

## THE DETERMINATION OF SHARIA GOVERNANCE ON BAITUL MAAL WA TAMWIL (BMT) IN DEPOK CITY

**Izzatun Nissa**

Program Studi Akuntansi Syariah, Sekolah Tinggi Ekonomi Islam SEBI  
Email: [izzatunnissa96@gmail.com](mailto:izzatunnissa96@gmail.com)

**Sepky Mardian**

Program Studi Akuntansi Syariah, Sekolah Tinggi Ekonomi Islam SEBI  
Email: [sepky.mardian@gmail.com](mailto:sepky.mardian@gmail.com)

**Nursanita Nasution**

Program Studi Akuntansi Syariah, Sekolah Tinggi Ekonomi Islam SEBI  
Email: [nursanita1@gmail.com](mailto:nursanita1@gmail.com)

---

### ARTICLE HISTORY

**Received:**  
2019-01-04

**Accepted:**  
2019-12-03

**Online available:**  
2019-12-31

**Keywords:**  
*Shariah  
Governance,  
Organizational  
Culture,  
Organizational  
Commitment,  
Internal Control,  
Baitul Maal Wa  
Tamwil*

### ABSTRACT

This study aimed to examine the influence of organizational culture, organizational commitment and internal control over sharia governance. The object in this study was BMT in Depok City, West Java. Sampling was done by purposive sampling technique to obtain a sample of 5 BMTs. While respondent sampling was done by simple random sampling technique. Data collection techniques in the study were conducted by questionnaire. The type of research was associative by using methods of Partial Least Square (PLS). The study found that organizational culture and internal control have a significant positive influence on sharia governance. While organizational commitment has a positive but not significant effect on sharia governance.

### ABSTRAK

**Kata Kunci:**  
Tata Kelola  
Syariah, Budaya  
Organisasi,  
Komitmen  
Organisasi,  
Pengendalian

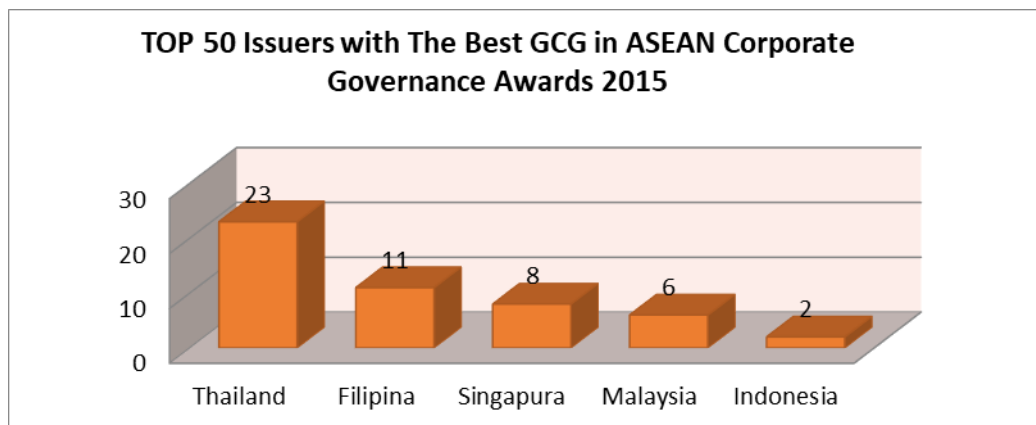
Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan pengendalian internal terhadap tata kelola syariah. Objek dalam penelitian ini adalah BMT yang ada di Kota Depok, Jawa Barat. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling* sehingga diperoleh sampel sebanyak 5 BMT. Sedangkan pengambilan sampel responden dilakukan dengan teknik *simple random*

Interna, Baitul  
Maal Wa Tamwil

*sampling*. Teknik pengambilan data dalam penelitian dilakukan dengan kuesioner. Penelitian ini bersifat asosiatif dengan menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan pengendalian internal memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap tata kelola syariah. Sementara komitmen organisasi memiliki efek positif tetapi tidak signifikan terhadap tata kelola syariah.

## PENDAHULUAN

Pada tahun 1990-an Indonesia dijuluki sebagai “*The Asian Tiger*”, namun pada tahun 1997 Indonesia mengalami krisis ekonomi yang terjadi pula di beberapa negara lainnya, hal tersebut menyadarkan banyak pihak bahwa pondasi ekonomi di beberapa negara Asia termasuk Indonesia sangat rapuh. Hal inilah yang menyebabkan timbulnya pemahaman dan kesadaran bahwa *good corporate governance* (GCG) merupakan syarat yang diperlukan dalam proses eksistensi sebuah perusahaan, terutama lembaga keuangan (Awal & Nugroho, 2015). Akan tetapi, saat ini di Indonesia sendiri penerapan GCG relatif tertinggal dibandingkan negara-negara di kawasan ASEAN. Berikut hasil ASEAN Corporate Governance Awards 2015 yang diselenggarakan oleh *ASEAN Capital Market Forum* (ACMF).



Sumber: CNN. 2017. ASEAN Corporate Governance Awards 2015 (data diolah)

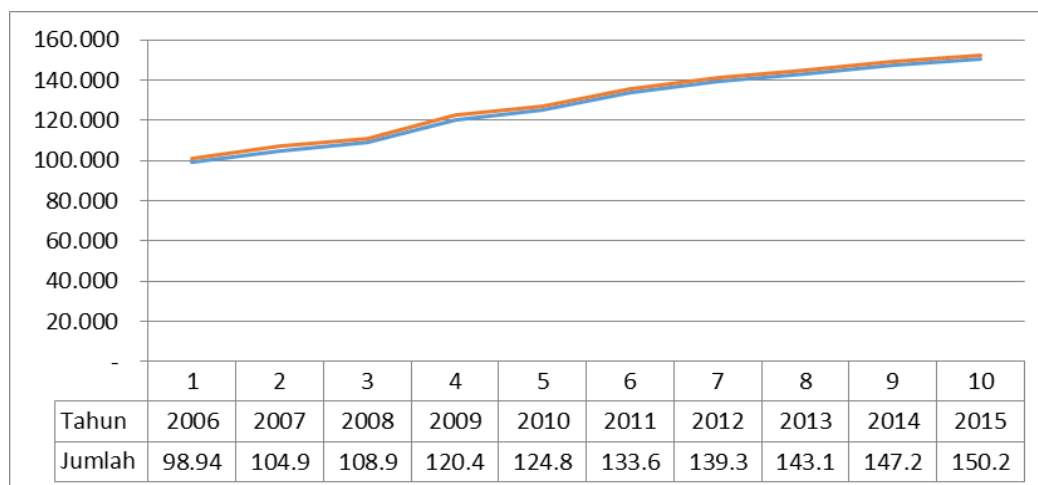
Gambar 1. ASEAN Corporate Governance Awards 2015

Grafik 1.1 menunjukkan bahwa hanya dua emiten di Indonesia yang masuk dalam daftar 50 emiten terbaik dalam praktik GCG di ASEAN dalam ASEAN Corporate Governance Awards 2015 yang diselenggarakan oleh *ASEAN Capital Market Forum* (ACMF). Kedua emiten tersebut ialah PT Bank Danamon dan PT Bank CIMB Niaga Tbk (CNN, 2017). Kondisi ini membuat Indonesia relatif tertinggal dibanding negara lainnya seperti Thailand yang mampu menempatkan dua puluh tiga emiten, Filipina sebelas emiten, Singapura delapan emiten dan Malaysia enam emiten.

