



PENERBITAN ARTIKEL MAHASISWA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO

PENGARUH PENGENDALIAN INTERN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP AKUNTABILITAS PUBLIK PENGELOLA AMIL ZAKAT (BADAN DAN LEMBAGA AMIL ZAKAT DI KABUPATEN MADIUN DAN PONOROGO)

Zahratul Mawadah Arlianti, Khusnatul Zulfa Wafirotin, Dwiati Marsiwi
Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Ponorogo
E-mail : zahratul.mawadah@gmail.com

ABSTRAK

Di Kabupaten Madiun dan Ponorogo jumlah Lembaga Amil Zakat (LAZ) dan Badan Amil Zakat (BAZ) semakin banyak. Sebagai lembaga yang mengelola dana publik, Organisasi Pengelola Zakat (OPZ) memiliki tuntutan untuk mewujudkan akuntabilitas. Untuk menciptakan pengelolaan dana publik yang baik dan mencapai kinerja yang optimal. Salah satu pilar organisasi yang harus diterapkan adalah pengendalian intern dan budaya organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris bagaimana pengaruh pengendalian intern dan budaya organisasi terhadap akuntabilitas publik Organisasi Pengelola Zakat (OPZ). Total subjek adalah 21 OPZ yang berada di Kabupaten Madiun dan Ponorogo, terdiri dari 3 BAZ dan 18 LAZ. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan metode survei dan kuisioner.

Dari data yang diperoleh kemudian diolah dengan cara mendeskripsikan hasil kuisioner yang telah di isi responden. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan metode regresi linier berganda. Yang diolah menggunakan SPSS 16. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa pengendalian intern memiliki pengaruh yang signifikan yang artinya Semakin kuat pengendalian intern dalam suatu lembaga maka akuntabilitas pengelola amil zakat akan semakin baik. Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap akuntabilitas publik. Akuntabilitas publik seluruhnya tidak ditentukan oleh budaya organisasi. Namun secara simultan pengendalian intern dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan berarti pengendalian intern dan budaya organisasi mampu mempengaruhi hanya 30.8% sedangkan sisanya 69.2% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Organisasi Pengelola Zakat (OPZ), Pengendalian Intern, Budaya Organisasi, Akuntabilitas Publik.

PENDAHULUAN

Kemiskinan merupakan masalah klasik yang belum terselesaikan di Indonesia sampai saat ini. Zakat merupakan salah satu pilar dalam membangun perekonomian, zakat tidak hanya dijadikan sebuah ritual agama, tetapi juga mencakup dimensi sosial, ekonomi, keadilan, dan kesejahteraan (Herdianto, 2011). “Zakat bisa mengentaskan kemiskinan jika dikelola dengan baik” jelas sekjen kemenag Nur Syam, saat membuka acara pembekalan tenaga pengawas lembaga zakat tahun 2016 (Arief, 2016).

Syaiful Aziz sebagai kepala cabang Lembaga Amil Zakat Yatim Mandiri Ponorogo berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi kurangnya kesadaran masyarakat dalam menyerahkan zakat kepada suatu lembaga karena masyarakat belum mengetahui manfaatnya. Ketika masyarakat belum mengetahui manfaat dari lembaga amil zakat maka lembaga akan mensosialisasikan program melalui beberapa metode. Salah satunya dengan *door to door*, memberikan pengaruh kepada seseorang yang disegani dalam lingkungan tersebut untuk mengajak berzakat melalui lembaga.

Keberadaan Badan atau Lembaga Amil Zakat yang semakin banyak di Jawa Timur khususnya di Kabupaten Ponorogo dan Madiun, jika masyarakat selama ini menunaikan atau membayar zakat tidak melalui perantara (BAZ/LAZ) seperti membayar zakat dengan menyerahkan kepada sanak keluarga terdekat, maka dampak sosialnya bersifat jangka pendek. Akan berbeda dengan membayarkan zakat melalui lembaga, seperti membayar zakat kepada lembaga amil zakat akan berdampak luas karena dana zakat akan dikelola dalam bentuk program-program sosial yang terarah dan terstruktur dan dampak sosialnya bersifat jangka panjang. (Fadilah, 2012).

