

PENGARUH PENERAPAN *CORPORATE GOVERNANCE* (GCG) DAN BUDAYA ORGANISASI PENGELOLA ZAKAT TERHADAP MOTIVASI PEMBAYARAN ZAKAT PENGHASILAN DI DIY

Muda Setia

*Prodi Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta
email: mudasetia@stieww.ac.id*

Zulkifli

*Prodi Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta
email: zulkifli@stieww.ac.id*

Abstract

Zakat is a worship that has two dimensions of the vertical and horizontal, which is worship as a form of obedience to God (vertical) and as a duty to fellow human (horizontal). One of the large potential of zakat is zakat income. But so far zakat income has not been well managed including aspects of collection. This study was conducted to determine the effect of the application of the principles of good corporate governance and organizational culture on the motivation to pay zakat income in Yogyakarta Special Region. The result of t test on the variable of good corporate governance has an effect on the motivation of zakat payment of income, it is shown with tcount 3,063 with significance value 0,003. While the organizational culture variable is 2,800 with significance value 0,006. This test shows that the significance value <0.025. F test results on the concurrent effects of good corporate governance and organizational culture shows F count is 6.673 with a significance value of 0.002. This test shows that the significance value <0.05. This test shows that there is a positive influence of Good Corporate Governance and organizational culture on the Motivation of Zakat Payment “. R square value of 0.126 shows that about 12.6% of zakat payment motivation is directly influenced by good corporate governance and organizational culture.

Keywords: *good corporate governance, organizational culture, zakat income*

PENDAHULUAN

Tujuan Pembangunan Nasional Indonesia adalah untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Meningkatkan kesejahteraan umum merupakan salah satu tujuannya. Untuk mewujudkan hal tersebut, Bangsa Indonesia melaksanakan pembangunan di segala bidang yang bersifat fisik material dan mental spiritual, antara lain melalui pembangunan dibidang agama. Pembangunan di bidang agama antara lain

untuk meningkatkan peran serta umat beragama dalam pembangunan melalui penggalian dana pembangunan dan pemanfaatan dana zakat, infaq, dan sedekah.

Tanggung jawab pengelolaan zakat dilakukan oleh masyarakat bersama pemerintah. Dalam kaitannya dengan pengelolaan zakat tersebut, pemerintah berkewajiban memberikan pembinaan, pelayanan dan perlindungan kepada

pembayar/pemberi zakat (*muzakki*), penerima zakat (*mustahiq*) dan kepada pengeloa zakat. Untuk maksud tersebut maka dikeluarkanlah Undang-Undang RI Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat dan Keputusan Menteri Agama RI Nomor 373 Tahun 2003 sebagai petunjuk pelaksanaannya.

Pengelola zakat harus melibatkan peran Negara. BASNAZ dan LAZ Indonesia untuk terus membuat inovasi-inovasi baru agar lembaga ini ke depan dapat menjadi lembaga profesional, serta dapat memberikan kontribusi signifikan bagi zakat dari umat Islam jika dikelola dengan benar, maka permasalahan sosial akan teratasi (Mutawali Asy Sya'rawi :2000).

Salah satu potensi zakat yang cukup besar adalah zakat penghasilan. Selama ini zakat penghasilan belum dikelola secara baik termasuk aspek pemungutannya. Tidak seperti pajak penghasilan yang telah memiliki ketentuan dan sistem pemungutan sendiri, zakat penghasilan masih berkuat pada motivasi muzakki orang membayar zakat.

Menurut Undang-Undang RI Nomor 23 Tahun 2011 tentang pengelolaan zakat, Organisasi Pengelola Zakat (OPZ) terdiri dari Badan Amil Zakat (BAZ) dan Lembaga Amil Zakat (LAZ). Kedua lembaga ini berorientasi pada pemecahan problem masyarakat terutama masalah-masalah kebutuhan dasar masyarakat seperti pangan, perumahan, kesehatan dan pendidikan. Asosiasi Organisasi Pengelola Zakat yang dalam forum Zakat (FOZ) menjelaskan laporan keuangan OPZ baik BAZ maupun LAZ belum banyak yang diperiksa auditor eksternal (akuntan publik).

Data Departemen Agama RI menunjukkan bahwa di semua provinsi sudah terbentuk Badan Amil Zakat (BAZDA)

provinsi, sedangkan BAZDA tingkat kabupaten/kota sudah dibentuk sekitar 75% dari seluruh kabupaten/kota di Indonesia. Namun dari sejumlah OPZ tersebut masih sedikit yang telah diaudit dan itupun belum semua mempublikasikan laporan keuangan auditan melalui media massa. Peran OPZ tidak hanya sebatas sosialisasi dan penghitungan dana. OPZ punya tanggung jawab yang lebih besar dari itu. Alih-alih untuk sosialisasi tapi setelah dana masyarakat berhasil dihimpun, masyarakat tdak pernah dapat mengakses bagaimana dan kemana dana yang telah mereka salurkan. Merupakan keniscayaan jika akuntabilitas dan transparansi menjadi tuntutan OPZ sekarang ini (Hamidi, 2005).

Good Corporate Governance secara umum dikenal sebagai suatu sistem dan struktur yang baik untuk mengelola perusahaan dengan tujuan meningkatkan nilai pemegang saham serta mengakomodasi berbagai pihak yang berkepentingan dengan perusahaan (*stakeholders*), seperti kreditur, pemasok, asosiasi bisnis, konsumen, pekerja, pemerintah, dan masyarakat luas. Prinsip *good corporate governance* ini dapat digunakan untuk melindungi pihak-pihak minoritas dari pengambil alih yang dilakukan oleh para manajer dan pemegang saham dengan mekanisme legal. Terdapat empat komponen utama yang diperlukan dalam konsep *Good Corporate Governance*, yaitu *fairness, transparency, accountability, dan responsibility*. Keempat komponen tersebut penting karena penerapan prinsip *Good Corporate Governance* secara konsisten terbukti dapat meningkatkan kualitas laporan keuangan dan juga dapat menjadi penghambat aktivitas rekayasa kinerja yang mengakibatkan laporan keuangan tidak menggambarkan nilai fundamental perusahaan. Mulyono (2005) menyatakan

bahwa budaya perusahaan menjadi inti dari empat konteks, yaitu *good corporate governance*, manajemen, *corporate social responsibilities*, dan etika bisnis.

Penelitian ini pada dasarnya adalah untuk menelaah implementasi *Good Corporate Governance* (GCG) dan budaya organisasi lembaga pengelola zakat dan motivasi muzakki dalam membayar zakat BAZ dan OPZ. Permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* dan budaya organisasi terhadap motivasi membayar zakat penghasilan di Indonesia baik secara simultan maupun secara parsial.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori utama yang mendasari penelitian ini adalah teori organisasi. Secara sederhana organisasi adalah sekelompok manusia yang bekerja bersama-sama dalam rangka mencapai tujuan bersama (*common goals*) (Sobirin, 2007). Dengan kata lain esensi dari organisasi adalah sekelompok manusia dan tujuan bersama yang hendak dicapai. Karakteristik organisasi secara lebih kompleks terdiri dari lima karakteristik utama, yaitu identitas sosial, beranggotakan minimal dua orang, berpola kerja yang terstruktur, mempunyai tujuan dan mempunyai identitas diri. Teori Organisasi memiliki dua Dimensi, yaitu dimensi struktural dan dimensi kontekstual. Dimensi struktural adalah karakter yang bersumber pada sisi internal organisasi (Sobirin, 2007).