## The Determination of Sharia Governance on Baitul Maal Wa Tamwil (Bmt) in Depok City

Di samping itu, saat ini entitas syariah di Indonesia semakin berkembang, hal ini ditandai dengan berdirinya berbagai jenis lembaga keuangan syariah. Dengan begitu, prinsip-prinsip syariah harus dijalankan dimana salah satunya ialah amanah yang sejalan dengan *good corporate governance*. Penerapan GCG pada entitas syariah berbeda dengan entitas konvensional, yang pada dasarnya perbedaan tersebut terletak pada penerapan prinsip-prinsip syariah (*shariah compliance*). Implementasi GCG pada entitas syariah atau disebut juga sebagai *Shariah Governance* (SG) menerapkan prinsip perpaduan antara GCG pada umumnya yaitu *transparency* (keterbukaan), *accountability* (akuntabilitas), *responsibility* (pertanggungjawaban), *independency* (independensi), dan *fairness* (kewajaran) dengan *syariah compliance* (kepatuhan syariah).

Salah satu entitas syariah yang saat ini berkembang pesat ialah Lembaga Keuangan Mikro Syariah, salah satu diantaranya ialah Baitul Maal wat Tamwil (BMT). BMT di Indonesia dapat juga disebut sebagai Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) merupakan salah satu Lembaga Keuangan Syariah Non Bank dengan jenis koperasi simpan pinjam berdasarkan prinsip syariah. Koperasi syariah berkembang sejalan dengan koperasi konvensional pada umumnya. Berdasarkan data



DPS, pada tahun 2016 jumlah koperasi di Indonesia meningkat menjadi 150.233 unit koperasi dengan jumlah tahun sebelumnya 147.249 unit koperasi. Berikut adalah grafik yang menggambarkan perkembangan koperasi di Indonesia.

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS). 2016 (data diolah)  
Gambar 2. Perkembangan Koperasi di Indonesia

Menurut Braman Setyo, Deputi Pembiayaan Kementerian Koperasi dan UKM mengatakan pada Dialog Tingkat Tinggi dengan Dewan Pengarah Komite Nasional Keuangan Syariah (KNKS) bahwa jumlah unit usaha koperasi mencapai 150.233 unit usaha. Dari jumlah tersebut 1,5 persennya merupakan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS). Tercatat jumlah KSPPS saat ini mencapai 2.253 unit

dengan anggota 1,4 juta orang. Modal sendiri mencapai Rp 968 Miliar dan modal luar Rp 3,9 triliun dengan volume usaha mencapai Rp 5,2 triliun (Dinas Koperasi, 2016).

Keberadaan BMT ini diharapkan dapat memberikan pembiayaan yang optimal bagi usaha mikro-kecil di Indonesia sehingga memberikan solusi pendanaan yang mudah dan cepat. Semakin berkembangnya jumlah BMT memberikan ruang kepada masyarakat untuk memilih BMT yang bagus kinerjanya. Kinerja yang baik pada BMT salah satunya dipengaruhi oleh penerapan prinsip-prinsip syariah di dalamnya.

Ironisnya pada tahun 2016 silam, Majelis Ulama Indonesia (MUI) Kota Depok mengeluarkan fatwa haram terhadap praktik pengelolaan dana investasi oleh KSP Pandawa Mandiri Group. Hal ini disebabkan akad maupun transaksi antara KSP Pandawa Mandiri Grup dengan investor merupakan akad yang rusak (*fasid*), mengandung unsur riba, tidak transparan (*gharar*) dan rawan penipuan (Tribunnews, 2016). Kelalaian dalam kasus tersebut di akibatkan salah satunya oleh faktor tidak optimalnya BMT dalam menerapkan prinsip-prinsip *shariah governance*.

Dalam menghasilkan kinerja yang baik pasti sejalan dengan berbagai macam risiko yang harus dihadapi, oleh karna itu penerapan tata kelola syariah (*shariah governance*) yang baik pada BMT sangat diperlukan untuk menghindari berbagai risiko tersebut (Prastiwi, 2016). Penerapan *Shariah Governance* pada BMT merupakan wujud pertanggungjawaban BMT kepada masyarakat bahwa BMT telah dikelola dengan baik dan profesional berdasarkan prinsip kehati-hatian dengan tidak mengabaikan peraturan syariah.

Menurut Moeljono (2005b) penerapan tata kelola yang baik tak lepas dari budaya perusahaan. GCG merupakan sisi tampak dari perusahaan, sedangkan budaya perusahaan atau GCC merupakan inti dari organisasi perusahaan. Selain itu, sistem pengendalian mempunyai pengaruh dalam upaya pencegahan kecurangan yang dapat menghasilkan tata kelola perusahaan yang baik (Kristiana, Wahyuni, & Edy, 2017). Pelaksanaan prinsip-prinsip *good corporate governance* maupun pengendalian internal juga tidak terlepas dari aspek personal yang ada di dalam perusahaan, karna sehebat apapun sistem dibangun namun bila para personilnya tidak memiliki komitmen bersama untuk memajukan organisasi, maka sistem tersebut tidak akan efektif (Pratolo, 2008). Maka dari itu, komitmen organisasi juga diperlukan dalam membangun prinsip-prinsip *good corporate governance*. Fenomena inilah yang mendorong peneliti untuk meneliti keterkaitan “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Pengendalian Internal terhadap *Shariah Governance* pada BMT di Kota Depok”.

## LANDASAN TEORI

## **The Determination of Sharia Governance on Baitul Maal Wa Tamwil (Bmt) in Depok City**

### **Teori Keagenan**

Teori keagenan merupakan hal dasar yang digunakan untuk memahami konsep *Corporate Governance*. Konsep teori agensi menurut Jensen dan Meckling (1976) didasari pada permasalahan agensi yang muncul ketika pengurusan suatu perusahaan terpisah dari kepemilikannya. Di perusahaan terdapat berbagai partisipan yang berkontribusi dalam bentuk modal, keahlian, serta tenaga kerja. Partisipan-partisipan yang berkontribusi pada modal disebut sebagai pemilik (*principal*). Sedangkan partisipan-partisipan yang berkontribusi dalam keahlian dan tenaga kerja disebut pengelola (agen). Adanya dua partisipan tersebut yakni *principal* dan agen menyebabkan timbulnya permasalahan tentang mekanisme yang harus dibentuk untuk menyelaraskan kepentingan yang berbeda di antara keduanya.

Perspektif hubungan keagenan merupakan dasar yang digunakan untuk memahami *corporate governance*. *Corporate governance* merupakan pedoman bagi manajer (agen) untuk mengelola perusahaan secara *best practice*. Dengan begitu, manajer dapat membuat keputusan keuangan yang dapat menguntungkan semua pihak (*stakeholder*). Oleh sebab itu, analisis yang lebih mendalam perlu dilakukan agar penerapan atau implementasi *corporate governance* dapat mendorong perusahaan untuk mencapai tujuannya, seperti perlu adanya penerapan budaya organisasi, komitmen organisasi dan pengendalian internal untuk mengimplementasikan prinsip-prinsip *corporate governance*.

