



INTERNAL CONTROL, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, ORGANIZATIONAL PERFORMANCE: THE ROLE OF ISLAMIC WORK ETHICS

Nina Nursida¹, Yolanda Pratami², & Amelia Bastri³

^{1,2&3} *Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Riau*

*Email : ninanursida@eco.uir.ac.id, yolandapratami@eco.uir.ac.id,
ameliabastre@eco.uir.ac.id*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak etika kerja Islam dalam hubungan antara pengendalian internal dan komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi, dengan fokus pada Organisasi Pengelola Zakat (OPZ) Provinsi Riau. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis statistik deskriptif dan inferensial. Dari total 256 kuesioner yang disebar, sebanyak 139 responden sudah menjawab. Frekuensi dan persentase digunakan untuk mengidentifikasi karakteristik responden, sedangkan analisis data awal uji reliabilitas dan validitas, serta *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS) digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Ditemukan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi, komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. *Islamic Work Ethics* memoderasi hubungan komitmen organisasi dan kinerja organisasi, namun memoderasi secara negatif hubungan pengendalian internal dan kinerja organisasi. Variabel *Transformational Leadership* sebagai variabel kontrol secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Mengintegrasikan konsep-konsep etika kerja Islam ke dalam analisis hubungan antara pengendalian internal, komitmen organisasi, dan kinerja organisasi dapat meningkatkan pemahaman mengenai nilai-nilai Islam dapat mempengaruhi tata kelola organisasi dan kinerja. Selain itu, Penelitian ini secara khusus memfokuskan pada OPZ, yang memiliki karakteristik dan tujuan unik dalam pengelolaan dana zakat yang bersumber dari masyarakat.

Kata Kunci : Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi, *Islamic Work Ethics*, Kinerja Organisasi.

ABSTRACT

This study aims to analyze the impact of Islamic Work Ethics in the relationship between internal control and organizational commitment on organizational performance, with a specific focus on the Zakat Management Organizations (OPZ) in Riau Province. This research employs a quantitative method using descriptive and inferential statistical analyses. Of the 256 questionnaires distributed, 139 responses were returned. Frequencies and percentages were used to identify respondent characteristics, while preliminary data analysis comprising reliability and validity testing along with Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) was applied to address the research questions. The findings indicate that internal control has a positive effect on organizational performance, whereas organizational commitment does not have a significant effect on performance. Islamic Work Ethics was found to moderate the relationship between organizational commitment and organizational performance, but negatively moderates the relationship between internal control and organizational performance. The control variable, Transformational Leadership, was found to have a direct positive effect on organizational performance. Integrating Islamic Work Ethics into the analysis of the relationships among internal control, organizational commitment, and organizational performance enhances understanding of how Islamic values may influence organizational governance and performance. Furthermore, this study specifically focuses on OPZs, which possess unique characteristics and objectives in managing zakat funds sourced from the public.

Keywords : Internal Control, Organizational Commitment, *Islamic Work Ethics*, Organizational Performance.

PENDAHULUAN

Zakat merupakan salah satu rukun Islam yang memiliki peran penting dalam menyeimbangkan distribusi kekayaan di masyarakat serta memberikan bantuan kepada yang membutuhkan. Agar maksud dan tujuan zakat dapat tercapai khususnya dalam pemerataan kesejahteraan, maka perlu adanya pengelolaan dan pendistribusian zakat yang baik dan terstruktur (Yusrawati Et Al, 2023). Pengelolaan zakat menjadi tanggung jawab bersama umat Muslim untuk memastikan dana tersebut disalurkan dengan tepat dan efisien kepada yang berhak menerimanya. Dalam konteks ini, lembaga pengelola zakat menjadi pilar utama dalam menjalankan fungsi ini dengan baik.

Kinerja organisasi di lembaga pengelola zakat menjadi tolak ukur dari efektifitas lembaga tersebut dalam mencapai tujuan, menjalankan kegiatan operasional, serta memberikan dampak yang signifikan bagi masyarakat. Evaluasi terhadap kinerja organisasi di lembaga pengelola zakat menjadi penting untuk memastikan bahwa dana zakat yang dikumpulkan dan dikelola dapat memberikan manfaat maksimal bagi yang berhak menerima. Dalam konteks ini, peran *Islamic Work Ethics* (IWE) atau etika kerja Islam menjadi sangat relevan. Menurut Ibrahim & Kamri (2014) Prinsip IWE berfokus pada hubungan antara manusia dengan manusia termasuk lingkungannya, dan dengan Penciptanya, sebuah organisasi bisa mendapatkan manfaat langsung dengan memiliki pekerja yang taat karena mereka seimbang dalam segala aspek. Penerapan IWE membuat seorang pegawai muslim dapat berkontribusi aktif dalam mencapai kinerja unggul (Widana, 2021). Prinsip-prinsip IWE, seperti kejujuran, transparansi, keadilan, dan tanggung jawab, harus mendasari setiap aspek pengelolaan zakat.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak etika kerja Islam dalam hubungan antara pengendalian internal dan komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi, dengan fokus pada Organisasi Pengelola Zakat (OPZ) Provinsi Riau. Menurut Undang-Undang Nomor 23/11, Pengelolaan Zakat adalah

perencanaan, pelaksanaan dan pengkoordinasian kegiatan pengumpulan, pendistribusian dan pendayagunaan zakat. Undang-Undang Nomor 23/11 mengatur tentang Organisasi Pengelola Zakat (OPZ), yaitu Badan Amil Zakat (BAZ) dan Lembaga Amil Zakat (LAZ). BAZ dibentuk dan diresmikan oleh pemerintah sedangkan LAZ dibentuk oleh masyarakat dan diresmikan oleh pemerintah.