Menurut Triyuwono dan Roekhuudin (2000). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pihak prinsipal dalam konteks manajemen OPZ lebih luas dibanding organisasi lain karena melibatkan Tuhan dalam bentuk formalnya. *Agency Theory* menyatakan bahwa agen biasanya dinilai sebagai pihak

yang ingin memaksimalkan dirinya, tetapi ia tetap selalu berusaha memenuhi kontraknya (Suwardjono, 2006).

Zakat merupakan ibadah yang sangat penting strategis dan menentukan, baik dari sisi ajaran maupun pembangunan ekonomi umat. Tidak ada perbedaan pendapat di kalangan umat Islam tentang wajib zakat. Zakat juga memiliki otoritas yang sangat kuat dalam lingkup syariat Islam. Qardhawi (1993) mengatakan bahwa salah satu ciri khas zakat adalah adanya unsur paksaan, baik dari segi moral maupun segi agama karena zakat adalah bagian dari pilar Islam yang besar setelah syahadat dan sholat. Karena itu Al Qur'an menyatakan bahwa kesediaan mengeluarkan zakat, dipandang sebagai indikator utama kepatuhan dan ketundukan seorang terhadap ajaran agama Islam (QS At Taubah: 5 dan 11) sekaligus ciri orang yang akan mendapatkan kebahagiaan dan akan mendapatkan rahmat dan pertolongan-Nya.

Institusi pengelola zakat, dalam situasi apapun digulirkan, keotonoman zakat harus tetap terpelihara. Dalam kurun waktu khilafah Islamiah dimana zakat disosialisasikan secara baik, perbendaharaan (kas) zakat tidak digabungkan dengan kas lainnya.

Dalam undang-Undang no. 23 tahun 2011 tentang pengelolaan zakat, dikemukakan bahwa perlunya kelembagaan yang mengelola zakat dengan baik, benar dan tepat, dengan tujuan:

- a. Meningkatkan pelayanan bagi masyarakat dalam menunaikan zakat sesuai dengan tuntunan agama.
- b. Meningkatkan fungsi dan peranan pranata keagamaan dalam upaya mewujudkan kesejahteraan masyarakat dan keadilan sosial.
- c. Meningkatkan hasil guna dan daya guna zakat.

Good Corporate Governance

Good Corporate Governance berkembang dengan bertumpu pada *agency theory*, dimana pengelolaan perusahaan harus diawasi dan dikendalikan untuk memastikan bahwa pengelolaan tersebut dilakukan dengan penuh kepatuhan kepada peraturan dan ketentuan yang berlaku. Nilai perusahaan yang tinggi dapat meningkatkan kemakmuran pemegang saham, sehingga pemegang saham akan menginvestasikan modalnya ke perusahaan tersebut. Dalam proses memaksimalkan nilai perusahaan akan muncul konflik kepentingan antara manajer dan pemegang saham (pemilik perusahaan) yang sering disebut *agency problem*.

Menurut Monks (2003) dalam Kaihatu (2006) *good corporate governance* (GCG) merupakan sistem yang mengatur dan mengendalikan perusahaan yang menciptakan nilai tambah (*value added*) untuk semua *stakeholder*. Ada dua hal yang ditekankan dalam konsep ini. Pertama, pentingnya hak pemegang saham untuk memperoleh informasi dengan benar dan tepat pada waktunya. Kedua, kewajiban perusahaan untuk melakukan pengungkapan (*disclosure*) secara akurat, tepat waktu, transparan terhadap semua informasi kinerja perusahaan, kepemilikan dan *stakeholder*. Penerapan *Good Corporate Governance* bertujuan untuk mengoptimalkan tingkat profitabilitas dan nilai perusahaan dalam jangka panjang tanpa mengabaikan kepentingan *stakeholder* lainnya.

Budaya Organisasi

Terdapat banyak definisi tentang budaya organisasi, salah satunya yang dikemukakan oleh Schein (1992) yang mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar yang dibagi oleh sekelompok orang setelah sebelumnya mereka menyakini kebenaran pola tersebut sebagai cara untuk

menyelesaikan berbagai persoalan organisasi. Pola asumsi dasar tersebut selanjutnya diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpikir dalam kaitannya dengan permasalahan organisasi. Budaya organisasi merupakan bentuk keyakinan nilai, cara yang bisa dipelajari untuk mengatasi dan hidup dalam organisasi. (Pabundu, 2006).

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 adanya tindakan untuk mencegah terjadinya disfungsi budaya terhadap organisasi.

Robbins (2003) mengungkapkan, budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai bersama yang dipegang oleh anggota organisasi sehingga bisa membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi merupakan konsep deskriptif dan bukan evaluatif sehingga mengukur budaya organisasi adalah mengukur bagaimana staf/personil memandang organisasi mereka. Dari berbagai penelitian, Robbins (2003) kemudian merinci dimensi-dimensi yang membangun budaya organisasi. Dimensi-dimensi yang menjadi intisari (*essence*) budaya organisasi tersebut adalah:

- a. Inovasi dan penambihan resiko (*innovation and risk*), yaitu tingkatan bagaimana para karyawan terdorong untuk berinovasi dan berani mengambil resiko.
- b. Perhatian dan rincian (*attention to detail*), yaitu tingkatan bagaimana para karyawan diharapkan memperhatikan kecermatan (*precision*), analisis dan perhatian kepada rincian.

- c. Orientasi pada hasil (*outcome orientation*), yaitu tingkatan bagaimana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dan pada teknis atau proses yang digunakan untuk mencapai hasil.
- d. Orientasi pada orang (*people orientation*), yaitu tingkatan bagaimana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang yang menjadi anggota organisasi itu.
- e. Orientasi pada tim (*team orientation*) yaitu tingkatan bagaimana kegiatan kerja diorganisir di sekitar tim dan bukan pada individu,
- f. Keagresifan (*aggressiveness*) yaitu tingkatan bagaimana personil anggota organisasi memiliki sifat agresif dan kompetitif serta bukan sifat santai-santai.
- g. Stabilitas (*stability*), yaitu tingkatan bagaimana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya kondisi Status Quo dari pada pertumbuhan.

Motivasi Pembayaran Zakat

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi ini adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Berdasarkan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, teori X dan Y Douglas McGregor maupun teori motivasi kontemporer, arti motivasi adalah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu. Seseorang dikatakan memiliki motivasi tinggi dapat diartikan orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaannya yang sekarang. Berbeda dengan motivasi dalam pengertian yang berkembang di masyarakat yang seringkali disamakan dengan semangat, seperti contoh dalam percakapan “saya ingin anak saya memiliki motivasi yang tinggi”.

Pernyataan ini bisa diartikan orang tua tersebut menginginkan anaknya memiliki semangat belajar yang tinggi. Maka, perlu dipahami bahwa ada perbedaan penggunaan istilah motivasi di masyarakat. Ada yang mengartikan motivasi sebagai sebuah alasan, dan ada juga yang mengartikan motivasi sama dengan semangat.

Salah satu elemen penting dalam perspektif sumber daya manusia adalah elemen “motivasi” kerja karyawan, dimana dalam motivasi kerja karyawan inilah tercermin sikap dan kinerja karyawan dalam memberikan kontribusinya kepada perusahaan. Istilah motivasi (*motivation*) sendiri berasal dari bahasa latin, yaitu *movere*, berarti “menggerakkan” (*to move*) (Winardi, 2007). Pemimpin perusahaan atau manajer harus mampu bertindak sebagai motivator. Pemimpin perusahaan harus selalu menimbulkan dorongan atau motivasi kerja yang tinggi terhadap karyawannya, sehingga karyawan memberikan kontribusi optimalnya pada perusahaan, serta komitmen untuk mengembangkan perusahaan secara bersama-sama.

