

## DETERMINAN TATA KELOLA SYARIAH PADA BAITUL MAAL WAT TAMWIL (BMT) DI KOTA DEPOK

Ahmad Naufal Sarin<sup>1\*</sup>

Program Studi Akuntansi Syariah, Sekolah Tinggi Ekonomi Islam SEBI, Depok

[naufal.sarin34@gmail.com](mailto:naufal.sarin34@gmail.com)

Ahmad Baehaqi<sup>2</sup>

Program Studi Akuntansi Syariah, Sekolah Tinggi Ekonomi Islam SEBI, Depok

[ahmad.baehaqi@sebi.ac.id](mailto:ahmad.baehaqi@sebi.ac.id)

### Abstrak

Tata kelola syariah merupakan konsep tata kelola yang unik bagi lembaga keuangan Syariah. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, pengendalian internal, dan pendidikan terhadap tata kelola syariah pada Baitul Maal wat Tamwil (BMT). Responden penelitian ini adalah pengelola BMT kelas-A di Kota Depok dengan sampel yang ditentukan secara acak. Data dikumpulkan melalui survei dan dianalisis menggunakan metode pemodelan persamaan struktural (SEM) dengan menggunakan SmartPLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, pengendalian internal, dan pendidikan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap tata kelola syariah. Di sisi lain, komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap tata kelola syariah. Hasil ini mendorong koperasi syariah untuk menjaga budaya organisasi, pengendalian internal, dan pendidikan manajemen. Di sisi lain, BMT harus memperkuat komitmen organisasi manajemen, meskipun masa jabatan mereka tidak lama, karena komitmen organisasi yang kuat dapat meningkatkan tata kelola syariah.

**Kata Kunci:** Tata kelola syariah; Budaya organisasi, Pengendalian internal, Komitmen organisasi, Pendidikan, Baitul Maal wat Tamwil (BMT)

### Abstract

*Sharia governance is a governance concept unique to Islamic financial institutions. This study aims to investigate the effect of organizational culture, organizational commitment, internal control, and education on sharia governance in Baitul Maal wat Tamwil (BMT). The respondents of this study were the staff of grade-A BMT in Depok City with a sample that was determined randomly. Data were collected through surveys and analyzed using the structural equation modeling (SEM) method using SmartPLS. The results of this study indicate that organizational culture, internal control, and education have a significant positive effect on sharia governance. On the other hand, organizational commitment does not have a significant positive effect on sharia governance. These results encourage Islamic cooperatives to maintain the organizational culture, internal control, and education of management. On the other hand, BMT must strengthen the organizational commitment of management, even though their tenure is not long, because strong organizational commitment can improve sharia governance.*

**Keywords:** *Shariah governance, Organizational culture, Internal control, Organizational commitment, Education, and Batul Maal wat Tamwil (BMT)*

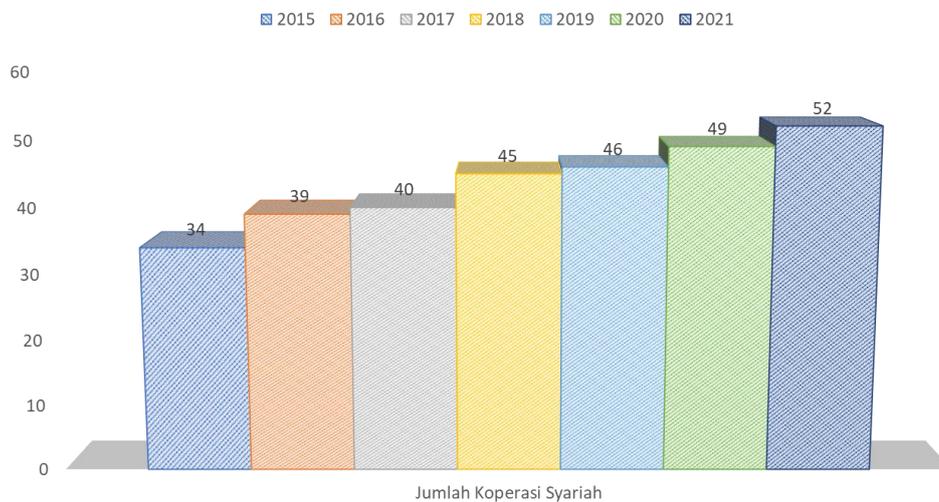
## PENDAHULUAN

*Baitul Maal wat Tamwil* (BMT) merupakan entitas syariah yang hadir di masyarakat dengan memadukan konsep *maal* (sosial) dan *tamwil* (komersial) dalam operasional kelembagaan (Masyithoh, 2014). BMT berperan dalam memberikan pembiayaan kepada masyarakat menengah ke bawah berupa modal kerja, dengan target pelaku usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM). Hal ini bertujuan untuk mendorong masyarakat untuk lebih kreatif dan produktif, serta diharapkan dapat mengangkat perekonomian masyarakat

menengah kebawah (Prastiawati & Darma, 2016).

BMT hadir menjadi lembaga unggulan bagi ekonomi syariah nasional yang terlahir murni dari masyarakat Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan berkembang pesatnya BMT yang ada di Indonesia. Saat ini sudah tercatat sekitar 4.500 unit BMT di seluruh Indonesia (KNEKS, 2019). Perkembangan BMT di Kota Depok dalam tujuh tahun terakhir terus meningkat. Berikut adalah grafik yang menggambarkan perkembangan koperasi syariah di kota Depok, Jawa Barat:

Grafik 1. Perkembangan Koperasi Syariah di Kota Depok



Sumber: Data diolah dari Kementerian Koperasi dan UKM (2021)

Grafik 1 menunjukkan bahwa pada tahun 2015, jumlah koperasi syariah ada sebanyak 34 koperasi. Sedangkan pada tahun 2021, perkembangan jumlah koperasi syariah meningkat secara signifikan menjadi 52 unit (Kementerian KUKM, 2021). Data tersebut menunjukkan bahwa kota Depok memiliki cukup banyak koperasi syariah.

