



**Pengaruh *Good Mosque Governance*, Pengendalian Internal,
Pelayanan, dan Afiliasi Organisasi Keagamaan
Terhadap Kepercayaan Jamaah Dan Kinerja Organisasi Masjid
di Kabupaten Jember**

Oleh

MUNIR IS'ADI
NIM: 180830201011

**PROGRAM DOKTOR ILMU MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2022**

HALAMAN PENGESAHAN

DISERTASI

**PENGARUH *GOOD MOSQUE GOVERNANCE* , PENGENDALIAN INTERNAL,
PELAYANAN DAN AFILIASI ORGANISASI KEAGAMAAN TERHADAP
KEPERCAYAAN JAMA'AH DAN KINERJA ORGANISASI MASJID DI KABUPATEN
JEMBER**

Oleh

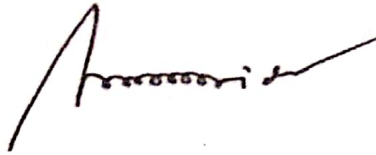
MUNIR IS'ADI
NIM: 180830201011

telah dipertahankan di depan penguji
pada tanggal: 21 Januari 2022
dinyatakan telah memenuhi syarat

Komisi Promotor,



Dr. Ahmad Rozig, S.E., M.M., Ak.
Promotor



Dr. Muhammad Miqdad, SE, M.M, Ak.CA.
Ko-Promotor 1



Dr. Novi Puspitasari, SE, M.M.
Ko-Promotor 2

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember



Prof. Dr. Isti Padah, M.Si.
NIM: 10201990022001

JUDUL DISERTASI: PENGARUH *GOOD MOSQUE GOVERNANCE* , PENGENDALIAN INTERNAL, PELAYANAN DAN AFILIASI ORGANISASI KEAGAMAAN TERHADAP KEPERCAYAAN JAMAAH DAN KINERJA ORGANISASI MASJID DI KABUPATEN JEMBER.

UJIAN : UJIAN Terbuka
Nama Mahasiswa : Munir Is;adi,SE. M.Akun
NIM : 180830201011
Program Studi : Doktor Ilmu Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Keuangan

KOMISI PROMOTOR

Promotor : Dr.Ahmad Roziq, S.E., M.M., Ak
Ko-Promotor 1 : Dr.Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak.CA
Ko-Promotor 2 : Dr.Novi Puspitasari, SE, M.M.
Tim Penguji Internal
Penguji Utama : Prof. Dr. Raden Andi Sularso, M.S.M.
Penguji Anggota : Dr. Sumani M.Si
Penguji Anggota : Dr. Intan Nurul Awwaliyah, SE.,M.Sc
Penguji Anggota : Dr. Sudaryanto,MBA.Ph.D
Penguji Anggota : Dr. Nurhayati,M.M.

Tanggal Ujian : 21 Januari 2022

HALAMAN PERSEMBAHAN

Disertasi ini saya persembahkan untuk:

1. Kedua Orang-tuaku Ibu Hj. Siti. Khotimah , bapak H. Imam Kurdi (Alm) dan Ibu Emy Yatik dan bapak Sa'I (Alm) yang selalu penuh dengan doa terbaik untukku;
2. Seluruh guru dan dosen yang telah membimbing dengan penuh kesabaran dan keihlasan
3. Istriku tercinta Elvia Fadjar Iqzani serta anak-anakku tersayang Madina Putri Qurrota A'yunin Ula, M. Tsaqif Hilmy Putra An Nafis, dan Nadhifa Putri Aqila Izzatun Nisa' yang sangat kubanggakan dan selalu memberi semangat.
4. Kakak, dan adik yang selalu memberikan doa dan motivasi
5. Seluruh partisipan yang tidak dapat kami disebutkan disini; Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Kiai Achmad Siddiq Jember dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

MOTO

"Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan)." Tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap "¹

¹ QS. Insiroh 7 -8

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Munir Is'adi.

NIM : 180830201011

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul “Pengaruh *Good Mosque Governance*, Pengendalian Internal, Pelayanan, dan Afiliasi Organisasi Keagamaan Terhadap Kepercayaan Jamaah Dan Kinerja Organisasi Masjid di Kabupaten Jember, ” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 21 Januari 2022

Yang menyatakan,



(Munir Is'adi)

NIM: 180830201011

PERSETUJUAN

Naskah ujian terbuka disertasi ini berjudul **“Pengaruh *Good Mosque Governance*, Pengendalian Internal, Pelayanan, dan Afiliasi Organisasi Keagamaan Terhadap Kepercayaan Jamaah Dan Kinerja Organisasi Masjid di Kabupaten Jember,”**, merupakan hasil karya Nurul Setianingrum dan telah disetujui pada

Hari, tanggal : 21 Januari 2022

Oleh

Promotor



Dr. Ahmad Roziq, S.E., M.M., Ak.

NIP. 197004281997021001

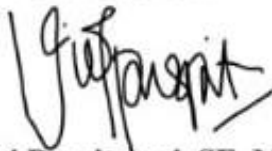
Ko-Promotor 1



Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak.

NIP. 197107271995121001

Ko-Promotor 2

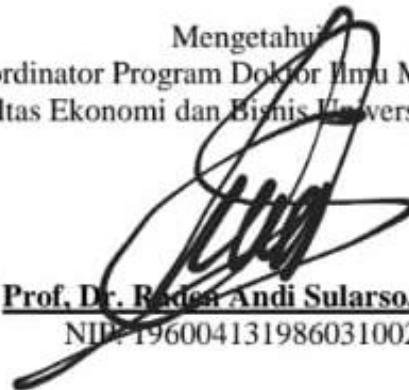


Dr. Novi Puspitasari, SE, M.M.

NIP. 198012062005012001

Mengetahui

Koordinator Program Doktor Ilmu Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember



Prof. Dr. Baden Andi Sularso, MSM

NIP. 196004131986031002

Pengaruh *Good Mosque Governance*, Pengendalian Internal, Pelayanan, dan Afiliasi Organisasi Keagamaan Terhadap Kepercayaan Jamaah Dan Kinerja Organisasi Masjid di Kabupaten Jember

Munir Is'adi

Program Doktor Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

ABSTRAK

Masjid merupakan organisasi masyarakat yang non profit, dimana tujuan didirikannya bukan untuk mencari keuntungan, sehingga tujuan ini membedakannya dengan organisasi komersial. Takmir (pengelola masjid) sebagai pengelola, memiliki tanggung jawab dan amanah jamaah. Jenis penelitian ini adalah explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan hasil dari menganalisis data informasi, yaitu: 1. Variabel *Good mosque governance* (GMG) terhadap kepercayaan jamaah dan kinerja organisasi masjid ternyata membawa pengaruh yang signifikan dan dapat dimanfaatkan untuk organisasi masjid. 2. Temuan penelitian bahwa pengendalian internal terhadap kepercayaan jamaah dan kinerja organisasi masjid ternyata membawa pengaruh yang signifikan, semakin baik pengendalian internal maka akan sangat mempengaruhi kepercayaan jamaah dan kinerja organisasi, 3, Temuan penelitian bahwa pelayanan terhadap kepercayaan jamaah ternyata membawa pengaruh yang tidak signifikan. Pelayanan yang diberikan oleh takmir tidak dapat meningkatkan kepercayaan jamaah kepada takmir. 4. temuan penelitian afiliasi organisasi keagamaan terhadap kepercayaan jamaah dan terhadap kinerja organisasi masjid ternyata tidak membawa pengaruh yang relevan. Keberagaman organisasi yang dianut oleh takmir tidak mempengaruhi kepercayaan jamaah kepada takmir dan kinerja organisasi, 5. temuan penelitian kepercayaan para jamaah terhadap kinerja dari organisasi masjid yang ternyata membawa dampak yang signifikan. Tingginya tingkat kepercayaan jamaah kepada takmir tentu kinerja organisasi akan mengalami peningkatan. Penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel konsep kepemimpinan dari manajer organisasi. Variabel partisipasi jamaah dan masyarakat, dan variabel profesional, seseorang profesional akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja.

Kata kunci: *Good mosque governance*, Pengendalian Internal, Pelayanan, Afiliasi Organisasi Keagamaan, Kepercayaan, Kinerja Organisasi

The Influence of Good Mosque Governance, Internal Control, Services, and Affiliation of Religious Organizations on Congregational Trust and Performance of Mosque Organizations in Jember Regency

Munir Is'adi

Doctorate Program of Management, Faculty of Economics and Business
Universitas of Jember

ABSTRACT

Mosque is a non-profit community organization, where the purpose of its establishment is not to seek profit, so this objective makes it different from commercial organizations. "Takmir" (manager of a mosque) as a manager, has the responsibility and trust of the congregation. This was explanatory research with a quantitative approach. It can be concluded that: 1. Good mosque governance (GMG) variable have a significant effect on the congregation's trust and the performance of the mosque organization and it can be adopted for the organization of the mosque. 2. The research found that internal control has a significant effect on the congregation's trust and the performance of the mosque's organization. The better the internal control, the better its effect on the congregation's trust and the performance of the organization, 3, The service has no significant effect on the congregation's trust. The services provided by the takmir cannot increase the congregation's trust in the takmir. 4. The research found that religious organization affiliation has no relevant effect on the congregation's trust and on the performance of the mosque organization. The various organizations adopted by the takmir does not affect the congregation's trust in the takmir and organizational performance. The high level of the congregation's trust to the takmir will certainly increase the performance of the organization. For Next research, it is recommended to add a variable of the concept of leadership from organizational managers. The participation variable from the congregation and the community, and professional variables, Professional someone will have a positive and significant impact on the quality of work.

Keywords: *Good mosque governance, internal control, Service Religious organizations affiliation Trust, Organizational Performance*

RINGKASAN

Melihat fungsinya yang sangat strategis, maka sangat diperlukan suatu konsep pengembangan dan pengelolaan optimal yang bisa memberikan manfaat yang lebih kepada jama'ah. Pengembangan yang dimaksud itu baik di bidang fisik maupun nonfisik. Sebagai organisasi masyarakat dan yang bersifat sebagai organisasi nonprofit atau nirlaba, di mana tujuan pendiriannya adalah untuk tidak mencari laba; inilah yang membedakan dengan organisasi komersial. Sebagai salah satu organisasi nirlaba, yang dapat diartikan sebagai suatu institusi, organisasi ataupun lembaga yang tidak bertujuan mencari dan mengambil laba dalam menggerakkan organisasinya. Keuntungan materi bukanlah satu-satunya indikator kesuksesan yang harus diraih oleh organisasi nirlaba, namun hal ini bukanlah tidak diperbolehkannya organisasi nirlaba mendapatkan keuntungan. Keuntungan yang didapat dari aktifitas yang dilakukan oleh organisasi nirlaba di kembalikan lagi untuk pembiayaan dan kepentingan organisasi.

Disinilah peneliti berusaha agar berbagai variabel yang dapat berdampak pada kepercayaan serta kinerja suatu organisasi dapat diketahui, maka akan dapat dipastikan peningkatan terhadap berbagai variabel akan dapat meningkatkan kinerja organisasi masjid, karena dengan meningkatnya kepercayaan akan serta merta meningkatkan kinerja organisasi yang secara langsung akan meningkatkan jumlah jama'ah sehingga dapat meningkatkan sumbangan yang akan diterimanya

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini guna menganalisa serta menguji. pengaruh berbagai variabel pada kepercayaan para jama'ah dan keikutsertaan para jama'ah.. Data primer digunakan pada penelitian ini, sehingga data informasi yang didapat didasarkan pada sudut pandang, respon, serta evaluasi dari pengurus organisasi masjid di Kabupaten Jember Jawa Timur yang dikaitkan dengan beberapa variabel penelitian. Maka dari itu penelitian ini termasuk *perception research*. Populasi yang digunakan adalah para jama'ah dari semua masjid besar yang terletak di Kabupaten Jember, Jawa Timur. Adapun tekniik dalam mengambil sampel menggunakan *quota purposive sampling*.

Pada penelitian ini, kesimpulan-kesimpulan didapat berdasarkan hasil dari menganalisis data informasi, yaitu: 1. Variabel *Good mosque governance* (GMG)

terhadap kepercayaan jamaah dan kinerja organisasi masjid ternyata membawa pengaruh yang signifikan dan dapat dimanfaatkan untuk organisasi masjid. 2. Temuan penelitian bahwa pengendalian internal terhadap kepercayaan jamaah dan kinerja organisasi masjid ternyata membawa pengaruh yang signifikan, semakin baik pengendalian internal maka akan sangat mempengaruhi kepercayaan jamaah dan kinerja organisasi, 3. Temuan penelitian bahwa pelayanan terhadap kepercayaan jamaah ternyata membawa pengaruh yang tidak signifikan. Hasil penelitian ini pelayanan yang diberikan oleh takmir tidak dapat meningkatkan kepercayaan jamaah kepada takmir. 4. temuan penelitian afiliasi organisasi keagamaan terhadap kepercayaan jamaah dan terhadap kinerja organisasi masjid ternyata tidak membawa pengaruh yang relevan. Hasil dari penelitian ini adalah keberagaman organisasi yang dianut oleh takmir tidak mempengaruhi kepercayaan jamaah kepada takmir dan kinerja organisasi, 5. temuan penelitian kepercayaan para jamaah terhadap kinerja dari organisasi masjid yang ternyata membawa dampak yang signifikan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa tingginya tingkat kepercayaan jamaah kepada takmir tentu kinerja organisasi akan mengalami peningkatan.

Meningkatkan tingkat kepercayaan yang baik atau terus meningkat maka diperlukan usaha yang terus menerus untuk meningkatkan kualitas *Good mosque governance* dengan menggunakan prinsip-prinsip akuntabilitas, transparansi, independen, keadilan, responbiliti dan kebenaran agar organisasi masjid yang dikelola bisa berjalan dengan baik dan benar sehingga mendapatkan kepercayaan jamaah. Pengendalian internal perlu dilaksanakan dengan meningkatkan keahlian, keefektifan, serta keefesienan dalam melaporkan keuanngan serta kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku agar kepercayaan jamaah akan terus meningkat atau pengelola organisasi akan mendapatkan kepercayaan dari jamaah.

Meningkatkan kinerja organisasi dengan meningkatkan penerapan *Good mosque governance* dengan menggunakan prinsip-prinsip akuntabilitas, transparansi, independen, keadilan, responbiliti dan kebenaran. Pengendalian internal perlu dilaksanakan dengan meningkatkan keahlian, keefektifan, serta keefesienan dalam melaporkan keuangaan serta kepatuhan pada peraturan yang

berlaku, dan juga pelayanan dalam bentuk lisan, tulisan dan perbuatan secara maksimal. Ketika konsep *good mosque governance* dengan prinsip-prinsipnya, pengendalian internal dan pelayanan digunakan dengan baik maka akan mampu meningkatkan kinerja organisasi.

SUMMARY

Considering its very strategic function, it is truly necessary to have an optimal development and management concept that can provide more benefits to the congregation. The development in question is both in the physical and non-physical fields. As a non-profit community organization, where the purpose of its establishment is not to seek profit, so this objective makes it different from commercial organizations. As a non-profit organization, a mosque, which can be interpreted as an institution, organization or institution, does not aim to seek and take profit in managing its organization. Material profit is not the only indicator of success for nonprofit organizations, but it does not mean that the nonprofit organizations are not allowed to earn profit. Profits earned from activities carried out by non-profit organizations are returned for the financing and interests of the organization.

This is where the researcher tried to find out the various variables that could have an impact on the trust and performance of an organization. Therefore, we can find what variable need to be developed to improve the performance of the mosque organization. It is because the higher the level of trust, the better organizational performance, then the number of people praying at the mosque is also getting higher, and eventually the donation received is also higher

Quantitative approach was used in this research to analyze and test the effects of various variables on the congregation's trust and participation. This research used primary data were, so that the information data obtained were based on the point of view, responses, and evaluations of the mosque organization administrators in Jember Regency, East Java, which were associated with several research variables. Therefore, this research was categorized as a perception research. The population was 155 congregation of all major mosques, which was located in Jember Regency, East Java., 155 Sampels were collected using quota purposive sampling technique.

Based on the results of analyzing information data, it can be concluded that:

1. Good mosque governance (GMG) variable have a significant effect on the congregation's trust and the performance of the mosque organization and it can be adopted for the organization of the mosque. 2. The resrach found that internal control has a significant effect on the congregation's trust and the performance of the mosque's organization. The better the internal control, the better its effect on the congregation's trust and the performance of the organization, 3, The service has no significant effect on the congregation's trust. The results of this resrach found that services provided by the *takmir* cannot increase the congregation's trust in the *takmir*. 4. The research found that religious organization affiliation has no relevant effect on the congregation's trust and on the performance of the mosque organization. The results of this research found that various organizations adopted by the takmir does not affect the congregation's trust in the *takmir* and organizational performance. . The results of this research prove that the high level of the congregation's trust to the takmir will certainly increase the performance of the organization.

The level of a good trust can be improved by consinously improving the quality of *Good mosque governance* using the principles of accountability, transparency, independence, justice, responsibility and truth so that the mosque organization managed can run properly and correctly and the congregation's trust can be achived. Internal control needs to be implemented by increasing expertise, effectiveness, and efficiency in reporting financial statements and maintaining compliance with applicable regulations so that the congregation's trust will continue to increase or the manager of the organization will gain the congregation's trust.

Organization performance can be imporved by improving *Good mosque governance* implementation using the principles of accountability, transparency, independence, fairness, responsibility and truth. Internal control needs to be implemented by increasing expertise, effectiveness, and efficiency in reporting financial statements and maintaining compliance with applicable regulations, as well as providing oral, written and deed services maximally. When the *good mosque governance* concept with the principles, internal control and services are used properly, it will be able to improve organization performance.

PRAKATA

Alhamdulillahirobbil alamin, puji syukur kehadiran Allah SWT yang selalu melimpahkan rahmat dan hidayahnya, hingga penulis dapat menyelesaikan disertasi yang berjudul “Pengaruh *Good Mosque Governance*, Pengendalian Internal, Pelayanan, dan Afiliasi Organisasi Keagamaan Terhadap Kepercayaan Jamaah Dan Kinerja Organisasi Masjid di Kabupaten Jember,” yang disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program studi Pasca sarjana (S3) dan memperoleh gelar Doktor Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Penulis menyadari bahwa proses ini tidak lepas dari dukungan banyak pihak, sehingga penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Jember Dr. Ir. Iwan Taruna, M.Eng, yang memberikan fasilitas untuk menempuh pendidikan pada Program Doktor Ilmu Manajemen pada Program Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Dekanat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember: Prof. Dr. Isti Fadah, M.Si., selaku Dekan, Dr. Siti Maria Wardayati, M.Si, Ak., selaku Wakil Dekan I, Dr. Regina Niken Wilantari, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan II dan Dr. Markus Apriono, MM. selaku Wakil Dekan III. Terima kasih telah memberikan kemudahan selama penulis melaksanakan perkuliahan Program Doktor Ilmu Manajemen pada Program Pasca sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Rektor Universitas Islam Negeri Kyai Haji Achmad Shiddiq Jember Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE.,MM., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam atas ijin yang diberikan sehingga penulis mendapat kesempatan untuk melanjutkan pendidikan.
4. Prof. Dr. Raden Andi Sularso, MSM Ketua Program Studi Ilmu Manajemen Program Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember, terima kasih telah memberikan kemudahan dalam proses, meluangkan waktu dan memberikan motivasi kepada penulis.

5. Dr.Ahmad Roziq, S.E., M.M., Ak. selaku Promotor, yang telah menyediakan waktu untuk konsultasi intensif dalam penyusunan disertasi. Terima kasih atas kesabarannya dalam memberikan saran masukan, arahan, dan kebaruan dalam disertasi ini.
6. Dr.Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak selaku Co-Promotor 1, yang telah meluangkan waktu serta banyak memberikan arahan dan masukan demi kesempurnaan disertasi ini. Terima kasih atas ilmunya mengajarkan metode Kuantitatif dan peta konsep dalam penulisan ini.
7. Dr. Novi Puspitasari, SE.,MM. selaku Co-Promotor 2, yang penuh kesabaran dalam membimbing, memberikan ilmu, motivasi, dan memberi masukan dalam disertasi ini. Terima kasih atas ilmunya.
8. Tim penguji: Prof. Dr. Isti Fadah, M.Si., Prof. Dr. Raden Andi Sularso, M.S.M., Dr. Sumani M.Si, Dr. Intan Nurul Awwaliyah, SE.,M.Sc., Drs. Sudariyanto,MBA. Ph.D, Dr. Nurhayati, M.M, serta Tim Penguji luar: Prof. Dr. Rahmawati, M.Si.,AK.CA (Universitas Sebelas Maret Surakarta) dan Prof. Dr. Djoko Setyadi,SE. M.Sc. (Universitas Mulawarman). Terima kasih atas saran dan masukannya demi kesempurnaan disertasi ini.
9. Bapak/Ibu Dosen Program Doktor Ilmu Manajemen Program Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Terima kasih telah membagikan ilmu dan wawasan pada penulis demi terselesaikannya disertasi ini.
10. Team akademik Pasca Sarjana, mbak Indra, bu Hj. Heny, dan mas Yudi, terima kasih telah banyak membantu kelancaran proses administrasi akademik.
11. Para informan di tempat penelitian. Seluruh jamaah yang bersedia untuk menjadi narasumber. Penulis ucapkan terima kasih yang setinggi-tingginya atas ruang dan waktu serta kesempatan yang diberikan pada penulis untuk berdiskusi, memberi keterangan ataupun penjelasan sehingga disertasi ini selesai.
12. Teman-teman S3 PDIM angkatan 2018, pak MF.(UIN KHAS Jember), pak Daru (UIN KHAS Jember), bu Nurul (UIN KHAS Jember), bu Retna (UIN KHAS Jember), bu Titin (UIN KHAS Jember), bu Rini dan pak Asrid Juniar,

pak As'ari, bu Dewi (Polije) pak Setyo Adi. Terima kasih atas kekompakan selama menjalani perkuliahan, semoga persahabatan ini tetap terjalin selamanya.

13. Teman-teman S3 PDIE angkatan 2018, mbak Niki (UIN KHAS Jember), pak Rizal (Polije), dan p. Iqbal (Banyuwangi). Terima kasih atas kebersamaan dan bantuannya meskipun beda prodi.
14. (Alm) Bapak Imam Kurdi , ibu Siti Khotimah dan (Alm) Bapak Sai , ibu Emy Yatik pasti sangat berbahagia dengan kelulusan ini. Akhirnya ananda dapat mewujudkan keinginan bapak dan ibu. Terima kasih untuk semua nasihat, wejangan, dan doa yang tidak pernah lepas hingga akhir hayat, semoga Allah SWT memberi tempat terbaik disisiNYA. Doa Ananda tidak akan pernah putus untuk Bapak dan Ibu disana.
15. Untuk istriku tercinta, Elvia Fadjar Iqzani. Umi, terima kasih atas cinta dan kasih sayang yang tulus, dukungan, dan ketegasanmu. Maaf kalau selama ini kurang maksimal dalam memberikan perhatian dan banyak mengabaikan waktunya. Semoga apa yang kita rangkai dan disusun bersama dalam menjalani hidup ini dapat tercapai sesuai harapan dan cita-cita kita berdua.
16. Untuk anak-anakku, Madina Putri Qurrata A'yunin Ula, Muhammad Tsaqif Hilmy Putra An Nafis dan Nadhifa Putri Aqila Izzatun Nisa terima kasih sudah menjadi kebanggaan kami, jadilah anak yang kuat, hebat, dermawan dan selalu istiqamah dalam ibadahmu... barakallah.
17. Untuk seluruh kakaku dan adikku, Terima kasih sudah memberikan semangat dan doa untuk menyelesaikan pendidikan ini.

Akhir kata, kepada semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas doa, dukungan, bantuan serta kerjsamanya selama proses studi doktoral ini. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan rahmat dan hidayahNya kepada kita semua. Amiin

Jember, Januari 2022

Munir Is'adi

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|---------|
| HALAMAN SAMPUL | 0 |
| HALAMAN JUDUL | 0 |
| HALAMAN PENGESAHAN | i |
| HALAMAN IDENTITAS PENGUJI..... | ii |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | iii |
| MOTTO | iv |
| PERNYATAAN ORISINALITAS PENELITIAN | v |
| PERSETUJUAN PEMBIMBING | vi |
| ABSTRAK..... | vii |
| <i>ABSTRACT</i> | viii |
| RINGKASAN | x |
| SUMMARY..... | xii |
| PRAKATA | xiv |
| DAFTAR ISI..... | xvii |
| DAFTAR TABEL | xxi |
| DAFTAR GAMBAR | xxii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xxiii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Latar Belakang | 1 |
| 1.2. Urgensi Penelitian | 16 |
| 1.3. Perumusan Masalah | 19 |
| 1.4. Tujuan Penelitian | 20 |
| 1.5. Manfaat Penelitian | 21 |
| BAB II TELAAH PUSTAKA | 23 |
| 2.1. TelaahTeori | 23 |

| | |
|--|-----------|
| 2.1.1. Teori Keagenan | 23 |
| 2.1.2. Teori Stakeholder | 24 |
| 2.1.3. Theory of Reasoned Action (TRA) | 27 |
| 2.1.4. Good Mosque Governance (GMG) | 28 |
| 2.1.5. Pengendalian Internal | 36 |
| 2.1.6. Pelayanan | 37 |
| 2.1.7. Afiliasi Organisasi Keagamaan | 39 |
| 2.1.8. Kepercayaan | 40 |
| 2.1.9. Kinerja Organisasi | 42 |
| 2.2. Telaah Empiris | 45 |
| 2.2.1. Penelitian berkaitan dengan Good Corporate Governance | 45 |
| 2.2.2. Penelitian berkaitan dengan Pengendalian Internal | 48 |
| 2.2.3. Penelitian berkaitan dengan Pelayanan | 49 |
| 2.2.4. Penelitian berkaitan dengan Afiliansi Organisasi Keagamaan ... | 51 |
| 2.2.5. Penelitian berkaitan dengan Kepercayaan dan Kinerja Organisasi | 52 |
| 2.3. KerangkaKonseptual | 53 |
| 2.4. Hepotesis | 56 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 68 |
| 3.1. Desain Penelitian | 68 |
| 3.2. Populasi Dan Sampel | 68 |
| 3.3. Jenis dan Sumber Data | 69 |
| 3.4. Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran | 69 |
| 3.4.1. Definisi Operasional Variabel | 69 |
| 3.4.2. Skala Pengukuran | 75 |
| 3.5.. Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis | 76 |
| 3.5.1. Uji asumsi SEM | 76 |
| 3.5.2. Penilaian kesesuaian model (<i>Goodness of Fit Model</i>) | 77 |
| 3.5.3. Skenario analisis SEM | 79 |

| | |
|--|-----|
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAAN | 82 |
| 4.1. Deskripsi Sampel | 82 |
| 4.2. Deskripsi Variabel-variabel Penelitian | 88 |
| 4.3. Hasil Analisis | 98 |
| 4.3.1. Karakteristik Responden | 85 |
| 4.3.2. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden | 94 |
| 4.3.3. Uji Instrumen | 98 |
| 4.3.4. Uji Asumsi Structural Modeling | 100 |
| 4.3.5. Analisis Structural Equation Modeling | 107 |
| 4.4. Pembahasan Hasil Pengujian | 110 |
| 4.4.1. Pengaruh <i>good mosque governance</i> (GMG) berpengaruh terhadap kepercayaan jama'ah | 110 |
| 4.4.2. Pengendalian internal berpengaruh terhadap kepercayaan jama'ah | 114 |
| 4.4.3. Pelayanan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepercayaan jama'ah | 116 |
| 4.4.4. Afiliasi organisasi keagamaan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepercayaan jama'ah | 117 |
| 4.4.5. <i>Good mosque governance</i> (GMG) berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi masjid | 120 |
| 4.4.6. Pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi masjid | 122 |
| 4.4.7. Pelayanan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi masjid | 123 |
| 4.4.8. Afiliasi organisasi keagamaan berpengaruh terhadap kinerja organisasi masjid | 126 |
| 4.4.9. Kepercayaan jama'ah berpengaruh terhadap kinerja organisasi masjid | 128 |
| 4.5. Keterbatasan Penelitian | 130 |

| | |
|---|-----|
| 4.6.. Implikasi Hasil Penelitian | 130 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 132 |
| 5.1. Kesimpulan | 132 |
| 5.2. Saran | 137 |
| DAFTAR PUSTAKA | 138 |
| LAMPIRAN | 155 |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--|---------|
| 3.1. Ringkasan kriteria kesesuaian model persamaan structural | 79 |
| 4.1. Demografi Responden | 84 |
| 4.2. Diskripsi variabel Panitia..... | 85 |
| 4.3. Karakteristik responden berdasarkan usia | 80 |
| 4.4. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan..... | 86 |
| 4.5. Karakteristik responden berdasarkan masa lama | 87 |
| 4.6. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin..... | 88 |
| 4.7. Distribusi frekuensi variabel Good Mosque Governance | 88 |
| 4.8. Distribusi frekuensi variabel Pengendalian Internal | 91 |
| 4.9. Distribusi frekuensi variabel Pelayanan | 92 |
| 4.10. Distribusi frekuensi variabel Afeliasi Organisasi Keagamaan..... | 94 |
| 4.11. Distribusi frekuensi variabel dan Afeliasi Organisasi Keagamaan..... | 94 |
| 4.12. Distribusi frekuensi variabel kinerja organisasi | 94 |
| 4.13. Uji validitas dan reliabilitas | 99 |
| 4.14. Indeks kesesuaian model... .. | 101 |
| 4.15. Hasil pengujian kausalitas | 103 |
| 4.16. Rangkuman hasil pengujian analisa SEM..... | 107 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|---|---------|
| Gambar 2.1 Prespektif kinerja(Balance scorecard)..... | 45 |
| Gambar 2.2 Gambar peta konsep | 55 |
| Gambar 3. 1 Model persamaan struktural | 79 |
| Gambar 4.1 Uji Faliditas dan realibitas | 98 |
| Gambar 4.2 Uji hipotesis | 102 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|-----|
| Lampiran 1: Panduan Pertanyaan | 155 |
| Lampiran 2: Rekapitulasi Jawaban | 159 |
| Lampiran 3: Deskriptif frekuensi | 165 |
| Lampiran 4: Deskriptif statistic | 171 |
| Lampiran 5: Uji faliditas | 175 |
| Lampiran 6: Uji asumsi SEM..... | 183 |
| Lampiran 7: Uji kesesuaian model..... | 190 |
| Lampiran 8: Analisis SEM..... | 192 |

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Telaah Teori

2.1.1. Teori keagenan (*Agency theory*)

Pada tahun 1976, Jensen serta Meckling mengembangkan teori terkait agen dalam Gumanti Ary Tatang (2017) dan Roziq dan Sumani, (2020). Teori ini adalah peran agen yang mengikutsertakan satu ataupun lebih orang secara *principal* dengan pihak agen lain secara kontrak dalam sistem pelayanan melalui delegasi otoritas-otoritas.pengambilan keputusan terhadap agen. *Principal* sendiri merupakan para partisipan yang ikut serta dalam permodalan, sedangkan agen merupakan para partisipan yang ikut serta dalam ketenaga kerjaan serta keahlian yang dimiliki. Teori keagenan menganalisis hubungan antara dua pihak: investor dan manajer. Agen (manajer) bertugas tertentu untuk investor, dan agen dijanjikan akan diberi penghargaan oleh investor. Teori keagenan menjelaskan bahwa terdapat interaksi diantara 2 pihak yaitu pemilik corporate dengan manajer corporate terhadap suatu corporate.

Roziq dan Sumani, (2020) menjelaskan bahwa implikasi dari teori keagenan memiliki informasi yang tidak simetri terhadap manajer yang memegang saham sebagai investor. Manajer memiliki informasi yang lebih banyak sehingga berdampak dalam melaksanakan berbagai tindakan yang disesuaikan dengan hal-hal yang penting dan diinginkan agar daya guna atau utilitas dapat meningkat secara maksimal. Di sisi lain, investor yang merupakan pemilik modal memiliki informasi yang sedikit sehingga mengakibatkan berbagai tindakan yang dilakukan oleh manajer tidak terkontrol dengan efektif, bahkan manajemen corporate dapat menunaikan berbagai kebijakan yang eksklusif tanpa diketahui oleh investor atau pemilik modal.

Teori tersebut menyatakan bahwa *principal* mempunyai lebih sedikit informasi (*less information*) jika dibandingkan dengan agen, sehingga tercipta informasi-informasi yang tidak sesuai. Mwangi, (2012) berpendapat dalam (Mugi 2018) hal ini mempengaruhi kemampuan *principal* untuk memantau apakah

mereka atau tidak kepentingan dilayani dengan baik oleh agen. Dengan demikian, teori menggambarkan bahwa dalam mengontrol dan menurunkan tindakan oportunistik agen, maka perusahaan perlu berperan aktif dalam menjaga kontrak yang telah disepakati.. Menurut teori tersebut, untuk menyelaraskan kepentingan agen dan prinsipal, kontrak komprehensif ditulis untuk menangani kepentingan agen dan prinsipal. Mugi (2018) Hubungan agen-prinsipal diperkuat lebih oleh prinsipal yang mempekerjakan pakar dan sistem (auditor dan sistem kontrol) untuk memantau agen.

Perdana dan Lasdi (2015) menyampaikan gagasan perihal kesepakatan untuk investor serta manajer tentang kriteria-kriteria khusus yang perlu dilakukan manajer agar berbagai peluang dapat berjalan sesuai pengalokasian keuntungan atau laba corporate. Kesepakatan yang utuh susah untuk dicapai, karena beberapa faktor yang tidak dapat diperkirakan sebelumnya dengan baik, sehingga manajer perlu diberikan tambahan hak pengendalian residual oleh pemilik kapital atau investor. Hak residual merupakan hak yang bertujuan agar dampak dari situasi serta kondisi eksklusif dapat mengubah ketersediaan kontrak. Manajer memiliki hak pengendalian residual yang dapat memungkinkan terjadinya penyelewengan sehingga mengakibatkan turunnya rasa percaya pemilik kapital atau investor pada perusahaan. Engan adanya kontrak akan mengurangi resiko masalah antara principal dan agen.

Berdasarkan keterangan teori keagenan mengenai perlunya pihak pihak yang terlibat dalam kegiatan pengelolaan organisasi masjid maka perlu dilakukan kajian penelitian bagaimana GMG, pengendalian internal, pelayanan untuk umat atau jama'ah dan dan afiliasi organisasi keagamaan akan membawa dampak kepada kepercayaan atau kinerja para pengurus organisasi . Teori keagenan sebagai *grand theory* juga digunakan dalam penelitian ini.

2.1.2. Teori Stakeholders (*Stakeholders theory*)

Teori stakeholders dengan konsep responsibility sosial dikenalkan pada tahun 1970 awal, sedangkan teori stakeholders dengan konsep strategi manajemen dikenalkan oleh Freeman tahun 1984. Teori stakeholders merupakan gabungan

dari kebijakan-kebijakan serta praktek yang berkaitan dengan stakeholder, kebutuhan aturan hukum, apresiasi masyarakat maupun lingkungan, nilai, serta komitmen dunia usaha guna berpartisipasi dalam pembangunan yang akan terus berlanjut. R.E. Friedman (1987) berpendapat bahwa stakeholders adalah beberapa grup ataupun perseorangan yang dapat saling mempengaruhi sehingga berbagai tujuan organisasi dapat tercapai.

Azheri (2012) stakeholders merupakan individu yang memiliki kepentingan terhadap masalah tertentu. Grimble and Wellard menyampaikan stakeholders berdasarkan kedudukan terpenting serta dampak yang dimiliki. Sedangkan Marzully Nur Denies Priantinah M.Si.,Akt (2012) menyatakan bahwa teori stakeholders merupakan suatu sistem yang didasarkan pada sudut pandang terkait organisasi serta lingkungan secara eksplisit dengan menerima bahwa keduanya saling berpengaruh secara dinamis serta kompleks. Hal ini dapat ditunjukkan dari keterkaitan keduanya secara sosial bila ditinjau dari tanggungjawab serta akuntabilitasnya. Maka dari itu organisasi mempunyai akuntabilitas pada stakeholders.

Stakeholders adalah hubungan berdasarkan suatu kepentingan bersama secara eksklusif yang menyangkut kepentingan banyak pihak. Teori stakeholders yang utama yaitu platform eksplisit yang didasarkan pada sudut pandang mengenai sebuah organisasi serta lingkungan organisasi, yang ciri-cirinya adalah saling memengaruhi antara keduanya yang kompleks dan bergerak maju. Priantinah (2012) stakeholders dan organisasi saling mempengaruhi. Hal ini terwujud dari interaksi sosial dalam bentuk tanggung jawab dan akuntabilitas. Oleh karena itu, organisasi bertanggung jawab kepada para stakeholders. Asumsi dasar teori stakeholders yaitu semakin kokoh interaksi perusahaan, maka bisnis perusahaan tentu akan semakin meningkat. Di sisi lain, semakin sedikit interaksi perusahaan, semakin sulit bagi perusahaan. Interaksi yang kokoh dengan stakeholders didasarkan pada rasa hormat, kepercayaan, serta kolaborasi. Mardikanto (2014) teori stakeholders adalah konsepsi manajemen strategis yang bertujuan membantu bisnis dan memperkuat interaksi kolaboratif mereka dengan kelompok eksternal serta mengembangkan keunggulan kompetitif mereka.

Teori *Stakeholders* menggambarkan bahwa perusahaan entity yang tidak hanya mementingkan dirinya, namun juga menambahkan kegunaan bagi stakeholdersnya (Pemilik saham, rakyat, kreditor, konsumen, analis, supplier, pemerintah, dan lainnya). Eksistensi sebuah perusahaan ditentukan oleh dukungan *stakeholders* terhadap *corporate* (Ghozali 2007). Eksistensi sebuah *corporate* benar-benar dipengaruhi oleh pertolongan atau dukungan yang diberikan oleh *stakeholders* kepada *corporate* itu. Wiratno and Muaziz (2020) menyampaikan bahwa kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada dukungan dari stakeholders, sehingga kegiatan perusahaan harus mencari dukungan tersebut agar *corporate* berkembang semakin baik.

Setiadi dan Agustina (2020) mengatakan *stakeholders* dibagi menjadi *stakeholders* utama dan *stakeholders* sekunder sesuai dengan karakteristiknya. *stakeholders* utama adalah investor, karyawan, konsumen, pemasok dan kelompok lain, jika kelompok ini tidak ada, perusahaan tidak akan dapat melanjutkan operasi. Pada saat yang sama, *stakeholders* sekunder adalah pemerintah dan masyarakat. Kelompok *stakeholders* sekunder adalah mereka yang mempengaruhi atau dipengaruhi oleh perusahaan tetapi tidak ada hubungannya dengan transaksi perusahaan.

Stakeholders pada dasarnya dapat mengontrol atau memiliki kemampuan untuk mempengaruhi penggunaan sumber daya ekonomi yang digunakan oleh perusahaan. Kekuatan *stakeholders* tergantung pada kekuatan *stakeholders* atas sumber daya, Ghozali dan Chariri (2007). Kekuatan ini dapat berupa kemampuan membatasi penggunaan sumber daya ekonomi yang terbatas (modal serta tenaga kerja), kemampuan mengakses media yang berpengaruh, kemampuan mengawasi perusahaan, atau kemampuan mempengaruhi konsumsi barang dan jasa yang dihasilkan oleh perusahaan, Ghozali dan Chariri (2007).

Deegan dan Unerman (2011) teori *stakeholders* meliputi etika dan departemen manajemen. Dalam perspektif cabang teori *stakeholders* moral. Beberapa orang percaya bahwa semua *stakeholders* memiliki hak untuk diperlakukan secara adil oleh organisasi, tidak peduli seberapa berbeda tingkat pengaruh antara satu *stakeholders* dengan *stakeholders* lainnya, Deegan dan

Unerman (2011). Di sisi lain, sudut pandang teori stakeholder managerial, berasumsi bahwa stakeholder yang aktif tentu akan memerlukan banyak bisnis agar keterkaitan dengan stakeholder dapat dikelola.

Informasi yang diungkap yaitu pemakaian elemen yang signifikan oleh *corporate* dalam pengelolaan *stakeholders* supaya tetap meraih perlindungan. *Corporate* bukan akan mencermati seluruh kepentingan *stakeholders* yang kuat saja. Energi *stakeholders* yaitu kreditur ataupun pemegang saham dilihat sebagai *faedah taraf control stakeholders* pada sumber energi *corporate*. Kekuatan *corporate* meningkat jika sumber kontrol *stakeholders*nya tinggi dan perhatian *corporate* pada *stakeholders* juga tinggi. *Corporate* yang berhasil merupakan *corporate* yang bisa memenuhi keinginan bermacam *stakeholders*, Deegan dan Unerman (2011).

Penelitian ini memakai teori stakeholder managerial yaitu *grand theory* sebagai dasar dalam memprediksi interaksi, pengendalian internal, pelayanan untuk umat atau jama'ah dan dan afiliasi organisasi keagamaan akan membawa pengaruh kepada kepercayaan atau kinerja organisasi. Sebuah Organisasi mesti mempertahankan interaksi *stakeholders*nya dengan akomodasi keperluan dan kebutuhan, serta penyampaian informasi *stakeholders*.

2.1.3. Theory of Reasoned Action (TRA)

Ajzen (2012) mengembangkan TRA dan menyampaikan bahwa peminatan setiap individu akan sangat menentukan prediksi terbaik mengenai perilaku seseorang. Lee dan Kotler (2008), ada dua faktor utama yang mendasari minat perilaku yaitu: pertama kepercayaan seseorang terhadap hasil perilaku yang dilakukan, dan yang kedua persepsi seseorang tentang sudut pandang orang-orang terdekat pada dirinya terhadap perilaku yang mereka lakukan.

TRA berkaitan dengan perilaku, kepercayaan, dan keinginan. Kehendak adalah prediktor paling baik perilaku (konduite), artinya jikalau menginginkan sadar dengan apa yang akan dikerjakan seseorang,, maka cara paling baik adalah paham kehendak orang itu. Lee dan Kotler (2008) mengatakan bahwa konsep

sangat berarti didalam teori ini adalah fokus perhatian, mempertimbangkan sesuatu yang diakui signifikan.

Kehendak ditentukan oleh sikap dan kebiasaan subyektif. Berdasarkan dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa niat individu itu terbentuk dari sikap dan kebiasaan subyektif yang mampu merubah praktik atau Prilaku (konduite). Sikap merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi, Sikap dipengaruhi oleh hasil tindakan yang sudah dijalankan terhadap jaman yang lsejak lama. Sedangkan norma subyektif, akan dipengaruhi oleh keyakinan akan pendapat orang lain dan juga motivasi untuk menaati keyakinan atau pendapat orang lain. Ajzen (2012) orang akan menjalankan sebuah tindakan, apabila memiliki nilai positif berasal dari pengalaman yang telah tersedia dan tindakan tersebut didukung oleh lingkungan individu tersebut

Berdasarkan penjelasan *Theory of Reasoned Action* mengenai perlunya pihak pihak yang terlibat dalam kegiatan pengelolaan organisasi masjid untuk menjalankan organisasi masjid dengan penuh tanggungjawab dan amanah, karena hal ini akan mempengaruhi keyakinan para donatur atau jama'ah untuk meningkatkan kualitas bantuan kepada organisasi masjid, maka perlu dilakukan kajian penelitian tentang *Good Mosque Governance*, pengendalian internal, Pelayanan dan Afiliasi Organisasi Keagamaan. *Theory of Reasoned Action* sebagai *grand theory* yang memayungi variabel kepercayaan dan kinerja pengurus oorganiisasi

2,1.4. Good Mosque Governance (GMG).

Hetifa (2003) Governance diartikan sebagai tata cara prosedur, dan praktek pemerintahan dan warga mengatur sumber kekuatan dan juga memecahkan persoalan persoalan tersedia di publik. . Konsep governance dalam pemerintah bukan satu-satunya actor dan menjadi penentu peran dalam pembangunan dan menyediakan pelayanan serta berbagai perlengkapan namun pemerintah akan berubah sebagai pendukung untuk menciptakan suasana bagi terciptanya lingkungan yang mampu mengfalitasi pihak lain..

Parto (2005) *Good Governance* merupakan pedoman bagaimana seorang individu harus bertindak atau jenis interaksi (diskusi, negosiasi, pengaturan sendiri dan seleksi otoritatif). Ada beberapa elemen kunci dalam *good governance* untuk menentukan apakah pemerintahan dapat dipanggil sebagai pemerintahan yang baik dan efektif, Khandakar Qudrat-I Elahi (2009) mengatakan bahwa *.Good governance* merupakan proses dan struktur yang mendorong hubungan sosial ekonomi dan politik sebuah Negara.

Ilham Arisaputra (2013) Istilah *good governance* mempunyai dua pengertian,yakni aspek nilai dan aspek fungsional, Aspek nilai merupakan kemandirian, pembangunan yang berlanjut serta keadilan sosial yang perlu dicapai. Berbagai aspek fungsional merupakan pemerintahan yang efektif serta efisien di dalam melaksanakan kewajibannya agar semua tujuan dapat tercapa dengan maksimal sehingga dapat memenuhi keinginan masyarakat secara efektif dan efisien. Di dalam mewujudkan *good governance* dengan penyelenggara pemerintah negara yang akuntabilitas, efisien, responsible serta efektif.

Good governance merupakan kekuatan untuk menjalankan ekonomi, politik dan kewenangan sistem administrative dalam rangka untuk mengatur urusan suatu Negara di semua tingkatan dari pusat sampai daerah. Dimana masyarakat sebagai warga Negara baik secara individu atau kelompok mengartikulasikan kepentingan mereka, hak dan kewajiban mereka, hukum mereka dan menengahi perselisihan atau perbedaan mereka. Adha et al (2015)

Good governance didalam World Bank didefinisikan sebagai cara kekuasaan negara digunakan dalam mengelola sumber daya ekonomi dan sosial untuk masyarakat pembangunan. Sehingga *governance* merupakan metode atau yang digunakan Negara untuk mengelola seluruh sumberdaya yang dimiliki untuk pembangunan masyarakatnya. . UNDP mendefinisikan *good governance* sebagai pelaksanaan otoritas politik, administrasi, serta ekonomi guna mengelola urusan bangsa di semua tingkatan tanpa terkecuali. Kata *governance* dimaknai dengan pengertian sebagai pengguna atau pelaksanaan politik, ekopnomi dan administratif untuk mengelola semua masalah yang ada di semua tingkatan dari nasional samapai daerah. Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000 dirumuskan bahwa

good governance sebagai prinsip profesionalisme, akuntabilitas, kejujuran, efektif, pelayanan maksimal, demokrasi, efisien, serta bisa disetujui oleh seluruh masyarakat. Yang diembankan dan akan diterapkan oleh pemerintah, Komisi Pemberantasan Korupsi (2016)

Cahyadi dan Soenarjanto (2018) mengatakan bahwa *good governances* mempunyai indikator yang dapat meningkatkan persaingan, kejujuran, responsif, akuntabilitas, dan integritas pada perubahan, jujur, berpegang terhadap keputusan hukum, mendorong adanya partisipasi pengguna jasa, mementingkan mutu, efektif dan efisien, mempertimbangkan rasa keadilan bagi semua pengguna jasa, dan terbangunnya sebuah orientasi terhadap nilai-nilai

Good governance mempunyai peran yang signifikan untuk meningkatkan keberhasilan sebuah lembaga, atau di setiap organisasi dan tentunya setiap lembaga atau organisasi mempunyai kerangka *good governance* yang berbeda antara lembaga atau organisasi satu dengan yang lainnya. Maka pengertian *good governance* dapat didefinisikan sebagai suatu sistem bagaimana suatu lembaga atau organisasi dikelola untuk mencapai tujuannya. Penerapan *good governance* dalam lembaga atau organisasi akan mempengaruhi kebijakan dan strategi lembaga atau organisasi dalam menjalankan aktifitasnya.

Penggunaan istilah *good governance* dalam perusahaan-perusahaan menggunakan istilah *Good Corporate Governance* (GCG) dan istilah ini digunakan untuk lembaga konvensional. Christian et al (2018) *Good Corporate Governance* mempunyai prinsip-prinsip yang harus diikuti oleh perusahaan yang terdiri dari lima prinsip yaitu : terbuka dan jujur, akuntabilitas, mandiri, bertanggungjawab, serta adil dalam mewujudkan tujuan-tujuan dari organisasi dengan mengelola sumber daya organisasi dengan maksimal.

Istilah *Islamic Corporate Governance* (ICG) biasa digunakan untuk organisasi atau lembaga pengelola keuangan berbasis syariah, dan aturan prinsip-prinsip ICG dikeluarkan dan aturan-aturan kesyariahan ditentukan oleh Dewan Pengawas Syariah (DPS) yang tertuang dalam Peraturan Bank Indonesia Nomor 15/3/PBI/2013 tentang Bank Umum Syariah (2013). Avram, Buglea, dan Avram (2017) menyampaikan bahwa pilar-pilar pada corporate governance

berbasis Islam meliputi akuntabilitas, tanggungjawab, kejujuran dan keterbukaan, serta pengoreksian.

Pengambilan keputusan yang tersedia terhadap perusahaan tidak sekedar tiga dimensi didalam Governance Style Islam meliputi oleh siapa, untuk siapa, dengan siapa, serta untuk siapa yang dihubungkan bersama konsultan dan dewan penasehat. Untuk siapa dihubungkan bersama tujuan primer untuk mencukupi perintah dari Allah. Dengan siapa serta untuk siapa dihubungkan dengan perusahaan yang perlu meyakinkan mekanisme dan operasional-operasional yang berlangsung di corporate disesuaikan bersama Al-Qur'an, bahwa Islam mengajarkan adanya kerja tim dan perlu mematuhi perintah ketua tim, dan kehidupan Nabi jadi tipe di dalam menjalankan usaha .

Organisasi masjid yang merupakan tempat ibadah umat Islam istilah yang digunakan untuk mengelola dengan baik atau *good governance* yakni bisa disebut dengan istilah *Good Mosque Governance* (GMG). Penggunaan istilah ini muncul pertama kali pada penelitian dilakukan oleh Hardanti Kurniasari Novi dan Akbar Muhammad pada tahun (2018) dengan judul *Phenomenology study on “ Good Mosque Governance “ A Case study of Al falah Mosque Surabaya , Indonesia.* dan Penelitian Iqzani pada tahun (2021) dengan judul *Implentation of Good Mosque Governance Principles* (Case study of the Baiturrahman Banyuwangi Grand Mosque) Namun dalam penggunaan istilah *Mosque Governance* sudah mulai sejak tahun 2013 yang dilakukan oleh Abu Muslim (2013) dengan judul *The Mosque governance Of Al Markaz Al Ma'arif In Bone Regency*, Penelitian tahun 2015, oleh Nor Adha Abd Hamid,dkk (2015) dengan judul *The Governance Practices of Mosques: A Study of Public Perception in Selangor* dan penelitian tahun 2020 oleh Rahayati Ahmad dkk (2020) dengan judul *Development of Framework for Good Governance Index for Mosque in Kedah .*

Penelitian yang dilakukan oleh oleh Hardanti Kurniasari Novi dan Akbar Muhammad pada tahun (2018) menggunakan konsep prinsip-prinsip yang digunakan oleh konsep GCG yakni Transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi dan keadilan dan Penelitian Iqzani pada tahun (2021) menggunakan

prinsip-prinsip ICG untuk GMG yakni *accountability*, *responsibility*, *transparency*, dan *correctness*.

Penelitian ini kami akan menggunakan konsep penggabungan kedua prinsip dikarenakan kedua prinsip ini saling melengkapi, maka Prinsip-prinsip yang digunakan untuk GMG menjadi : (1) Keterbukan; (2) Berakuntabilitas (3) Responsif dan bertanggungjawab : (4) Mandiri, (5) Keadilan dan (6) Kebenaran (*Correctness*). Aturan-aturan pengelolaan organisasi, di mana GMG mengikuti hukum yang telah disepakati, yaitu dikeluarkan oleh Kementerian Agama dan penentuan tentang aturan kesyariahan ditentukan oleh dewan pembina dan penasehat di organisasi masjid.

Konsep pengelola organisasi masjid dalam kitab suci Al Qur'an sudah membuat kriteria – kriteria yang harus dimiliki oleh setiap pengelola organisasi masjid. Dalam surat At-Taubah Ayat 18 Allah berfirman: “Hanya yang memakmurkan masjid-masjid Allah ialah orang-orang yang beriman kepada Allah dan Hari kemudian, serta tetap mendirikan shalat, menunaikan zakat dan tidak takut (kepada siapapun) selain kepada Allah, maka merekalah orang-orang yang diharapkan termasuk golongan orang-orang yang mendapat petunjuk”.

a. Akuntabilitas (*accountability*)

Akuntabilitas memiliki peranan yang sangat penting dalam Islam, sebab melibatkan tanggungjawab terhadap Allah serta masyarakat atas seluruh aktivitasnya. Akun adalah akar akuntansi, dan referensi dalam Al Quran “akun” dalam pengertian generiknya, yang berhubungan dengan keharusan seorang hamba guna mempertanggungjawabkan seluruh tindakan, upaya, dan usaha manusia kepada Allah (Noorman Masrek et al. 2014; Akbar and Parvez 2009). Hal ini seharusnya memberikan penilaian tambahan terhadap apa yang telah ada dalam laporan keuangan terutama dalam lembaga masjid.

Setiap muslim sendiri harus mempertanggungjawabkan segala tindakan baik dan buruk mereka kepada Allah SWT yang akan diperhitungkan di hari penghakiman. Cerminan atas tindakan ini juga seharusnya dipakai dalam pengelolaan keuangan lembaga keagamaan, Namun meski begitu banyak lembaga keagamaan yang tidak mempunyai sistem pertanggungjawaban yang baik dan

kebanyakan hanya berdasarkan prinsip kepercayaan terhadap pengelola (Simanjuntak and Januarsi 2011; Andarsari 2017; Noorman Masrek et al. 2014) .

b. Transparansi (*transparency*)

Mardiasmo (2009) Transparansi merupakan pemberian berita atau informasi tentang uang dan jujur tanpa ada yang ditutup-tutupi yang didasarkan pada hak masyarakat untuk mengetahui secara jujur dan terbuka tentang jawaban dan hasil pengelolaan pemerintah dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sesuai peraturan perundang-undangan. Dalam arti lain, masyarakat mempunyai hak penuh dalam mengetahui and mengakses seluruh anggaran pemerintah karena berkaitan dengan kepentingan, dan aspirasi seluruh masyarakat.

Transparan sama keterbukaan merupakan sesuatu yang sama. Transparansi dalam manajemen artinya terdapat kejujuran secara terbuka dalam pengelolaan seluruh kegiatan yang dilaksanakan. Manajemen keuangan pada institusi keagamaan perlu dilakukan secara terbuka, jelas, dan detail dengan penuh tanggung jawab. Hal ini dilakukan agar dapat memudahkan pihak-pihak yang berkepentingan untuk mengetahuinya (Sutedjo 2009).

c. Pertanggung jawaban (*responsibility*)

Setiap organisasi mempunyai pertanggung jawaban yang harus dipenuhi dan Organisasi juga harus mematuhi seluruh aturan-aturan perundang-undangan yang ada sebagai pedoman pengelolaan organisasi agar berbagai usaha dapat dipelihara secara berkesinambungan dan dapat diakui sebagai *good corporate citizen* dalam kurun waktu yang panjang. Christian et al. (2018) berpendapat bahwa prinsip pertanggungjawaban dari suatu corporate perlu mentaati ketentuan hukum dan juga perlu bertanggungjawab pada masyarakat. Sesuai dengan peraturan Undang Undang pelaksana organisasi perlu berpegang terhadap prinsip kehati-hatian dan memastikan bahwa organisasi mematuhi pada ketentuan dan ketentuan hukum yang berlaku. Organisasi wajib melakukan pertanggungjawaban sosial dengan yang lainnya, seperti pada lingkungan daerah Masjid. Agar kinerja organisasi dapat meningkat, maka perlu menyusun berbagai rencana pelaksanaan

yang tepat sehingga memberikan dampak yang baik pada organisasi tersebut dalam kurun waktu yang panjang.