Peran Organisasi Pengelola Zakat sangat penting untuk meningkatkan

manfaat zakat sehingga dapat mewujudkan kesejahteraan masyarakat dan menanggulangi kemiskinan. Di Indonesia, ada 2 kelembagaan pengelola zakat yang diakui pemerintah, yaitu Lembaga Amil Zakat (LAZ) dan Badan Amil Zakat (BAZ). Keduanya mendapat payung perlindungan dari pemerintah. Wujud perlindungan pemerintah terhadap kelembagaan pengelola zakat tersebut adalah Undang-undang RI Nomor 23 tahun 2011 tentang Pengelola Zakat (Zuhri, 2012).

Akuntabilitas adalah salah satu indikator untuk menilai kinerja organisasi publik. Setiap organisasi harus mengusahakan perwujudan akuntabilitas publik. Bentuk akuntabilitas publik yang mudah dilihat adalah laporan keuangan. Dan dijelaskan dalam Undang-undang No 23 tahun 2011 tentang pengelolaan zakat yang menegaskan tentang peranan penting laporan keuangan sebagai bentuk akuntabilitas organisasi pengelola zakat kepada publik.

Organisasi pengelola zakat merupakan media antara *muzakki* dan pengelola. Pengendalian intern merupakan aktivitas yang berusaha untuk menjamin pencapaian tujuan dan pengendalian. Pengendalian intern dapat menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan pelaporan dan pengawasan dalam menciptakan transparansi dan akuntabilitas yang diharapkan masyarakat (Fadilah, 2012). Sehingga memperkecil peluang terjadinya pelanggaran.

Budaya perusahaan untuk Badan atau Lembaga Amil Zakat disebut budaya organisasi karena Badan dan Lembaga Amil Zakat adalah organisasi yang bergerak dalam keagamaan dan sosial (organisasi pengelola zakat). Lembaga Amil Zakat adalah organisasi yang secara aturan tidak saja bersifat vertikal (ketentuan syariah), tetapi juga terkait dengan aturan-aturan yang bersifat horizontal (ketentuan bisnis) (Triaji, 2015).

Peraturan Pemerintah No 14 Tahun 2014 Pasal 75, menetapkan kewenangan Kementerian Agama untuk melakukan audit syariah atas laporan pelaksanaan pengelolaan zakat, infak, sedekah dan dana sosial keagamaan lainnya yang dilakukan oleh Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) dan LAZ.

Auditor internal bertanggung jawab untuk mengevaluasi apakah struktur pengendalian intern lembaga telah dirancang dan berjalan efektif dan apakah laporan keuangan telah disajikan dengan wajar (Pratiwi, 2016).

Hasil dari wawancara dengan Ahmad Muslih, M.Si selaku wakil 3 BAZNAS Kabupaten Ponorogo menyatakan bahwa Lembaga amil zakat di Madiun dan Ponorogo ada beberapa yang sudah memiliki satuan audit internal, namun ada sebagian yang belum. Dengan demikian tanpa satuan audit internal akan terdapat kelemahan pengawasan terhadap akuntabilitas laporan keuangan, karena satuan audit internal seharusnya ada disetiap lembaga amil zakat. Dan dengan adanya auditor maka laporan keuangan suatu lembaga akan mencegah penyimpangan dan pelanggaran yang dilakukan oleh amil zakat. Di Jawa timur terdiri dari 29 Kabupaten dan 11 Kota. Namun penelitian ini mengambil di 1 Kota dan 2 Kabupaten yaitu di Kota Madiun, Kabupaten Madiun dan Ponorogo.

Dari fenomena tersebut peneliti termotivasi untuk meneliti sejauh mana kondisi akuntabilitas publik Organisasi Pengelola Zakat di Kabupaten Ponorogo dan Madiun dengan meninjau aspek pengendalian intern dan budaya organisasi sebagai faktor pendukungnya. Untuk itu peneliti mengajukan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pengendalian intern terhadap akuntabilitas publik pengelola amil zakat ?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap akuntabilitas publik pengelola amil zakat ?