Terjadi peningkatan jumlah ZIS (Zakat, Infaq dan Shadaqah) yang dihimpun oleh seluruh Lembaga BAZNAS di Provinsi Riau, namun jumlah tersebut masih belum mencapai target. Masih ada potensi zakat sebesar 94,68% yang belum berhasil dikumpulkan dan dimanfaatkan oleh OPZ. Artinya banyak individu yang masih memilih untuk mengelola zakatnya sendiri tanpa melalui OPZ. Rendahnya penerimaan zakat adalah besarnya defisit kepercayaan antara pemerintah selaku pelaksana zakat dan masyarakat (Shaikh, 2017). Tantangan ini mengindikasikan kompleksitas dalam pengelolaan dana zakat yang harus diatasi melalui sistem kerja yang terawasi dengan baik dan komitmen yang kuat di antara pengelola organisasi.

Pengendalian internal dirancang untuk mengidentifikasi dan mencegah kecurangan, penyalahgunaan, dan penyimpangan dalam organisasi. Dengan adanya kontrol yang kuat, risiko terjadinya kecurangan dapat dikurangi secara signifikan (Rikaz et al, 2020). Menurut (Rosman et al, 2016) organisasi nirlaba perlu menciptakan pengendalian internal yang efektif untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitiannya membuktikan bahwa sistem pengendalian internal sangat penting bagi organisasi nirlaba karena dapat meningkatkan kepercayaan donor untuk menyumbangkan dana lebih banyak kepada organisasi. Sementara Hoai et al, (2022) membuktikan bahwa pengendalian internal yang baik mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi nirlaba di Vietnam.

Hasil penelitian Mariyanti & Hatta (2023) menunjukkan bahwa pengendalian internal tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Amil Zakat di

OPZ. Pengendalian internal yang lebih baik dalam organisasi pengelola zakat tidak secara langsung berdampak pada kinerja Amil Zakat. Bertentangan dengan hasil penelitian (Wuarlela & Assih, 2023; Hoai et al, 2022; Musah et al, 2022; Rosman et al, 2016) yang membuktikan pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Disisi lain, etika kerja Islam dapat memainkan peran penting dalam mengoptimalkan pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja organisasi. Bekerja dalam Islam, selain aspek ekonomi, juga memiliki aspek moral, psikologis, dan sosial (relasional), serta pekerjaan harus bermanfaat dan bermakna (Ibrahim & Kamri, 2014). Ketika prinsip-prinsip etika kerja Islam diterapkan dengan baik, pengendalian internal akan bekerja secara lebih efektif dalam memperjelas tanggung jawab dan akuntabilitas, sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi. Dalam Islam, kerja keras bukan hanya sekadar mengejar hasil, tetapi juga harus diarahkan untuk meningkatkan kesejahteraan individu dan masyarakat (Widana, 2021).

Komitmen organisasi merujuk pada tingkat dedikasi, loyalitas, dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen organisasi yang kuat akan menuntun seseorang untuk berusaha sungguh-sungguh mencapai tujuan atau sasaran organisasi, berpikir positif, dan berusaha melakukan yang terbaik untuk organisasi (Pakpahan & Augustine, 2019). (Wuarlela & Assih, 2023) menyatakan bahwa Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan akuntabilitas kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Karyawan yang mempunyai komitmen tinggi akan lebih bersedia untuk terlibat dalam perilaku berstandar tinggi yang penting bagi keberhasilan organisasi dan tanggapan sikap terkait pekerjaan ini menjadi faktor penentu penting bagi kinerja organisasi (Nasution & Rafiki, 2020; Suharto et al, 2019). Namun Pinho et al, (2022) tidak berhasil membuktikan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi.

Dari hasil penelitian yang tidak

konsisten mengenai pengaruh pengendalian internal dan komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi, peneliti menambahkan variabel *Islamic Work Ethics* (IWE) sebagai variabel moderasi dalam penelitian ini. IWE mengandalkan prinsip-prinsip moral dan etika Islam dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja. IWE mempunyai hubungan dengan berbagai karakteristik situasional, sikap dan perilaku karyawan termasuk komitmen organisasi (Nasution & Rafiki, 2020). Jika sebuah organisasi menerapkan nilai-nilai IWE yang kuat, seperti kejujuran, integritas, dan tanggung jawab, karyawan akan lebih termotivasi untuk menguatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Menurut beberapa ahli, perilaku kepatuhan terhadap etika kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan (Ali, 1988; Yousef, 1999).

Pada lembaga pengelola zakat, prinsip dan standar Islam tidak hanya diaplikasikan dalam transaksi keuangan, tetapi juga dalam seluruh aspek operasional organisasi. Pegawai di OPZ seharusnya memahami dan menginternalisasi kewajiban moral yang dijelaskan dan sesuai dengan IWE. Berbeda dengan organisasi non-Islam di mana IWE mungkin diabaikan, di lembaga pengelola zakat, IWE menjadi bagian integral dari budaya kerja dan manajemen. Penerapan IWE yang konsisten di lembaga pengelola zakat diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, Implementasi IWE yang efektif dapat meningkatkan kepercayaan pemangku kepentingan dan masyarakat luas, yang pada gilirannya akan memperkuat posisi lembaga pengelola zakat dalam memenuhi tanggung jawab sosial dan keagamaannya.

Penelitian ini tidak hanya mempertimbangkan pengendalian internal, komitmen organisasi, dan *Islamic work ethics* sebagai variabel utama yang mempengaruhi kinerja organisasi, tetapi juga memasukkan gaya kepemimpinan dari dimensi *transformational leadership* sebagai variabel kontrol. Selain peran sumber daya manusia, kepemimpinan sangat penting untuk menjaga kinerja organisasi (Dirani et

al, 2020). Menurut (Aman-ullah et al, 2022) pemimpin memainkan peran penting dalam pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif. transformational leadership dapat memengaruhi dinamika internal organisasi dan respons karyawan terhadap tugas dan tujuan yang ditetapkan.

Berdasarkan berbagai uraian sebelumnya, dapat diketahui bahwa berbagai permasalahan yang dihadapi OPZ dalam menghimpun dan memaksimalkan potensi zakat nasional disebabkan oleh berbagai faktor. Oleh karena itu, menarik bagi peneliti untuk melakukan penelitian ilmiah yang berjudul: Pengaruh Pengendalian Internal, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dengan Islamic Work Ethics sebagai Variabel Moderasi pada Organisasi Pengelola Zakat (OPZ) di Provinsi Riau.