Suci dan Khairani (2013) melakukan penelitian terkait pertanggungjawaban secara parsial memiliki pengaruh pada kinerja suatu korporasi. Hal ini selaras dengan penelitian Nurmaria Rahmatika (2015) yang menyampaikan bahwa pertanggungjawaban memiliki prinsip yang mempengaruhi kinerja keuangan. Dengan melihat hasil penelitian di atas maka keberadaan prinsip Responsibility sangat diperlukan bagi organisasi Masjid dimana, semakin dikelola dengan baik maka kepercayaan dan partisipasi jama'ah atau donatur akan semakin meningkat.

d. Independensi (*independency*)

Suci and Khairani (2013) menyampaikan bahwa dalam mengelola organisasi masjid memerlukan profesionalisme tanpa mengedepankan kepentingan pribadi dan pengaruh tekanan-tekanan yang melenceng dari aturan hukum dengan dasar agama yang berlaku.

Organisasi masjid yang dikelola dengan independent sehingga setiap masing-masing bagian yang ada di organisasinya tidak diintervensi oleh pihak lain yang merusak atau tidak taat aturan yang ada. Independensi organisasi masjid akan meningkatkan kepercayaan dan kinerja organisasi. Organisasi masjid yang dikelola dengan tidak independent atau organisasi masjid yang dalam pengelolaannya mendapatkan intervensi oleh pihak lain maka pengurus atau Takmir hanya menjadi boneka atau suruhan sehingga pengurus atau takmir tidak akan bisa membela kepentingan jamaah karena pengurus tidak mandiri dalam menjalankan organisasinya.

Nurmaria Rahmatika (2015) mengatakan bahwa independency akan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja. Dengan meningkatkannya kinerja maka secara tidak langsung kepercayaan dan partisipasi para jamaah atau donatur meningkat. Panggabean (2015) mengatakan bahwa kepuasan kinerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh keadilan. Dalam arti lain karyawan dapat menikmati rasa adil terhadap alokasi sekolah, sehingga kepuasan mereka dapat terpenuhi dengan baik.

e. Keadilan (*fairness*)

Keadilan merupakan kesetaraan perilaku dari organisasi atau perusahaan kepada pihak-pihak yang berkepentingan yang sesuai dengan proporsi dan kepentingannya yang sesuai haknya. Organisasi atau perusahaan harus memberikan kesempatan kepada orang yang mempunyai kepentingan atau jamaah yang mempunyai kepentingan untuk memberikan masukan untuk kepentingan organisasi atau perusahaan.

Organisasi atau perusahaan juga membuka informasi yang dibutuhkan dengan konsep transparansi yang sesuai dengan porsinya masing-masing. Organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya harus memperhatikan kepentingan jamaah dan orang-orang yang mempunyai kepentingan sesuai dengan asas kewajaran dan kesetaraan. Fairness juga dikatakan sebagai konsep corporate dalam menyamaratakan kepentingan sesuai dengan porsinya masing-masing.

Komite Nasional Kebijakan Governance (2006) dikatakan bahwa stakeholders memiliki hak yang adil dan setara dalam kesepakatan dan hukum yang berlaku. Keadilan berarti menyetarakan kepentingan seluruh pihak sesuai prinsip equal. Organisasi masjid adalah organisasi nirlaba yang sumber dananya berasal dari jamaah maka keterlibatan atau partisipasi jamaah dan pihak lain dalam menjalankan organisasi sangat diperlukan untuk menjadikan organisasi bisa tetap berjalan.

Keterlibatan jamaah atau donatur dalam menjalankan organisasi masjid merupakan salah satu bentuk kepercayaan yang diberikan pengurus atau Takmir kepada Jamaah. Nurmaria Rahmatika (2015) menyatakan pengaruh atau efek antara keadilan berdampak pada kinerja karyawan bagian keuangan.

f. Kebenaran (*Correctness*)

Pengelolaan secara benar dan dengan cara benar (*Correctness*) yang sesuai dengan kaidah atau aturan-aturan yang ada mutlak diperlukan dalam pengelolaan organisasi masjid. Correctness dalam kamus Jhon M. Echols (1992) dapat diartikan sebagai kebenaran atau cara yang benar, Purwadarminta dalam Kamus Umum Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Kamus Bahasa Indonesia (2018),

istilah *correctness* didefinisikan sebagai: 1) Kondisi yang sebenar-benarnya; 2) Suatu hal yang sungguh nyata keberadaannya; 3) Jujur. Sedangkan Lorens (1996; 412) dalam (Akromullah 2018) menyimpulkan bahwa *correctness* merupakan antonim dari ketidak benaran.

Irhashon, dkk (2018) mengatakan bahwa istilah benar mampu didefinisikan sebagai suatu suasana yang menggambarkan situasi sebenarnya atau nyata keberadaannya. Adapun kepercayaan adalah rasa yakin terhadap suatu hal. Pengelolaan organisasi yang dilandaskan pada suatu kebenaran dan dilakukan dengan secara benar akan membuat tingkat kepercayaan dan partisipasi jamaah atau donator akan semakin meningkat.

2.1.5. Pengendalian Internal

Committee on Auditing Procedures, SAS (Statement on Auditing) No. 1 (Andayani 2011) di jelaskan bahwa pengendalian internal yang meliputi perencanaan dan pengkoordinasian organisasi dalam mengukur usaha yang dilakukan. Tujuan pengendalian internal adalah mengamankan harta organisasi/entitas, memeriksa secara akurat serta informasi terkait keuangan yang dapat dipercaya sehingga dapat meningkatkan operasional secara efisien dan meningkatkan ketaatan terhadap kebijakan manajerial.

Upaya dalam mengendalikan secara internal yaitu dengan melakukan kebijakan sesuai prosedur sehingga tujuan corporate dapat tercapai, (Andayani 2011) . Duh et al (2014) dan Hunziker (2017) menyampaikan yaitu upaya dalam mengendalikan secara internal meliputi : (1) mengendalikan administrasi yang terdiri dari menyusun rencana serta mencatat sesuai yuridiksi manajemen. (2) mengendalikan akuntansi yaitu mencatat guna meyakinkan keseimbangan angka pada tabel akuntan.

Definisi pengendalian internal adalah: “Tujuan yang wajar terdiri dari pertama laporan keuangan; kedua operasional secara efektif; ketiga mematuhi aturan dengan baik” (Deng et al.(2017). Sedangkan Robert R. Moeller (2009) menyebutkan bahwa upaya dalam mengendalikan secara internal model pengendalian COSO *Committee Of Sponsoring Organization* sebagai berikut:

mengendalikan lingkungan sekitar; Penentuan kontingensi; mengendalikan kegiatan, menginformasikan dan mengkomunikasikan serta pengawasan. Pengawasan adalah upaya dalam mengevaluasi informasi secara rasional yang guna mengendalikan manajemen.

2.1.6. Pelayanan

Pelayanan merupakan upaya untuk memenuhi keperluan seseorang secara utuh. Dalam arti lain pelayanan merupakan serangkaian proses pelayanan yang berkisanambungan dengan memenuhi berbagai keperluan masyarakat, (Kamus Bahasa Indonesia. 2018). Pelayanan yang baik membuat ikatan yang kuat dengan konsumen, sehingga produk atau jasa yang dibuat akan bisa diterima.

Sahlan dan Sari (2019), “Pelayanan adalah serangkaian kegiatan yang bersifat bukan kasat mata atau bukan bisa diraba yang berlangsung sebagai implikasi adanya hubungan antara konsumen bersama anggota corporate atau organisasi serta bantuan pelayanan yang dimaksudkan guna menyelesaikan masalah konsumen.

Moenir (2006) menjelaskan bahwa dalam pelaksanaannya pelayanan dapat diukur. Pelayanan yang dapat diukur akan mempermudah untuk merencanakan, melaksanakan, mengawasi dan mengevaluasi agar hasilnya dapat memberi kepuasan kepada konsumen atau pihak-pihak yang mendapat pelayanan. Secara spesifik pelayanan dibagi tiga kategori yang meliputi: 1. Pelayanan dengan verbal yaitu dengan melakukan interaksi secara langsung pada masyarakat sehingga informasi dapat tersampaikan dengan tepat dan jelas sesuai harapan masyarakat dengan memperhatikan berbagai persyaratan yang perlu dipenuhi oleh petugas pelayanan sehingga masyarakat merasa puas atas pelayanan yang diberikan. 2. Pelayanan dengan manuskrip yang sangat marak karena lebih efisien walaupun tidak berinteraksi secara langsung karena jarak. 3. Pelayanan dengan tindakan yang biasanya dilakukan oleh petugas bertaraf rendah. Faktor-faktor dalam mengelola masalah yaitu 70% hingga 80% yang dilaksanakan oleh pihak-pihak terkait sehingga hasil kerja ditentukan oleh keahlian dan kesungguhan petugas.

Pelanggan akan memberikan dukungan yang besar pada corporate apabila mutu pelayanan yang diberikan sangat memuaskan. Semakin memungkinkan untuk perusahaan atau organisasi semakin memahami keinginan, harapan dan kebutuhan pelanggan atau konsumen, (Juniarta and Masreviastuti 2017). Parasuraman, dkk (1985) mengatakan mutu pelayanan mampu diwujudkan apabila manajemen mengerti faktor-faktor yang pengaruhi mutu pelayanan”. Sedangkan definisi mutu adalah “Semua karakteristik dan juga ciri-ciri sebuah product ataupun service yang berdampak terhadap kemampuan guna memenuhi keperluan yang implisit” (Sasmita, Arifin, and Sunarti 2013). Definisi sangat jelas bahwa kualitas pelayanan yang baik adalah kualitas yang berpusat pada konsumen. Perusahaan atau organisasi yang dapat memberikan kepuasan terhadap kualitas pelayanan bisa melebihi keinginan konsumen.

Suzanto (2011) menyatakan bahwa ada dua hal yang menentukan kualitas pelayanan, yaitu *perceived service* dan *expected service*. *Perceived service* disesuaikan dengan kualitas yang baik. Sedangkan *expected service* kualitas pelayanan disesuaikan dengan ekspektasi konsumen. Pelayanan-pelayanan tersebut memerlukan kualitas pelayanan yang berdimensi, yaitu: dapat dilihat, difisik, personal, dikomunikasikan, dan diperalat.

Expected service dan *perceived service* ditentukan oleh *dimention of service quality* yang terdiri berasal dari lima dimensi, yaitu: *Tangible* (Terlihat/Terjamah), terdiri atas fasilitas fisik, peralatan, personil dan komunikasi. *Reliability* (Kehandalan), terdiri dari kemampuan unit pelayanan di dalam menciptakan pelayanan yang dijanjikan bersama tepat., *Responsiveness* (Tanggap), kemauan untuk menunjang konsumen bertanggungjawab pada mutu pelayanan yang diberikan. , *Assurance* (Agunan), mencakup ilmu, kemampuan, kesopanan, dan mampu dipercaya yang dimiliki para staff, bebas berasal dari bahaya, resiko atau keragu-raguan dan *Empathy* (Ikut merasakan), meliputi kemudahan di dalam melaksanakan interaksi komunikasi yang baik, perhatian pribadi, dan tahu keperluan para pelanggan.

2.1.7. Afiliasi Organisasi Keagamaan

Afiliasi dalam pengertian Kamus Bahasa Indonesia diartikan sebagai pertalian atau hubungan sebagai anggota atau cabang perhubungan. Atau diartikan sebagai wujud kinerja antara dua lembaga yang berdiri sama-sama berdiri sendiri namun tetap ada yang lebih unggul. Fasilitas serta sarana dan prasarana merupakan pemberian lembaga sebagai upaya perlindungan yang amat besar. Brafiliasi mempunyai ikatan pertalian dan berhubungan sebagai anggota atau cabang: organisasi. . Chaplin (2009): "... *affiliation is a form of need for relationships with others, forming friendships, participating in certain groups, cooperation and cooperation*". Secara singkat, dari pengertian afiliasi diatas maka afiliasai organisasi masjid bisa diartikan sebagai keterikatan antar dua atau lebih organisasi dengan persamaan visi, misi dan tujuan organisasi.

Salah satu tantangan untuk menjaga *trust* atau kepercayaan jamaah adalah adanya afiliasi organisasi kegamaan. Sering terjadinya konflik atau pengotakan masjid atas nama organisasi tertentu karena sfeliasi organisasi. Menurut Surwandono (2008) yang menyatakan bahwa: "Afiliasi organisasi salain membuat konflik horizontal antar konflik penganut organisasi, isu berbasis agama telah menjadi kondisi yang sangat mengawatirkan. Peristiwa-peristiwa kekerasan yang didasarkan pada agama sehingga marak dan menjadi hal yang lumrah. Permasalahan horisontal tentang isu agama dijadikan hal yang serius dan mengancam keharmonisan sosial masyarakat.

Surwandono (2008) mengenalkan konsep disparitas yaitu istilah fiqih ikhtilaf pada masyarakat, tersedia dua klasifikasi penyebab disparitas yang membawa dampak konflik, 1, disparitas yang disebabkan dikarenakan akhlaq. 2, disparitas yang disebabkan gara-gara faktor pemikiran. Disparitas disebabkan faktor pemikiran merupakan suatu kemestian di didalam Islam. Pebedaan yang disebabkan oleh pemikiran Islam disebabkan oleh: Watak muslim yang dikarenakan pembawaan hukum-hukum Islam yang manshuh'alaih dan maskut'anh secara eksplisit dan tersirat. Selain itu terdapat hukum muhkamat yang detail serta mutasyabihat yang tersirat. Tersedia juga yang punyai

pembawaan qath'iyah (Tentu) ataupun dhanniyat (Belum tentu), sharih (Paham), mu'awwal (Sangat mungkin penafsiran).

Watak Bahasa primer yang dipakai pada berbagai sumber Islam yaitu bahasa Arab. Di dalam belajar bahasa Arab, khususnya lafadh yang memiliki segudang arti; Watak Manusia, di dalam menyikapi hukum-hukum Islam, biasanya manusia akan lebih mengikuti situasi yang sama dengan kondisi dirinya sendiri sehingga hal tersebut menciptakan mindset sedemikian hingga di kepalanya. Disparitas lingkungan mengimbuhkan dampak yang lumayan besar di dalam pemikiran seseorang.

McClelland, Acock, and Morrison (2006): *"The need for affiliation is the need for comfort and support in relations with others, this need directs the behavior to establish a close and good relationship with others"*. Kebutuhan atas afiliasi adalah keperluan terhadap kenyamanan serta dukungan dalam keterkaitannya dengan yang lain sehingga menciptakan suasana yang akrab.

Pemaparan tersebut diatas, dapat ditarik benang merah bahwa afiliasi organisasi keagamaan adalah suatu hal yang dibutuhkan untuk menjalankan organisasi atau yang lain, Afiliasi juga dapat di bentuk dengan tiga factor yang pertama membangun hubungan dengan orang lain, kedua pembentuk persahabatan, dan ketiga partisipasi dalam kelompok kelompok tertentu, dan kerjasama

2.1.8. Kepercayaan

Salah satu yang mendapat perhatian dan banyak dibahas oleh pakar manajemen perhatian adalah kasus kepercayaan. Supartinah, n.d.(2015) mendefinisikan kepercayaan didefinisikan sebagai kesediaan untuk menjadi rentan menerima otoritas atau tanggungjawab berdasarkan harapan positif dari niat dan tindakan yang dipercayai. Kepercayaan juga diartikan sebagai harapan positif yang meliputi perkataan, tindakan, tujuan serta kesempatan yang dapat diambil (Asikin 2015). Robinson (1996) kepercayaan adalah harapan dan anggapan perilaku yang hendak dilakukan seseorang sehingga berguna dan tetap menjaga kepentingannya (Paille, Bourdeau, & Galois,2010).

Kepercayaan melibatkan kerelaan salah satu pihak , yakni trustor (Pihak yang menambahkan kepercayaannya) jadi rentan pada perilaku yang dilakukan pihak seseorang yang dipercaya, sehingga berupa ekspektasi yang akan dilakukan oleh pihak yang diberi kepercayaan terlepas dari pengawasan dan pengontrolan trustee, Hardiani and Prasetya (2018).

Pengertian di atas dapat diartikan bahwa kepercayaan merupakan keinginan untuk mempercayai pihak lain yang saling berhubungan atau harapan pihak lain baik perkataan atau perbuatannya dapat dipercaya dan dipertanggungjawabkan.. Mayer, Davis, dan Schoorman (1995)) penyebab yang menciptakan ke kesanggupan, sifat baik dan terpuji serta integritas . Ketiga faktor tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

(a) Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan yang menitik beratkan pada potensi dan ciri takmir yang menjalankan tugas di dalam mengelola dana umat yang tersedia. Didalam hal ini, bagaimana takmir bisa menyediakan, melayani, hingga mengamankan transaksi berasal dari kecurangan orang lain. Artinya bahwa jamaah meraih agunan kepuasan dan keamanan berasal dari takmir didalam laksanakan donasi atau sumbangan bahwa dana itu akan digunakan untuk kesejahteraan umat.. Wong (2017) tunjukkan bahwa kemampun terdiri dari kompetensii, pengalaman, ratifikasi institusi, serta wawasan.

(b) Kebaikan hati (*Benevolence*)

Kebaikan hati adalah keinginan takmir untuk memberi rasa puas yang sama-sama untung, dalam hal ini takmir diberi amanat oleh jamaah untuk mengelola dana. Takmir bukan semata-mata hanya mengelola dana masjid, melainkan juga memiliki perhatian yang besar dalam mewujudkan kepuasan terhadap jamaah atau penyumbang. Wong (2017) mengatakan *benevolence* terdiri dari kepercayaan, rasa empati, serta daya terima.

(c) Integritas (*Integrity*).

Integritas berhubungan bersama bagaimana prilaku ataupun norma takmir di dalam mengelola dana umat dan menjalankan program kesibukan. Info yang diberikan kepada jamaah apakah sah disesuaikan bersama fakta atau bukan.

Dana yang dikelola dan disalurkan untuk aktivitas masjid dan sosial apakah sanggup dipercaya atau bukan. Wong (2017) menyampaikan bahwa integritas perlu dipandang dari keadilan, kejujuran, keterkaitan, kelayakan, dan kereabilitasan.

2.1.9 . Kinerja organisasi

Prawirosentono (1999) berpendapat bahwa kinerja berasal dari istilah “*to perform*”, yaitu: (1) Menyelenggarakan dan menunaikan, (2) Menemuhi keharusan, (3) Mempraktikan dan menerapkan watak tertentu, (4) Mengilustrasikan dengan bunyi dan nada, (5) menyempunakan tanggung jawab, (6) Melaksanakan aktivitas tertentu, (7) Mempraktikan pertunjukan, (8) Melaksanakan sesuatu sesuai harapan manusia.

Kinerja seseorang berdasarkan konseptual terdiri dari kinerja karyawan dan kinerja corporate yang saling berkaitan satu dengan yang lain. Kinerja karyawan merupakan kinerja dalam organisasi yang dilakukan oleh individu atau perseorangan. Adapun kinerja corporate merupakan kinerja dari beberapa individu atau keseluruhan anggota dalam suatu organisasi secara utuh Untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, maka corporate perlu memberdayakan kinerja karyawan dengan sangat maksimal.

Kata kinerja berawal dari kata Job Performance yang didefinikan sebagai prestasi hasil kerja yang hendak dicapai. Dalam arti lain kinerja mencakup kualitas serta kuantitas seseorang terhadap kewajiban dan tanggungjawabnya terhadap corporate. (Maddepunggeng, Abdullah, and T.F 2017) menyampaikan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai dalam kurun waktu tertentu (Amanah, Maksudi, and Salbiah 2020). Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja menekankan pada pencatatan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan atau pegawai dalam kurun waktu tertentu.

Dermawan, Susilo, dan Aini (2018) menunjukkan bahwa kinerja merupakan hasil akhir dari pekerjaan dalam 1 periode pada seluruh corporate pada umumnya sesuai kewenangan dan tanggung jawab pegawai dalam mewujudkan tujuan-tujuan organisasi. Sehingga dari pemaparan tersebut,

kesimpulan dari kinerja yaitu indikator pencapaian dan keberhasilan seseorang dalam bekerja pada suatu perusahaan berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diemban.

Kaplan dan Norton pada tahun 1992 dalam (Vanany 2009) mengenalkan sistem yang mengukur kinerja yaitu Model *Balanced Scorecard*. Model ini selanjutnya menjadi model yang paling populer di dunia digunakan oleh organisasi di beberapa negara, tidak terkecuali Indonesia baik di kalangan praktisi maupun akademisi. Metode ini mengintegrasikan kinerja *financial* dan *non financial*

Model *Balanced Scorecard* lebih ditekankan bahwa seluruh indikator keuangan maupun non keuangan perlu jadi komponen dari sistem info yang mencakup seluruh karyawan dalam suatu organisasi. Seluruh pegawai perlu sadar akan resiko keuangan dari sikap dan perilaku karyawan terhadap peraturan dan kewajiban mereka. Pihak senior perlu tahu beragam dampak yang mendorong keuangan dalam kurun waktu yang lama. Oleh sebab itu tujuan utama yaitu menekankan pada proses dari awal hingga akhir dengan didasarkan pada visi, misi, serta strategi usaha.

Kaplan dan Norton (1996) dalam (Sumani 2016) formulasi kinerja corporate diukur dengan berpedoman pada keseimbangan visi serta misi corporate, yang meliputi: (1) Customer yang terdiri dari pangsa pasar yang diukur mencakup keuntungan yang didapat, jumlah pelanggan dan jumlah barang yang terjual; retensi pelanggan yaitu corporate menyadari besarnya jumlah pelanggan atau customer yang mereka miliki; akuisisi customer, yaitu dengan membandingkan keseluruhan penjualan dengan customer yang baru; serta kepuasan pelanggan atau customer. (2) Proses usaha internal, ,Dalam perspektif proses usaha internal ini tersedia tiga termin yang perlu dilaksanakan yaitu: (A) termin penemuan. (B) termin operasi dan (C) termin purna jual.;(3) Pembelajaran dan perkembangan perlu memperhatikan: (A) potensi pegawai yang diukur melalui rasa puas, perputaran dan produktivitas pegawai di dalam corporate (B) kemampuan Platform Berita. Pengukuran corporate mampu dijalankan bersama mengukur prosentase ketersediaan kabar yang diperlukan dan (C) motivasi,

Perlindungan Wewenang, dan Restriksi Karyawan. Pengukuran mampu dikerjakan lewat lebih dari satu dimensi, yaitu: Pengukuran pada saran dan implementasinya, pemugaran dan peningkatan kinerja karyawan, ;Keterbatasan individu didalam organisasi (4) Keuangan yang diukur lewat rasio rasio keuangan ;Meliputi:;(A) rasio kapital sendiri pada keseluruhan kapital; (B) rasio efisiensi;(c) rasio likuiditas; (D) rasio rentabilitas asset; (E) rasio rentabilitas kapital sendiri; dan (F) rasio partisipasi bruto.

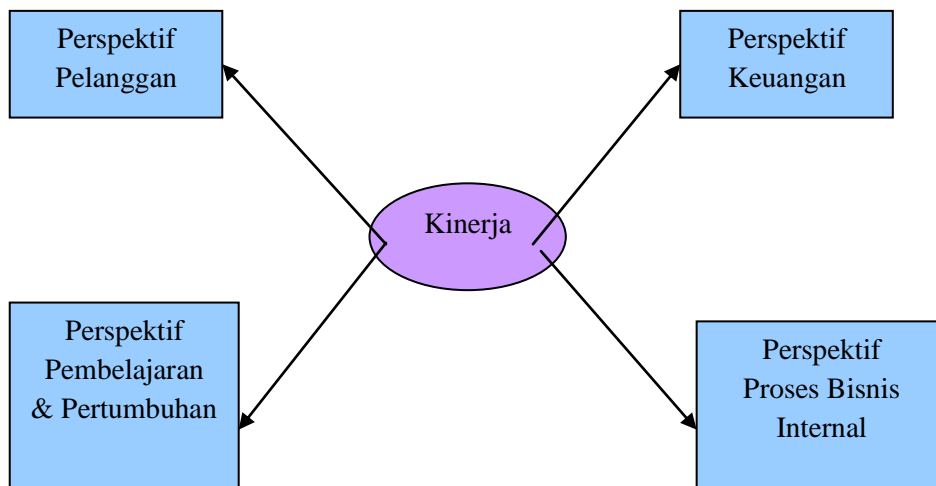
Keseimbangan pengukuran hasil kerja corporate dengan didasarkan pada keseimbangan visi dan taktik atau strategi lewat 4 sudut pandang adalah keseimbangan didalam beraneka ukuran internal dan eksternal, ukuran sekarang dan ukuran faktor pendorong kinerja jaman depan, ukuran hasil yang obyektif dan ukuran hasil subyektif. Supaya corporate mengenakan scorecard sebagai platform manajemen strategis untuk mengelola taktik jangka panjang.

Tujuan dari mengukur hasil kerja yakni agar proses-proses manajemen dapat tercipta (1) Menjelaskan secara detail visi dan misi, (2) Menyampaikan seluruh tujuan dan formulasi pengukuran strategis manajemen, (3) Menyusun rencana, menentukan target yang disesuaikan dengan strategi manajemen, (4) strategi manajemen ditingkatkan (Kaplan 1996).

Diversitas pengukuran adalah sebuah konsepsi yang berkenaan bersama lebih dari satu dimensi layaknya (1) pengukuran yang memicu lawan ukuran hasil; (2) pengukuran secara obyektif dan subjektif; (3) pengukuran secara internal maupun eksternal; dan (4) pengukuran secara finansial dan non finansial. Penelitian ini juga dilakukan oleh; Kaplan dan Norton, (1996); Hoque, et al.(2001), Baker dan Sinkula, (1999), serta Henri (2006).

Diversitas yang digunakan untuk mengukur tingkat teratas manajemen secara ekspansi terhadap finansial dan non finansial dan disesuaikan dengan hasil kerja yang sesungguhnya.

Gambar *Balance scorecard* berikut ini :



Gambar 2.1 Perspektif Kinerja

2.2. Telaah Empiris

Berikut ini adalah beberapa hasil penelitian terdahulu yang kami kumpulkan sebagai bahan kajian dan referensi.

2.2.1. Penelitian berkaitan dengan Good Governance

Rahmat et al.(2017) "*Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepercayaan Organisasil (Studi Pada Seluruh Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi di Kota Pekanbaru)*". Hasil penelitiannya yaitu keadilan organisasi memiliki pengaruh yang baik akan kepercayaan organisasi. Ini menjelaskan bahwa bawahan yang merasakan keadilan dalam organisasinya akan membuat mereka percaya organisasi mereka dan Muhammad Dahlan, dan Asep Sumaryana (2017) "*Pengaruh Penerapan Good Governance Terhadap Kinerja Pelayanan Publik Budaya Organisasi dan LingkunganEksternal Sebagai pemoderasi*". Hasil

penelitiannya yaitu kebudayaan dalam suatu organisasi secara eksternal bukan merupakan variabel moderasi yang berinteraksi dengan good governance serta hasil kerja dalam melayani masyarakat. Hal tersebut ditunjukkan dari variabel yang diterapkan oleh good governance memiliki dampak yang baik terhadap hasil kerja dalam melayani masyarakat. Di samping itu tes yang kedua membuktikan bahwa variabel kebudayaan dalam suatu organisasi serta lingkungan eksterna tidak memberikan dampak pada hasil kerja dalam melayani masyarakat. Dalam artian bahwa kebudayaan organisasi secara eksternal bukan merupakan faktor pendukung sebab hasil mereka mentaati seluruh aturan-aturan yang telah ditetapkan. Kemal Supriandi, Unggul Kemal Supriandi, Unggul Purwoheddi, dan Nuramalia Hasanah (2017) “Dampak Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance pada Kinerja Keuangan Organisasi Nirlaba “ Akuntabilitas berpengaruh positif pada kinerja organisasi nirlaba.

Organisasi nirlaba yang baik biasanya juga memiliki kinerja yang bagus.. Keterbukaan tidak memiliki pengaruh pada hasil kerja organisasi nirlaba, karena suatu organisasi nirlaba yang tidak terbuka atau transparan, juga tentu tidak akan memberikan dampak pada kinerja finansial di organisasi tersebut. Sedangkan organisasi nirlaba yang memiliki keterbukaan yang bagus, juga bukan menjadi jaminan bahwa organisasi nirlaba tersebut berkualitas, akan tetapi organisasi nirlaba mencakup partisipasi dan peran aktif pada masyarakat sehingga tidak memiliki dampak pada hasil kerja organisasi tersebut.

Penelitian Hermansyah dkk (2018),”*Pengaruh Akuntabilitas dan Transparansi Terhadap Kualitas Pelayanan Publik (Surve pada Dinas Daerah Kota Tasikmalaya*”. Peneliitian ini menghasilkan bahwa : akuntability dan keterbukaan telak dilaksanakan secara maksimal, sehingga keduanya memiliki interaksi dan keterbukaan yang sangat penting. Selain itu keduanya akan membawa dampak yang baik terhadap kualitas dalam melayani masyarakat secara keseluruhan. Penelitian Athifah, dkk (2018),” dampak akuntabilitas publik dan transparansi laporan keuangan pada kepercayaan donatur terhadap Yayasan PPPA Daarul Qur’An Nusantara”. Didalam penelitian ditemukan bahwa bentuk dari akuntabilitas dan keterbukaan khususnya laporan finansial

dipertanggungjawabkan untuk lembaga tertentu sehingga benar-benar diperlukan untuk membangun kepercayaan masyarakat.

Kirana dan Bambang Suprasto (2019) dengan penelitian "*Pengaruh Independensi Auditor, Pemahaman Good Governance dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Auditor Pada KAP Bali*". Dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa independency auditory, self efficacy, serta good governance yang dipahami memiliki dampak yang baik terhadap hasil kerja auditory. Akan tetapi seorang auditory yang memiliki semua komponen tersebut akan berdampak pada hasil kerjanya.

Penelitian Nurina Fildjah, Nurdin (2019) "*Pengaruh Good Corporate Governance dan Pengungkapan Islamic Social Reporting terhadap Kinerja Keuangan pada Perbankan Syariah di Indonesia Periode 2015-2017*". Dalam penelitian ini membuktikan bahwa kinerja finansial dipengaruhi oleh pengukuran good governance yang dilakukan oleh Dewan Komisaris Independen melalui analisis secara parsial dan juga dipengaruhi oleh Indeks Islamic Social Reporting. Selain itu juga menunjukkan bahwa hasil kerja juga dipengaruhi oleh good governance serta Islamic Social Reporting yang diungkap secara langsung dengan skor R Square 0,561 yang selaras dengan skor variable independen yaitu 56,1% . Sedangkan sisanya dipaparkan di penelitian yang lain. Hasil penelitian Ana Fatimatussoleha dan Novita (2020) "Akibat Prinsip Islamic Good Governance Pada Kinerja Forum Wakaf" pengelolaan prinsip Islam terhadap forum pengelolaan wakaf menyatakan bahwa panduan aplikasi syariah dan panduan aplikasi mempunyai dampak positif pada kinerja forum wakaf.

Penelitian yang dilakukan oleh oleh Hardanti Kurniasari Novi dan Akbar Muhammad pada tahun (2018) "*Phenomenology Study on " Good Mosque Governance" : A case Study of Al Falah Mosque Surabaya Indonesia*" menggunakan konsep prinsip-prinsip yang digunakan oleh konsep GCG yakni Transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi dan keadilan, hasil yang dapat di dapat bahwa GMG sangat membantu pengelolaan organisasi walaupun belum bisa di jalakan seratus persen dan Penelitian Iqzani pada tahun (2021) "*Implentation of Good Mosque Governance Principles (Case study of the*

Baiturrahman Banyuwangi Grand Mosque) “ menggunakan prinsip-prinsip ICG untuk GMG yakni *accountability, responsibility, transparency, dan correctness*, hasilnya adalah GMG sangat membantu dan prinsip-prinsip GMG dapat diterapkan di organisasi Masjid.

2.2.2. Penelitian berkaitan dengan Pengendalian internal

Penelitian Chindy Kurnia Rahma Dewi (2017) “*Pengaruh pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, ketaatan aturan akuntansi dan perilaku tidak etis terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (Studi Empiris Pada SKPD Kabupaten Bengkalis)*”. Pengendalian internal berpengaruh penting negative pada kecenderungan kecurangan akuntansi, artinya semakin efektif pengendalian internal corporate. Apabila kompensasi meningkat, maka hal-hal curang terkait akuntansi akan menurun. Taat pada peraturan akuntansi sanggup memperkecil perilaku curang, Perilaku tidak Etis; sanggup memberi tambahan efek pada terjadinya kecenderungan kecurangan akuntansi di di dalam sebuah manajemen. dan Ibrahim, Diibuzie, and Abubakari (2017) “The Impact of Internal Control Systems on Financial Performance: The Case of Health Institutions in Upper West Region of Ghana “Menemukan interaksi positif antara pengendalian internal dan kinerja keuangan. Tapi sebatas hanya tiga variabel kontrol yang konsisten signifikan bersama dengan nilai p tidak cukup berasal dari 5Prosen. Direkomendasikan bahwa badan pengelola forum, kemungkinan didukung oleh komite pelaksanaan laporan audit (Aric), memastikan bahwa platform pengendalian internal yang disesuaikan yang direkomendasikan oleh auditor di forum kesehatan dipantau secara berkala.

Penelitian yang di lakukan oleh Dewi Novita Wulandari dan Muhammad Nuryatno (2018) “*Pengaruh pengendalian internal, kesadaran anti-fraud , integritas, independensi dan profesionalisme terhadap pencegahan kecurangan*”. Dalam mengendalikan keintegritasan, kemandirian, serta keprofesionalan secara internal dipengaruhi oleh hal-hal yang dapat mencegah kecurangan, namun antifraud sama sekali tidak berdampak pada hal-hal yang dapat mencegah kecurangan.

Penelitian Eke Gift O (2018) ” *Internal Control and Financial Performance of Hospitality Organisations in Rivers State*” menemukan bahwa pengendalian internal mempengaruhi kinerja keuangan HO secara signifikan dan bahwa di Negara Bagian Rivers pengendalian dari dalam atau internal memiliki keterkaitan yang positif dengan hasil kerja finansial. Studi tersebut menyimpulkan bahwa lingkungan pengendalian mempengaruhi pendapatan total sehingga mempengaruhi hasil kerja finansial ketidakcukupan dapat menyebabkan musibah bagi organisasi. Salah satu rekomendasi yang diciptakan yaitu manajemen terhadap kerangka informasi serta komunikasi perlu ditingkatkan dengan teratur agar berbagai perubahan secara global dapat diatasi sehingga kinerja finansial dapat meningkat. Hussaini Umar dan Muhammed Umar Dikko (2018) “*The effect of internal control on the performance of Commercial Banks In Nigeria*” Hasil penelitian menyampaikan, terdapat keterkaitan antar lingkungan yang dikendalikan, aktivitas, pengawasan, serta risiko yang dinilai secara signifikan dengan hasil kerja. Sedangkan hasil kerja bank tidak berkaitan dengan berbagai informasi serta komunikasi yang ada. Studi tersebut merekomendasikan bahwa penelitian masa depan harus menambahkan variabel tambahan lainnya seperti budaya risiko, tata kelola perusahaan. Demikian pula, variabel kontrol seperti ukuran bank, umur bank, dll juga dapat dipertimbangkan oleh peneliti selanjutnya. Dan Ressay Amanda Noviyana; Suryo Pratolo (2018) “*Pengaruh Sistem Pengendalian Intern dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah dengan Akuntabilitas Publik Sebagai Variabel Intervening : Studi pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Klaten*” Hasilnya yaitu hasil kerja instansi pemerintah dipengaruhi oleh sistem yang mengendalikan secara internal dan motivasi dalam bekerja.

2.2.3. Penelitian berkaitan dengan Pelayanan

Penelitian Ali Muhtasom dkk (2017) “*Influence of Servant Leadership, Organizational Citizenship Behaviour on Organizational Culture and Employee Performance at Star Hotel in Makassar* “ Hasilnya yaitu cepatnya pelayanan pimpinan memiliki pengaruh positif dan tidak penting pada budaya organisasi.

Pemimpinan yang melayani segera berpengaruh positif dan berarti pada kinerja karyawan. Penelitian Nurhadi dan Azis (2018),, “Efek Mutu Pelayanan Pada Kepercayaan dan Kesetiaan Konsumen”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutu pelayanan mempunyai efek positif pada kepercayaan konsumen, Mutu pelayanan memiliki dampak positif pada kesetiaan konsumen, dan kepercayaan punya efek positif pada kesetiaan konsumen. Menurut Agung, I Gusti, dan Ketut Sri (2018).. “Peran Kepercayaan Nasabah didalam Memediasi Efek Mutu Pelayanan pada Kepuasan Nasabah”. Hasil penelitian dinyatakan bahwa apabila tingkat kepercayaan nasabah meningkat, maka rasa puas nasabah mudah diperoleh. Mutu dalam melayani memiliki dampak yang positif bagi rasa puasnya nasabah.

Penelitian Buddy, Tabroni, dan Salim (Buddy, Tabroni, and Salim 2019),”*Pengaruh Kualitas pelayanan dan kepercayaan terhadap kepuasan pelanggan dan dampak pada reputasi perusahaan Studi Empiris pada Perusahaan Travel Umroh dan Haji di Jakarta Timur*” .Mutu pelayanan berpengaruh vital pada kepuasan pelanggan. mutu pelayanan berpengaruh penting pada reputasi corporate. Yuniarta, S., dan Wulandari (2019). “Dampak dari rasa percaya dan mutu dalam melayani secara loyal pada customer yang menggunakan jasa kirim terhadap Pt. JNE Express Cabang Jember dan variabel intervening yaitu rasa puas pelanggan”. Penelitian ini menghasilkan bahwa Efek kepercayaan pada kepuasan memperlihatkan interaksi yang baik dan membuktikan bahwa apabila rasa percaya meningkat, maka tentu akan meningkat rasa puas pelanggan juga. Jasinta Livy Walangare, Silcyljeova Moniharapon. (2019),”Analisis efek factor kepuasan, kepercayaan dan pelayanan pada loyalitas pelanggan di Coffee bean Mentos”. Hasil Penelitian perlihatkan yaitu kelayakan konsumen di the coffee Bean Mantos dipengaruhi oleh penyebab dari rasa puas, service yang baik, serta rasa percaya.

Penelitian Andi Kusuma Negara, Riska Wahyu Febrianti (2019) “*Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik, Perceived Organizational Support Dan Organizational Citizen*. Dari penelitiannya didapat bahwa hasil kerja organisasi di Tangerang dipengaruhi oleh motivasi dalam melayani masyarakat. ”

2.2.4. Penelitian berkaitan dengan Afiliasi Organisasi Keagamaan

Penelitian Suwardono (2008),”*Dinamika Konflik Organisasi Keagamaan Islam dalam era Demokratisasi di Yogyakarta. Magister Ilmu Hubungan Internasional*”. Dalam mengelola masalah-masalah agama Islam memerlukan kerjasama antar supra dan struktur dalam menciptakan open minded terhadap fiqh yang digunakan oleh organisasi agama tersebut. Saparudin (2018);“Gerakan Keagamaan dan Peta Afiliasi Ideologis Pendidikan Islam di Lombok.” Dari landasannya, dapat diklasifikasikan menjadi 3 hal dalam pendidikan Islam yaitu tradisional,Ortodok modernis, modernis eklektif. Penelitian dari Dr. Saparudin dan R. Emawati (2018) “Masjid dan Fragmentasi: Pencarian Eksistensi Salafi di Sedang Mainstream Islam di Lombok”. Islam ditolak adalah hal yang biasa karena kekonsistenan salaf yang berdiri kokoh bersaing dengan organisasi agama yang lain. Petujuk yang berkelanjutan benar-benar ditentukan oleh dinamika social di masing-masing daerah.

Penelitian Aditya Wardhana, dan Christina Lea Renyut, (2019) “*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap kinerja Karyawan Divisi Penyamakan Kulit PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta* “ Hasil penelitiannya yaitu variabel kebudayaan dalam organisasi dan hasil kerja pegawai memiliki interaksi yang positif. Jamaluddin dkk (2017) “Efek Budaya Organisasi pada hasil kerja karyawan terhadap Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan “, Hasil penelitian membuktikan budaya orkebudayaan dalam organisasi berkategori sangat baik atau membawa pengaruh yang berarti bagi peningkatan kinerja Pegawai Terhadap Kantor Dinas Pendidikan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan

Hartoyo Darmawan dkk (2019) Dari penelitiannya yang menganalisis dan menggali informasi statistik dan beberapa instrumen penelitian yang digunakan, dinyatakan valid serta reliabel. Adapun uji parsialnya menunjukkan bahwa variabel kebudayaan dalam organisasi dan variabel motivasi memiliki pengaruh yang baik terhadap hasil kerja organisasi PPID secara signifikan. Hasil uji

simultannya yaitu kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang sangat penting.

2.2.5. Penelitian berkaitan dengan Kepercayaan dan kinerja organisasi

Penelitian Ridwan, Muhamad.(2019), “ *Pengaruh Faktor Psikologis dan Faktor Kepribadian Terhadap Kepercayaan Pelanggan dan Dampaknya pada Partisipasi Pelanggan E-Ecommerce di Indonesia*”. Hasil penelitian ini menunjukkan dimensi kemampuan (Ability) tersedia variabel kepercayaan pelanggan jadi dimensi paling kuat koefisien korelasinya bersama dengan dimensi pembelian berulang terhadap variabel partisipasi pelanggan. Jikalau kemampuan konsumen semakin menambah kepercayaannya di dalam bertransaksi e-commerce maka ketentuan untuk melaksanakan pembelian berulang didalam transaksi e-commerce akan semakin tinggi., Novita, Dian, dan Septian Wulandari (2020),” *Efek Dimensi Kepercayaan (Trust) Pada Partisipasi (Participation) Pelanggan Wulan Rent Car.* .Hasil penelitian adalah adanya dampak yang berarti pada variabel kemampuan, integritas, serta benevolens terhadap partisipasi jasa rental di Wulan Rent Car, namun bukanlah pengaruh yang sangat besar. Akan tetapi pengaruh positif didapat dari variabel yang mendominasi yaitu integritas pada penelitian Yuniarta, Frizky, Ika Barokah S., and Gusti Ayu Wulandari (2019).

Arief Yudho Prasetyo dkk (2018) “*Pengaruh Kepercayaan Pada Pimpinan, Mutasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember* “Hasil penelitiannya yaitu rasa percaya pada atasan, mutasi serta kebudayaan dalam organisasi memiliki pengaruh yang terlihat jelas terhadap motivasi hasil kerja, namun tidak memiliki pengaruh terhadap hasil kerja pegawai Badan Pendapatan Area Kabupaten Jember.

Adella Devi Hardiani dan Arik Prasetya (2018) “*Pengaruh Kepercayaan Organisasional dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT . PLN Persero Distribusi Jawa Barat Area Bekasi)* “Hasil penelitiannya meliputi: (1) variabel rasa percaya, potensi yang

dimiliki, motivasi, serta hasil kerja pegawai sungguh memiliki pengaruh yang nyata. (2) variabel rasa percaya memiliki pengaruh yang baik pada motivasi pegawai dalam bekerja. (3) variabel potensi memiliki pengaruh yang nyata pada motivasi pegawai dalam bekerja. (4) variabel rasa percaya organisasi berdampak pada hasil kerja pegawai secara signifikan. (5) variabel potensi pegawai memiliki pengaruh yang sangat penting pada hasil kerja pegawai. (6) variabel motivasi dalam bekerja memiliki pengaruh yang sangat penting bagi hasil kerja pegawai.

Moh. Mukhsin (2017) "*Pengaruh Kepercayaan dan Komitmen Terhadap Kualitas Hubungan Dampaknya Pada Kinerja Rantai Pasokan (Studi Kasus Produksi dan Distribusi Dedak pada PD Sederhana)* " Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa efek kepercayaan dan komitmen pada kinerja rantai pasokan, punya interaksi dampak yang positif signifikan.

Siti Hajar dkk (2018). "*Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Dan Kepercayaan Terhadap Kinerja Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Barat* " Hasil yang didapat bahwa pengaruh yang signifikan terhadap Kepercayaan pimpinan terhadap kinerja karyawan.

2.3. Kerangka Konseptual

Kepercayaan dan Kinerja organisasi memiliki pengaruh yang kuat dalam lembaga keagamaan seperti masjid. Dana yang dikumpulkan oleh Takmir sebagian besar adalah dari sumbangan para jama'ah. Tentunya jama'ah tersebut dalam menyumbangkan uang mereka kepada Takmir sangat dipengaruhi oleh tingkat kepercayaan mereka terhadap pengelolaan dana. Kinerja para pengurus juga mempunyai pengaruh yang besar terhadap sumbangan jama'ah kepada organisasi masjid.

Jika jama'ah sudah mempunyai kepercayaan dan sudah tahu baiknya kinerja para pengurus maka setiap kegiatan yang diadakan oleh organisasi masjid menimbulkan tingkat partisipasi jamaah yang semakin banyak. Maka secara otomatis dana yang dikumpulkan oleh masjid juga semakin besar nilainya. Sesuai dengan landasan teori yang terdiri dari *theory agency*, Teori ini adalah peran agen yang mengikutsertakan satu ataupun lebih orang secara *principal* dengan pihak

agen lain secara kontrak dalam sistem pelayanan melalui delegasi otoritas-otoritas.pengambilan keputusan terhadap agen. *Principal* sendiri merupakan para partisipan yang ikut serta dalam permodalan, sedangkan agen merupakan para partisipan yang ikut serta dalam ketenaga kerjaan serta keahlian yang dimiliki. Teori keagenan menganalisis hubungan antara dua pihak: investor dan manajer. Agen (manajer) bertugas tertentu untuk investor, dan agen dijanjikan akan diberi penghargaan oleh investor. Teori keagenan menjelaskan bahwa terdapat interaksi diantara 2 pihak yaitu pemilik corporate dengan manajer corporate terhadap suatu corporate.

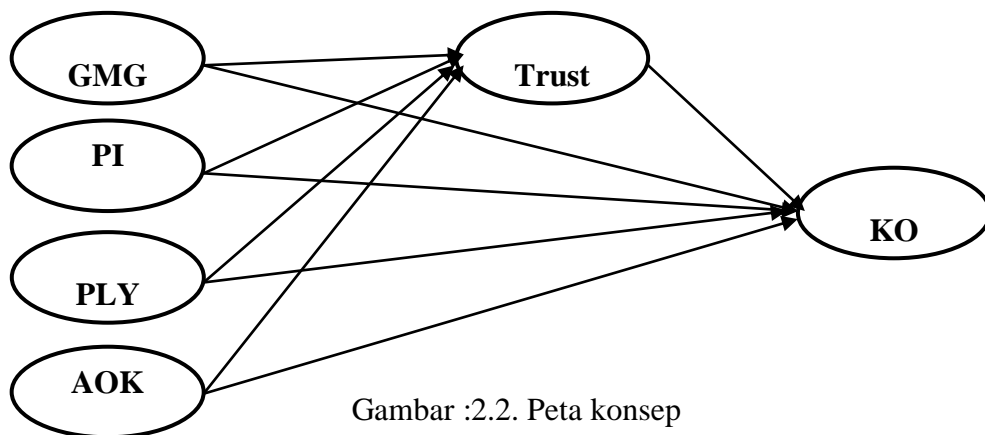
Teori stakeholders merupakan gabungan dari kebijakan-kebijakan serta praktek yang berkaitan dengan *stakkeholder*, kebutuhan aturan hukum, apresiasi masyarakat maupun lingkungan, nilai, serta komitmen dunia usaha guna berpartisipasi dalam pembangunan yang akan terus berlanjut. Marzully Nur Denies Priantinah M.Si.,Akt (2012) menyatakan bahwa teori stakeholders merupakan suatu sistem yang didasarkan pada sudut pandang terkait organisasi serta lingkungan secara eksplisit dengan menerima bahwa keduanya saling berpengaruh secara dinamis serta kompleks. Hal ini dapat ditunjukkan dari keterkaitan keduanya secara sosial bila ditinjau dari tanggungjawab serta akuntabilitasnya. Maka dari itu organisasi mempunyai akuntabilitas pada stakeholders.

Tiori Agency dan Stakeholders yang menjadi *grand theory* untuk variabel GMG, pengendalian internal, pelayanan dan afiliasi organisasi keagamaan, *Theory of reasoned action* (TRA) berkaitan dengan perilaku, kepercayaan, dan keinginan. Kehendak adalah prediktor paling baik perilaku (konduite), Lee dan Kotler (2008) mengatakan bahwa konsep sangat berarti didalam teori ini adalah fokus perhatian, mempertimbangkan sesuatu yang diakui signifikan.

Kehendak ditentukan oleh sikap dan kebiasaan subyektif. Berasal dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa niat individu itu terbentuk berasal dari sikap dan kebiasaan subyektif yang mampu merubah praktik atau Perilaku (konduite). Sikap merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi, Sikap dipengaruhi oleh hasil tindakan yang udah dijalankan terhadap jaman yang lalu.

Sedangkan norma subyektif, akan dipengaruhi oleh keyakinan akan pendapat orang lain dan juga motivasi untuk menaati keyakinan atau pendapat orang lain itu. Ajzen (2012) orang akan menjalankan sebuah tindakan, apabila memiliki nilai positif berasal dari pengalaman yang telah tersedia dan tindakan tersebut didukung oleh lingkungan individu itu.

Theory of reasoned action (TRA) yang menjadi landasan variabel kepercayaan jamaah dan Telaah empiris yang berkaitan dengan penelitian GMG, pengendalian internal, pelayanan, afiliasi organisasi keagamaan, kepercayaan dan kinerja organisasi yang sebelumnya sudah dipaparkan. Tujuan dari penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh variabel GMG, pengendalian internal, pelayanan dan afiliasi organisasi keagamaan terhadap tingkat kepercayaan jama'ah dan Kinerja Organisasi. Kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar :2.2. Peta konsep

Keterangan:

- GMG = *Good Mosque Governance*
- PI = Pengendalian Internal
- PLY = Pelayanan
- AOK = Afiliasi Organisasi Keagamaan
- TRUST = Kepercayaan jama'ah
- KO = Kinerja Organisasi
- = Variabel Laten
- = Pengaruh langsung

2.4. Hipotesis

Pengembangan hipotesis dalam penelitian ini didasarkan pada telaah teori dan telaah empiris, serta pemikiran rasionalitas peneliti.

(1) GMG Berpengaruh Terhadap Kepercayaan Jama'ah.

Makna akuntabilitas pada umumnya adalah berkaitan dengan hubungan dimana orang menjelaskan dan bertanggung jawab mengenai tindakan atau perilaku mereka , Haniffa, Sofia Yasmin Roszaini.(2017). Dengan kata lain apabila organisasi masjid mempunyai akuntabilitas yang baik , tentunya akan dapat meningkatkan kepercayaan jama'ah. Jama'ah akan yakin bahwa kegiatan atau pengelolaan dana yang dilakukan organisasi masjid memang benar dan telah sesuai dengan apa yang direncanakan dalam kegiatan organisasi masjid bila kegiatan tersebut mempunyai pertanggungjawaban yang jelas.

Akuntabilitas atau pertanggung jawaban merupakan salah satu sifat baik yang harus ada dalam diri manusia bisa juga entitas atau organisasi khususnya organisasi berbasis islam. Akuntabilitas dapat memainkan peran penting dalam mengembangkan, memelihara dan bahkan memperbaiki kepercayaan dengan menunjukkan bahwa harapan stakeholders atas pertanggung jawaban terpenuhi. Selain itu, dapat mengurangi informasi asimetri yang berpotensi menghambat munculnya rasa kepercayaan (Hyndman 2018) .

Akuntabilitas atau pertanggungjawaban yang baik mengenai bagaimana dana umat yang ada di masjid dikelola oleh Takmir tentunya akan dapat meningkatkan kepercayaan jama'ah. Jama'ah akan yakin bahwa kegiatan atau pengelolaan dana yang dilakukan lembaga masjid memang benar dan telah sesuai dengan apa yang direncanakan dalam kegiatan masjid bila kegiatan tersebut mempunyai pertanggungjawaban yang jelas. Dalam penelitiannya Hyndman, D.(2018) menyatakan bahwa akuntabilitas merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kepercayaan dalam organisasi amal.

Pendapat berbeda dalam penelitian Haniffa, Sofia Yasmin Roszaini (2017) menyebutkan bahwa partisipasi anggaran dan akuntabilitas tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kepercayaan terhadap pengelolaan keuangan. Chan, Jim Y.H.(2014) menyatakan bahwa teori stakeholder digunakan untuk menentukan tujuan organisasi, salah satu tujuan utama teori stakeholder adalah untuk menyeimbangkan tuntutan berasal dari beragam stakeholder corporate dan organisasi, maka harus bergantung terhadap stakeholder eksternal untuk memberikan dukungan perlindungan sumber energy.. Jelas sekali bahwa jama'ah merupakan salah stakeholder yang penting bagi masjid. Said, dkk (2013) menyatakan bahwa masyarakat menginginkan perubahan terhadap pemerintahan yang transparan dan akuntabel. Meskipun tuntutan itu ditujukan terhadap bidang pemerintahan dan opini tersebut adalah dari masyarakat secara umum, namun hal ini juga bisa dikatakan tuntutan dari jama'ah terhadap masjid. Tentunya tuntutan tersebut apabila dipenuhi jelas akan meningkatkan kepercayaan jama'ah sebagai stakeholder terhadap masjid.

Heald (2012) berpendapat bahwa, di organisasi sektor publik, penyediaan informasi akuntansi formal yang dikombinasikan dengan transparansi yang lebih luas dan kontak informal sangat penting dalam membangun kepercayaan. Transparansi berhubungan dengan memberikan kepastian, yang lebih daripada pengungkapan untuk memberikan informasi yang dapat diakses dan dinilai pihak yang relevan. Transparansi dapat dilihat sebagai salah satu syarat utama untuk meningkatkan kepercayaan.

Suatu lembaga bias dikatakan sudah transparansi jika dalam penggunaan dana sudah transparan, maka bisa dijamin lembaga masjid tersebut akan terbuka di sisi yang lain. Keterbukaan ini tentu akan dapat meningkatkan kepercayaan jama'ah masjid.. Penelitian Hyndman (2018) menyatakan bahwa transparansi yang merupakan bagian tak terpisahkan dari akuntabilitas merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kepercayaan pada organisasi amal.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dihipotesiskan (hipotesis 1) bahwa GMG mempengaruhi kepercayaan jamaah. Pernyataan ini memiliki makna bahwa semakin tinggi kualitas GMG akan menyebabkan semakin tinggi pengaruh

kepercayaan jamaah kepada pengurus organisasi yang akan memberikan dampak semakin banyak financial atau modal yang masuk pada organisasi masjid. Pernyataan hipotesis 1 adalah sebagai berikut :

H₁: GMG berpengaruh terhadap kepercayaan jama'ah

(2) Pengendalian Internal Berpengaruh Terhadap Kepercayaan Jama'ah.

Penelitian yang dilakukan oleh Haniffa, Sofia Yasmin Roszaini (2017) menunjukkan penggunaan dana dan pengendalian internal memiliki hubungan yang signifikan dengan praktik manajemen pengelolaan keuangan. Praktek dalam mengelola organisasi masjid yang lebih baik adalah faktor yang penting untuk memperbaiki atau meningkatkan sistem pengendalian internal yang baik. Pengendalian internal yang lebih baik dalam pengelolaan kegiatan dan dana organisasi masjid hal ini tentunya secara tidak langsung akan dapat meningkatkan kepercayaan jama'ah terhadap organisasi masjid. Jama'ah akan berpikir sedekah atau infaq yang mereka sumbangkan atau hibahkan akan dapat dikelola secara benar karena mengetahui bahwa organisasi masjid yang mempunyai pengendalian internal yang baik

Pengendalian internal merupakan upaya entitas atau organisasi dalam mengamankan asetnya. Bentuk upaya yang dapat dilakukan yaitu membuat catatan finansial berupa laporan akuntansi. Apabila takmir dalam melakukan pengelolaan dana jama'ah sudah dilakukan dengan pencatatan yang baik yang sesuai dengan kaidah akuntansi , maka hal tersebut dapat meningkatkan kepercayaan jama'ah terhadap pengelolaan dana umat yang dilakukan oleh Takmir. Kepercayaan jama'ah meningkat maka kemungkinan infaq dan sedekah yang diterima organisasi masjid bertambah. Dengan bertambahnya dana , masjid dapat membuat lebih banyak program-program atau kegiatan bagi jama'ah ,Maka membuat jama'ah menjadi tertarik untuk berpartisipasi. Penelitiannya Dow et al (2012) menyatakan bahwa pengaruh merupakan faktor penting dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan partisipasi. Pengaruh dari kepercayaan jama'ah yang meningkat dapat meningkatkan pula partisipasi mereka.