### **Corporate Governance**

*Corporate Governance* (CG) adalah tata kelola perusahaan yang sangat terbuka dari sudut pandang spesifik (Brown, Beekes, & Verhoeven, 2011). Namun, GCG merupakan masalah yang tidak akan berakhir dan akan terus menjadi pembahasan bagi pelaku bisnis, akademik, pembuat kebijakan dan lain sebagainya. Definisi GCG sendiri telah banyak dikemukakan oleh para ahli dan badan atau lembaga yang berkaitan dengan GCG. *Organisation of Economic Cooperation and Development* (2015) mendefinisikan *Corporate Governance* sebagai berikut.

Seperangkat hubungan antara manajemen perusahaan, dewan direksi, pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya, sehingga memainkan fungsi penting untuk memberikan struktur yang menjadi tujuan perusahaan dan sarana untuk mencapai tujuan tersebut serta memantau pengawasan atas kinerja manajer.

Penjabaran mengenai definisi GCG dari para ahli dan lembaga *good corporate governance* menggunakan kalimat berbeda, namun memiliki maksud yang sama. Penulis menyimpulkan bahwa GCG merupakan sistem yang didalamnya terdapat proses untuk mengendalikan setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan serta

mengatur hubungan antar para pengelola perusahaan dengan *stakeholders* sebagai upaya untuk memberikan nilai tambah bagi perusahaan.

Meskipun tidak ada rumus pasti untuk rencana tata kelola perusahaan yang sempurna, namun terdapat prinsip dasar yang mengatur hal apa saja yang dapat diterima sebagai sebuah tata kelola perusahaan yang baik. Wibowo dan Subagyo (2017) mengatakan bahwa asas *good corporate governance* (GCG) dalam koperasi diterapkan berdasarkan prinsip GCG yang berlaku umum sebagai lima pilar dasar dari penerapan tata kelola perusahaan yang baik. Lima pilar dasar tersebut yaitu: *transparency* (keterbukaan), *accountability* (akuntabilitas), *responsibility* (pertanggungjawaban), *independency* (independensi) dan *fairness* (kesetaraan dan kewajaran). Prinsip-prinsip ini yang populer disebut TARIF diperlukan untuk mencapai kesinambungan usaha (*sustainability*) pada koperasi dengan memperhatikan kepentingan saham, nasabah serta pemangku kepentingan lainnya.

### **Shariah Governance**

Menurut Hasan (2011) pada dasarnya, konsep tata kelola perusahaan dalam perspektif Islam tidak berbeda jauh dengan konvensional karena mengacu pada sistem dimana perusahaan dikelola, diarahkan dan dikendalikan dengan tujuan untuk melindungi semua kepentingan dan hak pemangku kepentingan (*stakeholders*). Hasan (2011) menambahkan, definisi terbaik *Shariah Governance* dapat ditemukan di panduan yang dikeluarkan oleh IFSB. IFSB-10 mendefinisikan "*shariah governance* sebagai seperangkat pengaturan kelembagaan dan organisasi dimana Lembaga Keuangan Syariah dapat memastikan bahwa terdapat pengawasan efektif yang independen terhadap kepatuhan syariah melalui proses penerbitan fatwa syariah yang relevan, penyebaran informasi fatwa dan review internal kepatuhan syariah".

Istilah *shariah governance* diperkenalkan dalam sistem tata kelola lembaga keuangan syariah sebagai respon ketiadaan istilah *corporate governance* (GCG) dalam literatur Islam (Rama & Novela, 2015). *Shariah governance* dikembangkan dari konsep *good corporate governance* (GCG) dan *shariah compliance*. Prinsip-prinsip GCG merupakan prinsip universal. Sedangkan *shariah compliance* merupakan prinsip-prinsip operasional pada bank syariah (Junusi, 2012).

Dalam Pedoman Umum *Good Governance* Bisnis Syariah yang dibuat oleh KNKG (2011), *Good Governance* Bisnis Syariah harus didasarkan atas pijakan dasar spiritual dan pijakan dasar operasional. Secara spiritual, bisnis syariah harus beraskan pada iman dan takwa yang diwujudkan dalam bentuk komitmen pada dua prinsip dasar yaitu halal dan tayib (baik). Hal ini dalam rangka memperoleh keberkahan.

## **The Determination of Sharia Governance on Baitul Maal Wa Tamwil (Bmt) in Depok City**

Prinsip dasar halal dalam bisnis dilakukan dengan menghindari kegiatan bisnis yang dilarang, diantaranya *riba*, *maysir*, *gharar*, *tabdzir* dan maksiyat. Sedangkan *tayib* memiliki pengertian yang mencakup segala nilai-nilai kebaikan yang menjadi nilai tambah dari hal-hal yang halal dalam rangka pencapaian tujuan syariah (*maqasid syariah*) yakni keamanan dan kesejahteraan bagi masyarakat luas. *Tayib* meliputi dua aspek yaitu *ihsan* dan *tawazun*. *Ihsan* adalah melakukan yang terbaik dan menghindari perilaku yang merusak. Sedangkan *tawazun* adalah keseimbangan dalam segala hal.

Sedangkan pijakan operasional bisnis syariah harus mengacu pada dua asas. Asas pertama adalah *Shifat* yakni perilaku nabi dan rasul dalam beraktivitas termasuk dalam berbisnis yaitu *shidiq*, *fathonah*, amanah dan *tabligh*. Asas yang kedua adalah asas yang dipakai dalam dunia usaha pada umumnya, yakni transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, serta kewajaran. Kedua asas operasional tersebut diperlukan untuk mencapai kesinambungan (*sustainability*) dengan memperhatikan kepentingan para pemangku kepentingan (*stakeholders*).

Sementara *shariah compliance* didefinisikan sebagai ketaatan bank syariah terhadap prinsip-prinsip syariah (Junusi, 2012). Dapat dikatakan bahwa kepatuhan syariah merupakan pemenuhan terhadap nilai-nilai syariah di Lembaga Keuangan Syariah yang menjadikan Fatwa MUI dan peraturan terkait lainnya sebagai alat ukur pemenuhan prinsip syariah, baik dalam produk, transaksi maupun operasional BMT. Fungsi kepatuhan ialah melakukan pengawasan yang bersifat preventif dan menjadi elemen penting dalam pengelolaan dan operasional lembaga keuangan syariah (Hidayat, 2016). Jaminan kepatuhan syariah atas keseluruhan aktivitas BMT merupakan hal yang sangat penting bagi anggota BMT dan masyarakat.

*Shariah compliance* merupakan kunci penting dalam tata kelola perusahaan LKS, dengan ini institusi Dewan Pengawas Syariah memainkan peran penting dalam aspek pengawasan, pemantauan, audit dan penerbitan keputusan hukum syariah. Oleh karena itu, Dewan Pengawas Syariah (DPS) hakikatnya telah menjadi bagian utama sistem tata kelola syariah yang memiliki pengaruh mendalam pada praktik keuangan sehari-hari dalam memberikan layanan konsultasi kepada LKS.

