi Tahliani yang menganalisis faktor-faktor yang berkontribusi terhadap tata kelola perusahaan yang baik di sejumlah lembaga zakat di Indonesia, ditemukan bahwa tata kelola yang baik di lembaga zakat telah diterapkan dengan baik dalam beberapa aspek,

²²³ Moch Nur Ichwan, "Official Reform of Islam: State Islam and the Ministry of Religious Affairs in Contemporary Indonesia, 1966-2004" (*Disertasi*, Tilburg University, 2006), 322.

²²⁴ Latief, "Islamic Charities and Social Activism...", 228-229.

²²⁵ *Ibid.*, 116.

²²⁶ Latief, *Politik Filantropi Islam di Indonesia: Negara, Pasar, dan Masyarakat Sipil*, 19.

²²⁷ Aam Slamet Rusydiana, "Mengapa Lembaga Zakat Dipilih?: Pendekatan Multicriteria Decision Making," *Human Falah* 5, no. 2 (2018): 165-182.

²²⁸ Hani Werdi Apriyanti, "Islamic Social Finance Accountability Practice," *International Jurnal of Islamic Business Ethics (IJIBE)* 2, no. 1 (2017): 171-181.

namun belum secara komprehensif.²²⁹ Sementara itu, menurut Amalia, yang melakukan kajian tentang dimensi prinsip-prinsip tata kelola yang baik di beberapa OPZ, menunjukkan bahwa tata kelola di lembaga zakat juga telah diterapkan dengan baik hanya dalam beberapa aspek, tetapi tidak secara menyeluruh.²³⁰

Mengacu pada Tahliani²³¹ dan Amalia,²³² studi mengenai tata kelola OPZ umumnya menggunakan kriteria eksternal GAG sebagai acuan, yang mencakup ketersediaan perangkat pendukung untuk transparansi, akuntabilitas, independensi, tanggung jawab, dan profesionalisme dalam proses pengambilan keputusan di OPZ. GAG juga mengatur kode etik yang berlaku untuk OPZ dan individu di dalamnya sehingga mendukung aspek-aspek tersebut.²³³ Penelitian Ebrahim menunjukkan bahwa lembaga nonprofit dan para donaturnya cenderung fokus pada akuntabilitas fungsional jangka pendek serta mengorbankan proses strategi jangka panjang,²³⁴ sedangkan di sisi lainnya, studi Hamidi dan Suwardi menemukan bahwa pengendalian internal dan budaya organisasi secara simultan dan signifikan memengaruhi akuntabilitas publik di OPZ.²³⁵

²²⁹ Hani Tahliani, "Contribution of Good Governance Principles to Strengthening Zakat Management in Indonesia: Confirmatory Factor Analysis," *International Journal of Zakat* 3, no. 3 (2018): 39–54.

²³⁰ Euis Amalia, "Good Governance for Zakat Institutions in Indonesia: A Confirmatory Factor Analysis," *Pertanika Journal of Social Sciences and Humanities* 27, no. 3 (2019): 1815–1827.

²³¹ Tahliani, "Contribution of Good Governance Principles...."

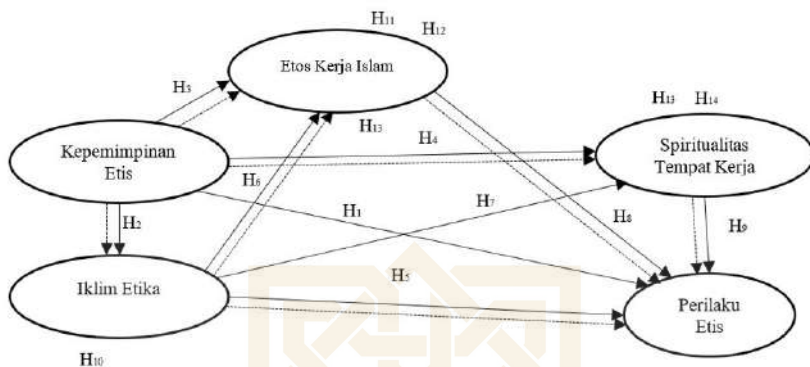
²³² Amalia, "Good Governance for Zakat Institutions in Indonesia...."

²³³ Zaenal et al., *Principles of Amil Zakat and Best Practice....*

²³⁴ Ebrahim, "Accountability In Practice: Mechanisms for NGOs."

²³⁵ Nurhasan Hamidi dan Eko Suwardi, "Analisis Akuntabilitas Publik Organisasi Pengelola Zakat Berdasarkan Aspek Pengendalian Intern dan Budaya Organisasi (Survei pada Organisasi Pengelola Zakat di Indonesia)," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* VIII, no. 1 (2013): 1–22.

Gambar I. 2
Kerangka Konseptual Penelitian



Sumber: Model Penelitian yang Dikembangkan (2021)

Berdasarkan berbagai penjelasan dari penelitian sebelumnya, penelitian ini berupaya mengisi dua kesenjangan penelitian, yakni: 1) kesenjangan konsepsi (*conceptual gap*) antara teori dan konsep etika Islam dalam organisasi nonprofit, khususnya LAZ, yang belum didukung oleh penelitian empiris yang memadai, dan 2) kesenjangan praktik-pengetahuan (*practical-knowledge gap*) model-model studi empiris tentang perilaku etis yang masih kurang diterapkan dalam konteks organisasi Islam. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengisi kesenjangan fenomena (*phenomenon gap*), yaitu kurangnya kejelasan mengenai mekanisme dan evaluasi akuntabilitas internal di OPZ, khususnya LAZ, di tengah tuntutan akuntabilitas eksternal yang semakin meningkat. Penelitian ini bertujuan untuk menguji model penelitian yang berorientasi pada pengembangan perilaku etis di kalangan pekerja filantropi Islam, terutama pada LAZ resmi, sebagaimana ditunjukkan oleh kerangka konseptual pada Gambar I.2 di atas.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Perilaku Etis, Iklim Etika, Etos Kerja Islam, dan Spiritualitas Tempat Kerja

Penelitian ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan etis, dalam konteks LAZ di Kota Surakarta, tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap perilaku etis pekerja. Temuan ini tidak sepenuhnya konsisten dengan asumsi utama teori pembelajaran sosial, yang menempatkan keteladanan pemimpin sebagai model perilaku utama. Dalam praktik di LAZ, efektivitas pemimpin sebagai agen perubahan perilaku etis ternyata sangat bergantung pada sistem, budaya kolektif, dan proses pembiasaan internal yang kuat.

Kepemimpinan etis, di sisi lain, terbukti berpengaruh positif dan signifikan dalam membentuk iklim etika, internalisasi etos ka kerja Islam, dan spiritualitas tempat kerja. Pemimpin yang konsisten menampilkan perilaku etis, adil, dan membangun komunikasi nilai secara terbuka, memfasilitasi terbentuknya lingkungan kerja yang mendukung penanaman nilai-nilai keislaman dan spiritualitas. Hal ini mendukung kerangka teori kognitif sosial, yang menekankan bahwa pembentukan perilaku terjadi melalui interaksi antara individu, perilaku, dan lingkungan, dengan pemimpin berperan sebagai salah satu sumber *modeling*, namun tidak selalu sebagai penentu tunggal.

2. Pengaruh Iklim Etika terhadap Perilaku Etis, Etos Kerja Islam, dan Spiritualitas Tempat Kerja

Penelitian ini menemukan bahwa iklim etika tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap perilaku etis pekerja. Hasil ini bertentangan dengan sebagian prediksi teori kognitif sosial,

yang berasumsi bahwa lingkungan sosial yang penuh dengan aturan dan norma etis akan secara otomatis mendorong perilaku etis individu melalui proses observasi dan *reinforcement*. Data kualitatif memperlihatkan adanya jarak antara formalitas kode etik dan aktualisasi perilaku etis, yakni aturan yang hanya dipatuhi secara administratif tidak serta-merta terinternalisasi menjadi motivasi dan karakter moral individu.

Iklim etika, di sisi lain, berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja Islam dan spiritualitas tempat kerja. Lingkungan organisasi yang secara konsisten menegakkan standar moral, transparansi, dan pengawasan kolektif ternyata efektif dalam mendorong pekerja untuk menginternalisasi etos kerja Islam dan menanamkan nilai spiritualitas. Temuan ini juga relevan dengan teori kognitif sosial dalam aspek bahwa lingkungan sosial yang kuat dapat membentuk nilai dan keyakinan, meskipun pengaruhnya terhadap perilaku aktual memerlukan internalisasi lebih lanjut.

3. Pengaruh Etos Kerja Islam dan Spiritualitas Tempat Kerja terhadap Perilaku Etis

Penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja Islam dan spiritualitas tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku etis pekerja LAZ. Internalisasi nilai-nilai keislaman serta makna spiritualitas sebagai ibadah dan amanah menjadi faktor utama pembentuk perilaku etis yang konsisten. Temuan ini sejalan dengan teori kognitif sosial, terutama dalam aspek regulasi diri dan *self-efficacy*, yang menegaskan bahwa nilai dan keyakinan yang terinternalisasi secara otentik akan lebih efektif membentuk perilaku etis dibandingkan tekanan dari lingkungan eksternal.