Mengendalikan organisasi secara internal merupakan salah satu penyebab dalam membuat catatan finansial serta non finansial pada organisasi itu. Auditor

atau pihak pengawas dalam menyampaikan gagasannya terhadap laporan yang diaudit secara wajar. Padahal hanya perlu didasarkan pada rasa percaya yang efektif dalam mengendalikan secara internal sehingga berbagai kesaalahan dapat dicegah pada organisasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dihipotesiskan (hipotesis 2) bahwa Pengendalian Internal mempengaruhi kepercayaan jamaah. Pernyataan ini memiliki makna bahwa semakin tinggi kualitas Pengendalian Internal akan menyebabkan semakin tinggi mempengaruhi tingkat kepercayaan jamaah kepada pengurus organisasi masjid yang akan memberikan dampak semakin banyak financial atau modal yang masuk pada organisasi masjid. Pernyataan hipotesis 2 adalah sebagai berikut :

. **H₂: Pengendalian Internal berpengaruh terhadap kepercayaan jama'ah**

(3) Pelayanan Bepengaruh Terhadap Kepercayaan Jama'ah

Takmir yang memebrikan Kualitas pelayanan yang baik akan mendukung jama'ah guna membuat ikatan dengan masjid, sehingga berbagai kebutuhan, keinginan, serta ekspektasi para jamaah dapat dipahami dengan baik. Prinsip ini seseuai dengan pendapat Prabowo (2010) dalam (Juniarta and Masreviastuti 2017).

Suzanto, Boy.(2011) menyampaikan jika ada dua hal mutu dalam melayani yaitu jasa yang diterima serta jasa yang diinginkan. Jika jasa yang diinginkan dan diterima telah sesua, tentu hal tersebut menandakan bahwa pelayanannya memiliki kualitas yang baik, sedangkan jika pelayanannya melebihi keinginan, maka diartikan kualitasnya ideal.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dihipotesiskan (hipotesis 3) bahwa Pelayanan mempengaruhi kepercayaan jamaah. Pernyataan ini memiliki makna bahwa semakin tinggi kualitas Pelayanan akan menyebabkan semakin tinggi mempengaruhi tingkat kepercayaan jamaah kepada pengurus organisasi masjid yang akan memberikan dampak semakin banyak financial atau modal yang masuk pada organisasi masjid. Pernyataan hipotesis 3 adalah sebagai berikut :

H₃: Pelayanan berpengaruh terhadap kepercayaan.

(4) Afiliasi Organisasi Keagamaan Bepengaruh Terhadap Kepercayaan Jama'ah

Keragaman gerakan atau banyak corak keagamaan menjadi landasan bagi pendidikan Islam. Pendidikan Islam memiliki kontribusi terhadap mengokohkan keanekaragaman yang berbeda di antara kelompok masyarakat. Ada tiga corak pendidikan islam bila dilihat dari berdasarkan. 1. Tradisional, yaitu mempraktikan kebudayaan lokal yang dilakukan dengan dasar toleransi. 2, konservatif modern, yaitu menjaga karakter norma yang konservatif dan menegasi hal-hal secara rasional walaupun menggunakan landasan yang modern 3. modern eklektif yaitu menitikberatkan pada pemikiran rasional dengan menjaga tradisi salaf yang memiliki sifat konservatif walaupun tetap menjalankan modernisasi.

Salah satu tantangan untuk menjaga *trust* atau kepercayaan jamaah adalah adanya afiliasi organisasi kegamaan, maka sering terjadinya konflik atau pengotakan masjid atas nama organisasi tertentu, bahkan menurut Suwardono (2008) yang menyatakan bahwa: "Afiliasi organisasi salain membuat konflik horizontal antar konflik penganut organisasi, isu berbasis agama yang menghawatirkan.

Melihat penjelasan tersebut diatas dapat dihipotesiskan (hipotesis 4) bahwa Afiliasi organisasi keagamaan mempengaruhi kepercayaan jamaah. Pernyataan ini memiliki makna bahwa semakin tinggi tingkat Afiliasi organisasi keagamaan akan menyebabkan semakin tinggi mempengaruhi tingkat kepercayaan jamaah kepada pengurus organisasi masjid yang akan memberikan dampak semakin mengurangi financial atau modal yang masuk pada organisasi masjid. Jadi sebaliknya jika Afiliasi organisasi keagamaan pada tataran yang rendah maka para jamaah akan memberikan tingkat kepedulian jamaah semakin tinggi terhadap organisasi masjid. Pernyataan hipotesis 4 adalah sebagai berikut :

.H₄: Afiliasi organisasi keagamaan berpengaruh terhadap kepercayaan jama'ah

(5) GMG Berpengaruh Terhadap kinerja organisasi

Good mosque governance (GMG) yang diterapkan informasi yang terbuka, tanggung jawab yang dikelola, berlaku adil dalam melaksanakan tugasnya, mendapatkan hak, serta berpartisipasi dalam meningkatkan organisasi. Pengelolaan organisasi yang baik secara langsung akan membentuk kinerja organisasi menjadi baik. Kinerja Organisasi merupakan hal penting bagi keberlangsungan organisasi masjid khususnya dalam hal keberlanjutan organisasi.

Ana Fatimatussoleha dan Novita (2020) *good governance* memiliki petunjuk landasan secara umum, pada indikator keterbukaan perlu dilakukan pemaparan yang jelas, pada indikator akuntabiliti mencakup tanggung jawab yang sesuai dan jelas, dan pada indikator responsibiliti yaitu manajemen dalam mempertanggungjawabkan segala apa yang telah diamanahkan kepada seluruh stakeholder yang berhak menerima pertanggungjawaban. Kemandirian yaitu keputusan yang dibuat tidak dipengaruhi oleh pihak-pihak tertentu yang mendominasi. Sedangkan indikator wajar mencakup keteraan dalam memperlakukan dan memberikan kesempatan stakeholders, dan kebenaran dimana hal ini mengandung bahwa sesuatu yang di lakukan oleh pengurus harus di lakukan, dijalankan atau bertujuan secara benar baik menurut aturan organisasi dan aturan Allah SWT.

Good governance yang dijalankan bersama-sama dengan baik maka akan meningkatkan kinerja organisasi dan juga akan sangat berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja. Partisipasi aktif masyarakat akan meningkatkan keberhasilan penyelenggara pemerintah dalam konsep *new public management* (NMP). Nurina Fildjah dan Nurdin (2019) dan Kasni, Afrizal, and Wahyudi (2018) Hasil penelitiannya yaitu variabel corporate governance berdampak positif terhadap hasil kerja corporate. Ni Putu Wiwin Setyari (2012) Hasil kajian tersebut banyak Pengelolaan yang bagus akan menciptakan efektifitas dan efisiensi dalam pengelolaan perusahaan yang akan membawa dampak pada peningkatan kinerja organisasi dan kinerja organisasi yang bagus akan membawa dampak pada keberlangsungan perusahaan dan sekaligus akan membawa dampak sosial yang bagus kepada masyarakat.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dihipotesiskan (hipotesis 5) bahwa GMG berpengaruh terhadap kinerja organisasi, semakin baik pelaksanaan GMG, maka akan semakin baik tingkat kinerja organisasi. Pernyataan ini memiliki makna bahwa semakin tinggi tingkat pelaksanaan GMG akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi yang akan menyebabkan semakin tinggi mempengaruhi tingkat Kualitas kinerja organisasi yang akan membawa dampak yang lebih baik bagi organisasi Masjid . Pernyataan hipotesis 5 adalah sebagai berikut :

H₅: GMG berpengaruh terhadap Kinerja organisasi

(6) Pengendalian Internal Berpengaruh Terhadap Kinerja organisasi

Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008,(2008) Sistem pengendalian intern merupakan pemberian kepercayaan guna mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui berbagai tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara berkelanjutan, efektif, serta efisien. Hal lain yang dapat meningkatkan kinerja organisasi adalah bagaimana pengendalian internal telah dilaksanakan dengan baik. Pengendalian internal merupakan upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menjaga asset agar tidak hilang atau tercatat dengan baik dan benar.

Pengontrolan dilakukan secara berkelanjutan melalui pengendalian secara internal dengan menganalisis catatan dan laporan-laporan suatu program atau kegiatan, sehingga dihasilkan laporan manajemen yang jelas dan sesuai dengan sistem. Menurut Rina Tresnawati (2012) yaitu; (1) Berbagai sumber ketidakefektifan, keborosan dan kecurangan diamankan; (2) Ketelitian laporan akuntansi ditingkatkan; (3) mendukung agar kebijakan-kebijakan suatu organisasi dapat dipatuhi; (4) Keefisienan ditingkatkan. Ressay Amanda Noviyana dan Suryo Pratolo (2018) berpendapat yaitu hasil kerja pemerintah yang baik disebabkan oleh tingginya tingkat sistem yang mengendalikan secara internal. Terciptanya sistem membutuhkan tingginya kinerja pegawai agar seluruh tujuan organisasi dapat tercapai dengan maksimal.

Menurut penelitiannya, Dow et al (2012) menyatakan bahwa pengendalian internal merupakan faktor penting mempengaruhi dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan kinerja organisasi . Hussaini Umar dan Muhammed Umar Dikko

(2018) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara keempat aspek yang dapat mengendalikan secara internal (lingkungan, aktivitas, pemeriksaan, serta pertimbangan resiko) dengan hasil kerja bank. Bahkan Berdasarkan temuan penelitian Eke Gift O. (2018) Pengendalian internal akan dapat mempengaruhi pendapatan selain dapat mempengaruhi kinerja organisasi, yang akan menyebabkan efek bagi keberlanjutan organisasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dihipotesiskan (hipotesis 6) bahwa Pengendalian internal berpengaruh positif pada hasil kerja organisasi, jika organisasi dapat dikendalikan secara maksimal, maka hasil kerja pegawai terhadap organisasi akan semakin meningkat. Pernyataan ini memiliki makna bahwa semakin baik tingkat pelaksanaan pengendalian internal, maka akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi kepada organisasi masjid yang akan memberikan dampak semakin meningkatkan financial atau modal yang masuk pada organisasi masjid. Pernyataan hipotesis 6 adalah sebagai berikut :

H₆: Pengendalian internal berpengaruh terhadap Kinerja organisasi

(7) Pelayanan Berpengaruh Terhadap Kinerja organisasi

Pengguna jasa atau konsumen selalu menginginkan dan mengharapkan kualitas pelayanan yang baik. Mutu dalam melayani konsumen ataupun pelanggan disesuaikan dengan berbagai kebutuhan dan keinginan konsumen. Di samping itu, kejayaan masjid juga memerlukan peranan hasil kerja organisasi dengan meningkatkan kesolidan, kekompakan, rasa akan memiliki agar mutu dalam melayani dapat maksimal sebagai usaha agar masjid menjadi makmur.

Kinerja Organisasi yang baik hanya dapat dicapai apabila kualitas pelayanan dapat dilakukan dengan baik, oleh karena itu Kinerja organisasi akan sangat dipengaruhi oleh kualitas pelayanan. Kusuma Negara and Wahyu Febrianti (2019) berpendapat bahwa meningkatkan kinerja organisasi yang dapat menciptakan pelayanan publik berkualitas bagi masyarakat adalah motivasi pelayanan publik.

Motivasi pelayanan public mengandung makna sebagai motivasi yang mendorong seseorang pekerja atau pegawai untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada publik. Semangat untuk memberikan pelayanan yang maksimal

merupakan motivasi pelayanan hal ini akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam rangka untuk mengabdikan dirinya kepada masyarakat. Sehingga semangat ini yang mendorong seorang pegawai untuk selalu mementingkan kepentingan organisasi di atas segalanya. Semangat pelayanan inilah yang menjadikan pegawai menjadi pegawai yang profesional.

Kusuma Negara and Wahyu Febrianti (2019) Berdasar hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Motivasi pelayanan publik berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dalam mencapai target organisasi yang diinginkan maka harus didukung oleh pengelolaan organisasi yang profesional. Kinerja pengelola menjadi salah satu kunci terpenting dalam pengelolaan organisasi, Pelayanan yang prima akan membentuk budaya kinerja organisasi yang baik, sehingga akan menjadi kekuatan bagi organisasi dalam bersaing dengan organisasi lainnya. (Muhtasom et al. 2017). Kualitas pelayanan yang unggul akan mengarah kepada kinerja organisasi yang baik dan akan manfaat yang lain yakni loyalitas pelanggan. (Maryam Nejadjava and Gilaninia 2016)

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dihipotesiskan (hipotesis 7) bahwa Pelayanan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Pernyataan ini memiliki makna bahwa semakin baik tingkat pelayanan yang didapat para jamaah atau donatur, maka akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi kepada organisasi masjid yang akan memberikan dampak semakin meningkatkan kualitas organisasi. Pernyataan hipotesis 7 adalah sebagai berikut :

H₇: Pelayanan berpengaruh terhadap Kinerja organisasi

(8) Afiliasi Organisasi Keagamaan Berpengaruh Terhadap Kinerja organisasi.

Sebuah aspek penting yang diperkirakan berkaitan dengan hubungan dengan kinerja organisasi adalah afiliasi organisasi. Hal ini mengingat bahwa penduduk Indonesia yang mayoritas beragama Islam, di dalamnya juga banyak organisasi sosial keagamaan yang memiliki beberapa perbedaan dalam konsep pemahaman syariatnya. Dengan demikian, diperkirakan pengaruh afiliasi

organisasi ini menyebabkan pengelolaan berbagai hal pada organisasi masjid yang agak berbeda, khususnya dalam penekanannya.

Akibat dengan adanya afiliasi organisasi ini, maka sering terjadinya klusterisasi masjid atas nama organisasi tertentu, Suwardono (2008) bahkan menyatakan bahwa “Afiliasi organisasi ini dapat membuat konflik horizontal antar penganut organisasi. Isu berbasis agama telah menjadi fenomena sangat mengawatirkan. Fenomena kekerasan atas nama agama sedemikian rupa telah menjangkit di banyak daerah, konflik horizontal terkait dengan isu agama difahami sebagai salah satu ancaman paling serius dalam konteks harmoni sosial, dibandingkan dengan konflik horizontal lainnya”.

Suwardono (2008) mengatakan bahwa konflik di tingkat organisasi, dalam batas tertentu dapat dikelola dengan mengeluarkan kebijakan legal formal untuk saling menghormati dan tidak saling menyaring pemikiran. Namun di tingkat akar rumput, benturan-benturan seringkali muncul dan ada kecenderungan frekuensi benturan semakin tinggi. Seperti dengan pelarangan aktivitas kelompok organisasi tertentu untuk menggunakan sarana ibadah yang diklaim sebagai wilayah binaan organisasi Islam tertentu. Kondisi ini kemudian menyebabkan reaksi negative dari kelompok organisasi keagamaan yang dilarang

McClelland, Acock, dan Morrison (2006): Kebutuhan afiliasi adalah kebutuhan akan kenyamanan dan dukungan dalam hubungannya dengan orang lain, kebutuhan ini mengarahkan perilaku atau sikap untuk mengadakan hubungan secara akrab dan baik dengan orang lain. Keinginan membentuk dan mempertahankan hubungan interpersonal memberikan suatu yang baik atau ganjaran terdapat didalam kebutuhan afiliasi itu sendiri.. Firmanto (2013) menyatakan bahwa: “Kebutuhan berafiliasi adalah keinginan untuk mendekat atau keinginan untuk kerjasama dengan orang lain, menyenangkan dan mendapat afeksi dari orang lain, dan setia terhadap teman, kepercayaan, kemauan baik, afeksi, kasih, dan empati yang simpatik yang digambarkan dalam perilaku atau sikap bersahabat, sosial, menyenangkan, penuh kasih dan kepercayaan, dan bersifat baik; itu semua terkandung dalam kebutuhan berafiliasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dihipotesiskan (hipotesis 8) bahwa Afeliasi organisasi keagamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Pernyataan ini memiliki makna bahwa semakin kuat tingkat Afeliasi organisasi keagamaan yang dimiliki para jamaah atau donatur, maka akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Pernyataan hipotesis 8 adalah sebagai berikut :

H₈: Afiliasi organisasi keagamaan berpengaruh terhadap Kinerja organisasi .

(9) Kepercayaan Berpengaruh Terhadap Kinerja organisasi

Ajzen (2012), *Theory of Reasoned Action* (TRA) adalah kepercayaan akan membentuk sikap seseorang, sehingga akan mempengaruhi niat dan perilaku seseorang. Praktek atau perilaku menurut *Theory of Reasoned Action* akan dipengaruhi oleh niat individu, dan niat individu tersebut terbentuk dari sikap dan tindakan subyektif. Orang akan melakukan suatu tindakan, apabila memiliki penilaian yang baik dari pengalaman atau peristiwa yang sudah ada dan tindakan tersebut didukung oleh lingkungan individu tersebut .

Berdasarkan teori tersebut, maka penilaian yang baik dari jama'ah terhadap Takmir yang berusaha untuk transparan dalam pengelolaan dana akan mendorong meningkatkan kinerja organisasi dalam mengikuti kualitas kegiatan diadakan oleh Takmir tersebut. Untuk membuat masyarakat atau jama'ah percaya terhadap Takmir dan memberikan penilaian yang baik salah satu hal yang harus ditingkatkan selain akuntabilitas adalah meningkatkan kualitas kinerja organisasi yang juga tidak kalah penting dalam pengelolaan dana masjid, karena kedua hal tersebut saling berhubungan.

Akbar dan Parvez (2009) dapat disimpulkan dengan baik bahwa jika salah satu pihak percaya bahwa tindakan pihak lain akan membawa hasil positif kepada pihak pertama, kepercayaan dapat dikembangkan. Dari Anderson dan Narus (1990) dapat disimpulkan dengan baik bahwa jika salah satu pihak percaya bahwa tindakan pihak lain akan membawa hasil positif kepada pihak pertama, kepercayaan dapat dikembangkan. Penelitian Erlan Bakiev (2013) , Moh. Mukhsin (2017) dan Siti Hajar dkk (2018) menyatakan bahwa kepercayaan sangat

mempengaruhi kinerja organisasi. Kepercayaan yang semakin tinggi, maka akan mendorong peningkatan kualitas kinerja organisasi. Kepercayaan menjadi factor utama untuk meningkatkan kinerja organisasi. kepercayaan membawa pengaruh langsung atau tidak langsung terhadap kinerja organisasi .

Berdasarkan penjelasan tersebut diatas, maka dapat dihipotesiskan bahwa kepercayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Pernyataan ini memiliki makna bahwa semakin baik atau tinggi tingkat kepercayaan, maka akan berpengaruh terhadap kualitas kinerja organisasi kepada organisasi masjid yang akan memberikan dampak semakin meningkatkan baiknya organisasi masjid. Pernyataan hipotesis 9 adalah sebagai berikut :

H₉: Kepercayaan berpengaruh terhadap Kinerja organisasi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Masjid selama ini dipahami sebagai tempat atau bangunan untuk melakukan ibadah seperti sholat untuk umat muslim". Masjid yang berasal dari kata "*sajada yas judu*", memiliki arti patuh tunduk dengan penuh rasa hormat. Namun, dengan melihat asal kata masjid berasal dari kata *sajada* maka masjid dapat diartikan sebagai tempat di mana segala aktivitas umat muslim yang membangkitkan kepatuhan kepada Allah SWT saja.

Shihab (1998) menjelaskan sebagai berikut: "Masjid yang dibangun oleh Nabi Muhammad SAW mempunyai fungsi sebagai pusat pembentukan peradapan umat manusia". Ada sepuluh peranan yang dilakukan oleh masjid pada zaman Nabi Muhammad SAW, yaitu: tempat ibadah, konsultasi dan komunikasi masalah ekonomi, budaya dan lain-lain, pendidikan, santunan sosial, musyafir, latihan militer dan persiapan alat- alatnya, balai pengobatan tentara muslim yang terluka, pengadilan sengketa dan perdamaian, aula dapat menerima tamu, menawan tahanan, dan tempat penerangan atau pembelaan agama.

Fungsi masjid dizaman sekarang adalah sebagai: tempat beribadah, menuntut ilmu pembinaan jama'ah, pusat dakwah dan kebudayaan Islam, pusat kaderisasi umat, pusat layanan sosial dan ekonomi umat, LPPDSDM-BKPRMI (2000). Tempat ibadah ini tidak hanya mempunyai fungsi sebagai tempat ibadah (sholat) saja bagi umat Islam, tetapi juga mempunyai fungsi yang beragam, mulai dari masalah duniawi sampai masalah uhrowi. Selama ini, selain dikunjungi lima kali sehari di mana umat Islam menjalankan ibadah sholat, tapi juga digunakan untuk kegiatan sosial atau ibadah lain, seperti acara akad nikah, pemberangkatan orang ibadah haji dan lainnya. Secara universal masjid tidak dapat dipisahkan dari masyarakat karena sudah dipahami sebagai instrumen sosial.

Melihat fungsinya yang sangat strategis, maka sangat diperlukan suatu konsep pengembangan dan pengelolaan optimal yang bisa memberikan manfaat yang lebih kepada jama'ah. Pengembangan yang dimaksud itu baik di bidang fisik

maupun nonfisik. Sebagai organisasi masyarakat yang bersifat sebagai organisasi nonprofit atau nirlaba, masjid tidak bertujuan mencari laba; inilah yang membedakan dengan organisasi komersial. Pengelolaan sumberdaya masjid biasanya dikelola oleh "Takmir" sebagai organisasi nirlaba atau nonprofit, sumberdaya finansial berasal dari jama'ah atau donatur.

Takmir sebagai pengelola yang mendapat tanggungjawab dan kepercayaan dari jama'ah dalam bidang pengelolaan keuangan. Masjid sebagai salah satu organisasi nirlaba, yang dapat diartikan sebagai suatu institusi, organisasi ataupun lembaga yang tidak bertujuan mencari dan mengambil laba dalam menggerakkan organisasinya tentu memiliki indikator kesuksesan yang harus diraih oleh organisasi nirlaba, namun hal ini bukanlah tidak diperbolehkannya organisasi nirlaba mendapatkan keuntungan. Keuntungan yang didapat dari aktivitas yang dilakukan oleh organisasi nirlaba dikembalikan lagi untuk pembiayaan dan kepentingan organisasi. Berdasarkan Ikatan Akuntansi Indonesia atau IAI (2018) dalam ISAK Nomor 35, Sumber daya organisasi nirlaba diperoleh dari derma atau sumbangsih para anggota organisasi serta para penderma lain yang memberi tanpa pamrih.

Karakter untuk tidak mencari laba ini akan sangat berpengaruh terhadap struktur, visi, serta misi dari organisasi nirlaba. Ikatan Akuntansi Indonesia (2018) yang tercantum dalam ISAK No. 35 menyatakan bahwa organisasi nirlaba perlu mengikuti karakteristik sebagai berikut.: pertama, Partisipasi penyumbang adalah sumberdaya entitas yang tidak mengharapkan pembayaran kembali atau manfaat ekonomi yang melebihi jumlah sumberdaya yang diberikan. Kedua, laba yang berupa barang dan jasa atau yang lainnya, maka pendiri atau pemilik entitas tidak akan pernah menerima bagian labanyat. Ketiga. Tidak ada hak kepemilikan dalam organisasi Nirlaba dan kepemilikan organisasi nirlaba tidak dapat diperjual belikan.

Sumber pendapatan yang didapat tergantung dari jenis dan karakter organisasi nirlaba. Secara umum Pendapatan organisasi nirlaba dapat dilihat atau dipahami menjadi : Pertama. Pendapatan bebas tidak terikat. Pendapatan tidak terikat seperti pendapatan dari unit usaha komersial yang dimiliki, penjualan aset

dan sejenisnya, serta pendapatan dari investasi. Kedua. Pendapatan terikat secara permanen. Seperti, pendapatan berupa hibah atau yang diperoleh dengan mengirimkan proposal kegiatan yang direncanakan. Bila proposal kegiatan diperoleh, maka anggaran yang didapat harus digunakan sesuai dengan program yang tercantum dalam proposal tadi. Ketiga. Pendapatan terikat temporer. Pendapatan ini lebih fleksibel dimana ketika dana tidak habis maka dapat digunakan untuk kegiatan lain.

Organisasi masjid sebagai media rahmatan lil 'alamin dan sekaligus sebagai pranata sosial Islam bisa terwujud jika peran dan fungsinya dijalankan dengan baik dan benar. Fenomena yang terjadi pada saat ini, mengakibatkan fungsi dan peranannya tidak lagi sesuai dengan harapan. Masjid hanya sebagai tempat penyelenggaraan ibadah lima waktu saja, sehingga fungsinya sebagai pusat pembinaan mental spiritual umat islam semakin menyempit. Padahal tempat ibadah ini mempunyai peranan yang sangat strategis mulai dari pusat pembinaan, memberdayakan dan mempersatukan umat sehingga umat menjadi umat yang berkualitas. Keberadaannya masih kalah menarik dibandingkan tempat-tempat publik yang lain. Fenomena inilah yang terjadi dibanyak tempat ibadah, yang mana keberadaannya tidak lagi dirasakan oleh masyarakat sekitarnya. Hal ini terjadi karena adanya kekurang pemahaman tentang fungsinya. Menghilangnya peran dan fungsi tersebut disebabkan kurang maksimalnya kinerja organisasi .

Perkembangan masjid pada saat ini bila dilihat dari jumlahnya dindonesia tidak kurang dari 273.772 dan untuk Kabupaten Jember 2446 data ini bisa dilihat di system informasi di Kementerian Agama Islam Republik Indonesia. Bila dilihat dari bangunan yang ada, maka bisa dilihat bahwa pembangunan gedung Masjid sudah bagus, namun kebagusan gedung sepertinya tidak diimbangi dengan jumlah jamaah yang hadir dalam kegiatan ibadah, baik ibadah mahdoh (sholat) atau ibadah yang lain seperti kegiatan-kegiatan keagamaan yang lain.

Is'adi (2017) berpendapat bahwa beberapa hal yang menyebabkan para jamaah tidak aktif untuk ikut dalam kegiatan masjid diantaranya ; Tempat ibadah yang dibangun dengan megah tidak diimbangi dengan perawatan yang baik. Hal ini bisa dilihat bahwa keadaannya masih kotor, sehingga membuat para jamaah.

Selain itu, para pengurus masih senang menumpuk uang atau menumpuk asset lancar, padahal masih banyak hal-hal pokok yang masih memerlukan pembiayaan, seperti masjid yang mempunyai kas besar tapi tempat wudhu atau kamar mandi masih kotor dan jelek atau tidak nyaman untuk jamaah, sehingga pelayanan kepada jamaah kelihatan tidak maksimal dan jamaah malas untuk datang ke Masjid. Tidak hanya itu, masih banyak para pengurus dalam menjalankan dan merancang kegiatannya tidak melibatkan jamaah, kurang adanya transparansi dalam menggunakan keuangan atau dalam mengadakan kegiatan, petugas yang terlibat dalam kegiatan seperti imam sholat yang tidak standard atau kadang-kadang tidak tahu kondisi jamaah, lemahnya pelayanan kepada jamaah seperti kebutuhan jamaah untuk mendapatkan keimuan lebih seperti bisa membaca Al Qur'an tapi pihak pengurus tidak menyediakannya, padahal organisasi masjid modal keuangannya masih banyak menggantungkan pada donator atau jamaah.

Pada awal tahun 2019, telah ada virus yang dikenal dengan Covid-19. Seluruh dunia telah mengalami dampak dengan adanya virus ini, bukan saja membawa dampak atau pengaruh pada sektor ekonomi, transportasi tapi pandemi Covid-19 ini membawa pengaruh pada seluruh sektor kehidupan manusia. Hal ini juga membawa pengaruh pada pengelolaan tempat ibadah dimana adanya pembatasan atau larangan untuk berkumpul sesuai dengan PP atau Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 terkait PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) untuk menangani COVID-19 (2020), sehingga hal tersebut menyebabkan sepi tempat ibadah dari para jamaah.

Perhatian yang lemah atau kurang terhadap pengendalian internal dalam organisasi keagamaan, hal ini nampak sangat lemahnya sistem pelaporan keuangan dan kegiatan di organisasi keagamaan. Affifudin dan Nabihah (2010) mengatakan bahwa ada masalah di Pengendalian internal yang belum maksimal dalam organisasi masjid sehingga menyebabkan system pelaporan keuangan yang lemah atau tidak standard laporan keuangan, atau laporan yang dibuat hanya sekedar laporan pendapatan dan pengeluaran keuangan. Seingnya para takmir dalam menjalankan tidak sesuai dengan yang sudah direncanakan atau bahkan para takmir tidak mempunyai program kerja dan hanya menjalankan organisasi sekedar jalan. Pengelolaan organisasi yang sukses diperlukan sistem pengendalian manajemen yang tepat (Sanusi et al. 2015) .Di samping itu masih ada

pengelompokan jenis masjid menurut organisasi yang dianut oleh takmir, sehingga jamaah sekitarnya tidak melakukan kegiatan di masjid yang dekat rumah tapi malah memilih masjid yang lebih jauh dari rumah.

Konsep pengelolaan organisasi masjid Kementerian Agama Republik Indonesia melalui Dirjen Bimbingan Masyarakat Islam (2014) : tentang Standar Pembinaan Manajemen Masjid, menyebutkan bahwa dalam surat keputusan ini menjelaskan bagaimana cara memakmurkan dan mengelola masjid . Standar pengelolaannya terdiri dari : (1) Standar Idarah : Idarah adalah kegiatan pengelolan yang meliputi : perencanaan, pengorganisasian, pengadministrasian, keuangan, pengawasan dan pelaporan;(2) Standar Imarah : Imarah adalah kegiatan kemakmuran di bidang : peribadatan, kegiatan social, pendidikan, dan peringatan hari besar Islam; dan (3) Standar Ri'ayah : Ri'ayah adalah kegiatan pemeliharaan di bidang : keamanan, peralatan, kebersihan,lingkungan, keindahan, dan pemeliharaan bangunan termasuk penentuan arah kiblat.

Memenuhi keperluan kegiatan, diperlukan dana yang tidak sedikit, maka seluruh pengurus atau takmir harus memaksimalkan seluruh potensi yang dimilikinya untuk memenuhi kebutuhannya. Kepercayaan jama'ah yang merupakan dasar seluruh kegiatan harus tetap dijaga. Mayer, dkk (1995) menyampaikan bahwa *integrity* atau kepribadian, *ability* atau keterampilan, serta *benevolence* atau kebajikan merupakan faktor utama dalam membangun rasa percaya terhadap orang lain serta meningkatkan kinerja pengurus yang lebih baik.

Kinerja pengurus atau takmir sangat mutlak diperlukan untuk menjaga keberadaan dan keberlangsungan organisasi masjid, Konsep Kinerja mempunyai banyak pengertian. Arti dari kinerja berdasarkan KBBI atau Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI 2021) yaitu 1. Suatu hal yang hendak diraih, 2. pencapaian yang diperhatikan, 3. kemampuan dalam bekerja. Pengertian kinerja Menurut Suyadi Prawirosentono (1999) dalam (Arjulis, Wibowo, and Oktavianti 2017) kinerja dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan seseorang ataupun kelompok yang dapat diraih berdasarkan kewenangan serta tanggungjawab yang dimiliki agar tujuan-tujuan organisasi yang sesuai dengan hukum, moral serta norma dapat tercapai melalui berbagai upaya dalam kerja. Simanjuntak mendefinisikan kinerja sebagai

jumlah hasil maksimum yang dicapai dengan melakukan tugas-tugas tertentu atau melakukan tuntutan tertentu dalam jangka waktu tertentu. Kinerja seseorang dapat diartikan sebagai jumlah hasil tugas atau tuntutan yang dicapai dalam waktu yang ditentukan.” Kinerja individu adalah hasil dari kualitas tinggi atau kuantitas tinggi dan dihitung menurut standar yang diterima pekerja, sedangkan pekerjaan organisasi adalah penggabungan pekerjaan individu dan kerja kolektif.. (Jayadi and Triastuti 2017) .

Suryanto (2012) mengartikan kinerja adalah ukuran yang dapat diukur dari kemampuan seseorang untuk melakukan tugas pekerjaan tertentu dengan memperhatikan tugas-tugas tertentu yang harus dilakukan. Sedangkan Wardani, Cahyono, dkk (2017) Pengukuran kinerja karyawan dapat digunakan untuk mengukur efektivitas tugas individu, tanggung jawab yang diberikan perusahaan selama periode tertentu, dan metrik relatif dapat digunakan untuk menentukan kualitas pekerjaan individu dan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.

Menurut Wardani, Cahyono, dkk (2017) Istilah kinerja mengacu pada kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dilakukan seorang pekerja untuk menyelesaikan tugasnya sesuai dengan nilai-nilai intinya). Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja perusahaan merupakan suatu konsep yang memperhatikan alasan mengapa suatu organisasi mencapai tujuannya. (Umar and Dikko 2018)

Melihat pengertian kinerja di atas, maka kinerja memiliki makna atau arti yang luas dan bermacam-macam atau beragam. Dapat ditarik benang merah dari pengertian diatas bahwa kinerja merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas berupa jasmani dan rohani yang dapat diukur. Kegiatan yang diikuti kelompok atau individu dalam aktivitas atau kegiatan yang mempunyai tujuan atau target yang akan dicapai sebuah organisasi atau lembaga

Kinerja organisasi terus berjalan dengan baik bila para penerima amanat dalam hal ini pengurus atau Takmir dapat menjaga amanah. Kepercayaan

yang diberikan kepada Takmir atau pengurus bila dijalankan dengan baik dan benar dengan meningkatkan kualitas kinerja organisasi maka kualitas organisasi juga akan semakin meningkat. Mukhlis (2017) mengatakan bahwa kepercayaan memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi dan Erlen Bakiev (2013) mengatakan bahwa kualitas kinerja organisasi akan sangat dipengaruhi oleh kepercayaan dan komitmen yang tinggi seluruh elemen yang ada di organisasi. Untuk meningkatkan dan menjalankan kinerja organisasi di perlukan konsep manajemen yang baik.

Salah satu prinsip penting yang digunakan dalam menjalankan manajemen adalah *Good Governance* (GG). GG adalah suatu prosedur berupa tahapan proses yang diawasi, diatur, dan diseimbangkan oleh pihak internal dan eksternal agar tercipta pola, sistem serta struktur yang baik dan saling berkaitan antara pemilik dengan *stakeholder*. Adanya unsur-unsur organisasi yang kuat akan bisa mewujudkan adanya GG yang baik. Terdapat beberapa prinsip dalam GG yang perlu di terapkan pada instansi konvensional yang terdiri dari keterbukaan, kejelasan, tanggungjawab, kebebasan serta keadilan agar dapat mencapai *Good Corporate Governance* (GCG) (Christian et al. 2018). Berdasarkan prinsip tersebut, suatu instansi atau organisasi diharap dapat dikelola dengan profesional agar dapat bergerak dan berkembang sesuai *best practice*, aturan, serta norma yang berlaku.

Organisasi atau lembaga Islam yang memiliki aturan untuk mengawasi, mengatur dan menyelaraskan pola-pola yang saling berkaitan antara pemilik dengan *stakeholder* yang disebut dengan *Islamic Corporate Governance* (ICG). Najmudin (2011) dalam (Endraswati 2015) menyatakan bahwa *good governance* dalam Islam merupakan perusahaan yang diarahkan serta dikendalikan oleh suatu sistem sehingga tujuan-tujuan perusahaan dapat terpenuhi, yakni terjaga dan terlindunginya kepentingan dan hak-hak *stakeholder* berdasarkan tauhid melalui konsep-konsep dasar dalam mengambil suatu keputusan secara epistemologi, ilmiah, serta sosial dalam Islam. Selain itu Bhatti dan Bhatti (2009) berpendapat bahwa kebijakan-kebijakan ICG sangat mempertimbangkan dampak dari hukum syariah, keuangan dalam Islam, serta prinsip-prinsip ekonomi dalam praktiknya.

Sejahteranya seluruh masyarakat merupakan tujuan pokok dari *Islamic Corporate Governance* yang didasarkan pada *maqasid syariah* (Hasan 2002).

Bhatti dan Bhatti (2009) mendefinisikan ICG, sebagai berikut: “ICG berusaha untuk merancang cara di mana agen ekonomi, sistem hukum, dan tata kelola perusahaan dapat diarahkan oleh nilai-nilai moral dan sosial berdasarkan hukum syariah. Paradigma religious harus menjadi dasar bagi semua kegiatan ekonomi, perusahaan, dan bisnis, yang bertujuan untuk menjanjikan kesejahteraan individu dan masyarakat secara keseluruhan. .ICG telah mengejar tujuan yang sama seperti tata kelola perusahaan konvensional, namun dalam kode moral berbasis agama Islam. Model ICG dapat diusulkan dengan menggabungkan tujuan hukum syariah dengan model stakeholder dari *Corporate Governane*. Jadi ICG bisa dikatakan sebagai konsep turunan dari GCG konvensional namun yang membedakan adalah ICG berlandaskan dengan hukum-hukum Islam.

Loredana dan Roxana (2016) 4 pilar *corporate governance* dalam Islam meliputi tanggungjawab, akuntabilitas, kejelasan atau keterbukaan, serta ketepatan. Sedangkan dimensi-dimensi dalam mengambil dan menentukan suatu keputusan pada *corporate governance* dalam Islam meliputi dengan siapa; untuk siapa, dan dengan siapa untuk siapa yang memiliki keterkaitan dengan *mutual.consultation* serta *advisor .board*. Untuk siapa dikaitkan dengan tujuan utama untuk memenuhi perintah Allah SWT. Dengan siapa dan untuk siapa dikaitkan dengan bahwa *corporate governance* harus dapat meyakinkan bahwa prosedur dan operasional yang berjalan di perusahaan sesuai dengan Qur'an.

Prinsip-prinsip yang digunakan dalam GCG yang meliputi keterbukaan, kejelasan, tanggungjawab, kebebasan serta keadilan, kemudian prinsip-prinsip yang digunakan dalam prinsip ICG yang meliputi akuntabilitas, tanggungjawab, transparans, serta kebenaran. Persamaan keduanya adalah terletak pada tiga bagian dari prinsip GG yakni akuntabilitas, tanggungjawab, transparans, dan yang berbeda adalah independen atau kebebasan serta keadilan pada GCG dan prinsip kebenaran pada ICG.

Roberts dan Scapens (1985) dan, Haniffa (2017) menyebutkan akuntabilitas pada umumnya adalah hubungan di mana orang menjelaskan dan bertanggung jawab mengenai tindakan atau perilaku mereka, hal ini lebih sering dikaitkan dengan tuntutan *stakeholder* terhadap sumberdaya yang dikeluarkan. Darwanis dan Chairunnisa (2013) berpendapat bahwa akuntabilitas merupakan bentuk kewajiban pertanggungjawaban kesuksesan atau kegagalan aplikasi misi organisasi di dalam mencapai tujuan dan target yang sudah ditetapkan sebelumnya, lewat sebuah media pertanggungjawaban yang dilakukan secara periodik. Organisasi masjid merupakan organisasi *nonprofit* dimana suatu hubungan dan kepercayaan yang dibangun oleh anggota masyarakat yang tujuan utamanya berkaitan dengan ibadah. Attouni dan Mustaffa (2014) menyebutkan akuntabilitas akan sangat berkaitan dengan organisasi nirlaba karena performa akuntabilitas organisasi nirlaba digunakan sebagai ukuran baik dan buruknya organisasi nirlaba. Akuntabilitas manajemen keuangan di Organisasi masjid berdampak signifikan. Pengurus organisasi bertanggungjawab kepada banyak *stakeholder (multiple stakeholders)*. Hal ini disebabkan untuk menjaga keberlangsungan hidup organisasinya.

Akuntabilitas memiliki peranan yang sangat penting untuk menarik dana bantuan, hibah dan sumbangan dalam organisasi non profit. Karena pendapat organisasi nirlaba berasal dari donatur atau penyumbang. Tuntutan terhadap pengungkapan dan pertanggungjawaban akan jauh lebih besar terhadap pengelolaan keuangan dan capaian organisasi terhadap apa yang telah diberikan wewenang atau tanggungjawab.

Penelitian yang berkaitan dengan akuntabilitas banyak dilakukan, salah satunya seperti Riyanti dan Irianto (2011); Fokus penelitiannya berkaitan dengan akuntansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan organisasi secara spiritual. Dijelaskan oleh Donaldson and Davis (1991) bahwa tujuan individu tidaklah memotivasi pihak manajemen melakukan tindakan atau kegiatan, tetapi lebih ditujukan untuk kepentingan perusahaan. Kaihatu (2006) menjelaskan bahwa dalam teori ini ada asumsi filosofis bahwa manusia hakekatnya adalah dapat dipercaya, penuh sifat tanggungjawab, memiliki integritas dan kejujuran terhadap

pihak lain. Kepentingan publik maupun *stakeholder* harus diutamakan oleh pihak manajemen untuk mendapatkan kepercayaan.

Supriandi, dkk (2017) menjelaskan bahwa akuntabilitas berpengaruh pada kinerja organisasi sebab, akuntabilitas adalah bentuk pertanggungjawaban berasal dari *agent* kepada *principal*. Sedangkan Simanjuntak dan Januarsi (2011) yang meneliti tentang organisasi Islam menjelaskan bahwa pentingnya transparansi dipahami oleh para pengelolaan organisasi keagamaan sebagai bentuk akuntabilitas.

Transparansi berarti menjalankan prinsip keterbukaan dalam menyampaikan informasi yang benar, lengkap dan tepat waktu kepada seluruh *stakeholder*. Penelitian yang berkaitan dengan transparansi banyak dilakukan, di antaranya oleh Hasrina, dkk (2019), Maulidiyah dan Darno (2019), S. B. Rahayu, dkk (2019), mereka melakukan penelitian berkaitan dengan pengaruh transparansi dan tingkat kepercayaan nasabah atau *muzakki*. Hasil yang didapat dari penelitian tersebut menunjukkan semua peneliti sepakat mengatakan bahwa transparansi laporan keuangan dan kegiatan sangat berpengaruh signifikan terhadap kepercayaan di kalangan *muzakki* atau nasabah, sehingga kinerja organisasi meningkatkan semakin baik.

Penelitian Suci dan Khairani (2013) menyatakan bahwa *responsibility* secara parsial berpengaruh pada kinerja *corporate*. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Nurmaria Rahmatika (2015) yang menunjukkan hasil bahwa kinerja keuangan dipengaruhi prinsip *responsibility*. Tanggung Jawab Sosial Perusahaan yang dilakukan perusahaan atau organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan. Melihat penelitian diatas, dapat dinyatakan bahwa keberadaan prinsip *responsibility* sangat diperlukan bagi organisasi masjid; semakin dikelola dengan baik maka kepercayaan dan kinerja organisasi semakin baik..

Suci dan Khairani (2013) bahwa *independency* merupakan sebuah situasi di mana *corporate* dikelola bebas berbenturan dengan kepentingan, dan efek tekanan berasal dari pihak manapun yang bukan disesuaikan bersama ketentuan perundang undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat serta dikelola secara profesional. Organisasi masjid baiknya dikelola dengan independen

sehingga setiap masing-masing bagian yang ada di organisasi, tidak diintervensi oleh pihak lain yang merusak atau tidak taat pada aturan yang ada. Nurmaria Rahmatika (2015) mengatakan bahwa *independency* akan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja. Dengan meningkatkannya kinerja maka secara tidak langsung kepercayaan dan partisipasi para jama'ah atau donatur meningkat. Panggabean (2015) mengatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh keadilan secara positif dan signifikan. Berarti semakin puas mereka atas perlakuan yang mereka terima maka semakin pegawai merasakan keadilan .

Komite Nasional Kebijakan *Governance* (2006), menyatakan bahwa hak-hak *stakeholder* yang timbul berdasarkan perjanjian dan perundangan yang berlaku harus memenuhi rasa keadilan dan kesetaraan. *Fairness* merujuk bahwa semua pihak memiliki kepentingan (*stakeholder*) sesuai dengan kriteria dan proporsinya. Christian et al.(2018) menjelaskan bahwa *corporate* wajib senantiasa menyimak kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya berdasarkan prinsip kesetaraan dan kewajiban di dalam melaksanakan kegiatannya. Mengingat organisasi masjid yang merupakan organisasi nirlaba yang sumber dananya berasal dari jama'ah, dengan demikian peningkatan kinerja organisasi sangat diperlukan untuk keberlangsungan organisasi.

Pengelolaan secara benar dan dengan cara benar (*Correctness*) yang sesuai dengan kaidah atau aturan-aturan yang ada mutlak diperlukan dalam pengelolaan organisasi masjid. *Correctenes* dalam kamus Jhon M. Echols (1992) dapat diartikan sebagai kebenaran atau cara yang benar, Aziz (2011) mengatakan Plato dan Aristoteles berpendapat bahwa kebenaran terletak terhadap kesesuaian antara ide bersama dengan empiris. Sedangkan Thomas Aquinas berpendapat bahwa kebenaran berpedoman terhadap wahyu ilahi. Energi rasio manusia, wajib dipahami bersama budi pekerti yang luhur. Pemahaman perihal kebenaran bermanfaat untuk menyadari kebenaran-kebenaran yang menentukan di dalam hidup manusia.

Kebenaran tertinggi harus bersumber pada Allah SWT, tidak cukup hanya diukur dengan rasio dan kemauan individu. Irhashon, Subiyakto, dan Muslimin (2018) mengatakan bahwa: secara etimologi, bahasa dan *dictionary* dijelaskan

bahwa kata kebenaran dapat diartikan keadaan sesungguhnya dari gambaran sebuah kondisi. Kata kebenaran ini berarti sesuai dengan sebagaimana adanya, yang merupakan kata benda dari kata sifat benar. Sedangkan keyakinan sesuatu yang dipercayai itu jelas keberadaannya maka disebut sebagai kepercayaan

Melihat dari penjelasan-penjelasan diatas tentang GCG dan ICG serta beberapa penelitian yang salah satunya dilakukan oleh oleh Hardanti Kurniasari Novi dan Akbar Muhammad pada tahun (2018) menggunakan konsep prinsip-prinsip yang digunakan oleh konsep GCG yakni Transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi dan keadilan. Penelitian Iqzani pada tahun (2021) menggunakan prinsip-prinsip ICG untuk GMG yakni akuntabilitas, responsibilitas, Transparans, dan Kebenaran. Maka dalam penelitian ini akan menggunakan konsep penggabungan kedua prinsip dikarenakan kedua prinsip ini saling melengkapi, maka konsep yang digunakan untuk GMG menjadi: (1) Transparansi (*transparency*); (2) Akuntabilitas (*accountability*); (3) Pertanggung jawaban (*responsibility*); (4) Independensi (*independency*), (5) Kewajaran (*fairness*); dan (6) Kebenaran (*Correctness*).

Organisasi masjid yang merupakan tempat ibadah umat Islam menggunakan istilah tata kelola yang baik untuk masjid bisa disebut dengan *Good Mosque Governance* (GMG). Penggunaan istilah ini muncul pertama kali pada penelitian yang dilakukan oleh Hardanti Kurniasari Novi dan Akbar Muhammad pada tahun (2018) dengan judul *Phenomenology study on "Good Mosque Governance" A Case study of Al falah Mosque Surabaya, Indonesia*. Selain itu ada penelitian Iqzani pada tahun (2021) dengan judul *Implentation of Good Mosque Governance Principles (Case study of the Baiturrahman Banyuwangi Grand Mosque)* Namun dalam penggunaan istilah Mosque Governance sudah mulai sejak tahun 2013 yang dilakukan oleh Abu Muslim (2013) dengan judul *The Mosque governance Of Al Markaz Al Ma'arif In Bone Regency*, Penelitian tahun 2015, oleh Nor Adha, dkk (2015) dengan judul *The Governance Practices of Mosques: A Study of Public Perception in Selangor* dan penelitian tahun 2020 oleh Rahayati Ahmad dkk (2020) dengan judul *Development of Framework for Good Governance Index for Mosque in Kedah*.

Pengelolaan tata kelola yang baik sebuah organisasi biasanya disebabkan karena buruknya sistem pengendalian internal, (M. Sulaiman, Siraj, and Ibrahim 2008; Chenhall, Hall, and Smith 2010; Henri and Journeault 2010). Rendahnya kepedulian terhadap pengendalian internal menyebabkan munculnya penyelewengan anggaran organisasi keagamaan, Affifudin dan Nabihah (2010) dan S. Sulaiman et al, (2019) menyatakan bahwa banyak organisasi keagamaan tidak memiliki mekanisme pengendalian internal untuk melindungi sumberdaya mereka dan menginformasikan kepada anggota, agar mereka mengetahui status keuangan organisasi dan kegiatan penggalangan dana. M. Sulaiman, Siraj, and Ibrahim (2008) mengatakan bahwa manajer suatu organisasi perlu menjaga kepentingan penderma dalam menggunakan dan mengelola sumber keuangan, sehingga sistem internal dapat terkendali dengan baik.

Pengendalian internal yang lemah akan meningkatkan risiko dan dapat mempengaruhi sistem pengendalian manajemen internal dan eksternal yang akan mempengaruhi praktik pengelolaan keuangan di masjid (Noorman Masrek et al. 2014; Mohamed et al. 2014). Sistem pengendalian internal harus dibuat oleh setiap organisasi, yang memiliki fungsi meningkatkan transparansi, dan akuntabilitas sehingga dapat meningkatkan tingkat kepercayaan para penyumbang atau donatur.

Said et al.(2013) menyampaikan terkait pengendalian secara internal yang tepat akan memberikan hasil kinerja keuangan yang lebih baik dan menunjukkan bahwa efektivitas pengendalian internal akan memperbaiki program yang dilakukan oleh masjid. Pengendalian internal yang baik akan meningkatkan kepercayaan para penyumbang atau pendonor untuk memberikan sejumlah dananya kepada organisasi. Mohamed et al (2014) menyatakan bahwa “komitmen manajemen sangat diperlukan untuk bisa menjalankan pengendalian internal bisa berjalan, agar ada jaminan dari majemen atau pengurus organisasi bahwa dana yang disumbangkan dapat dipertanggungjawabkan dengan baik dan benar”.

Para jama'ah atau donatur sebagai *stakeholder* pada organisasi non profit, loyalitas kepada organisasinya harus dijaga dengan baik, maka mereka tetap tetap loyal kepada masjid. Demikian pula pelayanan yang maksimal kepada

para *stakeholder* harus tetap terjaga. Berry, Parasuraman, and Zeithaml (1988) mengartikan kepuasan terhadap pelayanan sebagai perbedaan antara harapan pelanggan tentang suatu layanan yang seharusnya diterima dan persepsi layanan yang diterima oleh pelanggan. Dotchin and Oakland (1994) mengartikan kualitas pelayanan sebagai: “sejauh mana suatu layanan memenuhi kebutuhan atau harapan pelanggan”. Ada beberapa penelitian yang mengaitkan masalah kualitas pelayanan dan tingkat kepercayaan konsumen, antara lain adalah Chou (2014), yang menunjukkan bahwa kualitas pelayanan dengan kepercayaan konsumen mempunyai hubungan positif.

Sebuah aspek penting yang diperkirakan berkaitan dengan kepercayaan dan kinerja organisasi adalah afiliasi organisasi. Hal ini mengingat bahwa penduduk Indonesia yang mayoritas beragama Islam, di dalamnya juga banyak organisasi sosial keagamaan yang memiliki beberapa perbedaan dalam konsep pemahaman syari’atnya. Dengan demikian, diperkirakan pengaruh afiliasi organisasi ini menyebabkan pengelolaan berbagai hal pada organisasi masjid yang agak berbeda, khususnya dalam penekanannya. Akibat dengan adanya afiliasi organisasi ini, maka sering terjadinya klusterisasi masjid atas nama organisasi tertentu, Surwandono (2008) bahkan menyatakan bahwa Afiliasi organisasi ini dapat membuat konflik horizontal antar penganut organisasi. Berbagai fenomena yang mencemaskan juga terjadi dari isu-isu yang didasarkan pada agama. Misalnya seperti maraknya tindak kekerasan yang mengatasnamakan agama di berbagai wilayah, serta perbandingan konflik-konflik horizontal yang berkaitan dengan isu-isu agama dengan konflik-konflik horizontal yang lain, yakni dengan menganggapnya sebagai suatu intimidasi serius dalam keharmonisan sosial.

Chaplin (2009): "... *affiliation is a form of need for relationships with others, forming friendships, participating in certain groups, cooperation and cooperation*". Afiliasi adalah sebuah bentuk keperluan akan interaksi bersama dengan orang lain, pembentuk persahabatan, partisipasi di dalam kelompok-kelompok eksklusif. Secara singkat, berasal dari pengertian afiliasi di atas maka afiliasi organisasi masjid dapat diartikan sebagai interaksi antara sebuah

organisasi bersama dengan organisasi lainnya yang berada di dalam *platform* organisasi atau persamaan visi dan misi organisasi.

McClelland, Acock, and Morrison (2006), menyatakan bahwa:

“The need for affiliation is the need for comfort and support in relationships with others. This need directs behavior to have close and good relationships with others. The desire to form and maintain interpersonal relationships provides something good or reward lies within the need for affiliation itself. Keperluan afiliasi adalah keperluan akan kenyamanan dan bantuan di dalam hubungannya bersama orang lain dilaur dirinya. Keperluan ini mengarahkan konduite atau sikap untuk mengadakan interaksi secara akrab dan baik bersama dengan orang lain. Keinginan membentuk dan menjaga interaksi interpersonal menambahkan ganjaran di dalam keperluan afiliasinya tersebut .

Firmanto (2013) memperlihatkan bahwa “Keperluan berafiliasi adalah keinginan untuk mendekat atau keinginan untuk bekerjasama bersama orang lain, sehingga mendapat afeksi yang berasal dari orang lain, dan setia pada teman. kepercayaan, kemauan baik, afeksi, kasih, dan ikut merasakan atau simpatik yang digambarkan di dalam perilaku atau sikap bersahabat, sosial, menggembirakan, penuh kasih dan kepercayaan, dan bersifat baik, tersebut seluruh terkandung di dalam keperluan berafiliasi”. Islam sebagai jalan hidup menjadi pedoman dalam menjalankan kehidupan manusia dari segala aspek untuk memperoleh kebahagiaan dunia dan akhirat. Salah satunya, bagaimana menjalankan organisasi atau menjalankan tanggungjawab. Mengelola Rumah Allah SWT harus dilakukan dengan serius sehingga keberadaannya memberikan manfaat yang lebih kepada seluruh umat.

1.2. Urgensi Penelitian

Penelitian ini dilatarbelakangi atau didasari oleh beberapa motivasi yaitu :

- a. Masih ada perbedaan tentang penggunaan Good Governance dalam organisasi masjid hal ini bisa dilihat pada penelitian yang dilakukan oleh oleh Hardanti Kurniasari Novi dan Akbar Muhammad pada tahun (2018), yang mengadakan penelitian di Masjid Al falah

Surabaya, yang dalam pengelolaan masjid menggunakan konsep prinsip-prinsip yang digunakan oleh konsep GCG yakni Transparansi, akuntabilitas, responsibiliti, independensi dan keadilan dan Penelitian Iqzani pada tahun (2021), yang mengadakan penelitian di Masjid Baiturrahman Banyuwangi, yang dalam pengelolaan masjid menggunakan prinsip-prinsip ICG untuk GMG yakni akuntabilitas, responsibiliti, transparansi, dan kebenaran, sehingga perlu adanya konsep baru yang bisa menjebatani dua konsep tersebut. Sehingga konsep yang di tawarkan adalah GMG yang terdiri dari transparansi, akuntabilitas, responsibiliti, independensi , keadilan dan kebenaran.