3. Bagaimana pengaruh pengendalian intern dan budaya organisasi terhadap akuntabilitas pengelola amil zakat ?

Landasan Teori

Menurut Sobirin (2007) Teori utama yang mendasari penelitian ini adalah teori organisasi. Organisasi adalah sekelompok manusia yang bekerja bersama-sama dalam rangka mencapai tujuan bersama (Hamidi, 2013). Karakteristik organisasi secara lebih kompleks terdiri dari lima karakteristik utama, yaitu: entitas sosial, beranggotakan minimal dua orang, berpola kerja yang terstruktur, mempunyai tujuan, dan mempunyai identitas diri.

Teori organisasi dipilih sebagai landasan teori karena organisasi mencakup seluruh aspek variabel yang diteliti dalam penelitian untuk meninjau bagaimana kinerja organisasi pengelola zakat (Sobirin, 2007).

Sebagai teori pendukung adalah *theory of fit* atau teori tentang keselarasan hubungan internal organisasi. Organisasi mesti terpengaruh oleh perubahan-perubahan yang terjadi dilingkungan eksternal. Perubahan-perubahan yang terjadi dilingkungan eksternal dalam situasi dan batas tertentu tidak bisa dikendalikan oleh pihak internal organisasi sehingga langsung atau tidak akan mempengaruhi kehidupan organisasi. Pada konteks OPZ, lingkungan eksternal sekarang ini menuntut keterbukaan manajemen zakat dari tertutupan yang selama ini terjadi. Oleh karena itu, keselarasan antara lingkungan internal dengan eksternal merupakan prasyarat keberhasilan suatu organisasi (Sobirin, 2007).

Kajian Pustaka

1. Organisasi Pengelola Zakat (OPZ)

Lembaga dalam pengelola zakat maksudnya lembaga yang bertugas secara khusus untuk mengurus dan mengelola zakat. Menurut Sumarno Organisasi Pengelola Zakat merupakan sebuah badan

atau lembaga yang tugas utamanya mengelola zakat, infaq dan shadaqoh. Organisasi Pengelola Zakat di Indonesia telah diatur dalam Undang-undang No 23 Tahun 2011 tentang pengelola zakat. Dalam Undang-undang No.23 Tahun 2011 Bab II menyebutkan untuk melaksanakan pengelola zakat, pemerintah membentuk Badan Amil Zakat Nasional, BAZNAS merupakan sebuah lembaga nonstruktural yang bersifat tanggung jawab dan mandiri kepada presiden melalui menteri (Nasution dan Mintarti, 2010).

Dalam Undang-Undang No. 23 tahun 2011 tentang Pengelola Zakat, dikemukakan bahwa perlunya kelembagaan yang mengelola zakat dengan baik, benar dan tepat, dengan tujuan:

1. Meningkatkan efektifitas dan efisiensi pelayanan dalam pengelolaan zakat, dan
2. Meningkatkan manfaat zakat untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat dan penanggulangan kemiskinan.

2. Pengendalian Intern

Menurut COSO (*Commitee of Sponsoring Organization*), Pengendalian intern adalah suatu proses, yang dipengaruhi oleh aturan direksi, manajemen, personalia lainnya, yang disusun untuk memberi jaminan yang berhubungan dengan pencapaian tujuan dalam hal: (a) kesesuaian dengan undang-undang dan peraturan yang berlaku; (b) keandalan pelaporan keuangan; (c) efektifitas dan efisiensi kegiatan (Hamidi, 2013).

Ikatan Akuntansi Indonesia (2007) menjelaskan komponen-komponen dalam pengendalian intern, sebagai berikut (Hamidi, 2013):

1. Lingkungan pengendalian adalah aspek yang menetapkan corak suatu organisasi, yang dapat mempengaruhi kesadaran pengendalian SDM.
2. Penilaian Resiko adalah identifikasi analisis dan entitas terhadap resiko yang relevan untuk tercapainya suatu

tujuan, membentuk suatu dasar untuk menentukan bagaimana resiko dikelola.

3. Aktifitas pengendalian adalah prosedur dan kebijakan yang menjamin bahwa arahan manajemen sudah dilaksanakan dengan baik dan benar.
4. Komunikasi dan Informasi adalah pengidentifikasian dan pertukaran informasi dalam suatu waktu dan bentuk yang memungkinkan seseorang melakukan tanggung jawab.
5. Pemantauan dan Monitoring adalah proses menentukan kualitas kerja pengendalian intern sepanjang waktu. Seperti kualitas mekanisme pemantauan.