Di samping itu, perkembangan

UMKM yang ada di kota Depok terus mengalami peningkatan. Berdasarkan data yang didapat pada Kementerian KUKM (2022) total UMKM yang ada di kota Depok saat ini mencapai 154.638 unit. Maka dari itu, dalam jangka panjang pemerintah kota Depok perlu menstimulus penambahan dan pengembangan BMT. Hal ini telah dilakukan pemerintah kota Depok, salah satunya dengan mendukung

masyarakatnya menggunakan produk BMT sebagai solusi untuk mengembangkan UMKM yang sesuai dengan prinsip syariah. Sebagaimana pernyataan wakil walikota Depok yang dikutip dari Enampagi.id (2021) berikut ini:

“Koperasi syariah memiliki Dewan Pengawas Syariah (DPS), yang bertugas memastikan produk yang ditawarkan lembaga atau koperasi syariah. Semua itu agar tidak melenceng dari hukum syariah yang sudah ditetapkan Dewan Syariah Nasional (DSN) dan Majelis Ulama Indonesia (MUI),”

Keberadaan BMT dikatakan telah membawa manfaat ekonomi bagi masyarakat, terutama masyarakat kecil yang tidak memiliki rekening bank dan masyarakat yang menolak riba, karena mereka berorientasi pada ekonomi kerakyatan. Keberadaan BMT memiliki dua misi utama, yang pertama adalah menjalankan misi ekonomi syariah dan yang kedua adalah mengemban tugas ekonomi kerakyatan dengan cara meningkatkan ekonomi mikro. Oleh karena itu, perkembangan BMT mengalami kemajuan yang pesat di antara pengembangan lembaga keuangan mikro konvensional yang lain (Masyithoh, 2014).

Dalam penerapan *good corporate governance* (GCG) di entitas syariah, tentunya berbeda konsep dengan penerapannya di entitas konvensional. Perbedaan dasarnya terletak pada penerapan prinsip syariah yang terdapat pada entitas syariah. Maka dari itu, implementasi GCG di BMT disebut

sebagai tata kelola syariah (*Shariah Governance*) menerapkan prinsip perpaduan antara GCG pada umumnya yaitu *transparancy* (keterbukaan), *accountability* (akuntabilitas), *responsibility* (pertanggungjawaban), *independency* (independensi), dan *fairness* (kewajaran) dengan *shariah compliance* (kepatuhan syariah) (Nissa et al., 2019).

Menurut Lestari (2013), keberhasilan penerapan tata kelola syariah dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Salah satu faktor internalnya adalah budaya organisasi. Ketika suatu perusahaan atau organisasi memiliki budaya yang baik dan berkualitas, maka hal tersebut akan berimplikasi terhadap para anggota organisasi pula. Kristiana et al., (2017) menambahkan, budaya organisasi merupakan dukungan dari sebuah organisasi untuk mengembangkan etika dan teknologi pelatihan yang terus menerus dilakukan guna meningkatkan hubungan dan keselarasan para anggota organisasi. Budaya organisasi juga dapat dijadikan acuan perilaku para anggota organisasi dalam berorganisasi yang berorientasi pada tujuan yang telah ditetapkan (Nafis, 2020).

Di sisi lain, pengendalian internal juga menjadi faktor keberhasilan tata kelola syariah. Berdasarkan penelitian Nissa et al., (2019), pengendalian internal yang efektif sangat diperlukan untuk membuat suatu perusahaan aman dan juga sehat. Selanjutnya, peran dari pengendalian internal adalah untuk memastikan pengawasan manajemen serta meningkatkan budaya yang sehat pada suatu organisasi/instansi. Maka

dari itu, ketika suatu organisasi memiliki pengendalian internal yang maksimal, maka akan tercipta tujuan yang direncanakan melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan laporan keuangan, pengamanan aset BMT, dan ketaatan kepada peraturan perundang-undangan (Syafriion, 2015).

Selain itu, komitmen organisasi tidak kalah penting dalam mewujudkan tata kelola syariah. Dalam dunia pekerjaan, komitmen seseorang dalam organisasi perusahaan sering menjadi isu yang penting. Apabila para pegawai/pimpinan sudah berkomitmen dalam suatu tujuan organisasi berdasarkan penerapan tata kelola syariah, maka dampak dari hal tersebut adalah terciptanya kinerja yang baik dalam suatu instansi. Karena komitmen organisasi akan mendorong bagi seseorang untuk bekerja lebih baik (Syafriion, 2015).

Di samping itu, pendidikan para pengurus/pengelola BMT akan mempengaruhi produktivitas kerjanya. Melalui pendidikan akan membuat para pengurus/pengelola memiliki keterampilan untuk memudahkan pekerjaannya. Pentingnya pendidikan juga akan berdampak pada penerapan tata kelola syariah di suatu instansi/perusahaan. Maka dari itu, pendidikan yang relevan dalam pekerjaan di BMT diperlukan oleh manajemen/karyawan agar dapat melakukan pekerjaannya dengan maksimal (Pribadi et al., 2013).

Meski begitu, penelitian-penelitian sebelumnya masih belum membahas tata kelola syariah secara komprehensif, terutama pada variabel pendidikan.

Variabel pendidikan masih terbatas bahasan kinerja karyawan, kemiskinan, dan kesejahteraan masyarakat. Sepanjang pengetahuan peneliti, belum ditemukan penelitian yang membahas pengaruh pendidikan terhadap penerapan tata kelola syariah. Padahal, pendidikan dan pelatihan terkait yang diambil oleh manajemen mestinya dapat meningkatkan penerapan tata kelola lembaga yang baik. Oleh karena itu, berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini menggunakan pendidikan sebagai variabel determinan tata kelola syariah pada BMT.

## **KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS**

### **Teori Stewardship**

Penelitian ini menggunakan teori stewardship, yang menjelaskan skenario di mana *steward* (manajemen) dimotivasi oleh tujuan kolektif daripada tujuan individu, berfokus pada hasil terbaik bagi organisasi. Teori tersebut berakar pada landasan psikologis dan sosiologis yang menekankan bahwa manajemen didorong untuk bertindak selaras dengan keinginan prinsipal (pemilik). Selain itu, tindakan *steward* diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi, memastikan komitmen mereka terhadap organisasi (Donaldson & Davis, 1991).

Teori stewardship menunjukkan korelasi yang kuat antara keberhasilan organisasi dan kepuasan pemilik. Manajemen, yang bertindak atas nama organisasi, diharapkan dapat menjaga dan meningkatkan kekayaannya melalui kinerja mereka, yang pada akhirnya memaksimalkan utilitas. Teori ini

mengasumsikan bahwa *steward* menyelaraskan tujuan mereka dengan prinsipal. Namun diakui bahwa *steward* juga memiliki kepentingan pribadi dan kebutuhan dasar (Raharjo, 2007). Teori tersebut menekankan bahwa efektivitas tindakan *steward* dipengaruhi oleh kondisi struktural yang memungkinkan struktur dan mekanisme manajemen yang efisien (Pasoloran & Rahman, 2001).