- a. Pengendalian internal yang kurang baik di dalam organisasi masjid yang menyebabkan sistem pelaporan keuangan lemah atau tidak standar. Laporan keuangan sudah dibuat tapi hanya sekedar laporan pendapatan dan pengeluaran keuangan. Seringnya para takmir dalam menjalankan tidak sesuai dengan yang sudah direncanakan atau bahkan para takmir tidak mempunyai program kerja, mereka menjalankan organisasi hanya sekedar jalan. Padahal semakin baik pengendalian internal maka akan meningkatkan tingkat kepercayaan pada organisasi ketika tingkat kepercayaan jamaah baik, maka kinerja organisasi juga akan baik atau meningkat. Di samping itu masih ada pengelompokan jenis masjid menurut organisasi yang dianut oleh takmir, sehingga jamaah sekitar masjid tidak melakukan kegiatan di masjid yang dekat rumah tapi malah memilih masjid yang lebih jauh dari rumah.
- b. Konsep *Good Governance* menjelaskan bahwa tujuan penerapan dari konsep ini adalah sehingga pembangunan dan penyelenggaraan pemerintahan bisa mempunyai nilai guna atau faedah, berhasil guna, higienis , bertanggung jawab, dan bebas dari budaya korupsi, kolusi dan nepotisme.. (Iswahyudi, Triyuwono, and Achsin 2017). Kegunaan Penerapan *good governance* bagi tiap tiap orang di dalam menjalankan kewajiban dan terima hak-haknya sebagai pegawai maupun adanya

keterlibatan berasal dari semua pegawai didalam pengembangan organisasi jadi lebih baik lagi dan terciptanya keterbukaan informasi, adanya pertanggungjawaban pimpinan, perlakuan adil. Menurut UNDP tahun 1997 (Nurwahida.AW, Hamzah, and Arifi 2012). Christian et al. (2018) *Good Corporate Governance* mempunyai prinsip prinsip yaitu : terbuka (*transparency*), akuntabilitas (*accountability*), pertanggungjawaban (*responsibility*), independen (*independency*) dan adil (*fairness*). dalam rangka mencapai tujuan organisasi“Pengelolaan sumber daya organisasi secara efisien, efektif, ekonomis ataupun produktif .

Memperhatikan pengertian dari *good governance* yang baik, tapi masih ada perbedaan dalam penelitian, ada penelitian yang menghasilkan bahwa *good governance* mempunyai pengaruh yang tidak signifikan dan tidak membawa pengaruh signifikan. Seperti Penelitian yang dilakukan oleh (Made and Hapsari 2018) menemukan bahwa hanya tansparansi yang berpengaruh signifikan, sedangkan faktor lainnya seperti akuntabilitas, responsibilitas, independensi dan kewajaran berpengaruh tidak signifikan. Di lain sisi penelitian Ida Ayu Arina Mahadewi dan I G. A. M. Asri Dwija Putri (2019) menyatakan bahwa Prinsip-prinsip *good governance* dalam organisasi atau lembaga berpengaruh signifikan. Padahal objek yang diteliti sama yakni Rumah sakit dan metode analisis juga sama yakni Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda, namun hasil yang di dapat berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Lestari, dkk (2019) yang menyatakan bahwa *good governance* tidak mempunyai pengaruh terhadap penerapan akuntansi Masjid, yang menggunakan prinsip-prinsip *good governance* dalam organisasi atau lembaga sebagai bahan penelitian. Kemudian Penelitian Athifah, Bayinah, and Bahri (2018) menyimpulkan bawa secara parsial, bahwa hanya variabel transparansi yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kepercayaan donatur.

Sedangkan variabel akuntabilitas publik menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepercayaan donatur

Pendapat peneliti seharusnya melihat konsep *Good Governance* dengan Prinsip prinsip *good governance* yang terdiri dari lima prinsip yaitu: terbuka (*transparency*), akuntabilitas (*accountability*), pertanggungjawaban (*responsibility*), independen (*independency*) dan adil (*fairness*) ini harus membawa pengaruh yang baik atau signifikan bagi organisasi, lembaga dan yang lainnya. Pengaruh *good governance* seharusnya juga tidak membawa pengaruh dengan baik secara parsial. Penerapan *good governance* dalam lembaga atau organisasi akan mempengaruhi kebijakan dan strategi lembaga atau organisasi dalam menjalankan aktivitasnya.

- c. Masih terbatasnya penelitian yang menguji tingkat kepercayaan dan kinerja organisasi dengan menggunakan empat elemen yakni GMG, pengendalian internal, pelayanan, dan Afiliasi organisasi keagamaan yang banyak penelitian menggunakan dengan cara terpisah pisah.
- d. Sepengetahuan peneliti, belum ada penelitian mengenai tingkat kepercayaan dan kinerja organisasi dengan menggunakan empat elemen (GMG, Pengendalian Internal, Pelayanan dan Afiliansi Organisasi Keagamaan) bersama-sama dalam satu penelitian yang berkaitan dengan organisasi nirlaba, dan masih belum ada penelitian yang berkaitan dengan melibatkan afiliasi organisasi, apalagi yang berbasis agama .
- e. Belum ada penelitian yang menggunakan prinsip-prinsip *good governance* yang menggunakan enam prinsip yang gunakan sekaligus dalam penelitian yang peneliti sebut dengan prinsip-prinsip *good mosque governance* (GMG) yang terdiri dari perinsip akuntabilitas, transparansi, responbility, independent, fairnes, dan correctness.

Masjid yang merupakan bagian dari organisasi nirlaba, yang sumber dananya berasal dari mengelola dana publik dan menangani dana yang diterima dan dikeluarkan oleh organisasi, di mana dana tersebut diterima dari sumbangan

pemerintah, perusahaan dan masyarakat, pada saat ini telah menjadi organisasi atau lembaga yang menarik untuk diteliti. Pengelolaan keuangan yang berasal dari sumbangan pemerintah, perusahaan dan masyarakat harus dapat dipertanggungjawabkan dengan baik. Di sinilah peneliti berusaha untuk mengetahui pengaruh *good mosque governance* (GMG), pengendalian internal, pelayanan dan Afiliansi Organisasi Keagamaan dalam mempengaruhi kepercayaan dan kinerja organisasi. GMG, pengendalian internal, pelayanan dan Afiliansi Organisasi Keagamaan dapat mempengaruhi kepercayaan dan kinerja organisasi, maka akan dapat dipastikan peningkatan terhadap GMG, pengendalian internal, pelayanan dan Afiliansi Organisasi Keagamaan juga akan meningkatkan kinerja organisasi masjid, karena dengan meningkatnya kepercayaan akan serta merta meningkatkan kinerja organisasi yang secara langsung akan meningkatkan jumlah jama'ah, sehingga dapat meningkatkan sumbangan yang akan diterimanya.

Penelitian ini dilakukan di masjid-masjid yang ada di Kabupaten Jember. Untuk itulah peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *good mosque governance* (GMG), Pengendalian Internal, Pelayanan, dan Afiliasi Organisasi Keagamaan Terhadap Kepercayaan jamaah dan Kinerja organisasi masjid di Kabupaten Jember”.

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang diungkapkan di atas, dapat dikemukakan perumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Apakah *good mosque governance* (GMG) berpengaruh terhadap kepercayaan jama'ah masjid di Kabupaten Jember.?
- b. Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap kepercayaan jama'ah masjid di Kabupaten Jember.?
- c. Apakah pelayanan berpengaruh terhadap kepercayaan jama'ah masjid di Kabupaten Jember?
- d. Apakah afiliasi organisasi keagamaan berpengaruh terhadap kepercayaan jama'ah masjid di Kabupaten Jember?

- e. Apakah *good mosque governance* (GMG) berpengaruh terhadap kinerja organisasi masjid di Kabupaten Jember?.
- f. Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja organisasi masjid di Kabupaten Jember?
- g. Apakah pelayanan berpengaruh terhadap kinerja organisasi masjid di Kabupaten Jember?.
- h. Apakah afiliasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi masjid di Kabupaten Jember?.
- i. Apakah kepercayaan jama'ah berpengaruh terhadap kinerja organisasi masjid di Kabupaten Jember?.

1.4. Tujuan Penelitian.

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

- a. Untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan pengaruh *good mosque governance* (GMG) terhadap kepercayaan jamaah masjid di Kabupaten Jember.
- b. Untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan pengaruh pengendalian internal yang dilaksanakan Takmir masjid terhadap kepercayaan jama'ah masjid di Kabupaten Jember.
- c. Untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan pengaruh pelayanan Takmir masjid terhadap kepercayaan jama'ah masjid di Kabupaten Jember.
- d. Untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan pengaruh afiliasi organisasi Takmir masjid terhadap kepercayaan jama'ah masjid di Kabupaten Jember.
- e. Untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan pengaruh *good mosque governance* (GMG) yang dilaksanakan Takmir masjid terhadap kinerja organisasi masjid di Kabupaten Jember.
- f. Untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan pengaruh pengawasan internal yang dilaksanakan Takmir masjid terhadap kinerja organisasi masjid di Kabupaten Jember.

- g. Untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan pengaruh pelayanan Takmir masjid terhadap kinerja organisasi masjid di Kabupaten Jember.
- h. Untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan pengaruh afiliasi organisasi Takmir masjid terhadap kinerja organisasi masjid di Kabupaten Jember.
- i. Untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan pengaruh kepercayaan jama'ah terhadap kinerja organisasi masjid di Kabupaten Jember

1.5. Manfaat Penelitian.

1.5.1 Manfaat Teoritis.

Hasil penelitian ini akan memberikan manfaat secara teoritis yaitu:

- a. Sebagai bahan masukan dan bahan bacaan bagi semua pihak-pihak yang berkepentingan dalam menambah teori tentang organisasi nirlaba dan manajemen keuangan;
- b. Memberi manfaat terhadap pengembangan *agency theory Stakeholder theory*, dan *theory of reasoned action* dalam menjelaskan permasalahan yang berhubungan dengan pengendalian internal, akuntabilitas, transparansi, pelayanan, afiliasi organisasi dan hubungannya dengan kepercayaan jamaah dan kinerja organisasi masjid dapat dicapai sesuai dengan kaidah yang ada.
- c. Pengujian terhadap teori dan penelitian tersebut juga bermanfaat untuk mengetahui apakah teori dan penelitian terhadap kualitas pengendalian internal, akuntabilitas, transparansi pelayanan, afiliasi organisasi dan kepercayaan jama'ah tersebut sesuai jika diterapkan pada masjid di Indonesia.
- d. Sebagai bahan masukan bagi kalangan akademisi dalam pengembangan ilmu manajemen keuangan yang dapat diterapkan masjid di Kabupaten Jember.

1.5.2 Manfaat Praktis.

Hasil penelitian akan memberikan manfaat secara praktis yaitu:

- a. Memberi manfaat atau informasi bagi Takmir atau pengurus masjid dalam menentukan variabel-variabel yang mempengaruhi kepercayaan jamaah dan kinerja organisasi masjid;

- b. Memberi manfaat bagi jama'ah yang peduli terhadap masalah pengendalian internal, akuntabilitas, transparansi, pelayanan dan afiliasi organisasi masjid. Diharapkan hasil penelitian ini memberikan informasi tambahan tentang kinerja organisasi masjid dan juga membuat jama'ah untuk lebih sering peduli, senang dan berpartisipasi dalam kegiatan masjid.
- c. Sebagai pertimbangan Dewan Masjid Indonesia (DMI) dalam rangka menyusun bahan pembinaan lembaga-lembaga masjid di bawah kendalinya sehingga lembaga masjid menjadi lembaga yang lebih terpercaya dan mandiri.
- d. Memberi manfaat referensi dan motivasi bagi penelitian berikutnya dalam rangka penelitian dengan topik yang sama atau yang masih berkaitan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Pendekatan kuantitatif yang digunakan di penelitian ini guna menganalisa serta menguji pengaruh *variabel Good Mosque Governance*, pengendalian internal, pelayanan dan afiliasi organisasi keagamaan serta pengaruhnya pada kepercayaan para jama'ah dan kinerja organisasi masjid.

Jenis penelitian yang digunakan yaitu *explanatory research* yang memaparkan keterkaitan variabel secara kausal dengan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Data primer digunakan pada penelitian ini, sehingga data informasi yang didapat didasarkan pada sudut pandang, respon, serta evaluasi dari pengurus organisasi masjid di Kabupaten Jember Jawa Timur yang dikaitkan dengan beberapa variabel penelitian. Maka dari itu penelitian ini *opinion research*.

3.2. Populasi dan Sampel

Jama'ah dari seluruh masjid besar yang berada di Kabupaten Jember, Jawa Timur menjadi Populasi dalam penelitian ini. Keputusan Direktur Jenderal Masyarakat Islam Kemenag RI No. DJ.II/802 Tahun 2014 menyatakan bahwa pemerintah daerah kecamatan menetapkan dan merekomendasikan masjid yang terletak di daerah kecamatan berdasarkan saran dari Kepala Kantor Agama tingkat kecamatan. Adapun teknik yang digunakan dalam mengambil sampel adalah metode *quota purposive sampling*, yaitu mengambil sampel sesuai dengan kriteria-kriteria yang diinginkan oleh peneliti Acharya et al.(2013). Ukuran sampel optimal untuk analisis multivariat adalah = 100 – 200 responden. Jumlah sampel ditentukan = 155 jamaah masjid, yang dipilih dengan kriteria tertentu dari 31 masjid besar di Kabupaten Jember; atau dipilih masing-masing masjid dipilih 5 jamaah dengan kriteria telah menjadi jamaah minimal 2 tahun. Dipilih jamaah sebagai sampel dikarenakan jamaah merupakan pengguna organisasi masjid.

disamping itu mereka juga sebagai jamaah yang aktif dalam kegiatan organisasi masjid.

Informasi atau data tentang GMG, sistem pengendalian/pengawasan internal, pelayanan dan afiliasi organisasi keagamaan, kepercayaan jama'ah dan kinerja organisasi dijadikan sumber data primer yang diperoleh berdasarkan pandangan, penilaian, tanggapan atau persepsi dari Jama'ah.

3.3. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang yang diperoleh berdasarkan pandangan, penilaian, opini dari pengurus organisasi masjid di daerah Kabupaten Jember, Jawa Timur, secara langsung berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti.

3.4. Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

Analisis dari variabel-variabelnya dikelompokkan sebagai berikut:

- (a) *Good Mosque Governance* disingkat GMG sebagai variabel eksogen (X_1);
- (b) Pengendalian Internal disingkat PI sebagai variabel eksogen (X_2);
- (c) Pelayanan disingkat PLY sebagai variabel eksogen (X_3);
- (d) Afiliasi Organisasi Keagamaan disingkat AOK sebagai variabel eksogen (X_4);
- (e) Kepercayaan jama'ah disingkat TRUST sebagai variabel intervening (Y_1);
- (f) Kinerja Organisasi disingkat KO sebagai variabel endogen (Y_2).

3.4.1. Definisi Operasional Variabel

Berikut akan dipaparkan pengertian operasional variabel GMG, pengendalian internal, pelayanan, afiliasi organisasi keagamaan, kepercayaan jama'ah, dan partisipasi jama'ah.

- (a) *Good Mosque Governance*, GMG (X_1).

Fungsi GMG adalah pada tataran aturan-aturan pengelolaan organisasi yang harus mengikuti aturan aturan yang dibuat oleh pemerintah. Peraturan ini biasanya dikeluarkan oleh Kementerian Agama . Penentuan tentang aturan

kesyariahan ditentukan oleh Dewan Pembina dan Penasehat di organisasi masjid. Variabel GMG merupakan variabel eksogen laten dengan kandungan tujuh dimensi GMG, yaitu: akuntabilitas (A), transparansi (T), independensi (I), responibilitas (R), keadilan (F), dan *correctness* (C)

1) Akuntabilitas (A) atau (X_{11}).

Menurut PP no 71 tahun 2010 (2010) tentang SAP definisi akuntabilitas yaitu sumber daya yang dikelola dengan tanggungjawab dan kebijakan yang dilaksanakan sesuai entitas laporan guna tujuan-tujuan dapat tercapai secara berkelanjutan. Berdasarkan definisi tersebut, akuntabilitas memiliki peranan yang sangat penting sebab akuntabilitas yang dilakukan oleh takmir masjid meliputi tanggungjawab dan pengelolaan dana dalam terlaksananya kegiatan organisasi atau lembaga terutama masjid.

Mardiasmo (2009) mengatakan akuntabilitas akan diukur dengan sebuah indikator , yaitu: Akuntabilitas proses (X_{11}).

2) Transparansi (T) atau (X_{12}).

Transparansi yaitu kemudahan mengakses dan keterbukaan kepada berbagai kalangan yang terkait mengenai berbagai informasi organisasi. Selain itu transparansi juga didefinisikan sebagai penyajian berbagai informasi terkait hasil kerja berupa media yang mudah dijangkau dan diakses oleh masyarakat (Watts 2015).

Transparansi akan diukur dengan sebuah indikator seperti yang dikembangkan Komarudin dan Yudo (2018) yaitu: Ketersediaan dan aksesibilitas dokumen (X_{12}).

3) Independensi (I) atau (X_{13}).

Komite Nasional Kebijakan Governance (2006) menyampaikan yaitu keseimbangan kepemimpinan yang mandiri atau independen sangat diperlukan oleh suatu perusahaan agar tidak ada pihak yang lebih dominan dan intervensi-intervensi karena sifat dari independent yaitu tidak terpengaruh oleh pihak manapun. Independensi diukur dengan sebuah indikator seperti yang dinyatakan oleh KNKG, yaitu:

Pengelolaan masjid dilakukan secara profesional dengan tidak adanya pihak yang mengintervensi (X_{13}).

4) Keadilan (F) atau (X_{14}).

Komite Nasional Kebijakan Governance (2006), prinsip keadilan atau *fairness* dinyatakan bahwa kepentingan-kepentingan *stakeholders* harus selalu dipertimbangkan dengan baik dalam menjalankan berbagai kegiatan. Menyetarakan setiap perlakuan kepada pihak terkait merupakan arti dari konsep *fairness* atau keadilan agar tidak ada penyelewengan dan kecurangan pihak terkait terhadap pengelolaan masjid.

Fairness diukur melalui sebuah indikator sesuai prinsip dalam KNKG, yaitu: Kepentingan jama'ah selalu dipertimbangkan dalam setiap kegiatan yang berkaitan untuk kemajuan masjid (X_{14}).

5) Reponsibiliti (R) atau (X_{15}).

Prinsip responsibilitas sesuai prinsip yang dikemukakan (KNKG 2006), yang mendasari GMG. Pengurus atau Takmir harus memiliki komitmen untuk mematuhi kesepakatan bersama serta menjalankan kewajibannya dengan penuh tanggungjawab terhadap masjid dan jamaah agar berbagai tujuan organisasi dapat tercapai dalam kurun waktu yang panjang. Tanggung jawab pelaksanaan rencana kegiatan masjid oleh pengurus atau Takmir harus dilaporkan sebagai pertanggungjawaban, khususnya yang menimbulkan penggunaan dana.

Variabel Responsibilitas diukur melalui sebuah indikator sesuai dengan prinsip KNKG; yaitu: Takmir melaksanakan pertanggungjawaban berkaitan dengan seluruh hasil capaian kegiatan di dalam masjid (X_{15}).

6). Kebenaran (C) atau (X_{16})

Pengelolaan secara benar dan dengan cara benar (*Correctness*) yang sesuai dengan kaidah atau aturan-aturan yang ada, mutlak diperlukan dalam pengelolaan organisasi masjid. *Correctenes* dalam kamus Jhon M. Echols (1992) Komite Nasional Kebijakan *Governance* dapat diartikan sebagai kebenaran atau cara yang benar, Purwadarminta dalam Kamus

Umum Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Kamus Bahasa Indonesia (2018). Istilah benar dalam konteks ini dapat didefinisikan sebagai: situasi yang sesuai dengan hal yang sebenar-benarnya secara jujur.

Sedangkan Lorens Bagus (1996) dalam (Akromullah 2018) menyampaikan yaitu kata kebenaran adalah antonim dari ketidakbenaran, kebohongan, dan kepura-puraan. Irhashon, L., Subiyakto, A., Muslimin (2018) mengatakan bahwa kata kebenaran dapat diartikan sebagai sebuah kondisi yang menggambarkan keadaan sesungguhnya bila dijelaskan secara etimology, Bahasa dan Dictionary menjelaskan bahwa.

Correctness, diukur melalui sebuah indikator sesuai dengan melihat beberapa pengertian di atas, yaitu: Kebenaran laporan (X_{17}).

(b) **Pengendalian internal (X_2).**

Aisyah (2017) pengendalian internal diartikan sebagai upaya dalam menyediakan berbagai informasi yang terjamin dan akurat, memastikan seluruh peraturan dan kebijakan-kebijakan manajemen ditaati dan dilaksanakan dengan semestinya oleh semua pegawai, serta menjaga berbagai aset corporate dari penyelengan dan kecurangan. Dari pemaparan tersebut, mengendalikan secara internal yaitu kebijakan dan prosedur yang disusun guna memberi kepercayaan yang cukup sehingga tujuan-tujuan dapat diwujudkan melalui proses integral suatu kegiatan.

Aktivitas dewan komisaris serta karyawan-karyawannya dalam manajemen mempengaruhi proses dalam mengendalikan secara internal yang disusun atau dirancang agar tujuan dapat dicapai dengan maksimal Robert R. Moeler (2009) yaitu:

- (1) Keandalan pelaporan keuangan dan kegiatan (X_{21}).
- (2) Efektivitas serta efisiensi operasi (X_{22})
- (3) Kepatuhan pada hukum serta aturan yang berlaku (X_{23}).

(c) Pelayanan (X₃).

Daryanto & Ismanto Setyobudi (2014) dalam (Adang 2017), pelayanan adalah kegiatan atau tindakan yang kasat mata secara wujud and fisik. Pelayanan merupakan sebab akibat dari interaksi-interaksi yang dilakukan oleh seluruh karyawan dan customer dalam suatu perusahaan dengan tujuan menyelesaikan problem-problem yang dialami customer (Moenir 2006) dalam pelaksanaanya pelayanan dapat diukur, Hal ini mempermudah untuk merencanakan, melaksanakan, mengawasi dan mengevaluasi agar hasilnya bisa memberikan kepuasan kepada konsumen atau pihak-pihak yang mendapat pelayanan. Menurut Moenir pelayanan diklasifikasikan sebagai berikut :

- (1). Pelayanan dengan lisan (X₃₁)
- (2). Pelayanan melalui tulisan (X₃₂)
- (3) Pelayanan dalam bentuk perbuatan (X₃₃).

(d) Afiliasi Organisasi Kegamaan (X₄).

Afiliasi dpada KBBI didefinisikan sebagai keterkaitan Lembaga terkait terhadap anggota-anggotanya. Afiliasi juga diartikan sebagai hubungan Kerjasama yang dilakukan oleh 2 lembaga Pendidikan yang didominasi oleh salah satu pihak terkait sarana dan prasarana, dan personalitas walaupun keduanya sama-sama berdiri sendiri. Berafiliasi memiliki keterkaitan antar anggota karyawan yaitu berbeda dengan partai politik.

Chaplin (2009) Afiliasi merupakan keterkaitan dengan pihak lain dalam bentuk Kerjasama yang dijadikan sebagai kebutuhan. Secara singkat, dari pengertian afiliasi di atas maka afiliasi organisasi masjid bisa diartikan sebagai keterkaitan beberapa organisasi yang memiliki visi, misi, serta tujuan yang sama. Afiliasai ini melahirkan sikap atau prilaku masing-masing orang atau individu terhadap organisasi.

Chaplin (2009), bahwa afiliasi individu dipengaruhi oleh tiga komponen adalah

- (1). Hubungan dengan orang lain, (X_{41})
- (2). Persahabatan (X_{42})
- (3). Partisipasi dalam kelompok (X_{43})

(e) Kepercayaan Jama'ah (Y_1)

Mozumder (2018) menyampaikan bahwa kepercayaan adalah bersedianya individu dalam mengambil resiko untuk menyandarkan dirinya sendiri kepada orang lain. Sedangkan Ishak dan Luthfi (2011) menyatakan bahwa kepercayaan merupakan individu yang bersedia untuk menggantungkan diri pada yang lain (seseorang yang dipercaya). Dari pengertian tersebut, kepercayaan merupakan bersedianya suatu individu dalam menyandarkan dirinya kepada seseorang yang dipercaya dengan menerima semua resiko yang mungkin terjadi.

Kepercayaan jama'ah akan diukur dengan tiga indikator menurut Mayer, Davis, and Schoorman (1995) yaitu:

- (1) Kemampuan (Y_{11})
- (2) Kebaikan hati (Y_{12})
- (3) Integritas (Y_{13}).

(f) Kinerja Organisasi (Y_2).

Kaplan dan Norton pada tahun 1992 mengenalkan system yang mengukur hasil kerja yaitu Model *Balanced Scorecard*. Model ini selanjutnya menjadi model yang paling populer di dunia digunakan oleh organisasi di beberapa negara, tidak terkecuali Indonesia baik di kalangan praktisi maupun akademisi. Metode ini mengintegrasikan kinerja *financial* dan *non financial* (Vanany: 2009).

Kaplan dan Norton (1996) dalam Sumani (2016) merumuskan dalam mengukur hasil kerja corporate yang disesuaikan dengan visi, misi, serta strategi yang meliputi:

- (1) Pelanggan, (Y2.1)
- (2) Proses bisnis internal, (Y2.2)
- (3) Pembelajaran dan pertumbuhan, (Y2.3)
- (4) Keuangan, (Y2.4)

3.4.2. Skala pengukuran

Instrumen utama pengukuran variabel-variabel laten menggunakan kuesioner yakni pernyataan terstruktur untuk menilai responden dan fakta fakta yang dirasakan (*perceived*) responden berkaitan dengan variabel-variabel GMG, pengendalian internal, pelayanan, afiliasi organisasi keagamaan, kepercayaan jamaah, dan kinerja organisasi. Kuesioner terdiri dari daftar pertanyaan /pernyataan tertutup dengan pilihan jawaban yang telah ditentukan, namun responden diberi peluang untuk memberikan opini pribadinya pada kolom tersendiri.

Pilihan jawab bagi responden menggunakan skala interval, yaitu Skala *Likert* dengan rentang skor 1 sampai dengan 7, dengan pilihan jawab “sangat tidak setuju, tidak setuju, agak tidak setuju, ragu-ragu, agak setuju, setuju, sangat setuju”.

Uji validitas dilaksanakan agar validitas serta realibilitas instrumen terjamin yaitu dengan model validitas konstruk (*construct's validity*). Indikator dinyatakan valid jika uji hipotesis terhadap *Outlierloading* (SLF) dan bernilai $\geq 0,50$ dan signifikan ($-1,96 \leq \text{critical ratio} \leq +1,96$ pada $\alpha = 0,05$). Sedangkan uji realibilitas menggunakan *construct's reliability* (CR) dan *variance extracted* (VE), di mana suatu item dinyatakan reliabel apabila $CR \geq 0,70$ dan $VE \geq 0,50$.

3.5. Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif meliputi: (1) analisis deskriptif guna mengetahui sampel melalui modus skor; dan (2) analisis jalur

untuk variabel laten. Analisis jalur digunakan untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Ghozali (2005), SEM merupakan alat statistik yang bermanfaat untuk penelitian sosial. Model struktural (*structural model*) dapat diuji berbarengan dengan SEM yaitu keterkaitan antara variabel dengan model pengukuran (*measurement model*) yaitu validitas dan reliabilitas indikator dengan variabel latennya..

Ghozali (2005) apabila pengukuran variabelnya masih baru, tentu data perlu lebih ditekankan dari teori. Maka dari itu misspesifikasi tidak akan terlalu berpengaruh pada parameter estimasi jika data dan estimasi prosedur yang terbatas lebih ditekankan, meskipun dapat dijadikan alat pengkonfirmasi teori dan penjelas terdapatnya ketrkaitan antar variabel laten atau tidak.

3.5.1 Uji asumsi SEM

1. Normalitas

Data dikatakan normal apabila membentuk suatu distribusi normal dan juga sebaliknya, data dikatakan tidak normal apabila data tersebut membentuk suatu distribusi yang tidak normal. Nilai statistik z dipakai untuk melihat ada atau tidaknya pelanggaran asumsi normalitas yang diuji terhadap *skewness* serta *kurtosis*.

H_0 : data berdistribusi normal.

H_a : data berdistribusi tidak normal

Jika nilai *critical ratio* (CR) *skewness* dan *kurtosis*nya $-1,96 \geq CR \leq +1,96$ (pada $\alpha = 0,05$), maka dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal baik secara univariat maupun secara multivariat (Jöreskog and Sörbom, 2009:121) dalam (Czirák 2004).

2. Outlier

Outlier merupakan situasi pengamatan terhadap data yang unik dan memiliki perbedaan berupa nilai ekstrim dari pengamatan yang lain untuk variabel kombinasi atau tunggal oseph F. Hair (1998). Nilai *Mahalanobis distance* diperhatikan dengan benar dalam melaksanakan multivariat *outlier* yang

dideteksi. Kriterianya disesuaikan dengan nilai *Chi-square* pada derajat bebas (*degree of freedom*) 4 yaitu jumlah variabel eksogen pada tingkat signifikansi $p < 0,05$. nilai *Mahalanobi's distance* $\chi^2 (154; 0,05) = 185,052$. Hal tersebut menunjukkan multivariat *outliers* bernilai 185,052 lebih kecil dari seluruh observasi yang memiliki *Mahalanobis distance*.

3. Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah adanya hubungan multikolinier sempurna antar variabel. Jika multikolinieritas itu terindikasi, maka hasil pengungkuran koefisien struktural menjadi tidak efisien. Indikasi terjadinya multikolinier adalah jika nilai determinan matriks kovarians sampel mendekati nol (Tabachnick dan kawan-kawan;1998) dalam (Ghozali 2005) .

3.5.2 Penilaian Kesesuaian Model (*Goodness of Fit Model*)

Beberapa indeks kelayakan model perlu digunakan untuk mengembangkan kelayakan model persamaan structural yang diuji. Menurut James L. Arbuckle (2009), AMOS menyampaikan bahwa kriteria model persamaan struktural yang tepat dalam mengajukan model yang diidentifikasi, meliputi:

- (a) χ^2 (*Chi Square Statistic*), apabila nilai *Chi Square* besar, maka nilai probabilitas yang dihasilkan akan lebih kecil dari tingkat signifikansinya sehingga input matriks kovarian antara prediksi dengan observasi yang sebenarnya tidak memiliki perbedaan yang signifikan.
- (b) *Signifikansi probability* dengan nilai probabilitas $\geq 0,05$ bisa menerima serta mengidentifikasi kesesuaian model yang tepat.
- (c) *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) mengukur penyelewengan nilai parameter terhadap model dengan matrik kovarian populasi. RMSEA adalah standar nilai yang mengukur dan memperbaiki kecenderungan statistik *chi square* dengan menolak model sampel yang jumlahnya besar. Nilai RMSEA $< 0,08$ adalah ukuran yang bisa diterima.

- (d) *Goodness of Fit Index* (GFI) dipakai sebagai perhitungan proporsi yang telah dipertimbangkan dari varians terhadap estimasi dari matriks kovarians populasi. Indeks tersebut menunjukkan keseluruhan tingkat keselarasan model dengan perhitungan yang didapat residual kuadrat model yang diprediksi serta dibandingkan terhadap data yang sesungguhnya. Nilai GFI sekitar 0 (*poor fit*) hingga 1,0 (*perfect fit*), dan nilai dari kesesuaian yang baik adalah nilai yang mendekati angka 1,0 atau $\geq 0,90$.
- (e) *Adjusted Goodness of Fit Index* (AGFI) menyampaikan yaitu GFI adalah R^2 (*R Square*) pada regresi berganda. *Degree of freedom* yang ada menyesuaikan dengan *Fit Index* dalam menguji diterima atau tidaknya model dengan tingkat penerimaan model yaitu $AGFI \geq 0,90$.
- (f) *Normed Chi Square* (CMIN/DF) merupakan ukuran yang diperoleh dari *degree of freedom* yang menjadi pembagi dari nilai *chi square* dengan ukuran nilai model CMIN/DF yaitu ≤ 2 ataupun 3.
- (g) *Tucker Lewis Index* (TLI) merupakan *based line model* yang diujikan terhadap *incremental fit index* yang dibandingkan dengan model sebagai alternatif lain, dengan nilai yang diterima yaitu $\geq 0,90$ serta nilai yang mendekati 1,0 mengindikasikan model fit yang sangat baik.
- (h) *Comparative Fit Index* (CFI) atau *Bentler Comparative Index*. CFI merupakan indeks kesesuaian *incremental* yang juga membandingkan model yang diuji dengan null model. Indeks yang mengidentifikasi bahwa model yang diuji memiliki kesesuaian yang baik adalah apabila $CFI \geq 0,90$.

Ringkasan kriteria kesesuaian model persamaan struktural dapat disajikan pada Tabel 1 :

Tabel 3.1. Ringkasan Kriteria Kesesuaian Model Persamaan Struktural

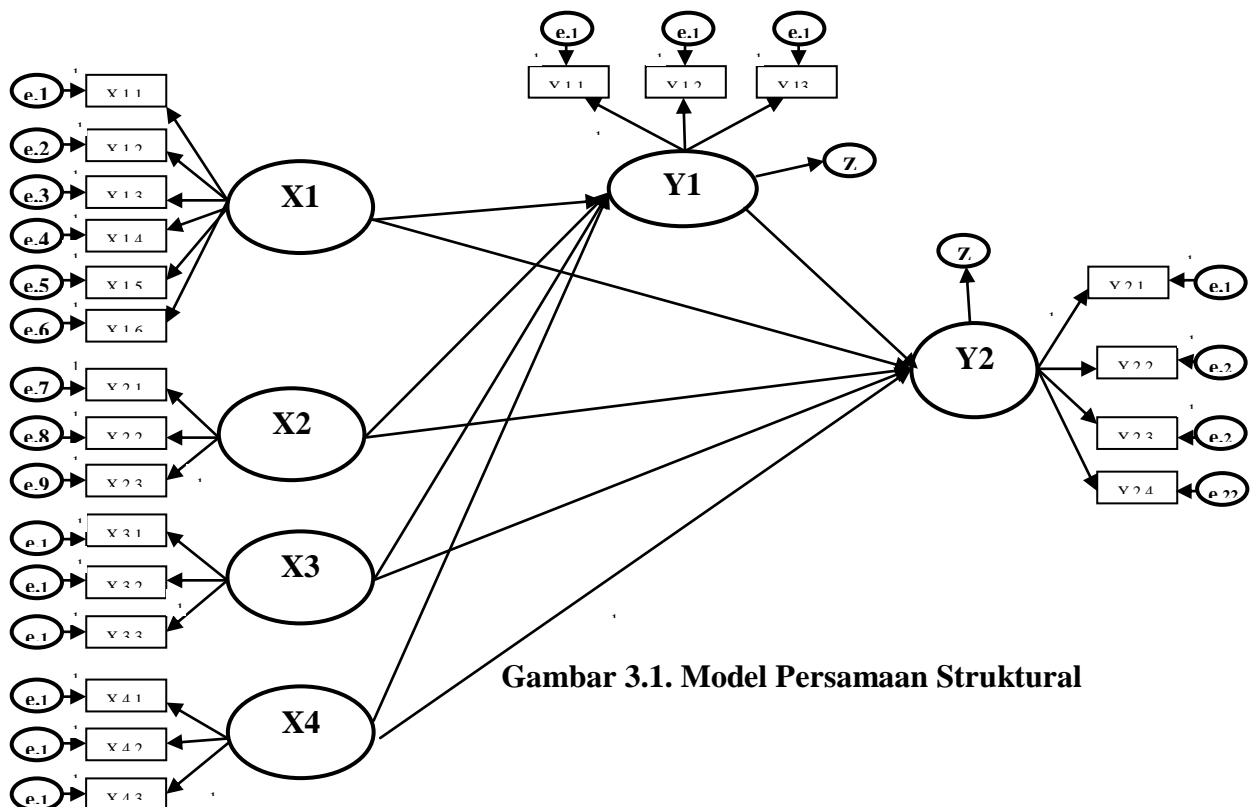
| No | GOF | Kriteria |
|----|---|---------------|
| 1 | Statistic Chi-Square (χ^2) | Relatif besar |
| 2 | Probability (χ^2) | $\geq 0,05$ |
| 3 | Goodness of Fit Index | $\geq 0,90$ |
| 4 | Root Mean Square of Error Approximation (RMSEA) | $< 0,08$ |
| 5 | Tucker-Lewis Index (TLI) | $\geq 0,90$ |
| 6 | Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) | $\geq 0,90$ |
| 7 | Normed Chi Square (χ^2/df) | 2,0 – 3,0 |
| 8 | Comparative Fit Index (CFI) | $\geq 0,90$ |

Sumber : Arbuckle; 2009.

3.5.3. Skenario analisis SEM

Analisis data yang digunakan yaitu *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan program komputer AMOS versi 22.20, di mana model struktural yang diteliti melibatkan empat variabel eksogen (X_{1-4}), variable intervening (Y_1), dan variable endogen (Y_2)

Model penelitian yang dikembangkan adalah:



Gambar 3.1. Model Persamaan Struktural

Persamaan model pengukuran pada model di atas, adalah:

(a) variabel laten GMG (X_1):

$$X_{11} = \lambda_{X11}\xi_1 + \delta_1$$

$$X_{12} = \lambda_{X12}\xi_1 + \delta_2$$

$$X_{13} = \lambda_{X13}\xi_1 + \delta_3$$

$$X_{14} = \lambda_{X14}\xi_1 + \delta_4$$

$$X_{15} = \lambda_{X15}\xi_1 + \delta_5$$

$$X_{16} = \lambda_{X16}\xi_1 + \delta_6$$

(b) variabel laten Pengendalian Internal (X_2):

$$X_{21} = \lambda_{X21}\xi_2 + \delta_8$$

$$X_{22} = \lambda_{X22}\xi_2 + \delta_9$$

$$X_{23} = \lambda_{X23}\xi_2 + \delta_{10}$$

(c) variabel laten Pelayanan (X_3):

$$X_{31} = \lambda_{X31}\xi_3 + \delta_{11}$$

$$X_{32} = \lambda_{X32}\xi_3 + \delta_{12}$$

$$X_{33} = \lambda_{X33}\xi_3 + \delta_{13}$$

(d) variabel laten Afiliasi Organisasi Kegamaan (X_4):

$$X_{41} = \lambda_{X41}\xi_4 + \delta_{14}$$

$$X_{42} = \lambda_{X42}\xi_4 + \delta_{15}$$

$$X_{43} = \lambda_{X43}\xi_4 + \delta_{16}$$

(e) variabel laten Kepercayaan (Y_1):

$$Y_{11} = \lambda_{Y11}\eta_1 + \delta_{17}$$

$$Y_{12} = \lambda_{Y12}\eta_1 + \delta_{18}$$

$$Y_{13} = \lambda_{Y13}\eta_1 + \delta_{19}$$

(f) variabel laten Kinerja Organisasi (Y_2):

$$Y_{21} = \lambda_{Y21}\eta_2 + \delta_{20}$$

$$Y_{22} = \lambda_{Y22}\eta_2 + \delta_{21}$$

$$Y_{23} = \lambda_{Y23}\eta_2 + \delta_{22}$$

$$Y_{24} = \lambda_{Y24}\eta_2 + \delta_{23}$$

Persamaan model struktural hybrid, adalah:

$$\eta_1 = \gamma_{11}\xi_1 + \gamma_{12}\xi_2 + \gamma_{13}\xi_3 + \gamma_{14}\xi_4 + \zeta_1$$

$$\eta_2 = \gamma_{21}\xi_1 + \gamma_{22}\xi_2 + \gamma_{23}\xi_3 + \gamma_{24}\xi_4 + \beta_{11}\eta_1 + \zeta_2$$

Keempat variabel eksogen (GMG atau X_1 , PI atau X_2 , PLY atau X_3 dan AOK atau X_4) saling dikorelasikan. AMOS disyaratkan bekerja pada kondisi terburuk dengan anggapan seluruh variabel eksogen berkorelasi (ada multikolinieritas).

Signifikansi koefisien struktural diindikasikan oleh nilai *CR regression weight* setiap variabel yang bersangkutan, yaitu: $-1,96 \geq CR \leq +1,96$.

Pada tahap ini dapat dilakukan respesifikasi model untuk memperoleh kesesuaian model yang baik berdasar nilai *modification index* pada setiap indikator pengukuran.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Sampel

Kabupaten Jember berlokasi di 6027'29" s/d 7014'35" Bujur Timur dan 7059'6" s/d 8033'56" Lintang Selatan secara geografis membentuk dataran ngarai di bagian Tengah serta Selatan yang subur, pegunungan mengelilingi Kabupaten Jember disepanjang Utara, Timur serta Samudra Indonesia bagian Selatan di Pulau Nusabarong, pulau satu-satunya di Jember. Lokasinya strategis sebab terletak dipersimpangan Surabaya dengan Bali dan melalui jalur arteri primer yaitu Surabaya dan Banyuwangi, akibatnya ekonomi berkembang cukup pesat serta dijadikan sebagai indikator pertumbuhan ekonomi di pulau Jawa bagian Timur. Kabupaten Jember memiliki 31 kecamatan.

Berdasarkan catatan Departemen Agama Jember, penduduk di Kabupaten Jember yang beraga Islam sebesar 98,59% sedangkan yang lain beragama Hindu, Kristen Katolik, Budha, Kristen Protestan, dan sebagainya. Mayoritas penduduk di wilayah Kabupaten Jember didominasi oleh pemeluk agama Islam yang tersebar merata di setiap wilayah kecamatan dengan jumlah total pemeluk agama sebesar 2.187.657 jiwa. Untuk pemeluk agama terbesar kedua pada wilayah kabupaten ini adalah pemeluk agama protestan dengan jumlah penduduk 15.107 jiwa. Persebaran pemeluk agama Katholik dan Protestan pada wilayah Kabupaten Jember paling banyak berada pada wilayah Kecamatan Kaliwates dan Sumbersari sebagai pusat kecamatan kota untuk wilayah kabupaten. Pemeluk agama Hindhu terbesar berada di wilayah kecamatan Umbulsari, sebanyak 719 jiwa.

Perkembangan masjid pada saat ini bila dilihat dari jumlahnya dindonesai tidak kurang dari 273.772 dan untuk Kabupaten Jember 2446 data ini bisa dilihat di system informasi di kementerian agama islam Republik Indonesia. Bila dilihat dari bangunan yang ada, maka bisa melihat bahwa pembangunan gedung Masjid sudah bagus. Model masjid mempunyai banyak perbedaan. Masjid yang berada di wilayah jalan besar biasanya tidak mempunyai pagar. Masjid dipinggir jalan besar cenderung terbuka, sehingga jamaah yang akan melakukan ibadah mudah untuk

masuk ke lingkungan masjid. Masjid- masjid di kecamatan biasanya sudah berbentuk yayasan dan ini berbeda dengan masjid-masjid jami' atau masjid desa yang tidak berbentuk yayasan.

Seperti yang dijelaskan pada bab metode penelitian bahwa keseluruhan jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 155 responden. Data ini diambil dari 31 masjid besar yang ada di kabupaten Jember, pengambilan sampel ini dilakukan secara acak dikarenakan jumlah masjid yang ada di kabupaten Jember sangat banyak. Jumlah kecamatan di Kabupaten Jember sebanyak 31 Kecamatan, setiap kecamatan diambil 1 masjid yang dijadikan rujukan dikecamatan dan setiap kecamatan hanya ada satu masjid besar.

Data penelitian ini bersumber pada data primer yang merupakan kuesioner untuk para pengurus organisasi, dan dari setiap sampel diambil 5 responden. Penyerahan dan pengumpulan kuesioner dilakukan secara langsung. Adapun jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 22 dan semuanya dijawab oleh responden.

Berdasarkan 155 responden dan 22 kuesioner yang dapat diolah, didapat informasi terkait demografi responden yang dijadikan tolak ukur untuk mengetahui karakteristik-karakteristik responden. Didasarkan pada 22 kuesioner yang dapat diolah, juga didapat informasi terkait demografi responden yang dijadikan tolak ukur untuk mengetahui karakteristik-karakteristik responden yang merupakan sampel penelitian. Pada penelitian ini gambaran demografi responden didasarkan pada umur, tingkat satuan pendidikan, jabatan atau kedudukan, lama kerja, serta *gender*

Secara lebih rinci demografi responden dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1
Demografi responden

| Keterangan | Jumlah (orang) | Persentase % |
|-----------------------------|----------------|-----------------|
| <u>Usia/Umur</u> | | |
| < 30 | - | - |
| 30 – 40 | 12 | 7,7 |
| > 40 | 143 | 92,3 |
| <u>Pendidikan</u> | | |
| SMA/D3 | 53 | 34,2 |
| S1 | 102 | 65,8 |
| S2 | - | - |
| S3 | - | - |
| <u>Lama jamaah</u> | | |
| < 2 tahun | - | - |
| 2 - 5 tahun | 2 | 1,3 |
| > 5 tahun | 153 | 98,7 |
| <u>Jenis kelamin</u> | | |
| Laki-laki | 155 | 100 |
| Perempuan | - | - |

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan, demografi responden pada tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa hanya responden berusia ≥ 40 tahun 92,3%, gender pria yaitu 100%, tingkat pendidikan S1 atau Strata 1 yaitu 65,8%. dan mempunyai lama berjamaah ≥ 5 tahun yaitu 98,7%.

4.2 Deskripsi Variabel-variabel Penelitian

Berdasarkan penjelasan-penjelasan tentang variabel-variabel diatas maka dapat dideskripsikan variabel-variabel penelitian sebagai berikut

Tabel 4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

| Variabel Penelitian | Deskripsi |
|----------------------------------|--|
| <i>Good Mosque Governance</i> | Persepsi responden berupa pernyataan terhadap kemampuan pengurus organisasi mengelola organisasi dengan baik dan benar sesuai dengan <i>good mosque governance</i> . |
| Pengendalian Internal | Persepsi responden berupa pernyataan terhadap kemampuan pengurus organisasi untuk mengelolaa organisasi sesuai prosedur atau aturan yang ada sehingga bisa melindungi asset atau kekayaan organisasi serta untuk mencapai tujuan organisasi. |
| Pelayanan | Persepsi responden berupa pernyataan terhadap kemampuan pengurus organisasi untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada jamaah atau stakeholder. |
| Afiliasi Organisasi Keagamaan | Persepsi responden berupa pernyataan terhadap kemampuan pengurus organisasi untuk membangun kerjasama dengan kelompok diluar organisasinya. |
| Kepercayaan Jamaah | Persepsi responden berupa pernyataan terhadap kemampuan pengurus organisasi untuk membangun kepercayaan kepada kepada jamaah atau stakeholder |
| Kinerja organisasi | Persepsi responden berupa pernyataan terhadap kemampuan pengurus organisasi untuk membangun mencapai target kinerja organisasi yang telah ditentukan. |

4.3. Hasil Analisis

4.3.1. Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini yaitu 155 jamaah masjid di Kabupaten Jember dengan kriteria yang didasarkan pada umur, Pendidikan, jenis kelamin, serta lama kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Dari 155 responden, karakteristik umur diklasifikasikan menjadi 3, yakni < 30 tahun, 30 hingga 40 tahun serta > 401 . Dari penelitian terdahulu, karakteristik responden berdasarkan usia terdapat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| Frequency | | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 30-40 | 12 | 7.7 | 7.7 |
| | >40 | 143 | 92.3 | 100.0 |
| | Total | 155 | 100.0 | 100.0 |

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.3, responden didominasi oleh jamaah berusia diatas 40 tahun yakni 92,3%, sedangkan jamaah yang berusia < 30 tahu tidak ada dan responden yang menjadi jamaah masjid adalah responden telah berusia diantara 30 – 40 tahun, berjumlah 7.7%. Sehingga dapat dijelaskan, bahwa responden di Kabupaten Jember dalam penelitian ini mayoritas pada segmen berusia antara 40 tahun.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Dari 155 jamaah (responden), karakteristik pendidikannya diklasifikasikan menjadi 4, yakni SMA/D3, S1, S2, serta S3. Dari penelitian terdahulu, karakteristik Pendidikan disajikan pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

| Frequency | | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|--------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SMA/D3 | 53 | .34,2 | .34,2 |
| | S1 | 102 | 65,8 | 68,8 |
| | S2 | | | |
| | S3 | | | |
| | Total | 155 | 100.0 | 100.0 |

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.4, dari 155 responden, didominasi oleh responden yang berpendidikan S1, responden yang berpendidikan S2 menduduki urutan kedua dengan prosentase 5,2%, dan yang lainnya berpendidikan SMA/D3 Sehingga dapat dijelaskan bahwa jamaah organisasi di Kabupaten Jember dalam penelitian ini lulusan S1.

c. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja/menjadi jamaah

Dari 155, masa kerja responden diklasifikasikan menjadi 3, yakni < 2 tahun, 2 - 5 tahun dan > 5 tahun. Dari penelitian terdahulu, karakteristik masa kerja terdapat pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan masa lama menjadi jamaah

| <i>Frequency</i> | | <i>Percent</i> | <i>Valid Percent</i> | <i>Cumulative Percent</i> |
|------------------|-------|----------------|----------------------|---------------------------|
| Valid | 2-5 | 2 | 1.3 | 1.3 |
| | >5 | 153 | 98.7 | 100.0 |
| | Total | 155 | 100.0 | 100.0 |

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.5, responden dengan masa kerja di atas 5 tahun menduduki urutan pertama jika dibandingkan dengan masa kerja yang lain, sedangkan responden berkerja kurang dari dua tahun tidak ada, sedangkan jamaah yang bermasa kerja 2 – 5 tahun hanya 2 responden. Sehingga dapat dijelaskan bahwa jamaah organisasi di Kabupaten Jember dalam penelitian ini bermasa kerja diatas 5 tahun.

d. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Dari 155 responden, karakteristik jenis kelamin diklasifikasikan menjadi 2, yakni laki-laki dan perempuan. Dari penelitian terdahulu, karakteristik jenis kelamin terdapat pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

| Frequency | | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 155 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.6, seluruh responden yakni 155 jamaah berjenis kelamin laki-laki.

4.3.2 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi jawaban dari responden yang memuat hasil analisis data dapat menentukan karakteristi-karakteristik pada variabel penelitian. Adapun distribusi jawaban responden disajikan pada tabel Tabel 4.7.

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel *Good Mosque Governance* (X_1)

| Item | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | Total |
|------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------|----|------|----|------|-------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| X _{1,1} | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 11 | 7,1 | 81 | 52,3 | 63 | 40,6 | 155 |
| X _{1,2} | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | 6,5 | 86 | 55,5 | 59 | 38 | 155 |
| X _{1,3} | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 12 | 7,7 | 83 | 53,6 | 60 | 38,7 | 155 |
| X _{1,4} | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 | 4,5 | 83 | 53,6 | 65 | 41,9 | 155 |
| X _{1,5} | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | 6,5 | 82 | 52,9 | 63 | 40,6 | 155 |
| X _{1,6} | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 23 | 14,8 | 75 | 48,4 | 57 | 36,8 | 155 |

Sumber : Lampiran 3

Dari Tabel 4.7, dapat diketahui 6 indikator yang dikaitkan dengan tabulasi frekuensi, meliputi:

1. Pada indikator X_{1,1}, Kemampuan pengurus organisasi dalam mengelola organisasi secara akuntabilitas, 155 responden diketahui bahwa 7,1% menjawab dengan point angka 5, 52,3% menjawab dengan point angka 6 dan

40,6% menjawab dengan point angka 7. Hal ini menunjukkan bahwa, mayoritas responden menjawab bahwa akuntabilitas sangat dibutuhkan untuk menjalankan organisasi yang baik. Akuntabilitas mempunyai peran yang penting dalam dalam pelaksanaan kegiatan organisasi atau lembaga terutama masjid sebab berkaitan dengan tanggung jawab yang diemban pengurus masjid terhadap masyarakat.

2. Pada indikator $X_{1,2}$, Kemampuan pengurus organisasi dalam menjalankan organisasi secara transparansi, 155 responden diketahui bahwa 6,5% menjawab dengan point angka 5, 55,5% menjawab dengan point angka 6 dan 38% menjawab dengan point angka 7. Hal ini menunjukkan bahwa, mayoritas responden menjawab setuju bahwa transparansi sangat dibutuhkan untuk menjalankan organisasi yang baik, sehingga semua pihak yang bersangkutan dapat mengakses informasi-informasi terkait organisasi dengan mudah baik secara langsung maupun tidak langsung yang dilakukan oleh organisasi tersebut.
3. Pada indikator $X_{1,3}$, Kemampuan responden diketahui pengurus organisasi dalam menjalankan organisasi secara Independen, 156 responden diketahui bahwa 7,7% menjawab dengan point angka 5, 53,6% menjawab dengan point angka 6 dan 38,7% menjawab dengan point angka 7 . Hal ini menunjukkan bahwa, mayoritas responden menjawab setuju bahwa independen sangat dibutuhkan untuk menjalankan organisasi yang baik, sehingga independen bersifat tidak terpengaruh oleh pihak manapun, termasuk pihak yang mendominasi sekalipun dalam menentukan suatu keputusan.
4. Pada indikator $X_{1,4}$, Kemampuan responden diketahui pengurus organisasi dalam menjalankan organisasi secara Keadilan, 155 responden diketahui bahwa 4,5% menjawab dengan point angka 5, 53,6% menjawab dengan point angka 6 dan 41,9% menjawab dengan point angka 7 . Hal ini menunjukkan bahwa, mayoritas responden menjawab setuju bahwa keadilan sangat dibutuhkan untuk menjalankan organisasi yang baik, sehingga prinsip keadilan atau *fairness* dinyatakan bahwa kepentingan *stakeholders* perlu dipertimbangkan dengan baik saat menjalankan tugasnya. Perlakuan yang

setara terhadap pihak terkait merupakan arti dari konsep fairness atau keadilan.

5. Pada indikator $X_{1,5}$, Kemampuan responden diketahui pengurus organisasi dalam menjalankan organisasi secara tanggungjawab, 155 responden diketahui bahwa 6,5% menjawab dengan point angka 5, 52,9% menjawab dengan point angka 6 dan 40,6% menjawab dengan point angka 7 , Hal ini menunjukkan bahwa, mayoritas responden menjawab setuju bahwa bahwa pengurus atau takmir harus memiliki komitmen untuk mematuhi kesepakatan bersama dan bertanggung jawab jama'ah serta lingkungan masjid, sehingga organisasi masjid dapat terus berlanjut dalam kurun waktu yang lama.
6. Pada indikator $X_{1,6}$, Kemampuan responden diketahui pengurus organisasi dalam menjalankan organisasi secara benar, 155 responden diketahui bahwa 14,8% menjawab dengan point angka 5, 48,4% menjawab dengan point angka 6 dan 36,8% menjawab dengan point angka 7 , Hal ini menunjukkan bahwa, mayoritas responden menjawab setuju bahwa Pengelolaan secara benar dan dengan cara benar (*Correctness*) yang sesuai dengan kaidah atau aturan-aturan yang ada mutlak diperlukan dalam pengelolaan organisasi masjid.

Melihat hasil jawaban dari mayoritas responden menjawab bahwa *good mosque governance* sangat dibutuhkan untuk menjalankan organisasi yang baik. *Good mosque governance* mempunyai peran yang penting dalam dalam pelaksanaan kegiatan organisasi atau lembaga terutama masjid karena *good mosque governance* merupakan amanah yang dikakukan untuk memenuhi kebutuhan yang diinginkan jamaah, dan mencapai target kinerja organisasi yang telah dalam konsep *good mosque governance*.