4. Peran Mediasi Iklim Etika, Etos Kerja Islam, dan Spiritualitas Tempat Kerja terhadap Pengaruh Kepemimpinan Etis dan Iklim Etika Pada Perilaku Etis

Analisis mediasi dalam penelitian ini membuktikan bahwa iklim etika, etos kerja Islam, dan spiritualitas tempat kerja memediasi

pengaruh kepemimpinan etis terhadap perilaku etis; demikian juga etos kerja Islam dan spiritualitas memediasi pengaruh iklim etika terhadap perilaku etis. Artinya, perubahan perilaku etis di LAZ tidak terjadi secara linier akibat kepemimpinan atau aturan semata, melainkan melalui internalisasi nilai dan pembiasaan kolektif. Proses mediasi ini menguatkan proposisi teori kognitif sosial bahwa pembentukan perilaku dalam organisasi merupakan hasil interaksi kompleks antara lingkungan sosial, *modeling*, internalisasi nilai, dan motivasi individu. Namun, hasil ini juga menyoroti keterbatasan teori kognitif sosial yang terlalu menekankan kekuatan lingkungan atau model, tanpa memperhitungkan variabel internalisasi nilai yang tidak selalu berjalan otomatis. Pembentukan perilaku etis di LAZ terbukti baru terjadi secara konsisten apabila tata kelola berbasis nilai, pembiasaan reflektif, dan internalisasi spiritual menjadi bagian dari ekosistem organisasi sehari-hari.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah mengidentifikasi dinamika determinan perilaku etis dalam LAZ, serta memperhatikan relevansi dan keterbatasan teori pembelajaran sosial dan teori kognitif sosial dalam konteks organisasi filantropi Islam, penelitian ini mengajukan beberapa saran strategis berikut:

1. Bagi Praktik dan Tata Kelola LAZ

- a. Kepemimpinan etis memang tidak terbukti berpengaruh langsung pada perilaku etis pekerja, namun demikian, hasil penelitian ini secara konsisten menunjukkan bahwa kepemimpinan etis berperan besar dalam membangun iklim etika, menanamkan etos kerja Islam, serta menumbuhkan spiritualitas tempat kerja. Pimpinan LAZ, dengan demikian, perlu mengedepankan perilaku kepemimpinan yang konsisten, transparan, dan mampu menjadi model nilai bagi seluruh anggota, bukan hanya di tataran formalitas, tetapi melalui komunikasi nilai yang terbuka, praktik *mentoring*,

dan keteladanan dalam penyelesaian konflik atau pengambilan keputusan etis sehari-hari.

- b. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa iklim etika yang kuat berperan penting sebagai jalur utama menuju internalisasi nilai dan pembentukan etos kerja Islam serta spiritualitas kerja. LAZ, dengan demikian, perlu menata sistem pengawasan, pelaporan, serta evaluasi etika yang bukan hanya administratif, tetapi juga membangun budaya reflektif, diskusi etis bersama, serta penegakan sanksi yang konsisten dan adil. Pembiasaan dialog etis, pemberdayaan pengawasan sejawat, dan pelibatan semua unsur organisasi menjadi strategi efektif dalam menghidupkan iklim etika yang relevan.
- c. Pendidikan, pembiasaan, serta pembinaan karakter berbasis nilai Islam dan spiritualitas perlu terus didorong dalam konteks LAZ. Kegiatan pembinaan spiritual, ceramah keagamaan, *mentoring*, maupun pelatihan *softskill* berbasis nilai perlu menjadi agenda rutin LAZ. Selain itu, nilai kejujuran, tanggung jawab, orientasi ibadah, serta amanah perlu diintegrasikan ke dalam seluruh program kerja dan aktivitas organisasi.
- d. Perubahan perilaku etis di LAZ terbukti lebih efektif melalui proses mediasi internalisasi nilai dan spiritualitas, bukan sekadar keteladanan atau formalitas aturan. LAZ sebaiknya menata ulang mekanisme tata kelola, dengan menyeimbangkan antara regulasi administratif, pembiasaan nilai kolektif, dan penguatan motivasi intrinsik, serta memastikan bahwa pelembagaan kode etik benar-benar diikuti proses internalisasi nilai pada seluruh lapisan organisasi.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model ini dengan memasukkan variabel lain yang berpotensi relevan, seperti budaya organisasi, sistem *reward* dan *punishment*, faktor lingkungan eksternal, atau karakteristik

personal (misalnya, motivasi intrinsik dan komitmen religiusitas). Penambahan variabel ini penting agar pemahaman terhadap determinan perilaku etis menjadi lebih komprehensif dan kontekstual.

- b. Penelitian mendatang dapat menggunakan pendekatan kualitatif atau *mixed-method* agar dapat mengungkap dinamika psikologis, sosial, dan budaya yang lebih subtil dalam pembentukan perilaku etis di lingkungan LAZ atau organisasi filantropi lainnya. Studi kualitatif juga dinilai akan membantu menangkap nuansa internalisasi nilai serta proses pembiasaan yang tidak terjangkau oleh survei kuantitatif.
- c. Penelitian lanjutan perlu dilakukan di LAZ wilayah lain, organisasi nonprofit berbasis agama di luar Kota Surakarta, atau bahkan di sektor filantropi non-Islam, untuk memperkuat generalisasi dan validasi model yang telah ditemukan.
- d. Mengingat pembentukan perilaku etis merupakan proses jangka panjang yang dipengaruhi banyak faktor, penggunaan desain longitudinal atau eksperimental sangat disarankan untuk memperoleh pemahaman lebih baik tentang dinamika perubahan perilaku etis, serta menguji efektivitas intervensi berbasis nilai dan spiritualitas secara lebih ketat.

C. Implikasi

Penelitian ini memiliki beberapa implikasi, antara lain:

1. Implikasi Teoretis

Penelitian ini memperluas pemahaman mengenai teori perilaku etis dalam organisasi nonprofit keagamaan, khususnya LAZ, dan secara khusus menegaskan relevansi serta keterbatasan teori kognitif sosial di konteks ini. Secara teoretis, temuan empiris penelitian ini memperkuat gagasan bahwa perilaku etis dalam organisasi tidak hanya merupakan hasil dari faktor personal dan perilaku aktual, melainkan juga sangat dipengaruhi oleh lingkungan sosial, yang dalam hal ini mencakup kepemimpinan

etis, iklim etika, etos kerja Islam, dan spiritualitas di tempat kerja.

Hubungan signifikan antara kepemimpinan etis dengan pembentukan iklim etika, etos kerja Islam, dan spiritualitas kerja sepenuhnya mendukung kerangka teori kognitif sosial yang menekankan interaksi dinamis antara individu, perilaku, dan lingkungan sosial. Namun, penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan etis dan iklim etika terhadap perilaku etis tidak berjalan secara langsung, melainkan efektif melalui proses mediasi internalisasi etos kerja Islam dan spiritualitas tempat kerja. Temuan ini, dengan demikian, memperlihatkan adanya batasan dalam teori kognitif sosial yang terlalu menekankan proses *modeling* dan *reinforcement* lingkungan tanpa memperhitungkan kedalaman proses internalisasi nilai spiritual dan religius yang khas dalam organisasi berbasis nilai keagamaan.

Hasil penelitian ini memperlihatkan adanya jarak antara penerapan formal kode etik dan aktualisasi perilaku etis di tingkat individu. Ini menunjukkan bahwa pendekatan berbasis lingkungan sosial atau regulasi formal saja tidak memadai tanpa disertai pembinaan berkelanjutan, penanaman motivasi intrinsik, dan refleksi moral secara personal. Penelitian ini, dengan demikian, memperkaya ranah teoretis dengan menegaskan pentingnya mengintegrasikan teori perilaku organisasi Barat dengan prinsip etika Islam yang transendental, holistik, dan berbasis pada tanggung jawab *khali>fah* dan kepentingan publik.

Penelitian ini juga memberikan kontribusi empiris yang diperlukan dalam melihat praktik dan pelembagaan etika Islam di organisasi muslim kontemporer. Melalui temuan adanya peran penting internalisasi nilai dan motivasi spiritual, penelitian ini membuka peluang pengembangan teori perilaku etis yang lebih adaptif dengan realitas lembaga keagamaan dan konteks sosial di Indonesia.

2. Implikasi Praktis

Pada tataran praktik, hasil penelitian ini menegaskan perlunya penguatan budaya etika dan tata kelola yang akuntabel pada LAZ. Akuntabilitas dalam organisasi nonprofit, termasuk LAZ, beroperasi dalam berbagai dimensi dan mekanisme, meliputi pelaporan keuangan, evaluasi kinerja, partisipasi, swaregulasi, hingga audit sosial yang masing-masing ditujukan kepada pemangku kepentingan yang berbeda. Untuk itu, LAZ perlu memastikan bahwa akuntabilitas tidak sekadar diwujudkan melalui laporan administratif, tetapi juga terlembagakan dalam budaya organisasi sehari-hari.

Penerapan prinsip *Good Amil Governance* (GAG) dan *Zakat Core Principles* (ZCP), yang menuntut adanya kode etik, pedoman perilaku amil, serta pengawasan dan penegakan etika yang terintegrasi, menjadi landasan krusial bagi tata kelola LAZ. Regulasi BAZNAS tentang kode etik amil zakat, yang berbasis pada prinsip-prinsip syariat Islam, integritas, keadilan, dan profesionalisme, memperkuat kebutuhan pelebagaan nilai sebagai inti dari perilaku etis amil. Kode etik, dengan demikian, harus diinternalisasikan melalui proses pelatihan nilai, diskusi etika kolektif, *mentoring* spiritual, serta penguatan pengawasan kolektif yang konsisten dan partisipatif.

Hasil penelitian ini juga memperkuat pentingnya penguatan nilai-nilai kejujuran, tanggung jawab, amanah, dan profesionalisme sebagai bagian dari seluruh aktivitas LAZ. Program pembinaan, dialog etika, serta integrasi nilai spiritual dan moral dalam setiap lini kerja harus menjadi agenda rutin. Di samping itu, penguatan mekanisme kontrol internal dan keterlibatan aktif seluruh anggota organisasi mutlak diperlukan agar akuntabilitas dan perilaku etis tidak sekadar formalitas, tetapi menjadi budaya yang hidup dan menyatu di seluruh lapisan organisasi.

Penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kapasitas kelembagaan, profesionalisme amil, serta transparansi pengelolaan dana zakat adalah prasyarat untuk menjaga

kredibilitas dan kepercayaan publik. Proses pelebagaan etika dan akuntabilitas harus menjadi prioritas utama untuk memastikan pengelolaan dana zakat berlangsung secara efektif, efisien, serta konsisten dengan prinsip syariat dan kebutuhan masyarakat.