TINJAUAN PUSTAKA

Agency Theory

Hubungan keagenan merupakan hubungan kontrak antara seorang atau lebih (*principal*) dengan orang lain (*agent*) (Jensen & Meckling, 1976). Pengendalian internal, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan, dapat dilihat sebagai mekanisme untuk mengurangi masalah agensi. Kepemimpinan transformasional yang mengutamakan pengembangan visi yang inspiratif dan dukungan kepada bawahan dapat membantu dalam menciptakan hubungan yang kuat antara manajer (agen) dan karyawan (agen), sementara pengendalian internal yang kuat dapat membantu memastikan bahwa karyawan dan manajer menjalankan tugas mereka sesuai dengan kebijakan, prosedur, dan standar organisasi yang telah ditetapkan, sehingga mengurangi potensi kesenjangan antara tindakan agen dengan kepentingan prinsipal.

Theory of Planned Behavior (TPB)

Theory of Planned Behavior (TPB) atau Teori Perilaku yang direncanakan merupakan teori yang menjelaskan tentang penyebab timbulnya intensi berperilaku. Menurut TPB, intensi berperilaku ditentukan oleh tiga determinan utama, yaitu sikap,

norma subjektif, dan control perilaku yang dirasakan. Dalam konteks komitmen organisasi, norma subjektif mencakup pandangan dan dukungan dari atasan, rekan kerja. Ketika individu merasa didukung oleh rekan kerja dan pemimpin mereka dalam upaya mereka untuk berkontribusi pada kesuksesan organisasi, mereka cenderung memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi tersebut.

Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Organisasi

Pengendalian internal dirancang untuk mengidentifikasi dan mencegah kecurangan, penyalahgunaan, dan penyimpangan dalam organisasi. Dengan adanya kontrol yang kuat, risiko terjadinya kecurangan dapat dikurangi secara signifikan (Rikaz et al, 2020). Pengendalian internal berperan sebagai mekanisme pengawasan dan perlindungan terhadap aset organisasi, serta membantu dalam mengidentifikasi dan mengatasi risiko-risiko yang dapat mengganggu operasi organisasi. Dengan menerapkan pengendalian internal yang baik, organisasi dapat meningkatkan efisiensi operasionalnya, meningkatkan kualitas informasi yang digunakan dalam pengambilan keputusan, memastikan kepatuhan terhadap peraturan, mencegah kecurangan dan penyimpangan, serta meningkatkan akuntabilitas dan tanggung jawab dalam organisasi. Pengendalian internal tidak hanya menjadi prasyarat untuk kelangsungan dan keberhasilan organisasi, tetapi juga merupakan faktor kunci yang memengaruhi kinerja keseluruhan organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Rosman et al, (2016) membuktikan dalam penelitiannya bahwa sistem pengendalian internal sangat penting bagi organisasi nirlaba karena dapat meningkatkan kepercayaan donor untuk menyumbangkan dana lebih banyak kepada organisasi. Temuan tersebut sejalan dengan hasil penelitian Wuarlela & Assih, (2023); Hoai et al, (2022); Musah et al, (2022) yang membuktikan pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi, artinya semakin baik penerapan sistem pengendalian internal maka dapat

meningkatkan kinerja organisasi yang tercermin dari pegawai yang siap memberikan informasi yang dibutuhkan masyarakat.

Hipotesis 1 : Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap Kinerja Organisasi.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Organisasi

Komitmen organisasi merujuk pada tingkat dedikasi, loyalitas, dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen organisasi yang kuat akan menuntun seseorang untuk berusaha sungguh-sungguh mencapai tujuan atau sasaran organisasi, berpikir positif, dan berusaha melakukan yang terbaik untuk organisasi (Pakpahan & Augustine, 2019). Karyawan yang merasa terikat secara emosional dengan organisasi cenderung lebih berorientasi pada memberikan hasil yang terbaik dan berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan dan visi organisasi.

Komitmen organisasi juga berdampak pada produktivitas karyawan, di mana karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi cenderung bekerja dengan lebih efisien dan konsisten. (Wuarlela & Assih, 2023) menyatakan bahwa Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan akuntabilitas kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Karyawan yang mempunyai komitmen tinggi akan lebih bersedia untuk terlibat dalam perilaku berstandar tinggi yang penting bagi keberhasilan organisasi dan tanggapan sikap terkait pekerjaan ini menjadi faktor penentu penting bagi kinerja organisasi (Nasution & Rafiki, 2020; Suharto et al, 2019). Artinya semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang tercermin dari karyawan yang menunjukkan rasa tanggung jawab dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Hipotesis 2 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Organisasi.

Islamic Work Ethics memoderasi hubungan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Organisasi.

Etika kerja Islam memiliki peran penting dalam mengoptimalkan pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja organisasi. Bekerja dalam Islam, selain aspek ekonomi, juga memiliki aspek moral, psikologis, dan sosial (relasional), serta pekerjaan harus bermanfaat dan bermakna (Ibrahim & Kamri, 2014). Ketika prinsip-prinsip etika kerja Islam diterapkan dengan baik, pengendalian internal akan bekerja secara lebih efektif dalam memperjelas tanggung jawab dan akuntabilitas, sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Karyawan yang mendasarkan perilaku kerja mereka pada prinsip-prinsip etika kerja Islam cenderung lebih patuh terhadap prosedur dan kebijakan yang ditetapkan dalam pengendalian internal. Mereka akan melihat pengendalian internal sebagai bagian dari kewajiban mereka dalam menjalankan tugas-tugas dengan penuh tanggung jawab dan akuntabilitas. Menurut (Ibrahim & Kamri, 2014) segala upaya untuk memajukan suatu organisasi hendaknya dilakukan dengan menanamkan nilai-nilai keislaman yang berlandaskan keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT. Dalam Islam, kerja keras bukan hanya sekadar mengejar hasil, tetapi juga harus diarahkan untuk meningkatkan kesejahteraan individu dan masyarakat (Widana, 2021). Ketika prinsip-prinsip etika kerja Islam diterapkan dengan baik, pengendalian internal akan bekerja secara lebih efektif dalam memperjelas tanggung jawab dan akuntabilitas, sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Hipotesis 3 : *Islamic Work Ethics* memperkuat pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Organisasi.

Islamic Work Ethics memoderasi hubungan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Organisasi

Karyawan yang menginternalisasi nilai-nilai etika kerja Islam akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka, karena mereka memandang pekerjaan sebagai ibadah yang

harus dilaksanakan dengan baik. Komitmen organisasi yang tinggi di kalangan karyawan yang mengamalkan *Islamic Work Ethics* cenderung berdampak positif terhadap kinerja organisasi. Mereka akan bekerja dengan lebih giat, berdedikasi, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang sesuai dengan ajaran Islam. Menurut Ali, (1988); Yousef, (1999) perilaku kepatuhan terhadap etika kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Perusahaan.

Hasil penelitian (Sani & Maharani Ekowati, 2020) menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja memediasi pengaruh spiritualitas Islam terhadap komitmen organisasi. Menurut (Ahmadi et al, 2014) dimensi spiritualitas di tempat kerja (minat kerja, rasa solidaritas, perfeksonis pengalaman dan hubungan spiritual) berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior from Islamic perspective* (OCBIP). Jika sebuah organisasi menerapkan nilai-nilai etika kerja Islam yang kuat, seperti kejujuran, integritas, dan tanggung jawab, karyawan akan lebih termotivasi untuk menguatkan komitmen dan meningkatkan kinerja organisasi. Dengan demikian, *Islamic Work Ethics* memoderasi hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja organisasi dengan memperkuat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi,

Hipotesis 4 : *Islamic Work Ethics* memperkuat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja organisasi.

Definisi Variabel Penelitian

Kinerja Organisasi

Kinerja merupakan suatu pencapaian kerja sesuai dengan aturan dan standar kerja yang berlaku pada masing-masing organisasi (Sari et al, 2018). Secara umum, kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu. Kinerja perusahaan atau organisasi tidak semata-mata dipengaruhi oleh kinerja individual atau kinerja tim saja, namun dipengaruhi oleh faktor yang lebih kompleks seperti faktor lingkungan internal maupun eksternal. Kinerja Organisasi pada penelitian ini

menggunakan pengukuran yang dikembangkan oleh Verbeeten & Spekél (2015) yang terdiri dari 7 Indikator yaitu kuantitas atau jumlah pekerjaan yang dihasilkan, Kualitas atau akurasi dari hasil kerja, Jumlah inovasi atau ide baru oleh unit, Reputasi, Pencapaian tujuan produksi atau layanan unit, Efisiensi operasional unit, dan Semangat personel unit.

Pengendalian Internal

Pengendalian Internal (PI) merupakan proses yang dilaksanakan untuk memastikan bahwa tujuan pengendalian tercapai, termasuk menyediakan informasi yang tepat dan dapat dipercaya serta menyusun laporan keuangan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan (Romney & Steinbart, 2018). Pengendalian internal pada penelitian ini menggunakan pengukuran *Enterprise Risk Management* (ERM), dengan menambahkan kerangka kerja komprehensif untuk mengidentifikasi, menilai, dan mengelola risiko yang mungkin mengganggu pencapaian tujuan organisasi (Bayuk, 2019). Pengendalian internal diukur dengan 5 dimensi dan 20 indikator, yaitu tata kelola dan budaya, strategi dan penetapan, kinerja, tinjauan dan revisi, serta informasi, komunikasi dan pelaporan.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah keterikatan emosional, identifikasi individu dan keterlibatan dengan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen Organisasi pada penelitian ini menggunakan pengukuran yang dikembangkan oleh Allen & Meyer (1990) yang terdiri dari 3 dimensi 11 indikator yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

Islamic Work Ethics

Islamic Work Ethics adalah etika kerja yang menekankan pada penghindaran akumulasi kekayaan yang tidak adil dan mendukung persaingan yang sehat di tempat kerja, selain itu, IWE lebih menekankan pada niat daripada hasil, menekankan keadilan dan kemurahan hati di tempat kerja,

serta menganggap keterlibatan dalam kegiatan ekonomi sebagai suatu kewajiban (Yousef, 1999). *Islamic Work Ethics* pada penelitian ini mengadopsi pengukuran (Ibrahim & Kamri, 2014) yang terdiri dari 8 dimensi yaitu *Religiousness, Collectivity, Equality, Effort, Quality Work Obligation, Competition* dan *Advantage*.

Variabel Kontrol

Variabel kontrol penelitian ini adalah *Transformational Leadership*. *Transformational leadership* adalah cara atau pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan, mengelola, dan memotivasi anggota tim atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. *Transformational Leadership* pada penelitian ini menggunakan pengukuran yang dikembangkan oleh (Mccall, 1986). Kepemimpinan transformasional terdiri dari empat indikator yaitu Karisma, Motivasi inspirasional, stimulasi intelektual dan Pertimbangan individual. Pengukuran ini juga di adopsi oleh (Acar, 2012) dalam penelitiannya mengenai *leadership styles*.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Organisasi Pengelola Zakat di Provinsi Riau. Karakteristik sampel yang dipilih adalah seluruh pimpinan Lembaga dan staf senior dengan masa kerja lebih dari 3 tahun. Responden terdiri dari ketua lembaga, wakil ketua, kepala bagian pengumpulan, distribusi, dan pelaporan keuangan, serta staf senior.

Data penelitian diperoleh melalui survei. Metode survei melalui kuesioner dengan media *Google Form* dan kertas. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yaitu kuesioner yang memberikan pertanyaan dan pilihan jawaban sehingga responden hanya dapat memberikan jawaban terbatas terhadap pilihan yang disediakan. Jawaban yang merupakan pernyataan responden dalam kuesioner ini diukur dengan menggunakan skala likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap seseorang terhadap sesuatu yang kemudian

dijumlahkan (Ghozali & Latan, 2017). Tingkatan skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah enam skala likert dengan pilihan jawaban: (1) Sangat tidak setuju; (2) Tidak Setuju; (3) Sedikit Tidak Setuju; (4) Sedikit Setuju; (5) Setuju; (6) Sangat Setuju. Penentuan ukuran sampel berdasarkan rumus (Hair et al, 2021) ukuran sampel penelitian ini sebesar 256 Responden.

Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan metode *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan menggunakan *software Smart PLS*. *Partial Least Square* (PLS) merupakan persamaan struktural berbasis varian (SEM) yang dapat secara bersamaan menguji model pengukuran serta menguji model struktural. Model pengukuran digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk menguji kausalitas (menguji hipotesis dengan model prediksi).

Analisis ini dilakukan untuk menguji pengaruh Pengendalian Internal (PI) dan Komitmen Organisasi (KO) terhadap Kinerja Organisasi (OP) dan juga menguji efek moderasi *Islamic Work Ethics* (IWE) dalam memoderasi hubungan Pengendalian Internal (PI) dan Komitmen Organisasi (KO) terhadap Kinerja Organisasi (OP). Model penelitian adalah sebagai berikut:

$$OP = \alpha + \beta_1 PI + \beta_2 KO + \beta_3 GK + \beta_4 PI * IWE + \beta_5 KO * IWE + \varepsilon \dots\dots\dots (1)$$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dari total sampel 256 responden, sebanyak 139 kuesioner kembali. Dari 139 kuesioner, hanya 138 kuesioner yang dapat diuji dalam pengolahan data. Satu responden dikeluarkan dari sampel karena *outlier*, dengan jawaban yang tidak relevan untuk setiap pertanyaan.

Hasil Uji Kelayakan Model

Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen adalah sejauh mana indikator-indikator dari sebuah konstruk benar-benar mengukur konstruk yang dimaksud. Dalam penelitian ini nilai *outer loading* terendah 0.138 di instrumen KO4, dari 36 instrumen yang di *drop out* instrumen KO4 ini tetap dimasukkan dalam model agar dimensi dari variabel tersebut tidak dihilangkan. Data *Outer Loading* penelitian ini menunjukkan *outer loading*,

sebagian besar indikator memiliki *loading* yang tinggi dan positif, menunjukkan relevansi yang baik terhadap konstruk yang diukur, menunjukkan validitas yang baik.

Uji Validitas Diskriminan

Dua kriteria yang umum digunakan untuk menilai validitas diskriminan adalah: kriteria Fornell–Larcker dikembangkan oleh Fornell dan Larcker tahun 1981 dan *Heterotrait–Monotrait* (HTMT). Tabel 1. dan Tabel 2. berikut dapat dilihat dari Hasil Uji *Fornell-Larcker* dan Uji HTMT.

Tabel 1. Hasil Uji Fornell-Larcker

Fornell-Larcker Criterion							
	TL	IWE	KO	KO*IWE	OP	PI	PI*IWE
TL	0.912						
IWE	0.448	0.622					
KO	0.463	0.672	0.641				
KO*IWE	-0.251	-0.311	-0.207	1.000			
OP	0.614	0.671	0.591	-0.143	0.719		
PI	0.395	0.573	0.457	-0.191	0.643	0.837	
PI*IWE	-0.287	-0.199	-0.191	0.585	-0.250	-0.119	1.000

Sumber: Olahan Data Smart PLS (2026)

Korelasi tertinggi dengan konstruk lain adalah variabel pengendalian internal, komitmen organisasi, kinerja organisasi dan *transformational leadership* menunjukkan bahwa Kinerja Lingkungan memenuhi kriteria *Fornell–Larcker*. Korelasi terendah

dengan konstruk lain adalah dengan *Islamic Work Ethics* sebesar 0.672 lebih tinggi dari 0.641. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat masalah validitas diskriminan dari salah satu konstruk dalam model.

Tabel 2. Hasil Uji HTMT
Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

	TL	IWE	KO	KO*IWE	OP	PI	PI*IWE
TL							
IWE	0.465						
KO	0.514	0.759					
KO*IWE	0.261	0.340	0.262				
OP	0.665	0.710	0.670	0.156			
PI	0.412	0.584	0.467	0.191	0.674		
PI*IWE	0.299	0.240	0.260	0.585	0.268	0.142	

Sumber : Olahan Data Smart PLS (2026)

Dari hasil HTMT, terlihat bahwa secara keseluruhan konstruk menunjukkan validitas diskriminan yang baik dengan nilai HTMT yang berada di bawah ambang batas 0.85. Jadi dapat di artikan jika model konstruk menurut HTMT menunjukkan validitas diskriminan yang baik.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah langkah penting untuk memastikan konsistensi internal dari konstruk yang diukur. Nilai *Composite Reliability* (CR) dan *Cronbach's Alpha* penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas
Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	Rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
TL	0.932	0.937	0.952	0.832
IWE	0.917	0.924	0.928	0.387
KO	0.715	0.823	0.799	0.411
KO*IWE	1.000	1.000	1.000	1.000
OP	0.905	0.910	0.921	0.516
PI	0.971	0.974	0.974	0.700
PI*IWE	1.000	1.000	1.000	1.000

Sumber : Olahan Data Smart PLS (2026)

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dilihat bahwa secara keseluruhan setiap variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.6 dan nilai *Composite Reliability* (CR) lebih besar dari 0.7, yang menunjukkan konsistensi internal

yang dapat diterima dan telah memenuhi syarat reliabilitas yang baik.

Hasil Uji Model Struktural

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji R^2 adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Adjusted R Square
R Square

	R Square	R Square Adjusted
OP	0.676	0.660

Sumber : Olahan Data Smart PLS (2026)

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat nilai *Adjusted R²* sebesar 0.660 atau 66%. Hal ini menjelaskan bahwa pengendalian internal, komitmen organisasi, *Islamic work ethics* dan gaya kepemimpinan mempengaruhi variabel kinerja organisasi sebesar 66%. Sedangkan 34% dijelaskan

oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Uji Hipotesis

Hasil analisis data dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis
Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Values					
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics (O/STDEV)	P Values
GK -> OP	0.305	0.303	0.094	3.257	0.001
IWE -> OP	0.316	0.319	0.076	4.163	0.000
KO -> OP	0.107	0.108	0.100	1.064	0.288
KO*IWE -> OP	0.166	0.176	0.057	2.907	0.004
PI -> OP	0.314	0.314	0.070	4.453	0.000
PI*IWE -> OP	-0.131	-0.139	0.056	2.315	0.021

Sumber: Olahan Data Smart PLS (2026)

Tabel 5 menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung yang signifikan dalam model jalur yang menunjukkan nilai rata-rata, standar deviasi, dan *p-values*. Kedua hubungan sebab-akibat menyiratkan bahwa konstruk eksogen secara langsung mempengaruhi konstruk endogen tanpa

adanya pengaruh sistematis dari variabel lain.

Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Organisasi

Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan pengendalian internal terhadap kinerja organisasi. Dengan

menerapkan pengendalian internal yang baik, organisasi dapat meningkatkan efisiensi operasionalnya, meningkatkan kualitas informasi yang digunakan dalam pengambilan keputusan, memastikan kepatuhan terhadap peraturan, mencegah kecurangan dan penyimpangan, serta meningkatkan akuntabilitas dan tanggung jawab dalam organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung temuan sebelumnya dari Wuarlela & Assih, (2023); Hoai et al, (2022); Musah et al, (2022); dan Rosman et al, (2016) yang membuktikan pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal sangat krusial bagi organisasi nirlaba, terutama Lembaga Pengelola Zakat (OPZ), karena dapat meningkatkan kepercayaan *muzzaki* untuk membayar zakat melalui OPZ dan memberikan manfaat lebih banyak yang dirasakan oleh *mustahik*. Dampak positif ini pada akhirnya tercermin dalam peningkatan kinerja organisasi.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Organisasi

Hasil penelitian membuktikan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi yang meningkat bukan disebabkan oleh komitmen organisasi, khususnya di OPZ Provinsi Riau. Hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesa penelitian. Tidak adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi disebabkan adanya faktor-faktor unik dalam organisasi (OPZ) yang disebabkan oleh proses seleksi pimpinan OPZ yang tidak sepenuhnya merefleksikan aspek komitmen organisasi. Berdasarkan Peraturan Badan Amil Zakat Nasional Nomor 01 Tahun 2014 Pasal 3 (1) yaitu masa kerja pimpinan BAZNAS Provinsi atau BAZNAS Kabupaten/kota dijabat selama 5 (lima) tahun dan dapat dipilih kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan. Data dari kuesioner menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja di OPZ

dalam rentang 3-5 tahun dan 1-3 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa kestabilan dan kontinuitas kepemimpinan mungkin tidak cukup untuk membangun komitmen jangka panjang terhadap organisasi. Rasa kepemilikan terhadap organisasi, yang merupakan salah satu elemen penting dari komitmen organisasi, mungkin tidak sepenuhnya terwujud jika terdapat kecenderungan pergantian pimpinan atau kepemimpinan dengan latar belakang yang bervariasi. Hasil penelitian ini mendukung temuan (Pinho et al, 2022) yang tidak berhasil membuktikan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi, dan tidak sejalan dengan hasil penelitian Nasution & Rafiki (2020) dan Suharto et al, (2019).

Berdasarkan nilai mean masing-masing dimensi komitmen organisasi, komitmen normatif adalah dimensi yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja organisasi, diikuti oleh dimensi afektif. Sementara itu, dimensi berkelanjutan memiliki nilai mean terkecil. Hal ini berarti komitmen organisasi pada BAZNAS Provinsi Riau lebih dipengaruhi oleh komitmen normatif dan afektif dibandingkan dengan komitmen berkelanjutan.

Dimensi normatif dan afektif paling mempengaruhi kinerja organisasi karena kedua dimensi ini berkaitan langsung dengan aspek moral dan emosional dari komitmen karyawan. Komitmen normatif mencerminkan perasaan kewajiban dan tanggung jawab moral karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa berkewajiban untuk tetap berada dalam organisasi dan memberikan kontribusi maksimal. Hal ini penting untuk kinerja organisasi karena meningkatkan loyalitas dan dedikasi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dimensi afektif, berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi merasa secara emosional terikat dengan organisasi dan menunjukkan antusiasme yang lebih besar dalam pekerjaan mereka. Ini berdampak

positif pada kinerja organisasi karena karyawan yang terlibat secara emosional cenderung lebih termotivasi, produktif, dan berkontribusi lebih banyak terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Sementara itu, dimensi berkelanjutan (*continuance commitment*) memiliki nilai *mean* terkecil, yang menunjukkan bahwa komitmen berbasis kebutuhan atau kesadaran akan biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi tidak terlalu mempengaruhi kinerja organisasi di BAZNAS Provinsi Riau. Dimensi keberlanjutan lebih terkait dengan pertimbangan praktis dan ekonomi daripada dengan keterikatan moral atau emosional. Karyawan yang tetap berada dalam organisasi karena merasa mereka tidak memiliki alternatif yang lebih baik atau karena meninggalkan organisasi akan terlalu mahal, mungkin tidak memberikan tingkat dedikasi dan kinerja yang sama seperti mereka yang memiliki komitmen normatif atau afektif.

Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Organisasi dengan Islamic Work Ethics sebagai Variabel Moderating

Hasil penelitian membuktikan bahwa hipotesis 3 ditolak, *Islamic work ethics* tidak mampu memperkuat hubungan pengendalian internal terhadap kinerja organisasi.