Tabel 4.8 Distribusi frekuensi variabel pengendalian internal (X_2)

| Item | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | Total |
|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------|----|------|----|------|-------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| $X_{2,1}$ | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 26 | 16,8 | 71 | 45,8 | 58 | 37,4 | 155 |
| $X_{2,2}$ | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 25 | 16,1 | 66 | 42,6 | 64 | 41,3 | 155 |
| $X_{2,3}$ | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 22 | 14,2 | 71 | 45,8 | 62 | 4 | 155 |

Sumber : Lampiran 3

1. Pada indikator $X_{2,1}$, Kemampuan pengurus organisasi dalam mengelola pengendalian internal secara keandalan laporan keuangan dan kegiatan, 155 responden diketahui bahwa 16,8% menjawab dengan point angka 5, 45,8% menjawab dengan point angka 6 dan 37,4% menjawab dengan point angka 7, Hal ini menunjukkan bahwa, mayoritas responden menjawab bahwa pengendalian internal secara keandalan laporan keuangan dan kegiatan sangat dibutuhkan untuk menjalankan organisasi yang baik. Pengendalian internal memiliki hubungan yang signifikan dengan praktik manajemen pengelolaan keuangan. Melihat dari hasil tersebut, praktek pengelolaan keuangan organisasi masjid yang lebih baik merupakan salah satu faktor yang penting dalam memperbaiki atau meningkatkan sistem pengendalian internal yang baik.
2. Pada indikator $X_{2,2}$, Kemampuan pengurus organisasi dalam menjalankan organisasi secara efektifitas dan efesiensi, 155 responden diketahui bahwa 16,1% menjawab dengan point angka 5, 42,6% menjawab dengan point angka 6 dan 41,3% menjawab dengan point angka 7, Hal ini menunjukkan bahwa, mayoritas responden menjawab setuju bahwa efektifitas dan efesiensi dalam menjalankan pengendalian internal sangat dibutuhkan agar organisasi berjalan sesuai dengan tujuannya
3. Pada indikator $X_{2,3}$, Kemampuan responden diketahui pengurus organisasi dalam menjalankan organisasi secara ketaatan terhadap hukum dan peraturan

yang berlaku, 155 responden diketahui bahwa 14,2% menjawab dengan point angka 5, 45,8% menjawab dengan point angka 6 dan 4% menjawab dengan point angka 7, Hal ini menunjukkan bahwa, mayoritas responden menjawab setuju bahwa pengendalian internal sangat dibutuhkan untuk menjalankan organisasi yang baik, sehingga organisasi dalam menjalankan aktifitasnya tidak melanggar hukum dan aturan yang sudah ada.

Melihat hasil dari jawaban responden, menunjukkan bahwa, mayoritas responden menjawab bahwa pengendalian internal sangat dibutuhkan untuk menjalankan organisasi yang baik. Pengendalian internal yang baik akan bisa menunjukkan bahwa pengendalian internal akan mampu mengendalikan laporan keuangan organisasi, sehingga anggaran dan kegiatan dapat berjalan efektif dan efisien, dan untuk melihat sejauh mana organisasi taat terhadap aturan dan hukum yang sudah ditentukan, memiliki hubungan yang signifikan dengan praktik manajemen pengelolaan merupakan salah satu faktor yang penting dalam memperbaiki atau meningkatkan sistem pengendalian internal yang baik.

Tabel 4.9 Distribusi frekuensi variabel pelayanan (X_3)

| Item | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | Total |
|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------|----|------|----|------|-------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| $X_{3.1}$ | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 29 | 18,7 | 70 | 45,2 | 56 | 36,1 | 155 |
| $X_{3.2}$ | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 26 | 16,8 | 67 | 43,2 | 62 | 4 | 155 |
| $X_{2.3}$ | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 22 | 14,2 | 73 | 47,1 | 60 | 38,7 | 155 |

Sumber : Lampiran 3

1. Pada indikator $X_{3.1}$, Kemampuan pengurus organisasi dalam memberikan pelayanan secara lisan, 155 responden diketahui bahwa 18,7% menjawab dengan point angka 5, 45,2% menjawab dengan point angka 6 dan 36,1% menjawab dengan point angka 7. Hal ini menunjukkan bahwa, mayoritas responden menjawab bahwa pelayanan secara lisan sangat dibutuhkan untuk

menjalankan organisasi yang baik. Pelayanan secara lisan yang baik akan mendorong jama'ah untuk menjalin hubungan yang semakin erat dengan masjid, sehingga memungkinkan masjid semakin memahami keinginan, harapan dan kebutuhan jama'ah.

2. Pada indikator $X_{3,2}$, Kemampuan pengurus organisasi dalam memberikan pelayanan secara tulisan, 155 responden diketahui bahwa 16,8% menjawab dengan point angka 5, 43,2% menjawab dengan point angka 6 dan 4% menjawab dengan point angka 7. Hal ini menunjukkan bahwa, mayoritas responden menjawab setuju bahwa efektifitas dan efesiensi dalam menjalankan pengendalian internal sangat dibutuhkan agar organisasi berjalan sesuai dengan tujuannya
3. Pada indikator $X_{2,3}$, Kemampuan responden diketahui pengurus organisasi dalam menjalankan organisasi secara ketaatan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, 155 responden diketahui bahwa 14,2% menjawab dengan point angka 5, 47,1% menjawab dengan point angka 6 dan 38,7% menjawab dengan point angka 7, Hal ini menunjukkan bahwa, mayoritas responden menjawab setuju bahwa pengendalian internal sangat dibutuhkan untuk menjalankan organisasi yang baik, sehingga organisasi dalam menjalankan aktifitasnya tidak melanggar hukum dan aturan yang sudah ada.

Melihat hasil dari jawaban responden yang menunjukkan bahwa, mayoritas responden menjawab bahwa pelayanan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kepercayaan jamaah dan kinerja organisasi. Semakin baik pelayanan yang di berikan takmir maka akan membawa dampak yang positif terhadap organisasi masjid dan akan mendorong jama'ah agar terjalin ikatan yang erat sehingga kebutuhan jamaah dapat dipahami dengan baik.

Tabel 4.10 Distribusi frekuensi variabel afiliasi organisasi keagamaan (X_4)

| Item | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | Total |
|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------|----|------|----|------|-------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| $X_{4.1}$ | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 32 | 20,6 | 71 | 45,8 | 52 | 33,6 | 155 |
| $X_{4.2}$ | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 43 | 27,7 | 57 | 36,8 | 55 | 35,5 | 155 |
| $X_{4.3}$ | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 46 | 29,7 | 51 | 32,9 | 58 | 37,4 | 155 |

Sumber : Lampiran 3

1. Pada indikator $X_{4.1}$, Kemampuan pengurus organisasi dalam menjalin hubungan dengan orang lain, 155 responden diketahui bahwa 20,6% menjawab dengan point angka 5, 45,8% menjawab dengan point angka 6 dan 33,6% menjawab dengan point angka 7. Hal ini menunjukkan bahwa, responden menjawab bahwa menjalin hubungan dengan orang lain, sangat dibutuhkan untuk menjalankan organisasi yang baik.
2. Pada indikator $X_{4.2}$, Kemampuan pengurus organisasi dalam menjalin persahabatan 155 responden diketahui bahwa 27,7% menjawab dengan point angka 5, 36,8% menjawab dengan point angka 6 dan 35,5% menjawab dengan point angka 7. Hal ini menunjukkan bahwa, responden menjawab setuju bahwa menjalain persahabatan dalam menjalankan organisasi merupakan suatu kebutuhan
3. Pada indikator $X_{4.3}$, Kemampuan responden diketahui pengurus organisasi dalam menjalankan organisasi membutuhkan partisipasi dalam kelompok, 155 responden diketahui bahwa 29,7% menjawab dengan point angka 5, 32,9% menjawab dengan point angka 6 dan 37,4% menjawab dengan point angka 7 , Hal ini menunjukkan bahwa, responden menjawab setuju bahwa partisipasi dalam kelompok sangat dibutuhkan untuk menjalankan organisasi yang baik, sehingga organisasi dalam menjalankan aktifitasnya tidak bergerak sendiri.

Jawaban responden menunjukkan bahwa, responden menjawab bahwa berafiliasi dengan organisasi lain diluar organisasi masjid merupakan suatu kebutuhan untuk menjalankan organisasi yang baik, sehingga organisasi dalam menjalankan aktifitasnya tidak bergerak sendiri. Berafiliasi dengan organisasi lain tidak menyebabkan konflik dengan jamaah dan pengurus ketika pengurus dalam menjalankan organisasinya dengan professional.

Tabel 4.11 Distribusi frekuensi variabel kepercayaan (Y_1)

| Item | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | Total |
|------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------|----|------|----|------|-------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| Y _{1.1} | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 14 | 9 | 77 | 49,7 | 64 | 41,3 | 155 |
| Y _{1.2} | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 12 | 7,7 | 88 | 56,8 | 55 | 35,5 | 155 |
| Y _{1.3} | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 27 | 17,4 | 72 | 46,5 | 56 | 36,1 | 155 |

Sumber : Lampiran 3

1. Pada indikator Y_{1.1}, Kemampuan pengurus organisasi dalam menjalankan atau melaksanakan tugas organisasi, 155 responden diketahui bahwa 9% menjawab dengan point angka 5, 49,7% menjawab dengan point angka 6 dan 41,3% menjawab dengan point angka 7. Hal ini menunjukkan bahwa, mayoritas responden menjawab bahwa kemampuan mengacu pada kompetensi dan karakteristik takmir dalam melakukan tugas dalam mengelola dana umat yang ada, yaitu pelayanan, penyediaan kebutuhan jamaah, pengamanan transaksi yang harus dilakukan takmir agar jamaah merasa puas dan aman dalam berinfak sehingga dapat dana yang terkumpul dapat tersalurkan dengan maksimal untuk kesejahteraan umat.
2. Pada indikator Y_{1.2}, Kemampuan pengurus organisasi dalam mengurus organisasi dengan sepenuh hati 155 responden diketahui bahwa 7,7% menjawab dengan point angka 5, 56,8% menjawab dengan point angka 6 dan 35,5% menjawab dengan point angka 7. Hal ini menunjukkan bahwa,

mayoritas responden menjawab setuju bahwa hati yang baik yaitu kesediaan seseorang (takmir) dalam melayani secara maksimal agar para jamaah puas dan sama-sama memberikan manfaat, dalam hal ini takmir diberi amanat oleh jamaah untuk mengelola dana. Takmir bukan semata-mata hanya mengelola dana masjid, melainkan juga memiliki perhatian yang besar dalam mewujudkan kepuasan terhadap jamaah atau penyumbang.

3. Pada indikator $Y_{1.3}$, Pengurus organisasi dalam mengurus organisasi harus memiliki integritas, 155 responden diketahui bahwa 17,4% menjawab dengan point angka 5, 46,5% menjawab dengan point angka 6 dan 36,1% menjawab dengan point angka 7, Hal ini menunjukkan bahwa, mayoritas responden menjawab setuju bahwa integritas berkaitan dengan bagaimana perilaku atau kebiasaan takmir dalam mengelola dana umat dan menjalankan program kegiatan, serta pemberian informasi yang akurat berdasarkan fakta. Dana yang dikelola dan disalurkan untuk kegiatan masjid dan sosial apakah dapat dipercaya atau tidak.

Mayoritas responden menyatakan setuju atau sepakat bahwa kemampuan, kebaikan hati dan integritas pengurus yang berkaitan dengan bagaimana perilaku atau kebiasaan takmir dalam mengelola dana umat dan menjalankan program kegiatan. Hal ini akan dapat meningkatkan kepercayaan jamaah terhadap organisasi masjid.

Tabel 4.12 Distribusi frekuensi variabel kinerja organisasi (Y_2)

| Item | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | Total |
|------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|------|----|------|----|------|-------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| Y2.1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 16 | 10,3 | 71 | 45,8 | 68 | 43,9 | 155 |
| Y2.2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 11 | 7,1 | 94 | 60,6 | 50 | 32,3 | 155 |
| Y2.3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 25 | 16,1 | 70 | 45,2 | 60 | 38,7 | 155 |
| Y2.4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 28 | 18,1 | 74 | 47,7 | 53 | 34,2 | 155 |

Sumber : Lampiran 3

1. Pada indikator Y_{2,1}, Kemampuan pengurus organisasi mendapatkan jamaah atau pelanggan, 155 responden diketahui bahwa 10,3% menjawab dengan point angka 5, 45,8% menjawab dengan point angka 6 dan 43,9% menjawab dengan point angka 7. Hal ini menunjukkan bahwa, mayoritas responden menjawab bahwa Pengurus masjid meningkatkan kualitas kegiatan, tata kelola organisasi, pelayanan untuk menambah jumlah jamaah atau donatur masjid .
2. Pada indikator Y_{2,2}, Kemampuan pengurus organisasi dalam mengurus organisasi 155 responden diketahui bahwa 7,1% menjawab dengan point angka 5, 60,6% menjawab dengan point angka 6 dan 32,3% menjawab dengan point angka 7. Hal ini menunjukkan bahwa, responden menjawab setuju bahwa Pengurus masjid selalu berinovasi dengan mempertimbangkan masalah kualitas, pembiayaan dan waktu .dalam melakukan kegiatan maupun untuk mendapatkan dana serta melakukan kegiatan selalu memberikan manfaat lebih bagi jamaah.
3. Pada indikator Y_{2,3}, Pengurus organisasi dalam mengurus organisasi harus mempertimbangkan keuangan , 155 responden diketahui bahwa 16,1% menjawab dengan point angka 5, 45,2% menjawab dengan point angka 6 dan 38,7% menjawab dengan point angka 7 , Hal ini menunjukkan bahwa, responden setuju Pengurus masjid selalu meningkatkan dana dengan memperbanyak infaq, shodaqoh dan sumberdana yang halal lainnya serta meningkatkan efesiensi dalam melakukan kegiatan.
4. Pada indikator Y_{2,4}, Pengurus organisasi dalam mengurus organisasi harus mempertimbangkan pembelajaran dan pertumbuhan kualitas SDM , 155 responden diketahui bahwa 18,1% menjawab dengan point angka 5, 47,7% menjawab dengan point angka 6 dan 34,2% menjawab dengan point angka 7 , Hal ini menunjukkan bahwa, responden setuju Pengurus masjid memberikan peluang kepada pegawai untuk meningkatkan kualitasnya atau kemampuannya..

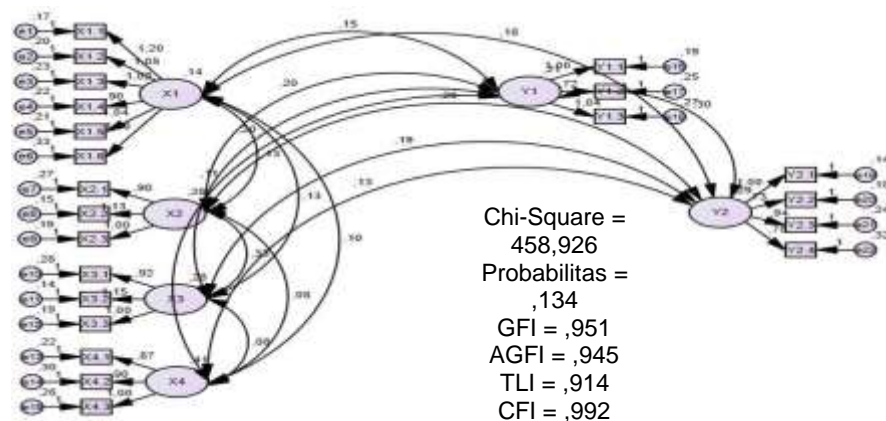
Melihat jawaban responden ini menunjukkan bahwa, responden menjawab setuju bahwa Pengurus masjid dalam meningkatkan kinerja organisasi dengan

cara meningkatkan pekangan, selalu berinovasi dengan mempertimbangkan masalah kualitas, pembiayaan dan waktu .dalam melakukan kegiatan maupun untuk mendapatkan dana serta melakukan kegiatan selalu memberikan manfaat lebih bagi jamaah, meningkatkan keuangan dengan memperbanyak infaq, shodaqoh dan sumberdana yang halal lainnya serta meningkatkan efesiensi dalam melakukan kegiatan dan

4.3.3 Uji Instrumen

Uji validitas digunakan sebagai perwakilan variabel bebas dalam penelitian untuk melihat kelayakan butir-butir pertanyaan.Uji validitas yang dipakai yaitu *confirmatory factor analysis* pada tiap-tiap variabel dengan program AMOS. Apabila suatu variabel pada indikator memiliki *loading factor* dengan signifikan $\alpha = 5\%$, maka dikatakan valid. Akan tetapi apabila suatu instrumen memiliki nilai *goodness of fit indeks* (GFI) ≥ 0.90 maka termasuk undimensional. Instrumen penelitian haruslah valid dan reliable. Suatu instrumen termasuk reliabel jika hasil yang didapat statis atau konsisten, sehingga nstrumen tersebut bisa digunakan karena dapat berperan dengan baik di waktu dan situsi yang berbeda. Jadi realibilitas membuktikan hasil pengukuran yang relatif sama, sehingga perlu pengulangan dalam pengukuran.

Hasil analisis factor confirmatory construct yang telah diuji dapat dilihat pada Gambar 4.1 dan Tabel 4.13.



Sumber : Lampiran 5

Gambar 4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas dengan *Confirmatory Faktor Analysis*

Tabel 4.13. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

| Variabel Indikator | Loading faktor | P | Uji Validitas | GFI | Konstruk Reliability |
|--------------------|----------------|-------|---------------|-------------|----------------------|
| | | | Keterangan | | |
| X1.1 | 0,730 | 0,000 | Valid | | 0,796 |
| X1.2 | 0,659 | 0,000 | Valid | | |
| X1.3 | 0,615 | 0,000 | Valid | | |
| X1.4 | 0,578 | 0,000 | Valid | | |
| X1.5 | 0,640 | 0,000 | Valid | | |
| X1.6 | 0,537 | 0,000 | Valid | | |
| X2.1 | 0,679 | 0,000 | Valid | 0,951 Valid | 0,810 |
| X2.2 | 0,843 | 0,000 | Valid | | |
| X2.3 | 0,770 | 0,000 | Valid | | |
| X3.1 | 0,680 | 0,000 | Valid | | |
| X3.2 | 0,855 | 0,000 | Valid | | |
| X3.3 | 0,778 | 0,000 | Valid | | |
| X4.1 | 0,764 | 0,000 | Valid | 0,802 | |
| X4.2 | 0,727 | 0,000 | Valid | | |
| X4.3 | 0,781 | 0,000 | Valid | | |
| Y1.1 | 0,727 | 0,000 | Valid | | |
| Y1.2 | 0,655 | 0,000 | Valid | 0,728 | |
| Y1.3 | 0,677 | 0,000 | Valid | | |
| Y2.1 | 0,826 | 0,000 | Valid | | |
| Y2.2 | 0,682 | 0,000 | Valid | 0,801 | |
| Y2.3 | 0,718 | 0,000 | Valid | | |
| Y2.4 | 0,595 | 0,000 | Valid | | |

Sumber: Lampiran 5

Didasarkan pada hasil uji validitas dan realibilitas dengan *confirmatory factor analysis* seperti disajikan dalam Tabel 4.18 membuktikan bahwa *loading factor* di atas 0.50, selain itu probabilitas di bawah α 0.05, sehingga kesimpulannya yaitu seluruh variabel berkaitan dengan konstruk secara signifikan. Adapun nilai *construct reliability* yaitu 0.796, 0.810, 0.911, 0.817, 0.802, 0.728 dan 0.801 yang terletak lebih dari nilai batas yaitu 0.7 , maka dari itu seluruh indikator maupun variabel dapat dikatakan reliabel.

4.3.4. Uji Asumsi *Structural Equation Modeling*

Uji asumsi dilaksanakan sesudah uji validitas serta uji reliabilitas variabel-variabel laten agar persyaratan model dapat dilihat yaitu memenuhi atau tidak. Adapun persyaratannya yaitu asumsi multivariate normal, serta multikolinieritas, singularitas atau *outlier* yang tidak ada.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas harus dilaksanakan untuk menganalisis akhir variabel-variabel yang dipakai pada data univariat dan normalitas. Nilai statistic z dilaksanakan guna menguji asumsi yang terlanggar atau tidak dengan skewnes serta kurtosis dengan *critical ratio* (CR) yang empiris. Data berdistribusi normal dengan signifikan 5% bernilai $-1,96 \leq CR \leq 1,96$ pada univariat atau multivariat. Hasil *Assessment of normality* atau CR bernilai 1,838 berada pada $-1,96 \leq 1,838 \leq 1,96$, dengan $\alpha = 0,05$, yang berarti sifatnya multivariat normal. Tidak hanya itu, seluruh nilai *critical ratio* terletak pada $-1,96 \leq CR \leq 1,96$, dengan $\alpha = 0,05$ yang sifatnya univariat normal.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas bisa terlihat dari *determinan matriks kovarians*. Data yang tidak dapat dipakai untuk penelitian jika nilai determinannya rendah atau dekat dengan angka 0 karena mengindikasikan adanya problem multikolinieritas ataupun singularitas (Lampiran 6). Adapun nilai dari *determinant of sample covariance matrix* yang dianalisis yaitu 56,482 sebab nilainya tinggi menjauhi angka 0 dan data bisa dipakai untuk penelitian.

c. Uji *Outliers*

Outlier merupakan nilai ekstrim dari hasil observasi pada univariate atau multivariate sebab keunikannya dan berbeda dengan observasi-observasi yang lain. Jika *outlier* diketahui maka bisa dilaksanakan tindakan khusus. Nilai *mahalanobis distance* perlu diperhatikan untuk mendeteksi *multivariate outlier*, nilai *Chi Square* dijadikan sebagai kriteria dengan derajat bebas yaitu 154 dan tingkat signifikan $p < 0,05$. Hasil uji *outliers* pada penelitian dapat dilihat pada *mahalanobis distance* atau *mahalanobis d- squared* (lampiran 4). Menghitung nilai

mahalanobis distance berdasarkan nilai *Chi Square* pada derajat bebas (jumlah variabel indikator dan variabel) pada tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 185,052 (berdasarkan Tabel distribusi X^2 df 154). Hasil uji *outlier* (Lampiran 6) yaitu *mahalanobis distance* bernilai lebih tinggi dari 185,052, sehingga menunjukkan bahwa *multivariate outlier* tidak terdapat pada penelitian.

4.3.5. Analisis Structural Equation Modeling

Apabila uji validitas, reabilitas, serta uji asumsi multivariat normal terhadap data telah dilakukan pada seluruh indikator dan variabel yang mana multikolinieritas serta *outliers* tidak terjadi, maka selanjutnya adalah uji kausalitas model serta uji signifikansi yang didasarkan pada tujuan penelitian, terdapatnya asumsi multivariate normal, dan multikolinieritas atau singularitas serta *outlier* tidak ada, sehingga uji kesesuaian model serta uji signifikansi kausalitas perlu dilanjut.

a. Uji Kesesuaian Model (*Goodness-Of-Fit Test*)

Tujuan dari menguji model regresi konfirmatori yaitu guna mengetahui keselarasan model terhadap penelitian yang ditampilkan pada tabel 4.19 menunjukkan indeks kesesuaian model, yakni: CMIN/ DF, *Chi-square*, AGFI, GFI, TLI, CFI, RMSEA guna mengukur kelayakan berdasarkan kriteria sehingga model tersebut bisa diterima karena terdapat kesesuaian dengan data yang diperoleh. Adapun hasil indeks kesesuaian model, sebagai berikut.

Tabel 4.14. Indeks Kesesuaian Model

| Kriteria | Nilai <i>Cutt Off</i> | Hasil Perhitungan | Keterangan |
|-------------------|--|-------------------|------------|
| <i>Chi-square</i> | Diharapkan kecil ($< X^2$ dengan df 155 adalah sebesar 185,052) | 458,926 | Baik |
| RMSEA | $\leq 0,08$ | 0,025 | Baik |
| GFI | $\geq 0,90 < 1$ | 0,951 | Baik |
| AGFI | $\geq 0,90 < 1$ | 0,945 | Baik |
| CMIN/ DF | ≤ 2.0 atau 3.0 | 2,365 | Baik |
| TLI | $\geq 0,90 < 1$ | 0,914 | Baik |
| CFI | $\geq 0,90 < 1$ | 0,992 | Baik |

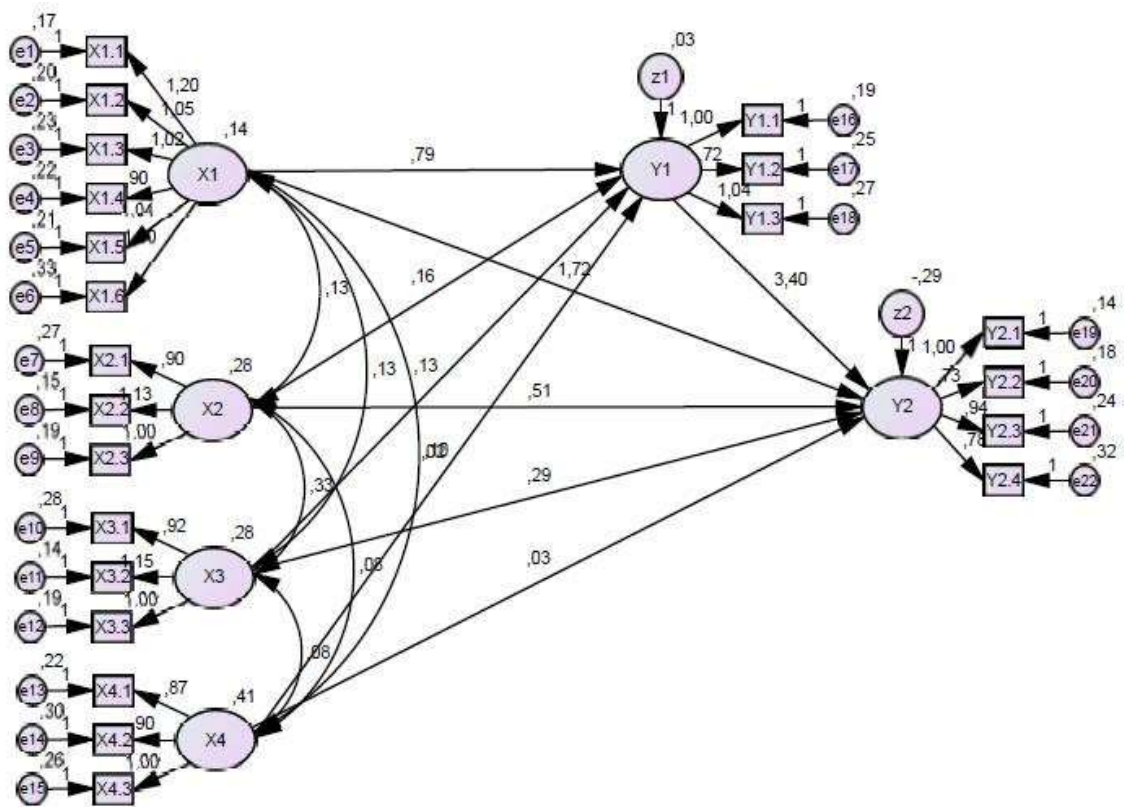
Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan Tabel 4.19, terlihat bahwa secara menyeluruh dari 8 kriteria, model bersesuaian dengan data setelah dinilai kelayakannya.

b. Uji Hipotesis

Tahapan selanjutnya yaitu pengujian kausalitas hipotesis terhadap model penelitian yang dikembangkan. Tiap-tiap koefisien jalur menginterpretasikan kesesuaian model yang akan diperinci

Gambar 4.2 dan Tabel 4.14, sebagai berikut.



Sumber : Lampiran 8

Tabel 4.15. Hasil Pengujian Kausalitas

| Variabel | | | Koefisien Jalur | CR | Probabilitas | Keterangan |
|----------------|---|----------------|-----------------|-------|--------------|------------------|
| X ₁ | → | Y ₁ | 0,634 | 4,238 | 0,000 | Signifikan* |
| X ₂ | → | Y ₁ | 0,187 | 2,388 | 0,017 | Signifikan |
| X ₃ | → | Y ₁ | 0,155 | 1,947 | 0,052 | Tidak Signifikan |
| X ₄ | → | Y ₁ | 0,034 | 0,397 | 0,692 | Tidak Signifikan |
| X ₁ | → | Y ₂ | 1,172 | 5,421 | 0,000 | Signifikan |
| X ₂ | → | Y ₂ | 0,502 | 2,903 | 0,004 | Signifikan |
| X ₃ | → | Y ₂ | 0,290 | 4,741 | 0,000 | Signifikan |
| X ₄ | → | Y ₂ | 0,039 | 0,215 | 0,830 | Tidak Signifikan |
| Y ₁ | → | Y ₂ | 2,888 | 2,296 | 0,022 | Signifikan |

Keterangan: signifikan pada $\alpha=5\%$,
Sumber: Lampiran 8

Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur pada Tabel 4.15.

$$Y_1 = 0,634 X_1 + 0,187 X_2 + 0,155 X_3 + 0,034 X_4$$

$$Y_2 = 1,172 X_1 + 0,502 X_2 + 0,290 X_3 + 0,039 X_4 + 2,888 Y_1$$

- 1) **Hipotesis 1:** *Good mosque governance* (GMG) berpengaruh terhadap kepercayaan jama'ah masjid di Kabupaten Jember.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *good mosque governance* (GMG) berpengaruh signifikan terhadap kepercayaan jama'ah masjid di Kabupaten Jember, dengan koefisien jalur positif yaitu 0,634, CR sebesar 4,238 serta didapat signifikansi (p) $0,000 \leq 0,05$, yang berarti H_0 ditolak sedangkan H_a diterima, sehingga dapat diartikan bahwa *good mosque governance* (GMG) berpengaruh signifikan terhadap kepercayaan jama'ah masjid di Kabupaten Jember. Besarnya pengaruh *Good mosque governance* (GMG) terhadap kepercayaan jama'ah masjid di Kabupaten Jember adalah 63,4%.

- 2) **Hipotesis 2:** Pengendalian internal berpengaruh terhadap kepercayaan jama'ah masjid di Kabupaten Jember.

Dari hasil penelitian ini terlihat bahwa pengendalian internal memiliki pengaruh yang signifikan pada kepercayaan jama'ah masjid di Kabupaten Jember, yang dibuktikan dengan nilai koefisien jalur positif yaitu 0,187, CR sebesar 2,388

seta didapat signifikansi (p) $0,017 \leq 0,05$, yang berarti H_0 ditolak sedangkan H_a diterima, sehingga dapat diartikan bahwa pengendalian internal memiliki pengaruh yang signifikan pada kepercayaan jama'ah masjid di Kabupaten Jember, Besarnya pengaruh Pengendalian internal terhadap kepercayaan jama'ah masjid di Kabupaten Jember adalah 18,7%.

3) Hipotesis 3: Pelayanan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepercayaan jama'ah masjid di Kabupaten Jember.

Dari hasil penelitian ini terlihat bahwa pelayanan tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada keyakinan jama'ah masjid di Kabupaten Jember, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur positif yaitu 0,155, CR sebesar 1,947 serta didapat signifikansi (p) $0,052 \geq 0,05$, yang berarti H_0 ditolak sedangkan H_a diterima, sehingga dapat diartikan bahwa pelayanan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepercayaan jama'ah masjid di Kabupaten Jember, Besarnya pengaruh pelayanan terhadap kepercayaan jama'ah masjid di Kabupaten Jember adalah 15,5%.

4) Hipotesis 4: Afiliasi organisasi keagamaan tidak berpengaruh terhadap kepercayaan jama'ah masjid di Kabupaten Jember

Dari hasil penelitian ini terlihat bahwa afiliasi organisasi keagamaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada keyakinan jama'ah masjid di Kabupaten Jember, yang dibuktikan dengan nilai koefisien jalur positif yaitu 0,034, CR sebesar 0,397 serta didapat signifikansi (p) $0,091 \geq 0,05$, yang berarti H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. Hal ini memberikan pengertian bahwa afiliasi organisasi keagamaan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepercayaan jama'ah masjid di Kabupaten Jember, Besarnya pengaruh afiliasi organisasi keagamaan terhadap kepercayaan jama'ah masjid di Kabupaten Jember adalah 3,4%.

5) Hipotesis 5: *Good mosque governance* (GMG) berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi masjid di Kabupaten Jember

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *good mosque governance* (GMG) berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi masjid di Kabupaten Jember, yang dibuktikan dengan nilai koefisien jalur positif yaitu 1,172, CR sebesar 5,421 serta didapat signifikansi (p) $0,000 \leq 0,05$, yang berarti H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. Hal ini memberikan pengertian bahwa *good mosque governance* (GMG) berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi masjid di Kabupaten Jember, Besarnya pengaruh *good mosque governance* (GMG) terhadap kinerja organisasi masjid di Kabupaten Jember adalah 117,2%.

6) Hipotesis 6: Pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi masjid di Kabupaten Jember.

Hasil penelitian ini terlihat bahwa pengendalian internal memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja organisasi masjid di Kabupaten Jember, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur positif yaitu 0,502, CR sebesar 2,903 serta didapat signifikansi (p) $0,004 \leq 0,05$, yang berarti H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja organisasi masjid di Kabupaten Jember, Besarnya pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja organisasi masjid di Kabupaten Jember adalah 50,2%.

7) Hipotesis 7: Pelayanan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi masjid di Kabupaten Jember

Hasil penelitian ini terlihat bahwa pelayanan memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja organisasi masjid di Kabupaten Jember, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur positif yaitu 0,290, CR sebesar 4,741 serta didapat signifikansi (p) $0,000 \leq 0,05$, yang berarti H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa pelayanan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi masjid di Kabupaten Jember, Besarnya pengaruh pelayanan terhadap kinerja organisasi masjid di Kabupaten Jember adalah 29,0%.

- 8) **Hipotesis 8:** Afiliasi organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja organisasi masjid di Kabupaten Jember.

Hasil penelitian ini terlihat bahwa pelayanan memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja organisasi masjid di Kabupaten Jember, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur positif yaitu 0,039, CR yaitu 0,215 serta didapat signifikansi (p) $0,830 \geq 0,05$, yang berarti H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. Hal ini memberikan pengertian bahwa afiliasi organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja organisasi masjid di Kabupaten Jember, Besarnya pengaruh afiliasi organisasi terhadap kinerja organisasi masjid di Kabupaten Jember adalah 3,9%.

- 9) **Hipotesis 9:** Kepercayaan jama'ah berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi masjid di Kabupaten Jember.

Hasil penelitian ini terlihat bahwa pelayanan memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja organisasi masjid di Kabupaten Jember, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur positif yaitu 2,888, CR sebesar 2,296 serta didapat signifikansi (p) $0,022 \leq 0,05$, yang berarti H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. Hal ini memberikan pengertian bahwa kepercayaan jama'ah berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi masjid di Kabupaten Jember, Besarnya pengaruh kepercayaan jama'ah terhadap kinerja organisasi masjid di Kabupaten Jember adalah 288,8%.

Tabel 4.16 . Rangkuman hasil pengujian analisis SEM

| Hasil Pengujian | Keterangan |
|--|--|
| <i>Prinsip good mosque governance berpengaruh terhadap kepercayaan jamaah masjid di Kabupaten Jember</i> | CR 4,238 > 2 (p) 0,000 ≤ 0,05 Hipotesis 1 Diterima |
| <i>Pengendalian internal berpengaruh terhadap kepercayaan jamaah masjid di Kabupaten Jember</i> | CR 2,388 > 2 (p) 0,017 ≤ 0,05 Hipotesis 2 Diterima |
| <i>Pelayanan berpengaruh terhadap kepercayaan jamaah masjid di Kabupaten Jember</i> | CR 1,947 < 2 (p) 0,052 ≥ 0,05 Hipotesis 3 Ditolak |
| <i>Afiliasi organisasi keagamaan berpengaruh terhadap kepercayaan jamaah masjid di Kabupaten Jember</i> | CR 0,397 < 2 (p) 0,34 ≤ 0,05 Hipotesis 4 Ditolak |
| <i>Prinsip good mosque governance berpengaruh terhadap kinerja organisasi masjid di Kabupaten Jember .</i> | CR 5,421 > 2 (p) 0,000 ≤ 0,05 Hipotesis 5 Diterima |
| <i>Pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja organisasi masjid di Kabupaten Jember .</i> | CR 2,903 > 2 (p) 0,004 ≤ 0,05 Hipotesis 6 Diterima |
| <i>Pelayanan berpengaruh terhadap kinerja organisasi masjid di Kabupaten Jember</i> | CR 4,741 > 2 (p) 0,000 ≤ 0,05 Hipotesis 7 Diterima |
| <i>Afiliasi organisasi keagamaan n berpengaruh terhadap kinerja organisasi masjid di Kabupaten Jember</i> | CR 0,215 < 2 (p) 0,830 ≥ 0,05 Hipotesis 8 Ditolak |
| <i>Kepercayaan berpengaruh terhadap kinerja organisasi masjid di Kabupaten Jember</i> | CR 2,296 < 2 (p) 0,022 ≤ 0,05 Hipotesis 9 terima |

Sumber : Tabel 4.23

Melihat hasil Uji hipotesis yang diterima berarti menunjukkan telah terkonfirmasi oleh ketentuan ukuran yang diatur (*rule of thumb*) dalam analisis *structural equation modeling* (SEM), pembahasan lebih lanjut adalah pada hipotesis yang diterima dan ditolak, hipotesis yang di terima yaitu :

- 1) Pengaruh *good mosque governance* (GMG) berpengaruh terhadap kepercayaan jamaah masjid di Kabupaten Jember,
- 2) Pengaruh pengendalian internal berpengaruh terhadap kepercayaan jamaah

masjid di Kabupaten Jember,

- 3) Pengaruh *good mosque governance* (GMG) berpengaruh terhadap kinerja organisasi masjid di Kabupaten Jember,
- 4) Pengaruh pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja organisasi masjid di Kabupaten Jember,
- 5) Pengaruh pelayanan berpengaruh terhadap kinerja organisasi di Kabupaten Jember,
- 6) Pengaruh kepercayaan jamaah terhadap kinerja organisasi masjid di Kabupaten Jember

Hipotesis yang di tolak yaitu :

1. pelayanan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepercayaan jamaah,
2. Afiliasai organisasi kegamaan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepercayaan jamaah.
3. Afiliasai organisasi kegamaan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja organisasi

ditolaknya hipotesis-hipotesis ini karena adanya *gap* yang dijelaskan sebagai berikut.

- a. Adanya anggapan dari jamaah bahwa pelayanan sudah merupakan tugas yang harus di lakukan oleh takmir, sehingga mereka menganggap hal yang wajar dan sudah semestinya di lakukan takmir.
- b. Perbedaan organisasi yang ada diluar masjid bagi mereka bukan jadi masalah justru perbedaan organisasi diluar masjid menjadi kekuatan tersendiri bagi mereka karena akan saling melengkapi. Perbedaan yang mereka miliki bukanlah pada masalah pokok. Setiap takmir pasti berhubungan atau berafiliasi dengan organisasi diluar masjid dan setiap masjid mempunyai jamaah yang berbeda afiliasi organisasi dengan tekmir.
- c. Adanya *reseach gap* yang negatif, membuktikan secara empirik kegagalan pengaruh pelayanan terhadap kepercayaan jamaah menurut Setyaningsih,

Okta (2017), Kurniawan dan Susanto (2017).

- d. Adanya *reseach gap* yang membuktikan secara empirik kegagalan pengaruh afiliasi organisasi keagamaan terhadap kepercayaan jamaah dan kinerja organisasi menurut Martaniah (1984) dalam (Firmanto 2013), Setiawan dan Lestari (2016) Salbiyah dan Mahardhika (2017)
- e. Adanya hasil pengujian kausalitas *structural equation modeling* yang menunjukkan adanya pengaruh tidak signifikan pelayanan dan Afiliasai organisasi keagamaan terhadap kepercayaan jamaah .

Adanya hasil pengujian kausalitas *structural equation modeling* yang menunjukkan adanya pengaruh tidak signifikan Afiliasai organisasi keagamaan terhadap kinerja organisasi.

Kesimpulan hasil uji SEM menunjukkan hasil pengujian regresi dengan penjelasan sebagai berikut.

1. Semakin baik penerapan *good mosque governance* (GMG), maka akan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kepercayaan jama'ah masjid di Kabupaten Jember.
2. Semakin baik penerapan pengendalian internal , maka akan berpengaruh signifikan terhadap kepercayaan jama'ah masjid di Kabupaten Jember.
3. Diperlukan *treatment* pelayanan yang lebih untuk meningkatkan kepercayaan jama'ah masjid di Kabupaten Jember ,
4. Diperlukan *treatment* pemahaman tentang afiliasi organisasi keagamaan, bahwa pengurus organisasi selalu bersikap professional dan tidak terpengaruh terhadap organisasi luar, sehingga kepercayaan jama'ah masjid di Kabupaten Jember tetap terjaga. Afiliasi organisasi keagamaan (X4) berpengaruh tidak signifikan terhadap kepercayaan jamaah (Y1).
5. Semakin baik penerapan *good mosque governance* (GMG) , maka akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi masjid di Kabupaten Jember .
6. Semakin baik penerapan pengendalian internal diterapkan akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi masjid di Kabupaten

Jember.

7. Semakin baik pelayanan di berikan akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi masjid di Kabupaten Jember.
8. Diperlukan treatment pemahaman tentang afiliasi organisasi keagamaan, bahwa pengurus organisasi selalu bersikap professional tidak terpengaruh terhadap organisasi luar, sehingga kinerja organisasi masjid di Kabupaten Jember semakin baik. Afiliasi organisasi keagamaan (X4) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja organisasi (Y2).
9. Semakin baik kepercayaan jama'ah terhadap pengurus organisasi maka akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi masjid di Kabupaten Jember.

4.4. Pembahasan Hasil Pengujian

Hasil penelitian yang didapatkan dari pengolahan dan pengujian data pada pembahasan sebelumnya akan memberikan banyak informasi tambahan mengenai pengaruh *good mosque governance*, pengendalian internal, pelayanan dan afiliasi organisasi keagamaan terhadap kepercayaan dan kinerja organisasi masjid di Kabupaten Jember. Penelitian ini memberikan banyak manfaat dan keuntungan baik bagi organisasi masjid. Sesuai hasil pengolahan data dan pengujian – pengujian yang dilakukan maka akan ditampilkan terkait hasil dari data yang diolah berdasarkan rumusan masalah

4.4.1 Pengaruh *good mosque governance* (GMG) terhadap kepercayaan jama'ah masjid di Kabupaten Jember.

Menurut hasil pengujian SEM bahwa akuntabilitas, transparansi, independen, keadilan, responbiliti dan kebenaran yang merupakan indikator dari *good mosque governance* (GMG) menurut hasil pengujian data berpengaruh signifikan terhadap kepercayaan jama'ah masjid. Dengan demikian keenam indikator variabel *good mosque governance* (GMG (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan pada kepercayaan para jamaaah (Y1). Hal tersebut ditunjukkan

dengan nilai probability signifikansi dari kedua pengaruh variabel tersebut yang ≤ 0.05 atau dengan kata lain bahwa untuk nilai kesalahan penelitian ini masih jauh dibawah tingkat kesalahan asumsi penelitian yang kita gunakan yaitu 5 %.

Sedangkan mengenai besarnya pengaruh variabel *good mosque governance* (GMG) terhadap kepercayaan jama'ah masjid, menurut hasil pengujian adalah sebesar 0.634 atau 63.4 %. dan CR sebesar 4.238 serta didapat signifikasinya (p) $0.000 \leq 0.05$, berarti hipotesis diterima serta terdapat pengaruh yang signifikan dan ada pengaruh signifikan, jika nilai CR-nya lebih besar dari 2, artinya *good mosque governance* (GMG) yang dijalankan pengurus mampu mempengaruhi kepercayaan jamaah. Melalui *good mosque governance* (GMG) untuk membangun kepercayaan jamaah dengan pengurus organisasi .

Hasil penelitian ini mendukung teori Jensen serta Meckling dalam Gumanti Ary Tatang (2017) dan Roziq Ahmad, Sumani, (2020) yang mengembangkan teori keagenan di tahun 1976. Teori keagenan menganalisis hubungan antara dua pihak: Jamaah atau donatur dan takmir. Agen (takmir) melakukan tugas tertentu untuk prinsipal (Jamaah atau donatur). Dalam organisasi nirlaba dalam hal ini organisasi masjid, dimana pihak takmir sebagai agen yang melakukan tugas atau amanah yang telah diberikan kepada jamaah sebagai prinsipal. Semakin baik tata kelola organisasi masjid, maka akan meningkatkan tingkat kepercayaan jamaah kepada organisasi. Efek dari meningkatnya tingkat kepercayaan jamaah, maka akan dapat meningkatkan pendapatan organisasi.

Hasil penelitian ini juga mendukung O'Neill (2006) dalam (Heald 2012), Mangoting (2014), Hyndman (2018), Ariany (2017), dan Iwan H., dkk. (2018) berpendapat bahwa, Transparansi, akuntabilitas, independensi, keadilan sangat penting untuk membangun kepercayaan. Transparansi, akuntabilitas, independensi, keadilan yang saling berhubungan dengan memberikan kepastian, yang lebih daripada pengungkapan untuk memberikan informasi yang dapat diakses dan dinilai pihak yang relevan. *Good mosque governance* (GMG) dapat dilihat sebagai salah satu syarat utama untuk meningkatkan kepercayaan. *Good mosque governance* (GMG) yang dijalankan menunjukkan bentuk

pertanggungjawaban yang ditujukan kepada jamaah atau donatur. Hal ini Sangat diperlukan untuk membangun kepercayaan dan partisipasi masyarakat.

Beberapa penelitian yang berbeda tidak mendukung hasil penelitian Cordery (2013), Aziz, (2015) Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepercayaan seperti demokrasi, pengendalian, keterbukaan (transparansi), pelayanan dan akuntabilitas, Tidak cukup hanya Pengendalian internal untuk meningkatkan kepercayaan jamaah tapi kemungkinan besar juga disebabkan bahwa faktor-faktor lain seperti demokrasi, keterbukaan (transparansi), pelayanan dan akuntabilitas juga harus ditingkatkan. Penurunan kepercayaan ini sangat besar sehingga peningkatan pengendalian internal saja tidak cukup untuk membuat masyarakat kembali percaya pada organisasi amal dan keagamaan. Membuat masyarakat atau jamaah masjid meningkatkan kepercayaannya pada organisasi keagamaan faktor lain yang dapat mempengaruhi kepercayaan selain pengendalian internal seperti demokrasi, keterbukaan (transparansi), pelayanan dan akuntabilitas juga harus ditingkatkan. Ramadhan reza (2018) Hal ini juga dapat diartikan bahwa pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kepercayaan jamaah sehingga tidak juga mempengaruhi sumbangan yang diberikan oleh jamaah terhadap masjid.

Loredana dan Roxana (2016) menyampaikan: “4 pilar dari *corporate governance* model Islam meliputi akuntabilitas, transparansi atau keterbukaan, tanggungjawab, dan kebenaran. Sedangkan dimensi untuk mengambil keputusan meliputi dengan siapa; untuk siapa, dan dengan siapa untuk siapa yang berkaitan dengan *mutual consultation* dengan *advisory board*. Untuk siapa berkaitan dengan tujuan pokok dalam pemenuhan perintah-perintah Allah SWT. Dengan siapa serta untuk siapa berkaitan dengan keharusan *corporate governance* untuk meyakinkan seluruh prosedur operasional telah dijalankan berdasarkan al-Qur’an.

Avram, Buglea, dan Avram (2017) menyampaikan yaitu pilar *corporate governance* pada model Islam meliputi akuntabilitas, transparansi atau keterbukaan, tanggungjawab, dan kebenaran. Istilah *good mosque governance* (GMG). Penggunaan istilah ini muncul pertama kali pada penelitian dilakukan oleh Hardanti Kurniasari Novi dan Akbar Muhammad pada tahun (2018)

menggunakan konsep prinsip-prinsip yang digunakan oleh konsep GCG yakni Transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi dan keadilan dan hasilnay konsep GMG dengan menggunakan prinsip-prinsip GCG dapat digunakan. Penelitian Iqzani pada tahun (2021) menggunakan konsep ICG dengan prinsip-prinsip *accountability, responsibility, transparency, dan correctness*, konsep GMG dengan menggunakan prinsip-prinsip ICG dapat digunakan

Penggunaan *good mosque governance* dalam pengolaan masjid untuk meningkatkan kepercayaan jamaah sangat diperlukan, semakin baik penggunaan *good mosque governance* dalam pengelolaan masjid akan semakin meningkatkan kepercayaan jamaah, Semakin tinggi kepercayaan jamaah kepada pengurus akan semakin meningkatkan parrtisipasi jamaah kepada organisasi masjid.

Bentuk-benstuk *good mosque governance* dalam pengolaan masjid , Akuntabilitas atau bertanggungjawab yang dibuat oleh Takmir adalah dengan menjalankan seluruh program yang telah dibuat. Membuat laporan kegiatan dan keuangan setelah acara atau kegiatan terlaksana dengan baik dan benar yang sesuai dengan aturan yang berlaku. Bentuk transparansi yang dibuat oleh Takmir dengan mengumumkan seluruh kegaiatan dan keuangan biasanya di umumkana sebelum sholat jum'at dan biasanya laporan juga di pasang di papan pengumuman. Independensi yang dilakukan oleh Takmir dalam mengelola masjid dengan model bersikap professional dalam menjalankan organisasi, walaupun pengurus berasal dari banyak organisasi.

Kepentingan jamaah merupakan prioritas utama bagi setiap Takmir untuk menjalankan organisasi, bentuk sikap keadilan seperti ini merupakan konsep dasar yang di buat oleh takmir untuk menjalankan organisasi, Bentuk Responbiliti yang dilakukan oleh Takmir, dengan membuat pelaporan seluruh kegiatan yang dilakukan kepada stakeholder dan mengevaluasi kegiatan yang dibuat atau dilaksanakan. Pengelolaan dengan benar dan dengan cara yang benar dilakukan oleh takmir dengan mengawali membuat setiap kegiatan yang di berikan kepada seluruh pengurus atau kepada Pembina untuk diteliti dan kemudian disahkan, setelah disahkan rencana kegaitan maka berikutnya dilaksanakan oleh Takmir,

setelah kegiatan selesai maka akan diperiksa oleh Pembina, pengawas dan jamaah atau stakeholder.

4.4.2. Pengendalian internal berpengaruh terhadap kepercayaan jamaah .

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis pengendalian secara internal menurut hasil pengujian data berpengaruh signifikan terhadap kepercayaan jama'ah masjid adalah sebesar 18.7%, atau 0.187 dan CR yaitu 2.388 serta didapat signifikasinya yaitu $(p) 0.017 \leq 0.05$, Menentukan apakah suatu hipotesis penelitian diterima atau ditolak, maka dilihat dari probabilitas dan atau *critical ratio* (CR), bila probabilitas dibawah angka 0.05, artinya hipotesis diterima dan ada pengaruh signifikan, jika nilai CR-nya lebih besar dari 2, Hal ini menunjukkan bahwa Hipotesis diterima dan ada pengaruh yang signifikan antara variabel tersebut, Pengendalian internal berfungsi untuk membangun kepercayaan jamaah dengan pengurus organisasi. Semakin baik Pengendalian internal maka akan meningkatkan kepercayaan jama'ah

Hasil penelitian ini mendukung Teori keagenan, Teori ini menyatakan bahwa munculnya informasi yang asimetris dikarenakan jamaah dan donator yang merupakan principal tidak memiliki informasi yang banyak jika dibandingkan dengan agen yaitu takmir dan pengurus masjid. Mugi (2018) Hal tersebut mempengaruhi kemampuan principal untuk memantau apakah mereka atau tidak kepentingan dilayani dengan baik oleh agen. Mugi (2018) Hubungan agen-prinsipal diperkuat oleh prinsipal yang dengan menghadirkan atau memperkerjakan pengendalian internal atau control dan auditor untuk memantau agen.

Hasil penelitian ini juga mendukung Chindy Kurnia Rahma Dewi (2017) yaitu pengaruh pengendalin secara internal, keselarasan kompensasi, kepatuhan peraturan akuntansi serta tindakan non-etis pada kecenderungan kecurangan akuntansi. Pengendalian secara internal juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan pada akuntansi, dalam artian apabila keefektifan pengendalian secara internal perusahaan meningkat, maka kecenderungan kecurangan tentu akan menurun, maka keselarasan kompensasi

akan semakin naik. Tidak patuh pada peraturan akan dapat memperbesar tindakan kecurangan, begitupun sebaliknya.

Penelitian yang di lakukan Sofia, Y.R.H (2017), Dewi Novita Wulandari1, Muhammad Nuryatno, 2018 . Pengendalian secara internal memiliki pengaruh yang positif pada pencegahan kecurangan serta sistem pengendalian secara internal juga mempunyai keterkaitan secara signifikan dalam mengelola keuangan.

Beberapa peneltian yang berbeda tidak menudukung hasil penelitan Cordery (2013), Aziz, (2015) Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepercayaan seperti demokrasi, pengendalian, keterbukaan (transparansi), pelayanan dan akuntabilitas, Tidak cukup hanya Pengendalian internal untuk meningkatkan kepercayaan jamaah tapi kemungkinan besar juga disebabkan bahwa faktor-faktor lain seperti demokrasi, keterbukaan (transparansi), pelayanan dan akuntabilitas juga harus ditingkatkan. Penurunan kepercayaan ini sangat besar sehingga peningkatan pengendalian internal saja tidak cukup untuk membuat masyarakat kembali percaya pada organisasi amal dan keagamaan. Membuat masyarakat atau jamaah masjid meningkatkan kepercayaannya pada organisasi keagamaan faktor lain yang dapat mempengaruhi kepercayaan selain pengendalian internal seperti demokrasi, keterbukaan (transparansi), pelayanan dan akuntabilitas juga harus ditingkatkan. Ramadhan reza (2018) Hal ini juga dapat diartikan bahwa pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kepercayaan jamaah sehingga tidak juga mempengaruhi sumbangan yang diberikan oleh jamaah terhadap masjid.

Pengendalian secara internal dalam organisasi nirlaba, dalam hal ini organisasi masjid , dimana pihak takmir sebagai agen yang melakukan tugas atau amanah yang telah diberikan kepada jamaaah sebagai prinsipal. Maka perlu pengendalaian internal untuk mengontrol jalannya organisasi supaya tidak keluar dari arah dan tujuan organisasi. Semakin baik sistem pengendalian internal , maka tingkat kepercayaan jamaah akan terus meningkat yang efeknya akan dapat meningkatkan pendapatan organisasi. .

Bentuk pengendalian internal yang dilakukan oleh Takmir dengan cara, setiap kegiatan yang dilakukan maka seluruh panitia atau Takmir yang melaksanakan kegiatan baik dalam bentuk anggaran maupun bukan, maka harus di persetujuan pihak pengawas atau Pembina, Setelah selesai disetujui oleh pengawas atau Pembina maka akan dilaksanakan. Setiap kegiatan yang telah selesai maka harus dibuat laporan kegiatan dan keuangan, kemudian baruh disahkan oleh Pembina atau pengawas Takmir. Bentuk pengendalian internal lain yang dilakukan oleh Takmir biasanya dilakukan oleh seluruh pengurus dengan mengadakan rapat bersama, kemudian di koreksi bersama-sama.

4.4.3. Pelayanan berpengaruh terhadap kepercayaan jamaah .

Hasil dari penelitian ini memperlihatkan bahwa hipotesis pelayanan menurut hasil pengujian data berpengaruh tidak signifikan terhadap kepercayaan jama'ah masjid adalah sebesar 15.5%, atau 0.155 dan CR yaitu 1.947 serta didapat signifikasinya yaitu $(p) 0.000 \leq 0.05$, Penentuan apakah suatu hipotesis penelitian diterima atau ditolak, maka dilihat dari probabilitas dan atau *critical ratio* (CR), bila probabilitas dibawah angka 0.05, Hipotesis diterima dan ada pengaruh signifikan, jika nilai CR-nya lebih besar dari 2, Melihat hasil diatas maka hipotesis Pelayanan berpengaruh terhadap kepercayaan jamaah ditolak dan ada pengaruh yang tidak signifikan, artinya pelayanan yang diberikan pengurus kepada jamaah atau donatur pada organisasi masjid tidak mampu mempengaruhi kepercayaan jamaah atau donatur kepada pengurus organisasi. melalui pelayanan untuk membangun kepercayaan jamaah dengan pengurus organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung Kurniawan dan Susanto (2017). Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang membuktikan bahwa kepercayaan pasien memiliki dampak positif yang tidak signifikan apabila didasarkan pada kualitas pelayanan. Dengan demikiaan kualitas pelayanan yang naik cenderung akan dapat menaikkan kepercayaan pasien, walaupun tidak signifikan. Setyaningsih, Okta (2017) peningkatan loyalitas tidak dipengaruhi langsung oleh kualitas pelayanan. Sesuai dengan hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa loyalitas pelanggan tidak bisa ditingkatkan secara langsung.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Nurhadi dan Azis (2018), Agung, I Gusti, dan Ketut Sri (2018) , Buddy, Tabroni, dan Salim (2019) dan Jasinta Livy Walangare, Silcyljeova Moniharapon. (2019), Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas pelayanan berpengaruh positif pada keyakinan konsumen. Kepercayaan berpengaruh positif pada kesetiaan konsumen yang mengakibatkan meningkatnya loyalitas konsumen dan meningkatkan reputasi organisasi.