Dalam perkembangannya, disiplin ilmu Sumber Daya Manusia telah banyak menghasilkan berbagai pendekatan teori motivasi. Salah satu pendekatan teori tersebut adalah teori ekspektasi yang dikemukakan oleh Victor Vroom sebagai orang pertama yang mengaplikasikan teori ekspektasi untuk memotivasi karyawan di dalam lingkungan pekerjaan. Teori Ekspektansi tersebut sangat menarik, karena di dalam teori ekspektasi tersebut terkandung prinsip hedonisme yang cenderung berupaya untuk memaksimalkan kesenangan dan meminimalisasi perasaan sakit. Pada umumnya, teori ekspektasi dapat dimanfaatkan untuk memprediksi perilaku pada setiap situasi, dimana terdapat suatu pilihan antara dua buah alternatif.

Motivasi merupakan kondisi yang memberikan dorongan dalam diri seseorang yang digambarkan sebagai keinginan, kemauan, dan dorongan. Teori-teori motivasi dapat dikelompokkan atau diklasifikasikan menjadi 2 jenis yaitu : (Hasibuan, 2007)

a. Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori ini memusatkan apa adanya motivasi. Mendasarkan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang mengakibatkan bertindak serta berperilaku dengan cara tertentu.

b. Teori Motivasi Proses (*Process Theory*)

Teori ini memusatkan pada bagaimana motivasi. Teori ini pada dasarnya menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu agar setiap individu bekerja sesuai dengan keinginan manajer. Teori ekspektasi yang dikemukakan oleh Victor Vroom termasuk dalam teori ini.

Tinjauan Penelitian Terdahulu

Riset yang dilakukan Soelaeman, Shamsuddoha, Raihan (2006) dalam Hamidi (2009), terhadap 10 tipe organisasi bisnis tentang penerapan GCG di Bangladesh merinci faktor-faktor yang mempengaruhi praktik manajemen GCG. Dalam penelitian yang sama, responden menempatkan pengendalian internal yang efektif sebagai variabel yang menentukan dalam tercapainya kecukupan sistem *corporate governance*, walaupun dalam skor yang moderat (tabel 2.2). Secara konseptual, pengendalian intern yang memadai merupakan sarana untuk mendapatkan keterandalan informasi yang tinggi. Dalam penyusunan laporan keuangan, pengendalian intern adalah bentuk bukti yang mendukung keterandalan, objektivitas dan keterberikasan angka-angka akuntansi (Suwardjono, 2006).

Tabel 1.
Opini Responden tentang Kecukupan Sistem Corporate Governance

No	Variabel	Skor rata-rata
1.	<i>Fuds seviles the desired purpose</i>	2,0
2.	<i>Compony is adequate ly staffed</i>	1,5
3.	<i>Internal control is effective</i>	1,5
4.	<i>Director play an effective role</i>	1,0
5.	<i>Accountans report an evaluated property</i>	2,5

Penelitian Pratolo (2006) atas 147 BUMN di Indonesia menjelaskan bahwa terdapat pengaruh langsung audit manajemen, pengendalian intern dan penerapan prinsip-prinsip GCG terhadap kinerja perusahaan. Prasetyono dan Kompyurini (2008) mengungkapkan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja rumah saktir derah. (RSD) dalam katagori kuat. Secara parsial budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dalam katagori rendah signifikan terhadap kinerja RSD, namun akuntabilitas publik berpengaruh positif dalam katagori rendah dan tidak signifikan terhadap kinerja RSD.

Penelitian Triyuwano dan Roekhuiddin (2000) menyimpulkan, sumber daya manusia manajemen lazis lemah menerjemahkan akuntabilitas dan praktik sistem pengendalian intern yang nyata. Manajemen lazis tidak memandang profesi pengelola zakat perlu memiliki orientasi ekonomi. Ketidakmampuan untuk memiliki orientasi ekonomi menyebabkan mandeknya pemikiran kreatif dalam perencanaan, sosialisasi zakat, dan mobilisasi potensi dana zakat yang sejatinya menjadi salah satu indikator kinerja lazis. Pengendalian

intern hanya bersifat 'di atas kertas' dan belum diwujudkan secara nyata untuk meningkatkan kinerja lazis.

Kerangka Berpikir

Pada tahun 2001, dunia dikejutkan oleh kejatuhan Enron, sebuah raksasa bisnis energi yang menghebohkan. Meskipun bangkrutnya Enron tidak semata-mata dilihat sebagai sebuah kegagalan bisnis, melainkan sebuah skandal yang multidimensi, namun masalah sisi internal organisasi korporasi Enron tetap patut dicermati. Pada tahun-tahun akhir menjelang kejatuhannya, sistem pengendalian Enron secara sistematis diabaikan oleh kalangan manajer dan eksekutif. Penelitian Macintosh dan free tersebut mendukung penelitian Simons pada tahun 1990 dan 1995 yang menjelaskan hubungan kultur korporasi dengan sistem pengendalian dan penelitian Schein (1983, 1996, 2004) yang menjelaskan hubungan kepemimpinan dengan kultur organisasi. Pabuntu (2006) menyebutkan salah satu unsur dalam budaya organisasi.

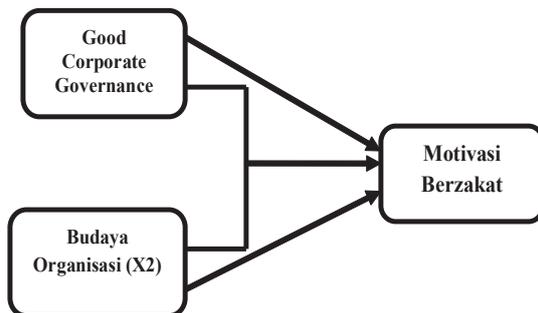
Penelitian Triyuwano dan Roekhuudin (2000) melalui studi kasus pada suatu lembaga Amil Zakat dan Sedekah (Lazis) menyebutkan terdapat keunikan mengenai konsep pertanggungjawaban yang dipahami oleh manajemen lazis. Manajemen lazis harus bertanggungjawab kepada tiga pihak, yaitu (1) muzakki, munfiq dan mushaddiq, (2) dewan penasehat/dewan pengawas dan (3) Tuhan. Jadi lingkup akuntabilitas pada lazis menjadi lebih luas daripada akuntabilitas pada lembaga atau organisasi lain. Fungsi pengendalian intern memainkan peran penting sebagai *preventif control* dan *administratif control*. *Preventif control* dijamin untuk menjaga aset dan keakuratan data, sedangkan *administrative control* didesain untuk meningkatkan efisiensi dan mendorong ditaatinya kebijakan manajemen. Pada kondisi sistem pengendalian seperti ini, dimana setiap aktivitas organisasi harus

dikendalikan maka perlu dikembangkan *social control system*. Sistem ini tidak terlalu melibatkan campur tangan orang lain dalam memonitor aktivitas individu. Pengendalian lebih dilakukan oleh individu yang bersangkutan melalui komitmen pribadinya. Ketika akuntabilitas dimaknai sebagai pertanggungjawaban kepada Tuhan, maka *social control system* adalah berupa konsep ihsan dalam terminology agama Islam. Sobirin (2007) menegaskan, pada posisi inilah budaya organisasi memainkan peranannya dalam ikut menciptakan *social control system*. Budaya organisasi merupakan *social control system* yang efektif tidak hanya untuk aktivitas yang tidak rutin namun juga untuk aktivitas rutin yang sebenarnya bisa dikendalikan melalui sistem pengendalian formal.