Pengendalian intern bagi Organisasi Pengelola Zakat (OPZ) sangat diperlukan karena adanya pengendalian yang baik menjadi cerminan adanya praktik manajerial yang baik pula.

3. Internal Audit

Internal audit adalah pemeriksaan yang dilakukan oleh internal audit suatu organisasi publik sendiri, baik terhadap laporan keuangan, maupun terhadap kebijakan manajemen yang telah ditetapkan. Jasa audit atas laporan keuangan historis merupakan jasa tradisional yang diberikan oleh akuntan publik. Nilai *value* jasa audit tidak lagi sekedar laporan audit yang dihasilkan akan tetapi mencakup juga jaminan kualitas hasil audit, pelayanan tepat waktu serta saran-saran penyempurnaan pengendalian intern (Pratiwi, 2016).

Berdasarkan standar professional AICPA, auditor juga mengikuti *Institute of Internal Auditors* (IIA). Standar praktek IIA meliputi lima kategori pedoman yang mencakup baik auditing keuangan dan operasional (Arens, 1999):

1. Independensi, Auditor internal harus independen terhadap aktivitas yang mereka audit.
2. Kemahiran Profesional, Audit internal harus dilaksanakan dengan kemahiran dan kecermatan professional.
3. Lingkup Pekerjaan, lingkup audit internal harus menekankan pada

pemeriksaan dan pengevaluasian atas kecukupan dan efektifitas sistem pengendalian intern organisasi dan mutu pekerjaan dalam pelaksanaan tanggung jawab yang ditugaskan.

4. Kinerja Pekerjaan Audit, pekerjaan audit harus meliputi perencanaan audit, pemeriksaan dan evaluasi informasi, pengkomunikasian hasil-hasilnya, dan penindaklanjutan temuan.
5. Manajemen Departemen Auditing Internal, Pimpinan auditing internal harus mengelola dengan memadai departemen internal auditing

4. Budaya Organisasi

Menurut Robbins budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai bersama yang dipegang oleh anggota organisasi sehingga bisa membedakan satu organisasi dan organisasi lainnya (Hamidi, 2013).

Budaya organisasi tidak selalu berdampak positif bagi organisasi. Dalam praktik, budaya organisasi bisa saja menjadi hambatan dalam penerapan aspek-aspek manajerial organisasi. Oleh karena itu, agar budaya organisasi mencapai fungsinya yaitu membentuk budaya organisasi yang berdampak positif bagi organisasi maka perlu ada tindakan untuk mencegah terjadinya disfungsi budaya terhadap organisasi (Hamidi, 2013).

Menurut Robbins dimensi-dimensi yang membangun budaya organisasi adalah sebagai berikut (Hamidi, 2013):

1. Pengambilan resiko dan Inovasi (*risk taking and innovation*),
2. Perhatian pada rincian (*attention to detail*),
3. Orientasi pada hasil (*outcome orientation*),
4. Orentasi pada orang (*people orientation*),
5. Orentasi pada tim (*team orientation*),
6. Keagresifan (*aggressiveness*),
7. Stabilitas (*stability*).

5. Akuntabilitas

Kewajiban pihak pemegang saham (*agent*) untuk memberikan

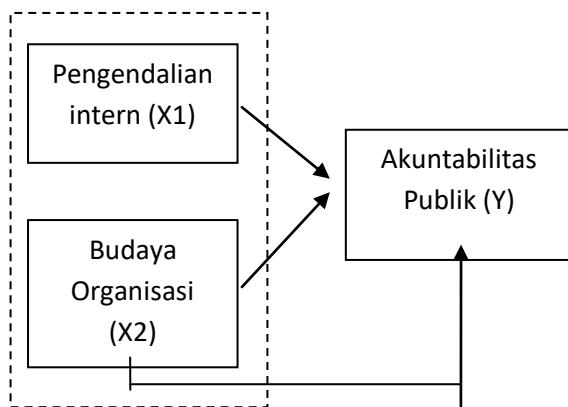
pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktifitas dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya kepada pihak pemberi amanah (*principal*) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban adalah pengertian dari akuntabilitas publik (Mardiasmo, 2002). *Agent* dalam konteks OPZ adalah pihak manajemen atau pengelola OPZ. Sedangkan menurut Triuwono *Principal* dalam kontak OPZ adalah (1) para *muzakki*, *munfiq* dan *mushaddiq*; (2) dewan syariah atau dewan pengawas; (3) Tuhan (Hamidi, 2013).

