

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA LEMBAGA KEUANGAN MIKRO SYARIAH

H. Anas Alhifni

Jurusan Ekonomi Islam - Fakultas Ekonomi Islam - Universitas Djuanda, Bogor

Email: alhifniui@gmail.com

Hafidloh

Jurusan Ekonomi Islam - Fakultas Ekonomi Islam - Universitas Djuanda, Bogor

ABSTRACT

The success of financial institute in achieving a good teamwork is based on leadership style and organization culture. This research aims to investigate the effect of leadership style and organizational culture toward LKMS performance (BMT). The method used in this research is structural equation modelling. The result of data analysis showed that organizational culture had the positive effect toward LKMS performance with a significant relation, yet leadership style had no effect toward LKMS performance, eventhough it still had effect toward LKMS performance based on indicators, as it was described in participatory indicator as much as 66,7% and dimentional indicator in orgazational culture granted the opportunity to develop as much as 60,6%.

Keyword: *Leadership style, Organization Culture, Syariah Microfinance Institution Performance.*

ABSTRAK

Berhasil atau tidaknya lembaga keuangan dalam mencapai kinerja yang baik salah satunya ditentukan oleh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja LKMS (BMT). Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Model Persamaan Struktural (*Structural Equation Modeling/SEM*). Hasil analisis data menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja LKMS dengan hubungan yang cukup signifikan, namun gaya kepemimpinan belum berpengaruh terhadap kinerja LKMS (BMT), walaupun secara indikator gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja LKMS (BMT), sebagaimana tergambar pada indikator partisipatif sebesar 66,7% dan pada budaya organisasi, indikator berdimensi memberikan kesempatan untuk berkembang memiliki pengaruh sebesar 60,6%.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Lembaga Keuangan Mikro Syariah*

1. PENDAHULUAN

Melihat dari sejarahnya, *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT) merupakan lembaga ekonomi baru dalam kegiatan perekonomian nasional yang beroperasi dengan menggunakan prinsip syariah. BMT melakukan fungsi lembaga keuangan, yaitu melakukan kegiatan penghimpunan dana masyarakat, penyaluran dana kepada masyarakat, dan memberikan jasa-jasa lainnya. Kontribusi *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT) dalam pemberdayaan masyarakat kecil secara teoritis sangat nyata, terutama dalam menampung usaha-usaha mikro. Menurut data yang disajikan oleh Fossei (2013) Potensi pertumbuhan BMT di Indonesia pada tahun 2010 mencapai 3900 buah, meskipun dalam praktiknya masih banyak sekali kekurangan-kekurangan yang masih harus diperbaiki. Hal ini didasarkan kepada banyaknya *Baitul Maal wa Tamwil* (BMT) yang masih “jalan di tempat,” dikarenakan beberapa alasan, di antaranya kesulitan mencari mitra kerja dari awal, cenderung menomorduakan kebutuhan akan sistem komputerisasi, problem profesionalitas pengurus dan pengelola, dan respon masyarakat kurang bagus karena jarang yang mengerti sistem syariah, walaupun tidak sedikit pula yang semakin besar dan terus berkembang.

Sebagai salah satu lembaga keuangan yang harus dikelola secara profesional, maka BMT harus menganut prinsip-prinsip manajemen. Oleh karenanya, dalam pengelolaan BMT aspek ekonomi dan manajerial harus dikuasai secara maksimal. Setiap insan BMT harus mampu mengikuti trend perkembangan lingkungan bisnisnya, sehingga dalam situasi seperti ini dibutuhkan pengelola dan pemimpin yang andal, berkualitas, serta adaptif terhadap lingkungannya. Selain itu pula sangat dibutuhkan pemimpin dan pengelola yang paham akan peran dan tujuan yang dibawa oleh BMT dari semenjak didirikannya. Hal ini dimaksudkan agar sebuah lembaga BMT yang dipimpinya dapat terus tumbuh dan bahkan berkembang seiring dengan lingkungan dan zaman, agar masing-masing lembaga mampu bersaing dengan sehat dan berkualitas secara riil, dan mampu mencapai tujuan bersama. Menurut Jenkins yang dikutip dalam penelitian Rustiana (2013) menyatakan sebuah visi yang hanya dipegang oleh pemimpin tidak cukup untuk menciptakan perubahan apapun. Begitu pula dengan sebuah lembaga, seperti halnya BMT, tercapai atau tidaknya tujuan dan peranan BMT tergantung kepada bagaimana pihak manajemen yang termasuk di dalamnya pemimpin lembaga dan pengelola yang termasuk di dalamnya budaya organisasi dapat mengarahkan lembaganya. Sehubungan dengan itu dibutuhkan seorang pemimpin dan manajemen yang handal dalam mengelola lembaga BMT.

Didasarkan pada hasil penelitian Ogbonna dan Harris (2000), Pemimpin merupakan bagian dari budaya organisasi. Tetapi seorang pemimpin juga memiliki kemungkinan untuk bertindak sebagai agen perubahan dalam budaya, supaya peran seorang pemimpin dapat dirasakan oleh sebuah organisasi, yang pada akhirnya akan mempengaruhi para karyawan atau bawahannya, agar memiliki etos kerja yang tinggi, yang akan menghasilkan kinerja yang sesuai dengan visi dan misi lembaga. Hal ini berdasarkan teori dan beberapa hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa perbedaan gaya kepemimpinan seorang pemimpin berpengaruh terhadap budaya organisasi, serta adanya argumen

bahwa budaya organisasi tertentu berpengaruh terhadap kinerja para karyawan disebuah lembaga.

Dari latar belakang di atas, maka akan terlihat jelas pada kasus BMT yang banyak mengalami masalah dalam perkembangannya yang salah satunya disebabkan oleh manajemen dan pengelolaan yang kurang professional. Sehubungan dengan hal tersebut, peneliti mengajukan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan seseorang yang berbeda-beda berpengaruh terhadap Kinerja 11 BMT kabupaten Kubu Raya dan Kota Pontianak Kalimantan Barat?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja 11 BMT kabupaten Kubu Raya dan Kota Pontianak Kalimantan Barat?

2. MATERI DAN METODE PENELITIAN

2.1. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif dan kualitatif serta menggunakan sumber data primer dan sekunder. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada responden penelitian yang terpilih untuk dijadikan sampel. Data yang diperoleh dari responden diolah dengan menggunakan Model Persamaan Struktural (*Structural Equation Modeling / SEM*).