Temuan penelitian ini selaras dengan dinamika transformasi kelembagaan LAZ di Indonesia, yang menuntut profesionalisme, transparansi, birokratisasi, dan perubahan paradigma dalam pengelolaan zakat. Inovasi tata kelola, peningkatan akuntabilitas internal, serta pengembangan budaya etika, dan integritas kelembagaan harus menjadi agenda strategis di era modern ini. Di sisi lain, tantangan nyata berupa jarak antara regulasi formal dan internalisasi nilai menuntut strategi pembinaan berkelanjutan, penguatan motivasi spiritual, serta refleksi nilai secara kolektif agar LAZ mampu mempertahankan legitimasi dan keberlanjutan peran sosialnya.



DAFTAR PUSTAKA

Artikel, Buku, dan Laman Internet

- Abdillah, Willy, dan Jogiyanto Hartono. *Partial Least Square (PLS) - Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Diedit oleh Dwi Prabantini. I. Yogyakarta: Andi Offset, 2015.
- Abdullah, Amalina, Zunaidah Sulong, dan Ridzwana Mohd Said. "An Analysis on Ethical Climate and Ethical Judgment among Public Sector Employees in Malaysia." *American Journal of Business* 10, no. 2 (2019): 133–142.
- Abdullah, Iqbal Alan. "Job Satisfaction as an Antecedent of Task and Contextual Performance: The Moderating Role of Islamic Work Ethics." *International Journal of Innovation, Creativity and Change* 6, no. 8 (2019): 211–231.
- Abuznaid, Samir Ahmad. "Business Ethics in Islam: The Glaring Gap in Practice." *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management* 2, no. 4 (2009): 278–288.
- Adachi, Mari. "Discourses of Institutionalization of Zakat Management System in Contemporary Indonesia: Effect of the Revitalization of Islamic Economics." *International Journal of Zakat* 3, no. 1 (2018): 23–35.
- Adams, Janet S., Armen Tashchian, dan Ted H. Shore. "Codes of Ethics as Signals for Ethical Behavior." *Journal of Business Ethics* 29 (2001): 199–211.
- Adas, Emin Baki. "The Making of Entrepreneurial Islam and the Islamic Spirit of Capitalism." *Journal for Cultural Research* 10, no. 2 (2006): 113–137.
- Adawiyah, Wiwiek Rabiatul, Mohd Noor Mohd Shariff, Mohammad Basir Saud, dan Sany Sanuri Mohd Mokhtar. "Workplace Spirituality as a Moderator in the Relationship Between Soft TQM and Organizational Commitment." *International Journal of Business and Social Science* 2, no. 10 (2011): 93–100.
- Adnan, Nosheen, Omar Khalid Bhatti, dan Waqas Farooq. "Relating Ethical Leadership with Work Engagement: How Workplace

- Spirituality Mediates?" *Cogent Business and Management* 7, no. 1 (2020): 1–22.
- Aftab, Junaid, Huma Sarwar, Alina Kiran, Muhammad Imran Qureshi, Muhammad Ishaq, Sadaf Ambreen, dan Arqam Javed Kayani. "Ethical Leadership, Workplace Spirituality, and Job Satisfaction: Moderating Role of Self-Efficacy." *International Journal of Emerging Markets* 18, no. 2 (2022): 1746–8809.
- Agarwal, James, dan David Cruise Malloy. "Ethical Work Climate Dimensions in a Not-For-Profit Organization: An Empirical Study." *Journal of Business Ethics* 20 (1999): 1–14.
- Agbim, Kenneth Chukwujioké, Fidelis Aondoaseer Ayatse, dan Godday Orziemgbe Oriarewo. "Spirituality, Ethical Behaviour and Ethical Business: The Impact of Relatedness." *Journal of Business Management & Social Sciences Research (JBM & SSR)* 2, no. 9 (2013): 76–86.
- Ahmad, Israr, Yongqiang Gao, dan Shafei Moiz Hali. "A Review of Ethical Leadership and Other Ethics- Related Leadership Theories." *European Scientific Journal, ESJ* 13, no. 29 (2017): 10–23.
- Ahmad, Zulfikar Ali, dan Rusdianto. "The Analysis of Amil Zakat Institution/Lembaga Amil Zakat (LAZ) Accountability toward Public Satisfaction and Trust." *Muqtasid* 9, no. 2 (2018): 109–119.
- Ahmed, Adeel, Mohd Anuar Arshad, Arshad Mahmood, dan Sohail Akhtar. "The Influence of Spiritual Values on Employee's Helping Behavior: The Moderating Role of Islamic Work Ethic." *Journal of Management, Spirituality & Religion* (2019): 1–29.
- Ajmal, Muhammad Umar Bin, dan Sana Irfan. "Understanding the Moderating Role of Islamic Work Ethics Between Job Stress and Work Outcomes." *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* 16, no. 1 (2014): 62–67.
- Akaah, Ishmael P., dan Daulatram Lund. "The Influence of Personal and Organizational Values on Marketing Professionals' Ethical Behavior." *Journal of Business Ethics* 13 (1994): 417–430.
- Al-Aidaros, Al-Hasan, Faridahwati Mohd Shamsudin, dan Kamil Md

- Idris. "Ethics and Ethical Theories from an Islamic Perspective." *International Journal of Islamic Thought* 4 (2013): 1–13.
- Ali, Abbas J. "Islamic Work Ethic: A Critical Review." *Cross Cultural Management: An International Journal* 15, no. 1 (2008): 5–19.
- . "The Islamic Work Ethic in Arabia." *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied* 126, no. 5 (1992): 507–519.
- Ali, Abbas. "Scaling an Islamic Work Ethic." *The Journal of Social Psychology* 128, no. 5 (1988): 575–583.
- Altaf, Amal, dan Mohammad Atif Awan. "Moderating Affect of Workplace Spirituality on the Relationship of Job Overload and Job Satisfaction." *Journal of Business Ethics* 104, no. 1 (2011): 93–99.
- Amalia, Euis. "Good Governance for Zakat Institutions in Indonesia: A Confirmatory Factor Analysis." *Pertanika Journal of Social Sciences and Humanities* 27, no. 3 (2019): 1815–1827.
- Amir, M. Taufiq. *Merancang Kuesioner: Konsep dan Panduan untuk Penelitian Sikap, Kepribadian, dan Perilaku*. 1 ed. Jakarta: Prenada Media Group, 2015.
- Apriyanti, Hani Werdi. "Islamic Social Finance Accountability Practice." *International Jurnal of Islamic Business Ethics (IJIBE)* 2, no. 1 (2017): 171–181.
- Arnaud, Anke. "Conceptualizing and Measuring Ethical Work Climate: Development and Validation of the Ethical Climate Index." *Business & Society* 49, no. 2 (2010): 345–358.
- Ashmos, Donde P., dan Dennis Duchon. "Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure." *Journal of Management Inquiry* 9, no. 2 (2000): 134–145.
- Askew, Octavia A., Jeffrey M. Beisler, dan Jetonga Keel. "Current Trends of Unethical Behavior within Organizations." *International Journal of Management & Information Systems* 19, no. 3 (2015): 107–114.
- Baker, Thomas L., Tammy G. Hunt, dan Martha C. Andrews. "Promoting Ethical Behavior and Organizational Citizenship Behaviors: The Influence of Corporate Ethical Values." *Journal*

- of Business Research* 59 (2006): 849–857.
- Bandsuch, Mark R., dan Gerald F. Cavanagh. “Integrating Spirituality into the Workplace: Theory and Practice.” *Journal of Management, Spirituality & Religion* 2, no. 2 (2005): 221–254.
- Bandura, Albert. “A Social Cognitive Theory of Personality.” Dalam *Handbook of Personality*, diedit oleh L. Pervin dan O. John, 154–196. New York: Guilford Publications, 1999.
- . “An Agentic Perspective on Positive Psychology.” Dalam *Positive Psychology: Exploring the Best in People*, diedit oleh Shane J. Lopez, 167–196. Connecticut: Praeger Publishers, 2008.
- . “Comments on the Crusade Against the Causal Efficacy of Human Thought.” *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry* 26, no. 3 (1995): 179–190.
- . “Health Promotion by Social Cognitive Means.” *Health Education and Behavior* 31, no. 2 (2004): 143–164.
- . “Health Promotion from the Perspective of Social Cognitive Theory.” *Psychology and Health* 13, no. 4 (1998): 623–649.
- . “Human Agency in Social Cognitive Theory.” *American Psychologist* 44, no. 9 (1989): 1175–1184.
- . “Human Agency: The Rhetoric and the Reality.” *American Psychologist* (1991): 157–162.
- . “Model of Causality in Social Learning Theory.” Dalam *Cognition and Psychotherapy*, 81–99. Boston, Massachusetts: Springer, 1985.
- . “Modeling Theory: Some Traditions, Trends, and Disputes.” Dalam *Recent Trends in Social Learning Theory*, 35–61. Academic Press, 1972.
- . “Ontological and Epistemological Terrains Revisited.” *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry* 27, no. 4 (1996): 323–345.
- . “Organisational Applications of Social Cognitive Theory.” *Australian Journal of Management* 13, no. 2 (1988): 275–302.
- . “Reconstrual of ‘Free Will’ from the Agentic Perspective of Social Cognitive Theory.” Dalam *Are We Free? Psychology and Free Will*, diedit oleh John Baer, James C. Kaufman, dan Roy F.