Menurut Lalolo (2003) Indikator untuk mengukur akuntabilitas publik dapat dilihat dari tahapan pelaksanaan program dan kegiatan (Hamidi, 2013):

- a. Tahap proses pembuatan keputusan, indikator untuk menjamin akuntabilitas publik adalah:
 1. Pembuatan sebuah keputusan harus dibuat tertulis dan tersedia bagi masyarakat yang membutuhkan,
 2. Pembuatan keputusan sudah memenuhi standar etika dan nilai-nilai yang berlaku, artinya sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar maupun nilai-nilai yang berlaku di *stakeholder*,
 3. Adanya kejelasan dari sasaran kebijakan yang diambil dan sudah sesuai dengan visi dan misi organisasi serta standar yang berlaku,
 4. Adanya mekanisme untuk menjamin bahwa standar telah terpenuhi, dengan konsekuensi mekanisme pertanggungjawaban jika standar tersebut tidak terpenuhi.
- b. Tahap sosialisasi kebijakan, indikator untuk menjamin akuntabilitas publik adalah:
 1. Penyebarluasan informasi mengenai suatu keputusan, melalui media massa, media nirmassa, maupun media komunikasi personal,

2. Akurasi dan kelengkapan informasi yang berhubungan dengan cara-cara mencapai sasaran suatu program,
3. Akses publik pada informasi atas suatu keputusan setelah keputusan dibuat dan mekanisme pengaduan masyarakat,
4. Ketersediaan sistem informasi manajemen dan monitoring hasil yang telah dicapai oleh pemerintah.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- Ho₁ :Pengendalian intern tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas publik
- Ha₁ :Pengendalian intern berpengaruh terhadap akuntabilitas publik
- Ho₂ :Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas publik
- Ha₂ :Budaya organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas publik
- Ho₃ :Pengendalian intern dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas publik
- Ha₃ :Pengendalian intern dan budaya organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas publik

Metode

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Organisasi Pengelola Zakat yang

terdiri dari Badan Amil Zakat (BAZ) dan Lembaga Amil Zakat (LAZ) berbadan hukum organisasi kemasyarakatan (ormas) atau yayasan yang berkedudukan di Negara Republik Indonesia. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ahmad Muslih, M.Si selaku wakil ketua 3 di BAZNAS Kabupaten Ponorogo menyatakan ada 1 BAZ dan 10 LAZ di Kabupaten Ponorogo. Dan hasil wawancara dengan Nur Wachid selaku ketua LAZISMU Kabupaten Madiun menyatakan ada 1 BAZNAS dan 7 LAZ di Kabupaten Madiun, 1 BAZNAS dan 1 LAZ di Kota Madiun. Jadi total jumlah BAZ dan LAZ sejumlah 21. Namun, karena ada 5 lembaga yang tidak berkenan untuk diteliti maka hanya ada 15 lembaga yang bisa dijadikan populasi.

Metode pada penelitian ini menggunakan angket atau kuisioner. Angket atau kuisioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menyebarkan atau memberikan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas dasar pertanyaan tersebut, (Santoso, 2015). Kuisioner akan diberikan kepada 4 orang pengurus di setiap Badan Amil Zakat maupun Lembaga Amil Zakat, yaitu Pimpinan, Sekretaris, Bidang pemegang Kas, dan Bidang Pendistribusian. Maka jumlah total responden sebanyak 60.

Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Pengendalian Intern (X1) dapat diukur dengan menggunakan dimensi Lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan. Yang diukur dengan *skala likert* dengan skala 1 (STS) sampai dengan 5 (SS).
2. Variabel Budaya Organisasi dapat diukur dengan menggunakan dimensi yaitu: inovasi dan pengambilan risiko, perhatian pada rincian, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, keagresifan dan stabilitas. Alternatif jawaban atas daftar pertanyaan tersebut menggunakan skala

likert dengan rentan nilai satu (terendah) sampai lima (tertinggi).