### **Budaya Organisasi**

Menurut Hafidhuddin dan Tanjung (2003), budaya adalah segala nilai, pemikiran, serta simbol yang mempengaruhi perilaku, sikap, kepercayaan, serta kebiasaan seseorang dan masyarakat. Secara khusus, budaya mencakup tiga komponen utama dan komponen-komponen pelengkap. Komponen utamanya adalah bahasa, agama dan sikap-sikap yang saling bertentangan, sedangkan komponen pelengkapnya adalah sopan santun dan kebiasaan, kesenian, pendidikan, humor, dan organisasi sosial (Moeljono, 2005a).

Dalam berbagai literatur mengenai perilaku organisasi, budaya organisasi banyak didefinisikan oleh penulis maupun peneliti dengan berbagai cara, sehingga tidak terdapat definisi tunggal yang menjadi acuan mengenai apa yang dimaksud dengan budaya organisasi. Dari literatur tersebut, penulis menarik kesimpulan bahwa budaya organisasi merupakan sistem yang dapat memberi arahan berupa nilai-nilai yang dikembangkan menjadi perilaku dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Syari'ah Islam mengatur segala aspek kehidupan. Etika atau budaya organisasi yang merupakan bagian Ekonomi Islam tidak lepas dari konsep-konsep Islam (syari'ah) yang harus dilaksanakan. Adapun karakteristik budaya organisasi Islam yang dapat meningkatkan kinerja organisasi menurut Hakim (2016) adalah sebagai berikut:

Pertama, bekerja merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manusia dan umat Islam secara khusus yakni sebagai *khilafah fil ardhi* (pemimpin di bumi) dan pembawa *rahmatan lil alamin* yang mampu menciptakan kebaikan dan kemaslahatan di muka bumi. Kedua, bekerja merupakan ibadah. Ketiga, bekerja dengan azas manfaat dan maslahat. Seorang muslim dalam proses bekerjanya tidak semata mencari keuntungan maksimum untuk menumpuk asset kekayaan, namun juga seberapa penting manfaat keuntungan tersebut atau kemaslahatan masyarakat. Keempat, seorang pekerja muslim bekerja harus dengan mengoptimalkan kemampuan kecerdasannya serta profesionalitas dalam mengelola sumber daya. Kelima, bekerja penuh keyakinan dan optimistik. Keenam, bekerja dengan mensyaratkan adanya sikap *tawazun* (keseimbangan) antara dua kepentingan, yakni kepentingan umum dan kepentingan khusus. Ketujuh, bekerja dengan memperhatikan unsur kehalalan dan menghindari unsur haram.

Smith (2004) dalam Dajani (2009) merumuskan budaya organisasi dari empat dimensi, yakni (a) *physical* (berkaitan dengan sense/akal) antara lain melihat hal-hal yang berkaitan dengan tingkah laku dan perilaku individu, sistem, prosedur, peraturan dan struktur; (b) *intellectual* (berkaitan dengan reasoning/penalaran) yang digunakan untuk melihat dukungan perusahaan dalam memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menggunakan dan meningkatkan kemampuan mereka.

Selanjutnya, (c) *emotional* (berkaitan dengan feeling/perasaan) yang berkaitan dengan kemampuan organisasi untuk mengakui, mengenali, mengawasi, membedakan, dan masuk ke dalam emosi para anggotanya untuk kemudian dimanifestasikan ke dalam norma-norma keorganisasian dan rutinitas lain yang berkaitan dengan perasaan; (d) *spiritual* (berkaitan dengan spirit, soul/jiwa) yang berkaitan dengan spiritualitas walaupun tidaklah hanya berkaitan dengan hal-hal yang bersifat religius, namun lebih dari itu adalah pemahaman mengenai sesuatu yang berkaitan dengan perasaan individu mengenai makna dari pekerjaan yang dilakukan



## **The Determination of Sharia Governance on Baitul Maal Wa Tamwil (Bmt) in Depok City**

dan yang mereka dapatkan dari pekerjaan tersebut di luar hal-hal yang bersifat material.

### **Komitmen Organisasi**

Dari beberapa pandangan yang menjelaskan mengenai definisi komitmen keorganisasian, menurut Allen & Meyer dalam buku Sutrisno (2010), seluruh definisi yang ada pada umumnya memuat tiga tema umum, yaitu komitmen sebagai keterkaitan afektif pada organisasi, komitmen sebagai biaya yang harus ditanggung jika meninggalkan atau keluar dari organisasi, dan komitmen sebagai kewajiban untuk tetap dalam organisasi.

Komitmen karyawan terhadap organisasinya adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya, disamping juga akan menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterlibatan diri karyawan dalam mengambil berbagai keputusan. Oleh karenanya komitmen akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi karyawan terhadap organisasi (Trisnaningsih, 2007). Semakin kuat komitmen organisasi seseorang, semakin kuat pula kecenderungan seseorang untuk diarahkan dalam tindakannya oleh standar internal yang ada (Pratolo, 2008).

Mayer dan Allen (1990) dalam buku Sutrisno (2010) mengidentifikasi tiga komponen dalam komitmen organisasi diantaranya (a) komitmen afektif (*affective commitment*) yakni tingkat keterikatan secara psikologis dengan organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi; (b) komitmen lanjutan (*continuance commitment*) yakni keterikatan anggota secara psikologis pada organisasi karena biaya yang dia tanggung sebagai konsekuensi keluar organisasi; (c) komitmen normatif (*normative commitment*) yakni keterikatan anggota secara psikologis dengan organisasi karena kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi.

### **Pengendalian Internal**

Definisi pengendalian internal menurut COSO (*Committee of Sponsoring Organization of Tradeway Commission*) yang dikutip oleh Agoes (2017) sebagai berikut.

Pengendalian internal merupakan proses yang diimplementasikan oleh dewan komisaris, pihak manajemen, dan mereka yang berada dibawah arahan keduanya, untuk memberikan jaminan yang wajar bahwa tujuan pengendalian dicapai dengan pertimbangan efektifitas dan efisiensi operasional organisasi, keandalan pelaporan keuangan, kesesuaian dengan hukum dan peraturan yang berlaku.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal merupakan proses yang dirancang oleh manajemen organisasi untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Internal kontrol yang efektif sangat diperlukan bagi keamanan dan

kesehatan perusahaan. Selain itu internal kontrol juga sangat diperlukan untuk memastikan pengawasan manajemen dan meningkatkan budaya yang sehat dalam perusahaan. Sistem internal kontrol perlu dimonitor dengan basis ukuran tertentu untuk memastikan kepatuhan pada aturan dan prosedur, limit pembiayaan, persetujuan dan otorisasi, verifikasi dan rekonsiliasi.