- Baumeister, 86–127. New York: Oxford University Press, 2008.
- . “Social Cognitive Theory in Cultural Context.” *Applied Psychology: An International Review* 51, no. 2 (2002): 269–290.
- . “Social Cognitive Theory of Self-Regulation.” *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 50, no. 2 (1991): 248–287.
- . “Social Cognitive Theory.” Dalam *Handbook of Theories of Social Psychology*, diedit oleh Paul A. M. Van Lange, Arie W. Kruglanski, dan E. Tory Higgins, 1:349–373. London: SAGE Publications, 2012.
- . “Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective.” *Annual Review of Psychology* 52, no. 1 (2001): 1–26.
- . “Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective.” *Asian Journal of Social Psychology* 2 (1999): 21–41.
- . “Social Learning Theory.” *Journal of Communication* 28, no. 3 (1978): 12–29.
- . “The Evolution of Social Cognitive Theory.” Dalam *Great Minds in Management*, 9–35. Oxford: Oxford University Press, 2005.
- . “Toward a Psychology of Human Agency.” *Perspectives on Psychological Science* 1, no. 2 (2006): 164–180.
- . “Toward a Psychology of Human Agency: Pathways and Reflections.” *Perspectives on Psychological Science* 13, no. 2 (2018): 130–136.
- . *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, 1986.
- . *Social Learning Theory*. New York: General Learning Press, 1971.
- Bandura, Albert. “Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective.” *Annual Review of Psychology* 52, no. 1 (2001): 1–26.
- . “Social Cognitive Theory.” Dalam *Handbook of Theories of Social Psychology*, diedit oleh Paul A. M. Van Lange, Arie W. Kruglanski, dan E. Tory Higgins, 1:349–373. London: SAGE Publications, 2012.

- Barker, Joshua, Johan Lindquist, Tom Boellstorff, Chris Brown, Aryo Danusiri, Dadi Darmadi, Sheri Gibbings, et al. "Figures of Indonesian Modernity." *Indonesia* 87, no. April 2009 (2009): 35–72.
- Barnett, Tim, Ken Bass, dan Gene Brown. "Ethical Ideology and Ethical Judgment Regarding Ethical Issues in Business." *Journal of Business Ethics* 13 (1994): 469–480.
- Bartels, Lynn K., Edward Harrick, Kathryn Martell, dan Donald Strickland. "The Relationship Between Ethical Climate and Ethical Problems within Human Resource Management." *Journal of Business Ethics* 17 (1998): 799–804.
- Bayat, Assef. "Work Ethics in Islam: A Comparison with Protestantism." *Islamic Quarterly* 36, no. 1 (1992): 5–27.
- Bedi, Akanksha, Can M. Alpaslan, dan Sandy Green. "A Meta-Analytic Review of Ethical Leadership Outcomes and Moderators." *Journal of Business Ethics* 139, no. 3 (2016): 517–536.
- Beu, Danielle, dan M. Ronald Buckley. "The Hypothesized Relationship Between Accountability and Ethical Behavior." *Journal of Business Ethics* 34 (2001): 57–73.
- BPS Kota Surakarta. *Statistik Daerah Kota Surakarta 2020*. Surakarta: BPS Kota Surakarta, 2020.
- Brower, Holly Henderson, dan Charles B. Shrader. "Moral Reasoning and Ethical Climate: Not-for-Profit vs. For-Profit Boards of Directors." *Journal of Business Ethics* (2000).
- Brown, Michael E., Linda K. Treviño, dan David A. Harrison. "Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing." *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 97 (2005): 117–134.
- Bruce, Willa. "Ethical People Are Productive People." *Public Productivity & Management Review* 17, no. 3 (1994): 241–252.
- Bukhari, Tazeem Ali Shah, Muhammad Mohtsham Saeed, dan Muhammad Nisar. "The Effects of Psychological Contract Breach on Various Employee Level Outcomes: The Moderating Role of Islamic Work Ethic and Adversity Quotient." *African*

- Journal of Business Management* 5, no. 21 (2011): 8393–8398.
- Butts, Dan. “Spirituality at Work: An Overview.” *Journal of Organizational Change Management* 12, no. 4 (1999): 328–331.
- Camps, Joaquin, dan Antonio Majocchi. “Learning Atmosphere and Ethical Behavior, Does It Make Sense?” *Journal of Business Ethics* 94 (2010): 129–147.
- Cash, Karen C., dan George R. Gray. “A Framework for Accommodating Religion and Spirituality in the Workplace.” *Academy of Management Executive* 14, no. 3 (2000): 124–133.
- Caza, Arran, Brianna A. Barker, dan Kim S. Cameron. “Ethics and Ethos: The Buffering and Amplifying Effects of Ethical Behavior and Virtuousness.” *Journal of Business Ethics* 52 (2004): 169–178.
- Çemberci, Murat, Mustafa Emre Civelek, dan Deniz Günel. “The Mediator Effect of Ethical Climate on the Relation Between Ethical Leadership and Organizational Commitment.” *Research Journal of Politics, Economics and Management* 4, no. 1 (2016): 147–160.
- Charities Aid Foundation (CAF). *CAF World Giving Index 2018: A Global View of Giving Trends*, 2018.
- Chow, Wing S. “Ethical Belief and Behavior of Managers Using Information Technology for Decision Making in Hong Kong.” *Journal of Managerial Psychology* 16, no. 4 (2001): 258–267.
- Cordeiro, William P. “The Only Solution to the Decline in Business Ethics: Ethical Managers.” *Teaching Business Ethics* 7 (2003): 265–277.
- Demirtas, Ozgur, dan A. Asuman Akdogan. “The Effect of Ethical Leadership Behavior on Ethical Climate, Turnover Intention, and Affective Commitment.” *Journal of Business Ethics* 130 (2015): 59–67.
- Denton, Mario. “A Framework for Spirituality into the Workplace.” *World Journal of Managing Events* 1, no. 2 (2007): 20–29.
- Desastra, Yolla Zelika, Lisa Fahri Nasrulloh, Eka Pariyanti, dan H. Dede. “Harnessing Ethical Leadership and Islamic Workplace Spirituality to Boost Workplace Engagement.” *Enrichment:*

- Journal of Management* 14, no. 3 (2024): 325–333.
- Deshpande, Satish P., dan Jacob Joseph. “Impact of Emotional Intelligence, Ethical Climate, and Behavior of Peers on Ethical Behavior of Nurses.” *Journal of Business Ethics* 85 (2009): 403–410.
- Deshpande, Satish P., Elizabeth George, Elizabeth George, dan Jacob Joseph. “Ethical Climates and Managerial Success in Russian Organizations.” *Journal of Business Ethics* (2007).
- Dimitriou, Christina K., dan Joseph P. Ducette. “An Analysis of the Key Determinants of Hotel Employees’ Ethical Behavior.” *Journal of Hospitality and Tourism Management* 34 (2018): 66–74.
- Dubnick, Melvin J. “Accountability and Ethics: Reconsidering the Relationships.” *International Journal of Organization Theory and Behavior* 6, no. 3 (2003): 405–441.
- Duchon, Dennis, dan Donde Ashmos Plowman. “Nurturing the Spirit at Work: Impact on Work Unit Performance.” *The Leadership Quarterly* 16 (2005): 807–833.
- Düşmezkalender, Ebru, Cihan Secilmis, dan Veysel Yilmaz. “The Effect of Islamic Work Ethic on Person-Organization Fit and Workplace Deviance in Hotels.” *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management* 14, no. 1 (2021): 164–182.
- Ebrahim, Alnoor. “Accountability In Practice: Mechanisms for NGOs.” *World Development* 31, no. 5 (2003): 813–829.
- Elçi, Meral, İrge Şener, dan Lütüfihak Alpkan. “The Impacts of Ethical Leadership on the Antisocial Behavior of Employees: The Mediating Role of Ethical Climate.” *Journal of Global Strategic Management* 14 (2013): 57–66.
- Fajri, Rahmat. *Teologi dan Motivasi Kerja: Telaah tentang Calvinisme dan Asy’ariyah di Indonesia*. Yogyakarta: Penerbit Kutub, 2019.
- Fauzia, Amelia. *Faith and the State: A History of Islamic Philanthropy in Indonesia*. Leiden: Koninklijke Brill NV, 2013.
- . “Islamic Philanthropy in Indonesia: Modernization,

- Islamization, and Social Justice.” *Austrian Journal of South-East Asian Studies* 10, no. 2 (2017): 223–236.
- Ferdinand, Augusty. *Metode Penelitian Manajemen*. 5 ed. Semarang: UNDIP Press, 2014.
- Ferdinand, Augusty. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*. 5 ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2014.
- Ferrell, O. C., dan Steven J. Skinner. “Ethical Behavior and Bureaucratic Structure Marketing Research Organizations.” *Journal of Marketing Research* XXV (1988): 103–109.
- Field, Andy. *Discovering Statistics Using SPSS*. 1 ed. London: Sage Publications Ltd., 2009.
- Fischer, Johan, dan Jérémy Jammes. “Introduction: Muslim Piety as Economy: Markets, Meaning and Morality in Southeast Asia.” Dalam *Muslim Piety as Economy: Markets, Meaning and Morality in Southeast Asia*, diedit oleh Johan Fischer dan Jérémy Jammes, 1–27. New York: Routledge, 2020.
- Forum Zakat (FOZ). *Anggaran Dasar - Anggaran Rumah Tangga Forum Zakat (2015)*. Indonesia, 2015.
- . “Tentang Forum Zakat (FOZ).” Terakhir diubah 2020. Diakses September 18, 2020. <https://forumzakat.org/tentang-foz/>.
- Forum Zakat. *Cetak Biru Pengembangan Zakat Indonesia 2011-2025: Panduan Masa Depan Zakat Indonesia*. 1 ed. Jakarta Selatan: Forum Zakat (FOZ), 2012.
- Fraedrich, John Paul. “The Ethical Behavior of Retail Managers.” *Journal of Business Ethics* 12 (1993): 207–218.
- Fu, Weihui, dan Satish P. Deshpande. “Factors Impacting Ethical Behavior in a Chinese State-Owned Steel Company.” *Journal of Business Ethics* 105 (2012): 231–237.
- Garcia-Zamor, Jean-Claude. “Workplace Spirituality and Organizational Performance.” *Public Administration Review* 63, no. 3 (2003): 355–363.
- Geh, Eugene, dan Gilbert Tan. “Spirituality at Work in a Changing World: Managerial and Research Implications.” *Journal of*