3. Akuntabilitas Publik dapat diukur dengan menggunakan dimensi –dimensi antara lain: akuntabilitas administrative, akuntabilitas kebijakan publik, dan akuntabilitas publik financial. Skala yang digunakan adalah skala *likert* yang terdiri dari skala 1 (STS) sampai 5 (SS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Umum Objek Penelitian

Objek Penelitian ini adalah organisasi pengelola zakat yang dimiliki pemerintah berdasarkan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang pengelolaan zakat. Lokasi penelitian di Kota Madiun, Kabupaten Madiun dan Ponorogo.

Hasil Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Dari total sebanyak 52 responden. Variabel pengendalian intern mempunyai nilai minimum sebesar 70 dan nilai maksimum sebesar 109. Adapun nilai rata-ratanya sebesar 93,04 dengan standart deviasi sebesar 6,419. Variabel budaya organisasi mempunyai nilai minimum sebesar 32 dan nilai maksimum sebesar 49. Adapun nilai rata-ratanya sebesar 39,80 dengan standart deviasi sebesar 3,337. Variabel akuntabilitas publik mempunyai nilai minimum sebesar 24 dan nilai maksimum sebesar 40. Adapun nilai rata-ratanya sebesar 32,56 dengan standart deviasi sebesar 3,02.

Hasil Uji Validitas

Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Pada kasus ini (n) = 52 dan besarnya df dapat dihitung $52-2$ dengan $df = 50$ dan $\alpha = 0,05$ didapat r tabel = 0,273. Jika r hitung (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat kolom *corrected item pertanyaan total correlation*) lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan

atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2016).

pertanyaan pada variabel pengendalian intern, dari 22 butir pertanyaan pada kuisioner, 21 butir dinyatakan valid dan 1 butir pertanyaan dinyatakan tidak valid karena nilai r hitung < r tabel. Pada variabel budaya organisasi, dari 10 butir pertanyaan pada kuisioner, seluruhnya dinyatakan valid dan dapat digunakan. Pada variabel akuntabilitas publik, dari 8 pertanyaan pada kuisioner semua dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,600. Semakin nilai *Alphanya* mendekati 1 maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya untuk masing-masing variabel.

Sesuai dengan hasil SPSS nilai *Cronbach Alpha* > 0,600 untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa per pertanyaan variabel pengendalian intern (X_1), budaya organisasi (X_2) dan akuntabilitas publik (Y) yang dijadikan sebagai instrument adalah yang reliabel atau dapat dipercaya dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Hasil analisis regresi linier berganda

Dari hasil output analisis regresi dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 8.820 + 0,254X_1 + 0,031X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 8.820, artinya jika pengendalian intern (X_1), dan budaya organisasi (X_2) nilainya 0, maka pengaruh terhadap akuntabilitas publik pengelola amil zakat Kota Madiun, Kabupaten Madiun dan Ponorogo adalah sebesar 8.820 dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap.
- b. Koefisien Pengendalian Intern (X_1) sebesar 0,254; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap, maka pengendalian intern (X_1) mengalami

peningkatan sebesar 1% sehingga akuntabilitas publik (Y) pengelola amal zakat akan mengalami peningkatan sebesar 0,254 atau 25,4%.

- c. Koefisien Budaya Organisasi (X_2) sebesar 0,031; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap, maka budaya organisasi (X_2) mengalami peningkatan sebesar 1%, sehingga akuntabilitas publik (Y) pengelola amal zakat akan mengalami peningkatan sebesar 0,031 atau 3,1%.

Hasil Uji koefisien determinasi

Berdasarkan pengolahan SPSS menjelaskan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,308 atau 30,8%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat hubungan variabel pengendalian intern dan budaya organisasi dengan akuntabilitas publik pengelola amal zakat adalah sebesar 30,8% dan sisanya 69,2% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian.

Hasil uji signifikan parsial

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan antara pengendalian intern sebagai variabel (X_1) terhadap akuntabilitas publik sebagai variabel (Y) menunjukkan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $3.351 \geq 2.021$ dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan **h01 ditolak dan ha1 diterima**, hal ini berarti bahwa variabel independen mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel dependen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengendalian intern (X_1) berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas publik (Y) pengelola amal zakat.