Menurut COSO terdapat lima komponen pengendalian internal yaitu:

1. Lingkungan pengendalian yang terdiri dari tindakan, kebijakan dan prosedur yang mencerminkan sikap menyeluruh manajemen, direktur dan pemilik suatu entitas terhadap pengendalian internal dan pentingnya pengendalian tersebut
2. Penaksiran risiko untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mengelola berbagai risikoyang berkaitan dengan laporan keuangan
3. Aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang dibuat untuk memberikan keyakinan bahwa petunjuk yang dibuat oleh manajemen dilaksanakan
4. Informasi dan Komunikasi. Sistem informasi yang relevan dengan tujuan pelaporan keuangan yang meliputi sistem akuntansi diciptakan untuk mengidentifikasi, menggolongkan, menganalisis, mencatat dan melaporkan transaksi suatu entitas serta memelihara akuntabilitas terhadap kekayaan dan utang entitas tersebut. Komunikasi mencakup penyampaian informasi kepada semua personil yang terlibat dalam pelaporan keuangan tentang peran dan tanggung jawab individual yang berkaitan dengan pengendalian intern.
5. Pengawasan adalah proses penilaian kualitas kinerja pengendalian intern sepanjang waktu. Pemantauan ini mencakup penentuan desain, pengoperasian pengendalian pada waktu yang tepat, dan pengambilan tindakan koreksi.

### **Hipotesis Penelitian**

Berikut adalah hipotesis dalam penelitian ini dengan mengacu pada teori yang telah diuraikan dan beberapa hasil penelitian sebelumnya:

- a. Dalam setiap organisasi, budaya organisasi selalu diharapkan baik. Karena baiknya budaya organisasi akan berhubungan dengan berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh sebab itu, apabila budaya organisasi baik maka penerapan GCG dalam organisasi juga baik (Lestari, 2013). Pendapat Cartwright menyatakan bahwa budaya perusahaan yang baik menjadi determinan dari tata kelola perusahaan yang baik, terbentuk dan berkembangnya manajemen professional, kuatnya komitmen tanggung jawab sosial dari perusahaan terhadap lingkungannya dan semangat untuk menjaga keunggulan korporasi (Moeljono, 2005). Selain itu, hal ini juga dikuatkan dengan adanya penelitian dari Widuri & Paramita (2007), Hanifah (2011), Sari (2012) dan Kristiana, Wahyuni & Edy (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap pelaksanaan *good corporate governance*.

## The Determination of Sharia Governance on Baitul Maal Wa Tamwil (Bmt) in Depok City

### **H1: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *shariah governance*.**

- b. Komitmen pada organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap organisasi, memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Oleh karenanya, komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) terhadap organisasi sehingga akan lebih mudah dalam mengimplementasikan prinsip-prinsip GCG (Trisnaningsih, 2007). Pratolo (Pratolo, 2008) menambahkan, bahwa semakin kuat komitmen organisasi, semakin kuat pula kecenderungan seseorang untuk diarahkan dalam tindakannya oleh standar internal yang ada. Hasil penelitian yang dilakukan Pratolo (Pratolo, 2008) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara audit manajemen, komitmen manajer pada organisasi dan pengendalian intern menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut saling mendukung dalam rangka pengaruhnya terhadap variabel penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* dan kinerja perusahaan. Meskipun secara parsial, tidak berpengaruh komitmen manajer pada organisasi terhadap penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance*. Hal ini dimungkinkan karena komitmen manajer pada organisasi yang relatif tinggi tidak diimbangi dengan kemandirian perusahaan, sehingga komitmen tersebut tidak mampu mendukung penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance*.

### **H2: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *shariah governance*.**

- c. Penerapan lima elemen yang membangun pengendalian internal yakni lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi serta pengawasan jika dikaitkan dengan lima prinsip *good corporate governance* hasilnya terdapat kesesuaian diantara keduanya, sehingga dengan menerapkan pengendalian intern maka organisasi telah menerapkan prinsip-prinsip *good corporate governance* (Lestari, 2013). Dalam penelitian yang dilakukan Pratolo (2008), pengendalian intern dinyatakan berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance*. Penelitian ini juga didukung oleh Kristiana et al., (2017) dan Fadilah (2011) dengan hasil yang sama. Hal ini dapat disimpulkan jika implementasi pengendalian intern semakin baik, maka cenderung penerapan *good governance* baik.

### **H3: Pengendalian internal berpengaruh positif terhadap *shariah governance*.**

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat asosiatif kuantitatif yang menghubungkan variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan tiga variabel

independen yaitu Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Pengendalian Internal terhadap variabel dependen *Shariah Governance* pada BMT di Kota Depok.

Adapun pendekatan operasional variabel untuk masing-masing variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Budaya Organisasi (X1) merupakan sistem yang dapat memberi arahan berupa nilai-nilai yang dikembangkan menjadi perilaku dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Variabel budaya organisasi diukur menggunakan dimensi yang dikembangkan oleh Smith (2004) dalam Dajani (2009), yakni dimensi *physical, intellectual, emotional* dan *spiritual*.
- b. Komitmen Organisasi (X2) didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan anggota atau pegawai sebagai upaya mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan hal yang penting bagi organisasi untuk menjaga kelangsungan dan pencapaian tujuan organisasi. Variabel komitmen organisasi diukur dengan menggunakan komponen yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1984) yang telah direplikasi oleh Trisnaningsih (2001). Komponen tersebut terdiri dari komitmen organisasi afektif, komitmen organisasi lanjutan dan komitmen organisasi normatif.
- c. Pengendalian Internal (X3) merupakan proses yang dirancang oleh manajemen organisasi untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Variabel pengendalian internal diukur dengan lima komponen yang dikembangkan COSO yakni lingkungan pengendalian, penaksiran resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi serta dan pengawasan.
- d. *Shariah Governance* (Y) merupakan sistem tata kelola lembaga keuangan syariah dengan mengembangkan dari konsep *good corporate governance* (GCG) dan *shariah compliance*. Variabel *shariah governance* diukur oleh lima prinsip *good corporate governance* dan *shariah compliance*.

Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan teknik survey melalui penyebaran data kuisioner yang disebar kepada pihak-pihak BMT yang menjadi objek dalam penelitian ini. Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari olahan kuesioner yang telah disebar.

Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh BMT se-Kota Depok. Dengan jumlah BMT di Kota Depok yang tercatat dalam Dinas Koperasi, UMKM dan Pasar Kota Depok ialah 68 BMT (Dinas Koperasi, 2016). Dari populasi tersebut di tarik beberapa sampel. Teknik pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Adapun kriteria pemilihan sampel dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. BMT yang sudah terdaftar dan mendapat Nomor Induk Koperasi (NIK)
2. BMT yang sudah bersertifikat dari Kementerian Koperasi dan UKM

## The Determination of Sharia Governance on Baitul Maal Wa Tamwil (Bmt) in Depok City

3. BMT yang mendapat Grade A dari Kementerian Koperasi dan UKM
4. BMT yang sudah berdiri minimal 10 tahun
5. BMT yang bersedia menjadi objek penelitian

Dari kriteria – kriteria diatas, maka diperoleh 5 BMT yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Table 1  
BMT Yang Dijadikan Sampel Penelitian

No	Objek Penelitian
1	Koperasi Jasa Keuangan Syariah Berkah Madani
2	Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Karyawan PT Tang Mas
3	Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Ar-Rahmah
4	Koperasi Serba Usaha Bina Usaha Sejahtera
No	Objek Penelitian
5	Koperasi Serba Usaha Syariah Huwaiza

Sumber: Data diolah

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* yakni teknik sampling (teknik pengambilan sampel) yang memiliki peluang yang sama bagi setiap populasi untuk dipilih menjadi sampel. Adapun *probability sampling* yang digunakan adalah *simple random sampling* dimana sampel diambil secara acak tanpa memperhatikan tingkatan yang ada dalam populasi.