Sunder (2002) menyebutkan bahwa teori pengendalian organisasi dibangun oleh empat pondasi konsep, yaitu organisasi sebagai satu set kontrak, harapan-harapan *common knowledge* dan budaya. Membentuk lingkungan pengendalian identik dengan membangun budaya organisasi karena budaya organisasi dimaknai sebagai sekumpulan nilai, kepercayaan, norma dan pola perilaku anggota organisasi (Herath, 2006). Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa setiap OPZ memiliki budaya organisasi. Budaya tumbuh melalui pertukaran informasi tentang sejarah, pengalaman, tradisi, bahasa dan nilai-nilai diantara para anggota. Lebih lanjut, Herath (2006) menyebutkan bahwa nilai dan kepercayaan pada budaya organisasi berperan vital dalam pelaksanaan sistem pengendalian. Dia menggambarkan sistem pengendalian direpresentasikan melalui interaksi tiga konsep yaitu struktur dan strategi korporasi, budaya korporasi, dan sistem informasi manajemen.

Budaya organisasi disebutkan oleh Herath (2006) sebagai komponen pengan-

dalian manajemen. Budaya organisasi merupakan komponen penting dalam menyusun kerangka penelitian tentang pengendalian manajemen. Sebagai elemen sistem pengendalian manajemen, budaya organisasi merepresentasikan hubungan dan interaksi antar anggota organisasi yang didasarkan dari nilai-nilai, keyakinan, moral dan pengetahuan. Kerangka berpikir penelitian disajikan pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan telaah pemikiran dan penelitian sebelumnya, hipotesis yang diajukan adalah:

- H_1 : Terdapat pengaruh positif *good corporate governance* terhadap motivasi Pembayaran zakat
- H_2 : Terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap motivasi pembayaran zakat
- H_3 : Terdapat pengaruh positif *good corporate governance* dan budaya organisasi Motivasi Pembayaran zakat

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif analisis yang dilakukan melalui metode survey. Metode survey adalah metode pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden individu

(Hartono, 2007). Penelitian ini bersifat *grounded*, yaitu penelitian yang mendasarkan pada teori-teori yang sudah ada kemudian dikembangkan menjadi sebuah model penelitian. Data pada penelitian ini bersifat *cross sectional* karena hanya dikumpulkan satu waktu periode penelitian untuk menjawab pertanyaan penelitian.

Populasi dan Sampel

Jumlah populasi pada penelitian ini cukup banyak, maka untuk efisiensi waktu, biaya dan tenaga akan dilakukan *sampling* terhadap populasi. Sampel tersebut dianggap mewakili populasi secara keseluruhan dalam penelitian. Dengan mempertimbangkan banyaknya jumlah populasi, maka untuk menentukan jumlah sampelnya dengan menggunakan rumus yang dikemukakan Paul Leedy berikut (Arikunto, 2010: 179).

$$N = \left(\frac{Z}{e} \right)^2 (P)(1-P)$$

Keterangan:

N : Ukuran sampel

Z : *Standard Score* untuk kesalahan yang dipilih

e : *sampling error*

P : Proporsi harus dalam populasi

Berhubung jumlah populasi pada penelitian ini tidak dapat diketahui dengan pasti, maka harga P (1-P) maksimal adalah 0,25. Besarnya sampel apabila menggunakan confident level 95% dengan tingkat kesalahan tidak lebih dari 10%, maka dengan rumus tersebut diperoleh perhitungan sebagai berikut.

$$N = \left(\frac{1,96}{0,1} \right)^2 (0,25)$$

N = 96,04, dibulatkan menjadi 96

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka jumlah sampel yang akan digunakan

dalam penelitian ini adalah 96 responden. Dalam hal ini, jumlah tersebut dianggap sudah cukup mewakili populasi yang akan diteliti.

Operasionalisasi Variabel

Mendasarkan pada penelitian terdahulu dan kajian pustaka yang dilakukan, peneliti memilih variabel *good corporate governance*, budaya organisasi, sebagai variabel yang mempengaruhi motivasi pembayaran zakat penghasilan. Berdasarkan hipotesis yang diajukan dan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan sebelumnya. Operasional masing-masing variabel beserta dimensinya disajikan pada tabel 2.

Metode Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

Pengumpulan data merupakan langkah yang sangat diperlukan dalam penelitian. Hal ini disebabkan karena analisis data hanya dapat dilakukan setelah peneliti memperoleh data penelitian, sehingga dapat memenuhi tujuan penelitian. Adapun metode-metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah melalui kuesioner. Kuesioner merupakan salah satu teknik pengumpulan data pada metode survey. Kuesioner atau kuesioner merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 2010: 194). Penggunaan kuesioner dilakukan dengan tujuan untuk mengukur variabel-variabel penelitian.

Berdasarkan metode pengumpulan data, maka instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Desain pengukuran yang digunakan dalam instrumen penelitian adalah skala *likert* untuk pengukuran variabel GCG, budaya organisasi dan motivasi pembayaran zakat,

Dalam skala *likert* umumnya berisi lima bagian skala terhadap pernyataan-pernyataan (*statements*) yang diajukan oleh peneliti dalam kuesioner, antara lain: (1) Selalu, (2) Sering, (3) Kadang-kadang, (4) Jarang, (5) Tidak pernah.

Data yang diperoleh pada saat pengumpulan data penelitian akan diuji terlebih dulu sebelum dianalisis lebih lanjut. Pengujian instrumen tersebut diuraikan sebagai berikut.

1. Uji Validitas

Validasi terhadap kuesioner penelitian dilakukan melalui validitas eksternal dan validitas internal. Validitas eksternal dilakukan melalui *expert judgments* dengan meminta pendapat kepada ahli mengenai butir-butir pertanyaan dalam kuesioner penelitian. Uji validitas internal dilakukan cara menghitung koefisien korelasi menggunakan teknik *Pearson's Product Moment Correlation*.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reabilitas merupakan pengujian yang dilakukan terhadap perangkat pertanyaan dari instrumen guna mengukur keandalan atau konsistensi dari instrumen penelitian. Uji reliabilitas dilakukan dengan koefisien *alpha (Cronbach)* menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

Metode Analisis Data

Teknik analisis dan penelitian ini adalah dengan metode analisis jalur. Analisis jalur merupakan pengembangan langsung dari bentuk regresi berganda dengan tujuan untuk memberikan estimasi tingkat kepentingan dan signifikansi hubungan sebab akibat hipotetikal dalam seperangkat variabel. Teknik analisis jalur digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebas (*exogenous*) mempengaruhi

Tabel 2.
Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Prinsip-prinsip Good Corporate Governance	Keterbukaan informasi (<i>Transparency</i>)	Laporan-laporan tersedia dan mudah diakses Kebijakan manajemen	Interval
	Kesetaraan & kewajaran (<i>Fairness</i>)	Tingkat kualitas informasi dan komunikasi. Penyebaran luasan informasi	Interval
	Pertanggungjawaban (<i>Responsibility</i>)	Tingkat pemisahan tugas Kualitas otorisasi transaksi Tingkat penggunaan dokumen dan catatan. Tingkat pengendalian fisik atas catatan dan aktiva	Interval
	Akuntabilitas (<i>Accountability</i>)	Akuntabilitas administrasi (pemenuhan etika dan nilai) Ketepatan waktu Kejelasan sasaran kebijakan Penyajian laporan keuangan Pengendalian keuangan	interval
Budaya	Inovasi & pengambilan resiko	Inovasi dlm pekerjaan Penyesuaian dgn kemajuan teknologi	Interval
	Perhatian pada rincian	Penilaian pekerjaan Ketelitian pekerjaan	Interval
	Orientasi pada hasil	Tujuan yang ditetapkan Hasil yang dicapai	Interval
	Orientasi pada orang	Penilaian terhadap pada prestasi kerja	Interval
	Orientasi pada tim	Pelayanan kepada tim Perhatian pada tim	Interval
	Keagresifan	Dorongan untuk meningkatkan kinerja	Interval
	Stabilitas	Pertimbangan kemajuan organisasi	Interval
Motivasi	Religiusitas	pengetahuan, keyakinan, pelaksanaan dan penghayatan atas agama	Interval
	Pendapatan	Jumlah pendapatan Kemampuan pendapatan memenuhi kebutuhan Ekspektasi akan pendapatan	Interval
	Pengetahuan zakat	Pengetahuan Pemahaman Sumber informasi	Interval
	Media efektif distribusi pendapatan	Cara distribusi	Interval

variabel terikat (*endogenous*) baik secara langsung maupun tidak langsung.

Analisis regresi dilakukan untuk mengetahui bagaimana bentuk hubungan atau model yang dianggap sesuai untuk kumpulan data tersebut, pengujian terhadap hipotesis baik secara parsial maupun simultan dilakukan setelah model regresi yang digunakan bebas dari pelanggaran beberapa asumsi. Tujuannya adalah agar hasil penelitian ini dapat diinterpretasikan secara tepat. Interpretasi hasil penelitian, baik secara parsial melalui uji-t maupun secara simultan dengan uji F, hanya dilakukan terhadap variabel-variabel bebas yang secara statistik mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Model Regresi

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah regresi linier berganda. Model analisis statistik ini dipilih karena penelitian ini dirancang untuk meneliti variabel-variabel bebas yang berpengaruh terhadap variabel terikat yang dirumuskan dengan model sebagai berikut (Gujarati, 1995).

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_i$$

Dalam penelitian ini variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) ditentukan sebagai berikut.

Keterangan:

Y_i = Motivasi Pembayaran zakat

X_1 = *Good Corporate Governance*

X_2 = Budaya Organisasi

β_0 = Intersep. Konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y_i pada saat X_1 dan X_2 sama dengan nol

β_1 = Koefisien regresi parsial, mengukur nilai rata-rata Y_i untuk tiap unit perubahan dalam X_1 dengan menganggap X_2 konstan

β_2 = Koefisien regresi parsial, mengukur nilai rata-rata Y_i untuk tiap unit perubahan dalam X_2 dengan menganggap X_1 konstan

e_i = variabel pengganggu

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis tentang pengaruh *Good Corporate Governance* (X_1), budaya organisasi (X_2) terhadap Motivasi Pembayaran Zakat (Y) didasarkan pada model yang mengidentifikasi pengaruh variabel X_1 , X_2 , terhadap Y . Uji hipotesis tentang pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y , dilakukan dengan menguji nilai koefisien jalur yang ditaksir berdasarkan data hasil pengamatan. Uji hipotesis yang dilaksanakan dalam penelitian ini meliputi:

Uji t. Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Good Corporate Governance* (X_1), budaya organisasi (X_2) terhadap Motivasi Pembayaran Zakat (Y) secara parsial. Sedang Uji F. Untuk menguji pengaruh *Good Corporate Governance* (X_1), budaya organisasi (X_2) terhadap Motivasi Pembayaran Zakat (Y) secara simultan dilakukan uji F. Rumus uji F adalah sebagai berikut (Sudjana, 2011: 385).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur keakuratan data yang diteliti melalui kuesioner yang diajukan kepada responden. Pengujian validitas ini dilakukan melalui analisis butir, yaitu dengan mengkorelasikan skor masing-masing butir instrumen dengan skor total. Pengujian tingkat validitas dilakukan terhadap data dari ketiga variabel, yaitu *Good Corporate Governance*, budaya organisasi, dan motivasi pembayaran zakat.

Pengujian korelasi antara skor butir dengan skor total dilakukan dengan teknik *Pearson's Product Moment*. Dalam pengujian ini, koefisien korelasi kritis yang diperoleh dari tabel distribusi r dengan menggunakan $df (n-2) = 96 - 2 = 94$. Dengan taraf signifikansi sebesar 5%, maka diperoleh tabel r sebesar 0,201. Hasil pengujian terhadap data dari ketiga variabel yang dikorelasikan menunjukkan konstruksi yang kuat apabila tingkat signifikansi ada dibawah nilai 0,05 atau mempunyai koefisien korelasi diatas 0,201.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji keandalan atau tingkat konsistensi dari instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel jika pengukuran tersebut menunjukkan hasil-hasil yang konsisten dari waktu ke waktu. Pada penelitian ini, analisis reliabilitas dilakukan terhadap ketiga instrumen penelitian, yaitu *Good Corporate Governance*, budaya organisasi, dan motivasi pembayaran zakat. Uji reliabilitas ini diukur melalui koefisien *alpha (Cronbach)* yang diperoleh dengan teknik *reliability analysis*. Suatu faktor dapat dinyatakan reliabel jika memiliki nilai koefisien *alpha (cronbach)* positif dan lebih besar dari 0,6. Hasil pengujian reliabilitas terhadap instrumen pada penelitian ini disajikan pada tabel 3.

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa nilai Koefisien *Cronbach Alpha* semua variabel bernilai lebih besar dari 60% (0,6). Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa semua perangkat instrumen penelitian adalah reliabel dan tidak ada yang gugur sehingga dapat diikutsertakan pada analisis selanjutnya.

Deskripsi Variabel Penelitian

Good Corporate Governance

Secara keseluruhan, *Good Corporate Governance* diteliti melalui kuesioner dengan 20 butir pertanyaan yang valid dan reliabel. Pengkategorian tanggapan responden terhadap *Good Corporate Governance* diketahui dari nilai rata-rata jawaban responden yang merupakan Organisasi Pengelola Zakat (OPZ) yang terdiri dari BAZ dan LAZ. Penilaian responden terhadap *Good Corporate Governance* secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4 dan gambar di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden berpendapat bahwa *Good Corporate Governance* tergolong baik, dengan jumlah responden pada kategori tersebut sebanyak 68 orang (70,8%). Kelompok kedua adalah responden yang berpendapat bahwa *Good Corporate Governance* tergolong sangat baik, yaitu sebanyak 28 orang (29,2%). Tabel di atas

Tabel 3.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Nilai Kritis	Keterangan
<i>Good Corporate Governance</i>	0,885	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi	0,989	0,6	Reliabel
Motivasi Pembayaran Zakat	0,956	0,6	Reliabel

Sumber: data primer diolah (2015)

Tabel 4
.Deskripsi *Good Corporate Governance*

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Baik	68	70.8	70.8	70.8
Sangat Baik	28	29.2	29.2	100.0
Total	96	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2015)

juga menunjukkan bahwa tidak ada Organisasi Pengelola Zakat (OPZ) yang menilai bahwa *Good Corporate Governance* berkategori cukup, kurang baik, dan tidak baik.

Budaya Organisasi

Secara keseluruhan, budaya organisasi diteliti melalui kuesioner dengan 20 butir pertanyaan yang valid dan reliabel. Pengkategorian terhadap budaya organisasi diketahui dari nilai rata-rata jawaban responden yang merupakan Organisasi Pengelola Zakat (OPZ) yang terdiri dari BAZ dan LAZ. Budaya organisasi secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel 5.

budaya organisasi sangat baik adalah sebanyak 13 orang (13,5%). Jumlah responden yang menyatakan budaya organisasi cukup baik adalah sebanyak 12 orang (12,5%). Tabel dan gambar di atas menunjukkan bahwa masih terdapat responden yang menyatakan bahwa budaya organisasi tergolong kurang baik dan tidak baik. Jumlah responden yang menyatakan budaya organisasi kurang baik adalah sebanyak 4 orang (4,2%). Jumlah responden yang menyatakan budaya organisasi tidak baik adalah sebanyak 7 orang (7,3%).

Tabel 5
Deskripsi Budaya Organisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Baik	7	7.3	7.3	7.3
Kurang Baik	4	4.2	4.2	11.5
Cukup Baik	12	12.5	12.5	24.0
Baik	60	62.5	62.5	86.5
Sangat Baik	13	13.5	13.5	100.0
Total	96	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2015)

Tabel 5 dan gambar di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan budaya organisasi tergolong dalam kategori baik, dengan jumlah responden pada kategori tersebut sebanyak 60 orang (62,5%). Jumlah responden yang menyatakan

Motivasi Pembayaran Zakat

Secara keseluruhan, Motivasi Pembayaran Zakat dinilai melalui jawaban responden terhadap 20 butir pertanyaan pada kuesioner yang valid dan reliabel. Sebagaimana deskripsi *Good Corporate*

Governance dan budaya organisasi, Motivasi Pembayaran Zakat juga dideskripsikan melalui interval kategori. Penilaian responden Organisasi Pengelola Zakat (OPZ) yang terdiri dari BAZ dan LAZ terhadap indikator-indikator pengukuran motivasi pembayaran zakat dapat dilihat pada tabel 6.

Analisa Data Hasil Penelitian

Analisis Regresi Berganda

Pengukuran pengaruh *Good Corporate Governance* dan budaya organisasi terhadap motivasi pembayaran zakat dilakukan melalui analisis regresi. Analisis ini merupakan analisis statistik yang

Tabel 6
Deskripsi Motivasi Pembayaran Zakat

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	52	54.2	54.2	54.2
Sangat Tinggi	44	45.8	45.8	100.0
Total	96	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2015)

Tabel 6 dan gambar di atas menunjukkan bahwa motivasi pembayaran zakat mayoritas berada pada kategori baik. Hal ini dikatehui dari jawaban mayoritas responden terhadap indikator-indikator pengukuran motivasi pembayaran zakat. Jumlah responden dengan

digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian. Analisis regresi yang dilakukan adalah analisis regresi berganda. Hasil analisis regresi pada pengujian ini dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7
Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	40.560	12.791		3.171	.002		
Good Corporate Governance (X1)	.428	.140	.311	3.063	.003	.914	1.094
Budaya Organisasi (X2)	.118	.042	.284	2.800	.006	.914	1.094

Sumber: data diolah (2015)

motivasi pembayaran zakat tinggi adalah sebanyak 52 orang (54,2%). Responden yang memiliki motivasi pembayaran zakat dalam kategori sangat tinggi adalah sebanyak 44 orang (45,8%). Tabel di atas menunjukkan bahwa tidak ada responden yang memiliki motivasi pembayaran zakat sedang, rendah, dan sangat rendah.

Dari tabel 7 di atas dapat disusun persamaan regresi berikut.

$$Y = 40,560 + 0,428X_1 + 0,118X_2$$

Tabel dan persamaan di atas menunjukkan bahwa *Good Corporate Governance* dan budaya organisasi sama-sama

memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi pembayaran zakat. Pengaruh positif atau pengaruh yang searah tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik *Good Corporate Governance* dan budaya organisasi, motivasi pembayaran zakat akan semakin tinggi. Sebaliknya, semakin buruk *Good Corporate Governance* dan budaya organisasi maka motivasi pembayaran zakat akan semakin rendah.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normalitas dari distribusi residual statistik. Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan teknik *Chi Square* dengan ketentuan data yang dikatakan normal jika signifikansi p (Asymp. Sig.) $> 0,05$, atau nilai $X_{hitung}^2 < X_{tabel}^2$. Hasil dari uji normalitas data disajikan pada tabel 8.

Tabel 8
Hasil Uji Normalitas

Data	df	X_{hitung}^2	Asymp. Sig.	X_{tabel}^2	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	34	46,917	0,069	48,60	Normal

Sumber: data diolah (2015)

Konstanta a yang bernilai positif sebesar 40,560 menunjukkan bahwa motivasi pembayaran zakat sudah bernilai positif atau cukup baik meskipun tidak ada *Good Corporate Governance* dan budaya organisasi. Dengan demikian, apabila *Good Corporate Governance* bernilai dan budaya organisasi bernilai 0 maka motivasi pembayaran zakat masih bernilai positif.

Koefisien regresi b_1 sebesar 0,428 menunjukkan bahwa motivasi pembayaran zakat akan meningkat sebanyak 0,428 apabila *Good Corporate Governance* mengalami peningkatan sebanyak 1 satuan. Begitu pula halnya dengan koefisien regresi b_2 yang bernilai sebesar 0,118. Artinya, apabila skor budaya organisasi meningkat sebanyak 1 satuan maka motivasi pembayaran zakat akan meningkat sebanyak 0,129. Berdasarkan nilai koefisien b_1 dan b_2 dapat dipahami bahwa variabel yang lebih dominan mempengaruhi motivasi pembayaran zakat adalah *Good Corporate Governance*.

Tabel 8 di atas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas data dengan *Chi Square* menunjukkan nilai signifikansi p (Asymp. Sig.) yang lebih besar dari 0,05, yaitu sebesar 0,069. Selain itu, dapat dilihat pula bahwa nilai $X_{hitung}^2 < X_{tabel}^2$, yaitu $46,917 < 48,60$. Dengan nilai signifikansi p (Asymp. Sig.) $> 0,05$ dan nilai $X_{hitung}^2 < X_{tabel}^2$, maka diketahui bahwa residual dari estimasi regresi bersifat normal. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa residual menyebar normal dan hasil analisis regresi dapat memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah salah satu penyimpangan dalam asumsi klasik dimana dalam kondisi tertentu tiap unsur *disturbance* atau pengganggu (μ_i) memiliki varian (σ^2) yang tidak konstan. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan uji *Glejser*. Uji *Glejser* dilakukan dengan meregresikan variabel bebas dengan nilai absolut residual. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada tabel 9.

Tabel 9
Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t hitung	P-value	Keterangan
<i>Good Corporate Governance</i>	-0,929	0,355	Non Heteroskedastisitas
Budaya organisasi	-2,257	0,026	Non Heteroskedastisitas

Sumber: data diolah (2015)

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua nilai probabilitas $> 0,025$. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas dari pengujian yang memiliki pengaruh signifikan terhadap nilai absolut residual. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi apakah model regresi linier mengalami Multikolinearitas dapat diperiksa menggunakan nilai toleransi dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk masing-masing variabel independen. Berdasarkan hasil olah data diperoleh hasil yang disajikan dalam tabel 10.

Tabel 10
Uji Multikolinearitas

Variabel	Toleransi	VIF	Keterangan
<i>Good Corporate Governance</i>	0,914	1,094	Non Multikolinearitas
Budaya organisasi	0,914	1,094	Non Multikolinearitas

Sumber: data diolah (2015)

Tabel 10 di atas menunjukkan bahwa di antara variabel bebas tersebut tidak ada korelasi atau tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi linier. Hal ini dapat diketahui dari nilai toleransi lebih dari 0,1 atau nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian, penelitian ini bebas dari gejala multikolinearitas.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Nilai signifikansi uji t dapat dilihat pada Tabel 7 sebelumnya. Tabel 7 menunjukkan nilai t_{hitung} dan nilai signifikansi hasil pengujian untuk masing-masing variabel bebas. Hasil uji t untuk masing-masing variabel penelitian diuraikan sebagaimana berikut.

Pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap Motivasi Pembayaran Zakat (Uji t)

Tabel 7 menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel *Good Corporate Governance* sebesar 3,063, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,98552. Dengan demikian, diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $3,063 >$

1,98552. Hal ini dapat diartikan bahwa *Good Corporate Governance* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi pembayaran zakat. Pengujian ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 penelitian dapat diterima, yaitu: "Terdapat pengaruh positif *good corporate governance* terhadap motivasi pembayaran zakat".

Pengaruh Budaya organisasi terhadap Motivasi Pembayaran Zakat (Uji F)

Tabel 7 menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi adalah sebesar 2,800 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,98552. Dengan demikian, diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2,800 > 1,98552$. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap motivasi pembayaran zakat. Pengujian ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 penelitian dapat diterima, yaitu: "terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap motivasi pembayaran zakat".

Pengaruh Good Corporate Governance dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Pembayaran Zakat (Uji F)

Uji nilai ini digunakan untuk melihat adanya pengaruh dari *Good Corporate Governance* dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap motivasi pembayaran zakat. Hasil uji F disajikan pada tabel 11.

sedangkan nilai F_{tabel} adalah 3,09. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $7,436 > 3,09$. Dari pengujian ini diperoleh kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, atau variabel bebas berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dengan kata lain, hipotesis 3 penelitian dapat diterima, yaitu "terdapat pengaruh positif *Good Corporate Governance* dan budaya organisasi Motivasi Pembayaran zakat".

Uji R² (Uji Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi atau *Coefficient of Determination* (R^2) mengukur jumlah proporsi (bagian) atau persentase total variasi dalam Y yang dapat dijelaskan oleh model regresi. Dengan kata lain bahwa uji ini dilakukan untuk mengetahui besarnya variansi atau determinasi dari variabel *Good Corporate Governance* dan budaya organisasi yang mampu mempengaruhi motivasi pembayaran zakat. Hasil pengujian R^2 dapat dilihat pada tabel 12.

**Tabel 11
Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	679.571	2	339.786	6.673	.002
	Residual	4735.169	93	50.916		
	Total	5414.740	95			

Sumber: data primer diolah (2015)

Berdasarkan tabel 11 di atas diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 6,673,

Tabel 12 menunjukkan bahwa nilai *R square* adalah sebesar 0,126. Hal ini berarti

**Tabel 12.
Hasil Uji Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.354	.126	.107	7.136	1.531

Sumber: data primer diolah (2015)

bahwa sekitar 12,6% motivasi pembayaran zakat secara langsung dipengaruhi oleh *good corporate governance* dan budaya organisasi. Dari jumlah tersebut terdapat sisa sebesar 86,4% (100%-12,6%) dipengaruhi oleh faktor lainnya. Adapun yang dimaksud dengan faktor lainnya tersebut merupakan faktor-faktor yang tidak ikut diestimasi atau tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa *good corporate governance* dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi pembayaran zakat secara simultan. Begitu pula halnya dengan pengujian secara parsial. Pengujian secara parsial juga menunjukkan bahwa *good corporate governance* dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi pembayaran zakat. Namun demikian, variabel yang lebih besar pengaruhnya atau lebih dominan mempengaruhi adalah variabel *good corporate governance*.

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa *good corporate governance* memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Motivasi Pembayaran Zakat. Demikian pula halnya dengan budaya organisasi. Secara individual, budaya organisasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Pembayaran Zakat. *Good corporate governance* dan budaya organisasi juga berpengaruh secara signifikan apabila diuji secara bersamaan atau simultan dengan motivasi pembayaran zakat. Pengaruh dari budaya organisasi lebih kecil dibandingkan pengaruh *good corporate governance*. Tidak adanya pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi dapat disebabkan karena masih ada Organisasi Pengelola Zakat (OPZ) yang merasa bahwa budaya organisasi yang terjadi di tergolong kurang

dan tidak baik, namun motivasi pembayaran zakat sudah tergolong baik untuk mayoritas Organisasi Pengelola Zakat (OPZ).

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang telah dikemukakan pada bagian landasan teori sebelumnya. Sobirin (2007) menegaskan, pada posisi inilah budaya organisasi memainkan peranannya dalam ikut menciptakan *social control system*. Budaya organisasi merupakan *social control system* yang efektif tidak hanya untuk aktivitas yang tidak rutin namun juga untuk aktivitas rutin yang sebenarnya bisa dikendalikan melalui sistem pengendalian formal. Setiap OPZ memiliki budaya organisasi.

Organisasi yang mampu menerapkan *good corporate governance* dengan baik akan memperoleh kepercayaan lebih dari masyarakat, sehingga meningkatkan motivasi membayar zakat. Hal ini terbukti melalui penelitian ini dengan hasil yang menunjukkan bahwa *good corporate governance* berpengaruh terhadap motivasi pembayaran zakat.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Hasil uji t pada variabel *good corporate governance* menunjukkan nilai t_{hitung} 3,063 dengan nilai signifikansi 0,003. Pengujian ini memiliki nilai signifikansi $< 0,025$. Pengujian ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 penelitian dapat diterima, yaitu: "terdapat pengaruh positif *good corporate governance* terhadap motivasi pembayaran zakat".
2. Hasil uji t pada variabel budaya organisasi menunjukkan t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi adalah sebesar 2,800 dengan nilai signifikansi 0,006. Pengujian ini menunjukkan

bahwa nilai signifikansi $< 0,025$. Pengujian ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 penelitian dapat diterima, yaitu: “terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap motivasi pembayaran zakat”.

3. Hasil uji F pada pengaruh bersamaan dari *good corporate governance* dan budaya organisasi menunjukkan F_{hitung} adalah sebesar 6,673 dengan nilai signifikansi 0,002. Pengujian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi $< 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 penelitian dapat diterima, yaitu: “terdapat pengaruh positif *Good Corporate Governance* dan budaya organisasi Motivasi Pembayaran zakat”. Nilai *R square* sebesar 0,126 menunjukkan bahwa sekitar 12,6% motivasi pembayaran zakat secara langsung dipengaruhi oleh *good corporate governance* dan budaya organisasi.

Saran

Saran yang dapat diberikan peneliti terkait dengan hasil yang diperoleh pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Organisasi Pengelola Zakat (OPZ) diharapkan dapat meningkatkan upaya *good corporate governance* yang

diterapkannya sebagai salah satu bentuk pengeolaan organisasi. Hal ini dilakukan dengan meningkatkan keterbukaan informasi mengenai pengelolaan zakat kepada masyarakat, meningkatkan prinsip kesetaraan dan kewajaran, meningkatkan tanggung jawab, serta akuntabilitas dalam pengelolaan dana zakat.

2. Pihak manajemen Organisasi Pengelola Zakat (OPZ) diharapkan dapat melakukan upaya untuk memperbaiki budaya organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan cara meningkatkan koordinasi dan pertemuan dengan karyawan untuk membicarakan masalah yang dihadapi organisasi, menjalin hubungan yang baik pada internal maupun eksternal organisasi, saling berkomunikasi antar sesama Organisasi Pengelola Zakat (OPZ), serta menjaga hubungan yang harmonis dalam internal organisasi.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah sampel dengan melibatkan seluruh populasi penelitian, ataupun menambah variabel lainnya yang diduga dapat berpengaruh terhadap motivasi pembayaran zakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, N dan Abdul Majid, S (2002), “The influence of Religiosity, income and Consumption on saving Behavior. The case of International Islamic University Malaysia *Proceedings Simposium Nasional I Sistem ekonomi Islam*, Yogyakarta P3EI UII
- Admin (2012), Pengertian Zakat, Pusat Pengembangan Zakat Produktif, <http://www.zakatcenter.org>
- Al-Qur’an (2005), *Mushaf Al-Qur’an Terjemah*, Penerbit Al Huda Kelompok Gema Insani, Edisi Tahun 2002, Jakarta
- Anshori Fuad dan Diana Rachmi Mucharam (2002), *Kreativitas dalam Perspektif Psikologi Islam*, Penerbit menara Kudus, Yogyakarta.
- Arafat Welson (2008), *How To Implemen Good Corporate Governance, Effectively*, Cet 1, Skyrocking Publisher. Jakarta.

- Departemen Agama RI. (2003), *Peraturan Perundang-undangan Pengelola Zakat*, Jakarta: Direktorat Jendral Bimbingan Masyarakat Islam dan Urusan Haji.
- Free, Clinton and Macintosh, Q. (2006), The United Story. WWW.ssm.com. 9 Agustus 2006.
- Gujarati, Damodar (1995), *Basic Econometrics*, Mc Graw-Hill
- Hamidi, Nurhasan (2009), "Analisis akuntabilitas Publik dan Kinerja Organisasi Pengelola Zakat Berdasarkan Aspek Pengendalian Intern dan Budaya Organisasi Survey pada Organisasi Pengelola Zakat. *Thesis*, UGM.
- Hasibuan, SP. Malayu (2007), *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Herath, Siriyama Kanthi (2007), A Framework for Management Control Research, *Journal of Management Development* Vol. 25 No. 9, 2007.
- Kaihatu, Thomas S. Good Corporate Governance dan Penerapannya di Indonesia. <http://www.petra.ac.id/~puslit/journals/dir.php?department/D=MAN>.
- Monks, Robert A.G, dan Minow, N. (2003), *Corporate Governance*, 3rd Edition, Blackwell Shaw, John. C, Corporate.
- Muljono, D. (2005), *Good corporate culture sebagai inti dari good corporate governance*, Jakarta: Penerbit Elex Kumpatindo.
- Mutawalii, Asy Syakrawi (2000), *Dosa-dosa Besar* (terj. Abdul Hanyie Al Kattani). Jakarta: Gama Insani.
- Noor Mohd Ali, Hairunnizam Wahid dan Nor Ghani Md. Nor (2003), "Kesadaran membayar Zakat Pendapatan di Kalangan kaki Tangan Profesional University Kebangsaan Malaysia. Pusat Pengkajian Ekonomi, Universitas Kebangsaan Malaysia. Pusat Pengkajian Ekonomi, Universitas Kebangsaan Malaysia, Bangi Selangor.
- Nur Brizah Abu Bakar, Hafiz Majdi Abdul Rashid (2010), Motivations of Paying on Income: Evidence from Malaysia, *Internanational Jornal of Economics and Finance*. www.ccsenet.org/ijec
- Pabundu. Tika (2006), *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Poister, Theodore H. (2003), *Measuring performance in Public and non profit organization*, 1stEd, San Francisco: Joss-Bass Publishers.
- Prasetyono (2007), Analisis kinerja Rumah sakit Pendekatan *Balance Score Card* berdasarkan komitmen organisasi, pengendalian Intern dan penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*. (Servey pada RS. Daerah Jawa Timur). Paper di presentasikan pada Simposium Nasional 10. Makasar. Universiats Hasanuddin, 26 -18 Juli 2007.
- _____ dan Kopyuni (2008), Analisis Kinerja Rumah Sakit Daerah Berdasarkan Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Akuntabilitas Publik (survey pada Rumah sakit Daerah di Jawa Timur). Paper dipresentasikan pada Simposium Nasional Akuntansi I. Universitas Tanjungpura Pontianak.
- Qardhawi, Yusuf (1993), *Hukum Zakat* (terj. Salman Harun et.al.), Jakarta: PT Pustaka Litera Antar Nusa.
- Ridho, Taufiq (2000), Zakat dari aspek Syar'li dan Aplikasinya Melalui Undang-undang Pengelolaan Zakat . Artikel disampaikan pada seminar Nasional Pengelolaan Zakat dan Wakaf. Artikel

- dismapaikan pada seminar Nasional Pengelolaan Zakat dan Wakaf 7 Desember 2000, IMZ Jakarta. Tidak dipublikasikan.
- Robbins, Stephen. P. (2003), *Organizational Behavior Concept, Controversies, Applications*, Tenth Edition, Singapore: Printice Hall International.
- Roekhuddin dan Triyuwono (2000), Konsistensi Praktik Sistem Pengendalian Intern dan Akuntabilitas pada Laziz (Studi Kasus di Laziz X Jakarta), *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*.
- Schein, E.H. (1992), *Organizational Culture and Leadership*, 2nd Ed., San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Sobirin, Achmad (2007), *Budaya Organisasi: Pengertian, Makna dan Aplikasinya dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta:UPP STIM YKPN.
- Sunder, Shym (2002), Management Control , Expectations, Common Knowledge, and Culture, *Journal of Management Accounting Research*, No.14, 2002.
- Sutisno (2008), Budaya Organisasi sebagai sistem Pengendalian Intern, Paraikatte, *Buletin Perwakilan BPKP Sulawesi Selatan*, Volume 1. No.4. 24 Okt. 2008.
- Suwardjono (2000), *Teori Akuntansi Perencanaan Pelaporan Keuangan*, Edisi Ketiga, Yogyakarta: BPF.
- Wahid, Hairunnizam, Sonep Ahmad, & Mohd Ali Mohd Noor. Kesadaran membayar Zakat Pendapatan di Malaysia—, Kumpulan kajian Ekonomi & Kewangan Islam, Pusat Pengkajian Ekonomi. Fakulti Ekonomi & Perniagaan University Kebangsaan Malaysia. Bangi Selangor.
- Widuri, R. dan Paramita, A. (2008), Analisis hubungan Peranan Budaya Perusahaan terhadap Penerapan *Good Corporate Governance* pada PT Aneka Tambang, Tbk. Makalah dipresentasikan pada 2nd National Conference, Surabaya: UKWS. Surabaya, 6 Sept 2008.