2.2. Sumber Data

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini mengikuti apa yang dipersyaratkan dalam teknik analisa *Structural Equation Modelling (SEM)*. Ukuran sampel minimum yang disarankan adalah sebanyak 5 responden per variabel teramati atau indikator (Santoso, 2014:74). Setelah melihat jumlah indikator yang ada pada penelitian ini yang berjumlah 12 indikator, peneliti mengambil 11 BMT per indikator. Dengan demikian, maka: 11 BMT x 12 Indikator Penelitian = 122 responden.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode sebagai berikut:

1. Pengumpulan data primer digunakan teknik survei dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Kuesioner ini disusun berdasarkan indikator-indikator dari masing-masing variabel laten.
2. *Interview* (wawancara), proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab dengan beberapa pimpinan dan karyawan BMT yang ada di Kabupaten Kubu Raya dan Kota Pontianak dengan menggunakan alat *interview guide* (panduan wawancara).
3. Teknik observasi adalah pengamatan dan pencatatan yang dilakukan secara sistematis dari fenomena yang ada di 11 BMT Kabupaten Kubu Raya dan Kota Pontianak. Metode ini merupakan pengumpulan data secara langsung dengan melakukan pengamatan pada 11 BMT yang ada di Kabupaten Kubu Raya dan Kota Pontianak.

2.3. Uji Instrumen

1. Reliabilitas
2. Uji validitas
3. Skala Likert yaitu membuat rangking (peringkat) seperti pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1.
Tabel Pengukuran Skala Likert

Nilai	Kriteria	Keterangan
4	Sangat Setuju	(SS)
3	Setuju	(S)
2	Tidak Setuju	(TS)
1	Sangat TidakSetuju	(STS)

Sumber: Nazir, 1983:397 dalam Alhifni, (2014:55)

2.4. Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

1. Spesifikasi Model
2. Identifikasi model
3. Uji Model dan Uji Signifikansi (Model Testing)
4. Modifikasi Model Penelitian Selanjutnya menurut Jugianto (2011:315) beberapa cara untuk melihat kelayakan sebuah model Structural Equation Modelling (SEM) dalam sebuah penelitian bisa dilihat hal-hal berikut:
 - a. Uji statistika Chi Squares
 - b. Goodness Of Fit Index (GFI)
 - c. Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)
 - d. Root Mean Square Residual (RMSR)

Model Structural Equation Modelling (SEM) bisa dikatakan layak jika paling tidak ada satu metode uji kelayakan tersebut terpenuhi. Tentu saja akan lebih baik jika kelayakan model bisa memenuhi lebih dari satu. Uji signifikan dalam model Structural Equation Modelling (SEM) bisa diketahui dengan cara membandingkan nilai hitung t dengan nilai kritisnya. Bila nilai t hitung t lebih besar dari nilai kritisnya dengan $\alpha = 5\%$, maka signifikan dan sebaliknya bila t hitung atau nilai (CR) lebih kecil dari nilai kritisnya, maka hasilnya tidak signifikan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Analisis Deskriptif Lembaga Keuangan Mikro Syariah

Penelitian ini dilakukan pada 11 LKMS yang terdiri dari empat Koperasi Syariah dan tujuh BMT sebagaimana Tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2.
Lembaga Terobservasi

No	Nama LKMS	Alamat
1	BMT Mujahidin	Masjid Mujahidin, Jl. Jend. A. Yani, Pontianak Kalbar
2	KSU BMT Al- Falah	Jl. H. Rais Arahman Komplek Masjid Agung Al-falah, Pontianak Kalbar.
3	BMT Basmallah	Komplek Masjid Arrafi'ul A'laa Jl. H. Rasuna Said Perumnas III Kelurahan Tanjung Hulu Kecamatan Pontianak Timur, Kalbar.
4	BMT Masakin	Jl. Trans Kalimantan. Gang Manunggal. XVII RT 002; RW 01, Kubu Raya Kalbar.
5	BMT Barokah Abdussalam	Parit Surabaya, Pasak, Sungai Ambawang, Kab. Kubu Raya, Kalbar.
6	BMT 'Aisyiyah Wialayah Kalbar	Jl. Prof. DR. Hamka Gang Nilam 3 No. 14 Pontianak.
7	BMT Sidogiri	Jl. Panglima Aim, Kelurahan Saigon, Kecamatan Pontianak Timur, Kalbar.
8	KJKS Mitra Masyarakat	Jl. Landak Timur No. 16 Kelurahan Tanjung Hulu Kecamatan Pontianak Timur. 78357
9	KJKS Kalbar Madani	Jl. Husein Hamzah No. 41 A-B Pontianak, Kalbar.
10	Koperasi Kapuas Mandiri Sejahtera	Jl. Tabrani Ahmad, Ruko A. 211, Pontianak Barat, Kalbar.
11	Koperasi Syariah Emerald Mandiri	Jl. Desa Kapur, Kecamatan Sungai Raya, Kabupaten Kubu Raya, Kalbar.

Sumber: Data diolah, 2015

3.2. Analisis Deskriptif Demografi Responden

Penelitian dilakukan sejak tanggal 06-20 Maret 2015, pada 11 BMT yang ada di sekitar wilayah Kabupaten Kubu Raya dan Kota Pontianak Kalimantan Barat. Tabel 3 berikut ini akan menjelaskan tentang jumlah kusioner yang tersebar:

Tabel 3.
Rincian Penyebaran Kusioner

Keterangan	Jumlah Kusioner
Jumlah Kusioner yang disebar	122
Jumlah Kusioner yang kembali	116
Kusioner yang tidak lengkap	10
Kusioner yang lengkap pengisian	106
Kusioner untuk diolah datanya	106

Sumber: Data Kusioner, diolah, 2015

Tabel 3 di atas menjelaskan Kuesioner yang disebarakan sebanyak 122. Namun yang bisa diambil kembali hanya 106 kuesioner dari jumlah keseluruhan, 16 kuesioner tidak diisi atau tidak lengkap dalam pengisian sehingga tidak dapat diolah. Responden terobservasi didominasi oleh laki-laki sebanyak 77 orang, didominasi oleh usia 30 - ≤ 40 tahun sebanyak 45 orang, latar pendidikan S1 sebanyak 61 orang, dan lama kerja berkisar 3 - ≤ 5 tahun sebanyak 36 orang.

3.3. Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner dengan SPSS

Pengujian validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilakukan pada kuesioner yang diambil dari lokasi penelitian di 11 BMT yang ada di Kabupaten Kubu Raya dan Kota Pontianak Kalimantan Barat menggunakan aplikasi SPSS 22. Pada uji validitas, *corrected item total correlation* setiap butir pertanyaan dibandingkan dengan nilai *r*-tabel dengan taraf nyata (α) = 5% pada (df) $n-2$. Dengan derajat bebas sebesar 106, maka *corrected item total correlation* nilainya harus lebih besar dan sama dengan 0.160. Hal ini perlu dilakukan supaya setiap butir pertanyaan dapat dinyatakan valid. Sedang untuk uji reliabilitas yang dilihat adalah koefisien reliabilitasnya (*Cronbach's Alpha*). Menurut Edwin dan Usman (2007: 15) jika koefisien reliabilitasnya mendekati 1 berarti sangat baik, jika berada di atas 0,8 berarti baik, namun jika berada di bawah nilai 0,6 berarti tidak baik, dan jika nilai Alphanya berada di bawah nilai 0,6 dapat dikatakan bahwa pengukuran yang dilakukan tidak konsisten atau tidak reliabel.

Variabel Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan adalah variabel laten (*variabel Independent*) dan memiliki tiga indikator, di mana masing-masing indikator memiliki satu pertanyaan yang dinilai dapat menggambarkan dan menjelaskan indikator yang bersangkutan. Untuk bukti valid atau tidaknya, dan reliabel atau tidaknya setiap pertanyaan, maka perlu pengujian lebih lanjut hasil hitung yang diperoleh, sebagaimana Tabel 4 di bawah ini:

Tabel 4.
Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Pertanyaan	Korelasi Pearson	R tabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
GKP 1	-0.097	0,160	0.822	Valid
GKP 2	0.352	0,160	0.807	Valid
GKP 3	0.294	0,160	0.811	Valid
GKP 4	0.373	0,160	0.806	Valid
<i>Total Cronbach's Alpha All Variable</i>			0.812	Reliabel

Sumber: Data kuesioner diolah, 2015

Keterangan:

GKP1: Otoriter

GKP2: Pengasuh

GKP3: Orientasi pada Tugas

GKP4: Partisipatif

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa r hitung $\geq r$ tabel, di mana $df = (n-2) = (106 - 2 = 104)$, nilai $df = 0,160$. Semua pertanyaan yang ada dalam instrumen kuesioner untuk mengukur kepemimpinan setiap LKMS tersebut adalah valid, walaupun terdapat satu indikator yang tidak signifikan dengan menunjukkan nilai negatif, namun secara konstruk data tetap reliabel dengan nilai Cronbach's sebesar 0,812 lebih besar dari 0,600. Dengan demikian, seluruh butir pertanyaan dapat digunakan dalam prosedur penelitian ini dan dapat disimpulkan bahwa data terkait sudah reliabel.

Variabel Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah variabel laten (*variabel Independent*) dan memiliki lima indikator, di mana masing-masing indikator memiliki satu pertanyaan yang dinilai dapat menggambarkan dan menjelaskan indikator yang bersangkutan. Untuk bukti valid atau tidaknya, dan reliabel atau tidaknya setiap pertanyaan, maka perlu pengujian lebih lanjut hasil hitung yang diperoleh, sebagaimana Tabel 5 di bawah ini:

Tabel 5.
Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi

Pertanyaan	Korelasi Pearson	R tabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
BO1	0.408	0.160	0.803	Valid
BO2	0.471	0.160	0.799	Valid
BO3	0.511	0.160	0.794	Valid
BO4	0.334	0.160	0.812	Valid
BO5	0.698	0.160	0.775	Valid
<i>Total Cronbach's Alpha All Variable: 0.812</i>				Reliabel

Sumber: Data kuesioner diolah, 2015

Keterangan:

BO1: Sosialisasi

BO2: Distribusi Kekuasaan dan Otonomi Pekerja

BO3: Toleransi terhadap Konflik

BO4: Toleransi terhadap Risiko dan Perubahan

BO5: Kesempatan untuk Berkembang

Berdasarkan Tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa r hitung $\geq r$ tabel, di mana $df = (n-2) = (106-2 = 104)$, nilai $df = 0,160$. Semua pertanyaan yang ada dalam instrumen kuesioner untuk mengukur budaya organisasi setiap LKMS tersebut adalah valid. Maka seluruh butir pertanyaan dapat digunakan dalam prosedur penelitian ini. Dari hasil data yang diperoleh juga menggambarkan semua nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari data terkait sudah reliabel.

Variabel Kinerja LKMS

Variabel Kinerja LKMS adalah variabel laten (*variabel dependent*) dan memiliki tiga indikator, di mana masing-masing indikator memiliki satu pertanyaan yang dinilai dapat

menggambarkan dan menjelaskan indikator yang bersangkutan. Untuk bukti valid atau tidaknya, dan reliabel atau tidaknya setiap pertanyaan, maka perlu pengujian lebih lanjut hasil hitung yang diperoleh, sebagaimana Tabel 6 di bawah ini:

Tabel 6.
Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja LKMS

Pertanyaan	Korelasi Pearson	R tabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
KS1	0.676	0.160	0.778	Valid
KS2	0.624	0.160	0.782	Valid
KS3	0.633	0.160	0.782	Valid
Total Cronbach's Alpha All Variable			0.812	Reliabel

Sumber: Data kuesioner diolah, 2015

Keterangan:

- KS1: Quantity of work (Kuantitas Pekerjaan)
- KS2: Quality of work (Kualitas Pekerjaan)
- KS3: Job Knowledge (Pengetahuan Pekerjaan)

Berdasarkan Tabel 6 di atas dapat diketahui bahwa r hitung $\geq r$ tabel, di mana $df = (n-2) = (106 - 2 = 104)$, nilai $df = 0,160$. Semua pertanyaan yang ada dalam instrumen kuesioner untuk mengukur kinerja setiap LKMS tersebut adalah valid. Maka seluruh butir pertanyaan dapat digunakan dalam prosedur penelitian ini. Dari hasil data yang diperoleh juga menggambarkan semua nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,600 dan dapat disimpulkan bahwa data terkait sudah reliabel.

Statistik Deskriptif Skala Likert

Tujuan dilakukannya analisis Skala Likert ini adalah untuk mengetahui kualitas sebaran data kuesioner beserta jawabannya. Setelah diolah dan dilakukan perhitungan pada SPSS dapat digambarkan sebagaimana berikut:

Tabel 7.
Statistik Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan

Kode	Pertanyaan	STS	TS	S	SS	N	M	SD
GKP1	Pimpinan BMT tidak menerima pokok-pokok pikiran dari karyawan/bawahannya	103	3	0	0	106	1.02	0.166
GKP2	Pimpinan BMT memperhatikan bawahan, memberikan arahan dan bersikap baik serta menghargai bawahannya	0	5	54	47	106	3.39	0.580
GKP3	Pimpinan BMT menuntut bawahan untuk disiplin dalam hal pekerjaan atau tugas Pimpinan	0	3	57	46	106	3.41	0.549

Kode	Pertanyaan	STS	TS	S	SS	N	M	SD
GKP4	BMT selalu melibatkan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan	1	7	69	28	106	3.15	0.658
BO1	Hubungan antara karyawan/ anggota organisasi terjalin cukup baik	0	1	76	29	106	3.23	0.561
BO2	Terdapat pendistribusian kekuasaan dan kebebasan kepada karyawan dalam membuat keputusan saat dibutuhkan	0	23	68	15	106	2.79	0.813
BO3	BMT dapat memahami konflik yang ada dan menyelesaikannya dengan baik	2	8	77	19	106	3.03	0.646
BO4	BMT memberikan kesempatan terhadap karyawan untuk mengambil kesempatan dengan risiko dan terbuka terhadap perubahan	3	30	63	10	106	2.71	0.740
BO5	BMT memberikan kesempatan Kepada anggotanya untuk terus mengembangkan keahliannya, dengan memberikan pendidikan dan pelatihan	0	4	59	43	106	3.31	0.721
KS1	BMT mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan waktu yang ditetapkan	0	5	67	34	106	3.23	0.683
KS2	BMT dapat memberikan manfaat dan berperan secara baik dalam lingkungan dan efisien	2	4	61	37	106	3.21	0.768
KS3	Seluruh karyawan BMT dapat memahami seluruh pekerjaan dan tugasnya serta dapat mempertanggungjawabkan.	0	4	56	46	106	3.35	0.706

Sumber: Data Kuesioner diolah, 2015

Keterangan:

- STS : Sangat Tidak Setuju
 TS : Tidak Setuju
 S : Setuju
 SS : Sangat Setuju
 N : Jumlah Kuesioner diolah
 M : Mean
 SD : Standar Deviasi

Tabel 7 di atas menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan pada indikator GKP3 yang menjelaskan indikator jenis gaya kepemimpinan berorientasi pada tugas, dengan skor nilai 3.41, dengan pertanyaan “Pimpinan BMT menuntut bawahan untuk disiplin dalam hal pekerjaan atau tugas”. Dilihat dari distribusi data 57 orang setuju, 46 orang sangat setuju, hanya 3 orang menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Pada variabel Budaya Organisasi nilai skor tertinggi terletak pada indikator BO5 yang menjelaskan indikator budaya organisasi Kesempatan untuk Berkembang, dengan skor nilai 3.31, dengan pertanyaan “BMT memberikan kesempatan kepada anggotanya untuk terus mengembangkan keahliannya, dengan memberikan pendidikan dan pelatihan”. Dilihat dari distribusi data 59 orang setuju, 43 orang sangat setuju, hanya 4 orang menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Pada variabel Kinerja LKMS nilai skor tertinggi terletak pada indikator KS3 yang menjelaskan indikator pengetahuan pekerjaan, dengan skor nilai 3.35, dengan pertanyaan “Seluruh karyawan BMT dapat memahami seluruh pekerjaan dan tugasnya serta dapat dipertanggung jawabkan”. Dilihat dari distribusi data 56 orang setuju, 46 orang sangat setuju, terdapat 4 orang menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Data di atas menunjukkan jawaban responden melalui kuisisioner.

3.4. Analisis Structural Equation Modelling (SEM)

Pada tahap ini dilakukan pemeriksaan asumsi *Assesment of normality* terlebih dahulu, sebagai dasar estimasi *Maximum Likelihood* pada model SEM, sebelum membahas estimasi model SEM-nya itu sendiri.

Uji Structural Equation Modelling

Model struktural adalah hubungan antara konstruk yang mempunyai hubungan *causal* (sebab-akibat) Santoso (2014:146), yang berfungsi untuk mengetahui kecocokan hubungan secara konstruk baik antar indikator maupun antar variabel laten. Pada model struktural ini yang akan dibahas adalah hubungan antara masing-masing variabel independen dan variabel dependen, sering disebut dengan *Full model*, yaitu melakukan *running program* dengan model penelitian. Langkah ini untuk melihat berbagai asumsi yang diperlukan, sekaligus melihat apakah perlu dilakukan modifikasi atau tidak dan pada akhirnya adalah menguji hipotesis penelitian. Hasil hitung *Maximum Likelihood Estimates* dengan program Amos 22 akan dijelaskan pada Tabel 8 di bawah ini:

Tabel 8.
Evaluasi *Goodness of Fit Model*

No	<i>Goodness of Fit</i>	<i>Cut Off</i>	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)
1	<i>Chi-Square</i> p-value	83, (P = 0.00)	Marginal Fit
2	RMSEA	0.07	Good Fit
3	RMR	0.02	Good Fit
4	NFI	0.81	Good Fit
5	CFI	0.91	Good Fit

No	Goodness of Fit	Cut Off	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)
6	IFI	0.92	Good Fit
7	RFI	0.76	Good Fit
8	Hoelter	88	Good Fit
9	GFI	0.88	Marginal Fit
10	AGFI	0.82	Marginal Fit

Sumber: Data Kuesioner diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 8 di atas dapat dijelaskan bahwa terdapat 7 ukuran *Goodness Of Fit* yang memiliki kecocokan yang baik dengan hanya 3 kecocokan marginal yang kemudian dapat disimpulkan bahwa hubungan antar konstruk memiliki kecocokan yang baik. Didukung pula oleh nilai *degree of freedom* yang diperoleh sebesar 52 yang berarti positif, sehingga pengujian model sudah fit secara keseluruhan. Perumusan hipotesis secara struktural model:

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja 11 BMT di Kabupaten Kubu Raya dan Kota Pontianak Kalimantan Barat.

H2: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja 11 BMT di Kabupaten Kubu Raya dan Kota Pontianak Kalimantan Barat.

Langkah selanjutnya adalah melihat kebenaran hipotesis berdasarkan hasil hitung *Maximum Likelihood Estimates* dengan program Amoss 22, sebagaimana dapat dijelaskan pada Tabel 9 di bawah ini:

Tabel 9.
Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Pengukuran

Variabel	Nilai Cr	Nilai Kritis	Nilai P	FLE	Keterangan	Hipotesis
GKP1	-1,963	≤1,96	0,05	0,25	Tidak valid Tidak Reliabel	H1 data tidak mendukung
GKP2	-1,963	≤1,96	0,04	-0,64	Tidak valid Tidak Reliabel	Cr (1.623) ≤ 1,96
GKP3	-1,976	≤1,96	0.02	-0,62	Tidak valid Tidak Reliabel	P, 0,10 ≥ 0,05
GKP4	-2,304	≤1,96	0,00	-0,81	Tidak valid Tidak Reliabel	
BO1	4,350	≥1,96	0,00	0,44	Valid Reliabel	H2 data mendukung
BO2	4,779	≥1,96	0,00	0,48	Valid Reliabel	Cr (7,861) ≥1,96
BO3	5,327	≥1,96	0,00	0,54	Valid Reliabel	P, 0,00 ≤ 0,05
BO4	3,506	≥1,96	0,00	0,35	Valid Reliabel	
BO5	3,506	≥1,96	0,00	0,77	Valid Reliabel	
KS1	8,037	≥1,96	0,00	0,82	Valid Reliabel	
KS2	8,037	≥1,96	0,00	0,74	Valid Reliabel	
KS3	8,987	≥1,96	0,00	0,81	Valid Reliabel	

Sumber: Data kuesioner diolah, 2015

Berasarkan Tabel 9 dapat diketahui bahwa secara indikator terdapat 4 data yang menunjukkan tidak valid dan tidak reliabel di mana nilai $Cr \leq$ nilai kritisnya. Oleh karenanya perlu dilakukan modifikasi data, sebagaimana penjelasan di atas tentang uji structural model yang memang salah satunya bertujuan untuk melihat perlu atau tidaknya dilakukan modifikasi data. Sebagian lainnya sudah valid dan reliabel dengan nilai $Cr \geq$ nilai kritisnya. Nilai P berada jauh di atas 0,05 yaitu 0,10 yang berdasarkan teori berarti H1 diterima, namun karena datanya tidak mendukung menjadikan H1 tidak dapat diterima. Nilai P untuk H2 berada di bawah 0,05 yaitu 0,00 yang berarti H2 diterima karena memiliki sejumlah data yang valid. Maka secara konstruk menggambarkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja LKMS. Hal ini dilihat dari data yang ada pada tabel. Adapun variabel budaya organisasi pada tabel menunjukkan adanya pengaruh terhadap kinerja LKMS dilihat dari nilai $Cr \geq$ nilai kritisnya. Selanjutnya adalah melihat hubungan masing – masing indikator yang terlebih dahulu akan dijelaskan pada tabel 10 berikut ini:

Tabel 10a.

Skor Hubungan Antar Indikator

Variabel	GKP1	GKP2	GKP3	GKP4	BO1	BO2	BO3	BO4	BO5
Gaya Kepemimpinan	.015	-.017	-.017	.092	-.002	-.001	-.002	-.001	-.005
Budaya Organisasi	-.040	.047	.046	-.034	.057	.046	.071	.033	.156
Kinerja LKMS	.006	-.007	-.007	-.013	.058	.046	.071	.033	.157

Tabel 10b.

Skor Hubungan Antar Indikator

Variabel	KS1	KS2	KS3
Gaya Kepemimpinan	.001	.001	.001
Budaya Organisasi	.221	.129	.198
Kinerja LKMS	.249	.146	.223

Sumber: Data Kuesioner diolah, 2015

Tabel 10 di atas menjelaskan mengenai skor nilai hubungan antar masing-masing indikator. Untuk mempermudah, maka skor indikator yang paling dominan dapat dijelaskan pada Tabel 11 berikut ini:

Tabel 11.

Persentase Hubungan Masing-masing Indikator

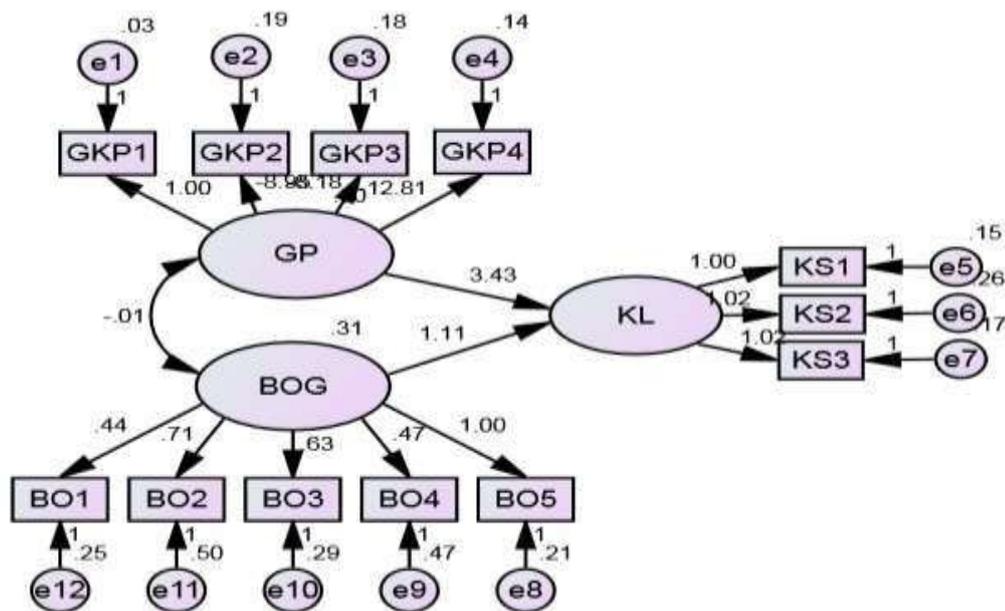
Indikator	Estimate
GKP1 Otoriter	0,64%
GKP2 Pengasuh	42%
GKP3 Berorientasi pada Tugas	39,1%
GKP4 Partisipatif	66,7%
BO1 Sosialisasi	19,4%
BO2 Distribusi Kekuasaan dan Otonomi Pekerjaan	23,3%
BO3 Toleransi terhadap Konflik	29,6%
BO4 Toleransi terhadap Risiko dan Perubahan	12,7%

	Indikator	Estimate
BO5	Kesempatan untuk Berkembang	59,5%
KS1	<i>Quantity of work</i>	68%
KS2	<i>Quality of work</i>	55.9%
KS3	<i>Job Knowledge</i>	66%

Sumber: Data Kuesioner, diolah

Berdasarkan Tabel 11 di atas dapat dijelaskan bahwa dari tiga variabel laten, yaitu gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta kinerja LKMS setelah digabungkan setiap indikatornya yang paling banyak mempunyai pengaruh adalah KS1 (Kuantitas pekerjaan) 68%, GKP4 (Partisipatif) 66,7%, KS3 (Pengetahuan Pekerjaan) 66%, BO5 (Kesempatan untuk berkembang) 59,5%.

Sedangkan indikator yang memiliki persentase yang rendah terdapat pada GKP1 (Otoriter), BO4 (Toleransi terhadap Risiko dan Perubahan), BO1 (Sosialisasi). Hasil persentase ini menunjukkan bahwa dari 12 variabel indikator yang memiliki persentase yang cukup baik adalah 9 indikator yang memiliki persentase lebih dari 20%. Hal ini dapat dijelaskan pada Gambar 1 berikut ini:



Gambar 1. *Structural Model Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja LKMS*

Gambar 1 di atas menjelaskan bahwa GKP1, BO1, BO2, BO3, BO4, BO5, KS1, KS2, dan KS3 dapat menggambarkan variabel latennya (dependen variabel) yaitu kinerja LKMS. Sedangkan beberapa indikator yang mempunyai nilai estimate mines dianggap tidak dapat menggambarkan variabel latennya atau tidak mempunyai hubungan. Variabel konstruk yang memiliki pengaruh adalah antara budaya organisasi dan kinerja LKMS dengan nilai estimate sebesar 1,111 dan nilai P sebesar $0,00 < 0,05$ serta data yang

mendukung. Sedangkan variabel konstruk gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja LKMS dengan nilai estimate sebesar 3,434 dan nilai P sebesar 0,105 > 0,05 yang secara teori nilai ini sudah mencukupi syarat hipotesis diterima, namun karena data yang tidak mendukung, maka H1 ditolak. Oleh karenanya, analisis ini masih harus dilanjutkan kepada tahap modifikasi.

Modifikasi Model Penelitian

Menurut Santoso, (2014:161), modifikasi model adalah suatu cara yang dilakukan untuk menurunkan nilai *Chi-square*. Sebagaimana diketahui semakin kecilnya angka *Chi-square* menunjukkan semakin fit model tersebut (Santoso, 2014:161).

Pada dasarnya, modifikasi model ini sama saja dengan mengulang proses pengujian dan pengestimasian model sama seperti yang telah dibahas sebelumnya. Namun pada bagian ini ada proses tambahan guna untuk mengidentifikasi lebih lanjut yang bertujuan untuk mendapatkan hasil data yang lebih baik. Berikut ini akan digambarkan pada Tabel 12 dan 13 hasil model yang telah dihitung kembali dengan Amos 22:

Tabel 12.

Modifikasi Model Data Penelitian dan Nilai Error

Error	M.I.	Par Change
e10 <--> e5	5.448	.056
e9 <--> e12	5.543	.081
e8 <--> e10	4.340	-.056
e8 <--> e9	5.449	.079
e2 <--> e6	11.477	.087
e2 <--> e5	6.617	-.053
e1 <--> e4	5.205	-.018
e1 <--> e2	4.851	.017

Sumber: Data kuesioner diolah, 2015

Tabel 13.

Modifikasi Model antar Indikator

	M.I.	Par Change
KS2 <--- GKP2	7.574	.256
BO1 <--- BO4	4.768	.147
BO4 <--- BO1	4.357	.253
BO5 <--- BO4	4.699	.143
GKP4 <--- GKP1	4.857	-.651
GKP2 <--- KS2	5.741	.146
GKP2 <--- GKP1	4.489	.597

Sumber: Data kuesioner diolah, 2015

Tabel 12 dan 13 di atas adalah tabel hasil dari rekomendasi modifikasi data Amos 22. Di sini Amos 22 merekomendasikan beberapa variabel dan eror yang dapat diolah lebih lanjut untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dengan menggambarkan ulang setiap variabel yang perlu dimodifikasi. Setelah dilakukan modifikasi serta pengujian ulang data,

maka didapat penurunan nilai Chi-square yang akan dijelaskan pada Gambar 2 dan 3 berikut ini:

*Minimum was achieved
Chi-square = 83.921
Degrees of freedom = 52
Probability level = .003*

Sumber: Data kuesioner diolah, 2015

Gambar 2. Nilai Chi-square Model Struktural

Ket: Angka Chi-square sebelumnya masih sangat tinggi dengan Probability level < 0,05.

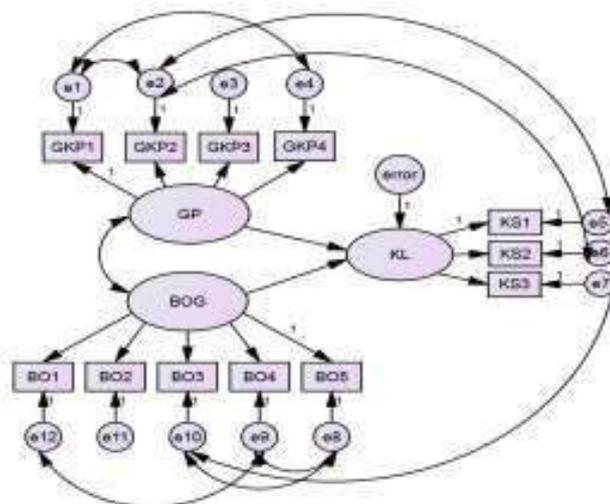
*Minimum was achieved
Chi-square = 41.937
Degrees of freedom = 44
Probability level = .517*

Sumber: Data kuesioner diolah, 2015

Gambar 3. Nilai Chi-square Model Struktural

Ket: Angka *Chi-square* setelah dimodifikasi menurun dari 83,9 menjadi 41,9 dengan *Probability level* = 0,51 > 0,05.

Selanjutnya adalah Gambar path diagram 4 setelah dilakukan modifikasi model:



Sumber: Data kuesioner diolah, 2015

Gambar 4. Path Diagram Modifikasi Model

Penjelasan dari beberapa gambar di atas menunjukkan bahwa model sudah fit, yang menunjukkan bahwa hasil modifikasi selanjutnya tidak akan menghasilkan penurunan Chi-Square lebih dari angka 4, di mana angka Chi-Square pada penelitian ini sebelum dimodifikasi adalah 83,9 yang menunjukkan bahwa model kurang fit. Setelah dilakukan modifikasi model dengan berdasarkan rekomendasi Amos 22, maka didapat angka Chi-Square sebesar 41,9 yang menunjukkan bahwa model semakin fit dengan data yang ada. Berikut ini data akan dijelaskan secara sistematis setelah dilakukannya modifikasi model, dengan cara evaluasi Goodness of Fit Model pada Tabel 14 berikut ini:

Tabel 14.
Evaluasi *Goodness of Fit Model*

No.	Goodness of Fit	Cut Off	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	<i>Chi-Square</i> p-value	41,937 (P = 0,51)	Good Fit
2.	RMSEA	0,00	Good Fit
3.	RMR	0,00	Good Fit
4.	NFI	0,90	Good Fit
5.	CFI	1,00	Good Fit
6.	IFI	1,00	Good Fit
7.	RFI	0,85	Good Fit
8.	GFI	0,93	Good Fit
9.	AGFI	0,88	Good Fit

Sumber: Data Kuesioner diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 14 di atas dapat dijelaskan bahwa ukuran GOF memiliki kecocokan yang baik, dilihat dari masing-masing angka yang sudah sesuai dengan ketentuannya, yaitu kisaran nilai 0,00 sampai 1 menunjukkan sebuah model sudah fit. Hal ini didukung pula oleh hasil *degree of freedom* yang memiliki nilai positif sebesar 44 yang ditunjukkan pada Gambar 3, sehingga pengujian model menurut teori yang ada sudah fit. Perumusan hipotesis secara struktural model:

H1: Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja LKMS (11 BMT) di Kabupaten Kubu Raya dan Kota Pontianak Kalimantan Barat.

H2: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja 11 BMT di Kabupaten Kubu Raya dan Kota Pontianak Kalimantan Barat.

Setelah dilakukan modifikasi dengan program Amos 22 berdasarkan hasil hitung Maximum Likelihood Estimates, maka dapat dijelaskan pada Tabel 15 sebagai berikut:

Tabel 15.
Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Pengukuran Modifikasi Model

Variabel	Nilai Cr	Nilai Kritis	Nilai P	<i>Factor loading estimate</i>	Keterangan	Hipotesis
GKP1	1,101	<1,96	0,271	0.01	Tidak valid Tidak Reliabel	H1 Data tidak Mendukung
GKP2	1,101	<1,96	0,271	0.70	Tidak valid Tidak Reliabel	Cr (-0,988) < 1,96
GKP3	1,095	<1,96	0,274	0.64	Tidak valid Tidak Reliabel	P,0,32 > 0,05
GKP4	1,100	<1,96	0,271	0.74	Tidak valid Tidak Reliabel	
BO1	4,272	>1,96	0,00	0.43	Valid Reliabel	
BO2	4,450	>1,96	0,00	0.47	Valid Reliabel	
BO3	4,849	>1,96	0,00	0.55	Valid Reliabel	H2 Data Mendukung
BO4	3,125	>1,96	0,02	0.31	Valid Reliabel	Cr (5,363) > 1,96
BO5	3,125	>1,96	0,02	0.79	Valid Reliabel	P, 0,00 < 0,05
KS1	8,389	>1,96	0,00	0.80	Valid Reliabel	
KS2	8,389	>1,96	0,00	0.75	Valid Reliabel	
KS3	8,981	>1,96	0,00	0.83	Valid Reliabel	

Sumber: Data Kuesioner diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 15 di atas dapat diketahui bahwa masih terdapat empat data yang tidak valid dan tidak reliabel, yaitu GKP1, GKP2, GKP3, GKP4, yang memperoleh Cr kurang dari nilai kritisnya $\leq 1,96$. Sedangkan selain dari empat data tersebut data valid dan reliabel menurut Amos 22, dikarenakan semua nilai Cr lebih besar dari nilai kritisnya $\geq 1,96$ dan nilai P berada di bawah 0,05, sehingga hipotesis yang dapat diterima adalah variabel budaya organisasi dan kinerja LKMS (H2), di mana ketika nilai budaya organisasi semakin baik, maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja LKMS. Sedangkan hipotesis yang pertama (H1) ditolak karena berdasarkan analisis tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi sebagai variabel independen terhadap kinerja LKMS sebagai variabel dependen. Hasil kesimpulan yang didapat ini tidak jauh berbeda dengan hasil sebelum dimodifikasi, di mana yang membedakannya adalah hasil skor faktor dari masing-masing indikatornya, yang akan dijelaskan pada Tabel 16 berikut:

Tabel 16.
Persentase Hubungan Masing-masing Indikator

	Indikator	Estimate
GKP1	Otoriter	0,00%
GKP2	Pengasuh	48,6%
GKP3	Berorientasi pada Tugas	41,4%
GKP4	Partisipatif	55,4%
BO1	Sosialisasi	18,1%
BO2	Distribusi Kekuasaan dan Otonomi Pekerjaan	22,4%
BO3	Toleransi terhadap Konflik	28,7%
BO4	Toleransi terhadap Risiko dan Perubahan	09,1%
BO5	Kesempatan untuk Berkembang	60,6%
KS1	<i>Quantity of work</i>	68,4%
KS2	<i>Quality of work</i>	56,8%
KS3	<i>Job Knowledge</i>	65,6%

Sumber: Data Kuesioner, diolah

Berdasarkan Tabel 16 di atas dapat dijelaskan bahwa dari tiga variabel laten, yaitu gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta kinerja LKMS setelah digabungkan setiap indikatornya yang paling banyak mempunyai hubungan dan berpengaruh adalah KS1 (Kuantitas pekerjaan) 68,4%, KS2 (Pengetahuan pekerjaan) 65,6%, BO5 (Kesempatan untuk berkembang) 60,6%. Sedangkan indikator yang memiliki persentase yang rendah terdapat pada GKP1 (Otoriter), BO4 (Toleransi terhadap Risiko dan Perubahan), BO1 (Sosialisasi). Hasil persentase ini menunjukkan bahwa dari 12 variabel indikator yang memiliki persentase yang cukup baik adalah 9 indikator yang memiliki persentase lebih dari 20%. Hasil modifikasi tidak menunjukkan perubahan yang besar, walaupun dari segi fit data masih lebih baik setelah dilakukan modifikasi model.

4. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi sangat mempengaruhi kinerja perusahaan atau lembaga, seperti struktur organisasi, keadaan organisasi serta lingkungan kerja, termasuk di dalamnya perhatian organisasi kepada para pekerjanya dengan memberikan kesempatan untuk berkembang dengan cara memberikan pelatihan dan lain sebagainya.

Persentase hubungan dan pengaruh antar indikator mempunyai hasil yang lebih baik, dari sebelum dimodifikasi dengan setelah dimodifikasi, dengan hasil yang lebih fit dengan turunnya angka Chi-square, naiknya nilai P value dan positifnya nilai df. Indikator pada variabel budaya organisasi sebagai variabel yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja LKMS sebelum dan sesudah dilakukannya modifikasi adalah Indikator BO5 yang menjelaskan tentang organisasi memberikan kesempatan untuk berkembang dengan cara memberikan pelatihan dan lain sebagainya sebesar 59,9% sebelum dimodifikasi, dengan nilai sebesar 60,6% setelah dilakukan modifikasi. Hasil ini menunjukkan bahwa 11 BMT serta KJKS yang ada di kota Pontianak dan Kubu Raya Kalimantan Barat banyak memilih budaya organisasi yang memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk berkembang dengan memberikan pelatihan dan pendidikan dan lain sebagainya, sehingga

akan meningkatkan pengetahuan terhadap pekerjaan serta kuantitas pekerjaan yang akan dihasilkan oleh lembaga sendiri.

Hasil serupa dengan analisis SEM yang didapatkan dari penyebaran kuesioner dan skala likert bahwa respon dari para karyawan BMT serta KJKS yang ada di kota Pontianak dan Kubu Raya Kalimantan Barat banyak memberikan respon positif, dan didapat skor nilai 3,31 untuk pertanyaan pada indikator BO5 (Toleransi terhadap Konflik). Indikator selanjutnya yang mendapatkan respon positif adalah indikator BO3 (toleransi terhadap konflik) walaupun memiliki skor nilai 29,6% lebih rendah dari beberapa indikator lainnya yang menurut penghitungan tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja LKMS. Indikator selanjutnya adalah KS1 (kuantitas pekerjaan) dengan skor nilai 68,6%, selanjutnya KS3 (pengetahuan pekerjaan) dengan skor nilai 65,6% yang menggambarkan bahwa lembaga BMT serta KJKS memperhatikan kuantitas pekerjaan serta pengetahuan para karyawannya atas pekerjaan yang dilakukannya.

Analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja LKMS menunjukkan bahwa belum secara signifikan memiliki pengaruh yang positif. Hal ini didukung oleh hasil analisis (SEM) yang secara konstruk menunjukkan gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja LKMS di 11 BMT serta KJKS yang ada di Kabupaten Kubu Raya dan Kota Pontianak dilihat dari hasil statistik hitung $Cr (-0,988) \leq 1,96$ dan $P 0,32 \geq 0,05$. Secara indikator data menunjukkan bahwa indikator GKP4 (Partisipatif) memiliki pengaruh terhadap kinerja LKMS dengan skor nilai sebesar 66,7%, walaupun secara konstruk variabel ini dinyatakan tidak memiliki pengaruh. Hasil analisis (SEM) dengan fakta di lapangan yang didapat dari hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa responden banyak menjawab bahwa gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas memiliki banyak pengaruh terhadap kinerja LKMS tempat mereka bekerja, dan gaya kepemimpinan partisipatif mempunyai prioritas di bawah tingkat gaya kepemimpinan berorientasi pada tugas.

Sedangkan untuk budaya organisasi sendiri responden banyak menjawab bahwa budaya organisasi sosialisasi menjadi perhatian lembaga dan budaya organisasi yang memberikan kesempatan untuk berkembang dengan cara memberikan pelatihan dan lain sebagainya juga banyak mempengaruhi kuantitas, kualitas, serta pengetahuan pekerja pada LKMS. Walaupun secara teori seharusnya secara keseluruhan budaya organisasi harus diperhatikan dan mempunyai pengaruh, namun secara praktiknya hanya beberapa poin saja yang memiliki hubungan dan pengaruh terhadap kinerja LKMS, sehingga hal ini masih perlu ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhifni, Anas. 2014. *Kinerja LKMS dalam Mendukung Kegiatan Ekonomi Rakyat Berbasis Pesantren (BMT Darut Tauhid dan Pondok Pesantren Darut Tauhid)*. Program Studi Timur Tengah dan Islam Kekhususan Ekonomi dan Keuangan Syariah, Program Pascasarjana, Universitas Indonesia.
- Jugianto. 2011. *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling Berbasis Varian dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Imaroh. 2013. *Menilik Perkembangan Koperasi Syariah dan Potensinya dalam Perbaikan Kesejahteraan Masyarakat*. Diunduh dari: <http://fossei.org/wpcontent/uploads/2013/01/kopsya-Logo.png>.
- Rustiana., Hamidah, Siti. 2013. *Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja Keuangan Bank Syariah di Indonesia*, Diambil dari Jurnal: Review of Islamic Economics, Finance, and Banking, Volume 1, Nomor, 1 April 2013: laei.
- Santoso, Singgih. 2014. *Konsep Dasar dan Aplikasi SEM (Structural Equation Modeling)*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Usman, Hardius., & Mustafa Edwin. 2007. *Proses Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.