Penelitian ini menggunakan rumus Slovin untuk mengetahui jumlah sampel responden yang representatif. Dengan jumlah total karyawan pada 5 BMT yang akan diteliti adalah 60 orang, maka melalui rumus Slovin diperoleh sampel penelitian sebanyak 37,5 responden (dibulatkan 38 responden).

Penelitian ini menggunakan teknik analisis Partial Least Square (PLS) bertujuan untuk melihat hubungan antar variabel dimana variabel-variabel dalam penelitian tidak dapat diukur secara langsung, tetapi memerlukan indikator sebagai alat ukur. Adapun pengolahan PLS dalam penelitian ini menggunakan software SmartPLS 3.0 sebagai alat bantu pengolahan data.

Evaluasi model dalam PLS meliputi dua tahap, yakni evaluasi *outer model* atau model pengukuran dan evaluasi terhadap *inner model* atau model struktural. Evaluasi terhadap model pengukuran dikelompokkan menjadi evaluasi terhadap model reflektif atau model formatif. Penelitian ini menggunakan evaluasi model reflektif dikarenakan setiap indikator merupakan refleksi variasi dari variabel laten.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Evaluasi Model Pengukuran

Model pengukuran menggambarkan hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya. Model pengukuran atau *outer model* bertujuan untuk mendefinisikan dan menspesifikasi hubungan antara konstruk laten dengan indikatornya. Hasil dari pengujian model pengukuran dalam penelitian ini diuraikan dalam table 2 berikut.

Table 2  
Hasil Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi Model	Uji	Parameter	Rule of Tumbs	Hasil
<b>Evaluasi Convergent Validity</b>	<i>Individual item reliability</i>	Nilai loading factor	>0,7	Indikator yang valid X1.1, X1.3, X1.4, X2.2, X2.3, X3.2, X3.3, X3.4, X3.5, Y1.2, Y1.4, Y1.6
	<i>Internal consistency reliability</i>	Nilai composite reliability	>0,7	Valid
	<i>Average Variance Extracted</i>	Nilai AVE	>0,5	Telah memenuhi kriteria <i>Convergent Validity</i>
<b>Evaluasi Discriminant Validity</b>	<i>Cross loading</i>	Nilai cross loading	Korelasi antar indikator dengan konstruknya > dari korelasi dengan konstruk lainnya	Indikator memiliki <i>discriminant validity</i> yang baik
	Akar AVE & Korelasi antar konstak	Akar AVE & korelasi antar variabel laten	Akar AVE > korelasi variabel laten	Telah memenuhi kriteria <i>discriminant validity</i> yang baik

Sumber: SmartPLS 3.0, Data Diolah

Dari hasil pengujian evaluasi model pengukuran dapat disimpulkan bahwa model mempunyai *discriminant validity* yang baik sehingga dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya yakni evaluasi model struktural.

### Evaluasi Model Struktural

Model struktural atau *inner model* bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten yang dihipotesiskan. Evaluasi model struktural dalam penelitian ini

## The Determination of Sharia Governance on Baitul Maal Wa Tamwil (Bmt) in Depok City

diuji dengan melihat nilai koefisien jalur (*path coefficient*) dan t-statistic, R-square dan *Goodness of Fit* (GoF).

Hasil pengujian hipotesis dilakukan membandingkan nilai t-statistik dengan nilai t-tabel atau nilai p-statistik. Variabel dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel atau p-value kurang dari 0,05. Hasil dari koefisien jalur dan nilai t-statistik didapatkan melalui proses *bootstrapping* dengan jumlah sampel 43 responden dan t-tabel sebesar 2,02. Hasil pengujian hipotesis disajikan pada table 3 berikut.

Table 3  
Hasil *Path Coeficient*

	<i>Original Sample</i>	<i>t-Statistics</i>	<i>P Values</i>	<i>Keterangan</i>
<b>BO =&gt; SG</b>	0,592	3,999	0,000	Signifikan Positif
<b>KO =&gt; SG</b>	0,071	0,460	0,641	Positif, Tidak Signifikan
<b>PI =&gt; SG</b>	0,321	3,452	0,001	Signifikan Positif

Sumber: SmartPLS 3.0, Data Diolah

### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Shariah Governance*

Pada penelitian ini variabel budaya organisasi di proksikan oleh empat dimensi diantaranya *phsycal*, *intellectual*, *emotional* dan *spiritual*. Berdasarkan tabel 3, nilai t-statistik yang diperoleh pada variabel budaya organisasi terhadap *shariah governance* sebesar 3,999 dimana lebih besar dari t-kritis sebesar 2,02. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel budaya organisasi dengan variabel *shariah governance*. Adapun korelasi antar variabel budaya organisasi terhadap *shariah governance* sebesar nilai *path coefisien* ialah 0,592 yang menunjukkan bahwa variabel berpengaruh positif signifikan.

Dari hasil penelitian ini didapatkan bahwa jawaban responden pada variabel budaya organisasi yang mana salah satu indikator ialah budaya BMT untuk melakukan hal yang benar yang tercermin dari BMT sudah menjalankan bisnis berbasis keuntungan yang halal dan thayib. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik budaya organisasi maka akan semakin meningkatkan *shariah governance* pada BMT.

Hasil pengujian hipotesis ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Moeljono (2005), bahwa hubungan *Good Corporate Culture* atau budaya organisasi yang baik dengan *Good Corporate Governance* sangatlah erat. GCC merupakan sisi dalam atau sisi nilai dari pengelolaan perusahaan dimana merupakan inti dari organisasi, atau dapat dikatakan pula sebagai roh atau jiwa dari suatu lembaga yang mana bila difokuskan kembali GCC merupakan inti dari GCG. Hal ini didukung oleh

penelitian yang dilakukan oleh Hanifah (2011), Sari (2012), Kristiana, Wahyuni & Edy (2017) dan Widuri & Paramita (2007).

Hal ini juga berlaku dalam konteks budaya organisasi Islami dengan tata kelola syariah atau *shariah governance*, adanya budaya organisasi Islami dalam BMT akan meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada BMT. Karna pengabaian terhadap *shariah governance* akan berdampak pada risiko syariah seperti bentuk risiko yang muncul akibat ketidakpatuhan BMT terhadap prinsip-prinsip syariah disebabkan karna tidak adanya budaya Islami yang terbentuk dalam BMT.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Shariah Governance***

Pada penelitian ini, variabel komitmen organisasi di proksikan oleh tiga indikator yakni *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*. Berdasarkan tabel 3 nilai t-statistik yang diperoleh pada variabel komitmen organisasi terhadap *shariah governance* sebesar 0,460 dimana nilai tersebut lebih kecil dari t-kritis sebesar 2,02. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan H1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *shariah governance*.

Adapun korelasi antara variabel komitmen organisasi terhadap *shariah governance* sebesar nilai *path coefisien* ialah 0,071 yang menunjukkan bahwa variabel tersebut diarah positif. Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *shariah governance*. Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi bukan merupakan faktor yang kuat dalam meningkatkan *shariah governance* pada BMT.

Hal ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ristanti, Sinarwati & Sujana (2014) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan *good corporate governance* dengan dugaan keberhasilan penerapan *good corporate governance* tidak dapat tercapai tanpa dukungan berkomitmen dalam berorganisasi.

Akan tetapi penelitian yang dilakukan Pratolo (2008) menyatakan bahwa komitmen manajer terhadap organisasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance*. Hal tersebut terjadi dimungkinkan karena komitmen dari para manajer yang relatif tinggi tidak diimbangi dengan kemandirian perusahaan sehingga komitmen tersebut tidak mampu mendukung penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance*.

Sedangkan dalam penelitian ini dimungkinkan terjadi karena tingginya komitmen karyawan pada salah satu indikator tindakan yang dilakukan jika suatu saat BMT mengalami masalah tidak diimbangi dengan variabel *shariah governance* pada indikator kewajaran terkait pola pemberian gaji pada karyawan BMT. Selain itu,



## **The Determination of Sharia Governance on Baitul Maal Wa Tamwil (Bmt) in Depok City**

berdasarkan demografi responden masa kerja karyawan, rata-rata lama bekerja karyawan pada BMT hanya berkisar 1 sampai dengan 5 tahun. Hal ini dapat mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, sehingga komitmen karyawan terhadap perusahaan masih cukup rendah diakibatkan masa kerja yang dapat dikatakan baru.

### **Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Shariah Governance**

Pada penelitian ini, variabel pengendalian internal di proksikan oleh lima indikator yang direplikasi dari kerangka COSO diantaranya lingkungan pengendalian, penaksiran risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi dan pengawasan. Dimana masing-masing komponen diwakili oleh beberapa item pertanyaan.

Pada tabel 3 nilai t-statistik yang diperoleh pada variabel pengendalian internal terhadap *shariah governance* sebesar 3,452 dimana lebih besar dari t-kritis sebesar 2,02. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel pengendalian internal dengan variabel *shariah governance*. Adapun korelasi nilai original sample variabel pengendalian internal terhadap *shariah governance* sebesar nilai *path coefisien* ialah 0,321 yang menunjukkan bahwa variabel berpengaruh positif signifikan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Fadilah (2011); Lestari (2013); Ristanti, Sinarwati & Sujana (2014) dan Kristiana, Wahyuni & Edy (2017) yang menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh signifikan dan positif terhadap *good corporate governance*. Hal ini menunjukkan semakin kuat pengendalian internal pada suatu perusahaan maka penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* juga akan semakin baik.

Adanya pengendalian internal membantu semua pihak dalam organisasi untuk mencapai sasaran yang telah di targetkan dan mencegah hilangnya sumber daya. Selain itu, pengendalian internal juga dapat membantu dalam menciptakan laporan keuangan yang dapat dipercaya (*reliabel*). Pengendalian internal juga dapat membantu perusahaan dalam mematuhi peraturan perundang-undangan yang selaras untuk meningkatkan kinerja juga menaikkan citra perusahaan di depan para *stakeholders* yang dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Dengan begitu, dapat disimpulkan bahwa jika unsur-unsur dan tujuan pengendalian internal dilaksanakna dengan baik, maka secara otomatis prinsip-prinsip *shariah governance* yang meliputi transparansi, akuntabilitas, independensi, responsibilitas, kewajaran dan *shariah compliance* akan dapat diterapkan dengan baik sehingga tercipta keselarasan kepentingan.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi diukur dengan melihat nilai dari R square untuk melihat apakah pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel endogen memiliki pengaruh yang substantif. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh besar R square dengan hasil sebagai berikut.

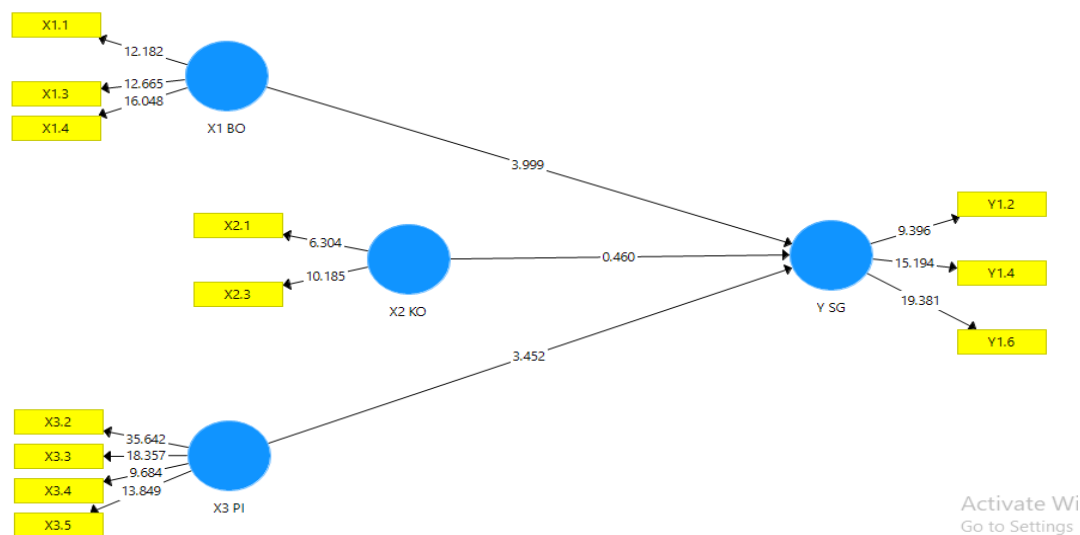
Table 4  
Hasil R Square

Variabel	R Square
<b><i>Shariah Governance</i></b>	0,735

Sumber: SmartPLS 3.0, Data Diolah

Berdasarkan table 4 di atas dapat diketahui bahwa hasil R square sebesar 0,735. Hal ini menunjukkan bahwa *shariah governance* dapat diprediksikan oleh budaya organisasi, komitmen organisasi dan pengendalian internal sebesar 73,5%. Sedangkan sisanya sebesar 26,5% dijelaskan oleh variabel eksogen lain diluar model yang diteliti.

Adapun gambar diagram jalur yang menunjukkan model pengukuran dan model struktural secara keseluruhan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber: SmartPLS 3.0

Gambar 3 Hasil Model Pengukuran Dan Model Pengukuran

### Goodness of Fit (GoF)

GoF yang bertujuan untuk memvalidasi model secara keseluruhan yakni performa gabungan antara model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Rumus GoF adalah sebagai berikut.

## The Determination of Sharia Governance on Baitul Maal Wa Tamwil (Bmt) in Depok City

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{0,691 \times 0,735}$$

$$GoF = \sqrt{0,5078}$$

$$GoF = 0,712$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka di dapat hasil dari GoF yaitu sebesar 0,712 atau 71,2%. Nilai ini termasuk dalam kategori kuat (Hussein, 2015).