- Management, Spirituality & Religion* 6, no. 4 (2009): 287–300.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.
- . *Model Persamaan Struktural: Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 24 (Update Bayesian)*. VII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2017.
- Gockel, Annemarie. “The Trend toward Spirituality in the Workplace: Overview and Implications for Career Counseling.” *Journal of Employment Counseling* 41 (2004): 156–167.
- Golestanipour, Morteza. “Relationship Between the Ethical Leadership, Transformational Leadership, Ethical Climate, Organizational Justice and Organizational Citizen Behavior and Organization-Based Self-Esteem Using the Organizational Spirituality as a Mediator Variable in an Industrial Organization.” *International Journal of Humanities and Cultural Studies* (2016): 696–710.
- . “Simple and Multiple Relationships Between Ethical Leadership, Transformational Leadership and Ethical Climate and Organizational Spirituality among the Employees of the Iran National Steel Industrial Group.” *Review of European Studies* 8, no. 2 (2016): 183–189.
- Hadi, Syamsul. *Membuat Kuesioner*. 1 ed. Yogyakarta: Penerbit EKONISIA, 2017.
- Hair Jr., Joseph F., William C. Black, Barry J. Babin, dan Rolph E. Andersen. *Multivariate Data Analysis*. Pearson Prentice Hall, 2010.
- Hair, Joseph F., G. Thomas M. Hult, Christian M. Ringle, dan Marko Sarstedt. *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. California: SAGE Publications, 2014.
- Hair, Joseph F., G. Tomas M. Hult, Christian M. Ringle, Marko Sarstedt, Nicholas P. Danks, dan Soumya Ray. “Evaluation of the Structural Model.” Dalam *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook*, 115–138. Cham, 2021.

- Haldorai, Kavitha, Woo Gon Kim, Howook (Sean) Chang, dan Jun (Justin) Li. "Workplace Spirituality as a Mediator Between Ethical Climate and Workplace Deviant Behavior." *International Journal of Hospitality Management* 86 (2020): 1–11.
- Hamidi, Nurhasan, dan Eko Suwardi. "Analisis Akuntabilitas Publik Organisasi Pengelola Zakat Berdasarkan Aspek Pengendalian Intern dan Budaya Organisasi (Survei pada Organisasi Pengelola Zakat di Indonesia)." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* VIII, no. 1 (2013): 1–22.
- Hanna, Richard C., Victoria L. Crittenden, dan William F. Crittenden. "Social Learning Theory: A Multicultural Study of Influences on Ethical Behavior." *Journal of Marketing Education* 35, no. 1 (2013): 18–25.
- Haron, Hasnah, Ishak Ismail, dan Aw Lo Na. "The Effect of Moral Reasoning, Exposure to Ethics and Perceived Ethical Climate on Ethical Judgement of Auditors in Malaysia." *Asian Journal of Business and Accounting* 8, no. 2 (2015): 25–66.
- Harrington, William J., Robert C. Preziosi, dan Doreen J. Gooden. "Perceptions of Workplace Spirituality among Professionals and Executives." *Employee Responsibilities and Rights Journal* 13, no. 3 (2001): 155–163.
- Harris, Claudia, dan William Brown. "Developmental Constraints on Ethical Behavior in Business." *Journal of Business Ethics* 9 (1990): 855–862.
- Hartog, Deanne N. Den. "Ethical Leadership." *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 2, no. 4 (2015): 4.1-4.26.
- Hartono, Jogiyo, dan Willy Abdillah. *Konsep dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) untuk Penelitian Empiris*. 4 ed. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2019.
- Hartono, Jogiyo. *Metode Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. 5 ed. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2013.
- Hashi, Abdurezak A. "Islamic Ethics: An Outline of Its Principles and Scope." *Revelation and Science* 1, no. 3 (2011): 122–130.

- Hendri, Nedi, dan Suyanto. "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Etis Profesi Akuntan Pendidik (Studi Empiris pada Perguruan Tinggi di Provinsi Lampung)." *Akuisisi* 10, no. 2 (2014): 21–37.
- Hermawan, Asep. *Penelitian Bisnis: Paradigma Kuantitatif*. Diedit oleh Abubakar Arif dan Wibowo. Jakarta: Penerbit Grasindo, 2005.
- Hibberts, Mary, R. Burke Johnson, dan Kenneth Hudson. "Common Survey Sampling Techniques." Dalam *Handbook of Survey Methodology for the Social Sciences*, diedit oleh Lior Gideon, 53–74. New York: Springer, 2012.
- Hidayat, Rais. "Perilaku Etis Dosen dalam Perspektif Efikasi Diri, Kepemimpinan, dan Komunikasi Interpersonal." *Pedagonal: Jurnal Ilmiah Pendidikan* 1, no. 1 (2017): 37–44.
- Hill, Gloria, dan H. Lee Swanson. "Construct Validity and Reliability of the Ethical Behavior Rating Scale." *Educational and Psychological Measurement* 45 (1985): 285–292.
- Honeycutt, Earl D., Myron Glassman, Michael T. Zugelder, dan Kiran Karande. "Determinants of Ethical Behavior: A Study of Autosalespeople." *Journal of Business Ethics* 32 (2001): 69–79.
- Huang, Lei, dan Ted A. Paterson. "Group Ethical Voice: Influence of Ethical Leadership and Impact on Ethical Performance." *Journal of Management* 43, no. 4 (2017): 1157–1184.
- Hussain, Sajjad, Khurram Shahzad, Khurram Khan, dan Ifzal Ahmad. "Moderating Role of Islamic Work Ethics and Mediating Role of Organizational Identification on Leader-Member Exchange and Citizenship Behavior Relationship: A Test of Moderated Mediation Model." *Journal of Islamic Business and Management* 8, no. 1 (2018): 139–155.
- Ichwan, Moch Nur. "Official Reform of Islam: State Islam and the Ministry of Religious Affairs in Contemporary Indonesia, 1966–2004." *Disertasi*. Tilburg University, 2006.
- Irmasari, Dewi. "Baru 17 dari 235 Anggota Forum Zakat yang Tersertifikasi Nasional." Terakhir diubah 2017. Diakses Desember 5, 2020. <https://news.detik.com/berita/d->

[3517254/baru-17-dari-235-anggota-forum-zakat-yang-tersertifikasi-nasional.](#)

- Ismail, Suhaiza. "Influence of Emotional Intelligence, Ethical Climates, and Corporate Ethical Values on Ethical Judgment of Malaysian Auditors." *Asian Journal of Business Ethics* 4, no. 2 (2015): 147–162.
- Jabbar, Siti Faridah Abdul, Hasani Mohd Ali, Zakiah Muhammaddun Mohamed, dan Faridah Jalil. "Business Ethics: Theory and Practice in an Islamic Context." Dalam *Regulations and Applications of Ethics in Business Practice, Accounting, Finance, Sustainability, Governance & Fraud: Theory and Application*, 257–271. Springer Nature Singapore, 2018.
- Jangda, Muhammad A., Aamir Saeed, dan Asma Rehman. "Hands to Work and Heart to God – Organizational Justice, Islamic Work Ethics, Ethical Leadership and Work Outcomes." *Business & Economic Review* 15, no. 1 (2023): 47–76.
- Johanson, George A., dan Gordon P. Brooks. "Initial Scale Development: Sample Size for Pilot Studies." *Educational and Psychological Measurement* 70, no. 3 (2010): 394–400.
- Kailani, Najib. "Aspiring to Prosperity: the Economic Theology of Urban Muslims in Contemporary Indonesia." *Disertasi. UNSW. University of New South Wales Canberra*, 2015.
- . "Preachers-Cum-Trainers: The Promoters of Market Islam in Urban Indonesia." Dalam *Islam in Southeast Asia: Negotiating Modernity*, diedit oleh Norshahril Saat, 164–191. Singapore: ISEAS Publishing, 2018.
- Kalshoven, Karianne, Deanne N. Den Hartog, dan Annebel H. B. De Hoogh. "Ethical Leadership at Work Questionnaire (ELW): Development and Validation of a Multidimensional Measure." *The Leadership Quarterly* 22, no. 1 (2011): 51–69.
- Kamaluddin, Norlela, dan Siti Khadijah Ab Manan. "The Conceptual Framework of Islamic Work Ethic (IWE)." *Malaysian Accounting Review* 9, no. 2 (2010): 57–70.
- Kanungo, R. N., dan M. Mendonca. "Ethical Leadership in Three Dimensions." *Journal of Human Values* 4, no. 2 (1998): 133–148.

- Khan, Adeel Sabir, dan Farooq Rasheed. "Human Resource Management Practices and Project Success, a Moderating Role of Islamic Work Ethics in Pakistani Project-Based Organizations." *International Journal of Project Management* 33, no. 2 (2015): 435–445.
- Khan, Khurram, Muhammad Abbas, Asma Gul, dan Usman Raja. "Organizational Justice and Job Outcomes: Moderating Role of Islamic Work Ethic." *Journal of Business Ethics* 126 (2015): 235–246.
- Kock, Ned. *WarpPLS User Manual: Version 8.0*. Texas: ScriptWarp Systems, 2022.
- Kompas. "Harta ASN Penyeleweng Dana Infak Masjid Raya Sumbar Disita Jika Tak Bayar Uang Pengganti Rp 1,75 M." Terakhir diubah 2021. Diakses Maret 9, 2021. <https://regional.kompas.com/read/2021/02/07/11300081/harta-asn-penyeleweng-dana-infak-masjid-raya-sumbar-disita-jika-tak-bayar?page=all>.
- Kompasiana. "Korupsi Zakat, Kepala Baitul Mal Aceh Jadi Tersangka." Terakhir diubah 2015. Diakses Maret 9, 2021. <https://www.kompasiana.com/ruslan./552e26266ea834080d8b4593/korupsi-zakat-kepala-baitul-mal-aceh-jadi-tersangka#>.
- Kumar, Vineet, dan Sandeep Kumar. "Workplace Spirituality as a Moderator in Relation Between Stress and Health: An Exploratory Empirical Assessment." *International Review of Psychiatry* 26, no. 3 (2014): 344–351.
- Kuncoro, Mudrajad. *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. 4 ed. Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2011.
- Kusumadewi, Karlina Aprilia, dan Imam Ghozali. *Teknik Penyusunan Skala Likert (Summated Scales) dalam Penelitian Akuntansi dan Bisnis*. Semarang: Fatwa Publishing, 2013.
- Laeheem, Kasetchai. "Relationships Between Islamic Ethical Behavior and Islamic Factors among Muslim Youths in the Three Southern Border Provinces of Thailand." *Kasetsart Journal of Social Sciences* 39, no. 2 (2018): 305–311.
- Laratta, Rosario. "Ethical Climate in Nonprofit and Government

- Sectors : A Comparative Study between Japan and UK.” *Young*, no. 2004 (2008): 1–14.
- Latib, Mohd Farid Abd, Yusuf Haji-Othman, Mohd Nasir Ahmad, dan Ridzhal Hasnan. “The Influence of Islamic Works Ethics and Subjective Norms on Unethical Behavior among Small and Medium Enterprise Owners in Malaysia.” *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 7, no. 11 (2017): 1183–1190.
- Latief, Hilman. “Etika Islam dan Semangat Filantropisme: Membaca Filantropi sebagai Kritik Pembangunan (Naskah Orasi Ilmiah Guru Besar Prof. Hilman Latief, Ph.D.).” Yogyakarta, 2021.
- . “Islamic Charities and Social Activism: Welfare, Dakwah and Politics in Indonesia.” *Disertasi*. Utrecht University, 2012.
- . *Politik Filantropi Islam di Indonesia: Negara, Pasar, dan Masyarakat Sipil*. 2 ed. Yogyakarta: Penerbit Ombak, 2017.
- Lawshe, C. H. “A Quantitative Approach To Content Validity.” *Personnel Psychology* 28, no. 4 (1975): 563–575.
- Lawton, Alan, dan Iliana Paez. “Developing a Framework for Ethical Leadership.” *Journal of Business Ethics* 130, no. 3 (2015): 639–649.
- Lessy, Zulkipli. “Zakat (Alms-Giving) Management In Indonesia: Whose Job Should It Be?” *La Riba: Jurnal Ekonomi Islam* III, no. 1 (2009): 106–119.
- Liu, Yueqin. “The Coordination Function of Islamic Ethics in Transforming Islamic Societies.” *Journal of Middle Eastern and Islamic Studies (in Asia)* 5, no. 3 (2011): 17–36.
- Lu, Chin-Shan, Szu-Yu Kuo, dan Yi-Tai Chiu. “Ethical Leadership and Ethical Climate in the Container Shipping Industry.” *International Journal of Shipping and Transport Logistics* 5, no. 6 (2013): 591–604.
- Lu, Chin-Shan, dan Chi-Chang Lin. “The Effects of Ethical Leadership and Ethical Climate on Employee Ethical Behavior in the International Port Context.” *Journal of Business Ethics* 124 (2014): 209–223.
- . “The Effects of Ethical Leadership and Ethical Climate on

- Employee Ethical Behavior in the International Port Context.” *Journal of Business Ethics* (2014).
- Malloy, David Cruise, dan James Agarwal. “Ethical Climate in Nonprofit Organizations: Propositions and Implications.” *Nonprofit Management & Leadership* 12, no. 1 (2001): 39–54.
- Mas’ud, Fuad. *Survai Diagnosis Organisasional: Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2004.
- Masyita, Dian. “Lessons Learned of Zakah Management from Different Era and Countries.” *Al-Iqtishad: Jurnal Ilmu Ekonomi Syariah (Journal of Islamic Economics)* 10, no. 2 (2018): 441–456.
- Mayer, David M., Karl Aquino, Rebecca L. Greenbaum, dan Maribeth Kuenzi. “Who Displays Ethical Leadership, and Why Does it Matter? An Examination of Antecedents and Consequences of Ethical Leadership.” *Academy of Management Journal* 55, no. 1 (2012): 151–171.
- Mayer, David M., Maribeth Kuenzi, dan Rebecca L. Greenbaum. “Examining the Link Between Ethical Leadership and Employee Misconduct: The Mediating Role of Ethical Climate.” *Journal of Business Ethics* 95 (2010): 7–16.
- McCain, Shiang-Lih Chen, Henry Tsai, dan Nicholas Bellino. “Organizational Justice, Employees’ Ethical Behavior, and Job Satisfaction in the Casino Industry.” *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 22, no. 7 (2010): 992–1009.
- McDonnell, James, Kimberly J. Strom-Gottfried, David L. Burton, dan Joanne Yaffe Kjosness. “Behaviorism, Social Learning, and Exchange Theory.” Dalam *Contemporary Human Behavior Theory: A Critical Perspective for Social Work*, 349–385. Pearson, 2006.
- McGhee, Peter, dan Patricia Grant. “Spirituality and Ethical Behaviour in the Workplace: Wishful Thinking or Authentic Reality.” *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies* 13, no. 2 (2008): 61–69.

- McGhee, Peter, dan Patricia Grant. "The Influence of Managers' Spiritual Mindfulness on Ethical Behaviour in Organisations." *Journal of Spirituality, Leadership and Management* 8, no. 1 (2015): 12–33.
- . "The Transcendent Influence of Spirituality on Ethical Action in Organizations." *Journal of Management, Spirituality & Religion* 14, no. 2 (2017): 160–178.
- Mendonca, Manuel. "Preparing for Ethical Leadership in Organizations." *Canadian Journal of Administrative Sciences* 18, no. 4 (2001): 266–276.
- Miao, Q., A. Newman, J. Yu, dan L. Xu. "The Relationship Between Ethical Leadership and Unethical Pro-Organizational Behavior: Linear or Curvilinear Effects?" *Journal of Business Ethics* 116 (2013): 641–653.
- Milliman, John, Andrew J. Czaplewski, dan Jeffery Ferguson. "Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes: An Exploratory Empirical Assessment." *Journal of Organizational Change Management* 16, no. 4 (2003): 426–447.
- Mohamed, A. Amin, Joette Wisniewski, Askar M., dan I. Syed. "Towards a Theory of Spirituality in the Workplace." *Competitiveness Review: An International Business Journal* 14, no. 1&2 (2004): 102–107.
- Mohammed, Jawed Akhtar. "The Ethical System in Islam – Implications for Business Practices." Dalam *Handbook of the Philosophical Foundations of Business Ethics*, 873–882. Springer Science+Business Media B.V., 2013.
- Mohiuddin, Md Golam, dan Md Shariful Haque. "Behaving Ethically: An Essence of Islamic Marketing System." *European Journal of Business and Management* 4, no. 16 (2012): 34–45.
- Mubako, Grace, Kallol Bagchi, Godwin Udo, dan Marjorie Marinovic. "Personal Values and Ethical Behavior in Accounting Students." *Journal of Business Ethics* (2020): 1–16.
- Muhtada, D. "Islamic Philanthropy and the Third Sector: The Portrait of Zakat Organizations in Indonesia." *Islamika Indonesiana* 1, no. 1 (2014): 106–123.

- Nabavi, Razieh Tadayon. "Bandura's Social Learning Theory & Social Cognitive Learning Theory." *Theory of Developmental Psychology*, 2012.
- Nair, Nisha, dan Deepti Bhatnagar. "Understanding Workplace Deviant Behavior in Nonprofit Organizations: Toward an Integrative Conceptual Framework." *Nonprofit Management & Leadership* 21, no. 3 (2011): 289–309.
- Naseer, Saima, Fauzia Syed, Shazia Nauman, Tasneem Fatima, Ifrah Jameel, dan Namra Riaz. "Understanding How Leaders' Humility Promotes Followers' Emotions and Ethical Behaviors: Workplace Spirituality as a Mediator." *The Journal of Positive Psychology* 15, no. 3 (2020): 407–419.
- Neubert, Mitchell J., Dawn S. Carlson, K. Michele Kacmar, James A. Roberts, dan Lawrence B. Chonko. "The Virtuous Influence of Ethical Leadership Behavior: Evidence from the Field." *Journal of Business Ethics* 90 (2009): 157–170.
- Newstrom, John W., dan William A. Ruch. "Ethics of Management and Management of Ethics." *MSU Business Topics* 23, no. 1 (1975): 29–37.
- Novalien, Leweherilla. "The Antecedents of Deviant Workplace Behaviors on the Employees of Regional Apparatus Organization (ODP) in Maluku Province, Indonesia." *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences* 6 (2017): 165–174.
- O'Neill, Michael. "Ethical Dimensions of Nonprofit Administration." *Nonprofit Management & Leadership* 3, no. 2 (1992): 199–213.
- Petchsawang, Pawinee, dan Dennis Duchon. "Workplace Spirituality, Meditation, and Work Performance." *Journal of Management, Spirituality & Religion* 9, no. 2 (2012): 189–208.
- Peterson, Dane K. "The Relationship Between Unethical Behavior and the Dimensions of the Ethical Climate Questionnaire." *Journal of Business Ethics* 41 (2002): 313–326.
- Piliyanti, Indah. "From Multi-Channel to Omni-Channel: Accountability Based Website of Zakat Organization in Indonesia." Dalam *International Workshop on Islamic Economics Studies*, 1–43. Kyoto, 2020.

- Possumah, Bayu Taufiq, Abdul Ghafar Ismail, dan Shahida Shahimi. "Bringing Work Back in Islamic Ethics." *Journal of Business Ethics* 112 (2013): 257–270.
- PPID BAZNAS. "Data Lembaga Amil Zakat (LAZ) Resmi Sesuai Peraturan Perundang-undangan Pengelolaan Zakat (Skala: Kabupaten/Kota)." Terakhir diubah 2020. Diakses September 18, 2020. <https://pid.baznas.go.id/laz-kab-kota/>.
- . "Data Lembaga Amil Zakat (LAZ) Resmi Sesuai Peraturan Perundang-undangan Pengelolaan Zakat (Skala: Nasional)." Terakhir diubah 2020. Diakses September 18, 2020. <https://pid.baznas.go.id/laz-nasional/>.
- . "Data Lembaga Amil Zakat (LAZ) Resmi Sesuai Peraturan Perundang-undangan Pengelolaan Zakat (Skala: Provinsi)." Terakhir diubah 2020. Diakses September 18, 2020. <https://pid.baznas.go.id/laz-provinsi/>.
- PPID Kota Surakarta. "Visi & Misi." Terakhir diubah 2022. Diakses Agustus 23, 2022. https://surakarta.go.id/?page_id=3132.
- Presbitero, Alfred, dan Mendiola Teng-Calleja. "Ethical Leadership, Team Leader's Cultural Intelligence and Ethical Behavior of Team Members: Implications for Managing Human Resources in Global Teams." *Personnel Review* 48, no. 5 (2019): 1381–1392.
- Pusat Kajian Strategis - Badan Amil Zakat Nasional. *How Does the Understanding Level and Behaviour of Zakat in the Java, Bali and West Nusa Tenggara Region?: A Quantitative Approach*. PWPS2020 - 9. Jakarta, 2020.
- . *Indeks Zakat Nasional 2019 Wilayah I Jawa & Bali*. Jakarta Timur: Pusat Kajian Strategis - Badan Amil Zakat Nasional (Puskas BAZNAS), 2019.
- . *Outlook Zakat Indonesia 2020*. Jakarta Pusat: Pusat Kajian Strategis - Badan Amil Zakat Nasional (Puskas BAZNAS), 2020.
- . *Outlook Zakat Indonesia 2021*. Jakarta: Pusat Kajian Strategis - Badan Amil Zakat Nasional (Puskas BAZNAS), 2021.
- . *Outlook Zakat Indonesia 2022*. Jakarta: Pusat Kajian Strategis - Badan Amil Zakat Nasional (Puskas BAZNAS), 2022.
- . *Peta Zakat dan Kemiskinan Provinsi Jawa Barat, Jawa*

- Tengah, dan Jawa Timur*. Jakarta: Pusat Kajian Strategis - Badan Amil Zakat Nasional (Puskas BAZNAS), 2020.
- Pusat Kajian Strategis - Badan Amil Zakat Nasional. *Indeks Zakat Nasional 2019 Wilayah I Jawa & Bali*. Jakarta Timur: Pusat Kajian Strategis - Badan Amil Zakat Nasional (Puskas BAZNAS), 2019.
- . *Indeks Zakat Nasional 2020 Banten, D.I. Yogyakarta, Jawa Tengah*. Jakarta: Pusat Kajian Strategis - Badan Amil Zakat Nasional (Puskas BAZNAS), 2021.
- Qasim, Muhammad, Muhammad Irshad, Mehwish Majeed, dan Syed Tahir Hussain Rizvi. “Examining Impact of Islamic Work Ethic on Task Performance: Mediating Effect of Psychological Capital and a Moderating Role of Ethical Leadership.” *Journal of Business Ethics* 180, no. 1 (2022): 283–295.
- Rabie, Muhammad Osaïd, dan Marlin Abdul Malek. “Ethical Leadership and Employee Ethical Behavior: A Moderated Mediation Mechanisms.” *SEISENSE Journal of Management* 3, no. 2 (2020): 73–88.
- Rasmussen, Ken, David Malloy, dan James Agarwal. “The Ethical Climate of Government and Non-Profit Organizations Implications for Public-Private Partnership.” *Public Management Review* 5, no. 1 (2003): 83–97.
- Rawwas, Mohammed Y. A., Basharat Javed, dan Muhammad Naveed Iqbal. “Perception of Politics and Job Outcomes: Moderating Role of Islamic Work Ethic.” *Personnel Review* 47 (2016).
- Raza, Muhammad Ali, Amir Gulzar, dan Rubina Jabeen. “Impact of Distributive Justice on Trust in Leader and Employee Turnover Intention: Moderating Role of Islamic Work Ethics and Organizational Culture.” *Journal of Islamic Business and Management* 7, no. 2 (2017): 248–265.
- RGOL. “Astaghfirullah... Uang Zakat Dikorupsi, Ini Dia Pelakunya.” Terakhir diubah 2018. Diakses Maret 9, 2021. <https://rgol.id/astaghfirullah-uang-zakat-dikorupsi-ini-dia-pelakunya/>.
- Rice, Gillian. “Islamic Ethics and the Implications for Business.”

- Journal of Business Ethics* 18 (1999): 345–358.
- Rizk, Riham Ragab. “Back to Basics: An Islamic Perspective on Business and Work Ethics.” *Social Responsibility Journal* 4, no. 1/2 (2008): 246–254.
- Rokhman, Wahibur. “An Examination of the Mediating Effect of Islamic Work Ethic on the Relationships Between Transformational Leadership and Work Outcomes.” *Gadjah Mada International Journal of Business* 13, no. 2 (2011): 125–142.
- Rudnyckyj, Daromir. “Market Islam in Indonesia.” *Journal of the Royal Anthropological Institute* 15 (2009): 183–201.
- Ruel, Erin, William Edward Wagner III, dan Brian Joseph Gillespi. *The Practice of Survey Research: Theory and Applications*. California: Sage Publications, 2015.
- Rusydiana, A. S., dan S. Al-Farisi. “Literature Study on Zakah Research. .” *Ahkam: Jurnal Ilmu Syariah* 16, no. 2 (2016): 281–291.
- Rusydiana, Aam Slamet. “Mengapa Lembaga Zakat Dipilih?: Pendekatan Multicriteria Decision Making.” *Human Falah* 5, no. 2 (2018): 165–182.
- Sadozai, Arshad Mahmood, Muhammad Yousuf Khan Marri, Hafiz Muhammad Fakhar Zaman, Muhammad Israr Yousufzai, dan Zekeriya Nas. “Moderating Role of Islamic Work Ethics Between the Relationship of Organizational Commitment and Turnover Intentions: A Study of Public Sector of Pakistan.” *Mediterranean Journal of Social Sciences* 4, no. 2 (2013): 767–776.
- Saidurrahman. “The Politics of Zakat Management in Indonesia: The Tension Between BAZ and LAZ.” *Journal of Indonesian Islam* 7, no. 2 (2013): 366–382.
- Sani, Achmad, Budi Eko Soetjipto, Vivin Maharani Ekowati, Suharto, Moh Arief, Wening Patmi Rahayu, dan Djoko Dwi Kusumojanto. “The Role of Workplace Spirituality as Moderator the Effect of Soft Total Quality Management on Organization Effectiveness.” *International Journal of Economic Research* 14, no. 5 (2017): 275–284.

- Sari, Mutiara Dwi, Zakaria Bahari, dan Zahri Hamat. "Review on Indonesian Zakah Management and Obstacles." *Social Sciences* 2, no. 2 (2013): 76–89.
- Sarmad, Muhammad, Rimsha Iqbal, Muhammad Anwar Ali, dan Ayaz-ul-Haq. "Unlocking Spirituality at Workplace through Islamic Work Ethics: Analyzing Employees' Performance in Islamic Banks." *Journal of Islamic Business and Management* 8, no. 2 (2018): 520–537.
- Schlachter, Paul J. "Organizational Influences on Individual Ethical Behavior in Public Accounting." *Journal of Business Ethics* 9 (1990): 839–853.
- Schunk, Dale H. "Social Cognitive Theory and Self-Regulated Learning." In *Self-Regulated Learning and Academic Achievement*, 83–110. New York: Springer, 1989.
- Sekaran, Uma. *Metode Penelitian untuk Bisnis (Buku 1)*, terj. Kwan Men Yon. Diedit oleh Resthi Widyaningrum. 4 ed. Jakarta Selatan: Salemba Empat, 2011.
- . *Metode Penelitian untuk Bisnis (Buku 2)*, terj. Kwan Men Yon. Diedit oleh Resthi Widyaningrum. 4 ed. Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- Shin, Yuhjung, Sun Young Sung, Jin Nam Choi, dan Min Soo Kim. "Top Management Ethical Leadership and Firm Performance: Mediating Role of Ethical and Procedural Justice Climate." *Journal of Business Ethics* 129, no. 1 (2015): 43–57.
- Sholihin, Mahfud, dan Dwi Ratmono. *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0 untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*. Diedit oleh Clara Mitak. I. Yogyakarta: Andi Offset, 2021.
- Simha, Aditya, dan John B. Cullen. "Ethical Climates and Their Effects on Organizational Outcomes: Implications From the Past and Prophecies for the Future." *Academy of Management Perspectives* (2011): 20–34.
- Sims, Ronald R. "The Challenge of Ethical Behavior in Organizations." *Journal of Business Ethics* 11 (1992): 505–513.
- . "The Institutionalization of Organizational Ethics." *Journal*

- of Business Ethics* 10 (1991): 493–506.
- Srivastava, Shalini, dan Poornima Madan. “Linking Ethical Leadership and Behavioral Outcomes through Workplace Spirituality: A Study on Indian Hotel Industry.” *Social Responsibility Journal* 19, no. 3 (2023): 504–524.
- Stead, W. Edward, Dan L. Worrell, dan Jean Garner Stead. “An Integrative Model for Understanding and Managing Ethical Behavior in Business Organizations.” *Journal of Business Ethics* 9 (1990): 233–242.
- Strickland, Ruth Ann, dan Shannon K. Vaughan. “The Hierarchy of Ethical Values in Nonprofit Organizations: A Framework for an Ethical, Self- Actualized Organizational Culture.” *Public Integrity* 10, no. 3 (2008): 233–252.
- Suar, Damodar, dan Rooplekha Khuntia. “Does Ethical Climate Influence Unethical Practices and Work Behaviour?” *Journal of Human Values* 10, no. 1 (2004): 11–21.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*. Diedit oleh Setiyawami. 4 ed. Bandung: Penerbit Alfabeta, 2015.
- Sulteng Raya. “Tersangka Korupsi Dana Zakat Ditahan.” Terakhir diubah 2016. Diakses Maret 9, 2021. <https://sultengraya.com/read/29196/tersangka-korupsi-dana-zakat-ditahan/>.
- Tahliani, Hani. “Contribution of Good Governance Principles to Strengthening Zakat Management in Indonesia: Confirmatory Factor Analysis.” *International Journal of Zakat* 3, no. 3 (2018): 39–54.
- Tidwell, Michael V. “A Social Identity Model of Prosocial Behaviors Within Nonprofit Organizations.” *Nonprofit Management and Leadership* 15, no. 4 (2005): 449–467.
- Topcan, Ozlem, Bulent Uluturk, Ekin Kaynak Iltar, dan Rabia Akcoru. “Impact of Islamic Work Ethic on Employee Ethical Behavior: The Serial Mediation of Moral Identity and Felt Obligation.” *Personnel Review*, no. 14 (2024): 1–121.
- Toro, Muh Juan Suam, Hasim, M. Amien Gunadi, dan Indah Piliyanti. “Zakat Untuk Sektor Produktif: Studi pada Organisasi Pengelola

- Zakat di Surakarta.” *INFERENSI: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan* 7, no. 2 (2013): 431–450.
- Treviño, Linda Klebe, Laura Pincus Hartman, dan Michael Brown. “Moral Person and Moral Manager: How Executives Develop a Reputation for Ethical Leadership.” *California Management Review* 42, no. 4 (2000): 128–142.
- Trevino, Linda Klebe, Niki A. den Nieuwenboer, dan Jennifer J. Kish-Gephart. “(Un)Ethical Behavior in Organizations.” *The Annual Review of Psychology* 65 (2014): 635–660.
- Trevino, Linda Klebe. “Ethical Decision Making in Organizations: A Person-Situation Interactionist Model.” *Academy of Management Review* 11, no. 3 (1986): 601–617.
- Victor, Bart, dan John B. Cullen. “A Theory and Measure of Ethical Climate in Organizations.” In *Research in Corporate Social Performance and Policy*, diedit oleh W C Frederick, 51–71. Greenwich: JAI Press, 1987.
- . “The Organizational Bases of Ethical Work Climates.” *Administrative Science Quarterly* (1988).
- Victor, Bart, dan John B. Cullen. “The Organizational Bases of Ethical Work Climates.” *Administrative Science Quarterly* 33, no. 1 (1988): 101–125.
- Vitell, Scottj, dan Donald L Davis. “Ethical Beliefs of MIS Professionals: The Frequency and Opportunity for Unethical Behavior.” *Journal of Business Ethics* 9 (1990): 63–70.
- Wei, Xiangqian. “The Influence of School Ethical Climate on Teachers’ Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Effect of Work Ethic.” Dalam *International Conference on Education and Cognition, Behavior, Neuroscience (ICECBN2018)*, 8–15, 2018.
- Wibisono, Yusuf. “Potensi Zakat Nasional: Peluang dan Tantangan Pengelolaan.” In *Seminar Nasional Zakat 2016*. Depok: Puskas BAZNAS & PEBS UI, 2016.
- Widyarini. “Pengaruh Langsung Trust, Religiusitas, dan Mediasi Perceived Value terhadap Kepuasan Nasabah Penabung (Studi pada Bank Syariah di Daerah Istimewa Yogyakarta).” *Disertasi*.

- UIN Sunan Kalijaga, 2019.
- Williams, Andrew P., dan Jennifer A. Taylor. "Resolving Accountability Ambiguity in Nonprofit Organizations." *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations* 24 (2013): 559–580.
- Wimbush, James C., dan Jon M. Shepard. "Toward an Understanding of Ethical Climate: Its Relationship to Ethical Behavior and Supervisory Influence." *Journal of Business Ethics* 13 (1994): 637–647.
- Wimbush, James C, Jon M Shepard, dan Steven E Markham. "An Empirical Examination of the Relationship Between Ethical Climate and Ethical Behavior from Multiple Levels of Analysis." *Journal of Business Ethics* 16 (1997): 1705–1716.
- Wittmer, Dennis, dan David Coursey. "Ethical Work Climates: Comparing Top Managers in Public and Private Organization." *Journal of Public Administration Research and Theory* 6, no. 4 (1996): 559–572.
- Young, Dennis R. "Organizational Identity in Nonprofit Organizations: Strategic and Structural Implications." *Nonprofit Management and Leadership* 12, no. 2 (2001): 139–157.
- Young, T. R. *Islamic Ethics at Work: Issues, Processes & Principles*, 1994.
- Yousaf, Ummara, Muhammad Faizan Khan, Ismail Khan, Muhammad Zubair Khan, dan Muhammad Nadeem Dogar. "Spiritually Empowered Leadership and Workplace Spirituality at Akhuwat Foundation: A Qualitative Case Study." *Qualitative Research in Financial Markets* (2024).
- Yousef, Darwish A. "The Islamic Work Ethic as a Mediator of the Relationship Between Locus of Control, Role Conflict and Role Ambiguity: A Study in an Islamic Country Setting." *Journal of Managerial Psychology* 15, no. 4 (2000): 283–302.
- Yukl, Gary, Rubina Mahsud, Shahidul Hassan, dan Gregory E. Prussia. "An Improved Measure of Ethical Leadership." *Journal of Leadership & Organizational Studies* 20, no. 1 (2013): 38–48.
- Zaenal, Muhammad Hasbi, Muhammad Choirin, Khonsa Tsabita,

- Amelya Dwi Astuti, dan Ayu Solihah Sadariyah. *Principles of Amil Zakat and Best Practice Recommendations for Zakat Institutions*. Surabaya, 2016.
- Zhang, Na, dan Jian Zhang. "Chinese Insurance Agents in 'Bad Barrels': A Multilevel Analysis of the Relationship Between Ethical Leadership, Ethical Climate and Business Ethical Sensitivity." *SpringerPlus* 5, no. 1 (2016): 1–12.
- Zhang, Suchuan. "Workplace Spirituality and Unethical Pro-organizational Behavior: The Mediating Effect of Job Satisfaction." *Journal of Business Ethics* 16, no. 13 (2020): 687–705.
- Zhu, Weichun. "The Effect of Ethical Leadership on Follower Moral Identity: The Mediating Role of Psychological Empowerment." *Leadership Review* 8 (2008): 62–73.
- Zsolnai, Laszlo. "Ethics Needs Spirituality." In *Spirituality and Business*, 87–90. Berlin, Heidelberg: Springer, 2010.

Regulasi

- BAZNAS, Bank Indonesia, dan Representatives of Selected Countries that Operate Zakat System and Observers. "Consultative Document: Core Principles for Effective Zakat Supervision," 2016.
- Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 333 Tahun 2015 tentang Pedoman Pemberian Izin Pembentukan Lembaga Amil Zakat*. Indonesia, 2015.
- Peraturan Badan Amil Zakat Nasional Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2018 tentang Kode Etik Amil Zakat*. Indonesia, 2018.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat*. Indonesia, 2014.
- Peraturan Wali Kota Surakarta Nomor 7 Tahun 2022 tentang Tata Cara Pengelolaan Zakat*. Indonesia, 2022.
- Peraturan Wali Kota Surakarta Nomor 7-A Tahun 2015 tentang Tata Cara Pengelolaan Zakat*. Indonesia, 2015.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 86/PUU-X/2012. Indonesia, 2012.

Surat Edaran Wali Kota Surakarta Nomor BL-03-05/1332/2022 tentang Peningkatan Pengumpulan Zakat, Infaq dan Shodaqoh Kota Surakarta. Indonesia, 2022.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat. Indonesia, 2011.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 1999 tentang Pengelolaan Zakat. Indonesia, 1999.

Terwawancara

Agus Bangun Prabowo, Kepala Kantor Cabang LAZ Pesantren Islam Al-Azhar Provinsi Jawa Tengah, 4 November 2021.

Ahmad Miftahul Falah, Pelaksana Bagian Perencanaan Keuangan dan Pelaporan BAZNAS Kota Surakarta, sekaligus Perintis Pendirian BAZNAS Kota Surakarta, 10 Januari 2022 dan 11 Januari 2022.

Catur Hidayatur Rohman, Kepala Kantor Perwakilan LAZ Baitul Maal Hidayatullah DIY dan Jawa Bagian Selatan, 25 Oktober 2021.

Catur Wibowo, Ketua Forum Zakat (FOZ) Regional Solo Raya, 18 Oktober 2021.

Dendi Prasajo, Kepala Kantor Pelaksana Program LAZ Daarut Tauhiid Kota Surakarta, 19 Oktober 2021.

Lilik Purwanto, Kepala Kantor Cabang LAZ Nurul Hayat Kota Surakarta, 15 Oktober 2021.

Muhammad Irfan, Manajer Kantor Cabang LAZ Global Zakat Kota Surakarta, 18 Oktober 2021.

Muhammad Wachid, Kepala Kantor Cabang dan Layanan LAZ Yayasan Al-Ihsan Jawa Tengah Kota Surakarta, 11 Oktober 2021.

Sidik Anshori, Direktur Kantor Pusat LAZ Solo Peduli Ummat, 22 November 2021.

Susmono, Direktur Kantor Pusat LAZ Al-Abidin, 12 November 2021.

Usamah Muzayyin, Manajer Kantor LAZ Dewan Da'wah Islamiyah Indonesia Perwakilan Provinsi Jawa Tengah, dan Sunari, Sekretaris Dewan Da'wah Islamiyah Jawa Tengah, 5 November

2021.

Waluyo Raharjo, Ketua Badan Pengurus Kantor Layanan LAZ Muhammadiyah Kota Surakarta, 13 Oktober 2021.

Yuli Eko Nugroho, Ketua Kantor Unit Layanan LAZIS Nahdlatul Ulama Kota Surakarta, 5 November 2021.

Yuli Setiawan, Kepala Kantor Layanan LAZ Yatim Mandiri Surabaya Kota Surakarta, 3 November 2021.