Dalam konteks BMT, penerapan teori *stewardship* berfokus pada dinamika antara *steward* (manajemen) dan prinsipal (anggota BMT). *Stewardship theory* dianggap lebih cocok dibandingkan dengan *agency theory* untuk menggambarkan hubungan ini. Tidak seperti teori keagenan, yang menekankan kepentingan yang berbeda antara prinsipal dan agen, teori *stewardship* mengasumsikan korelasi yang kuat antara keberhasilan organisasi dan kepuasan pemilik. Ini menyiratkan bahwa pelayan termotivasi untuk bertindak demi kepentingan terbaik organisasi, menyelaraskan tujuan mereka dengan prinsipal. Sudut pandang ini menghindari komplikasi yang muncul dari konflik kepentingan dan kebutuhan akan mekanisme penyelarasan, seperti yang diamati dalam teori keagenan (Nissa et al., 2019).

Teori *stewardship* menunjukkan bahwa perilaku kooperatif lebih bermanfaat daripada perilaku individualistis. Konsekuensinya, para manajer termotivasi untuk meningkatkan kemampuan kerja mereka melalui pendidikan dan pelatihan yang relevan, mempromosikan pengendalian

internal yang efektif dan menumbuhkan budaya organisasi yang kuat. Selanjutnya, komitmen organisasi memainkan peran penting dalam memelihara tata kelola yang baik.

### **Tata Kelola Syariah (Sharia Governance)**

Menurut IFSB (2009), tata kelola syariah adalah:

“seperangkat pengaturan kelembagaan dan organisasi di mana lembaga keuangan syariah (LKS) memastikan bahwa terdapat pengawasan independen yang efektif terhadap kepatuhan Syariah, penerbitan pernyataan/opini Syariah yang relevan, penyebaran informasi, dan tinjauan internal atas kepatuhan Syariah.”

Definisi yang diberikan di atas menjelaskan bahwa tata kelola syariah memerlukan berbagai kerangka kelembagaan dan organisasi, yang memungkinkan LKS untuk membangun pengawasan kepatuhan syariah yang otonom dan efisien. Hal ini melibatkan akses terhadap fatwa Syariah yang relevan, literasi dan edukasi tentang fatwa, dan melakukan penilaian internal terhadap kepatuhan syariah (Nissa et al., 2019).

Kepatuhan syariah mencerminkan integritas dan kredibilitas BMT. Keberadaan BMT memenuhi kebutuhan masyarakat Islam secara keseluruhan, khususnya dalam memfasilitasi akses terhadap sumber dana yang sesuai dengan prinsip syariah (Anwar & Edward, 2016; Fadlillah & Khotijah, 2021). Dengan demikian, tata kelola

syariah menjadi aspek penting yang harus menjadi perhatian BMT. Prinsip-prinsip tata kelola syariah yang baik, menurut Komite Nasional Kebijakan Governansi (KNKG) tahun 2006, tidak hanya mencakup transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, kemandirian, dan kewajaran, tetapi juga kepatuhan syariah (Putri, 2014). Oleh karena itu, berbeda dengan struktur koperasi pada umumnya, BMT diharuskan memiliki dewan pengawas syariah (DPS), selain unsur pengawas dan pengurus.

Penelitian ini ditujukan untuk menguji apakah budaya organisasi, pengendalian internal, komitmen organisasi, dan pendidikan dapat memengaruhi tata kelola syariah pada BMT di Kota Depok.

### **Budaya Organisasi**

Pentingnya budaya organisasi tidak dapat diabaikan dalam operasi organisasi yang efisien. Kehadiran budaya organisasi yang kuat terkait erat dengan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Ini mengasumsikan posisi strategis dalam memotivasi dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, dengan relevansi khusus untuk manajemen koperasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Budaya organisasi memenuhi berbagai peran penting, termasuk memberikan panduan untuk lintasan organisasi, mendefinisikan perilaku dan batasan yang dapat diterima, memfasilitasi alokasi sumber daya, dan berfungsi sebagai mekanisme untuk menavigasi tantangan dan memanfaatkan peluang dalam lingkungan organisasi (Muis et

al., 2018). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Nissa et al., (2019), Syafrion (2015), Kristiana et al., (2017) Kristiana et al., (2017), and Agustiningsih (2017) mendukung pendapat bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap penerapan good governance.

**H1: Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap tata kelola syariah.**

### **Pengendalian Internal**

Pengendalian internal adalah suatu sistem yang ditetapkan oleh pimpinan organisasi untuk mengawasi organisasi, memastikan pencapaian tujuan yang direncanakan melalui operasi yang efektif dan efisien, pelaporan keuangan yang andal, pengamanan aset, dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan (Syafrion, 2015). Penerapan kelima komponen pengendalian intern tersebut berdampak langsung dalam mendorong tata kelola perusahaan yang baik. Temuan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ristanti et al., (2014) and Prabawa et al., (2020) yang menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan tata kelola perusahaan yang baik.

**H2: Pengendalian intern berpengaruh positif signifikan terhadap tata kelola syariah.**

### **Komitemen Organisasi**

Komitmen terhadap organisasi melibatkan sikap dan perilaku yang optimis, mendedikasikan diri untuk menjaga organisasi, berjuang untuk

meningkatkan kinerja, dan yakin untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Akibatnya, komitmen organisasi menumbuhkan rasa memiliki dalam organisasi, sehingga memfasilitasi pelaksanaan prinsip tata kelola yang baik (Trisnaningsih, 2007). Studi yang dilakukan oleh Mu'ammam et al., (2014) and Ristanti et al., (2014) menawarkan bukti empiris yang mendukung gagasan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang substansial dan positif terhadap implementasi tata kelola perusahaan yang baik secara efektif.

**H3: Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap tata kelola syariah.**

#### **Pendidikan**

Pendidikan, termasuk pelatihan, berfungsi untuk meningkatkan keterampilan dan membentuk sifat perilaku individu (Sujana, 2019). Penelitian sebelumnya menyimpulkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja (Ekawati, 2013; and Muzahid, 2014) dan nilai perusahaan (Rahayu & Nugroho, 2014) dalam menerapkan tata kelola yang baik. berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini mencoba melihat pengaruh langsung dari pendidikan dan pelatihan yang diperoleh manajemen koperasi terhadap penerapan tata kelola syariah.