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan antara budaya organisasi sebagai variabel (X_2) terhadap akuntabilitas publik sebagai variabel (Y) menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0.227 < 2.021$ Dengan nilai signifikan sebesar $0,822 > 0,05$ maka disimpulkan **h0 diterima dan ha ditolak**, hal ini berarti bahwa variabel independen tidak berpengaruh secara individual terhadap variabel dependen. Sehingga disimpulkan

bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap akuntabilitas publik (Y) pengelola amal zakat.

Hasil uji signifikan simultan (F)

Nilai F tabel dengan tingkat signifikan 0,05 dan degree of freedom $Df_1 = K - 1 = 3 - 1 = 2$; $Df_2 = N - K = 52 - 3 = 49$. Dengan ketentuan tersebut, maka nilai f tabel sebesar 3.20. diperoleh nilai F hitung sebesar 10.899 lebih besar lebih besar dari nilai f tabel 3.20. pada tingkat signifikan 0.000 sehingga H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak. Maka pengendalian intern dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas publik pengelola amal zakat.

Pembahasan hasil penelitian

Pengendalian intern berpengaruh terhadap akuntabilitas publik

pengendalian intern memperoleh nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $3.351 \geq 2.021$ dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan **h01 ditolak dan ha1 diterima**, hal ini berarti bahwa variabel independen mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel dependen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengendalian intern (X_1) berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas publik (Y) pengelola amal zakat.

Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan Fadilah (2011), yang melakukan penelitian terhadap lembaga pengelola zakat (LAZ) di Indonesia bahwa pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap *good governance*, pengendalian internal dapat mengentaskan permasalahan yang berkaitan dengan pengawasan dan pelaporan dalam rangka menciptakan transparansi dan akuntabilitas yang diharapkan masyarakat.

Menurut Hamidi (2013), pengendalian intern mempunyai pengaruh terhadap akuntabilitas publik pada tingkat yang cukup. Kondisi ini memperlihatkan bahwa semakin baik pengendalian intern disetiap lembaga amal zakat akan

mendorong peningkatan akuntabilitas publik. Pengendalian intern yang baik pada lembaga, maka tingkat kecurangan dapat diminimalisir dan transparansi akuntabilitas publik dapat dilakukan dengan baik.

Pengaruh Budaya organisasi terhadap akuntabilitas publik

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas publik memiliki Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0.227 < 2.021$ Dengan nilai signifikan sebesar $0,822 > 0,05$ artinya budaya organisasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap akuntabilitas publik pengelola zakat.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian Hamidi (2013), budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap akuntabilitas publik. Dengan kalimat lain, akuntabilitas publik tidak seluruhnya ditentukan oleh budaya organisasi, tetapi ada faktor lain yang berpengaruh langsung.

Namun penelitian ini menolak hasil penelitian yang diladiri pengolkukan Morita (2013), bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG).

Pengaruh pengendalian intern dan budaya organisasi terhadap akuntabilitas publik secara simultan

Analisis menggunakan uji F menghasilkan nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ $10.899 \geq 3.20$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Tingkat signifikan yang diperoleh bahwa secara simultan menunjukkan variabel independen yaitu pengendalian intern dan budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu akuntabilitas publik pengelola amal zakat. Koefisien determinasi sebesar 30.8%. Hal ini berarti pengendalian intern dan budaya organisasi mampu mempengaruhi hanya 30.8% sedangkan 69.2% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

kesimpulan

1. semakin baik pengendalian intern disetiap lembaga amal zakat akan mendorong peningkatan akuntabilitas publik. Pengendalian intern yang baik pada lembaga, maka tingkat kecurangan dapat diminimalisir dan transparansi akuntabilitas publik dapat dilakukan dengan baik.
2. akuntabilitas publik tidak seluruhnya ditentukan oleh budaya organisasi, tetapi ada faktor lain yang berpengaruh langsung, misalnya sistem dan prosedur. Hal ini ditunjukkan dengan meskipun gaji atau honor yang diterima belum sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan serta fasilitas kantor yang beberapa lembaga belum memadai, itu tidak mempengaruhi pelaporan akuntabilitas publik pengelola amal zakat.
3. Akuntabilitas atau pertanggungjawaban laporan keuangan telah dipublikasikan secara lengkap dan relevan sesuai dengan kebutuhan muzakki.