Pelayanan di bangun untuk memberikan pelayanan yang lebih kepada jamaah sebagai prinsipal yang dilakukan oleh takmir sebagai agen . Pelayanan yang bersifat lesan, tulis dan perbuatan yang dilakukan oleh takmir belum bisa mendapat kepercayaan jamaah, hal ini dikarenakan pelayanan yang dilakukan oleh takmir sebagai agen belum bisa menggambar kebutuhan jamaah sebagai principal dan pelayanan yang dilakukan oleh takmir belum melibatkan jamaah, . Kualitas pelayanan yang baik adalah kualitas yang berpusat pada konsumen. Perusahaan atau organisasi yang dapat memberikan kepuasan terhadap kualitas pelayanan bisa melebihi keinginan konsumen. Sementara pelayanan yang dilakukan oleh takmir masih dianggap sebagai sesuatu yang masih menjadi tanggungjawabnya, sehingga peran tiori agen yang mengikutsertakan satu ataupun lebih orang secara *principal* dengan pihak agen lain secara kontrak dalam sistem pelayanan melalui delegasi otoritas-otoritas.pengambilan keputusan terhadap agen. Tiori agen belum dapat diterapkan pada organisasi masjid.

4.4.4. Afiliasi organiasasi keagamaan berpengaruh terhadap kepercayaan jamaah

Penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis afiliasi organiasasi keagamaan menurut hasil pengujian data berpengaruh tidak signifikan terhadap kepercayaan jama'ah masjid adalah sebesar 3.4%, atau 0.034 dan CR yaitu 0.397 serta didapat signifikasinya yaitu $(p) 0.692 \leq 0.05$, Penentuan apakah suatu hipotesis penelitian diterima atau ditolak, maka dilihat dari probabilitas dan atau *critical ratio* (CR), bila probabilitas dibawah angka 0.05, artinya hipotesis diterima dan ada pengaruh signifikan, jika nilai CR-nya lebih besar dari 2. berarti hipotesis ditolak dan terdapat pengaruh yang tidak signifikan, Melihat hasil diatas

maka hipotesis ditolak dan ada pengaruh yang tidak signifikan .

Afiliasi organisasi keagamaan yang diberikan pengurus kepada jamaah atau donatur pada organisasi masjid tidak mampu mempengaruhi sikap kepercayaan jamaah atau donatur kepada pengurus organisasi. melalui afiliasi organisasi keagamaan untuk membangun kepercayaan jamaah dengan pengurus organisasi dengan indikator yang berkualitas, Tidak signifikannya afiliasi organisasi keagamaan terhadap kepercayaan jamaah kepada pengurus organisasi dikarenakan ada anggapan bahwa afiliasi organisasi keagamaan yang dilakukan oleh pengurus merupakan suatu hal yang biasa.

Pengaruh afiliasi organisasi terhadap kinerja organisasi masjid di Kabupaten Jember adalah sebesar 3,4%. hal ini terjadi dikarenakan: 1. Pengurus atau takmir dalam mengelola masjid sudah profesional, dengan pemahaman agama yang sudah baik. Sehingga jamaah tidak memperdulikan lagi tentang afiliasi organisasi yang diikuti oleh pengurus atau takmir. 2. Semakin pahamnya jamaah tentang perbedaan-perbedaan keagamaan yang ada bukan pada pokok keagamaan. dan 3. Afiliasi sesuatu yang dibutuhkan oleh setiap orang, apa lagi dalam zaman sekarang membangun jaringan dengan untuk membangun organisasi yang lebih baik lagi. Dalam kehidupan seperti ini dibutuhkan akan hubungan dengan orang lain yakni mencari persahabatan, partisipasi dalam kelompok kelompok tertentu dan kerjasama. Hal ini harus dilakukan untuk membangun organisasi yang lebih baik.

Hasil penelitian ini mendukung Firmanto (2013) menyampaikan yaitu rasa ingin bekerjasama, mendapat kepercayaan, empati, serta simpati yang ditunjukkan melalui interaksi sosial, perilaku persahabatan yang saling percaya dan mengasihi merupakan definisi dari kebutuhan afiliasi. Penelitian Salbiyah dan Mahardhika (2017) kebutuhan afiliasi berpengaruh positif terhadap hasil kerja tenaga pendidik di UM Surabaya walaupun tidak signifikan.

Hasil penelitian ini menolak pendapat Suwardono (2008) yang menyatakan bahwa: Afiliasi organisasi selain membuat konflik horizontal antar konflik penganut organisasi, isu berbasis agama termasuk problematika yang mencemaskan, seperti maraknya tindak kekerasan yang mengatas namakan agama

di berbagai daerah termasuk problematika horizon yang sangat mengancam keharmonisan sosial daripada problematika yang lain.

Afiliasi organisasi keagamaan yang diukur dengan tiga komponen yaitu hubungan dengan orang lain, persahabatan, dan partisipasi dalam kelompok, ke tiga hal ini tidak membawa pengaruh signifikan terhadap kepercayaan jamaah dan hal ini disebabkan oleh tiga hal diatas yakni : Pengurus atau takmir dalam mengelola masjid sudah profesional, dengan pemahaman agama yang sudah baik. Sehingga jamaah tidak memperdulikan lagi tentang afiliasi organisasi yang diikuti oleh pengurus atau takmir, Semakin pahamnya jamaah tentang perbedaan-perbedaan keagamaan yang ada bukan pada pokok keagamaan dan Afiliasi sesuatu yang dibutuhkan oleh setiap orang, apa lagi dalam zaman sekarang membangun jaringan dengan untuk membangun organisasi yang lebih baik lagi. Dalam kehidupan seperti ini dibutuhkan akan hubungan dengan orang lain yakni mencari persahabatan, partisipasi dalam kelompok kelompok tertentu dan kerjasama. Hal ini harus dilakukan untuk membangun organisasi yang lebih baik.

Implikasi dari teori keagenan memiliki informasi yang tidak simetri terhadap jamaah sebagai principal sebagai investor dan takmir sebagai agen atau manajer. Manajer memiliki informasi yang lebih banyak sehingga berdampak dalam melaksanakan berbagai tindakan yang disesuaikan dengan hal-hal yang penting dan diinginkan agar daya guna atau utilitas dapat meningkat secara maksimal. Di sisi lain, Jamaah sebagai principal atau investor yang merupakan pemilik modal memiliki informasi yang sedikit sehingga mengakibatkan berbagai tindakan yang dilakukan oleh takmir sebagai agen atau manajer tidak terkontrol dengan efektif, bahkan takmir dapat menunaikan berbagai kebijakan yang eksklusif tanpa diketahui oleh jamaah atau pemilik modal.

Afiliasi organisasi yang dimiliki oleh pengurus tidak membawa pengaruh terhadap kepercayaan jamaah terhadap apa yang dilakukan oleh pengurus karena para pengurus melakukan aktifitas pengurusan organisasi dilakukan dengan cara profesional. Ketika pengurus mengelola organisasi profesional, maka tingkat kepercayaan jamaah akan tetap terjaga dan tidak akan membawa pengaruh terhadap kepercayaan pengurus.

4.4.5 *Good mosque governance* (GMG) berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi masjid.

Menurut hasil pengujian SEM bahwa akuntabilitas, transparansi, independen, keadilan, responbiliti dan kebenaran yang merupakan indikator dari *good mosque governance* (GMG) menurut hasil pengujian data berpengaruh signifikan terhadap kepercayaan jama'ah masjid. Dengan demikian keenam indikator variabel *good mosque governance* (GMG (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kemampuan pelaku institusi (Y1). Hal tersebut ditunjukkan melalui nilai probability signifikansi dari kedua pengaruh variabel tersebut yang $\leq 0,05$ atau dengan kata lain bahwa untuk nilai kesalahan penelitian ini masih jauh dibawah tingkat kesalahan asumsi penelitian yang kita gunakan yaitu 5 %.

Sedangkan mengenai besarnya pengaruh indikator *good mosque governance* (GMG) terhadap kinerja organisasi masjid, menurut hasil pengujian adalah sebesar 1.172 atau 117.2 %. dan CR sebesar 5.421 serta didapat signifikasinya yaitu $(p) 0.000 \leq 0.05$, untuk menentukan apakah suatu hipotesis penelitian diterima atau ditolak, maka dilihat dari probabilitas dan atau *critical ratio* (CR), bila probabilitas dibawah angka 0.05, artinya hipotesis diterima dan ada pengaruh signifikan, jika nilai CR-nya lebih besar dari 2, Hipotesis diterima dan ada pengaruh yang signifikan antara variabel tersebut.

Hasil penelitian ini mempunyai arti bahwa *good mosque governance* (GMG) yang diberikan pengurus kepada jamaah atau donatur pada organisasi masjid mampu mempengaruhi kinerja organisasi . Semakin baik *good mosque governance* (GMG) maka akan meningkatkan kepercayaan jama'ah . Dengan demikian *good mosque governance* (GMG) berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi masjid di Kabupaten Jember.

Penelitian yang dilakukan hasilnya menunjukkan bahwa hipotesis *good mosque governance* (GMG) menurut hasil pengujian data berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi masjid adalah sebesar 117,2%, artinya semakin baik *good mosque governance* (GMG), maka akan meningkatkan kinerja organisasi masjid di Kabupaten Jember dengan indikator yang berkualitas.

Penelitian ini mendukung Teori stakeholder yang pertama kali dikemukakan Freeman pada tahun 1984 dengan konsep *Strategic Management: A Stakeholder Approach* dan konsep pertanggungjawaban sosial atau *stakeholders teory* pada suatu corporate yang diawali pada tahun 1970, *Stakeholder teory* merupakan gabungan dari kebijakan-kebijakan serta praktik yang berkaitan dengan menghormati masyarakat serta lingkungan, memenuhi aturan hukum, nilai dan norma, serta keharusan dalam berpartisipasi penuh di dunia usaha secara berlanjut. R.E. Friedman (1987) mengartikan bahwa stakeholders yaitu seseorang ataupun kelompok yang berpengaruh dan dapat dipengaruhi dalam mencapai suatu tujuan.

Hasil penelitian ini juga mendukung Nurina Fildjah dan Nurdin (2019), Ida Bagus Widya Kiranal H., Bambang Suprasto, (2019), Ida Ayu Arina Mahadewi, I G. A. M. Asri Dwija Putri. (2019) kinerja suatu organisasi dapat ditingkatkan melalui *good governance* yang digerakkan dengan baik secara bersama-sama. Partisipasi aktif masyarakat atau jamaah akan meningkatkan keberhasilan penyelenggara kinerja organisasi.

Kinerja organisasi akan terus meningkat bila penggunaan *good mosque governance* (GMG) dilaksanakan dengan baik, Kinerja organisasi yang berjalan dengan baik akan bisa meningkatkan partisipasi jamaah terhadap organisasi masjid. Dengan demikian *good mosque governance* (GMG) berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi masjid, semakin baik *good mosque governance* (GMG) maka akan semakin baik kinerja organisasi.

Kasni, dkk (2018), Nurina Fildjah dan Nurdin (2019) dan Ida Ayu Arina Mahadewi, I G. A. M. Asri Dwija Putri. (2019) Good Governance yang dijalankan bersama-sama dengan baik maka akan meningkatkan kinerja organisasi dan juga akan sangat berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja. Partisipasi aktif masyarakat. Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance (transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, serta kewajaran) berpengaruh positif terhadap Kinerja.

Penggunaan *good mosque governance* (GMG) dalam setiap kegiatan dalam pengelolaan organisasi masjid dilakukan dengan baik, akan meningkatkan kinerja

organisasi masjid. Penerapan Akuntabilitas yang harus di pegang penuh oleh takmir dalam menjalankan tanggungjawab yang telah di berikan oleh jamaah, sehingga jamaah akan merasa senang karena takmir bertanggungjawab untuk menjalankan kewajibanya. Transparansi yang terus dibangun oleh takmir dengan cara memberikan laporan tentang kegiatan dan laporan keuangan kepada jamaah atau donatur . Sikap independensi selalu di laksanakan secara konsisten dalam pengelola organisasi masjid. Dalam kondisi seperti sekarang dimana banyaknya aliran atau organisasi masyarakat yang selalu ingin masuk untuk ikut serta mengelola organisasi masjid sesuai dengan paham organisasi yang mereka pahami. Penggunaan GMG yang konsisten akan bisa meningkatkan kinerja organisasi masjid dengan baik, karena jamaah atau donatur sudah mempunyai kepercayaan kepada takmir.

4.4.6. Pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja organisasi masjid.

Penelitian ini menghasilkan hipotesis pengendalian internal menurut hasil pengujian data berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi masjid adalah sebesar 50.2%, atau 0.502 dan CR sebesar 2.903 serta didapat signifikasinya yaitu $(p) 0.004 \leq 0.05$, guna menetapkan ditolak ataupun diterimanya hipotesis penelitian dengan melihat probabilitas dan/atau CR, bila probabilitas dibawah angka 0.05, artinya hipotesis diterima dan ada pengaruh signifikan, jika nilai CR-nya lebih besar dari 2. Hipotesis diterima serta terdapat pengaruh signifikan diantara variabel-variabel tersebut. Pengendalian internal yang diberikan pengurus kepada jamaah atau donatur pada organisasi masjid mampu mempengaruhi kinerja organisasi masjid., Semakin baik Pengendalian internal maka akan meningkatkan kinerja organisasi masjid.

Hasil penelitian ini mendukung Teori stakeholder dimana stakeholders adalah seseorang ataupun kelompok yang memiliki pengaruh dan dapat dipengaruhi untuk mencapai suatu tujuan. Umumnya stakeholders dapat mempengaruhi sumber-sumber ekonomi corporate, sehingga kecil atau besarnya

kekuatan stakeholders ditentukan oleh kekuatan pada sumber-sumber yang perusahaan gunakan, Ghozali dan Chariri (2007).

Kekuatan itu meliputi pengendalian dan pembatasan modal serta tenaga kerja yang merupakan sumber ekonomi yang sangat terbatas. Selain itu juga pengaturan corporate, dan pengaksesan media guna memberikan pengaruh kepada konsumen terhadap produk yang dihasilkan, Ghozali dan Chariri (2007) . Hasil penelitian ini juga mendukung Tolley Sukma dkk (2017), Eke Gift O. (2018), Umar dan Dikko (2018) dan Said, dkk (2013) kinerja satuan secara signifikan dipengaruhi oleh variabel-variabel kegiatan pengendalian.

Pengendalian internal berkorelasi positif dengan kinerja organisasi. Hal tersebut menyadarkan para anggota takmir masjid akan pentingnya membuat strategi pengendalian internal yang efektif agar kinerja dapat meningkat secara maksimal. Pengendalian internal yang dapat digunakan oleh takmir bisa menggunakan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Menggunakan pihak luar organisasi untuk membantu menjadi pengendali internal atau pihak dalam organisasi yang lebih paham terhadap kegiatan organisasi.

Pengendalian internal dalam organisasi keagamaan memang agak jarang kita temukan bentuk yang pasti, ada sebagian organisasi dalam bagan pengurus atau dalam kepengurusan mencantumkan pengawas, sehingga tugas pengawas sebagai orang yang mengawasi proses pengurus organisasi menjalankan organisasinya. Ada sebagian organisasi melakukan pengawasan secara bersama-sama dengan tidak menunjuk pengawas khusus. Pengendalian internal akan sangat membantu pengurus atau takmir untuk bisa menjalankan organisasi dengan baik, akibat yang akan terjadi bila kita bisa menjalankan pengendalian internal dengan baik, maka kinerja organisasi akan semakin meningkat.

4.4.7. Pelayanan berpengaruh terhadap kinerja organisasi

Penelitian ini menghasilkan hipotesis pelayanan menurut hasil pengujian data memiliki yang signifikan pada kinerja suatu organisasi, dalam arti lain apabila pelayanan yang dilakukan ditingkatkan, tentu juga kinerja organisasi masjid juga akan meningkat, hubungan pelayanan dengan indikator yang

berkualitas berupa. Penelitian yang dilakukan hasilnya menunjukkan bahwa hipotesis pelayanan menurut hasil pengujian data berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi masjid adalah sebesar 290.0%, atau 0.290 dengan CR sebesar 4.741 serta didapat signifikasinya yaitu $(p) 0.000 \leq 0.05$, guna menetapkan ditolak ataupun diterimanya hipotesis penelitian, maka dilihat dari probabilitas dan atau *critical ratio* (CR), bila probabilitas dibawah angka 0.05, artinya hipotesis diterima dan ada pengaruh signifikan, jika nilai CR-nya lebih besar dari 2. berarti hipotesis di terima serta terdapat pengaruh yang signifikan, Pelayanan yang diberikan pengurus kepada jamaah atau donatur pada organisasi masjid mampu mempengaruhi kinerja organisasi masjid. Semakin baik pelayanan yang diberikan kepada jamaah akan mempengaruhi kinerja suatu organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung teori stakeholder. Teori stakeholders adalah suatu system yang memandang organisasi serta lingkungan secara eksplisit. Keduanya sama-sama memengaruhi dan dipengaruhi secara dinamis. Priantinah (2012), yang ditunjukkan dari keterkaitannya berupa pelayanan. Pelayanan yang baik terhadap jamaah sebagai stakeholder akan meningkatkan kinerja organisasi atau semakin baik pelayanan yang diberikan kepada stakeholder akan semakin mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja organisasi.

Penelitian ini mendukung Buddy, dkk (2019), Kualitas pelayanan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan. kualitas pelayanan berpengaruh signifikan terhadap reputasi perusahaan. Kusuma Negara and Wahyu Febrianti (2019). Berdasar hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Motivasi pelayanan publik berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Muhtasom et al (2017) berpendapat bahwa dalam mencapai target organisasi yang diinginkan maka harus didukung oleh pengelolaan organisasi yang profesional. Kinerja pengelola menjadi salah satu kunci terpenting dalam pengelolaan organisasi, Pelayanan yang prima kan membentuk budaya kinerja organisasi yang baik, sehingga akan menjadi kekuatan bagi organisasi dalam bersaing bdengan organisasi lainnya. Kualitas pelayanan yang unggul akan mengarah kepada kinerja organisasi yang baik dan akan manfaat yang lain yakni loyalitas pelanggan, Maryam Nejadjava dan Gilaninia (2016).

Pelayanan merupakan upaya guna memberikan pelayanan terkait kebutuhan individu lain, sedangkan definisi melayani yaitu memberikan bantuan dan mempersiapkan kebutuhan orang lain. Intinya pelayanan merupakan proses aktivitas guna memenuhi kebutuhan seseorang secara terus-menerus, (Kamus Bahasa Indonesia. 2018). Pelayanan yang baik membuat ikatan yang kuat dengan konsumen, sehingga produk atau jasa yang dibuat akan bisa diterima. Selain itu, definisi pelayanan yaitu upaya untuk memberikan adalah setiap kegiatan atau manfaat yang diberikan suatu pihak kepada pihak lainnya yang pada dasarnya tidak berwujud dan tidak pula berakibat pemilikan sesuatu dan produksinya dapat atau tidak dapat dikaitkan dengan suatu produk fisik.

Pelanggan akan terdorong memiliki ikatan yang semakin erat dengan corporate atau organisasi apabila mutu dalam melayaninya sangat baik, sehingga semakin memungkinkan untuk perusahaan atau organisasi semakin memahami keinginan, harapan dan kebutuhan pelanggan atau konsumen, Parbowo; (2010) dalam (Juniarta and Masreviastuti 2017). Menurut Parasuraman, dkk (1985) , Kualitas pelayanan bisa diwujudkan apabila manajemen perbankan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas pelayanan”. Sedangkan definisi kualitas , Sasmita, dkk (2013) yaitu sifat-sifat atau karakteristik produk yang memiliki pengaruh agar seluruh kebutuhan dapat terpenuhi dengan memuaskan. Berdasarkan pemaparan tersebut, kualitas pelayanan yang baik merupakan kualitas yang berpusat pada konsumen. Perusahaan atau organisasi yang dapat memberikan kepuasan terhadap kualitas pelayanan jika seluruh kebutuhan dan harapan konsumen dapat terbenuhi dengan baik dan memuaskan.

Suzanto (2011) menyatakan bahwa ada dua hal yang menentukan kualitas pelayanan, yakni *perceived service* serta *expected service*. Kualitas pelayanan dapat dikatakan baik jika pelanggan mendapatkan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan dan harapannya, dan kualitas pelayanan dikatakan ideal apabila pelanggan menerima pelayanan yang melebihi kebutuhan dan keinginannya. *Tangible* yaitu tampak secara nyata, berupa alat, personal, fisik yang terfasilitasi; *Reliability* yaitu keahlian melayani dengan baik; *Responsiveness* yaitu memiliki tanggung jawab dan sangat tanggap terhadap mutu

dalam melayani pelanggan; *Assurance* yaitu penjaminan yang meliputi wawasan, keterampilan, adab dan akhlak, keraguan, kepercayaan, jauh dari musibah; *Empathy* yaitu rupa berempati yang terdiri dari berkomunikasi dengan baik, memahami dan memerhatikan kebutuhan-kebutuhan konsumen.

Pelayanan yang prima akan membentuk budaya kinerja organisasi yang baik, sehingga akan menjadi kekuatan bagi organisasi dalam bersaing dengan organisasi lainnya. Kualitas pelayanan yang diberikan takmir akan sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Pelayanan yang diberikan maksimal kepada jamaah akan memberikan pengaruh terhadap partisipasi jamaah sehingga secara langsung akan meningkatkan kinerja organisasi. .

Bentuk pelayanan yang dilakukan oleh Takmir kepada jamaah atau doantur ada dua macam : Pertama pelayanan yang sifatnya pelayanan fisik berupa kelengkapan – kelengkapan ibadah, pembangunan lahan parkir yang baik, tempat wudlu yang bagus, tempat ibadah yang bersih, tersedianya rasa aman dalam beribadah dan lainnya. Sehingga proses beribadahnya para jamaah akan merasa yaman atau betah untuk tinggal atau mengikuti kegiatan-kegiatan yang di lakukan oleh takmir.

Kedua pelayanan yang bersifat rohani yakni pelayanan yang memberikan atau mencerahkan jiwa setiap jamaah atau donatur, bentuknya bisa pengajian , mengaji Al Qur'an , pembelajaran agama seperti cara bertoharoh, cara sholat , zakat dan lainnya. para jamaah akan semakin mendapatkan keilmuan agama yang lebih dan meningkat. Sehingga jamaah akan semakin senang dan betah untuk berdiam diri di masjid.

4.4.8. Afiliasi organisasi keagamaan berpengaruh terhadap kinerja organisasi masjid

Penelitian yang dilakukan hasilnya menunjukkan bahwa hipotesis afiliasi organisasi keagamaan menurut hasil pengujian data tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi masjid adalah sebesar 3.9%, atau 0.039 dengan CR yaitu 0.215 serta didapat signifikasinya yaitu $(p) 0.830 \geq 0.05$, guna menetapkan hipotesis penelitian diterima ataupun ditolak dengan melihat

probabilitas dan atau *critical ratio* (CR), bila probabilitas dibawah angka 0.05, artinya hipotesis diterima dan ada pengaruh signifikan, jika nilai CR-nya lebih besar dari 2, berarti hipotesis diolak dan terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara variabel tersebut, Afiliasi organisasi keagamaan yang diberikan pengurus kepada jamaah atau donatur pada organisasi masjid tidak mampu mempengaruhi kinerja organisasi masjid. Afiliasi organisasi keagamaan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung Setiawan dan Lestari (2016) dalam penelitian ini meneliti masalah Pegawai di BPS Provinsi Bengkulu , salah satu hasil dari penelitiannya yaitu kinerja pada kebudayaan suatu organisasi secara langsung tidak mempunyai dampak positif yang signifikan, akan tetapi secara tidak langsung mempunyai dampak yang positif berdasarkan variabel-variabel komitmen dari suatu organisasi dan penelitian Salbiyah dan Mahardhika (2017) kinerja pada tenaga kependidikan UM Surabaya mempunyai dampak positif yang tidak signifikan jika didasarkan pada kebutuhan afiliasi.

Afiliasai organisasi keagamaan yang diukur dengan tiga komponen yaitu hubungan dengan orang lain, persahabatan, dan partatisipasi dalam kelompok, ke tiga hal ini tidak membawa pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi masjid hal ini di sebabkan : Pengurus atau takmir dalam mengelola masjid sudah professional, dengan pemahaman agama yang sudah baik. Sehingga jamaah tidak memperdulikan lagi tentang afiliasi organisasi yang diikuti oleh pengurus atau takmir, Semakin pahamnya jamaah tentang perbedaan-perbedaan keagamaan yang ada bukan pada pokok keagamaan dan Afiliasi sesuatu yang dibutuhkan oleh setiap orang, apa lagi dalam zaman sekaranag membangun jaringan dengan untuk membangun organisasi yang lebih baik lagi. Dalam kehidupan seperti ini dibutuhkan akan hubungan dengan orang lain yakni mencari persahabatan, partisipasi dalam kelompok kelompok tertentu dan kerjasama. Hal ini harus di lakukan untuk membangun organisasi yang lebih baik.

Teori stakeholders merupakan gabungan dari kebijakan-kebijakan serta praktek yang berkaitan dengan stakkeholder, kebutuhan aturan hukum, apresiasi masyarakat maupun lingkungan, nilai, serta komitmen dunia usaha guna

berpartisipasi dalam pembangunan yang akan terus berlanjut. Friedman (1987) berpendapat bahwa stakeholders adalah beberapa grup ataupun perseorangan yang dapat saling mempengaruhi sehingga berbagai tujuan organisasi dapat tercapai. Afiliasi organisasi yang dimiliki oleh pengurus tidak membawa pengaruh terhadap kinerja organisasi, karena para pengurus melakukan aktifitas pengurusan organisasi dilakukan dengan cara profesional. Ketika pengurus membuat kebijakan – kebijakan dan mengelola dengan organisasi profesional, maka tingkat kinerja organisasi akan tetap terjaga dan tidak akan membawa pengaruh terhadap kinerja pengurus.

4.4.9. kepercayaan jamaah berpengaruh terhadap kinerja organisasi masjid.

Penelitian yang dilakukan hasilnya menunjukkan bahwa hipotesis kepercayaan jamaah menurut hasil pengujian data berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi adalah sebesar 2,2%, atau 0,022 artinya semakin baik kepercayaan jamaah maka akan meningkatkan kinerja organisasi masjid hubungan kepercayaan jamaah dengan indikator yang berkualitas berupa. Penelitian yang dilakukan hasilnya menunjukkan bahwa hipotesis kepercayaan jamaah menurut hasil pengujian data berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi masjid adalah sebesar 2.2%, atau 0.022 dengan CR sebesar 2.296 dan didapat signifikasinya yaitu $(p) 0.000 \leq 0.05$, Penentuan apakah suatu hipotesis penelitian diterima atau ditolak, maka dilihat dari probabilitas dan atau *critical ratio* (CR), bila probabilitas dibawah angka 0.05, artinya hipotesis diterima dan ada pengaruh signifikan, jika nilai CR-nya lebih besar dari 2, berarti hipotesis tersebut bisa diterima dserta terdapat pengaruh yang signifikan, artinya kepercayaan jamaah yang baik kepada pengurus akan meningkatkan kinerja organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung *Theory of Reasoned Action* (TRA) oleh *Theory of Reasoned Action* (TRA) dikembangkan oleh Ajzen (2012). TRA menyatakan bahwa minat seseorang akan sangat menentukan prediksi terbaik mengenai perilaku seseorang. Lee dan Kotler (2008), mengatakan ada dua faktor utama yang mendasari minat perilaku yaitu: pertama *individual's trust in the results of behavior carried out*, and kedua *individual's perception of the views of*

people closest to the individual towards the behavior carried out. Keyakinan seseorang terhadap hasil tindakan yang dilaksanakan, serta sudut pandang seseorang terhadap tindakan dari orang terdekat. Teori tersebut menyimpulkan bahwa kepercayaan akan menciptakan perilaku individu yang dapat memengaruhi niat serta tindakan individu yang lain. Keterkaitan yang erat dengan seseorang yang penting merupakan dasar penghormatan, rasa percaya, serta kerjasama.

Penelitian ini juga mendukung penelitian Erlan Bakiev (2013) , Mukhsin Moh.(2017) dan Hajar Siti dkk (2018) menyatakan bahwa kepercayaan sangat mempengaruhi kinerja organisasi, Kepercayaan yang semakin tinggi, maka akan mendorong peningkatan kualitas kinerja organisasi. Kepercayaan menjadi penyebab utama untuk meningkatkan kinerja organisasi. kepercayaan membawa pengaruh terhadap kinerja organisasi secara *direct* maupun *indirect*.

Didasarkan pada teori tersebut, maka kepercayaan individu pada takmir akan berdampak pada intensitas keikutsertaan terhadap kegiatan yang diadakan oleh masjid tersebut yang secara langsung akan mempengaruhi kinerja organisasi masjid. Sedangkan untuk membuat masyarakat atau jamaah masjid percaya terhadap pengurus masjid salah satu hal yang harus ditingkatkan adalah tata kelola yang baik dalam masjid. Untuk menciptakan kepercayaan kepada jamaah atau masyarakat diperlukan partisipasi dari jamaah dan masyarakat itu sendiri dalam penyusunan dan pengawasan program dan kegiatan yang diadakan oleh masjid.

Kepercayaan menjadi factor utama untuk meningkatkan kinerja organisasi. kepercayaan membawa pengaruh langsung atau tidak langsung terhadap kinerja organisasi. Bentuk kepercayaan jamaah atau donatur kepada takmir, bisa kita lihat semakin banyaknya jamaah atau donator yang ikut serta dalam kegiatan yang dilakukan oleh takmir, disamping itu juga bisa dilihat dengan melihat semakin banyaknya jamaah atau donatur yang memberikan bantuan abaik financial maupun yang lain kepada takmir, sehingga organisasi bisa berjalan dengan baik.

4.7. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah.

- a) Masa Pandemi Covid-19 membatasi peneliti dalam membangun komunikasi dengan nara sumber, Hal ini dikarenakan peneliti kurang leluasa dalam melakukan penelitian
- b) Penelitian juga harus bisa menunjukkan keterangan sehat, kartu vaksin atau surat antigen kepada sebagian nara sumber, hal ini dilakukan karena sebagaiaan nara sumber meminta bukti tersebut

4.8. Implikasi Hasil Penelitian

Implikasi atau konsekuensi langsung dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin takmir mampu mengelola masjid dengan baik maka akan semakin menarik kepercayaan jamaah, yang mempengaruhi jamaah untuk meningkatkan keikut sertaannya dalam mengikuti kegiatan organisasi atau partisipasi jamaah dalam mengelola dan meningkatkan aktifitas organisasi masjid, hal ini sama dengan apa yang dikatakan oleh Athifah, Ai Nur Bayinah, Efri Syamsul Bahri. (2018)., dan meningkatkan kinerja organisasi, Semakin baik tata kelola organisasi maka akan meningkatkan kinerja organisasi yang semakin baik, hal ini sama dengan hasil penelitian Ida Ayu Arina Mahadewi, I G. A. M. Asri Dwija Putri. 2019 dan Kasni, Afrizal, and Wahyudi (2018).

Pngendalian internal berlaku pada semua organisasi walaupun pada organisasi keagamaan seperti masjid, hal ini perlu dilakukan sebagai salah satu cara bagaimana organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan, semakin baik pengendalian internal akan membawa dampak yang baik bagi perjalanan organisasi, Maka pengendalian internal untuk mengontrol jalannya organisasi , Semakin baik system pengendalian internal , maka tingkat kepercayaan jamaah dan kinerja organisasi akan terus meningkat yang efeknya akan dapat meningkatkan pendapatan organisasi. hal ini sama dengan hasil penelitian Sofia, Y.R.H (2017) , Tolley Sukma dkk (2017) , Eke Gift O. (2018) dan Umar dan Dikko (2018).

Perlu peningkatan kualitas pelayanan agar bisa membawa pengaruh yang lebih besar terhadap kepercayaan jamaah, karena dalam penelitian ini pelayanan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepercayaan, tapi pelayanan membawa pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi, maka penelitian ini memberikan gambaran bahwa pelayanan yang diberikan organisasi masjid belum mendapatkan kepercayaan yang signifikan. Padahal pelayanan membawa pengaruh pada kinerja organisasi.

Kekawatiran kita tentang konflik, perselisihan yang ada di dalam pengelolaan organisasi masjid ternyata tidak terbukti. Afeliasi organisasi keagamaan yang tidak membawah pengaruh terhadap kepercayaan dan kinerja organisasi keagamaan, Jamaah atau masyarakat sudah dewasa dalam menghadap masalah perbedaan yang ada.

BAB.V.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ;

- a. *Good mosque governance* (GMG) berpengaruh signifikan terhadap kepercayaan jama'ah .GMG menggunakan enam dimensi, dari 6 dimensi yang digunakan untuk GMG , Indikator akuntabilitas dengan outerloading 730 agar mendapatkan perhatian lebih bagi pengurus karena indikator ini yang menjadi harapan terbesar bagi jamaah untuk mempengaruhi GMG. Konsep GMG dengan menggunakan prinsip-prinsip transparansi , akuntabilitas, responbilitas, independen, kewajaran dan kebenaran dapat digunakan untuk organisasi masjid secara bersama-sama, tidak secara terpisah-pisah. GMG yang dilakukan dengan baik akan bisa meningkatkan kepercayaan jamaah dan kinerja organisasi masjid yang akan mengakibatkan meningkatnya partisipasi masyarakat.

Good mosque governance (GMG) yang dijalankan pengurus mampu mempengaruhi kepercayaan jamaah. Peningkatan kualitas *good mosque governance* (GMG) akan membangun kepercayaan jamaah dengan pengurus organisasi. Prinsip- prinsip GMG yang saling berhubungan dengan memberikan kepastian, lebih daripada itu pengungkapan bertujuan untuk memberikan informasi yang dapat diakses dan dinilai pihak yang relevan. Hal ini Sangat diperlukan untuk membangun kepercayaan dan kinerja organisasi untuk meningkatkan partisipasi masyarakat.

Penggunaan *good mosque governance* dalam pengolaan masjid untuk meningkatkan kepercayaan jamaah sangat diperlukan, semakin baik penggunaan *good mosque governance* dalam pengelolaan masjid akan semakin meningkatkan kepercayaan jamaah, Semakin tinggi kepercayaan

jamaah kepada pengurus akan meningkatkan partisipasi jamaah kepada organisasi masjid .

- b. Pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kepercayaan jama'ah, Pengendalian internal menggunakan tiga indicator, dari 3 indicator yang digunakan untuk mengukur pengendalian internal, indikator ini indikator efektifitas dan efisiensi engan outloading 843 sehingga mendapatkan perhatian lebih bagi pengurus karena indicator ini menjadi harapan terbesar bagi jamaah untuk mempengaruhi pengendalian internal. Temuan penelitian bahwa pengendalian internal terhadap kepercayaan jamaah semakin baik pengendalian internal maka akan sangat mempengaruhi kepercayaan jamaah dan kinerja organisasi masjid. Pengendalian internal kehadirannya sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kepercayaan jamaah dan kinerja organisasi, sehingga organisasi masjid akan menjadi organisasi yang dapat dipercaya dan dapat meningkatkan kinerja organisasi masjid.

Semakin efektif pengendalian internal akan menjadikan organisasi masjid menjadi organisasi yang selalu berjalan sesuai dengan aturan-aturan yang dibuat. Pengendalian internal berkorelasi positif dengan kinerja keuangan. Temuan ini memberikan kesadaran kepada pengurus masjid tentang perlunya menciptakan strategi pengendalian internal yang efektif untuk meningkatkan kinerja keuangan.

Pengendalian internal dalam organisasi masjid , dimana pihak takmir sebagai agen yang diberi tugas atau amanah oleh jamaaah sebagai prinsipal. Maka perlu pengendalian internal untuk mengontrol jalannya organisasi supaya tidak keluar dari arah dan tujuan organisasi. Semakin baik sistem pengendalian internal , maka tingkat kepercayaan jamaah akan terus meningkat yang efeknya akan dapat meningkatkan pendapatan organisasi.

- c. Pelayanan membawa pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepercayaan jamaah, Pelayanan kepada jamaah sangat perlu untuk ditingkatkan lebih baik dan lebih bervariasi yang sesuai dengan kebutuhan jamaah, sehingga jamaah akan merasa terlayani lebih dan kepercayaan jamaah akan semakin meningkat.

Pelayanan di bangun untuk memberikan pelayanan yang lebih kepada jamaah sebagai prinsipal yang dilakukan oleh takmir sebagai agen . Pelayanan yang bersifat lesan, tulis dan perbuatan yang dilakukan oleh takmir belum bisa mendapat kepercayaan jamaah, hal ini dikarenakan pelayanan yang dilakukan oleh takmir sebagai agen belum bisa menggambar kebutuhan jamaah sebagai principal dan pelayanan yang dilakukan oleh takmir belum melibatkan jamaah, . Kualitas pelayanan yang baik adalah kualitas yang berpusat pada konsumen. Perusahaan atau organisasi yang dapat memberikan kepuasan terhadap kualitas pelayanan bisa melebihi keinginan konsumen. Sementara pelayanan yang dilakukan oleh takmir masih dianggap sebagai sesuatu yang masih menjadi tanggungjawabnya, sehingga peran tiori agen yang mengikutsertakan satu ataupun lebih orang secara *principal* dengan pihak agen lain secara kontrak dalam sistem pelayanan melalui delegasi otoritas-otoritas.pengambilan keputusan terhadap agen. Tiori agen belum dapat diterapkan pada organisasi masjid

Pelayanan pengurus atau takmir yang baik dan mengerti akan kebutuhan jamaah akan semakin meningkatkan kinerja organisasi masjid, Pelayanan menggunakan tiga indikator, dari tiga indikator yang mempengaruhi pelayanan terhadap peningkatan kinerja organisasi dan indikator pelayanan melalui tulisan dengan outerloading 855 yang memerlukan perhatian lebih bagi pengurus. Pelayanan yang semakin baik akan meningkatkan partisipasi jamaah kepada organisasi masjid.

Pelayanan yang prima akan membentuk budaya kinerja organisasi yang baik, sehingga akan menjadi kekuatan bagi organisasi dalam bersaing dengan organisasi lainnya. Kualitas pelayanan yang unggul akan mengarah kepada kinerja organisasi yang baik dan akan manfaat yang lain yakni loyalitas pelanggan. Kualitas pelayanan yang diberikan takmir akan sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Pelayanan yang diberikan maksimal kepada jamaah akan memberikan pengaruh terhadap partisipasi jamaah sehingga secara langsung akan meningkatkan kinerja organisasi.

- d. Afiliasi organisasi keagamaan tidak berpengaruh terhadap kepercayaan jama'ah dan kinerja organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keberagaman organisasi yang dianut oleh takmir tidak mempengaruhi kepercayaan jamaah kepada takmir dan kinerja organisasi, Semakin dewasanya jamaah dan profesionalnya pengurus dalam mengelola organisasi masjid , sehingga Afiliasi organisasi keagamaan tidak membawa dampak yang negative terhadap jamaah dan pengurus organisasi.

Afiliasai organisasi keagamaan yang diukur dengan tiga komponen yaitu hubungan dengan orang lain, persahabatan, dan partatisipasi dalam kelompok, ke tiga hal ini tidak membawa pengaruh signifikan terhadap kepercayaan jamaah dan kinerja organisasi, hal ini di sebabkan oleh tiga hal diatas yakni : Pengurus atau takmir dalam mengelola masjid sudah professional, dengan pemahaman agama yang sudah baik. Sehingga jamaah tidak memperdulikan lagi tentang afiliasi organisasi yang diikuti oleh pengurus atau takmir , Semakin pahamnya jamaah tentang perbedaan-perbedaan keagamaan yang ada bukan pada pokok keagamaan dan Afiliasi sesuatu yang dibutuhkan oleh setiap orang, apa lagi dalam zaman sekarang membangun jaringan dengan untuk membangun organisasi yang lebih baik lagi. Dalam kehidupan seperti ini dibutuhkan akan hubungan dengan orang lain yakni mencari persahabatan, partisipasi dalam kelompok kelompok tertentu dan kerjasama. Hal ini harus di lakukan untuk membangun organisasi yang lebih baik.

Implikasi dari teori keagenan memiliki informasi yang tidak simetri terhadap jamaah sebagai principal sebagai investor dan takmir sebagai agen atau manajer . Manajer memiliki informasi yang lebih banyak sehingga berdampak dalam melaksanakan berbagai tindakan yang disesuaikan dengan hal-hal yang penting dan diinginkan agar daya guna atau utilitas dapat meningkat secara maksimal. Di sisi lain, Jamaah sebagai principal atau investor yang merupakan pemilik modal memiliki informasi yang sedikit sehingga mengakibatkan berbagai tindakan yang dilakukan oleh takmir sebagai agen atau manajer tidak terkontrol dengan efektif, bahkan takmir

dapat menunaikan berbagai kebijakan yang eksklusif tanpa diketahui oleh jamaah atau pemilik modal.

Afiliasi organisasi yang dimiliki oleh pengurus tidak membawa pengaruh terhadap kepercayaan jamaah terhadap apa yang dilakukan oleh pengurus karena para pengurus melakukan aktifitas pengurusan organisasi dilakukan dengan cara profesional. Ketika pengurus mengelola organisasi profesional, maka tingkat kepercayaan jamaah akan tetap terjaga dan tidak akan membawa pengaruh terhadap kepercayaan pengurus.

- e. Temuan penelitian kepercayaan jamaah terhadap kinerja organisasi masjid ternyata membawa pengaruh yang signifikan, Kepercayaan jamaah menggunakan tiga indikator. Dari tiga indikator yang digunakan untuk mengukur kepercayaan jamaah dan indikator kemampuan pengurus organisasi memiliki *outerloading* 826 yang memerlukan perhatian lebih bagi pengurus organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepercayaan jamaah kepada takmir maka akan meningkatkan kinerja organisasi.

Kepercayaan seseorang terhadap takmir akan mempengaruhi intensitasnya dalam berpartisipasi untuk mengikuti kegiatan diadakan oleh masjid tersebut yang secara langsung akan mempengaruhi kinerja organisasi masjid. Membuat masyarakat atau jamaah masjid percaya terhadap pengurus masjid salah satu hal yang harus ditingkatkan adalah tata kelola yang baik dalam masjid. Menciptakan kepercayaan kepada jamaah atau masyarakat diperlukan partisipasi dari jamaah dan masyarakat itu sendiri dalam penyusunan dan pengawasan program dan kegiatan yang diadakan oleh masjid.

Kepercayaan menjadi factor utama untuk meningkatkan kinerja organisasi. Kepercayaan membawa pengaruh langsung atau tidak langsung terhadap kinerja organisasi. Bentuk kepercayaan jamaah atau donatur kepada takmir, bisa kita lihat semakin banyaknya jamaah atau donatur yang ikut serta dalam kegiatan yang dilakukan oleh takmir, disamping itu juga bisa dilihat dengan melihat semakin banyaknya jamaah atau donatur yang memberikan bantuan kepada takmir, sehingga organisasi bisa berjalan dengan baik.

5.2 Saran

Saran bagi pengurus masjid di Kabupaten Jember agar menjalankan :

1. Dalam meningkatkan tingkat kepercayaan yang baik atau terus meningkat maka diperlukan usaha yang terus menerus untuk meningkatkan kualitas *Good mosque governance* dengan menggunakan prinsip-prinsip akuntabilitas, transparansi, independen, keadilan, responbiliti dan kebenaran agar organisasi masjid yang dikelola bisa berjalan dengan baik dan benar sehingga mendapatkan kepercayaan jamaah. Pengendalian internal perlu dilaksanakan dengan ditingkatkan keandalan pelaporan keuangan dan kegiatan , efektivitas dan efisiensi operasi dan ketaatan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku agar dengan pengendalian internal yang baik, maka kepercayaan jamaah akan terus meningkat atau pengelola organisasi akan mendapatkan kepercayaan jamaah
2. Meningkatkan kinerja organisasi dengan meningkatkan penerapan *Good mosque governance* dengan menggunakan prinsip-prinsip akuntabilitas, transparansi, independen, keadilan, responbiliti dan kebenaran, Pengendalian internal perlu dilaksanakan dengan ditingkatkan keandalan pelaporan keuangan dan kegiatan , efektivitas dan efisiensi operasi dan ketaatan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku dan pelayanan dalam bentuk lisan, tulisan dan perbuatan secara maksimal. Ketika konsep *good mosque governance* dengan prinsip-prinsipnya, pengendalian internal dan pelayanan digunaka dengan baik maka akan mampu meningkatkan kinerja organisasi.
3. Menumbuhkan kepercayaan jamaah kepada takmir dalam meningkatkan kinerja organisasi masjid akan dapat diraih dengan cara meningkatkan kemampuan, kebaikan hati dan integritias takmir . Kepercayaan jamaah kepada takmir akan mempengaruhi intensitasnya dalam berpartisipasi untuk mengikuti kegiatan diadakan oleh masjid tersebut yang secara langsung akan mempengaruhi kinerja organisasi masjid. Kepercayaan yang semakin tinggi, maka akan mendorong peningkatan kualitas kinerja organisasi.

Kepercayaan menjadi factor utama untuk meningkatkan kinerja organisasi. kepercayaan membawa pengaruh langsung atau tidak langsung terhadap kinerja organisasi.

4. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variable konsep kepemimpinan dari pengelola organisasi .Praktek kepemimpinan akan sangat membantu untuk mencapai kualitas dan hasil yang positif. Variabel partisipasi dari jamaah dan masyarakat, ketika Kepercayaan yang semakin tinggi, maka akan mendorong peningkatan kualitas kinerja organisasi. Kepercayaan menjadi factor utama untuk meningkatkan kinerja organisasi. dan variabel professional, Professional seseorang akan membawa dampak positif dan signifikan terhadap kualitas pekerjaan. Sifat profesionalisme akan membawa dan meningkatkan kepercayaan bagi para donator atau jamaah. Rendahnya prinsip profesional yang dimiliki oleh pengurus akan membawa dampak negative bagi perjalanan organisasi.

Daftar Pustaka

- Acharya, Anita S, Anupam Prakash, Pikee Saxena, and Aruna Nigam. 2013. "Sampling: Why and How of It?" *Indian Journal of Medical Specialities* 4 (2): 3–7. <https://doi.org/10.7713/ijms.2013.0032>.
- Adang, Ferry. 2017. "Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Tingkat Kepuasan Wajib Pajak." *Jurnal ULTIMA Accounting* 9 (1): 32–44. <https://doi.org/10.31937/akuntansi.v9i1.586>.
- Adha, Nor, Abd Hamid, Normazaini Saleh, Nazifah Mustaffha, Norziah Ohman, Wawarah Saidpudin, and Abdul Hadi Awang. 2015. "The Governance Practices of Mosques: A Study of Public Perception in Selangor." *Australian Journal of Basic and Applied Sciences* 9 (31): 14–23.
- Agung, I Gusti, and Ketut Sri. 2018. "Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah Dalam Memediasi Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah" 7 (1): 192–220.
- Aisyah, Nur. 2017. "Sistem Pengendalian Internal Atas Fungsi Penerimaan Kas Dan Pengeluaran Kas Pada P.T. Sarana Hachery Abadi." *Jurnal Economix* 5 (1): 167–75. [file:///C:/Users/ACER/Downloads/5370-12902-1-SM \(1\).pdf](file:///C:/Users/ACER/Downloads/5370-12902-1-SM%20(1).pdf). Diakses pada tanggal 1 Agustus 2020.
- Ajzen, Icek. 2012. "Martin Fishbein's Legacy: The Reasoned Action Approach." *Annals of the American Academy of Political and Social Science* 640 (1): 11–27. <https://doi.org/10.1177/0002716211423363>.
- Akbar, Mohammad Muzahid, and Noorjahan Parvez. 2009. "Impact of Service Quality , Trust , and Customer Can Service Quality , Trust , and Customer Satisfaction on Customers Loyalty Satisfaction Engender Customers Loyalty ?" 29 (1): 24–38.
- Akromullah, Hamdan. 2018. "Kebenaran Ilmiah Dalam Perspektif Ilmu (Suatu Pendekatan Historis Dalam Memahami Kebenaran Ilmiah Dan Aktualisasinya Dalam Bidang Praksis)." *Majalah Ilmu Pengetahuan Dan Pemikiran Keagamaan Tajdid, Vol. 21, No. 1, Juli 2018* 21.
- Amanah, Fitria Saefatu, Beddy Iriawan Maksudi, and Euis Salbiah. 2020. "Analisis Kinerja Pegawai Dalam Penanggulangan HIV / AIDS" *Analysis of Civil Servant Performance in Preventing HIV / AIDS* 6: 114–20.
- Andarsari, Pipit Rosita. 2017. "Laporan Keuangan Organisasi Nirlaba (Lembaga Masjid)." *Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri* 1 (2): 143–52. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v1i2.12>.
- Andayani, W. 2011. *Audit Internal Edisi 1*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta: Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

- Anderson, James C., and James A. Narus. 1990. "A Model of Distributor Firm and Manufacturer Firm Working Partnerships." *Journal of Marketing* 54 (1): 42. <https://doi.org/10.2307/1252172>.
- Ariany, Vince. 2017. "Pengaruh Independensi Dan Kompetensi Auditor Terhadap Kualitas Audit Internal Pada Bank Bumn Di Medan." *Owner* 1 (1). <https://doi.org/10.33395/owner>.
- Arina Mahadewi, Ida Ayu, and IGAM Asri Dwija Putri. 2019. "Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance Terhadap Kinerja Pada Rumah Sakit Di Kota Denpasar." *E-Jurnal Akuntansi* 27: 568. <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v27.i01.p21>.
- Arjulis, Edwin Agung Wibowo, and Oktavianti. 2017. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Djarum Tbk Cabang Batam Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Equilibira* 4 (2): 1–24.
- Asikin, Iin. 2015. "PPengaruh Kepercayaan Dan Penghargaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tribun Jakarta Pusat." *Journal of Applied Business and Economics Volume 2 Nomor 2 Desember 2015* 2.
- Athifah, Athifah, Ai Nur Bayinah, and Efri Syamsul Bahri. 2018. "Pengaruh Akuntabilitas Publik Dan Transparansi Laporan Keuangan Terhadap Kepercayaan Donatur Pada Yayasan PPPA Daarul Qur'an Nusantara." *Perisai : Islamic Banking and Finance Journal* 2 (1): 54. <https://doi.org/10.21070/perisai.v2i1.1496>.
- Attouni, Mohamed Aabeid Khalfalla, and Che Su Mustaffa. 2014. "How Do Non-Profit Organizations in Libya Adopt and Use Social Media to Communicate with The Society." *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 155 (October): 92–97. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.10.262>.
- Avram, Roxana Loredana, Alexandru Buglea, and Alexandru Avram. 2017. "The Impact of Corporate Governance on the Company'S Performance," no. June: 29–47. <https://doi.org/10.20472/iac.2017.032.005>.
- Azheri, Busyra. 2012. *Corporate Social Responsibility; Dari Voluntary Menjadi Mandatory*,. Edited by Busyra Azheri. Azheri, Bu. Jakarta: Raja Wali Perest.
- Aziz, Moh Ali. 2011. "Kebenaran Pesan Dakwah." *Jurnal Komunikasi Islam* 01 (2): 108–21.
- Aziz, Mohamad Azizal Abd, Hilmi Ab Rahman, Md. Mahmudul Alam, and Jamaliah Said. 2015. "Enhancement of the Accountability of Public Sectors through Integrity System, Internal Control System and Leadership Practices: A Review Study." *Procedia Economics and Finance* 28 (April): 163–69. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)01096-5](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)01096-5).
- Baker, William E, and James M Sinkula. 1999. "Journal of the Academy of

- Marketing Science The Synergistic Effect of Market Orientation and Learning Orientation on Organizational Performance.” *Journal of the Academy of Marketing Science* 27 (4): 411–27.
- Bakiev, Erlan. 2013. “The Influence of Interpersonal Trust and Organizational Commitment on Perceived Organizational Performance.” *Journal of Applied Economics and Business Research* 3 (3): 166–80.
- Bank Indonesia. 2013. “Peraturan Bank Indonesia No. 11/3/PBI/2009 Tentang Bank Umum Syariah.” *Jakarta*.
- Berry, Leonard L, A Parasuraman, and Valarie A Zeithaml. 1988. “SERVQUAL: A Multiple-Item Scale for Measuring Consumer Perceptions of Service Quality.” *Journal of Retailing* 64 (1): 12–40.
- Bhatti, Maria, and Ishaq Bhatti. 2009. “Development in Legal Issues of Corporate Governance in Islamic Finance.” *Journal of Economic and Administrative Sciences* 25 (1): 67–91. <https://doi.org/10.1108/10264116200900004>.
- BKPRMI, LPPDSDM. 2000. *Pembinaan Remaja Masjid Indonesia*. 1st ed. DPW BKPRMI Jawa Timur.
- Buddy, Tabroni, and Fahrudin Salim. 2019. “Pengaruh Ualitas Pelayanan Dan Kepercayaan Terhadap Kepuasan Pelanggan Dan Dampaknya Pada Reputasi Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan Travel Umroh Dan Haji Di Jakarta Timur).” *JURNAL EKONOMI BISINIS DAN MANAJEMEN VOL 4 NO 2 DESEMBER 2019 E-ISSN : 2597-3902* 40.
- Cahyadi, Arif, and Bagoes Soenarjanto. 2018. “Penerapan Good Governance Dalam Pelayanan Publik (Studi Tentang Kualitas Pelayanan Elektronik Kartu Tanda Penduduk Berbasis Good Governance Di Kecamatan Sukolilo Surabaya).” *JPAP: Jurnal Penelitian Administrasi Publik* 4 (1): 947–52. <https://doi.org/10.30996/jpap.v4i1.1277>.
- Chan, Jim Y.H. 2014. “Fine-Tuning Language Policy in Hong Kong Education: Stakeholders’ Perceptions, Practices and Challenges.” *Language and Education* 28 (5): 459–76. <https://doi.org/10.1080/09500782.2014.904872>.
- Chaplin, Kartini Kartono. 2009. *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Chenhall, Robert H., Matthew Hall, and David Smith. 2010. “Social Capital and Management Control Systems: A Study of a Non-Government Organization.” *Accounting, Organizations and Society* 35 (8): 737–56. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2010.09.006>.
- Chou, Pin Fenn. 2014. “An Evaluation of Service Quality ,Trust , and Customer Loyalty in Home-Delivery Services.” *International Journal of Research In Social Science* 3 (8): 99–108.

- Christian, Hansen, Wilma Laura, Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra, and Jl Siwalankerto. 2018. "Pada Pt . Rofaca Karalmasih Abadi Cabang Sidoarjo" 6 (1).
- Cordery, Carolyn. 2013. "Regulating Small and Medium Charities: Does It Improve Transparency and Accountability?" *Voluntas* 24 (3): 831–51. <https://doi.org/10.1007/s11266-013-9381-6>.
- Czirák, Dario. 2004. "Lisrel 8.54: A Program for Structural Equation Modelling with Latent Variables." *Journal of Applied Econometrics* 19 (1): 135–41. <https://doi.org/10.1002/jae.767>.
- Dahlan, Muhammad, and Asep Sumaryana. 2017. "Pengaruh Penerapan Good Governance Terhadap Kinerja Pelayanan Publik Budaya Organisasi Dan Lingkungan Eksternal Sebagai Pemoderasi." *Sosiohumaniora, Volume 19 No. 1 Maret 2017 : 45 - 51* 19 (1): 45–51.
- Darwanis, and Sephi Chairunnisa. 2013. "Jurnal Telaah & Riset Akuntansi." *Jurnal Telaah & Riset Akuntansi* 6 (1): 54–63. <http://www.jurnal.unsyiah.ac.id/TRA/article/download/1367/1248>.
- Deng, Ping, Xiaohua Yang, Liang Wang, and Barry Doyle. 2017. "Chinese Investment in Advanced Economies: Opportunities and Challenges." In . Published online in Wiley Online Library (wileyonlinelibrary.com) © 2017 Wiley Periodicals, Inc. • DOI: 10.1002/tie.21903.
- Dermawan, P, H Susilo, and E K Aini. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Anugerah Sinergi Raya" *Jurnal ...* 60 (2): 95–104. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2514>.
- Dewi, Chindy Kurnia Rahma. 2017. "Pengaruh Pengendalian Internal, Kesesuaian Kopensasi, Ketaatan Akuntansi Dan Perilaku Tidak Etis Terhadap Kecendrungan Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris Pada SKPD Kabupaten Bengkalis)." *JOM Fekon, Vol. 4 No. 1 (Februari) 2017* 4.
- Direktur Jendral Bimbingan Masyarakat Islam. 2014. "Standar Pembinaan Masjid."
- Donaldson, Lex, and James H. Davis. 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>.
- Dotchin, John a, and John S Oakland. 1994. "Part 1 : Understanding and Classifying." *International Journal of Quality & Reliability Management* 11 (3): 9–26.
- Dow, Kevin E., Marcia W. Watson, Penelope S. Greenberg, and Ralph H. Greenberg. 2012. *Understanding Participation: Situational Participation*,

Intrinsic Involvement, and Influence. Advances in Management Accounting. Vol. 21. Emerald Group Publishing Ltd. [https://doi.org/10.1108/s1474-7871\(2012\)0000021007](https://doi.org/10.1108/s1474-7871(2012)0000021007).