**H4: Pendidikan yang diperoleh manajemen koperasi berpengaruh positif signifikan terhadap tata kelola syariah.**

#### **METODE PENELITIAN**

Berdasarkan jenisnya, penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kuantitatif asosiatif. Data primer menggunakan teknik survei berupa penyebaran data melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan BMT yang menjadi objek dalam penelitian ini. Untuk sumber data yang digunakan berasal dari kuesioner yang telah didapatkan dari karyawan BMT. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan BMT yang ada di kota Depok. Jumlah BMT di kota Depok yang tercatat di dalam Kementerian Koperasi dan UKM adalah sebanyak 52 BMT (Kementerian KUKM, 2021). Dari 52 BMT, ditetapkan 7 BMT yang menjadi objek penelitian. Jumlah populasi dari seluruh 7 BMT tersebut adalah 72 karyawan.

Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling. Untuk mengetahui jumlah sampel responden yang representative, digunakan rumus Taro Yamane (1967) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{(1+(N.e^2))}$$

Di mana:

$n$  = Jumlah sampel

$N$  = Jumlah populasi

$e$  = Batas ketelitian yang

diinginkan 10% (0,2)

Dengan jumlah total karyawan pada 7 BMT yang akan diteliti adalah sebanyak 72 orang, maka melalui rumus Taro Yamane (1967) tersebut dapat dihitung jumlah sampel minimum sebagai berikut:

$$n = \frac{72}{(1+(72.0,1^2))} = 41,86$$

Berdasarkan perhitungan di atas, diperoleh sampel penelitian sebanyak 41,86 responden, dibulatkan menjadi 42 responden. Responden tersebut sudah mewakili syarat minimum jumlah sampel ( $n=42$ ). Namun, prinsipnya semakin banyak sampel yang digunakan, maka akan semakin kecil kemungkinan terjadinya kesalahan dan hasil penelitian menjadi lebih akurat

Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan SEM-PLS (structural equation modeling-partial least square). Evaluasi model dalam PLS memiliki dua tahapan, yaitu evaluasi model pengukuran (outer model) dan evaluasi model struktural (inner model). Evaluasi pada model pengukuran dikelompokkan menjadi evaluasi terhadap model reflektif atau model formatif (Yamin & Kurniawan, 2011).

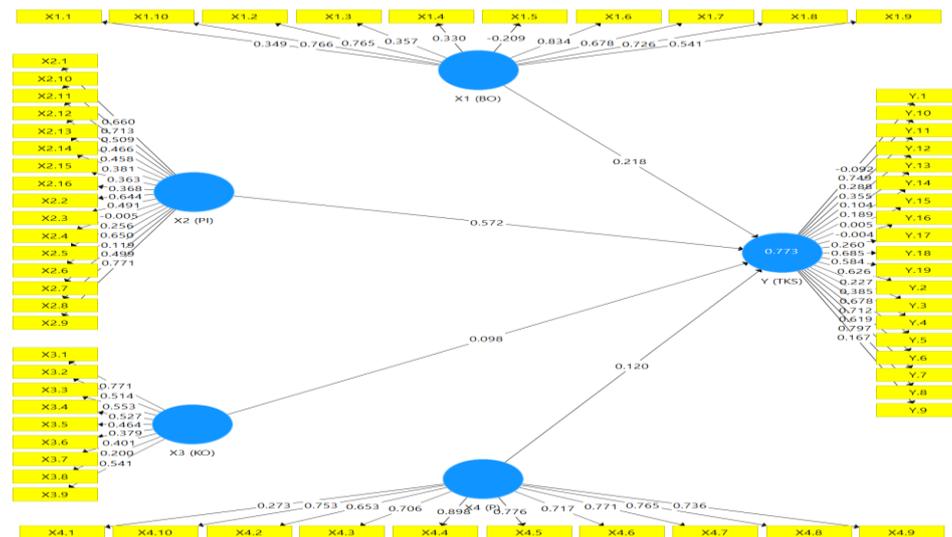
Penelitian ini menggunakan evaluasi model reflektif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Evaluasi Model Pengukuran

Evaluasi *Convergent Validity* dilakukan untuk mengukur besarnya korelasi antara konstruk dengan indikatornya. *Convergent validity* diukur dengan pemeriksaan *individual item reliability* dan *average variance extracted (AVE)*. *Individual item reliability*, dapat dilihat dari nilai *standardized loading factor* yang menggambarkan besarnya korelasi antara setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Indikator dikatakan valid sebagai pengukur konstruk apabila nilai *loading factor* di atas 0,5 (Wiyono, 2011). Hasil dari *loading factor* dalam penelitian ini bisa dilihat pada gambar berikut:

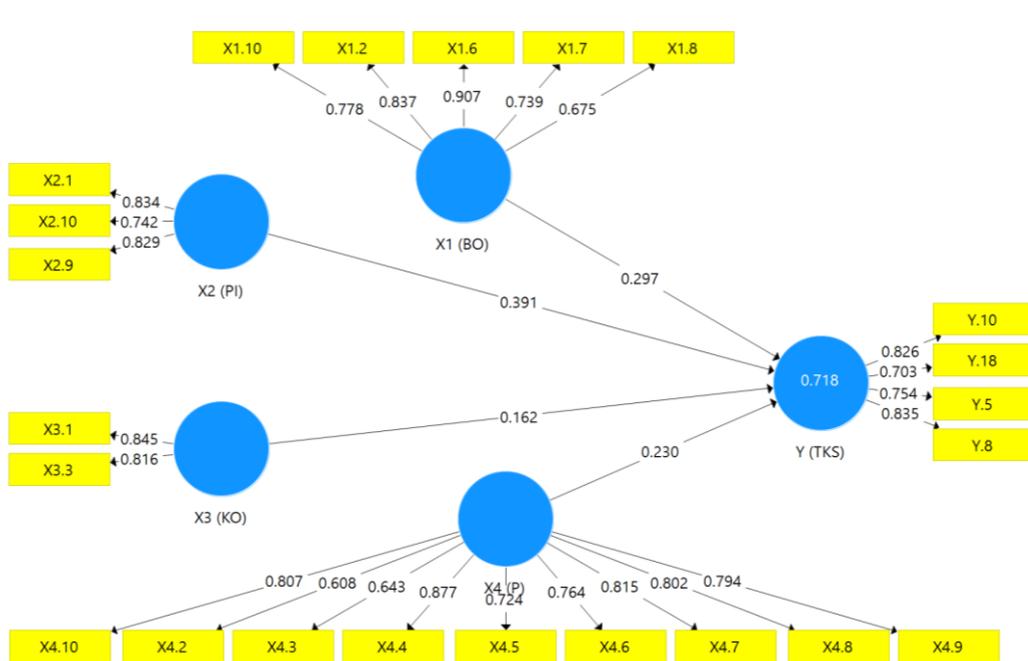
Gambar 1. Loading Factor



Dari gambar 1 terlihat bahwa masih ada beberapa indikator dengan nilai *loading factor* di bawah 0,5 sehingga tidak memenuhi kriteria. Oleh

karena itu, dilakukan proses pengujian ulang yang dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 2. Pengujian Ulang