### SIMPULAN

Menerapkan nilai-nilai budaya organisasi baik dalam peningkatan *skill* melalui *training-training* maupun dalam *team building* serta budaya keislaman mampu meningkatkan *shariah governance* yang baik. Pimpinan Departemen disarankan dapat menjadi *role model* bagi karyawan lainnya agar budaya organisasi dapat efektif ditanamkan secara menyeluruh terhadap masing-masing individu dalam perusahaan. Pengawasan secara berkala baik dalam kinerja para karyawan maupun pada sistem-sistem yang telah ada pada BMT juga mampu meningkatkan *shariah governance*. Sehingga terdapat evaluasi rutin untuk memperbaiki kinerja para karyawan maupun sistem yang ada. Dengan demikian penerapan budaya organisasi yang baik, komitmen organisasi yang tinggi serta penerapan pengendalian yang baik akan sejalan dengan penerapan *shariah governance*.

### DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, S. (2017). *AUDITING (Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntansi oleh Akuntan Publik)*. (E. S. Suharsi, Ed.) (Edisi 5-). Jakarta: Salemba Empat.
- Awal, M., & Nugroho, S. (2015). Uregnsi Penerapan Islamic Corporate Governance di Baitul Maal Wat Tamwil ( BMT ), 23(1), 64–70.
- Brown, P., Beekes, W., & Verhoeven, P. (2011). Corporate governance, accounting and finance: A review. *Accounting and Finance (AFAANZ)*, 51(1), 96–172. <https://doi.org/10.1111/j.1467-629X.2010.00385.x>
- CNN. (2017). ASEAN Corporate Governance Awards 2015. Retrieved November 8, 2017, from <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20170920070153-78-242846/ojk-praktik-gcg-perusahaan-indonesia-masih-tertinggal/>
- Dajani, R. El. (2009). *The Relationship of Critical Dimensions of Organization Culture to Employee Commitment*. University of Louisville.
- Dinas Koperasi. (2016). *Data Koperasi Aktif. Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah*. Retrieved from [kukmp.dekop.go.id](http://kukmp.dekop.go.id)
- Fadilah, S. (2011). Analisis Penerapan “ Good Governance ” Dilihat dari Implementasi

- Pengendalian Intern dan “ Total Quality Management .” In *Prosiding Seminar Nasional Penelitian dan PKM: Sosial, Ekonomi dan Humaniora* (Vol. 2, pp. 387–400). <https://doi.org/ISSN 2089-3590>
- Hafidhuddin, D., & Tanjung, H. (2003). *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. (A. Anggoro, Ed.) (Cetakan 1). Jakarta: Gema Insani.
- Hakim, L. (2016). Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja. *Iqtishadia*, 9(1), 179–200.
- Hanifah. (2011). Pengaruh Struktur Kepemilikan , Budaya Organisasi , Komite Audit dan Audit Internal terhadap “ Good Corporate Governance ” dan Implikasinya pada Kinerja Keuangan BUMN. In *Prosiding Seminar Nasional Penelitian dan PKM: Sosial, Ekonomi, dan Humaniora* (Vol. 2, pp. 291–300). <https://doi.org/ISSN 2089-3590>
- Hasan, Z. (2011). *Shariah Governance in Islamic Financial Institutions in Malaysia, GCC Countries and The UK*. Durham E-Theses.
- Hidayat, F. (2016). Alternative Sistem Pengawasan Pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Dalam Mewujudkan Syariah Compliance. *Mahkamah*, 1(2), 383–407.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the Firm : Managerial Behavior , Agency Costs and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305–360.
- Junusi, R. El. (2012). Implementasi Syariah Governance serta Implikasinya Terhadap Reputasi dan Kepercayaan Bank Syariah. *Al Tahrir*, 12(3), 91–115.
- KNKG. (2011). *Pedoman Umum Good Governance Bisnis Syariah*.
- Kristiana, W. L., Wahyuni, M. A., & Edy, S. (2017). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Kinerja Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Penerapan Good Corporate Governance (Studi Kasus Pada LPD Se-Kecamatan Sukasada ). *E-Journal S1 Ak Program Pendidikan Akuntansi Universitas Ganesha*, 7(1).
- Lestari, M. I. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengendalian Intern Terhadap Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance, (September).
- Moeljono, D. (2005a). Good corporate culture. *BENEFIT*, 9(2), 153–163.
- Moeljono, D. (2005b). *Good Corporate Culture Sebagai Inti Dari Good Corporate Governance* (Cetakan Pe). Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- OECD. (2015). *G20/OECD Principles of Corporate Governance*. Paris: OECD Publishing. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1787/9789264236882-en%0A>
- Prastiwi, I. E. (2016). *Pengaruh Fee Dan Religiusitas Terhadap Independensi Dewan Pengawas Syariah Dalam Mewujudkan Good Corporate Governance Untuk Meningkatkan Kinerja Baitul Maal Wat Tamwil (Studi Pada Bmt Di Sukoharjo, Dan Karanganyar)*. Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Pratolo, S. (2008). Pengaruh Audit Manajemen, Komitmen Organisasional Manajer,

## **The Determination of Sharia Governance on Baitul Maal Wa Tamwil (Bmt) in Depok City**

- Pengaruh Intern Terhadap Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Dan Kinerja Badan Usaha Milik Negara Di Indonesia. *Jurnal Akuntansi Dan Investasi*, 9(1), 22–47.
- Rama, A., & Novela, Y. (2015). Shariah Governance Dan Kualitas Tata Kelola Perbankan Syariah. *SIGNIFIKAN: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 4(2), 111–126. <https://doi.org/10.15408/sjie.v4i2.2301>
- Ristanti, N. M. A., Sinarwati, N. K., & Sujana, E. (2014). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Pengelolaan Keuangan Daerah Dan Komitmen Organisasi Terhadap Penerapan Good Governance. *Jurnal Akuntansi*, 2(1), 1–11.
- Sari, E. N. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Penerapan Akuntansi Sektor Publik Serta Dampaknya Terhadap Good Governance. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 12(September), 25–54.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi* (Edisi Pert). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sunarto, C. (2016). Shariah Governance Dalam Pengungkapan Islamic Social Reporting Index dan Global Reporting Index Pada Perbankan Syariah Periode 2010-2013. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam (Journal of Islamic Economics and Business)*, 2(1), 30-57.
- Tribunnews. (2016). Koperasi Pandawa Jalankan Praktik Jasa Keuangan Ilegal. Retrieved January 1, 2015, from <http://www.tribunnews.com/bisnis/2016/06/04/ojk-koperasi-pandawa-mandiri-depok-jalankan-praktik-jasa-keuangan-ilegal>
- Trisnaningsih, S. (2001). *Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor : Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. Universitas Diponegoro.
- 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.
- Wibowo, M., & Subagyo, A. (2017). *Seri Manajemen Koperasi dan UKM Tata Kelola Koperasi Yang Baik (Good Corporate Governance)* (Edisi 1 Ce). Yogyakarta: Deepublish.
- Widuri, R., & Paramita, A. (2007). Analisis Hubungan Peran Budaya Perusahaan Terhadap Penerapan Good Corporate Governance Pada PT ANEKA TAMBANG TBK. *Journal The Winners*, 8(9), 126–138.