Saran

1. Kepada manajemen organisasi pengelola zakat, agar akuntabilitas organisasi pengelola zakat lebih optimal seperti yang diharapkan masyarakat maka perlu diterapkan pengendalian intern yang efektif. Lingkungan pengendalian perlu dibentuk dengan menciptakan budaya organisasi yang kuat sehingga akan meningkatkan akuntabilitas publik.
2. Kepada peneliti lain, objek penelitian perlu diperluas mengingat jumlah lembaga amal zakat yang semakin bertambah. Diperlukan metode pengumpulan data yang lain untuk mendapatkan data yang lebih lengkap, misalnya melakukan wawancara secara langsung dalam pengisian kuisioner sehingga jawaban responden lebih mencerminkan jawaban sebenarnya. Variabel lain yang bisa ditambahkan

dalam penelitian selanjutnya adalah kinerja organisasi, seperti komitmen organisasi dan struktur organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arief.(2016). Tiga Upaya Kemenag Optimalkan Pengelola Zakat Kemenag RI Sulawesi Tenggara. <https://sultra.kemenag.go.id>. Diakses pada tanggal 5 januari 2017.
- Arens, A.,Alvin., Loebbecke, K.J. dan Jusuf, A.A. (1999). Auditing Arens dan Loebbecke. Jakarta :Salemba Empat
- Fadillah, Sri. (2012). Pengaruh Implementasi Pengendalian Intern dan “Total Quality Management” Terhadap Kinerja Organisasi. MIMBAR Vol 28, No 1. <http://ejournal.unisba.ac.id>. Diakses pada tanggal 10 Januari 2017
- Hamidi, Nurhasan. (2013). Analisis Akuntabilitas Publik Orgaanisasi Pengelola Zakat Berdasarkan Aspek Pengendalian Intern Dan Budaya Organisasi (Survey Pada Organisasi Pengelola Zakat Di Indonesia). Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam Vol 8 No 1 Desember 2013. <http://download.portalgaruda.org>. Diakses Pada tanggal 17 Oktober 2016.
- Lestari, Morita Indah. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengendalian Intern Terhadap Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* (Studi Empiris Pada Rumah Sakit Umum di Kota Padang). Artikel.FE Universitas Negri Padang.<http://ejournal.unp.ac.id>. Diakses pada tanggal 17 Oktober 2016
- Nasution, Edwin dan Mintarti Nana. (2010). Menggagas Arsitektur Zakat Indonesia Menuju Sinergi Pemerintah Dan Masyarakat Sipil dalam Pengelolaan Zakat Nasional. Jakarta. Perpustakaan UI
- Pratiwi, Wiwik. (2016). Audit Sektor Publik mencapai akuntabilitas melalui audit laporan keuangan untuk menjamin transparansi organisasi sektor publik (dilengkapi dengan kertas kerja audit).Bogor :Penerbit In Media
- Pratolo, Suryo.(2006). Pengaruh Audit Manajemen, Komitmen Manajer Pada Organisasional, Pengendalian Intern Terhadap Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* Dan Kinerja Perusahaan, *Disertasi Doctor*. Bandung. Universitas Padjajaran.
- Prasetyo, Kompruyini. (2007). Analisis Kinerja Rumah Sakit Daerah dengan Pendekatan Balanced Scorecard Berdasarkan komitmen organisasi, pengendalian intern dan penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* (GCG). Jurnal Universitas Trunojoyo. Diakses pada tanggal 17 Oktober 2016
- Santoso, Slamet. (2015). Penelitian Kuantitatif Metode dan Langkah Pengolahan Data. Ponorogo: UMPO Press
- Sobirin, Achmad. (2007). Budaya Organisasi: Pengertian, Makna Dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Triaji Muhammad, et al. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Perilaku Amil Terhadap Orientasi Pimpinan (Studi Kasus Lembaga Amil Zakat di Kota Bandung). Jurnal Sosial Dan Humaniora. ISSN 2460-6561. <http://karyailmiah.unisba.ac.id>. Diakses pada tanggal 17 Oktober 2016

Undang- Undang Republik Indonesia
Nomor 23 Tahun 2011 Tentang
Pengelola Zakat

Zuhri, Syaifudin. (2012). Zakat di Era
Reformasi (Tata Kelola Baru).
Semarang. Fakultas Tarbiyah
IAIN Walisongo.