Pada gambar 2 dapat dilihat bahwa pengujian ulang tersebut menghasilkan nilai loading factor pada semua indikator di atas 0,5. Dengan begitu, semua indikator dinyatakan valid. Setelah melakukan pengujian loading factor, langkah selanjutnya dalam convergent validity adalah dengan melihat nilai AVE, nilai ini menggambarkan besarnya varian atau keragaman variabel manifest

yang dapat dikandung oleh konstruk laten. Dengan begitu, semakin besar varian atau keragaman variabel manifest yang dapat dikandung oleh konstruk laten, maka semakin besar pula representasi dari variabel manifest terhadap konstruk latennya. Nilai AVE dikatakan valid jika nilai AVE lebih dari 0,5 (Yamin & Kurniawan, 2011). Hasil dari AVE bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

	<i>Average variance extracted (AVE)</i>
<b>X1 (BO)</b>	0,626
<b>X2 (PI)</b>	0,645
<b>X3 (KO)</b>	0,690
<b>X4 (P)</b>	0,584
<b>Y (TKS)</b>	0,611

Sumber: Data diolah menggunakan Smart PLS 3.0 (2022)

Hasil dari pengujian berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa nilai dari setiap variabel adalah >0,5 dengan nilai AVE budaya organisasi sebesar 0,626;

pengendalian internal sebesar 0,645; komitmen organisasi sebesar 0,690; pendidikan sebesar 0,584; dan tata kelola syariah sebesar 0,611. Dengan demikian,

dapat ditarik kesimpulan bahwa masing-masing variabel dapat menjelaskan masing-masing indikatornya. Maka untuk selanjutnya dilakukan pengujian *discriminant validity*.

Discriminant Validity dilakukan melalui dua tahapan, yaitu melalui Fornell-Larcker Criterion dan Cross Loadings. Fornell-Larcker Criterion

adalah korelasi variabel dengan variabel yang sama dan juga dengan variabel yang lain. Nilai korelasi variabel dengan variabel yang sama harus lebih besar dibandingkan nilai variabel dengan variabel yang lain. Hasil dari pengujian Fornell-Larcker Criterion adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Fornell-Larcker Criterion

	<b>X1 (BO)</b>	<b>X2 (PI)</b>	<b>X3 (KO)</b>	<b>X4 (P)</b>	<b>Y (TKS)</b>
<b>X1 (BO)</b>	0,791				
<b>X2 (PI)</b>	0,659	0,803			
<b>X3 (KO)</b>	0,767	0,623	0,830		
<b>X4 (P)</b>	0,330	0,178	0,207	0,764	
<b>Y (TKS)</b>	0,754	0,728	0,681	0,431	0,782

Sumber: Data diolah menggunakan Smart PLS 3.0 (2022)

Hasil dari pengujian berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa nilai masing-masing variabel dengan variabel yang sama telah lebih besar dibanding nilai variabel dengan variabel yang lain. Setelah melakukan pengujian *Fornell-Larcker Criterion*, tahap selanjutnya dari *discriminant validity* adalah pengujian *cross loadings*. *Cross loadings* adalah membandingkan nilai korelasi indikator

dengan variabelnya dan variabel dari blok lainnya. Nilai indikator dengan variabel yang bersangkutan harus lebih besar dibanding nilai indikator dengan variabel yang lain. Hal ini menunjukkan variabel tersebut memprediksi ukuran pada blok mereka dengan lebih baik dari blok lainnya. Hasil dari pengujian *cross loadings* adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Cross Loading

		<b>Variabel</b>				
		<b>X1 (BO)</b>	<b>X2 (PI)</b>	<b>X3 (KO)</b>	<b>X4 (P)</b>	<b>Y (TKS)</b>
<b>Indikator</b>	<b>X1.10</b>	0,778	0,524	0,611	0,172	0,514
	<b>X1.2</b>	0,837	0,519	0,576	0,280	0,604
	<b>X1.6</b>	0,907	0,677	0,744	0,243	0,665
	<b>X1.7</b>	0,739	0,561	0,617	0,194	0,605
	<b>X1.8</b>	0,675	0,300	0,466	0,410	0,577
	<b>X2.1</b>	0,500	0,834	0,368	0,127	0,600
	<b>X2.10</b>	0,505	0,742	0,493	0,182	0,520
	<b>X2.9</b>	0,581	0,829	0,635	0,126	0,628
	<b>X3.1</b>	0,665	0,368	0,845	0,290	0,587

<b>X3.3</b>	0,607	0,679	0,816	0,044	0,542
<b>X4.10</b>	0,263	0,063	0,232	0,807	0,318
<b>X4.2</b>	0,269	0,103	0,127	0,608	0,302
<b>X4.3</b>	0,169	0,305	0,126	0,643	0,387
<b>X4.4</b>	0,340	0,184	0,243	0,877	0,482
<b>X4.5</b>	0,181	0,172	0,109	0,724	0,258
<b>X4.6</b>	0,236	0,098	0,155	0,764	0,268
<b>X4.7</b>	0,259	0,103	0,128	0,815	0,321
<b>X4.8</b>	0,304	0,079	0,088	0,802	0,318
<b>X4.9</b>	0,216	0,031	0,172	0,794	0,256
<b>Y.10</b>	0,702	0,661	0,635	0,349	0,826
<b>Y.18</b>	0,461	0,544	0,386	0,306	0,703
<b>Y.5</b>	0,477	0,423	0,499	0,299	0,754
<b>Y.8</b>	0,669	0,614	0,576	0,384	0,835

Sumber: Data diolah menggunakan Smart PLS 3.0 (2022)

Hasil dari pengujian berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa nilai masing-masing indikator dengan variabel yang bersangkutan telah lebih besar dibanding nilai indikator dengan variabel lain. Tahap selanjutnya adalah Uji reliabilitas. Uji reliabilitas ialah uji yang dilakukan untuk mengetahui tingkat kepercayaan (keandalan) pada

suatu butir pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti. Uji reliabilitas dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan Internal consistency reliability, dapat dilihat dari nilai cronbach's alpha dan composite reliability. Hasil dari pengujian cronbach's alpha dan composite reliability adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
<b>X1 (BO)</b>	0,847	0,892
<b>X2 (PI)</b>	0,724	0,844
<b>X3 (KO)</b>	0,551	0,816
<b>X4 (P)</b>	0,909	0,926
<b>Y (TKS)</b>	0,787	0,862

Sumber: Data diolah menggunakan Smart PLS 3.0 (2022)

Hasil dari pengujian berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki nilai cronbach alpha sebesar 0,551, nilai tersebut kurang dari 0,7. Akan tetapi, jika dilihat dari composite reliability,

nilainya adalah sebesar 0,816, nilai tersebut lebih dari 0,7. Sehingga, menurut Yamin & Kurniawan (2011) hal ini tetap dikatakan reliabel. Variabel lainnya memiliki cronbach's alpha dan

composite reliability di atas 0,7 sehingga semua variabel dapat dikatakan reliabel.

### Evaluasi Model Struktural

Evaluasi model struktural diawali dengan melihat Koefisien Jalur (path coefficient), yaitu nilai untuk menunjukkan arah hubungan variabel yang dilihat pada original sample. Selanjutnya adalah dengan melihat signifikansi hubungan antara model dari nilai t statistic yang dihasilkan melalui

proses bootstrapping. Dengan menspesifikasikan tingkat signifikan sebesar 0,05, maka koefisien yang mewakili hubungan kausal yang dihipotesiskan dapat diuji signifikannya secara statistik. Dikatakan signifikan apabila nilai t hitung > 1,96 atau nilai  $p < 0,05$ . Hasil uji koefisien jalur (path coefficient) dan T-hitung sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Jalur (Path Coefficient) dan T-hitung

	<i>Original Sample</i>	<b>T-Hitung</b>	<i>P Values</i>
<b>BO =&gt; TKS</b>	0,297	2,251	0,025
<b>PI =&gt; TKS</b>	0,391	2,156	0,032
<b>KO =&gt; TKS</b>	0,162	<b>1,169</b>	<b>0,243</b>
<b>P =&gt; TKS</b>	0,230	2,368	0,018

*Sumber: Data diolah menggunakan Smart PLS 3.0 (2022)*

### Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Tata Kelola Syariah

Berdasarkan tabel 5 nilai original sample yang diperoleh pada variabel budaya organisasi terhadap tata kelola syariah sebesar 0,297 yang berarti nilai tersebut positif. Selanjutnya, nilai t-hitung yang diperoleh adalah sebesar 2,251 dimana lebih besar dari t tabel sebesar 1,96. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara variabel budaya organisasi terhadap tata kelola syariah.

Hasil pengujian hipotesis ini sejalan dengan karakteristik budaya organisasi Islami yang dijelaskan oleh Hakim (2016). Islam memandang bahwa setiap muslim harus melaksanakan semua syari'ah dalam segala aspek kehidupan termasuk dalam urusan etika

dalam bekerja. Etika ataupun budaya organisasi tidak bisa lepas dari konsep syariah yang harus dilaksanakan, di antaranya meyakini bahwa bekerja merupakan ibadah dan sebagai salah satu peran muslim sebagai khilafah untuk menciptakan kemaslahatan di bumi ini. Selain itu, dalam melaksanakan pekerjaan harus dilakukan dengan memaksimalkan kecerdasannya serta mengelola sumber daya dengan sikap profesional.

Oleh karena itu, apabila karakteristik Islami tersebut bisa dibangun melalui budaya organisasi yang baik maka akan berdampak baik pada BMT, di antaranya terciptanya kepercayaan serta reputasi yang baik, menciptakan produk dan layanan yang berkualitas serta manajerial yang baik.

### **Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Tata Kelola Syariah**

Berdasarkan tabel 5 nilai original sample yang diperoleh pada variabel pengendalian internal terhadap tata kelola syariah sebesar 0,391 yang berarti nilai tersebut positif. Selanjutnya, nilai t-hitung yang diperoleh adalah sebesar 2,156 dimana lebih besar dari t tabel sebesar 1,96. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara variabel pengendalian internal terhadap tata kelola syariah.

Adanya pengendalian internal dalam suatu BMT dapat membantu seluruh pihak untuk mencapai sasaran yang ditargetkan dan mencegah hilangnya sumber daya. Selain itu, pengendalian internal juga dapat membantu dalam terciptanya laporan keuangan yang reliabel (dapat dipercaya/diandalkan). Pengendalian internal juga dapat membantu BMT dalam memenuhi peraturan perundang-undangan yang selaras untuk meningkatkan kinerja dan citra BMT terhadap para stakeholders yang akan mempertahankan kelangsungan hidup sebuah BMT. Dengan begitu, bisa disimpulkan jika unsur-unsur dan tujuan pengendalian internal telah dilaksanakan dengan baik maka akan berdampak baik pula terhadap prinsip-prinsip tata kelola syariah meliputi transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, kewajaran, dan syariah compliance.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Organisasi terhadap Tata Kelola Syariah**

Berdasarkan tabel 5 nilai original sample yang diperoleh pada variabel komitmen organisasi terhadap tata kelola syariah sebesar 0,162 yang berarti nilai tersebut positif. Selanjutnya, nilai t-hitung yang diperoleh adalah sebesar 1,169 dimana lebih kecil dari t tabel sebesar 1,96. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H<sub>1</sub> ditolak dan H<sub>0</sub> diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan positif terhadap tata kelola syariah atau bisa dikatakan juga bahwa komitmen organisasi bukan merupakan faktor yang kuat dalam meningkatkan tata kelola syariah pada BMT.

Hal ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ristanti et al. (2014); Syafrion (2015); dan Mu'ammam et al. (2014) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap penerapan good corporate governance dengan kesimpulan bahwa keberhasilan penerapan GCG tidak dapat tercapai tanpa adanya dukungan dari komitmen para karyawan dalam sebuah organisasi.

Akan tetapi penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nissa et al. (2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap penerapan tata kelola syariah. Hal tersebut bisa terjadi karena tingginya komitmen karyawan dalam mencari solusi pada setiap permasalahan yang padahal bukan bagian dari pekerjaannya yang tidak diimbangi

dengan variabel dari tata kelola syariah terkait pola pemberian gaji pada karyawan BMT.

### **Pengaruh Pendidikan terhadap Tata Kelola Syariah**

Berdasarkan tabel 5 nilai original sample yang diperoleh pada variabel pendidikan terhadap tata kelola syariah sebesar 0,230 yang berarti nilai tersebut positif. Selanjutnya, nilai t-hitung yang diperoleh adalah sebesar 2,368 dimana lebih besar dari t tabel sebesar 1,96. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara variabel pendidikan terhadap tata kelola syariah.

Hal ini didukung oleh jawaban responden pada variabel pendidikan, yang mana salah satu indikatornya adalah pendidikan formal membuat para karyawan BMT bisa melakukan pekerjaan dengan baik yang tercermin pada variabel tata kelola syariah yang menunjukkan adanya rincian tugas dan tanggung jawab yang jelas pada setiap bagian di BMT.

Selain itu juga, berdasarkan salah satu indikator dari variabel pendidikan yaitu “kursus atau pelatihan yang pernah saya ikuti membantu pekerjaan saya sekarang” mendapatkan skor rata-rata yang cukup baik yaitu 79%. Hal tersebut membuktikan bahwa para karyawan akan lebih terbantu dalam menjalankan pekerjaannya ketika mengikuti kursus atau pelatihan yang akan membuat penerapan prinsip-prinsip tata kelola syariah akan semakin baik pada BMT.

Langkah selanjutnya adalah Koefisien determinasi. Koefisien determinasi diukur dengan melihat nilai R2 untuk mengetahui apakah variabel laten eksogen (independen) terhadap variabel endogen (dependen) memiliki pengaruh yang substantif. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai R2 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Nilai R2

	R Square	R Square Adjusted
Y (TKS)	0,787	0,862

*Sumber: Data diolah menggunakan Smart PLS 3.0 (2022)*

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat diketahui bahwa hasil nilai R2 adalah sebesar 0,787. Hal ini menunjukkan bahwa tata kelola syariah dapat diprediksikan oleh budaya organisasi, pengendalian internal, komitmen organisasi, dan pendidikan sebesar 78,7%. Sedangkan sisanya sebesar 21,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Langkah selanjutnya adalah Predictive Relevance. Interpretasi hasil dari Q2 (Predictive Relevance) adalah bahwa jika nilai ini lebih besar dari 0 yang berarti bahwa menunjukkan variabel laten eksogen (independen) baik/sesuai sebagai variabel penjelas yang mampu memprediksi variabel endogen (dependen). Hasil dari nilai Q2 bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Nilai *Predictive Relevance*

	SSO	SSE	Q <sup>2</sup>
<b>X1 (BO)</b>	275.000	275.000	
<b>X2 (PI)</b>	165.000	165.000	
<b>X3 (KO)</b>	110.000	110.000	
<b>X4 (P)</b>	495.000	495.000	
<b>Y (TKS)</b>	220.000	137.547	0,375

Sumber: Data diolah menggunakan Smart PLS 3.0 (2022)

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai Q<sup>2</sup> pada variabel eksogen (independen) adalah 0,375. Dengan melihat pada nilai tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki nilai observasi yang baik/bagus karena nilai Q<sup>2</sup> > 0 (nol) yaitu 0,375.

## KESIMPULAN

Berdasarkan bukti empiris, diperoleh hasil bahwa budaya organisasi, pengendalian internal dan pendidikan & pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap penerapan tata kelola syariah pada BMT di Kota Depok. Penguatan pada aspek budaya organisasi, pengendalian internal dan pemberian pendidikan serta pelatihan kepada manajemen BMT yang terdiri dari pengurus dan pengelola mampu meningkatkan penerapan tata kelola syariah yang baik. Hal ini mencerminkan perhatian yang sama antara manajemen dengan anggota koperasi terhadap pengelolaan BMT yang sehat dan baik, sesuai dengan regulasi dan ketentuan syariah. Meski begitu, variabel komitmen organisasi bukan merupakan faktor yang kuat dalam meningkatkan tata kelola syariah. Hal ini dapat terjadi, karena lama waktu kerja masih singkat

atau belum diperolehnya kenyamanan dan kepuasan selama kerja. Dengan demikian, komitmen organisasi manajemen BMT, perlu ditingkatkan dengan menghadirkan kenyamanan dalam bekerja dan perlakuan yang sama (*fairness*) dalam mengakses fasilitas kesejahteraan. Komitmen manajemen diharapkan dapat berpengaruh terhadap kinerja dan tata kelola lembaga yang baik. selain itu, BMT juga perlu memperkuat struktur auditor dan aktivitas pengendalian internal untuk penaksiran risiko sebagai upaya penerapan tata kelola syariah.

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas wilayah penelitian agar hasil yang diperoleh dapat lebih maksimal dan akurat. Selain itu, peneliti dapat menggunakan teori dan konsep terbaru mengenai pengendalian internal yang diterbitkan oleh COSO. Peneliti selanjutnya juga dapat mengobservasi variabel determinan lain yang belum diteliti, padahal secara teori, berpengaruh terhadap penerapan tata kelola syariah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustiningsih, M. (2017). Pengaruh latar belakang pendidikan, pendidikan berkelanjutan, etika profesi, budaya organisasi dan pemahaman good governance terhadap hasil kinerja auditor pemerintah. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Univ. Riau*, 4(2).
- Anwar, A. Z., & Edward, M. Y. (2016). *Analisis syariah compliance pembiayaan murabahah pada gabungan koperasi BMT mitra se-*