- Dr. Ahmad Roziq, S.E., M.M., Ak., CA., CSRS., and M.Si Dr. Sumani, S.E. 2020. *Pembiayaan Mudharabah Kajian Teori, Syar'I Dan Epiris*. 1st ed. Malang: CV. Dream Litera Buana Malang.
- Dr. Saparudin, M.Ag, and M.Ag r. Emawati. 2018. "Masjid Dan Fragmentasi Sosial: Pencarian Eksistensi Salafi Di Tengah Mainstream Islam Di Lombok." *Laporan Penelitian Pusat Penelitian Dan Publikasi Ilmiah Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Islam Negeri Mataram Tahun 2018*.
- Duh, Rong Ruey, Kuo Tay Chen, Ruey Ching Lin, and Li Chun Kuo. 2014. "Do Internal Controls Improve Operating Efficiency of Universities?" *Annals of Operations Research* 221 (1): 173–95. <https://doi.org/10.1007/s10479-011-0875-6>.
- Eke, Gift O. 2018. "Internal Control and Financial Performance of Hospitality Organisations in Rivers State." *European Journal of Accounting, Auditing and Finance Research* 6 (3): 32–52. www.eajournals.org.
- Endraswati, Hikmah. 2015. "Konsep Awal Islamic Corporate Governance: Peluang Penelitian Yang Akan Datang." *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah* 6 (2): 89. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v6i2.89-108>.
- Fatimatussoleha, Ana, and Novita. 2020. "Implikasi Prinsip Islamic Good Governance Terhadap Kinerja Lembaga Wakaf." *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika* 3 (1): 13–22.
- Fildjah, Nurina, and Nurdin. 2019. "Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance Dan Pengungkapan Islamic Social Reporting Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan Syariah Di Indonesia." *Prosiding Manajemen* 5 (2): 1333–38.
- Firmanto, Hefrina Rinjani dan Ari. 2013. "Kebutuhan Afiliasi Dengan Intensitas Mengakses Facebook Pada Remaja." *Jurnal Terapan Pysikologi Terapan ISSN: 2301-8267 Vol. 01, No.01, Januari 2013* 01: 9.
- Freeman, R.E. 1987. *Strategic Management: A Stakeholders Approach*. Boston: Fitman Boston.
- Ghozali, A Chariri dan Imam. 2007. *Teori Akuntansi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I dan Fuad. 2005. *Structural Equation Modelling: Teori, Konsep, Dan Aplikasi Dengan Program Lisrel 8.54*. semarang: Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Gumanti Ary Tatang. 2017. *Keuangan Korporat Tinjauan Teori Dan Bukti*

- Empiris*. Edited by Gumanti Ary Tatang. 1st ed. Jakarta: Penrbit Mitra Wacana Media.
- Hajar, Siti, A Rahman Lubis, and Permana Honeyta Lubis. 2018. "Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Dan Kepercayaan Terhadap Kinerja Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Barat." *Jurnal Magister Manajemen* 2 (1): 46–57.
- Haniffa, Sofia Yasmin Roszaini. 2017. "Accountability and Narrative Disclosure by Muslim Charity Organisations in the UK." *Journal of Islamic Accounting and Business Research* 8: 29.
- Hardanti Kurniasari Novi, Akbar Muhammad. 2018. "Phenomeno;Ogy Study on ' Good Mosque Governance' : A Case Study of Al Falah Mosque Surabaya Indonesia." *Eurasia: Economics & Business*, 12(18), December 2018 DOI <https://doi.org/10.18551/Econeurasia.2018-12> 10 (1): 279–88.
- Hardiani, Adella Devi, and Arik Prasetya. 2018. "Pengaruh Kepercayaan Organisasional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT . PLN Persero Distribusi Jawa Barat Area Bekasi)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 61 (3): 1–9. <https://journal.uc.ac.id/index.php/performa/article/view/754>.
- Hartoyo Darmawan, Soehardi, and Anton Wachidin Widjaja. 2019. "Informasi Dan Dokumentasi (PPID) Perpustakaan Nasional Ri." *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Organisasi Pejabat Pengelola Informasi Dan Dokumentasi (Ppid) Perpustakaan Nasional Ri* 6 (2): 13.
- Hasan, Zulkifli. 2002. "Conceptual Definition of Corporate Governance Defining Corporation." *Islam Zeitschrift Für Geschichte Und Kultur Des Islamischen Orients*, 1–19.
- Hasrina, Cut Delsie, Yusri Yusri, and Dwi Rianda Agusti Sy Sy. 2019. "Pengaruh Akuntabilitas Dan Transparansi Lembaga Zakat Terhadap Tingkat Kepercayaan Muzakki Dalam Membayar Zakat Di Baitul Mal Kota Banda Aceh." *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum* 2 (1): 1–9. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v2i1.48>.
- Hassan Basri, Affifuddin, and Siti Nabihah. 2010. "Towards Good Accountability: The Role of Accounting in Islamic Religious Organisations." *World Academy of Science, Engineering and Technology*, 1133–39.
- Heald, David. 2012. "Why Is Transparency about Public Expenditure so Elusive?" *International Review of Administrative Sciences* 78 (1): 30–49. <https://doi.org/10.1177/0020852311429931>.
- Henri, Jean François. 2006. "Management Control Systems and Strategy: A Resource-Based Perspective." *Accounting, Organizations and Society* 31 (6): 529–58. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2005.07.001>.

- Henri, Jean François, and Marc Journeault. 2010. "Eco-Control: The Influence of Management Control Systems on Environmental and Economic Performance." *Accounting, Organizations and Society* 35 (1): 63–80. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2009.02.001>.
- Hermansyah, Iwan, Rani Rahman, and Maman Suherman. 2018. "Pengaruh Akuntabilitas Dan Transparansi Terhadap Kualitas Pelayanan Publik (Survei Pada Dinas Daerah Kotataskmalaya)." *Jurnal Akuntansi* 13 (1): 21–29.
- Hetifa, Sumarto. 2003. *Inovasi, Partisipasi Dan Good Governance*. Edited by Sumarto Hetifa Sj. Bandung: Yayasan Obor Indonesia.
- Hoque, Z., Mia, L., and Alam, M. 2001. "Market Competition, Computer-Aided Manufacturing and Use of Multiple Performance Measures: An Empirical Study." *British Accounting Review, Vol. 33, No. 1, Pp. 23-45* 33 (1): 23–45. <https://doi.org/https://doi.org/10.1006/bare.2000.0149>.
- Hunziker, Stefan. 2017. "Efficiency of Internal Control: Evidence from Swiss Non-Financial Companies." *Journal of Management and Governance* 21 (2): 399–433. <https://doi.org/10.1007/s10997-016-9349-1>.
- Hyndman, D. 2018. "Trust and Accountability in UK Charities : Exploring the Virtuous Circle Accepted for British Accounting Review Pre-Proof Final Version Trust and Accountability in UK Charities : Exploring the Virtuous Circle Noel Hyndman and Danielle McConville Queen ' s" 50: 227–37.
- Ibrahim, Sahabi, Gordon Diibuzie, and Mohammed Abubakari. 2017. "The Impact of Internal Control Systems on Financial Performance: The Case of Health Institutions in Upper West Region of Ghana." *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 7 (4): 684–96. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v7-i4/2840>.
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2018. "DE ISAK 35: Penyajian Laporan Keuangan Entitas Berorientasi Nonlaba." *Ikatan Akuntan Indonesia*. www.iaiglobal.or.id.
- Ilham Arisaputra, Muhammad. 2013. "Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance Dalam Penyelenggaraan Reforma Agraria Di Indonesia." *Yuridika* 28 (2): 188–216. <https://doi.org/10.20473/ydk.v28i2.1881>.
- Indonesia, Republik. 2010. "Peraturan Pemerintah No 71 Tahun 2010," 1–413. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.
- Iqzani, Elvia Fadjar. 2021. "Implentation of Good Mosque Governance Principles (Case Study of the Baiturrahman Banyuwangi Grand Mosque)" 6 (1): 253–56.
- Irhashon,L., Subiyakto, A., Muslimin, J.M. 2018. "Persepsi Kebenaran Dan Kepercayaan Terhadap Penerimaan Pustaka Elektronik Keislaman Oleh Para Akademisi Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Indonesia" 28: 145–58. <http://www.riss.kr/link?id=A99932365>.

- Irhashon, Luthfie, A'ang Subiyakto, and J.M. Muslimin. 2018. "Perpsepsi Kebenaran Dan Kepercayaan Terhadap Penerimaan Pustaka Elektronik Keislaman Oleh Para Akademisi Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Indonesia." *Al-Maktabah Vol.17, Desember 2018* 17.
- Ishak, Asmai, and Zhafitri Luthfi. 2011. "Pengaruh Kepuasan Dan Kepercayaan Konsumen Terhadap Loyalitas: Studi Tentang Peran Mediasi Switching Costs." *Jurnal Siasat Bisnis* 15 (1): 55–66. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol15.iss1.art5>.
- Iswahyudi, Aries, Iwan Triuwono, and M. Achsin. 2017. "Hubungan Pemahaman Akuntabilitas, Transparasi, Partisipasi, Value For Money Dan Good Governance (Studi Empiris Pada SKPD Di Kabupaten Lumajang)." *Jurnal Ilmiah Akuntansi* 1 (2): 151–66. <https://doi.org/10.23887/jia.v1i2.9992>.
- Jamaluddin, Jamaluddin, Rudi Salam, Harisman Yunus, and Haedar Akib. 2017. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan." *Jurnal Ad'ministrare* 4 (1): 25. <https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3443>.
- James L. Arbuckle. 2009. *AmosTM 18 User's Guide*. Chicago: Copyright © 1995–2009 by Amos Development Corporation All rights reserved. Printed in the United States of America.
- Jasinta Livy Walangare, Silcyljeova Moniharapon, Ferdy Roring. 2019. "Analisis Pengaruh Faktor Kepuasan, Kepercayaan Dan Pelayanan Terhadap Loyalitas Terhadap Pelanggan Di The Coffee Bean Mentos." *Jurnal EMBA Vol.7 No.1 Januari 2019, Hal. 581 – 590* 7 (1): 581–90.
- Jayadi, Jayadi, and Yuli Triastuti. 2017. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Kso Sucofindo-Surveyor Indonesia." *Jurnal Pengembangan Wiraswasta* 18 (3): 243–60. <http://ejurnal.stieipwija.ac.id/index.php/jpw/article/view/55>.
- Jeffry Unerman, Craig Deegan. 2011. *Financial Accounting Theory*. Edited by Craig Deegan and Jeffry Unerman. 2nd ed. McGraw-Hill, 2011.
- John M. Echols dan Hasan Shadily. 1992. *Kamus Inggris Indonesia*. Edited by John M. Echols dan Hasan Shadily. 20th ed. Jakarta: PT. Gramedia Jakarta.
- Juniarta, Hilmy Rizqario, and Masreviastuti. 2017. "Pengaruh Kualitas Layanan Dan Citra Perusahaan Terhadap Loyalitas Nasabah Di Bank Jatim Jombang." *J A B Jurnal Aplikasi Bisnis E-ISSN: 2407-5523 ISSN :2407-3741*.
- Kaihatu, Thomas S. 2006. "No Title Good Corporate Governance Dan Penerapannya Di Indonesia." *Jurusan Ekonomi Manajemen, Fakultas Ekonomi – Universitas Kristen Petra* <Http://Www.Petra.Ac.Id/~puslit/Journals/Dir.Php?DepartmentID=MAN> 8 (1–9): 9.

- Kamus Bahasa Indonesia. 2018. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Online*. Edited by P. Bahasa. Jakarta: <http://kbbi.web.id/>,
- Kaplan, Robert S and David. 1996. *Using The Balanced Scorecard Translating Strategi Into Action*. Edited by Robert S and David Kaplan. Kaplan, Ro. New York: Harvard Busines School Press.
- Kasni, Azza, Afrizal, and Ilham Wahyudi. 2018. “Pengaruh Independensi, Komitmen Organisasi Dan Pemahaman Good Government Governance Terhadap Kinerja Auditor (Studi Pada Badan Pengawas Keuangan Dan Pembangunan Perwakilan Provinsi Jambi).” *Jurnal Akuntansi Universitas Jambi*, 20–33.
- KBBI. 2021. *Kamus Bahasa Indonesia*. Edited by KBBI Online ini dikembangkan oleh Ebta Setiawan © 2012-2021 versi 2.8. III. Jakarta: KBBI Online ini dikembangkan oleh Ebta Setiawan © 2012-2021 versi 2.8. Hak Cipta Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa (Pusat Bahasa). <https://doi.org/https://www.kbbi.web.id/kinerja>.
- Khandakar Qudrat-I Elahi. 2009. “UNDP on Good Governance.” *International Journal of Social Economics* 36 (12): 1167–80.
- Kirana, Ida Bagus Widya, and H. Bambang Suprasto. 2019. “Pengaruh Independensi Auditor, Pemahaman Good Governance Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Auditor Pada KAP Bali.” *E-Jurnal Akuntansi* 27: 1839. <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v27.i03.p08>.
- KNKG. 2006. *Pedoman Good Corporate Governance Indonesia*. Jakarta: KNKG.
- Komarudin, Komarudin, and Satmoko Yudo. 2018. “Transparansi Dan Akuntabilitas Pelayanan Publik Kasus Teknologi Pengelolaan Air Bersih Dan Air Limbah Domestik.” *Jurnal Air Indonesia* 5 (1). <https://doi.org/10.29122/jai.v5i1.2436>.
- KPK. 2016. “Good Governance Dan Pelayanan Publik.” In *Modul Materi Good Governance Dan Pelayanan Publik*, edited by Direktur Pendidikan dan Pelayanan Masyarakat, 58. Jakarta: KPK. <https://aclc.kpk.go.id/wp-content/uploads/2019/07/Modul-good-governance-aclc-kpk.pdf>.
- Kurniawan, Arif, and Susanto. 2017. “Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Dan Kepercayaan Pasien Rawat Jalan Rumah Sakit Paru Dr. Ario Wirawan Salatiga” 1 (SBN: 978-602-19568-6-1): 1–16.
- Kusuma Negara, Andi, and Riska Wahyu Febrianti. 2019. “Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik, Perceived Organizational Support Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik Di Kota Tangerang.” *Dynamic Management Journal* 3 (2): 53–64. <https://doi.org/10.31000/dmj.v3i2.1962>.
- Lee, Nancy, and Philip Kotler. 2008. “Influencing Behaviors for Good.” *Social Marketing: Influencing Behaviors for Good*, no. Sage.

- Lestari, Retno Martanti Endah, Agung Fajar Ilmiyono, and Jalaludin Al Mahali. 2019. "Effect of Good Corporate Governance Practices Toward the Mosque Accounting Application Survey of Mosque in Bogor." *Jhss (Journal of Humanities and Social Studies)* 3 (2): 60–66. <https://doi.org/10.33751/jhss.v3i2.1457>.
- Loredana, D A N Roxana, and Hete Ş Roxana. 2016. "Comparative Analysis Between the Traditional Model of Corporate Governance and Islamic Model Phd Student , Faculty of Economics and Business Administration Prof . Phd ., Faculty of Economics and Business Administration Prof . Phd ., Faculty of Economics A," no. 4: 165–70.
- Maddepunggeng, Andi, Rahman Abdullah, and Mustika T.F. 2017. "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Sdm) Konstruksi." *Konstruksia* 8 (1): 99. <https://doi.org/10.24853/jk.8.1.99-108>.
- Made, Ni, and Madani Hapsari. 2018. "E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Pengaruh Prinsip-Prinsip Good Governance Terhadap Tingkat Kesehatan LPD Pada LPD Se-Kecamatan Abiansema Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Email : Madanihapsari9@gmail.Com / T" 25: 54–82.
- Mardiasmo. 2009. *Akuntansi Sektor Publik*. Edited by Mardiasmo. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Mardikanto, Totok. 2014. *CSR (Corporate Social Responsibility) (Tanggung Jawab Sosial Perusahaan)*. Bandung: Alfabeta, Bandung.
- Maryam Nejadjava, and Shahram Gilaninia. 2016. "The Role of Service Quality in Organizatio." *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review Vol. 5, No.7, March 2016* 5 (7): 19–27.
- Maulidiyah, Nikmahtul, and Darno. 2019. "Pengaruh Transparansi Dan Akuntabilitas Laporan Keuangan Terhadap Kepercayaan Donatur Di Yayasan Sosial Keagamaan." *Jurnal Akuntansi Terapan* 1 (1): 1–8.
- Mayer, Roger C, James H Davis, and F David Schoorman. 1995. "Model of Trust." *Management* 20 (3): 709–34. <http://www.jstor.org/stable/10.2307/258792>.
- McClelland, Megan M., Alan C. Acock, and Frederick J. Morrison. 2006. "The Impact of Kindergarten Learning-Related Skills on Academic Trajectories at the End of Elementary School." *Early Childhood Research Quarterly* 21 (4): 471–90. <https://doi.org/10.1016/j.ecresq.2006.09.003>.
- Moenir. 2006. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Jakarta: Rineka Cipta.
- Mohamed, Intan Salwani, Noor Hidayah Ab Aziz, Mohamad Noorman Masrek, and Norzaidi Mohd Daud. 2014. "Mosque Fund Management: Issues on

Accountability and Internal Controls.” *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 145 (August): 189–94.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.06.026>.

Mozumder, N. A. 2018. “A Multilevel Trust-Based Model of Ethical Public Leadership.” *Journal of Business Ethics* 153 (1): 167–84.
<https://doi.org/10.1007/s10551-016-3341-1>.

Mugi, Muhunyo Benson. 2018. “Effec of Internal Control Syestem on Financial Performance of Public Institutions of Higher Learning in Nairobi City County, Keny.” In , 1st ed. Lecturer, Department of Accounting & Finance, Kenyatta University.

Muhtasom, Ali, H Abdul, Rahman Mus, Jamaluddin Bijang, and Baharuddin Latief. 2017. “Influence of Servant Leadership, Organizational Citizenship Bahaviour on Organizational Culture and Employee Performance at Star Hotel in Makassar.” *International Journal of Education and Research* 5 (10): 71–88. www.ijern.com.

Mukhsin, Moh. 2017. “Pengaruh Kepercayaan Dan Komitmen Terhadap Kualitas Hubungan Dampaknya Pada Kinerja Rantai Pasokan (Studi Kasus Produksi Dan Distribusi Dedak Pada PD Sederhana).” *Jurnal Manajemen* 21 (3): 454.
<https://doi.org/10.24912/jm.v21i3.262>.

Munir Is’adi. 2017. “Pemberdayaan Dan Laporan Pertanggungjawaban Yayasan Masjid Jami’ Al Baitul Amien Jember.” *Tesis*. Jember, Jawa Timur.

Muslim, Abu. 2013. “The Mosquegovernance Of Al Markaz Al Ma’arif In Bone Regency.” *Jurnal Pusaka, Vol. 1, No. 1, 2013: 13-20* 1 (1): 13–20.
<http://www.elsevier.com/locate/scp>.

Noorman Masrek, Mohamad, Intan Salwani Mohamed, Norzaidi Mohd Daud, Roshayani Arshad, and Normah Omar. 2014. “Internal Financial Controls Practices of District Mosques in Central Region of Malaysia.” *International Journal of Trade, Economics and Finance* 5 (3): 255–58.
<https://doi.org/10.7763/ijtef.2014.v5.380>.

Novita, Dian, and Septian Wulandari. 2020. “Pengaruh Dimensi Kepercayaan (Trust) Terhadap Partisipasi (Participation) Pelanggan Wulan Rent Car.” *Journal of Applied Business and Economics (JABE)* 6 (3): 259–73.

Noviyana, Ressay Amanda, and Suryo Pratolo. 2018. “Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Dengan Akuntabilitas Publik Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Klaten.” *Reviu Akuntansi Dan Bisnis Indonesia* 2 (2): 129–43.
<https://doi.org/10.18196/rab.020227>.

Nur, Marzully., and Denies Priantinah. 2012. “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengungkapan Csr Diindonesia (Studi Empiris Pada

- Perusahaan Berkategori High Profile Yang Listing Di Bei).” *Jurnal Nominal* I (I): 1–13.
- Nurhadi, Nurhadi, and Asriel Azis. 2018. “Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepercayaan Dan Kesetiaan Konsumen.” *Jurnal Economia* 14 (1): 89. <https://doi.org/10.21831/economia.v14i1.13130>.
- Nurmaria Rahmatika, Kirmizi & Restu Agusti. 2015. “Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan (Studi Pada PT Angkasa Pura II).” *Jurnal Akuntansi, Vol. 3, No. 2, April 2015 : 148 - 159* ISSN 2337-4314 3: 148–59.
- Nurwahida.AW, Andi, Asiah Hamzah, and Alwy Arifi. 2012. “Hubungan Prinsip-Prinsip Good Corporate Overnance Engan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Wajo TAHUN 2012.” *Fakultas Kesehatan Masyarakat, UNHAS, Makassar*, 1–11.
- oseph F. Hair, Jr. 1998. *MULTIVARIATE DATA ANALYSIS*. 7th ed. New Yor: Pearson Upper Saddle River Boston Columbus San Francisco New York Indianapolis London Toronto Sydney Singapore Tokyo Montreal Dubai Madrid Hong Kong Mexico City Munich Paris Amsterdam Cape Town.
- Panggabean, Catur Agus Sancoko dan Mutiara S. 2015. “Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Sekolah Santa Ursula BSD.” *Jurnal MIX, Volume V, No. 1, Feb 2015* V: 21.
- Parasuraman, A, Valarie A Zeithaml, and Leonard L Berry. 1985. “A Conceptual Model Service Its Quality and Implications for Future Research.” *Research Paper* 49 (4): 41–50. <http://www.jstor.org/stable/1251430><http://www.jstor.org/><http://www.jstor.org/action/showPublisher?publisherCode=ama>.
- Parto, René Kemp* and Saeed. 2005. “Governance for Sustainable Development: Moving from Theory to Practice No Title.” *Int. J. Sustainable Development, Vol. 8, Nos. 1/2, 2005* 8: 18.
- Peraturan pemerintah. 2020. “PP Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2020 Tentang Pembatasan Sosial Bersekala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan Ccorono Wrus Disease 2019 (COVID-19)” 2019 (022868): 8.
- Perdana, Williyen Putra, and Lodovicus Lasdi. 2015. “Pengaruh Manajemen Laba Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Kualitas Audit Sebagai Variabel Pemoderasi.” *JURNAL AKUNTANSI KONTEMPORER (JAKO) – VOL 7 NO 2 – JULI 2015 – Halaman 179-200* 7 (2): 179–200. <https://doi.org/10.15294/jda.v6i2.3252>.
- Permata, Elizabeth, and Yenni Mangoting. 2014. “Pengaruh Keadilan Dan Komunikasi Terhadap Kepatuhan Sukarela Melalui Kepercayaan Sebagai Variabel Intervining” 4 (1): 1–14.

- PP. NO 60 TH 2008. 2008. *Tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah . Nomor 60 Tahun 2008*. Tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah ..
- Prasetyo, Arief Yudho, Raden Andi Sularso, and Handriyono Handriyono. 2018. "Pengaruh Kepercayaan Pada Pimpinan, Mutasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember." *Bisma* 12 (2): 182. <https://doi.org/10.19184/bisma.v12i2.7888>.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.: Yogyakarta : BPFE.
- Priantinah, Marzully Nur dan Denies. 2012. "Analisis Faktor-Fakor Yang Mempengaruhi Pengungkapan Corporate Social Responsibility." *Jurnal Nominal, Vol I, No I, 2012, Hlm.24* 1 (1): 24.
- Putu, Ni, and Wiwin Setyari. 2012. "Pengaruh Institusi (Good Governance) Terhadap Kinerja Perusahaan: Studi Kasus Lpd Di Bali." *Piramida* 8 (1): 45–55.
- Rahayati, Ahmad, Arsad Syahiza, Said Roshima, Hassan Azlindawati, and Shahabuddin Shaamila. 2020. "Development of Framework for Good Governance Index for Mosques in Kedah." *Journal of Critical Review* 7 (19): 1–50. <https://doi.org/10.31838/jcr.07.19.1041>.
- Rahayu, Septi Budi, Sri Widodo, and Enita Binawati. 2019. "Pengaruh Akuntabilitas Dan Transparansi Lembaga Zakat Terhadap Tingkat Kepercayaan Muzakki (Studi Kasus Pada Lembaga Amil Zakat Masjid Jogokariyan Yogyakarta)." *Journal of Business and Information Systems (e-ISSN: 2685-2543)* 1 (2): 103–14. <https://doi.org/10.36067/jbis.v1i2.26>.
- Rahmat, Adi, Universitas Lancang, Kuning Pekanbaru, Hadiyati Hadiyati, Universitas Lancang, Kuning Pekanbaru, and Muhammad Rasyid Abdullah. 2017. "Kepercayaan Organisasi (Studi Empiris Pada Seluruh Sekolah Tinggi Ilmu." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 14 (2): 11. <https://doi.org/10.31849/jieb.v14i2.878>.
- Ramadhan, Riza. 2018. "Analisis Maqashid Syari'ah Terhadap Kepercayaan Dan Partisipasi Jamaah Masjid." Universitas Jember.
- Ridwan, Muhamad. 2019. "Terhadap Kepercayaan Pelanggan Dan Dampaknya Pada Partisipasi Pelanggan E-Commerce Di Indonesia." *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK) Vol. 24, No. 2 Agustus 2019 p--ISSN:1693-4768, e-ISSN:2656-8861* 24 (2): 79–93.
- Riyanti, Y., and G. Irianto. 2011. "Akuntabilitas Pada Lembaga Amil Zakat, Infaq Dan Shadaqah (Studi Kasus Pada Yayasan Dana Sosial Al-Falah (Ydsf) Malang)." *Jurnal Ekonomi & Keuangan Islam* 1 (2): 169–80.
- Robert R. Moeler. 2009. *Brink's Modern Internal Auditing A Common Body of Knowledge*. 7th ed. Canada: John Wiley & Sons, Inc.

- Roberts, John, and Robert Scapens. 1985. "Accounting Systems and Systems of Accountability - Understanding Accounting Practices in Their Organisational Contexts." *Accounting, Organizations and Society* 10 (4): 443–56. [https://doi.org/10.1016/0361-3682\(85\)90005-4](https://doi.org/10.1016/0361-3682(85)90005-4).
- Sahlan, and Sri Sarwo Sari. 2019. "Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Tingkat Kepuasan Konsumen Pada CV. Sindo Bella Belitang Oku Timur." *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara Volume 17 (1) Juni 2019, Hal. 36-40 ISSN : 1693-1688* 17.
- Said, Jamaliah, Azizah Mohamed, Zuraidah Mohd Sanusi, and Sharifah Norzehan Syed Yusuf. 2013. "Financial Management Practices in Religious Organizations: An Empirical Evidence of Mosque in Malaysia." *International Business Research* 6 (7): 111–19. <https://doi.org/10.5539/ibr.v6n7p111>.
- Salbiyah, Siti, and Budi Wahyu Mahardhika. 2017. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Surabaya Tahun 2016." *Jurnal Balance* 14 (2): 1–23.
- Sanusi, Zuraidah Mohd, Razana Juhaida Johari, Jamaliah Said, and Takiah Iskandar. 2015. "The Effects of Internal Control System, Financial Management and Accountability of NPOs: The Perspective of Mosques in Malaysia." *Procedia Economics and Finance* 28 (January 2016): 156–62. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)01095-3](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)01095-3).
- Saparudin, Saparudin. 2018. "Gerakan Keagamaan Dan Peta Afiliasi Ideologis Pendidikan Islam Di Lombok." *MIQOT: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman* 42 (1): 220. <https://doi.org/10.30821/miqot.v42i1.506>.
- Sasmita, Risa, Zainul Arifin, and Sunarti. 2013. "Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah (Studi Pada Nasabah PT . Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional Office)" 25 (1): 1–6.
- Setiadi, Iwan, and Yumniati Agustina. 2020. "Pengungkapan Lingkungan, Profitabilitas Dan Nilai Perusahaan." *Kompartemen: Jurnal Ilmiah Akuntansi* 17 (2): 198–207. <https://doi.org/10.30595/kompartemen.v17i2.5807>.
- Setiawan, Rudi, and Etty Puji Lestari. 2016. "Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai." *Jurnal Organisasi Dan Manajemen* 12 (2): 169–84.
- Setyaningsih, Oktania. 2017. "Pengaruh Persepsi Kualitas Pelayanan E-Commerce Terhadap Kepuasan Pelanggan, Kepercayaan Dan Loyalitas Pada Produk Fashion." *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 14 (2): 67. <https://doi.org/10.20961/jbm.v14i2.4126>.
- Shihab, Qurais. 1998. *Wawasan Al Qur'an*. 7th ed. Bandung: Mizan.
- Simanjuntak, Dahnil Anzar, and Yeni Januarsi. 2011. "Akuntabilitas Dan

Pengelolaan Keuangan Di Masjid.” *Simposium Nasional Akuntansi XIV Aceh 2011, Fakultas Ekonomi Universitas Syiah Kuala Banda Aceh , 21-22 Juli 2011, 21–22.*

Suci, (Yoni Fetri, and Siti Khairani. 2013. “Pengaruh Penerapan Prinsip Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan Pada PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan.” *Jurusan Akuntansi S1 STIE MDP*, 6.

Suci, Yoni Fetri, and Siti Khairani. 2013. “Pengaruh Penerapan Prinsip Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan Pada PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan.” *Jurusan Akuntansi S1 STIE MDP*.

Sulaiman, Maliah, Siti Alawiah Siraj, and Shahul Hameed Mohamed Ibrahim. 2008. “Internal Control Systems in West Malaysia’s State Mosques.” *American Journal of Islamic Social Sciences* 25 (1): 63–81. <https://doi.org/10.35632/ajiss.v25i1.396>.

Sulaiman, Sulaiman, Ahmad Nizam, Farid Farid, Teuku Meldi Kesuma, Iskandarsyah Madjid, and Ridha Siregar. 2019. “The Role of Good Government Governance Principles in Enhancing the Performance of Public Organization in Aceh, Indonesia,” no. February 2020. <https://doi.org/10.2991/agc-18.2019.110>.

Sumani, Sumani. 2016. “Pengukuran Kinerja Bisnis Melalui Pendekatan Balanced Scorecard Dan Analytical Hierarchy Process (Ahp).” *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)* 20 (4): 455. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2016.v20.i4.1842>.

Supartinah, Theresia. 2015. “Pengaruh Pemberdayaan Dan Kepercayaan Terhadap Tanggungjawab Kepala Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur.” *SDS St. Fransiskus III*.

Supriandi, Kemal, Unggul Purwohedi, and Nuramalia Hasanah. 2017. “Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance Terhadap Kinerja Keuangan Organisasi Nirlaba.” *Researchgate Jurnal*, no. February. <https://doi.org/https://www.researchgate.net/publication/313894727>.

Surwandono. 2008. “Dinamika Konflik Organisasi Keagamaan Islam Dalam Era Demokratisasi Di Yogyakarta.” In *Prosiding Konferensi Nasional Ke- 4 Asosiasi Program Pascasarjana Perguruan Tinggi Muhammadiyah (APPPTM) ISBN: 978-602-19568-1-6*. Jogjakarta: Program Pascasarjana Perguruan Tinggi Muhammadiyah jogjakarta.

Suryanto. 2012. “Kompetensi Dan Kinerja (Produktivitas) Pegawai Negeri Sipil the Competence and Performance (Productivity) of Civil.” *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS VOL. 6, No.2, November 2012* 6 (2).

Sutedjo. 2009. “Persepsi Stakeholders Terhadap Transparansi Dan Akuntabilitas

Pengelolaan Keuangan Sekolah (Studi Kasus Di Sekolah Menengah Pertama Standar Nasional Kabupaten Kendal.” UNIVERSITAS DIPONEGORO.

Suwardono. 2008. “Dinamika Konflik Organisasi Keagamaan Islam Dalam Era Demokratisasi Di Yogyakarta.” *Ilmu, Magister Internasional, Hubungan Pascasarjana, Fakultas Yogyakarta, Universitas Muhammadiyah Tabligh*, 11–18.

Suzanto, Boy. 2011. “Umum Kota Banjar.” *Pengaruh Kualitas Jasa Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien Pada Rumah Sakit Umum Kota Banjar* 5 (1): 26–28.

Tolley, Sukma Selviany, Ridwan Ridwan, and Muh Yunus Kasim. 2017. “The Influence of the Internal Control System for the Regional Apparatus of Sigi Regency.” *Magister Pascasarjana Universitas Tadulako*, Hal.179-190.

Tresnawati, Rina. 2012. “Pengaruh Efektifitas Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Di Dinas Pendapatan Daerah Kota Bandung.” *Prosiding Seminar Nasional*, 139–51. <https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/123456789/2424>.

Umar, Hussaini, and Muhammed Umar Dikko. 2018. “The Effect of Internal Control on the Performance of Commercial Banks In Nigeria.” *Accounting* 7 (2): 395–400. <https://doi.org/10.5267/j.ac.2020.11.012>.

Vanany, I. 2009. *Performance Measurement Model & Aplikasi*. Surabaya: ITS Press. Surabaya.

Wardani, Dian Kusuma, Dwi Cahyono, and Nurul Herlambang, Toni Qomariah. 2017. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Rumah Sakit Islam Lumajang Effect.” *Jurnal Sains Manajemen & Bisnis Indonesia* 7 (2): 208–31.

Watts, Stephanie. 2015. “Corporate Social Responsibility Reporting Platforms: Enabling Transparency for Accountability.” *Information Technology and Management* 16 (1): 19–35. <https://doi.org/10.1007/s10799-014-0192-2>.

Wiratno, Adi, and Fatkhudin Muaziz. 2020. “Profitabilitas, Ukuran Perusahaan, Dan Leverage Mempengaruhi Pengungkapan Emisi Karbon Di Indonesia.” *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi* 22 (1): 28–41. <https://doi.org/10.32424/jeba.v22i1.1562>.

Wong, David. 2017. “Pengaruh Ability, Benevolence Dan Integrity Terhadap Trust, Serta Implikasinya Terhadap Partisipasi Pelanggan E-Commerce: Studi Kasus Pada Pelanggan E-Commerce Di Ubm.” *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT* 2 (2): 155–68. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v2i2.46>.

Wulandari, Dewi Novita, and Muhammad Nuryanto. 2018. “The Effect Of Internal Control, Anti-Fraud Awareness, Integrity, Independence, And

Professionalism To Fraud Prevention.” *Jurnal Riset Akuntansi Mercu Buana* 4 (2): 117–25.

Yuniarta, Frizky, Ika Barokah S., and Gusti Ayu Wulandari. 2019. “Pengaruh Kepercayaan Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Pelanggan Pengguna Jasa Pengiriman Paket Pada PT. JNE Express Cabang Jember Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening.” *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi* 6 (2): 152. <https://doi.org/10.19184/ejeba.v6i2.11160>.

Lampiran 1, Daftar Pertanyaan

Identitas Responden

(Berikan tanda cawang/check-list (√) pada kotak yang tersedia)

Umur : < 30 tahun 30 – 40 tahun > 40 tahun

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : D3 S1 S2 S3

Lama Jamaah : < 2 tahun 2-5 tahun > 5 tahun

Nama Masjid & Alamat :

Petunjuk pengisian kuesioner:

1. Sebelum menjawab setiap pertanyaan/ pernyataan, mohon dibaca terlebih dahulu dengan baik dan benar.
2. Isilah kuesioner sesuai dengan kondisi organisasi tempat Bapak/ Ibu bekerja.
3. Pilihlah jawaban atau pendapat yang menurut Bapak/Ibu paling sesuai dengan memberi tanda checklist (√) pada kolom yang tersedia.

Keterangan :

1. **STS** = Sangat tidak setuju
2. **TS** = Tidak Setuju
3. **ATS** = Agak tidak setuju
4. **R** = Ragu
5. **AS** = Agak setuju
6. **S** = Setuju
7. **SS** = Sangat setuju

A. Pertanyaan Untuk GMG

| NO | Daftar Pertanyaan | STS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | SS |
|----|--|-----|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | Pengurus masjid bertanggungjawab untuk menjalankan dan melaporkan kegiatan dan keuangan sesuai dengan aturan yang berlaku. | STS | | | | | | | | SS |
| 2 | Pengurus masjid menyediakan informasi secara tertulis tentang kebijakan, kegiatan dan pengelolaan dana masjid/infak secara tepat waktu, memadai, jelas, dan akurat serta mudah diakses oleh stakeholder dan jamaah | STS | | | | | | | | SS |
| 3 | Pengurus masjid dalam menjalankan organisasinya tidak | STS | | | | | | | | SS |

| | | | | | | | | | | |
|---|--|-----|--|--|--|--|--|--|--|----|
| | terikat dan tidak memihak kepada organisasi atau lembaga lain. | | | | | | | | | |
| 4 | Pengurus masjid bertindak adil kepada jamaah dan pengurus dalam menjalankan organisasi | STS | | | | | | | | SS |
| 5 | Pengurus masjid melaporkan dan mengevaluasi kegiatan baik keuangan atau non keuangan kepada jamaah/stakeholder | STS | | | | | | | | SS |
| 6 | Pengurus masjid dalam membuat, melakukan dan melaporkan kegiatan sesuai dengan aturan-aturan yang ada | STS | | | | | | | | SS |

B. Pengendalian Internal

| NO | Daftar Pertanyaan | STS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | SS |
|----|---|-----|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | Pengurus Masjid mempunya tim pengendalian internal yang handal yang mampu membaca laporan kegiatan dan keuangan | STS | | | | | | | | SS |
| 2 | Pengurus Masjid mempunyai rancangan kegiatan dan anggaran untuk kegiatan pengendalian internal yang efektif dan efisien | STS | | | | | | | | SS |
| 3 | Pengurus Masjid melakukan evaluasi berkelanjutan, rancangan dan mengadakan pengendalian internal yang sesuai dengan aturan yang telah ditentukan dengan pendekatan peningkatan kinerja organisasi | STS | | | | | | | | SS |

C. Pelayanan

| NO | Daftar Pertanyaan | STS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | SS |
|----|--|-----|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | Pengurus masjid telah memberikan pelayanan dengan memberikan informasi tentang keuangan dan non keuangan kepada jamaah yang biasanya diumumkan sebelum waktu sholat Jum'at atau di waktu | STS | | | | | | | | SS |

| | | | | | | | | | | | |
|---|--|-----|--|--|--|--|--|--|--|--|----|
| | lain . | | | | | | | | | | |
| 2 | Pengurus masjid menyiapkan data pelayanan kepada jamaah dan data informasi yang di butuhkan jamaah dalam bentuk tulisan (laporan, Meding dll) | STS | | | | | | | | | SS |
| 3 | Pengurus masjid memberikan pelayanan yang akurat, cepat, dan tepat waktu kepada jamaah masjid dan memberikan jaminan keamanan dana masjid/infaq dan dalam layanannya | STS | | | | | | | | | SS |

D. Afiliasi organisasi keagamaan

| NO | Daftar Pertanyaan | STS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | SS |
|----|---|-----|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | Pengurus masjid mempunyai hubungan dengan orang dan organisasi lain diluar masjid. | STS | | | | | | | | SS |
| 2 | Pengurus masjid mempunyai persahabatan dengan orang atau organisasi lain diluar organisasi masjid. | STS | | | | | | | | SS |
| 3 | Pengurus masjid berpartisipasi dan membangun kerjasama dengan orang atau organisasi diluar organisasi masjid. | STS | | | | | | | | SS |

E. Kepercayaan (Trust)

| NO | Daftar Pertanyaan | STS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | SS |
|----|--|-----|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | Pengurus masjid mempunyai kemampuan mengelola organisasi masjid dan Sudah Melaksanakan tugasnya secara professional serta mempunyai pengalaman yang cukup untuk mengelola organisasi | STS | | | | | | | | SS |
| 2 | Pengurus masjid mempunyai perhatian , empati kepada jamaah atau stakeholder dan dapat diterima oleh jamaah atau stakeholder | STS | | | | | | | | SS |
| 3 | Pengurus Masjid mempunyai | STS | | | | | | | | SS |

| | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| integritas yang baik dan melaksanakan tugasnya secara profesional serta mampu mengelola organisasi dengan baik dan dikelola dengan system terbuka kepada masyarakat, terutama pada donator dan jamaah masjid | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

F. Kinerja Organisasi

| NO | Daftar Pertanyaan | STS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | SS |
|----|--|-----|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | Pengurus masjid meningkatkan kualitas kegiatan, tata kelola organisasi, pelayanan untuk menambah jumlah jamaah atau donatur masjid / Penambahan jumlah jamaah yang ikut kegiatan masjid dan melaksanakan surve untuk mengetahui tingkat kepuasan pelanggan | STS | | | | | | | | SS |
| 2 | Pengurus masjid selalu berinovasi mempertimbangkan masalah kualitas, pembiayaan dan waktu .dalam melakukan kegiatan maupun untuk mendapatkan dana serta melakukan kegiatan selalu memberikan manfaat lebih bagi stakeholder | STS | | | | | | | | SS |
| 3 | Pengurus masjid memberikan peluang kepada pegawai untuk meningkatkan kualitasnya/ kemampuannya, memberikan informasi yang dibutuhkan dan perlukan oleh pegawai, memberikan tugas dan wewenang kepada pegawai sesuai dengan tugasnya dan motivasi kepada pegawai sesuai dengan kemampuan organisasi | STS | | | | | | | | SS |
| 4 | Pengurus masjid selalu meningkatkan dana dengan memperbanyak infaq, shodaqoh dan sumberrdana yang halal lainnya serta meningkatkan efesiensi dalam melakukan kegiatan . . | STS | | | | | | | | SS |

LAMPIRAN 2, REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

| NO | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X3.1 | X3.2 | X3.3 | X4.1 | X4.2 | X4.3 | Y1.1 | Y1.2 | Y1.3 | Y2.1 | Y2.2 | Y2.3 | Y2.4 |
|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 1 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 |
| 2 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 |
| 3 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 4 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 |
| 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 5 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 | 5 | 6 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 6 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 6 | 6 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 6 | 5 |
| 7 | 6 | 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 8 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 |
| 9 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 10 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 7 | 6 | 5 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 11 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 12 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 13 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 |
| 14 | 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 15 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 |
| 16 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 17 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 |
| 18 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 19 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 20 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 21 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 22 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 |
| 23 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 24 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 26 | 7 | 7 | 6 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 27 | 5 | 6 | 5 | 6 | 5 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 | 5 | 6 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 28 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 29 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 30 | 7 | 7 | 6 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 31 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 32 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 33 | 5 | 6 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 34 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 |
| 35 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 |
| 36 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 37 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 5 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 |
| 38 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 39 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 6 | 5 | 6 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 |
| 41 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | ? | ? | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 42 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | ? | ? | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 43 | 6 | 6 | 5 | 6 | 7 | ? | ? | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 |
| 44 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 |
| 45 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 7 | 5 | 5 | 7 | 5 |
| 47 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 48 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 49 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 |
| 50 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 |
| 51 | 6 | 6 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 6 | 5 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 |
| 52 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 |
| 53 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 5 | 5 | 5 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 |
| 54 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 5 |
| 55 | 5 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 6 | 7 | 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 56 | 5 | 5 | 5 | 6 | 6 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 6 | 6 | 5 | 6 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 |
| 57 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 58 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 |
| 59 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 5 | 6 | 5 | 5 | 6 | 5 | 6 | 5 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 |
| 60 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 61 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 62 | 6 | 5 | 5 | 6 | 5 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 5 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 63 | 6 | 5 | 5 | 6 | 5 | 6 | 6 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 7 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 64 | 5 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 5 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 |
| 65 | 6 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 66 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 5 | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 | 5 | 6 |
| 67 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 68 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 |
| 69 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 |
| 70 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 | 5 | 6 |
| 71 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 72 | 7 | 6 | 6 | 6 | 7 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 73 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 74 | 7 | 7 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 75 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 5 | 5 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 76 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 77 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 5 | 7 | 6 | 5 | 7 | 6 | 5 | 6 |
| 78 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 79 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 5 | 5 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 80 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 5 | 6 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 |
| 81 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 |
| 82 | 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 83 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 84 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 5 | 5 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 |
| 85 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 5 | 5 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 |
| 86 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 |
| 87 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 |
| 88 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 5 | 5 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 89 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 5 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 |
| 90 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 6 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 6 | 7 | 7 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 91 | 7 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 92 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 5 | 5 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 |
| 93 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 94 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 5 | 5 | 5 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 95 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 |
| 96 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 97 | 6 | 6 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 98 | 6 | 7 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 5 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 99 | 6 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 |
| 100 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 5 | 6 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 |
| 101 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 6 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 102 | 6 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 |
| 103 | 7 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 |
| 104 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 5 | 6 | 5 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 5 |
| 105 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 |
| 106 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 5 |
| 107 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 5 | 6 | 5 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 5 |
| 108 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 109 | 6 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 5 | 5 | 5 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 |
| 110 | 6 | 6 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 5 | 5 | 5 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 |
| 111 | 7 | 6 | 6 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 |
| 112 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 5 | 5 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 5 |
| 113 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 |
| 114 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 7 | 7 | 5 | 7 | 7 | 5 | 7 |
| 115 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 5 | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 | 5 | 5 |
| 116 | 7 | 7 | 7 | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 | 5 | 7 |
| 117 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 6 | 5 | 6 | 7 | 5 | 6 | 7 | 5 | 6 |
| 118 | 6 | 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 6 | 5 | 6 | 7 | 5 | 6 | 7 | 6 |
| 119 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 5 |
| 120 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 6 | 6 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 5 |
| 121 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 5 | 6 | 7 | 5 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 | 5 | 5 |
| 122 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 5 |
| 123 | 7 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 5 | 5 | 5 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 6 |
| 124 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 5 | 5 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 |
| 125 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 6 | 5 | 7 | 7 | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 | 5 | 6 |
| 126 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 5 | 5 | 5 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 6 |
| 127 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 5 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 | 5 | 7 | 7 | 6 | 5 | 6 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 |
| 128 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 5 | 7 | 6 | 5 | 7 | 7 |
| 129 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 6 | 6 | 5 | 5 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 |
| 130 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 |
| 131 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 132 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 |
| 133 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 134 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 |
| 135 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 5 | 5 | 5 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 |
| 136 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 7 | 5 | 6 | 7 | 5 | 6 | 7 | 7 |
| 137 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 5 | 5 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 |
| 138 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 |
| 139 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 |
| 140 | 7 | 6 | 6 | 6 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 6 | 5 | 5 | 6 | 5 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 |
| 141 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 7 | 6 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 |
| 142 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 6 |
| 143 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 6 | 6 | 5 | 6 | 5 | 5 | 6 | 7 | 6 |
| 144 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 5 | 7 | 6 | 7 | 7 |
| 145 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 |
| 146 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 6 | 6 | 6 |
| 147 | 7 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 148 | 7 | 6 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 6 | 5 | 6 | 7 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 |
| 149 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 6 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| 150 | 7 | 7 | 7 | 6 | 6 | 5 | 7 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 | 7 | 6 | 5 | 7 | 6 | 7 | 7 |
| 151 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 | 5 | 7 | 7 | 7 | 5 | 6 | 5 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 7 | 7 |
| 152 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 5 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 153 | 6 | 6 | 6 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 5 | 6 | 5 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 |
| 154 | 7 | 6 | 6 | 6 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 6 | 5 | 5 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 7 | 7 |
| 155 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 5 | 6 | 7 | 6 | 5 | 5 | 6 | 6 | 5 | 5 | 7 | 7 | 5 | 6 | 6 | 5 | 5 |

X1.1
Lampiran 3. Deskriptif Frekuensi

Umur

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 30-40 | 12 | 7.7 | 7.7 | 7.7 |
| | >40 | 143 | 92.3 | 92.3 | 100.0 |
| Total | | 155 | 100.0 | 100.0 | |

Pendidikan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SMA/D3 | 53 | 34,2 | 34,2 | 34,2 |
| | S1 | 102 | 65,8 | 65,8 | 100,0 |
| | S2 | | | | |
| | S3 | | | | |
| | Total | 155 | 100.0 | 100.0 | |

Masa_kerja/Jamaah

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2-5 | 2 | 1.3 | 1.3 | 1.3 |
| | >5 | 153 | 98.7 | 98.7 | 100.0 |
| | Total | 155 | 100.0 | 100.0 | |

Jenis_Kelamin

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Laki-laki | 155 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

X1.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 5 | 11 | 7.1 | 7.1 | 7.1 |
| | 6 | 81 | 52,3 | 52,3 | 59.4 |
| | 7 | 63 | 40,6 | 40,6 | 100.0 |
| | Total | 155 | 100.0 | 100.0 | |

X1.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 5 | 10 | 6.5 | 6.5 | 6.5 |
| | 6 | 86 | 55.5 | 55.5 | 62,0 |
| | 7 | 59 | 38. | 38 | 100.0 |
| | Total | 155 | 100.0 | 100.0 | |

X1.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 5 | 12 | 7.7 | 7.7 | 7.7 |
| | 6 | 83 | 53.6 | 53.6 | 61,3 |
| | 7 | 60 | 38,7 | 38,7 | 100.0 |
| | Total | 155 | 100.0 | 100.0 | |

X1.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 5 | 7 | 4.5 | 4.5 | 4.5 |
| | 6 | 83 | 53.6 | 53.6 | 58,1 |
| | 7 | 65 | 41,9 | 41,9 | 100.0 |
| | Total | 155 | 100.0 | 100.0 | |

X1.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 5 | 10 | 6.5 | 6.5 | 6.5 |
| | 6 | 82 | 52.9 | 52.9 | 59,4 |
| | 7 | 63 | 40.6 | 40.6 | 100.0 |
| | Total | 155 | 100.0 | 100.0 | |

X1.6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 5 | 23 | 14.8 | 14.8 | 14.8 |
| | 6 | 75 | 48.4 | 48.4 | 63,2 |
| | 7 | 57 | 36,8 | 36,8 | 100.0 |
| | Total | 155 | 100.0 | 100.0 | |

X2.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 5 | 26 | 16.8 | 16.8 | 16.8 |
| | 6 | 71 | 45.8 | 45.8 | 62,6 |
| | 7 | 58 | 37,4 | 37.4 | 100.0 |
| | Total | 155 | 100.0 | 100.0 | |

X2.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 5 | 25 | 16.1 | 16.1 | 16.1 |
| | 6 | 66 | 42.6 | 42.6 | 58,7 |
| | 7 | 64 | 41.3 | 41.3 | 100.0 |
| | Total | 155 | 100.0 | 100.0 | |

X2.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 5 | 22 | 14.2 | 14.2 | 14.2 |
| | 6 | 71 | 45.8 | 45.8 | 60,0 |
| | 7 | 62 | 40. | 40. | 100.0 |
| | Total | 155 | 100.0 | 100.0 | |

X3.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 5 | 29 | 18.7 | 18.7 | 18.7 |
| | 6 | 70 | 45,2 | 45,2 | 63,9 |
| | 7 | 56 | 36.1 | 36.1 | 100.0 |
| | Total | 155 | 100.0 | 100.0 | |

X3.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 5 | 26 | 16.8 | 16.8 | 16.8 |
| | 6 | 67 | 43,2 | 43,2 | 60,0 |
| | 7 | 62 | 40 | 40 | 100.0 |
| | Total | 155 | 100.0 | 100.0 | |

X3.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 5 | 22 | 14.2 | 14.2 | 14.2 |
| | 6 | 73 | 47,1 | 47,1 | 61,3 |
| | 7 | 60 | 38,7 | 38,7 | 100.0 |
| | Total | 155 | 100.0 | 100.0 | |

X4.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 5 | 32 | 20.6 | 20.6 | 20.6 |
| | 6 | 71 | 45.8 | 45.8 | 66,4 |
| | 7 | 52 | 33,6 | 33,6 | 100.0 |
| | Total | 155 | 100.0 | 100.0 | |

X4.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 5 | 43 | 27.7 | 27.7 | 27.7 |
| | 6 | 57 | 36.8 | 36.8 | 64,5 |
| | 7 | 55 | 35.5 | 35.5 | 100.0 |
| | Total | 155 | 100.0 | 100.0 | |

X4.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 5 | 46 | 29.7 | 29.7 | 29.7 |
| | 6 | 51 | 32.9 | 32.9 | 62,6 |
| | 7 | 58 | 37.4 | 37.4 | 100.0 |
| | Total | 155 | 100.0 | 100.0 | |

Y1.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 5 | 14 | 9.0 | 9.0 | 9.0 |
| | 6 | 77 | 49.7 | 49.7 | 58.7 |
| | 7 | 64 | 41.3 | 41.3 | 100.0 |
| | Total | 155 | 100.0 | 100.0 | |

Y1.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 5 | 12 | 7.7 | 7.7 | 7.7 |
| | 6 | 88 | 56.8 | 56.8 | 64.5 |
| | 7 | 55 | 35.5 | 35.5 | 100.0 |
| | Total | 155 | 100.0 | 100.0 | |

Y1.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 5 | 27 | 17.4 | 17.4 | 17.4 |
| | 6 | 72 | 46.5 | 46.5 | 63.9 |
| | 7 | 56 | 36.1 | 36.1 | 100.0 |
| | Total | 155 | 100.0 | 100.0 | |

Y2.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 5 | 16 | 10.3 | 10.3 | 10.3 |
| | 6 | 71 | 45.8 | 45.8 | 56.1 |
| | 7 | 68 | 43.9 | 43.9 | 100.0 |
| | Total | 155 | 100.0 | 100.0 | |

Y2.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 5 | 11 | 7.1 | 7.1 | 7.1 |
| | 6 | 94 | 60.6 | 60.6 | 67.7 |
| | 7 | 50 | 32.3 | 32.3 | 100.0 |
| | Total | 155 | 100.0 | 100.0 | |

Y2.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 5 | 25 | 16.1 | 16.1 | 16.1 |
| | 6 | 70 | 45,2 | 45,2 | 61.3 |
| | 7 | 60 | 38,7 | 38,7 | 100.0 |
| | Total | 155 | 100.0 | 100.0 | |

Y2.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 5 | 28 | 18,1 | 18,1 | 17.9 |
| | 6 | 74 | 47.7 | 47.7 | 65.8 |
| | 7 | 53 | 34.2 | 34.2 | 100.0 |
| | Total | 155 | 100.0 | 100.0 | |

Lampiran 4. Deskriptif Statistic

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|-----|-------|
| Cases | Valid | 155 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 155 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .784 | 6 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X1.1 | 31.58 | 4.477 | .634 | .726 |
| X1.2 | 31.60 | 4.577 | .613 | .732 |
| X1.3 | 31.61 | 4.678 | .639 | .750 |
| X1.4 | 31.54 | 4.869 | .605 | .758 |
| X1.5 | 31.58 | 4.646 | .670 | .742 |
| X1.6 | 31.70 | 4.883 | .668 | .797 |

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|-----|-------|
| Cases | Valid | 155 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 155 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .813 | 3 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X2.1 | 12.52 | 1.606 | .645 | .763 |
| X2.2 | 12.47 | 1.541 | .681 | .725 |
| X2.3 | 12.47 | 1.618 | .666 | .742 |

