

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kantor Wali Nagari berperan sebagai elemen terdepan dalam struktur pemerintahan daerah yang berhubungan secara langsung dengan masyarakat. Sehingga, reputasi aparaturnya sangat dipengaruhi oleh perilaku etis para pegawai ketika menjalankan tugas dan memberikan layanan kepada masyarakat secara luas. Sebagai lembaga penyedia layanan publik, Kantor Wali Nagari diharapkan untuk terus melakukan perbaikan, menjalankan reformasi secara berkelanjutan, serta mengantisipasi dinamika perkembangan masyarakat yang sedang berlangsung.¹ Perilaku etis berarti menjalankan tugas dengan cara yang benar dan bertanggung jawab, serta menjauhi perbuatan yang tidak sesuai dengan aturan atau nilai moral.² Penelitian oleh Rifdah Norvadewi menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai Islami dapat menjadi pedoman perilaku bagi karyawan Muslim dalam aktivitas sehari-hari di tempat kerja.³ Dengan demikian, pemahaman dan penerapan nilai-nilai etika kerja Islami yang mendalam menjadi kunci utama dalam membentuk perilaku etis pegawai Kantor Wali Nagari yang mampu meningkatkan kualitas pelayanan publik.

¹ Dasep Suryanto, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Wali Nagari Koto Tinggi Kecamatan Baso Kabupaten Agam," *JUSIE (Jurnal Sosial Dan Ilmu Ekonomi)* 3, no. 02 (2019): 104, <https://doi.org/10.36665/jusie.v3i02.87>.

² Marlina Kristanti et al., "Pengaruh Kepatuhan Pengendalian Internal Terhadap Perilaku Etis Karyawan Dalam Sistem Penggajian (Studi Kasus Pada Karyawan KSP Kopdit Tuke Jung)" 1, no. 4 (2024): 32.

³ Rifdah Faadhilah et al., "The Influence of Islamic Work Ethic, Motivation, and Work Environment on Employee Performance at Muslimah Beauty Salon in Samarinda," *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)* 11, no. 3 (2022): 31–32.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan serta hasil wawancara dengan beberapa pegawai di sembilan Kantor Wali Nagari Kecamatan Lengayang, dapat diketahui bahwa secara umum pelayanan kepada masyarakat telah dilaksanakan sesuai ketentuan yang ditetapkan dan tidak tampak adanya kesalahan yang menonjol.⁴ Meskipun demikian, masih terlihat adanya perilaku yang kurang mendukung profesionalitas kerja, seperti keterlambatan masuk kantor, jam istirahat yang melebihi batas ketentuan, serta kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas.⁵ Kondisi ini menegaskan bahwa kedisiplinan tetap menjadi salah satu komponen penting yang memerlukan perhatian mendalam guna meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Di sisi lain, lingkungan kerja di Kantor Wali Nagari menunjukkan adanya budaya kerja yang cukup kuat. Pegawai terbiasa menyelesaikan tugas dengan saling membantu, terutama dalam bidang pelayanan masyarakat, yang menandakan adanya semangat kebersamaan dan gotong royong. Selain itu, biasanya dalam pengambilan keputusan dilakukan melalui musyawarah, di mana berbagai persoalan maupun kebijakan dibahas bersama-sama untuk mencapai kesepakatan.⁶ Hal ini menunjukkan adanya nilai partisipasi yang terbangun dengan baik dalam tata kelola kerja.

⁴ Eltiswisaidi, "Wawancara Dengan Sekretaris Wali Nagari Kecamatan Lengayang Lakitan Utara Pada 15 Juni," 2025.

⁵ "Hasil Pengamatan Penulis Saat Di Sembilan Kantor Wali Nagari Kecamatan Lengayang Pada Juni," 2025.

⁶ Supardi, "Wawancara Dengan Sekretaris Wali Nagari Kecamatan Lengayang Kambang Timur Pada 15 Juni," 2025.

Namun, semangat kerja pegawai tidak selalu konsisten. Sebagian di antara mereka menunjukkan semangat yang lebih tinggi ketika mendapatkan tambahan berupa tunjangan atau honor, sementara yang lainnya tetap menunjukkan semangat kerja yang stabil meskipun tidak menerima tambahan penghasilan.⁷ Kondisi ini menunjukkan bahwa beberapa pegawai belum bekerja sepenuhnya berdasarkan rasa tanggung jawab, tetapi masih dipengaruhi oleh orientasi individu terhadap uang. Situasi seperti ini dapat menurunkan kualitas pelayanan publik.