- kabupaten jepara. The 3rd University Research Colloquium (URECOL) 2016, 256–269*
- Donaldson, L., & Davis, J. H. (1991). Stewardship theory or agency theory: CEO governance and shareholder returns. *Australian Journal of Management, 16(1)*, 49–64.  
<https://doi.org/10.1177/031289629101600103>
- Ekawati, L. P. (2013). Pengaruh profesionalisme, pengalaman kerja dan tingkat pendidikan auditor terhadap pertimbangan tingkat materialitas (studi empiris pada kantor akuntan publik di wilayah bali). *Jurnal Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha, 3(1)*, 1031–1054
- Enampagi.id. (2021). *Wakil Wali Kota Depok Sarankan Warga untuk Gunakan Koperasi Syariah, Agar Terhindar dari Pinjol dan Rentenir*. <https://www.enampagi.id/news/pr-1252174799/wakil-wali-kota-depok-sarankan-warga-untuk-gunakan-koperasi-syariah-agar-terhindar-dari-pinjol-dan-rentenir?page=2>
- Fadlillah, M.N., & Khotijah, S.A. (2021). Efektivitas Penerapan Pembiayaan Musyarakah Pada Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) BIMA Kota Magelang. AKTSAR: Jurnal Akuntansi Syariah Volume 4 Nomor 2 (2021), Halaman 227-240
- Hakim, L. (2016). Budaya organisasi islami sebagai upaya meningkatkan kinerja. *Jurnal Iqtishadia, 9(1)*.
- IFSB. (2009). Guiding Principles on Shari'ah Governance Systems for Institutions Offering Islamic Financial Services. Kuala Lumpur, Malaysia: IFSB
- Kementerian KUKM. (2021). *Perkembangan Koperasi Syariah di Kota Depok*. <http://nik.depkop.go.id/>
- Kementerian KUKM. (2022). *Perkembangan UMKM Kota Depok*.
- KNEKS. (2019). *Sharing Platform Keuangan Mikro Syariah Berbasis Baitul Maal Wat Tamwil (BMT)*. <https://knks.go.id/isuutama/8/sharing-platform-keuangan-mikro-syariah-berbasis-baitul-maal-wat-tamwil-bmt>
- Kristiana, W. L., Wahyuni, M. A., & Sujana, E. (2017). Pengaruh sistem pengendalian intern, kinerja organisasi dan budaya organisasi terhadap penerapan good corporate governance (studi kasus pada LPD se-kecamatan sukasada). *E-Journal SI Ak Program Pendidikan Akuntansi Universitas Ganesha, 7(1)*, 1–12.
- Lestari, M. I. (2013). Pengaruh budaya organisasi dan pengendalian intern terhadap penerapan prinsip-prinsip good corporate governance (studi empiris pada rumah sakit umum di kota padang). *Jurnal Akuntansi, September*.  
<http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/akt/article/view/666>
- Masyithoh, N. D. (2014). Analisis normatif undang-undang no. 1 tahun 2013 tentang lembaga keuangan mikro (LKM) atas status badan hukum dan pengawasan baitul maal wat tamwil (BMT).

- Economica: Jurnal Ekonomi Islam*, 5(2), 17–36.  
<https://doi.org/10.21580/economica.2014.5.2.768>
- Mu'ammam, S.D., & Zubaidah, S. (2014). Pengaruh audit manajemen, komitmen organisasional manajer, dan pengendalian internal terhadap penerapan prinsip-prinsip good corporate governance. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 4(2), 647–656.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.  
<https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Muzahid, M. (2014). Pengaruh tingkat pendidikan, kualitas pelatihan, dan lama pengalaman kerja terhadap kualitas laporan keuangan SKPD aceh utara. *Jurnal Akuntansi*, 2(2), 179–196.  
<https://ejournal.unri.ac.id/index.php/JA/article/view/2174>
- Nafis, H. (2020). Membangun budaya organisasi. *Jurnal Tunas Pendidikan*, 3.
- Nissa, I., Mardian, S., & Nasution, N. (2019). The determination of sharia governance on baitul maal wa tamwil (BMT) in depok city. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam (Journal of Islamic Economics and Business)*, 5(2), 102.  
<https://doi.org/10.20473/jebis.v5i2.10970>
- Pasoloran, O., & Rahman, F. A. (2001). Teori stewardship: tinjauan konsep dan implikasinya pada akuntabilitas organisasi sektor publik. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi (Vol. 9, Issue 2, pp. 1–14)*.
- Prabawa, S., Karamoy, H., & Mawikere, L. (2020). Pengaruh sistem pengendalian intern dan akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah terhadap good governance (studi empiris di kabupaten minahasa). *Going Concern: Jurnal Riset Akuntansi*, 15(2), 269.  
<https://doi.org/10.32400/gc.15.2.28232.2020>
- Prastiawati, F., & Darma, E. S. (2016). Peran pembiayaan baitul maal wat tamwil terhadap perkembangan usaha dan peningkatan kesejahteraan anggotanya dari sektor mikro pedagang pasar tradisional. *Jurnal Akuntansi Dan Investasi*, 17(2), 197–208.  
<https://doi.org/10.18196/jai.2016.0055.197-208>
- Pribadi, A. T., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2013). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kemampuan dan kinerja karyawan (studi pada karyawan PDAM kota malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 1–8.
- Putri, B. E. (2014). Penerapan prinsip-prinsip good corporate governance pada PT purnama semesta alamiah. *Jurnal Agora*, 2(2), 1–5.
- Rahayu, S., & Nugroho, S. (2014). Pengaruh Komposisi Dan Pendidikan Dewan Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan Dalam Pelaksanaan Good Corporate Governance Pada Badan USAha Milik Negara Yang Terdaftar Di

- Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, Vol 12, No 4 (2014) DOI: 10.29259/jmbs.v12i4.3185
- Raharjo, E. (2007). Teori agensi dan teori stewardship dalam perspektif akuntansi. *Fokus Ekonomi*, 2(1), 37–46
- Ristanti, N. M. A., Sinarwati, N. K., & Sujana, E. (2014). Pengaruh sistem pengendalian intern, pengelolaan keuangan daerah dan komitmen organisasi terhadap penerapan good governance (studi kasus pada satuan kerja perangkat daerah kabupaten tabanan). *Jurnal Akuntansi*, 2(1), 1–11.
- Sujana, I. W. C. (2019). Fungsi dan tujuan pendidikan indonesia. *Adi Widya: Jurnal Pendidikan Dasar*, 4(1), 29. <https://doi.org/10.25078/aw.v4i1.927>
- Syafrion, F. Y. (2015). Pengaruh sistem pengendalian intern, pengelolaan keuangan daerah, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap penerapan good governance (studi kasus pada satuan kerja perangkat daerah kota solok). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Univ. Riau*, 2, 1–14.
- Trisnaningsih, S. (2007). *Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Corporate Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*. Simposium Nasional Akuntansi X, 1–56
- Wiyono, G. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smartpls 2.0*. UPP STIM YKPN.
- Yamane, T. (1967). *Statistics: an introductory analysis - 2nd ed*. New York : Harper and Row.
- Yamin, S., & Kurniawan, H. (2011). *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan Partial Least Square Path Modeling*. Jakarta: Salemba Empat.