Idealnya ketika prinsip-prinsip *Islamic work ethics* diterapkan dengan baik, pengendalian internal akan bekerja secara lebih efektif dalam memperjelas tanggung jawab dan akuntabilitas, sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi. Namun, Dinamika organisasi, termasuk struktur, budaya, dan kepemimpinan, memainkan peran penting dalam menentukan bagaimana *Islamic Work Ethics* (IWE) dan pengendalian internal diterapkan. Dinamika ini mencakup berbagai elemen yang saling berinteraksi dan dapat mempengaruhi efektivitas kebijakan serta praktik organisasi.

Struktur organisasi menentukan aliran informasi, pengambilan keputusan, dan hierarki dalam organisasi. Jika struktur

terlalu birokratis atau kaku, penerapan IWE yang memerlukan fleksibilitas dan pemahaman moral yang mendalam akan terhambat. Karyawan merasa terbebani oleh prosedur formal yang tidak selaras dengan nilai-nilai etika kerja Islam, sehingga pengendalian internal tidak berjalan dengan optimal.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dengan Islamic Work Ethics sebagai Variabel Moderating

Hasil penelitian menjelaskan bahwa *Islamic work ethics* mampu memperkuat hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi. Hal ini berarti bahwa karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi dan memahami nilai-nilai *Islamic Work Ethics* secara lebih mendalam cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi. Penerapan IWE yang konsisten di lembaga pengelola zakat diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, implementasi IWE yang efektif dapat meningkatkan kepercayaan pemangku kepentingan dan masyarakat luas, yang pada gilirannya akan memperkuat posisi lembaga pengelola zakat dalam memenuhi tanggung jawab sosial dan keagamaannya dan meningkatkan kinerja organisasi. Temuan ini mendukung hasil penelitian Kareem et al, (2018); Mohammad et al, (2018) dan (Nasution & Rafiki, 2020).

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa (1) pengendalian internal memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. (2) komitmen organisasi tidak terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. (3) hasil regresi menunjukkan *Islamic Work Ethics* terbukti memoderasi hubungan pengendalian internal terhadap kinerja organisasi, tetapi arah moderasinya negatif sehingga hipotesis penguatan tidak didukung (4) *Islamic Work Ethics* mampu memoderasi hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja organisasi. Terakhir, variabel kontrol *Transformational Leadership* menunjukkan pengaruh

signifikan terhadap kinerja organisasi, menandakan bahwa *Transformational Leadership* yang efektif dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Metode seleksi pimpinan berdasarkan lulus asesmen, bukan berdasarkan pengalaman kerja, dapat menjadi faktor keterbatasan dalam penelitian ini. Hal ini dapat menghasilkan pimpinan yang mungkin kurang mewakili atau tidak sepenuhnya memahami nilai komitmen organisasi, yang kemudian mempengaruhi hubungannya dengan kinerja organisasi. Kemungkinan adanya perbedaan dalam konsep komitmen organisasi yang diukur dalam penelitian ini dan konsep komitmen organisasi yang diterapkan dalam praktik di BAZNAS. Variasi ini dapat menyebabkan hasil yang tidak signifikan antara komitmen organisasi dan kinerja organisasi.

Temuan ini memberikan wawasan penting bagi pengelolaan OPZ tentang pentingnya Pengendalian Internal dan *Islamic Work Ethics* dalam meningkatkan Kinerja Organisasi. Manajemen dapat menggunakan temuan ini untuk mengembangkan strategi dan kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja. Temuan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi dapat menjadi sinyal bagi manajemen di BAZNAS untuk mengevaluasi kembali proses seleksi dan strategi manajemen untuk memperkuat hubungan ini. Salah satu yang dari proses seleksi yang perlu di evaluasi adalah syarat calon peserta seleksi pimpinan lembaga Zakat yang dinilai masih kurang spesifik dan terlalu umum. Selain itu, diperlukan pendekatan yang lebih berfokus pada pengembangan komitmen organisasi di antara pemimpin untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Fokus pada pengembangan komitmen organisasi melalui pelatihan dan pengembangan pemimpin dapat menjadi strategi untuk meningkatkan keterlibatan dan kesetiaan pemimpin terhadap nilai-nilai organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Acar, A. Zafer. 2012. Organizational Culture, Leadership Styles And Organizational Commitment In Turkish Logistics Industry. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, p. 217–226.
- Ahmadi, Somayeh., Nami, Yaghoob., & Barvarz, Rasoul. 2014. The Relationship between Spirituality in The Workplace and Organizational Citizenship Behavior. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 114, p. 262–264.
- Ali, Abbas J. 1988. Scaling an Islamic Work Ethic. *The Journal of Social Psychology*, 128(5), p. 575-583.
- Allen, Natalie J., & Meyer, John P. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), p.1–18.
- Aman-ullah, Attia., Mehmood, Waqas., Amin, Saqib., & Abbas, Yasir Abdullah. 2022. Human Capital and Organizational Performance: A Moderation Study Through Innovative Leadership. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(4), p. 1-9.
- Bayuk, Jennifer. 2019. Framework Synergies Technology's Role in Enterprise Risk Management. *Isaca Journal*, 2, p. 1–7.
- Dirani, Khalil M., Abadi, Mehrangiz., Alizadeh, Amin., Barhate, Bhagyashree., Garza, Rosemary Capuchino., Gunasekara, Noeline., & Ibrahim, Ghassan., & Majzun, Zachery. 2020. Leadership competencies and The Essential Role of Human Resource Development in Times of Crisis: A Response to Covid-19 Pandemic. *Human Resource Development International*, 00(00), p. 1–15.
- Ghozali, Imam., & Latan, Hengky. 2017. *Partial Least Square: Konsep, Metode, dan Aplikasi menggunakan program WarpPLS 5.0*. Badan Penerbit

- Universitas Diponogoro. Semarang.
- Hair, Joseph F., Hult, G. Tomas M., Ringle, Christian M., Sarstedt, Marko., Danks, Nicholas P., & Ray, Soumya. 2021. *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. Springer International Publishing.
- Hoai, Tu Thanh., Hung, Bui Quang., & Nguyen, Nguyen Phong. 2022. The Impact of Internal Control Systems on The Intensity of Innovation and Organizational Performance of Public Sector Organizations in Vietnam: The Moderating Role of Transformational Leadership. *Heliyon*, 8(2), p. 1-10.
- Ibrahim, Azharsyah., & Kamri, Nor Azzah. 2014. Measuring the Islamic Work Ethics: An Alternative Approach. *Proceeding in International Convention on Islamic Management Kuala Lumpur, Malaysia*.
- Jensen, Michael C., & Meckling, William H. 1976. Theory of The Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), p. 305-360.
- Kareem, Olanrewaju., Azmin, Adi Anuar bin., & Ahmad, Tunku Salha binti Tunku. 2018. Does Islamic Work Ethics Strengthen The Size Of Knowledge Management And Entrepreneurial Orientation Effects On Performance Of Smes In Nigeria ?. *International Journal of Social Science and Econmic Research*, 03(1), p. 41-64.
- Mccall, Morgan W. 1986. Leadership and performance Beyond Expectations, by Benard M. Bass. *Human Resource Management*, 25(3), p. 481–484.
- Mohammad, Jihad., Quoquab, Farzana., Idris, Fazli., Al-jabari, Mohammed., Hussin, Nazimah., & Wishah, Raed. 2018. The relationship between Islamic work ethic and workplace outcome : A partial least squares approach. *Personnel Review*, 47(7), p. 1286-1308.
- Musah, Alhassan., Padi, Abigail., Okyere, Bismark., Adenutsi, Deodat E., & Ayariga, Charles. 2022. Does Corporate Governance Moderate The Relationship Between Internal Control System Effectiveness and SMES Financial Performance in Ghana ?. *Cogent Business & Management*, 9(1), p. 1–20.
- Nasution, Fahmi Natigor., & Rafiki, Ahmad. 2020. Islamic Work Ethics, Organizational Commitment and Job Satisfaction of Islamic Banks in Indonesia. *RAUSP Management Journal*, 55(2), p. 195–205.
- Pakpahan, Ramses., & Augustine, Yvonne. 2019. Budget Participation, Organizational Commitment and Job Performance on an Indonesian National Police Hospital. *International Journal of Business, Economics and Laws*, 19(5), p. 334–341.
- Pinho, Jose Carlos., Rodrigues, Ana Paula., & Dibb, Sally. 2022. The Role of Corporate Culture, Market Orientation And Organisational Commitment In Organisational Performance The Case of Non-Profit Organisations. *Journal of Management Development*, 33(4), p. 374–398.
- Rikaz, Sahal., Ulhaq, Afifah Dhia., Mulyono, Rahawarin Hilda., & Cahyaningtyas, Rizky. 2020. Perancangan COSO Enterprise Risk Management pada Perusahaan Penerbit dan Percetakan (Studi Kasus pada CV. Gema Insani Press). *Proceeding National Conference on Accounting & Fraud Auditing*, 3(1), p. 1-18.
- Romney, Marshall B., & Steinbart, Paul Jogn. 2018. *Accounting Information System* (Fourteenth). Pearson Education Limit. New Jersey.
- Rosman, Rafiqah Irahayu., Shafie, Nur Aima., Sanusi, Zuraidah Mohd., Joharsi, Razana Juhaida., & Omar, Normah. 2016. The Effect of Internal Control Systems and Budgetary Participation on the Performance Effectiveness of Non-profit Organizations: Evidence from

- Malaysia. *Journal of Economics and Management*, 10(S2), p. 523–539.
- Sani, Achmad., & Maharani Ekowati, Vivin. 2020. Spirituality at work and Organizational Commitment as Moderating Variables in Relationship Between Islamic Spirituality and OCB IP and Influence Toward Employee Performance. *Journal of Islamic Marketing*, 11(6), p. 1777–1799.
- Sari, Maya., Lubis, A de Fatma., Maksum, Azhar., & Lumbanraja, Prihatin. 2018. The Influence of Organizations Culture and Internal Control to Corporate Governance and is Impact on Bumh State Owned Enterprises Corporate Performance in Indonesia. *Journal of Advanced Research in Law and Economics*, 9(2), p. 681–691.
- Shaikh, Salman Ahmed. 2017. Estimating Economy Wide Potential Zakat Collection in Pakistan. *Journal of Islamic Economics, Banking and Finance*, 13(1), p. 52-70.
- Suharto., Suyanto., & Hendri, Nedi. 2019. The Impact of Organizational Commitment on Job Performance. *International Journal of Economics and Business Administration*, VII(2), p. 189–206.
- Verbeeten, Frank H. M., & Speklé, Roland F. 2015. Management Control, Results-Oriented Culture and Public Sector Performance : Empirical Evidence on New Public Management. *Organization Studies*, 36(7), p. 953-978
- Widana, Gusti Oka. 2021. The Measurement Model Of Islamic Work Ethics For Muslim Employees In The Banking Industry. *IJRBS : International Journal of Research and Social Science*, 10(5), p. 66–71.
- Wuarlela, Yohanis K., Assih, Prihat., & Parawiyati. 2023. The Effect of Government Internal Control Systems and Organizational Commitment on Organizational Performance Through Work Accountability as an Intervening Variable (Case Study on the Organization of the Regional Apparatus of the Tanimbar Islands Regency). *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 06(06), p. 2487–2499.
- Yousef, Darwish A. 1999. Relationship between Satisfaction with Internal, External Equity and Pay Level and Organizational Commitment and Job Performance: An Empirical Study. *Arab Journal of Administrative Sciences*, 6(1), p. 89–107.
- Yusrawati., Mariyanti, Titik., & Hatta, Zulhelmy M. 2023. The Influence of Intfernal Control, Religiosity And Organizational Commitment On Amil ' S Performance With Accountability As An Intervening Variable In The Zakat Management Organization (ZMO) In Riau Province. *IJRBS : International Journal of Research and Social Science*, 12(9), p. 60–82.