Selain itu, religiusitas di tempat kerja berbeda-beda di setiap kantor. Kantor Wali Nagari tertentu masih menyelenggarakan kegiatan keagamaan, seperti pengajian atau tausiyah rutin setiap hari Jumat, tetapi kantor lain sudah jarang menyelenggarakan kegiatan serupa. Dalam hal waktu salat di jam kerja, ada perbedaan sikap pegawai. Ada yang langsung menunaikan salat, ada yang menundanya karena pekerjaan, dan ada yang baru melakukannya setelah pulang dari kantor.⁸ Keadaan ini menunjukkan bahwa, meskipun kesadaran akan beribadah masih ada, penerapan kebiasaan keagamaan di lingkungan kerja belum menjadi rutinitas yang dibudayakan secara menyeluruh.

Salah satu yang menyebabkan pegawai berperilaku etis adalah keberadaan budaya organisasi.⁹ Budaya organisasi dapat dipahami sebagai suatu program yang berfungsi sebagai aturan yang harus dijalankan dan telah disepakati bersama. Menurut Chandra Satria dan Adi Putra budaya organisasi adalah sekelompok

⁷ Angkasa Ibnu, "Wawancara Dengan Staf Wali Nagari Kecamatan Lengayang Kambang Barat Pada 15 Juni," 2025.

⁸ Elza Sumitra, "Wawancara Dengan Pj Wali Nagari Kecamatan Lengayang Lakitan Pada 15 Juni," 2025.

⁹ O. L. Kuye, C. B. N. Uche, and G. O. Akaighe, "Organizational Culture and Ethical Behaviour: A Strategic Standpoint," *Journal of Humanities, Social Science and Creative Arts* 8, no. 1 (2020): 1–12, <http://journal.unaab.edu.ng/index.php/JHSSCA/article/view/1186/1082>.

rangkaian pekerjaan yang terintegrasi dengan nilai, kepercayaan serta kebiasaan pada suatu lembaga yang memiliki dampak pengaruh satu sama lain.¹⁰ Budaya kerja di Kantor Wali Nagari Sumatera Barat dipengaruhi oleh nilai-nilai adat Minangkabau dan ajaran Islam yang menekankan musyawarah, gotong royong, dan amanah dalam pelaksanaan tugas.¹¹ Selain itu, ajaran Islam yang menekankan kejujuran, tanggung jawab, dan amanah turut membentuk perilaku etis aparatur nagari dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.¹²

Dalam penelitian oleh **Malau** ditemukan bahwa Kantor Wali Nagari yang menerapkan prinsip musyawarah dan nilai keislaman menunjukkan tingkat kepuasan masyarakat yang lebih tinggi terhadap pelayanan publik.¹³ Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa integrasi nilai-nilai adat Minangkabau dan ajaran Islam membentuk budaya kerja yang etis dan partisipatif di Kantor Wali Nagari, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kualitas pelayanan publik dan kepuasan masyarakat.

UIN IMAM BONJOL
PADANG

¹⁰ Chandra Satria and Adi Putra, "Pengaruh Budaya Organisasi Yayasan Igm Dengan Variabel Intervening Etika Terhadap Peningkatan Kinerja Program Studi Stebis Indo Global Mandiri," *Ekonomika Sharia: Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Ekonomi Syariah* 8, no. 2 (2023): 254, <https://doi.org/10.36908/esha.v8i2.691>.

¹¹ Mela Mariana and Dian Nur Anna, "Integration of Islam in the Adat Basandi Syarak , Syarak Basandi Kitabullah in Minangkabau Society Integrasi Agama Islam Dalam Adat Basandi Syarak , Syarak Basandi Kitabullah Di Masyarakat Minangkabau" 5, no. 2 (2024): 111–24.

¹² Hengki Andora, "Desa Sebagai Unit Pemerintahan Terendah Di Kota Pariaman," *Jurnal Ilmu Hukum* 1, no. 2 (2013): 145–63, <https://doi.org/10.30652/jih.v1i02.1152>.

¹³ Hasbullah Malau, "Implementasi Good Governance Pada Pemerintahan Nagari Di Sumatera Barat," *Tingkap* 9, no. 2 (2013): 126–40.

Tidak hanya budaya organisasi yang berperan dalam membentuk perilaku etis pegawai, tetapi juga tingkat religiusitas individu.¹⁴ Pegawai yang memiliki tingkat keagamaan lebih tinggi biasanya akan memaknai pekerjaannya sebagai ibadah sehingga selalu berupaya bertindak etis secara konsisten. Sementara itu, pegawai yang tingkat religiusitasnya rendah cenderung mematuhi aturan administratif hanya sebagai formalitas, bukan sebagai bentuk tanggung jawab spiritual.¹⁵

Religiusitas memiliki pengaruh terhadap komitmen seseorang melalui nilai-nilai agama dan moralitas, seperti yang ditunjukkan oleh ajaran religiusitas yang menekankan kesetiaan, rasa tanggung jawab, dan nilai-nilai lain yang mendorong seseorang untuk berkomitmen terhadap pekerjaannya. Jika seorang memiliki nilai-nilai agama sebagai pedoman hidupnya, maka ia akan menjadi sangat berdedikasi terhadap pekerjaannya.¹⁶ Studi di DPRD Kota Bukittinggi menemukan bahwa religiusitas memberikan pengaruh signifikan terhadap integritas pegawai, dengan nilai signifikansi 0,001 yang berada dibawah 0,05 dan Adjusted R Square sebesar 0,172, yang mengindikasikan bahwa tingkat religiusitas berkontribusi terhadap perilaku etis pegawai.¹⁷ Tingkat religiusitas yang tinggi memberikan dorongan positif pada konsistensi tindakan etis, integritas, dan meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

¹⁴ Muhammad Fakhriyadi, "Pengaruh Religiusitas Budaya Etis Organisasi, Dan Gaya Hidup Terhadap Fraud Di Tempat Kerja," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya* 5, no. 1 (2016): 1–12.

¹⁵ Adriana Gumbira et al., "Pengaruh Religiositas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Daerah Kota Banjar" 10 (2025): 345–74.

¹⁶ Gigih Jati Mahesa, Stephana Dyah, and Ayu Ratnaningsih, "Religiosity and Ethical Behavior as Determinants of Whistleblowing Intention and Performance in the Implementation of Clean and Serving" 18, no. 1 (2025): 111–12.

¹⁷ Hartinah Hartinah and Syamsir Syamsir, "Pengaruh Religiusitas Terhadap Integriras Pegawai Di DPRD Kota Bukittinggi," *PUBLICNESS: Journal of Public Administration Studies* 1, no. 4 (2022): 310, <https://doi.org/10.24036/publicness.v1i4.47>.

Di samping pengaruh budaya organisasi dan tingkat religiusitas, *money oriented* (Orientasi terhadap uang) turut menjadi faktor yang memengaruhi perilaku etis pegawai.¹⁸ *Money oriented* salah satu pengukuran yang muncul untuk mengetahui seberapa penting uang bagi seseorang. orientasi yang tinggi terhadap uang berpotensi mendorong individu untuk mengabaikan nilai-nilai moral.¹⁹

Fokus berlebihan pada keuntungan materi membuat pegawai mengabaikan prinsip transparansi dan akuntabilitas, sehingga kualitas pelayanan publik menurun.²⁰ Sebuah studi oleh Istiqomah, Fitrijanti, dan Puspitasari menunjukkan bahwa *money oriented* yang berfokus pada keuntungan pribadi dan materi dapat memicu perilaku tidak etis di tempat kerja.²¹ Fenomena tersebut sejalan dengan konsep Lokus kendali diri (*Locus of control*) yang menekankan pentingnya keyakinan individu dalam mengatur dan mengendalikan jalannya kehidupan.

Teori Lokus kendali diri, di mana konsep *Locus of Control* diperkenalkan oleh Rotter dan ia mendefinisikannya sebagai variabel kepribadian yang menggambarkan pandangan seseorang mengenai sejauh mana ia dapat menentukan arah hidupnya. Individu yang dapat mengatur berbagai kejadian yang terjadi dalam hidupnya melalui keyakinan bahwa ia mempunyai kendali atas hal

¹⁸ Farieza Rahman, "The Relationships among Love of Money and Unethical Behaviour," *Journal of Contemporary Accounting* 2, no. 3 (2020): 141–50, <https://doi.org/10.20885/jca.vol2.iss3.art3>.

¹⁹ Axel Franzen and Sebastian Mader, "The Importance of Money Scale (IMS): A New Instrument to Measure the Importance of Material Well-Being," *Personality and Individual Differences* 184 (2022): 111172, <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.111172>.

²⁰ Gregorius Sugeng Tri Nugroho, Yohanes Joni Pambelum, and Ferry Christian, "Pengaruh Value for Money Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Dengan Transparansi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Wajib Pajak Di Kantor Samsat Kota Palangka Raya)," *Balance: Media Informasi Akuntansi Dan Keuangan* 13, no. 1 (2023): 38–48, <https://doi.org/10.52300/blnc.v13i1.8456>.

²¹ Rahayu Istiqomah, Tettet Fitrijanti, and Evita Puspitasari, "Pengaruh Love of Money Dan Machiavellianisme Terhadap Perilaku Etis Auditor Dengan Religiusitas Sebagai Pemoderasi" 22, no. 2 (2024): 180–97.

itu dapat diakui memiliki kontrol diri yang kuat. Menurut Rotter, Lokus kendali diri diklasifikasikan menjadi dua kategori, yaitu *locus of control internal* dan *locus of control eksternal*.²²

Hasil survei awal menunjukkan bahwa keberhasilan seseorang dalam bekerja lebih banyak dipengaruhi oleh usaha dan komitmen pribadi. Faktor-faktor seperti kedisiplinan, tanggung jawab, dan kerja keras dianggap memiliki peranan utama, sementara dukungan orang lain atau keberuntungan hanya menjadi faktor pendukung.

Lokus kendali diri memoderasi pengaruh budaya organisasi, religiusitas, dan *money oriented* terhadap perilaku etis pegawai, di mana pegawai dengan internal lokus cenderung lebih konsisten dalam menjaga perilaku kerja meski dihadapkan pada tekanan eksternal. Individu dengan internal lokus merasa bahwa perilaku etis merupakan tanggung jawab pribadi mereka, sehingga mereka cenderung patuh pada nilai-nilai sesuai norma meskipun ada tekanan dari lingkungan sekitar.²³ Sebaliknya, Individu dengan eksternal lokus percaya bahwa keberhasilan ditentukan oleh keberuntungan atau konteks sosial, sehingga mereka merasa tidak mampu mengendalikan peristiwa yang terjadi pada diri mereka sendiri. Oleh karena itu, dibutuhkan dorongan budaya organisasi untuk mendorong perilaku yang efektif dan etis.²⁴

²² Julian B Rotter, "Generalize D Expectancie S for Interna L Versus External Control of Reinforcement" 80, no. 1 (1966): 1–25, <https://doi.org/10.1037/h0092976>.

²³ Made Mega Ratnawati and I Ketut Budiarta, "Dampak Locus of Control Dan Komitmen Profesional Terhadap Perilaku Etis Auditor Dalam Situasi Konflik," *E-Jurnal Akuntansi* 31, no. 4 (2021): 811, <https://doi.org/10.24843/eja.2021.v31.i04.p02>.

²⁴ Siswanto Siswanto and Umi Darus, "The Moderating Role of Work Discipline on The Links Between Locus of Control and Work Ethics in Local Government Employees," *Management and Economic Journal (MEC-J)* 4, no. 2 (2020): 118–30, <https://doi.org/10.18860/mec-j.v4i2.9914>.

Perilaku etis memang sangat penting dalam pelaksanaan tugas pegawai di lembaga publik seperti Kantor Wali Nagari, yang setiap hari berinteraksi langsung dengan masyarakat. Perilaku etis pegawai publik tercermin dari sikap sopan, santun, ramah, empati, serta berorientasi pada kepentingan masyarakat dan peningkatan kesejahteraan umum. Pegawai yang berperilaku etis akan memberikan pelayanan secara objektif, rasional, tidak diskriminatif, dan mengutamakan kepentingan umum.²⁵

Dalam penelitian ini Lokus kendali diri dijadikan sebagai variabel moderasi guna memperkuat hubungan dan menjadi kebaruan dalam penelitian. Karena variabel ini dapat memengaruhi bagaimana seseorang merespons tekanan moral maupun situasi etis yang kompleks . Oleh sebab itu, perlu dilakukan penelitian komprehensif yang melibatkan variabel budaya organisasi, religiusitas, dan *money oriented* secara terpadu, untuk menghasilkan pemahaman yang lebih luas mengenai pembentukan perilaku etis pegawai dalam organisasi pemerintahan.

Dengan demikian, melihat pemaparan sebelumnya, penulis melakukan kajian lebih lanjut yang dituangkan dalam skripsi berjudul: **“Pengaruh Budaya Organisasi, Religiusitas dan Money Oriented terhadap Perilaku Etis Pegawai dengan Lokus Kendali Diri sebagai Variabel Moderasi di Kantor Wali Nagari Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan”**.

²⁵ Asep Haris Kosaman, Agus Subagyo, and Agustina Setiawan, “Etika Pegawai Dalam Pelayanan Publik Di Kecamatan Parongpong Kabupaten Bandung Barat” 1, no. 1 (2024): 225–33, <https://doi.org/10.36859/prinsip.v1i1.2931>.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang sebelumnya, rumusan masalah penelitian ini menyoroti sejauh mana pengaruh budaya organisasi, religiusitas serta *money oriented* atas perilaku etis pegawai dengan lokus kendali diri sebagai variabel moderasi di Kantor Wali Nagari Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan, dengan pertanyaan yang dirumuskan sebagai berikut:.

1. Bagaimana pengaruh Budaya organisasi terhadap perilaku etis pegawai di Kantor Wali Nagari Kecamatan Lengayang?
2. Bagaimana pengaruh Religiusitas terhadap perilaku etis pegawai di Kantor Wali Nagari Kecamatan Lengayang?
3. Bagaimana pengaruh *Money Oriented* terhadap perilaku etis pegawai di Kantor Wali Nagari Kecamatan Lengayang?
4. Bagaimana Lokus Kendali Diri memoderasi hubungan antara Budaya organisasi terhadap perilaku etis pegawai di Kantor Wali Nagari Kecamatan Lengayang?
5. Bagaimana Lokus Kendali Diri memoderasi hubungan antara Religiusitas terhadap perilaku etis pegawai di Kantor Wali Nagari di Kecamatan Lengayang?
6. Bagaimana Lokus Kendali Diri memoderasi hubungan antara *Money oriented* terhadap perilaku etis pegawai di Kantor Wali Nagari di Kecamatan Lengayang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah pertanyaan yang telah di tulis, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku etis pegawai di Kantor Wali Nagari Kecamatan Lengayang
2. Untuk mengetahui pengaruh religiusitas terhadap perilaku etis pegawai di Kantor Wali Nagari Kecamatan Lengayang
3. Untuk mengetahui pengaruh *money oriented* terhadap perilaku etis pegawai di Kantor Wali Nagari Kecamatan Lengayang
4. Untuk mengetahui pengaruh Lokus Kendali Diri memoderasi hubungan antara Budaya organisasi terhadap perilaku etis pegawai di Kantor Wali Nagari Kecamatan Lengayang
5. Untuk mengetahui pengaruh Lokus Kendali Diri memoderasi hubungan antara Religiusitas terhadap perilaku etis pegawai di Kantor Wali Nagari Kecamatan Lengayang
6. Untuk mengetahui pengaruh Lokus Kendali Diri memoderasi hubungan antara *money oriented* terhadap perilaku etis pegawai di Kantor Wali Nagari Kecamatan Lengayang

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Studi ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan menjadi sumber acuan dalam kemajuan pengetahuan manajemen, terutama tentang perilaku etis pegawai yang dikaitkan dengan prinsip Islam, khususnya

pada Kantor Wali Nagari Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu mendukung Kantor Wali Nagari Kecamatan Lengayang dalam menumbuhkan dan membina budaya kerja yang etis, nilai religius, dan profesionalisme.

E. Sistematika Penulisan

Agar lebih terarah skripsi ini akan disusun secara sistematis, dan diatur berdasarkan Bab-bab dan sub-bab, maka pembahasan dan penyajian hasil penelitian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini membahas tentang landasan teori setiap variabel dalam penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian yang digunakan, lokasi dan variabel penelitian, definisi operasional, populasi dan 72 sampel penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data serta teknik analisis data yang ada dalam penelitian.



UIN IMAM BONJOL
PADANG

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan dan menganalisis data yang ada, serta konsep konsep dan implikasi yang telah ditentukan dari data analisis dalam penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.