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|-----|-------|
| Cases | Valid | 155 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 155 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .822 | 3 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X3.1 | 12.49 | 1.606 | .665 | .767 |
| X3.2 | 12.43 | 1.576 | .694 | .737 |
| X3.3 | 12.42 | 1.677 | .672 | .760 |

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|-----|-------|
| Cases | Valid | 155 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 155 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .800 | 3 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X4.1 | 12.17 | 2.049 | .647 | .729 |
| X4.2 | 12.22 | 1.901 | .637 | .737 |
| X4.3 | 12.22 | 1.810 | .657 | .716 |

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|-----|-------|
| Cases | Valid | 155 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 155 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .794 | 3 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Y1.1 | 12.47 | 1.193 | .648 | .752 |
| Y1.2 | 12.52 | 1.296 | .612 | .701 |
| Y1.3 | 12.61 | 1.130 | .676 | .754 |

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|-----|-------|
| Cases | Valid | 155 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 155 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

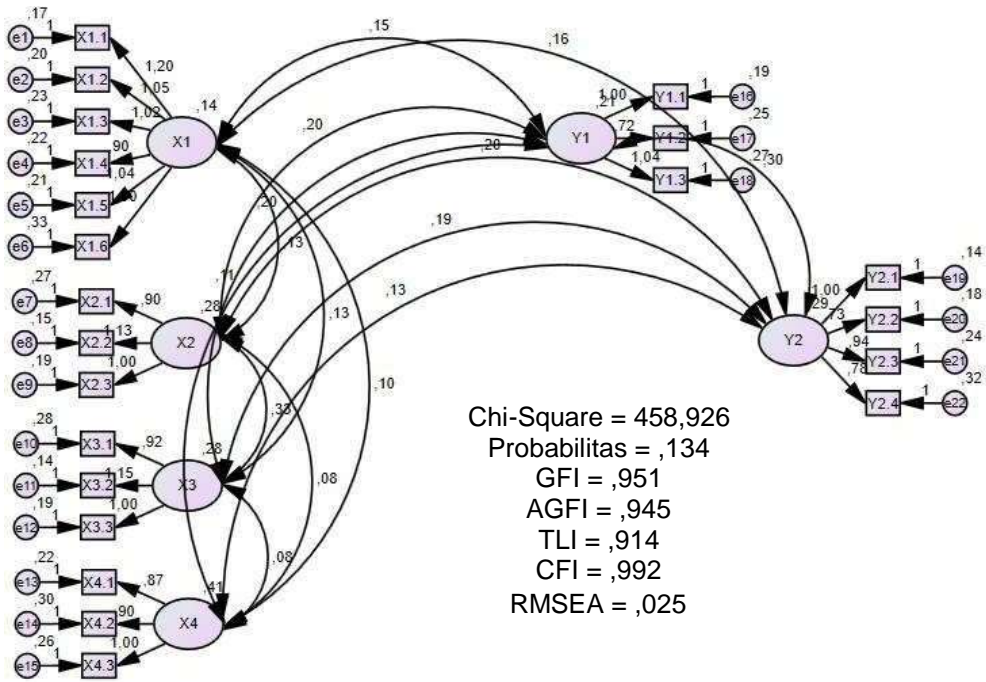
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .812 | 4 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Y2.1 | 18.65 | 2.628 | .686 | .737 |
| Y2.2 | 18.74 | 3.111 | .629 | .808 |
| Y2.3 | 18.76 | 2.608 | .618 | .771 |
| Y2.4 | 18.83 | 2.467 | .699 | .729 |

Lampiran 5. Uji Validitas



Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

| | Estimate | S.E. | C.R. | P | Label |
|--------------|----------|------|--------|-----|--------|
| X1.6 <--- X1 | 1,000 | | | | |
| X1.5 <--- X1 | 1,036 | ,181 | 5,733 | *** | par_1 |
| X1.4 <--- X1 | ,896 | ,167 | 5,380 | *** | par_2 |
| X1.3 <--- X1 | 1,016 | ,182 | 5,594 | *** | par_3 |
| X1.2 <--- X1 | 1,054 | ,181 | 5,832 | *** | par_4 |
| X1.1 <--- X1 | 1,200 | ,194 | 6,169 | *** | par_5 |
| X2.3 <--- X2 | 1,000 | | | | |
| X2.2 <--- X2 | 1,135 | ,089 | 12,777 | *** | par_6 |
| X2.1 <--- X2 | ,904 | ,090 | 10,008 | *** | par_7 |
| X3.3 <--- X3 | 1,000 | | | | |
| X3.2 <--- X3 | 1,151 | ,088 | 13,140 | *** | par_8 |
| X3.1 <--- X3 | ,919 | ,091 | 10,051 | *** | par_9 |
| X4.3 <--- X4 | 1,000 | | | | |
| X4.2 <--- X4 | ,904 | ,115 | 7,874 | *** | par_10 |
| X4.1 <--- X4 | ,871 | ,108 | 8,045 | *** | par_11 |
| Y2.1 <--- Y2 | 1,000 | | | | |
| Y2.2 <--- Y2 | ,726 | ,072 | 10,017 | *** | par_12 |
| Y2.3 <--- Y2 | ,937 | ,087 | 10,741 | *** | par_13 |
| Y1.1 <--- Y1 | 1,000 | | | | |
| Y1.2 <--- Y1 | ,722 | ,090 | 8,016 | *** | par_14 |
| Y1.3 <--- Y1 | 1,043 | ,108 | 9,668 | *** | par_15 |
| Y2.4 <--- Y2 | ,776 | ,092 | 8,425 | *** | par_31 |

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

| | Estimate |
|--------------|----------|
| X1.6 <--- X1 | ,537 |
| X1.5 <--- X1 | ,640 |
| X1.4 <--- X1 | ,578 |
| X1.3 <--- X1 | ,615 |
| X1.2 <--- X1 | ,659 |
| X1.1 <--- X1 | ,730 |
| X2.3 <--- X2 | ,770 |
| X2.2 <--- X2 | ,843 |
| X2.1 <--- X2 | ,679 |
| X3.3 <--- X3 | ,778 |
| X3.2 <--- X3 | ,855 |
| X3.1 <--- X3 | ,680 |
| X4.3 <--- X4 | ,781 |
| X4.2 <--- X4 | ,727 |

X4.1 <--- X4 | ,764

| | |
|--------------|------|
| Y2.1 <--- Y2 | ,826 |
| Y2.2 <--- Y2 | ,682 |
| Y2.3 <--- Y2 | ,718 |
| Y1.1 <--- Y1 | ,727 |
| Y1.2 <--- Y1 | ,655 |
| Y1.3 <--- Y1 | ,677 |
| Y2.4 <--- Y2 | ,595 |

Covariances: (Group number 1 - Default model)

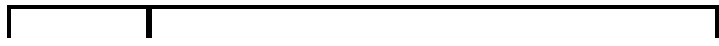
| | Estimate | S.E. | C.R. | P | Label |
|------------|----------|------|-------|------|--------|
| X1 <--> X2 | ,132 | ,029 | 4,589 | *** | par_16 |
| X1 <--> X3 | ,132 | ,029 | 4,599 | *** | par_17 |
| X1 <--> X4 | ,096 | ,028 | 3,377 | *** | par_18 |
| X2 <--> X3 | ,329 | ,045 | 7,337 | *** | par_19 |
| X2 <--> X4 | ,078 | ,035 | 2,255 | ,024 | par_20 |
| X3 <--> X4 | ,077 | ,034 | 2,229 | ,026 | par_21 |
| X1 <--> Y1 | ,149 | ,030 | 4,949 | *** | par_22 |
| X2 <--> Y1 | ,196 | ,033 | 5,911 | *** | par_23 |
| X3 <--> Y1 | ,198 | ,033 | 5,956 | *** | par_24 |
| X4 <--> Y1 | ,109 | ,034 | 3,233 | ,001 | par_25 |
| Y2 <--> Y1 | ,299 | ,040 | 7,432 | *** | par_26 |
| X1 <--> Y2 | ,163 | ,032 | 5,010 | *** | par_27 |
| X2 <--> Y2 | ,196 | ,035 | 5,679 | *** | par_28 |
| X3 <--> Y2 | ,191 | ,034 | 5,592 | *** | par_29 |
| X4 <--> Y2 | ,129 | ,037 | 3,480 | *** | par_30 |

Correlations: (Group number 1 - Default model)

| | Estimate |
|------------|----------|
| X1 <--> X2 | ,677 |
| X1 <--> X3 | ,675 |
| X1 <--> X4 | ,410 |
| X2 <--> X3 | 1,161 |
| X2 <--> X4 | ,230 |
| X3 <--> X4 | ,226 |
| X1 <--> Y1 | ,880 |
| X2 <--> Y1 | ,804 |
| X3 <--> Y1 | ,808 |
| X4 <--> Y1 | ,372 |
| Y2 <--> Y1 | 1,205 |
| X1 <--> Y2 | ,817 |
| X2 <--> Y2 | ,683 |
| X3 <--> Y2 | ,662 |
| X4 <--> Y2 | ,373 |

Variances: (Group number 1 - Default model)

| | Estimate | S.E. | C.R. | P | Label |
|--|----------|------|------|---|-------|
|--|----------|------|------|---|-------|



| | | | | | |
|-----|------|------|-------|-----|--------|
| X1 | ,135 | ,040 | 3,356 | *** | par_32 |
| X2 | ,282 | ,049 | 5,781 | *** | par_33 |
| X3 | ,284 | ,049 | 5,854 | *** | par_34 |
| X4 | ,406 | ,080 | 5,071 | *** | par_35 |
| Y2 | ,293 | ,047 | 6,269 | *** | par_36 |
| Y1 | ,211 | ,040 | 5,250 | *** | par_37 |
| e6 | ,334 | ,041 | 8,190 | *** | par_38 |
| e5 | ,209 | ,027 | 7,746 | *** | par_39 |
| e4 | ,216 | ,027 | 8,042 | *** | par_40 |
| e3 | ,230 | ,029 | 7,879 | *** | par_41 |
| e2 | ,196 | ,026 | 7,632 | *** | par_42 |
| e1 | ,171 | ,024 | 7,048 | *** | par_43 |
| e9 | ,194 | ,021 | 9,355 | *** | par_44 |
| e8 | ,148 | ,017 | 8,916 | *** | par_45 |
| e7 | ,270 | ,028 | 9,529 | *** | par_46 |
| e12 | ,186 | ,020 | 9,320 | *** | par_47 |
| e11 | ,138 | ,016 | 8,813 | *** | par_48 |
| e10 | ,279 | ,029 | 9,500 | *** | par_49 |
| e15 | ,260 | ,049 | 5,279 | *** | par_50 |
| e14 | ,296 | ,047 | 6,304 | *** | par_51 |
| e13 | ,219 | ,039 | 5,617 | *** | par_52 |
| e19 | ,137 | ,017 | 8,124 | *** | par_53 |
| e20 | ,177 | ,020 | 8,839 | *** | par_54 |
| e21 | ,241 | ,027 | 8,768 | *** | par_55 |
| e16 | ,189 | ,022 | 8,679 | *** | par_56 |
| e17 | ,246 | ,027 | 9,268 | *** | par_57 |
| e18 | ,272 | ,030 | 8,965 | *** | par_58 |
| e22 | ,321 | ,036 | 8,901 | *** | par_59 |

X1

| Indikator | Estimasi Standardized | Loading Kuadrat | Kesalahan Pengukuran | (Jumlah Estimasi Standardized) kuadrat | Jumlah Kesalahan Pengukuran | Construk Reliability |
|-----------|-----------------------|-----------------|----------------------|--|-----------------------------|----------------------|
| X1.1 | 0,730 | 0,533 | 0,467 | 14,130 | 17,753 | 0,796 |
| X1.2 | 0,659 | 0,434 | 0,566 | | | |
| X1.3 | 0,615 | 0,378 | 0,622 | | | |
| X1.4 | 0,578 | 0,334 | 0,666 | | | |
| X1.5 | 0,64 | 0,410 | 0,590 | | | |
| X1.6 | 0,537 | 0,288 | 0,712 | | | |
| Jumlah | 3,759 | | 3,623 | | | |

X2

| Indikator | Estimasi Standardized | Loading Kuadrat | Kesalahan Pengukuran | (Jumlah Estimasi Standardized) kuadrat | Jumlah Kesalahan Pengukuran | Construk Reliability |
|-----------|-----------------------|-----------------|----------------------|--|-----------------------------|----------------------|
| X2.1 | 0,679 | 0,461 | 0,539 | 5,253 | 6,489 | 0,810 |
| X2.2 | 0,843 | 0,711 | 0,289 | | | |
| X2.3 | 0,770 | 0,593 | 0,407 | | | |
| Jumlah | 2,292 | | 1,235 | | | |

X3

| Indikator | Estimasi Standardized | Loading Kuadrat | Kesalahan Pengukuran | (Jumlah Estimasi Standardized) kuadrat | Jumlah Kesalahan Pengukuran | Construk Reliability |
|-----------|-----------------------|-----------------|----------------------|--|-----------------------------|----------------------|
| X1.1 | 0,680 | 0,462 | 0,538 | 5,350 | 6,551 | 0,817 |
| X1.2 | 0,855 | 0,731 | 0,269 | | | |
| X1.3 | 0,778 | 0,605 | 0,395 | | | |
| Jumlah | 2,313 | | 1,201 | | | |

X4

| Indikator | Estimasi Standardized | Loading Kuadrat | Kesalahan Pengukuran | (Jumlah Estimasi Standardized) kuadrat | Jumlah Kesalahan Pengukuran | Construk Reliability |
|-----------|-----------------------|-----------------|----------------------|--|-----------------------------|----------------------|
| X4.1 | 0,764 | 0,584 | 0,416 | 5,162 | 6,440 | 0,802 |
| X4.2 | 0,727 | 0,529 | 0,471 | | | |
| X4.3 | 0,781 | 0,610 | 0,390 | | | |
| Jumlah | 2,272 | | 1,278 | | | |

Y1

| Indikator | Estimasi Standardized | Loading Kuadrat | Kesalahan Pengukuran | (Jumlah Estimasi Standardized) kuadrat | Jumlah Kesalahan Pengukuran | Construk Reliability |
|-----------|-----------------------|-----------------|----------------------|--|-----------------------------|----------------------|
| Y1.1 | 0,727 | 0,529 | 0,471 | 4,239 | 5,824 | 0,728 |
| Y1.2 | 0,655 | 0,429 | 0,571 | | | |
| Y1.3 | 0,677 | 0,458 | 0,542 | | | |
| Jumlah | 2,059 | | 1,584 | | | |

Y2

| Indikator | Estimasi Standardized | Loading Kuadrat | Kesalahan Pengukuran | (Jumlah Estimasi Standardized) kuadrat | Jumlah Kesalahan Pengukuran | Construk Reliability |
|-----------|-----------------------|-----------------|----------------------|--|-----------------------------|----------------------|
| Y2.1 | 0,826 | 0,682 | 0,318 | 7,958 | 9,941 | 0,801 |
| Y2.2 | 0,682 | 0,465 | 0,535 | | | |
| Y2.3 | 0,718 | 0,516 | 0,484 | | | |
| Y2.4 | 0,595 | 0,354 | 0,646 | | | |
| Jumlah | 2,821 | | 1,983 | | | |

LAMPIRAN 6. UJI ASUMSI SEM

Assessment of normality (Group number 1)

| Variable | min | max | skew | c.r. | kurtosis | c.r. |
|--------------|-------|-------|-------|--------|----------|--------|
| Y2.4 | 5,000 | 7,000 | -,247 | -1,261 | -,984 | -1,507 |
| Y1.3 | 5,000 | 7,000 | -,293 | -1,495 | -,988 | -1,520 |
| Y1.2 | 5,000 | 7,000 | -,197 | -1,005 | -,584 | -1,489 |
| Y1.1 | 5,000 | 7,000 | -,395 | -2,016 | -,686 | -1,749 |
| Y2.3 | 5,000 | 7,000 | -,359 | -1,832 | -,960 | -1,448 |
| Y2.2 | 5,000 | 7,000 | -,082 | -,416 | -,471 | -1,200 |
| Y2.1 | 5,000 | 7,000 | -,487 | -2,485 | -,720 | -1,835 |
| X4.1 | 5,000 | 7,000 | -,211 | -1,074 | -1,088 | -1,773 |
| X4.2 | 5,000 | 7,000 | -,149 | -,760 | -1,393 | -1,551 |
| X4.3 | 5,000 | 7,000 | -,154 | -,786 | -1,483 | -1,781 |
| X3.1 | 5,000 | 7,000 | -,283 | -1,442 | -1,048 | -1,672 |
| X3.2 | 5,000 | 7,000 | -,385 | -1,964 | -1,001 | -1,553 |
| X3.3 | 5,000 | 7,000 | -,366 | -1,867 | -,869 | -1,215 |
| X2.1 | 5,000 | 7,000 | -,326 | -1,662 | -,976 | -1,489 |
| X2.2 | 5,000 | 7,000 | -,420 | -2,144 | -,977 | -1,491 |
| X2.3 | 5,000 | 7,000 | -,398 | -2,027 | -,879 | -1,242 |
| X1.1 | 5,000 | 7,000 | -,325 | -1,659 | -,662 | -1,688 |
| X1.2 | 5,000 | 7,000 | -,222 | -1,130 | -,638 | -1,627 |
| X1.3 | 5,000 | 7,000 | -,289 | -1,474 | -,645 | -1,645 |
| X1.4 | 5,000 | 7,000 | -,240 | -1,226 | -,764 | -1,948 |
| X1.5 | 5,000 | 7,000 | -,301 | -1,534 | -,669 | -1,705 |
| X1.6 | 5,000 | 7,000 | -,319 | -1,628 | -,875 | -2,232 |
| Multivariate | | | | | 12,184 | 1,838 |

Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance) (Group number 1)

| Observation number | Mahalanobis d-squared | p1 | p2 |
|--------------------|-----------------------|------|-------|
| 155 | 115,404 | ,000 | ,000 |
| 151 | 110,615 | ,000 | ,000 |
| 150 | 107,374 | ,000 | ,000 |
| 154 | 78,769 | ,000 | ,000 |
| 141 | 76,157 | ,000 | ,000 |
| 143 | 74,398 | ,000 | ,000 |
| 144 | 72,786 | ,000 | ,000 |
| 152 | 62,579 | ,000 | ,000 |
| 147 | 57,150 | ,000 | ,000 |
| 153 | 53,008 | ,000 | ,000 |
| 140 | 52,008 | ,000 | ,000 |
| 145 | 49,659 | ,001 | ,000 |
| 146 | 48,373 | ,001 | ,000 |
| 120 | 33,358 | ,057 | ,034 |
| 142 | 31,369 | ,089 | ,311 |
| 107 | 30,155 | ,115 | ,627 |
| 122 | 28,834 | ,150 | ,909 |
| 127 | 28,630 | ,156 | ,903 |
| 136 | 28,363 | ,164 | ,909 |
| 149 | 27,758 | ,184 | ,959 |
| 118 | 27,487 | ,193 | ,965 |
| 46 | 27,322 | ,199 | ,961 |
| 114 | 27,081 | ,208 | ,965 |
| 104 | 26,161 | ,245 | ,996 |
| 128 | 25,706 | ,265 | ,999 |
| 112 | 25,582 | ,270 | ,998 |
| 124 | 24,864 | ,304 | 1,000 |
| 116 | 24,568 | ,318 | 1,000 |
| 117 | 24,525 | ,320 | 1,000 |
| 25 | 24,470 | ,323 | 1,000 |
| 115 | 24,420 | ,326 | 1,000 |
| 121 | 24,292 | ,332 | 1,000 |
| 64 | 22,594 | ,425 | 1,000 |
| 62 | 22,326 | ,441 | 1,000 |
| 132 | 22,315 | ,441 | 1,000 |
| 56 | 21,828 | ,470 | 1,000 |
| 100 | 21,676 | ,479 | 1,000 |
| 37 | 21,659 | ,480 | 1,000 |
| 6 | 21,216 | ,507 | 1,000 |
| 63 | 20,957 | ,523 | 1,000 |
| 72 | 20,935 | ,525 | 1,000 |
| 92 | 20,848 | ,530 | 1,000 |
| 73 | 20,693 | ,540 | 1,000 |
| 54 | 20,456 | ,555 | 1,000 |

48

20,242 ,568 1,000

| | | | |
|-----|--------|------|-------|
| 5 | 19,982 | ,584 | 1,000 |
| 85 | 19,650 | ,605 | 1,000 |
| 110 | 19,615 | ,607 | 1,000 |
| 51 | 19,490 | ,615 | 1,000 |
| 94 | 19,289 | ,627 | 1,000 |
| 27 | 19,190 | ,634 | 1,000 |
| 105 | 19,170 | ,635 | 1,000 |
| 103 | 19,157 | ,636 | 1,000 |
| 119 | 19,069 | ,641 | 1,000 |
| 134 | 18,734 | ,662 | 1,000 |
| 90 | 18,709 | ,663 | 1,000 |
| 106 | 18,692 | ,664 | 1,000 |
| 130 | 18,655 | ,667 | 1,000 |
| 99 | 18,639 | ,668 | 1,000 |
| 33 | 18,597 | ,670 | 1,000 |
| 129 | 18,498 | ,676 | 1,000 |
| 135 | 18,460 | ,678 | 1,000 |
| 53 | 18,224 | ,693 | 1,000 |
| 21 | 18,213 | ,693 | 1,000 |
| 98 | 18,057 | ,703 | 1,000 |
| 39 | 17,986 | ,707 | 1,000 |
| 77 | 17,792 | ,718 | 1,000 |
| 55 | 17,780 | ,719 | 1,000 |
| 43 | 17,760 | ,720 | 1,000 |
| 102 | 17,706 | ,723 | 1,000 |
| 84 | 17,687 | ,724 | 1,000 |
| 148 | 17,648 | ,727 | 1,000 |
| 97 | 17,608 | ,729 | 1,000 |
| 35 | 17,459 | ,738 | 1,000 |
| 87 | 17,443 | ,738 | 1,000 |
| 59 | 17,348 | ,744 | 1,000 |
| 126 | 17,246 | ,750 | 1,000 |
| 24 | 17,097 | ,758 | 1,000 |
| 75 | 16,978 | ,765 | 1,000 |
| 65 | 16,889 | ,769 | 1,000 |
| 40 | 16,873 | ,770 | 1,000 |
| 137 | 16,724 | ,778 | 1,000 |
| 101 | 16,668 | ,781 | 1,000 |
| 89 | 16,638 | ,783 | 1,000 |
| 82 | 16,594 | ,785 | 1,000 |
| 80 | 16,177 | ,807 | 1,000 |
| 109 | 16,129 | ,809 | 1,000 |
| 123 | 16,101 | ,811 | 1,000 |
| 42 | 16,030 | ,814 | 1,000 |
| 76 | 15,973 | ,817 | 1,000 |
| 50 | 15,958 | ,818 | 1,000 |
| 16 | 15,889 | ,821 | 1,000 |
| 10 | 15,808 | ,825 | 1,000 |

60 | 15,622 ,834 1,000 |

| | | | |
|-----|--------|------|-------|
| | 15,580 | ,836 | 1,000 |
| 15 | 15,428 | ,843 | 1,000 |
| 19 | 15,381 | ,845 | 1,000 |
| 111 | 15,335 | ,847 | 1,000 |
| 70 | 15,147 | ,856 | 1,000 |

Sample Moments (Group number 1)

Sample Covariances (Group number 1)

| | Y2.4 | Y1.3 | Y1.2 | Y1.1 | Y2.3 | Y2.2 | Y2.1 | X4.1 | X4.2 | X4.3 | X3.1 | X3.2 | X3.3 | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X | |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|----|--|
| Y2.4 | ,498 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Y1.3 | ,237 | ,501 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Y1.2 | ,184 | ,164 | ,356 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Y1.1 | ,240 | ,194 | ,183 | ,400 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Y2.3 | ,288 | ,449 | ,146 | ,207 | ,498 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Y2.2 | ,194 | ,156 | ,306 | ,179 | ,159 | ,332 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Y2.1 | ,290 | ,223 | ,186 | ,376 | ,255 | ,182 | ,429 | | | | | | | | | | | | | | | |
| X4.1 | ,144 | ,102 | ,103 | ,078 | ,091 | ,100 | ,102 | ,527 | | | | | | | | | | | | | | |
| X4.2 | ,108 | ,131 | ,079 | ,043 | ,115 | ,081 | ,049 | ,322 | ,628 | | | | | | | | | | | | | |
| X4.3 | ,172 | ,125 | ,111 | ,101 | ,128 | ,113 | ,126 | ,348 | ,371 | ,666 | | | | | | | | | | | | |
| X3.1 | ,162 | ,305 | ,129 | ,114 | ,273 | ,127 | ,131 | ,027 | ,049 | ,043 | ,519 | | | | | | | | | | | |
| X3.2 | ,178 | ,301 | ,170 | ,172 | ,266 | ,164 | ,189 | ,096 | ,096 | ,140 | ,316 | ,514 | | | | | | | | | | |
| X3.3 | ,138 | ,279 | ,103 | ,168 | ,231 | ,090 | ,171 | ,011 | ,069 | ,050 | ,288 | ,306 | ,470 | | | | | | | | | |
| X2.1 | ,176 | ,273 | ,120 | ,117 | ,285 | ,119 | ,146 | ,036 | ,040 | ,059 | ,475 | ,296 | ,261 | ,500 | | | | | | | | |
| X2.2 | ,169 | ,284 | ,178 | ,179 | ,255 | ,159 | ,189 | ,100 | ,081 | ,132 | ,294 | ,497 | ,295 | ,298 | ,511 | | | | | | | |
| X2.3 | ,155 | ,276 | ,099 | ,164 | ,247 | ,086 | ,186 | ,022 | ,068 | ,061 | ,280 | ,303 | ,454 | ,278 | ,304 | ,476 | | | | | | |
| X1.1 | ,187 | ,159 | ,129 | ,184 | ,159 | ,137 | ,199 | ,121 | ,113 | ,106 | ,099 | ,189 | ,152 | ,114 | ,189 | ,167 | ,365 | | | | | |
| X1.2 | ,152 | ,092 | ,134 | ,158 | ,093 | ,129 | ,154 | ,098 | ,089 | ,146 | ,103 | ,136 | ,093 | ,105 | ,129 | ,089 | ,173 | ,346 | | | | |
| X1.3 | ,140 | ,138 | ,104 | ,141 | ,145 | ,118 | ,143 | ,086 | ,057 | ,076 | ,085 | ,150 | ,101 | ,100 | ,150 | ,103 | ,201 | ,175 | ,369 | | | |
| X1.4 | ,136 | ,132 | ,131 | ,152 | ,118 | ,115 | ,160 | ,084 | ,084 | ,077 | ,099 | ,122 | ,111 | ,093 | ,127 | ,106 | ,134 | ,142 | ,106 | ,325 | | |
| X1.5 | ,141 | ,126 | ,133 | ,150 | ,132 | ,129 | ,171 | ,088 | ,061 | ,080 | ,124 | ,149 | ,138 | ,113 | ,142 | ,140 | ,164 | ,171 | ,141 | ,138 | ,3 | |
| X1.6 | ,187 | ,284 | ,135 | ,164 | ,250 | ,135 | ,180 | ,072 | ,065 | ,110 | ,287 | ,274 | ,258 | ,241 | ,250 | ,249 | ,135 | ,108 | ,083 | ,114 | ,1 | |

Condition number = 668,297

Eigenvalues

4,023 1,317 ,867 ,536 ,462 ,387 ,347 ,325 ,256 ,249 ,234 ,218 ,204 ,185 ,145 ,135 ,058 ,039 ,032 ,019 ,010 ,006

Determinant of sample covariance matrix = 56,482

Sample Correlations (Group number 1)

| | Y2.4 | Y1.3 | Y1.2 | Y1.1 | Y2.3 | Y2.2 | Y2.1 | X4.1 | X4.2 | X4.3 | X3.1 | X3.2 | X3.3 | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--|
| Y2.4 | 1,000 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Y1.3 | ,475 | 1,000 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Y1.2 | ,436 | ,387 | 1,000 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Y1.1 | ,539 | ,432 | ,486 | 1,000 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Y2.3 | ,579 | ,899 | ,348 | ,463 | 1,000 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Y2.2 | ,478 | ,382 | ,890 | ,492 | ,391 | 1,000 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Y2.1 | ,626 | ,481 | ,476 | ,908 | ,551 | ,483 | 1,000 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| X4.1 | ,282 | ,199 | ,238 | ,170 | ,177 | ,239 | ,214 | 1,000 | | | | | | | | | | | | | | | |
| X4.2 | ,193 | ,234 | ,167 | ,086 | ,206 | ,178 | ,094 | ,560 | 1,000 | | | | | | | | | | | | | | |
| X4.3 | ,299 | ,216 | ,228 | ,196 | ,223 | ,241 | ,235 | ,587 | ,574 | 1,000 | | | | | | | | | | | | | |
| X3.1 | ,319 | ,598 | ,300 | ,251 | ,536 | ,306 | ,278 | ,052 | ,086 | ,073 | 1,000 | | | | | | | | | | | | |
| X3.2 | ,353 | ,592 | ,398 | ,380 | ,525 | ,396 | ,401 | ,185 | ,168 | ,240 | ,612 | 1,000 | | | | | | | | | | | |
| X3.3 | ,285 | ,575 | ,251 | ,388 | ,477 | ,227 | ,382 | ,023 | ,127 | ,089 | ,584 | ,623 | 1,000 | | | | | | | | | | |
| X2.1 | ,353 | ,546 | ,284 | ,261 | ,570 | ,292 | ,315 | ,069 | ,072 | ,103 | ,932 | ,584 | ,539 | 1,000 | | | | | | | | | |
| X2.2 | ,335 | ,561 | ,416 | ,396 | ,505 | ,385 | ,402 | ,193 | ,143 | ,227 | ,570 | ,969 | ,602 | ,590 | 1,000 | | | | | | | | |
| X2.3 | ,318 | ,566 | ,240 | ,376 | ,507 | ,218 | ,412 | ,045 | ,124 | ,109 | ,563 | ,613 | ,960 | ,569 | ,617 | 1,000 | | | | | | | |
| X1.1 | ,438 | ,372 | ,356 | ,481 | ,372 | ,394 | ,502 | ,276 | ,235 | ,215 | ,228 | ,435 | ,368 | ,267 | ,436 | ,401 | 1,000 | | | | | | |
| X1.2 | ,366 | ,221 | ,382 | ,425 | ,223 | ,382 | ,399 | ,229 | ,190 | ,305 | ,242 | ,321 | ,231 | ,253 | ,308 | ,219 | ,487 | 1,000 | | | | | |
| X1.3 | ,326 | ,321 | ,286 | ,367 | ,339 | ,338 | ,360 | ,195 | ,119 | ,154 | ,193 | ,344 | ,242 | ,233 | ,346 | ,247 | ,547 | ,489 | 1,000 | | | | |
| X1.4 | ,337 | ,328 | ,384 | ,422 | ,293 | ,349 | ,428 | ,202 | ,186 | ,166 | ,241 | ,298 | ,283 | ,231 | ,313 | ,269 | ,390 | ,422 | ,305 | 1,000 | | | |
| X1.5 | ,336 | ,298 | ,375 | ,398 | ,313 | ,377 | ,438 | ,204 | ,129 | ,165 | ,289 | ,348 | ,338 | ,268 | ,334 | ,340 | ,457 | ,489 | ,390 | | 1,000 | | |
| X1.6 | ,387 | ,585 | ,331 | ,379 | ,516 | ,342 | ,402 | ,146 | ,119 | ,196 | ,581 | ,557 | ,550 | ,498 | ,511 | ,527 | ,327 | ,267 | ,200 | | | 1,000 | |

Condition number = 739,408

Eigenvalues

8,844 2,579 1,750 1,247 1,109 ,886 ,804 ,685 ,632 ,547 ,533 ,489 ,447 ,410 ,337 ,328 ,120 ,107 ,073 ,041 ,021 ,012

Model Fit Summary

LAMPIRAN 7. UJI KESESUAIAN MODEL

CMIN

| Model | NPAR | CMIN | DF | P | CMIN/DF |
|--------------------|------|---------|-----|------|---------|
| Default model | 59 | 458,926 | 194 | ,000 | 2,365 |
| Saturated model | 253 | ,000 | 0 | | |
| Independence model | 22 | 328,205 | 231 | ,000 | 1,420 |

RMR, GFI

| Model | RMR | GFI | AGFI | PGFI |
|--------------------|------|-------|------|------|
| Default model | ,044 | ,951 | ,945 | ,999 |
| Saturated model | ,000 | 1,000 | | |
| Independence model | ,173 | ,233 | ,160 | ,213 |

Baseline Comparisons

| Model | NFI Delta1 | RFI rho1 | IFI Delta2 | TLI rho2 | CFI |
|--------------------|---------------|-------------|---------------|-------------|-------|
| Default model | ,962 | ,498 | ,996 | ,914 | ,992 |
| Saturated model | 1,000 | | 1,000 | | 1,000 |
| Independence model | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |

Parsimony-Adjusted Measures

| Model | PRATIO | PNFI | PCFI |
|--------------------|--------|------|------|
| Default model | ,840 | ,872 | ,897 |
| Saturated model | ,000 | ,000 | ,000 |
| Independence model | 1,000 | ,000 | ,000 |

NCP

| Model | NCP | LO 90 | HI 90 |
|--------------------|--------|--------|--------|
| Default model | 20,926 | 11,204 | 13,094 |
| Saturated model | ,000 | ,000 | ,000 |
| Independence model | 30,205 | 29,341 | 32,400 |

FMIN

| Model | FMIN | F0 | LO 90 | HI 90 |
|--------------------|--------|--------|--------|--------|
| Default model | 1,412 | ,161 | ,401 | ,968 |
| Saturated model | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| Independence model | 21,472 | 19,982 | 18,802 | 21,209 |

RMSEA

| |
|--|
| |
|--|

Model Fit Summary

| Model | RMSEA | LO 90 | HI 90 | PCLOSE |
|--------------------|-------|-------|-------|--------|
| Default model | ,025 | ,035 | ,045 | ,960 |
| Independence model | ,294 | ,285 | ,303 | ,000 |

AIC

| Model | AIC | BCC | BIC | CAIC |
|--------------------|----------|----------|----------|----------|
| Default model | 1576,926 | 1597,487 | 1756,867 | 1815,867 |
| Saturated model | 506,000 | 594,167 | 1277,614 | 1530,614 |
| Independence model | 3372,205 | 3379,872 | 3439,302 | 3461,302 |

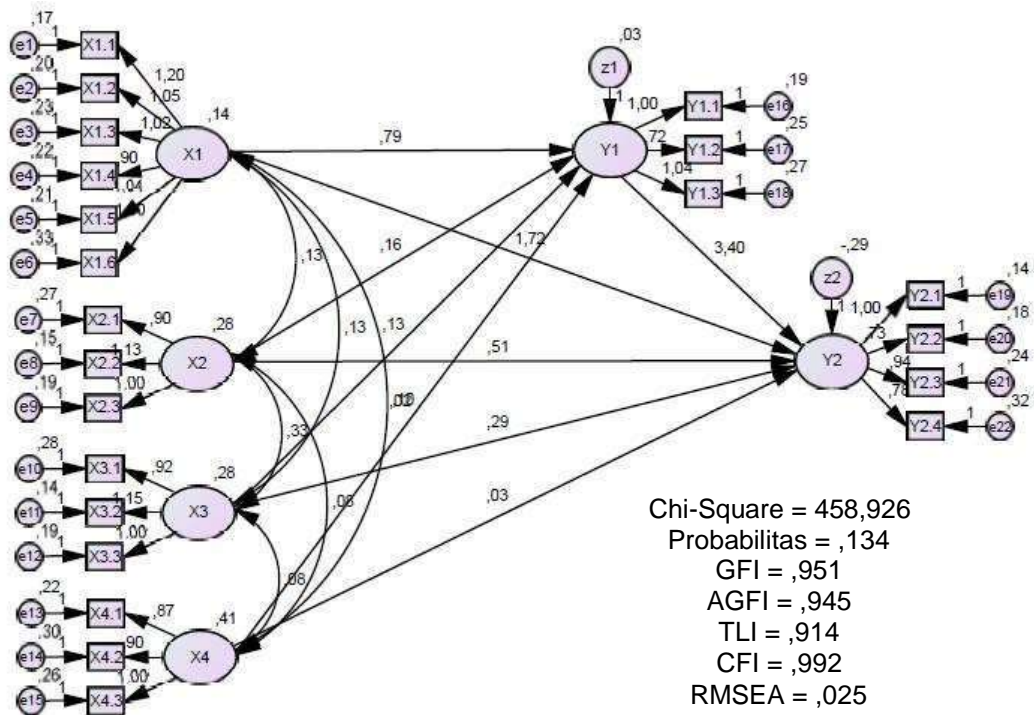
ECVI

| Model | ECVI | LO 90 | HI 90 | MECVI |
|--------------------|--------|--------|--------|--------|
| Default model | 1,174 | 1,414 | 1,981 | 1,306 |
| Saturated model | 3,265 | 3,265 | 3,265 | 3,833 |
| Independence model | 21,756 | 20,576 | 22,983 | 21,806 |

HOELTER

| Model | HOELTER .05 | HOELTER .01 |
|--------------------|----------------|----------------|
| Default model | 25 | 26 |
| Independence model | 13 | 14 |

LAMPIRAN 8. ANALISIS SEM



Notes for Group (Group number 1)

The model is recursive.
Sample size = 155

Variable Summary (Group number 1)

Your model contains the following variables (Group number 1)

Observed, endogenous variables

X1.6
X1.5
X1.4
X1.3
X1.2
X1.1
X2.3
X2.2
X2.1
X3.3
X3.2
X3.1
X4.3
X4.2
X4.1
Y2.1
Y2.2
Y2.3
Y1.1
Y1.2
Y1.3
Y2.4

Unobserved, endogenous variables

Y2
Y1

Unobserved, exogenous variables

X1
e6
e5
e4
e3
e2
e1
X2
e9
e8
e7
X3
e12
e11
e10
X4
e15
e14
e13
e19

e20
e21
e16
e17
e18
z1
z2
e22

Variable counts (Group number 1)

| | |
|------------------------------------|----|
| Number of variables in your model: | 52 |
| Number of observed variables: | 22 |
| Number of unobserved variables: | 30 |
| Number of exogenous variables: | 28 |
| Number of endogenous variables: | 24 |

Parameter Summary (Group number 1)

| | Weights | Covariances | Variances | Means | Intercepts | Total |
|-----------|---------|-------------|-----------|-------|------------|-------|
| Fixed | 30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 |
| Labeled | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Unlabeled | 25 | 6 | 28 | 0 | 0 | 59 |
| Total | 55 | 6 | 28 | 0 | 0 | 89 |

Notes for Model (Default model)

Computation of degrees of freedom (Default model)

| | |
|--|-----|
| Number of distinct sample moments: | 253 |
| Number of distinct parameters to be estimated: | 59 |
| Degrees of freedom (253 - 59): | 194 |

Result (Default model)

Minimum was achieved
Chi-square = 458,926
Degrees of freedom = 194
Probability level = ,134

Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

| | Estimate | S.E. | C.R. | P | Label |
|--------------|----------|-------|--------|------|-------|
| Y1 <--- X1 | ,792 | ,187 | 4,238 | *** | |
| Y1 <--- X2 | ,162 | ,068 | 2,388 | ,017 | |
| Y1 <--- X3 | ,134 | ,069 | 1,947 | ,052 | |
| Y1 <--- X4 | ,024 | ,061 | ,397 | ,692 | |
| Y2 <--- X1 | 1,724 | ,318 | 5,421 | *** | |
| Y2 <--- Y1 | 3,403 | 1,482 | 2,296 | ,022 | |
| Y2 <--- X2 | ,511 | ,176 | 2,903 | ,004 | |
| Y2 <--- X3 | ,294 | ,062 | 4,741 | *** | |
| Y2 <--- X4 | ,033 | ,156 | ,215 | ,830 | |
| X1.6 <--- X1 | 1,000 | | | | |
| X1.5 <--- X1 | 1,036 | ,181 | 5,733 | *** | |
| X1.4 <--- X1 | ,896 | ,167 | 5,380 | *** | |
| X1.3 <--- X1 | 1,016 | ,182 | 5,594 | *** | |
| X1.2 <--- X1 | 1,054 | ,181 | 5,832 | *** | |
| X1.1 <--- X1 | 1,200 | ,194 | 6,169 | *** | |
| X2.3 <--- X2 | 1,000 | | | | |
| X2.2 <--- X2 | 1,135 | ,089 | 12,777 | *** | |
| X2.1 <--- X2 | ,904 | ,090 | 10,008 | *** | |
| X3.3 <--- X3 | 1,000 | | | | |
| X3.2 <--- X3 | 1,151 | ,088 | 13,140 | *** | |
| X3.1 <--- X3 | ,919 | ,091 | 10,051 | *** | |
| X4.3 <--- X4 | 1,000 | | | | |
| X4.2 <--- X4 | ,904 | ,115 | 7,874 | *** | |
| X4.1 <--- X4 | ,871 | ,108 | 8,045 | *** | |
| Y2.1 <--- Y2 | 1,000 | | | | |
| Y2.2 <--- Y2 | ,726 | ,072 | 10,017 | *** | |
| Y2.3 <--- Y2 | ,937 | ,087 | 10,741 | *** | |
| Y1.1 <--- Y1 | 1,000 | | | | |
| Y1.2 <--- Y1 | ,722 | ,090 | 8,016 | *** | |
| Y1.3 <--- Y1 | 1,043 | ,108 | 9,668 | *** | |
| Y2.4 <--- Y2 | ,776 | ,092 | 8,425 | *** | |

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

| | Estimate |
|------------|----------|
| Y1 <--- X1 | ,634 |
| Y1 <--- X2 | ,187 |
| Y1 <--- X3 | ,155 |
| Y1 <--- X4 | ,034 |
| Y2 <--- X1 | 1,172 |

$$Y_2 \leftarrow Y_1 \mid 2,888$$

| | |
|--------------|------|
| Y2 <--- X2 | ,502 |
| Y2 <--- X3 | ,290 |
| Y2 <--- X4 | ,039 |
| X1.6 <--- X1 | ,537 |
| X1.5 <--- X1 | ,640 |
| X1.4 <--- X1 | ,578 |
| X1.3 <--- X1 | ,615 |
| X1.2 <--- X1 | ,659 |
| X1.1 <--- X1 | ,730 |
| X2.3 <--- X2 | ,770 |
| X2.2 <--- X2 | ,843 |
| X2.1 <--- X2 | ,679 |
| X3.3 <--- X3 | ,778 |
| X3.2 <--- X3 | ,855 |
| X3.1 <--- X3 | ,680 |
| X4.3 <--- X4 | ,781 |
| X4.2 <--- X4 | ,727 |
| X4.1 <--- X4 | ,764 |
| Y2.1 <--- Y2 | ,826 |
| Y2.2 <--- Y2 | ,682 |
| Y2.3 <--- Y2 | ,718 |
| Y1.1 <--- Y1 | ,727 |
| Y1.2 <--- Y1 | ,555 |
| Y1.3 <--- Y1 | ,677 |
| Y2.4 <--- Y2 | ,595 |

Covariances: (Group number 1 - Default model)

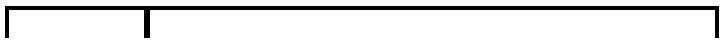
| | Estimate | S.E. | C.R. | P | Label |
|------------|----------|------|-------|------|-------|
| X1 <--> X2 | ,132 | ,029 | 4,589 | *** | |
| X1 <--> X3 | ,132 | ,029 | 4,599 | *** | |
| X1 <--> X4 | ,096 | ,028 | 3,377 | *** | |
| X2 <--> X3 | ,329 | ,045 | 7,337 | *** | |
| X2 <--> X4 | ,078 | ,035 | 2,255 | ,024 | |
| X3 <--> X4 | ,077 | ,034 | 2,229 | ,026 | |

Correlations: (Group number 1 - Default model)

| | Estimate |
|------------|----------|
| X1 <--> X2 | ,677 |
| X1 <--> X3 | ,675 |
| X1 <--> X4 | ,410 |
| X2 <--> X3 | 1,161 |
| X2 <--> X4 | ,230 |
| X3 <--> X4 | ,226 |

Variances: (Group number 1 - Default model)

| | Estimate | S.E. | C.R. | P | Label |
|--|----------|------|------|---|-------|
|--|----------|------|------|---|-------|



| | | | | |
|-----|-------|------|--------|------|
| X1 | ,135 | ,040 | 3,356 | *** |
| X2 | ,282 | ,049 | 5,781 | *** |
| X3 | ,284 | ,049 | 5,854 | *** |
| X4 | ,406 | ,080 | 5,071 | *** |
| z1 | ,032 | ,018 | 1,791 | ,073 |
| z2 | -,285 | ,137 | -2,083 | ,037 |
| e6 | ,334 | ,041 | 8,190 | *** |
| e5 | ,209 | ,027 | 7,746 | *** |
| e4 | ,216 | ,027 | 8,042 | *** |
| e3 | ,230 | ,029 | 7,879 | *** |
| e2 | ,196 | ,026 | 7,632 | *** |
| e1 | ,171 | ,024 | 7,048 | *** |
| e9 | ,194 | ,021 | 9,355 | *** |
| e8 | ,148 | ,017 | 8,916 | *** |
| e7 | ,270 | ,028 | 9,529 | *** |
| e12 | ,186 | ,020 | 9,320 | *** |
| e11 | ,138 | ,016 | 8,813 | *** |
| e10 | ,279 | ,029 | 9,500 | *** |
| e15 | ,260 | ,049 | 5,279 | *** |
| e14 | ,296 | ,047 | 6,304 | *** |
| e13 | ,219 | ,039 | 5,617 | *** |
| e19 | ,137 | ,017 | 8,124 | *** |
| e20 | ,177 | ,020 | 8,839 | *** |
| e21 | ,241 | ,027 | 8,768 | *** |
| e16 | ,189 | ,022 | 8,679 | *** |
| e17 | ,246 | ,027 | 9,268 | *** |
| e18 | ,272 | ,030 | 8,965 | *** |
| e22 | ,321 | ,036 | 8,901 | *** |

Matrices (Group number 1 - Default model)

Total Effects (Group number 1 - Default model)

| | X4 | X3 | X2 | X1 | Y1 | Y2 |
|------|-------|-------|------|------|-------|-------|
| Y1 | ,024 | ,134 | ,162 | ,792 | ,000 | ,000 |
| Y2 | ,049 | ,161 | ,039 | ,972 | 3,403 | ,000 |
| Y2.4 | ,038 | ,125 | ,030 | ,754 | 2,642 | ,776 |
| Y1.3 | ,025 | ,140 | ,169 | ,826 | 1,043 | ,000 |
| Y1.2 | ,018 | ,097 | ,117 | ,572 | ,722 | ,000 |
| Y1.1 | ,024 | ,134 | ,162 | ,792 | 1,000 | ,000 |
| Y2.3 | ,046 | ,151 | ,036 | ,910 | 3,188 | ,937 |
| Y2.2 | ,036 | ,117 | ,028 | ,705 | 2,470 | ,726 |
| Y2.1 | ,049 | ,161 | ,039 | ,972 | 3,403 | 1,000 |
| X4.1 | ,871 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| X4.2 | ,904 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| X4.3 | 1,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| X3.1 | ,000 | ,919 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| X3.2 | ,000 | 1,151 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |

X3.3 | ,000 1,000 ,000 ,000 ,000 ,000

| | | | | | | |
|------|------|------|-------|-------|------|------|
| X2.1 | ,000 | ,000 | ,904 | ,000 | ,000 | ,000 |
| X2.2 | ,000 | ,000 | 1,135 | ,000 | ,000 | ,000 |
| X2.3 | ,000 | ,000 | 1,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| X1.1 | ,000 | ,000 | ,000 | 1,200 | ,000 | ,000 |
| X1.2 | ,000 | ,000 | ,000 | 1,054 | ,000 | ,000 |
| X1.3 | ,000 | ,000 | ,000 | 1,016 | ,000 | ,000 |
| X1.4 | ,000 | ,000 | ,000 | ,896 | ,000 | ,000 |
| X1.5 | ,000 | ,000 | ,000 | 1,036 | ,000 | ,000 |
| X1.6 | ,000 | ,000 | ,000 | 1,000 | ,000 | ,000 |

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

| | X4 | X3 | X2 | X1 | Y1 | Y2 |
|------|------|------|------|------|-------|------|
| Y1 | ,034 | ,155 | ,187 | ,634 | ,000 | ,000 |
| Y2 | ,058 | ,159 | ,038 | ,660 | 2,888 | ,000 |
| Y2.4 | ,035 | ,094 | ,023 | ,393 | 1,719 | ,595 |
| Y1.3 | ,023 | ,105 | ,126 | ,429 | ,677 | ,000 |
| Y1.2 | ,019 | ,086 | ,104 | ,352 | ,555 | ,000 |
| Y1.1 | ,025 | ,113 | ,136 | ,461 | ,727 | ,000 |
| Y2.3 | ,042 | ,114 | ,027 | ,474 | 2,075 | ,718 |
| Y2.2 | ,040 | ,108 | ,026 | ,450 | 1,970 | ,682 |
| Y2.1 | ,048 | ,131 | ,031 | ,545 | 2,385 | ,826 |
| X4.1 | ,764 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| X4.2 | ,727 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| X4.3 | ,781 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| X3.1 | ,000 | ,680 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| X3.2 | ,000 | ,855 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| X3.3 | ,000 | ,778 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| X2.1 | ,000 | ,000 | ,679 | ,000 | ,000 | ,000 |
| X2.2 | ,000 | ,000 | ,843 | ,000 | ,000 | ,000 |
| X2.3 | ,000 | ,000 | ,770 | ,000 | ,000 | ,000 |
| X1.1 | ,000 | ,000 | ,000 | ,730 | ,000 | ,000 |
| X1.2 | ,000 | ,000 | ,000 | ,659 | ,000 | ,000 |
| X1.3 | ,000 | ,000 | ,000 | ,615 | ,000 | ,000 |
| X1.4 | ,000 | ,000 | ,000 | ,578 | ,000 | ,000 |
| X1.5 | ,000 | ,000 | ,000 | ,640 | ,000 | ,000 |
| X1.6 | ,000 | ,000 | ,000 | ,537 | ,000 | ,000 |

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

| | X4 | X3 | X2 | X1 | Y1 | Y2 |
|------|------|------|------|-------|-------|------|
| Y1 | ,024 | ,134 | ,162 | ,792 | ,000 | ,000 |
| Y2 | ,033 | ,294 | ,511 | 1,724 | 3,403 | ,000 |
| Y2.4 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,776 |
| Y1.3 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | 1,043 | ,000 |
| Y1.2 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,722 | ,000 |
| Y1.1 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | 1,000 | ,000 |
| Y2.3 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,937 |

Y2.2 | ,000 ,000 ,000 ,000 ,000 ,726

| | | | | | | |
|------|-------|-------|-------|-------|------|-------|
| Y2.1 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | 1,000 |
| X4.1 | ,871 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| X4.2 | ,904 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| X4.3 | 1,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| X3.1 | ,000 | ,919 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| X3.2 | ,000 | 1,151 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| X3.3 | ,000 | 1,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| X2.1 | ,000 | ,000 | ,904 | ,000 | ,000 | ,000 |
| X2.2 | ,000 | ,000 | 1,135 | ,000 | ,000 | ,000 |
| X2.3 | ,000 | ,000 | 1,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| X1.1 | ,000 | ,000 | ,000 | 1,200 | ,000 | ,000 |
| X1.2 | ,000 | ,000 | ,000 | 1,054 | ,000 | ,000 |
| X1.3 | ,000 | ,000 | ,000 | 1,016 | ,000 | ,000 |
| X1.4 | ,000 | ,000 | ,000 | ,896 | ,000 | ,000 |
| X1.5 | ,000 | ,000 | ,000 | 1,036 | ,000 | ,000 |
| X1.6 | ,000 | ,000 | ,000 | 1,000 | ,000 | ,000 |

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

| | X4 | X3 | X2 | X1 | Y1 | Y2 |
|------|------|------|------|-------|-------|------|
| Y1 | ,034 | ,155 | ,187 | ,634 | ,000 | ,000 |
| Y2 | ,039 | ,290 | ,502 | 1,172 | 2,888 | ,000 |
| Y2.4 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,595 |
| Y1.3 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,677 | ,000 |
| Y1.2 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,555 | ,000 |
| Y1.1 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,727 | ,000 |
| Y2.3 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,718 |
| Y2.2 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,682 |
| Y2.1 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,826 |
| X4.1 | ,764 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| X4.2 | ,727 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| X4.3 | ,781 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| X3.1 | ,000 | ,680 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| X3.2 | ,000 | ,855 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| X3.3 | ,000 | ,778 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| X2.1 | ,000 | ,000 | ,679 | ,000 | ,000 | ,000 |
| X2.2 | ,000 | ,000 | ,843 | ,000 | ,000 | ,000 |
| X2.3 | ,000 | ,000 | ,770 | ,000 | ,000 | ,000 |
| X1.1 | ,000 | ,000 | ,000 | ,730 | ,000 | ,000 |
| X1.2 | ,000 | ,000 | ,000 | ,659 | ,000 | ,000 |
| X1.3 | ,000 | ,000 | ,000 | ,615 | ,000 | ,000 |
| X1.4 | ,000 | ,000 | ,000 | ,578 | ,000 | ,000 |
| X1.5 | ,000 | ,000 | ,000 | ,640 | ,000 | ,000 |
| X1.6 | ,000 | ,000 | ,000 | ,537 | ,000 | ,000 |

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

| | X4 | X3 | X2 | X1 | Y1 | Y2 |
|--|----|----|----|----|----|----|
| | | | | | | |

| Y1 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
|----|------|------|------|------|------|------|
|----|------|------|------|------|------|------|

| | | | | | | |
|------|------|------|------|-------|-------|------|
| Y2 | ,083 | ,455 | ,550 | 2,696 | ,000 | ,000 |
| Y2.4 | ,038 | ,125 | ,030 | ,754 | 2,642 | ,000 |
| Y1.3 | ,025 | ,140 | ,169 | ,826 | ,000 | ,000 |
| Y1.2 | ,018 | ,097 | ,117 | ,572 | ,000 | ,000 |
| Y1.1 | ,024 | ,134 | ,162 | ,792 | ,000 | ,000 |
| Y2.3 | ,046 | ,151 | ,036 | ,910 | 3,188 | ,000 |
| Y2.2 | ,036 | ,117 | ,028 | ,705 | 2,470 | ,000 |
| Y2.1 | ,049 | ,161 | ,039 | ,972 | 3,403 | ,000 |
| X4.1 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| X4.2 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| X4.3 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| X3.1 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| X3.2 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| X3.3 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| X2.1 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| X2.2 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| X2.3 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| X1.1 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| X1.2 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| X1.3 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| X1.4 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| X1.5 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| X1.6 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

| | X4 | X3 | X2 | X1 | Y1 | Y2 |
|------|------|------|------|-------|-------|------|
| Y1 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| Y2 | ,098 | ,448 | ,540 | 1,832 | ,000 | ,000 |
| Y2.4 | ,035 | ,094 | ,023 | ,393 | 1,719 | ,000 |
| Y1.3 | ,023 | ,105 | ,126 | ,429 | ,000 | ,000 |
| Y1.2 | ,019 | ,086 | ,104 | ,352 | ,000 | ,000 |
| Y1.1 | ,025 | ,113 | ,136 | ,461 | ,000 | ,000 |
| Y2.3 | ,042 | ,114 | ,027 | ,474 | 2,075 | ,000 |
| Y2.2 | ,040 | ,108 | ,026 | ,450 | 1,970 | ,000 |
| Y2.1 | ,048 | ,131 | ,031 | ,545 | 2,385 | ,000 |
| X4.1 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| X4.2 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| X4.3 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| X3.1 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| X3.2 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| X3.3 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| X2.1 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| X2.2 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| X2.3 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| X1.1 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| X1.2 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| X1.3 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |

X1.4 | ,000 ,000 ,000 ,000 ,000 ,000

| | | | | | | |
|------|------|------|------|------|------|------|
| X1.5 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| X1.6 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |