

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA
DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERN
TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN**
(Penelitian pada Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Cianjur)

TESIS

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk memperoleh gelar Magister Ekonomi (ME)
pada Program Studi Ekonomi Syariah

Oleh :
Mohammad Sigit Adi Nugraha
NIM 2.216.2.020



**PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG
2018M / 1439 H**

KATA PENGANTAR

Bismillaahirrahmaanirrahiim

Segala puji kehadiran Allah SWT, dimana atas hidayat, rahmat dan inayah-Nya, sehingga penulis mampu merampungkan tesis ini. Shalawat dan Salam semoga selalu dilimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarganya, *Shahabat* dan para pengikut setianya, dimana berkat ajaran-ajarannya kita bisa terbebas dari kebodohan dan kegelapan dunia, menuju kepada dunia yang penuh dengan ilmu pengetahuan dan cahaya kebenaran.

Adalah sangat tidak bijaksana apabila dalam kata pengantar ini penulis tidak menghaturkan kata terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah ikut membantu dalam menyelesaikan penulisan tesis ini, sebagai manusia yang penuh dengan keterbatasan, penulis menyadari dengan sepenuh hati dan setulus jiwa bahwa tanpa bantuan mereka tentu penulis tidak akan mampu menyelesaikan penulisan tesis ini, penulis menghaturkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Mahmud, M.Si., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.
2. Prof. Dr. H. Agus Salim Mansyur, M.Pd., selaku Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.
3. Dr. Yadi Janwari, MA., selaku Ketua Program Studi Magister Ekonomi Syariah, yang selalu membantu, membimbing serta memotivasi selama penyusunan tesis, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
4. Bapak Prof. Dr. H. Moh. Najib, M.Ag dan Dr. H. Nana Herdiana, SE., Ak., MM. selaku Pembimbing Tesis yang penuh kesabaran sering menasehati penulis dan memberikan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
5. Para Dosen Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati (UIN SGD) Bandung dan seluruh *civitas akademik* yang tidak dapat penulis sebutkan

satu per-satu yang telah memberikan bekal ilmu, wawasan dan cakrawala berpikir kepada penulis.

6. Ayahanda H. Moh. Soleh, S.Pd. dan Ibunda Komariah, yang telah membiayai pendidikan, melahirkan, membesarkan, mendidik dan senantiasa mendo'akan serta senantiasa menyediakan lautan maaf, memberikan kasih sayang yang tiada batas kepada penulis, sehingga penulis bisa seperti sekarang ini.
8. Keluargaku dan adik-adikku (Mohammad Irsyadul Faizal, SE dan Ulfah Nurul Hidayati Maulida, A.Ma.PKB.) yang selalu membantu penulis baik berupa do'a maupun materil.
9. Teman-teman di Jurusan Ekonomi Syariah Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati (UIN SGD) Bandung yang tidak bisa penulis sebutkan satu per-satu, terimakasih atas motivasi yang diberikan kepada penulis selama ini.
10. Kepada semua pihak yang telah membantu penulisan tesis ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

Hanya kepada Allah SWT, semuanya penulis kembalikan, semoga Allah SWT membalas segala apa yang mereka berikan dengan imbalan yang setimpal. Amin.

Bandung, 21 Juli 2018

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Kegunaan Penelitian.....	10
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Konsep dan Teori tentang Kualitas Sumber Daya Manusia	12
B. Konsep dan Teori tentang Sistem Pengendalian Intern	25
C. Konsep dan Teori tentang Kualitas Laporan Keuangan	37
D. Tinjauan Pustaka	46
E. Kerangka Pemikiran	49
F. Hipotesis.....	53
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	55
A. Tempat Penelitian.....	55
B. Jenis Penelitian	55
C. Pendekatan Penelitian	55
D. Populasi dan Sampel	56
E. Sumber dan Jenis Data Penelitian	56
F. Teknik Pengumpulan Data	58
G. Alat Pengumpul Data	59
H. Uji Kualitas Data	61
I. Uji Asumsi Klasik	63
J. Analisis Data	64

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	70
A. Gambaran Umum Badan Amil Zakat Nasional Kab. Cianjur.....	70
B. Deskripsi Data tentang Responden Penelitian	71
C. Analisis Data Responden Penelitian	75
D. Hasil Uji Statistik Penelitian	85
E. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Laporan Keuangan di Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Cianjur	90
F. Pengaruh Sistem Pengendalian Intern terhadap Kualitas Laporan Keuangan di Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Cianjur	93
G. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Sistem Pengendalian Intern terhadap Kualitas Laporan Keuangan di Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Cianjur	97
BAB V PENUTUP	100
A. Kesimpulan	100
B. Saran	102
DAFTAR PUSTAKA	104
LAMPIRAN-LAMPIRAN	108
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	123

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Gambaran Umum Responden	7
Tabel 1.2.	Hasil Survey Awal	9
Tabel 2.1.	Sistem Pengendalian Intern dalam Standar Auditing	30
Tabel 2.2.	Perbedaan Unsur Kualitas Laporan Keuangan	38
Tabel 3.1.	Variabel Operasional	57
Tabel 3.2.	Skor dan <i>Alternatif</i> Jawaban Kuesioner	60
Tabel 4.1.	Distribusi Penyebaran Kuisisioner	72
Tabel 4.2.	Tingkat Pengembalian Kuesioner	72
Tabel 4.3.	Gambaran Umum Responden	73
Tabel 4.4.	Tanggapan Responden terhadap Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia	75
Tabel 4.5.	Perhitungan Nilai Garis <i>Kontinium</i> Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia	76
Tabel 4.6.	Tanggapan Responden terhadap Variabel Sistem Pengendalian Intern	77
Tabel 4.7.	Perhitungan Nilai Garis <i>Kontinium</i> Variabel Sistem Pengendalian Intern.....	78
Tabel 4.8.	Tanggapan Responden terhadap Variabel Kualitas Laporan Keuangan	80
Tabel 4.9.	Perhitungan Nilai Garis <i>Kontinium</i> Variabel Kualitas Laporan Keuangan	80
Tabel 4.10.	Uji Validitas Kualitas Laporan Keuangan	82
Tabel 4.11.	Uji Validitas Kualitas Kualitas Sumber Daya Manusia	83

Tabel 4.12.	Uji Validitas Sistem Pengendalian Intern.....	83
Tabel 4.13.	Uji <i>Reliabilitas</i> Kualitas Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Intern dan Kualitas Laporan Keuangan	84
Tabel 4.14.	Hasil Uji Multikolinieritas.....	87
Tabel 4.15.	Hasil Uji Autokorelasi	88
Tabel 4.16.	Hasil Analisis Regresi Berganda	89
Tabel 4.17.	Hasil Analisis Uji Korelasi <i>Pearson Product Moment</i> antara Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Laporan Keuangan	90
Tabel 4.18.	Hasil Analisis Koefisien Determinasi Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Laporan Keuangan	91
Tabel 4.19.	Hasil Uji Hipotesis Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Laporan Keuangan	92
Tabel 4.20.	Hasil Uji Korelasi <i>Pearson Product Moment</i> antara Sistem Pengendalian Intern terhadap Kualitas Laporan Keuangan ...	94
Tabel 4.21.	Hasil Analisis Koefisien Determinasi Sistem Pengendalian Intern terhadap Kualitas Laporan Keuangan	95
Tabel 4.22.	Hasil Uji Hipotesis Sistem Pengendalian Intern terhadap Kualitas Laporan Keuangan	96
Tabel 4.23.	Hasil Analisis Koefisien antara Determinasi Kualitas Sumber Daya Manusia dan Sistem Pengendalian Intern terhadap Kualitas Laporan Keuangan	97
Tabel 4.24.	Hasil Uji F_{hitung}	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	Kerangka Pemikiran	53
Gambar 3.1.	Paradigma Penelitian	65
Gambar 4.1.	Garis <i>Kontinium</i> Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia ..	76
Gambar 4.2.	Garis <i>Kontinium</i> Variabel Sistem Pengendalian Intern	79
Gambar 4.3.	Garis <i>Kontinium</i> Variabel Kualitas Laporan Keuangan	81
Gambar 4.4.	<i>Normal P-P Plot of Regression Standarizez Residual</i>	85
Gambar 4.5.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	86
Gambar 4.6.	Koefisien Determinasi Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Laporan Keuangan	92
Gambar 4.7.	Koefisien Determinasi Sistem Pengendalian Intern terhadap Kualitas Laporan Keuangan	95
Gambar 4.8.	Hasil Pengujian <i>Hipotesis</i>	99

DAFTAR LAMPIRAN

1. SK Pembimbing	108
2. Surat Izin Penelitian	109
3. Surat Keterangan Penelitian	110
4. Identitas Responden	111
5. Kuisisioner Kualitas Sumber Daya Manusia	112
6. Kuisisioner Sistem Pengendalian Intern	113
7. Kuisisioner Kualitas Laporan Keuangan	114
8. Hasil Kuisisioner Kualitas Sumber Daya Manusia	115
9. Hasil Kuisisioner Sistem Pengendalian Intern	116
10. Hasil Kuisisioner Kualitas Laporan Keuangan	117
11. Hasil <i>Output</i> SPSS 16	118
12. Daftar Riwayat Hidup	122

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Badan Amil Zakat Nasional merupakan lembaga yang melakukan pengelolaan zakat secara nasional. Badan Amil Zakat Nasional adalah Lembaga pemerintah bukan struktural yang bersifat mandiri dan bertanggungjawab kepada Presiden Republik Indonesia melalui Menteri Agama.¹ Undang-Undang nomor 23 tahun 2011 mengatur tentang Pengelolaan Zakat dan Unit Pengumpul Zakat (UPZ) wajib menyampaikan laporan kepada Badan Amil Zakat Nasional setiap 1 (satu) bulan, 6 (enam) bulan, dan akhir tahun sesuai dengan tingkatannya.²

Laporan keuangan memberikan manfaat sepenuhnya kepada pihak yang berkepentingan yang membutuhkan informasi atas suatu keputusan dari setiap peristiwa-peristiwa yang terjadi di masa yang akan datang. Laporan keuangan sangat bermanfaat apabila memenuhi standar baku laporan keuangan. Karakteristik laporan keuangan yang memiliki standar diantaranya harus reliabel, jujur, dapat dipercaya dan dapat dipertanggungjawabkan serta relevan terhadap data yang diinformasikan.

Laporan keuangan adalah laporan yang terstruktur dan terorganisir mengenai transaksi-transaksi dan posisi keuangan yang dilakukan oleh suatu entitas pelaporan. Laporan keuangan merupakan hasil akhir dari proses akuntansi yang telah dilakukan. Laporan keuangan organisasi sektor publik yaitu komponen yang sangat penting untuk menciptakan akuntabilitas sektor publik yang lebih baik. Adapun tuntutan yang semakin besar terhadap pelaksanaan akuntansi publik dapat menimbulkan implikasi bagi manajemen sektor publik kepada publik untuk memberikan informasi yang akurat. Salah

¹ https://id.wikipedia.org/wiki/Badan_Amil_Zakat_Nasional (diakses pada 30 Januari 2018)

² Pasal 48 dalam Peraturan Badan Amil Zakat Nasional Nomor 2 tahun 2016

satunya yaitu informasi akuntansi berupa laporan keuangan yang berkualitas. Perkembangan akuntansi dalam sektor publik yang semakin pesat dapat menimbulkan tuntutan yang lebih besar terkait dan dilakukannya dengan transparansi dan akuntabilitas publik oleh lembaga-lembaga sektor publik³. Laporan keuangan sangat cepat berkembang di era globalisasi ini, terutama dalam penyajian informasi. Laporan keuangan dapat memberikan informasi yang jelas tentang aktivitas suatu entitas ekonomi dalam satu periode akuntansi.⁴

Fenomena yang terjadi yaitu banyak pihak menggunakan laporan keuangan sebagai acuan dalam menentukan keputusan di masa yang akan datang. Laporan keuangan disusun bertujuan untuk memenuhi kebutuhan bersama sebagian besar penggunaannya. Demikian pula laporan keuangan tidak menyediakan semua informasi yang mungkin dibutuhkan penggunaannya dalam pengambilan keputusan karena secara umum menggambarkan pengaruh ekonomi keuangan dari kejadian di masa lalu, dan tidak diharuskan untuk menyediakan informasi bukan keuangan.⁵

Elemen yang berkaitan langsung dengan pengukuran posisi keuangan yaitu harta, kewajiban dan modal. Sedangkan pengukuran kinerja dalam laporan laba rugi yaitu pendapatan dan beban. Laporan posisi keuangan mencerminkan berbagai elemen laba rugi dan perubahan dalam berbagai elemen neraca.⁶

Kinerja sumber daya manusia yaitu kemampuan individu atau seseorang, suatu kelembagaan (organisasi) atau suatu sistem untuk melaksanakan kewenangannya atau sesuai dengan fungsi-fungsinya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Kapasitasnya harus dilihat dari

³ Mardiasmo. *Perwujudan Transparansi dan Akuntabilitas Publik Melalui Akuntansi Sektor Publik: Suatu Sarana Good Governance Jurnal Akuntansi Pemerintah* (Yogyakarta: Andi, 2006). 1- 17.

⁴<http://repository.unpas.ac.id/14407/3/BAB%20I%20.pdf>.(diakses pada tanggal 01 Januari 2018)

⁵ Ikatan Akuntan Indonesia, *Standar Akuntansi Keuangan* (Jakarta: Salemba Empat, 2007), 30.

⁶ <https://id.wikipedia.org/wiki/> (diakses pada 30 Januari 2018)

kemampuan untuk mencapai kinerja, untuk menghasilkan keluaran (*output*) dan hasil (*outcomes*).⁷

SDM yang berkualitas juga dapat menghemat waktu pembuatan laporan keuangan karena SDM tersebut sudah mengetahui dan memahami apa yang harus dikerjakan dengan baik dan sesuai bidangnya supaya dalam penyajian laporan keuangan bisa selesai tepat waktu. Semakin cepat penyelesaian penyajian laporan keuangan, maka semakin baik untuk segera mengambil keputusan.⁸

Badan Amil Zakat Nasional harus mempunyai tenaga teknis di bidang akuntansi dan keuangan yang baik. Badan Amil Zakat Nasional terus mencari SDM berkualitas dan Badan Amil Zakat Nasional harus selalu mempersiapkan SDM yang memadai baik dari jumlah dan kualitas dalam menyusun laporan keuangan. Hal yang paling penting, laporan keuangan Badan Amil Zakat Nasional harus sesuai kaidah aturan keuangan dan syariah.⁹

Salah satu faktor yang mempengaruhi dalam pelaksanaan Badan Amil Zakat Nasional yaitu faktor keuangan yang andal dan baik. Istilah keuangan mengandung arti setiap hak yang berhubungan dengan masalah uang (*money*), antara lain berupa jumlah uang yang cukup, sumber pendapatan, dan pengolahan keuangan yang sesuai peraturan yang berlaku dan tujuannya.

Pengelolaan keuangan yang baik, Badan Amil Zakat Nasional harus memiliki SDM yang berkualitas, yang didukung dengan latar belakang akuntansi atau linieritas, mengikuti pendidikan dan pelatihan, dan mempunyai pengalaman di bidang keuangan. Pengembangan kualitas SDM memiliki dua unsur pokok dasar yaitu pendidikan dan keterampilan yang

⁷ Winidyaningrum, C., & Rahmawati. *Pengaruh Sumber Daya Manusia Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Keterandalan Dan Ketepatanwaktuan Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah Dengan Variabel Intervenig Pengendalian Intern Akuntansi. Simosium Nasional Akuntansi XIII*, 2010.

⁸ Roshanti, A., Sujana, E., & Sinarwati, K. *Pengaruh Kualitas SDM, Pemanfaatan TI, dan Sistem Pengendalian Intern terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah. e-Journal Universitas Pendidikan Ganesha*, 2014.

⁹ <http://khazanah.republika.co.id/berita/dunia-islam/wakaf/16/10/06/oemida313-ini-strategi-BADAN-AMIL-ZAKAT-NASIONAL-raih-opini-wtp> (diakses pada tanggal 01 Januari 2018)

dimiliki oleh pekerja atau karyawan. Kedua unsur pokok tersebut berhubungan dengan perencanaan karir pekerja/karyawan dan berlingkup pada kinerja organisasi yang berlangsung secara berkelanjutan¹⁰. Sehingga untuk menerapkan sistem akuntansi, SDM tersebut dapat mampu memahami logika akuntansi dengan baik. Kegagalan SDM pada Badan Amil Zakat Nasional dalam memahami dan menerapkan logika akuntansi dapat berdampak pada kekeliruan laporan keuangan yang dibuat dan ketidaksesuaian laporan keuangan dengan standar yang ditetapkan.

Human resources atau Sumber daya manusia mengandung dua arti pengertian. Pertama, Sumber Daya Manusia mengandung pengertian jasa atau usaha kerja yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain sumber daya manusia mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu dan untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, sumber daya manusia harus mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja disini dimaksudkan untuk mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut dapat menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.¹¹

Laporan keuangan yang memiliki kualitas nilai informasi yang baik, tidak terikat dari penerapan sistem pengendalian internal yang baik pula. Dengan penguatan sistem pengendalian internal, diharapkan perbaikan kualitas laporan keuangan Badan Amil Zakat Nasional lebih dipacu agar kedepannya dapat memperoleh opini yang wajar tanpa pengecualian. Sebab laporan keuangan yang memperoleh opini wajar tanpa pengecualian berarti laporan tersebut dapat dipercaya sebagai alat pengambil keputusan oleh para pemakai laporan keuangan.

Sistem pengendalian internal adalah salah satu sistem informasi akuntansi yang diterapkan oleh setiap lembaga dalam mencapai tujuannya.

¹⁰Soekidjo Notoatmodjo. *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan* (Jakarta : Rineka Cipta, 2003)

¹¹ Sony Sumarsono. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ketenagakerjaan* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), 4.

Dalam mewujudkan sistem lembaga yang baik dan tepat, dibutuhkannya suatu evaluasi dan analisa. Hal tersebut diharapkan mampu mencegah penyelewengan yang dapat terjadi di dalam suatu lembaga. Ada lima komponen pokok dalam pengendalian internal yang berkaitan dengan audit atas laporan keuangan yaitu: Lingkungan Pengendalian, Penaksiran resiko, Aktivitas pengendalian, Informasi dan komunikasi, dan Pemantauan¹². Supaya struktur pengendalian internal berjalan dengan baik, diperlukan penerapan kelima komponen pokok pengendalian internal sehingga mendorong terlaksananya struktur pengendalian internal yang memadai. Sebagaimana sudah diketahui bahwa mutu struktur pengendalian ini sangat berpengaruh terhadap kualitas informasi laporan keuangan yang dihasilkan oleh manajemen. Struktur pengendalian internal yang memadai dapat mengurangi kekeliruan sehingga kualitas informasi laporan keuangan yang dihasilkan dapat lebih diandalkan dan baik.

Setiap organisasi atau lembaga tentunya harus memiliki sistem pengendalian internal yang tertata dengan baik. Prinsip sistem pengendalian intern meliputi peninjauan ulang, perbandingan, dan pencocokan data yang telah disiapkan karyawan lainnya yang berbeda. Pengecekan independen atau verifikasi internal bertujuan untuk memperoleh manfaat yang maksimal, maka:¹³

1. Verifikasi harus melakukan secara berkala/periodik atau bisa juga dilakukan secara mendadak.
2. Verifikasi harus dilakukan oleh orang yang independen/tidak terikat dengan lembaga tersebut.
3. Ketidaccocokan/kesesuaian seharusnya dilaporkan ke tingkat Manajemen yang dapat mengambil tindakan korektif secara tepat.

Tujuan dari SPI tersebut salah satunya yaitu untuk mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi dalam laporan keuangan. Dengan adanya sistem

¹²Standar Auditing Seksi 319 *Pertimbangan atas Pengendalian Internal dalam Audit Laporan Keuangan*.

¹³ Herry, *Controllershship: Knowledge and management Approach* (Jakarta: Gramedia Widiasarana, 2014), 135.

akuntansi maka resiko terjadinya kekeliruan atau kesalahan pencatatan dan perhitungan dapat diminimalisir sehingga mengurangi kemungkinan lembaga tersebut mengalami kekeliruan. Suatu sistem yang dirancang, dibangun, berkualitas, dan dapat bekerja dengan baik maka bagian-bagian yang terintegrasi dengan sistem tersebut harus beroperasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Salah satunya bagian di dalam sistem informasi akuntansi (SIA) tersebut adalah pengendalian internal (*internal control*).¹⁴

Selain itu penerapan SPI dapat mencegah adanya suatu kegiatan yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sehingga dapat memperoleh efektifitas, efisiensi, dan dapat mencegah kerugian. Sistem Pengendalian intern disusun supaya pelaporan keuangan dapat memenuhi ketertiban yang merupakan cerminan dari ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Perwujudan dari ketertiban tersebut adalah penyampaian pelaporan keuangan dengan tepat waktu dan cepat.¹⁵

Tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan dapat membantu proses pelaporan keuangan sehingga menghasilkan laporan keuangan yang tepat waktu dan handal. Akan tetapi selain SDM, ada satu hal penting yang harus sangat diperhatikan yaitu sistem pengendalian intern akuntansi.

Sistem pengendalian intern akuntansi bertujuan untuk mengatur teknik akuntansi seperti perubahan dalam sistem akuntansi dan prosedur pencatatan, dokumen, dan formulir yang digunakan, fungsi-fungsi otoritas untuk tujuan pengendalian intern, laporan keuangan dan pengawasan. Fungsi pengendalian intern tersebut dapat membantu SDM untuk mengetahui hak-hak dan batasan-

¹⁴ <http://repository.unpas.ac.id/14407/3/BAB%20I%20.pdf> (diakses pada tanggal 01 Januari 2018)

¹⁵ Roshanti, A., Sujana, E., & Sinarwati, K. *Pengaruh Kualitas SDM, Pemanfaatan TI, dan Sistem Pengendalian Intern terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah*. *e-Journal Universitas Pendidikan Ganesha*, 2014.

batasan dalam bekerja serta teknologi informasi bisa dimanfaatkan untuk membantu pekerjaannya tersebut.¹⁶

Dari data yang terkumpul, diperoleh deskripsi 50 responden yang dibagi atas dasar jenis kelamin, umur responden, tingkat pendidikan dan masa kerja di UPZ pada Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Cianjur. Dibawah ini adalah gambaran umum responden disajikan dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 1.1
Gambaran Umum Responden

Uraian	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
1. Laki-Laki	34	68 %
2. Perempuan	16	32 %
Umur		
1. < 20 tahun	4	8 %
2. 20-35 tahun	21	42 %
3. 36-50 tahun	15	30 %
4. > 50 tahun	10	20 %
Tingkat Pendidikan		
1. SMA	6	12 %
2. D3	4	8 %
3. S1	30	60 %
4. S2	10	20 %
5. S3	0	0 %
Masa Kerja di LAZ		
1. < 1 tahun	4	8 %
2. 1-5 tahun	20	40 %
3. 6-10 tahun	16	32 %
4. > 10 tahun	10	20 %
Masa Kerja Jabatan		
5. < 1 tahun	4	8 %
6. 1-5 tahun	30	60 %
7. 6-10 tahun	11	22 %
8. > 10 tahun	5	10 %

Dari tabel 4.3 diatas, bisa dilihat bahwa gambaran responden berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar responden berjenis kelamin laki-

¹⁶ Ariesta, F. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Dan Pengendalian Intern Akuntansi Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah*, 2013.

laki sebanyak 34 orang (68%) sedangkan responden perempuan sebanyak 16 orang (32%). Berdasarkan umur responden, maka rata-rata umur responden berada diantara 20 sampai dengan 35, hal ini dilihat dari besarnya persentase untuk umur yang bekisar antara 20 – 35 yaitu sebesar 42%. Dilihat dari tingkat pendidikan mayoritas berasal dari S1, adalah sebanyak 30 (60%). Ini berarti menunjukkan pola pikir dari pengelola keuangan sudah cukup memadai untuk mampu menjalankan tugas sebagai pengelola keuangan dengan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki. Selanjutnya dari jenjang SMA sebanyak 6 orang (12%), jenjang D3 sebanyak 4 orang (8%), untuk jenjang S2 sebanyak 10 orang (20%) dan jenjang S3 masih nol. Berdasarkan masa kerja di LAZ, responden memiliki masa kerja dibawah 1 tahun ada 4 orang (8%), responden yang bekerja selama 1-5 tahun ada 20 orang (40%), serta responden yang bekerja selama 6-10 tahun ada 16 orang (32%) dan responden yang bekerja lebih dari 10 tahun ada 10 orang (20%). Dan berdasarkan masa kerja jabatan, responden yang memiliki masa kerja dibawah 1 tahun ada 4 orang (8%), responden yang bekerja selama 1-5 tahun ada 30 orang (60%), serta responden yang bekerja selama 6-10 tahun ada 11 orang (22%), dan responden diatas 10 tahun ada 5 orang (10%).

Jadi bisa disimpulkan rata-rata responden sudah bekerja diantara 1-5 tahun. Ini berarti menunjukkan responden sudah dianggap cukup berpengalaman dalam hal pengelolaan keuangan, serta bisa dikatakan sudah dapat memahami sistem pengelolaan keuangan berdasarkan standar yang berlaku.

Berdasarkan data diatas bisa menunjukkan responden sudah memiliki tingkat pendidikan yang cukup tinggi serta mempunyai pengalaman kerja yang belum cukup. Dalam hal ini sudah terlihat dari persentase responden, sehingga diharapkan pernyataan yang dijawab oleh responden dapat menggambarkan sesuatu keadaan yang sebenarnya.

Permasalahan Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Cianjur dapat dilihat dari hasil observasi 5 Unit Pengumpul Zakat (UPZ) Badan Amil Zakat

Nasional Kabupaten Cianjur yang dituangkan pada pertanyaan-pertanyaan dibawah ini:

Tabel 1.2
Hasil Survey Awal

No	Pertanyaan	Ya	Tidak	Jumlah
1	Apakah anda sudah menempuh pendidikan sesuai dengan bidang akuntansi?	15	35	50
2	Apakah anda sudah mempunyai kemampuan dalam akuntansi?	28	22	50
3	Apakah anda sudah memiliki sertifikat pelatihan?	22	28	50
4	Apakah anda sudah pernah mengikuti pelatihan dibidang akuntansi?	19	31	50
5	Apakah anda sudah memahami SOP?	35	15	50
6	Apakah anda sudah memberikan contoh dalam berperilaku mengikuti SOP?	38	12	50
7	Apakah anda sudah menerapkan sistem informasi untuk melaksanakan tanggung jawab?	37	13	50
8	Apakah anda sudah melaksanakan sistem akuntansi untuk audit?	32	17	50

Berdasarkan hasil observasi diatas bahwa yang menjadi masalah di Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Cianjur yang pertama adalah dalam menempuh pendidikan yang sesuai dengan bidang akuntansi masih kurang, kedua masih banyak yang belum mempunyai sertifikat pelatihan dan ketiga masih banyak yang belum pernah mengikuti pelatihan dalam bidang akuntansi. Pendidikan dan pelatihan dalam bidang akuntansi ini sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas laporan keuangan yang lebih baik dan andal.

B. Perumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi bahwa masalah penelitian ini adalah pengaruh kualitas sumber daya manusia

dan sistem pengendalian intern terhadap kualitas laporan keuangan pada Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Cianjur.

Sesuai dengan identifikasi masalah tersebut, maka masalah ini dapat dirumuskan ke dalam beberapa pertanyaan penelitian:

1. Seberapa besar pengaruh kualitas sumber daya manusia dan sistem pengendalian intern secara simultan terhadap kualitas laporan keuangan pada Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Cianjur?
2. Seberapa besar pengaruh kualitas sumber daya manusia secara parsial terhadap kualitas laporan keuangan pada Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Cianjur?
3. Seberapa besar pengaruh sistem pengendalian intern secara parsial terhadap kualitas laporan keuangan pada Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Cianjur?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh kualitas sumber daya manusia dan sistem pengendalian intern secara simultan terhadap kualitas laporan keuangan di Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Cianjur.
2. Pengaruh kualitas sumber daya manusia secara parsial terhadap kualitas laporan keuangan di Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Cianjur.
3. Pengaruh sistem pengendalian intern secara parsial terhadap kualitas laporan keuangan di Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Cianjur.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki beberapa kegunaan, baik secara akademis maupun praktis:

1. Secara akademis:
Hasil ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi khususnya yang berkaitan dengan masalah kualitas sumber

daya manusa, sistem pengendalian intern, dan kualitas laporan keuangan.

2. Secara praktis:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu input bagi manajemen atau lembaga dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusa, sistem pengendalian intern, dan kualitas laporan keuangan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Konsep dan Teori tentang Kualitas Sumber Daya Manusia

1. Kualitas

Kualitas menggunakan (*fitness for use*) sebagai sesuai/kecocokan, dan mengandung arti bahwa suatu produk atau jasa harus dapat memenuhi apa yang diharapkan oleh penggunanya.¹⁷ Kualitas merupakan memenuhi atau sama halnya dengan persyaratan (*conformance of requirement*). Menjauh sedikit dari persyaratan, maka suatu produk atau jasa dikatakan tidak atau belum berkualitas. Persyaratan itu dapat berubah sesuai dengan kebutuhan organisasi atau lembaga, pemasok, keinginan pelanggan, dan sumber pemerintah, teknologi serta pesaing atau pasar.¹⁸

DIN ISO 8402 menyatakan mutu merupakan kualitas dari wujud dan ciri dari suatu barang atau jasa, yang didalamnya terkandung pengertian pemenuhan kebutuhan para pengguna atau rasa aman.¹⁹

Beberapa pengertian diatas menunjukkan bahwa masyarakat yang berperan dalam menilai baik atau buruknya kualitas yang dimiliki oleh suatu organisasi atau lembaga. Harapan atau selera masyarakat pada suatu jasa atau barang akan selalu berubah dan disesuaikan dengan keinginan masyarakat dengan melakukan perbaikan ke arah yang lebih baik. Selain itu juga, Winston Dictionary 8420 berpendapat mutu merupakan tingkat kesempurnaan dari penampilan sesuatu yang sedang diminati.²⁰

Kualitas pada dasarnya mengacu kepada pengertian utama dimana kualitas terdiri dari sejumlah keistimewaan produk, baik keistimewaan

¹⁷ M. N. Nasution. *Manajemen Mutu Terpadu* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2005), 34.

¹⁸ Nasution, *Manajemen Mutu*, 3.

¹⁹ Azrul Azwar. *Menjaga Mutu Pelayanan Kesehatan* (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1996), 48.

²⁰ Azwar, *Menjaga Mutu Pelayanan*, 48.

langsung dan keistimewaan atraktif. Keistimewaan langsung yang berkaitan kepuasan dengan pelanggannya atau masyarakat diperoleh secara langsung dengan mengkonsumsi produk yang memiliki tipe karakteristik yang unggul dan kompetitif. Sedangkan keistimewaan atraktif yang berkaitan kepuasan dengan masyarakat yang diperoleh tidak langsung dengan mengkonsumsi produk itu. Kualitas terdiri dari segala sesuatu bebas dari kekurangan atau kerusakan.

Di bawah ini merupakan prinsip-prinsip layanan berkualitas adalah sebagai berikut: ²¹

1. Prosedur dan proses harus ditetapkan lebih awal.
2. Prosedur dan proses harus diketahui oleh semua pihak yang terlibat/saling berkaitan.
3. Menciptakan kualitas yang baik harus diawali dengan sistem yang baik.
4. Memenuhi keinginan, selera dan kebutuhan konsumen menjadi arti utama dari kualitas.
5. Kerja sama yang erat menjadi tuntutan kualitas.

2. Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai asset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi.²²

Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap organisasi dalam mencapai tujuan.²³

Sumber Daya Manusia merupakan satu kesatuan energi manusia yang dalam organisasi atau lembaga dan bukan hanya sekedar penjumlahan

²¹ Achmad Batinggi. *Manajemen Pelayanan Umum* (Jakarta: Universitas Terbuka, 2007), 217.

²² <https://library.binus.ac.id/eThesdoc>, Nawawi dalam Gaol (2014:44).

²³ <https://library.binus.ac.id/eThesdoc>, Sutrisno (2014:3).

pegawai-pegawai yang ada. Sebagai satu kesatuan, SDM harus dipandang sebagai suatu sistem di mana setiap pegawai berfungsi untuk mencapai tujuan organisasi atau lembaga. SDM dapat diukur berdasarkan latar belakang pendidikan yang diperoleh pegawai/ karyawan.²⁴

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah asset terpenting di sebuah organisasi yang dapat diukur berdasarkan latar belakang pendidikan yang dapat membantu organisasi untuk beroperasi dan mencapai suatu tujuan organisasi/perusahaan.

3. Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas SDM yaitu menyangkut mutu SDM dan kemampuan, baik kemampuan fisik maupun non fisik. Kualitas SDM ini menyangkut dua aspek yaitu pertama aspek fisik (kualitas fisik) dan yang kedua aspek non fisik (kualitas non fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berketerampilan dan berfikir. Oleh sebab itu, maka upaya meningkatkan kualitas fisik dapat diusahakan melalui program-program gizi dan kesehatan. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan non fisik maka upaya yang dilakukan berupa peningkatan pendidikan dan pelatihan. Upaya ini dimaksudkan dengan pengembangan sumber daya manusia yang lebih baik lagi.²⁵

Pengembangan kualitas SDM yaitu upaya pengembangan manusia yang menyangkut pengembangan aktifitas dalam bidang pendidikan, latihan, gizi dan kesehatan. Definisi ini menjadi pusat perhatian pada pemerataan dalam pemanfaatan kemampuan dan meningkatkan kemampuan manusia tersebut.²⁶

SDM adalah salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi/lembaga meliputi semua orang yang melakukan aktifitas. Secara

²⁴ Matindas, R. *Managemen SDM Lewat Konsep Ambisi, Kenyataan, dan Usaha* (Jakarta: Grafiti. 2002), Edisi II.

²⁵ Soekidjo Notoatmodjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2003).

²⁶ Sein, M.T. *Sumber Daya Manusia Konsep yang Berubah Sepanjang Sejarah* (Jakarta: Prisma Voll 11, 2009)

umum, sumber daya yang terdapat dalam organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam yaitu yang pertama Sumber Daya Manusia /*Human Resource*, dan yang kedua Sumber Daya Non Manusia / *Non-Human Resource*. Yang termasuk dalam kelompok sumber daya non manusia ini antara lain mesin, teknologi, modal, bahan-bahan (material), dan sebagainya.²⁷

SDM adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki kemampuan, keterampilan, pengetahuan, akal, perasaan, keinginan, dorongan, daya dan karya. Satu-satunya sumber daya yang memiliki rasa, karsa dan ratio. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Berapapun tersedianya modal, majunya teknologi, berkembangnya informasi dan memadainya bahan, namun jika tidak ada sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi/lembaga untuk mencapai tujuannya. Berapapun bagusya rencana organisasi/lembaga dan perumusan tujuan nampaknya hanya akan sia-sia belaka, jika unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan, apalagi kalau sampai ditelantarkan akan buruk kepada organisasi/lembaga tersebut.²⁸

Ada empat hal yang sangat penting berkaitan dengan sumber daya manusia, yaitu:²⁹

- a. Penekanan yang lebih dari biasanya pada pengintegrasian dari berbagai perencanaan bisnis dengan kebijakan sumber daya manusia.
- b. Tanggung jawab mengelola SDM sekarang terletak pada manajer lini senior dan tidak lagi terletak pada manajer khusus.
- c. Perubahan fokus dari kolektivisme menjadi individualisme dan dari hubungan serikat pekerja manajemen menjadi hubungan karyawan.

²⁷ Faustino Cardoso Gomes. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Andy Offset, 1, 1995)

²⁸ Gomes. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2.

²⁹ Henry Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN, 1999), 4.

- d. Terdapat aksentuasi pada komitmen dan melatih inisiatif dimana manajer berperan sebagai penggerak dan fasilitator.

Dari uraian singkat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pengembangan kualitas SDM merupakan suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai tujuan suatu organisasi/lembaga. Untuk mencapai Sumber Daya Manusia berkualitas, usaha yang paling utama sebenarnya yaitu memperbaiki potensi dari dalam manusia itu sendiri, hal ini dapat diambil contoh seperti kepatuhan masyarakat terhadap hukum ditentukan oleh aspek rohani. Dalam hal ini pendidikan agama Islam memiliki peran utama untuk mewujudkannya.

4. Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam

Di era global sekarang seperti ini, persaingan antar individu dan kelompok atau antar negara semakin ketat dan berat. Kita tidak dapat menghindari persaingan tersebut dan harus siap menghadapinya. Hanya SDM yang berkualitas yang mampu mengambil peran dan posisi di masyarakat dunia. Di persaingan tersebut andai seluruh umat Islam tidak memaksimalkan kemampuan dirinya, maka peran sebagai kholifah Allah di muka dunia ini jelas tidak akan mampu didapatnya.

Kedudukan kita sebagai umat Islam kita harus bisa merenungi posisi dan mengingat kembali, yang disebut oleh Al-Qur'an adalah sebaik-baiknya paling mulia dan ciptaannya.

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ .

Artinya : “sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk sebaik-baiknya” dalam QS. At-tin ayat 4.

Dalam hadits Nabi Muhammad SAW juga dipertegas dengan sabdanya ‘sesungguhnya aku diutus ke dunia untuk menyempurnakan akhlak dan budi pekerti’ (HR. Ahmad Baihaqi dan Hakim).

Manusia *ulul albab* sebagai yang lebih spesifiknya karena generasi terbaik-umat (*khoiro ummah*), yang menjadi umat pilihan (*ummatan wasathan*) dan menjadi saksi atas manusia (*shuhada 'ala an-nas*). Karakteristik SDM yang berkualitas (*ulul Albab*) digambarkan dalam Al-Qur'an secara garis besar³⁰ adalah sebagai berikut:

"وَالَّذِينَ اجْتَنَبُوا الظُّغُوتَ أَن يَعْبُدُوهَا وَأَنَابُوا إِلَى اللَّهِ لَهُمُ الْبُشْرَىٰ فَبَشِّرْ عِبَادِ
الَّذِينَ يَسْتَمِعُونَ الْقَوْلَ فَيَتَّبِعُونَ أَحْسَنَهُ أُولَٰئِكَ الَّذِينَ هَدَاهُمُ اللَّهُ وَأُولَٰئِكَ
هُمُ أُولُو الْأَلْبَابِ." ١٧

Artinya: “Dan orang-orang yang menjauhi *Thaghut* (adalah) tidak menyembah-Nya dan kembali kepada Allah, bagi mereka berita gembira; sebab itu sampaikanlah berita itu kepada hamba-hambaKu. Yang mendengarkan perkataan lalu mengikuti apa yang paling baik di antaranya, mereka itulah orang-orang yang telah diberi Allah petunjuk dan mereka itulah orang-orang yang mempunyai akal (QS. Az-zumar ayat 17-18)”.

5. Pentingnya Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi

Perencanaan sumber daya manusia berkaitan dengan permintaan (*demand*) dan pasokan (*supply*) tenaga kerja. Oleh sebab itu, tanggung jawab bagi semua manajer dalam suatu organisasi/lembaga sebagai perencanaan sumber daya manusia. Perencanaan sumber daya manusia tidak hanya tanggung jawab manajer bagian sumber daya manusia. Dengan demikian, dalam praktiknya tidak semua organisasi/lembaga menyadari arti pentingnya dari sebuah perencanaan sumber daya manusia. Banyak manajer bagian yang bukan sumber daya manusia yang tidak memiliki pemahaman

³⁰ Urfiblog, “Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Ulul Albab”, artikel diakses pada tanggal 30 Maret 2018 dari <http://urfimujahidahcute.blogspot.com/2012/05/manajemensumber-daya-manusia-berbasis.html?m=1>

akan peran penting perencanaan sumber daya manusia. Mereka lebih mengutamakan perencanaan sumber daya lainnya, seperti perlengkapan, keuangan dan material.

Tujuan dari perencanaan sumber daya manusia adalah untuk memastikan atau meyakinkan bahwa sejumlah pekerja/pegawai dalam jumlah tertentu untuk memenuhi persyaratan yang telah tersedia pada suatu jangka waktu tertentu.³¹

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya perencanaan sumber daya manusia yang baik maka suatu organisasi/lembaga dapat mengidentifikasi apa yang harus diperbuat guna memastikan adanya sumber daya manusia, sesuai kebutuhan dalam rangka mencapai tujuan organisasi/lembaga tersebut. Dibawah ini ada beberapa faktor-faktor yang sangat mempengaruhi dalam perencanaan sumber daya manusia, adalah sebagai berikut:³²

a. Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan berbagai hal yang perkembangan dan pertumbuhannya berada diluar kemampuan organisasi/lembaga untuk mengendalikannya, seperti halnya ekonomi, politik, sosial-budaya, teknologi, pesaing dan peraturan perundang-undangan.

b. Faktor Internal

Faktor internal merupakan berbagai kendala atau halangan yang terdapat didalam organisasi/lembaga tersebut, seperti halnya rencana anggaran, strategi, usaha atau kegiatan baru, sistem informasi manajemen, estimasi produksi dan penjualan, rancangan organisasi dan tugas pekerjaan.

Perencanaan SDM merupakan suatu perencanaan yang sistematis tentang perkiraan pengadaan dan kebutuhan atau pasokan tentang pekerja (pegawai). Selain itu bahwa perencanaan sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan

³¹ Jusuf Irianto. *Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jatim: Insan Cendekia, 2001), 17.

³² Gomes. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 84-85.

(*demand*) bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang, dan untuk memenuhi kebutuhan – kebutuhan tenaga kerja yang disebabkan oleh kondisi tersebut.³³ Secara arti sempit, perencanaan SDM berarti mengestimasi yang sistematis permintaan (kebutuhan) dan penawaran tenaga kerja dari suatu organisasi di waktu yang akan datang. Perencanaan SDM di suatu organisasi/lembaga merupakan hal yang sangat penting bukan saja bagi organisasi/lembaga tersebut, akan tetapi juga bagi tenaga kerja yang bersangkutan dan bagi masyarakat sekitar. Keuntungan yang dapat ditarik dari perencanaan SDM itu antara lain adalah sebagai berikut:³⁴

- a. Mengefektifkan penggunaan SDM;
- b. Menyesuaikan kegiatan tenaga kerja dengan tujuan organisasi/lembaga;
- c. Membantu program perekrutan tenaga dari bursa tenaga kerja secara baik;
- d. Pengadaan tenaga kerja baru secara ekonomis dan praktis;
- e. Dapat berkoordinasi dalam kegiatan-kegiatan manajemen SDM;
- f. Dapat mengembangkan sistem manajemen SDM.

6. Pentingnya Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia

Memandang pendidikan dan pelatihan adalah sebagai salah satu bentuk investasi atau modal awal untuk mencapai kesuksesan. Oleh karena itu setiap instansi atau organisasi yang ingin berkembang, maka pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya harus memperoleh perhatian yang besar. Pentingnya program pendidikan dan pelatihan bagi suatu organisasi/instansi sebagai berikut:³⁵

- a. SDM atau pegawai yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi/instansi, belum pasti mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan itu. Hal ini sering terjadi karena seseorang menduduki jabatan tertentu bukan karena

³³ Notoatmodjo. Pengembangan Sumber Daya Manusia, 12-13.

³⁴ Ibid, 13.

³⁵ Ibid, 27-28.

kemampuannya, melainkan karena mengisi kekosongan formasi. Oleh karena itu pegawai atau staf baru ini perlu penambahan daya gedor kemampuan yang mereka perlukan.

- b. Dengan adanya kemajuan teknologi dan ilmu, jelas akan mempengaruhi suatu instansi/organisasi. Oleh karena itu jabatan yang dulu belum diperlukan, tetapi sekarang sebaliknya sangat diperlukan. Kemampuan orang akan menempati jabatan tersebut bisa dikatakan tidak ada/belum mampu untuk mendudukinya. Dengan demikian, maka diperlukan peningkatan atau penambahan kemampuan yang diperlukan oleh jabatan tersebut.
- c. Promosi dalam suatu organisasi/instansi merupakan suatu keharusan, apa bila organisasi itu mau berkembang. Pentingnya promosi bagi seseorang adalah sebagai salah satu *reward* dan insentif (perangsang dan ganjaran). Dengan adanya perangsang dan ganjaran yang berupa promosi dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi seorang pegawai. Terkadang kemampuan seorang pegawai yang akan dipromosikan untuk menduduki jabatan tertentu ini masih belum cukup atau belum terpenuhi. Untuk itu perlu ada pendidikan dan pelatihan tambahan.
- d. Di dalam masa pembangunan ini organisasi atau instansi, baik swasta maupun pemerintah merasa terpanggil untuk menyelenggarakan pelatihan-pelatihan bagi para pegawainya agar diperoleh efektivitas dan efisiensi kerja sesuai dengan masa pembangunan.

Pentingnya pendidikan dan pelatihan yang sudah diuraikan di atas bukan semata-mata bagi pegawainya atau karyawan yang bersangkutan, melainkan juga untuk keuntungan bagi organisasi/lembaga tersebut. Karena dengan meningkatnya keterampilan atau kemampuan para pegawai, meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Produktivitas kerja para pegawai akan meningkat, berarti organisasi/lembaga yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan. Bagi organisasi/lembaga terdapat tujuh

manfaat yang dapat digunakan melalui penyelenggaraan program pengembangan dan pelatihan³⁶, yaitu sebagai berikut:

- a. Peningkatan produktivitas kerja organisasi secara keseluruhan diantaranya karena tidak terjadinya pemborosan, karena kecermatan dan ketelitian melaksanakan tugas, subur dan tumbuhnya kerja sama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda dan bahkan menjadi tenaga spesialis, meningkatnya tekad mencapai tujuan yang telah ditetapkan serta lancar berkoordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai suatu kesatuan yang utuh dan bulat.
- b. Terwujudnya hubungan yang selaras antara bawahan dan atasan antara lain adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa baik secara intelektual maupun teknis, saling menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk bertindak secara inovatif dan berpikir rasional.
- c. Terjadinya proses pengambilan keputusan yang cepat dan tepat karena melibatkan karyawan yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan operasional dan tidak hanya diperintahkan oleh para manajer.
- d. Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi/instansi dengan komitmen organisasional yang tinggi dan kompetitif.
- e. Menerapkan gaya manajerial yang partisipatif dan mendorong sikap keterbukaan manajemen.
- f. Memperlancar komunikasi yang efektif dan pada gilirannya memperlancar proses perumusan operasionalisasinya dan kebijaksanaan organisasinya.
- g. Menyelesaian konflik dengan fungsional dan yang berdampak pada suasana kekeluargaan dan tumbuh suburnya rasa persatuan di kalangan para anggota organisasi.

³⁶ Sondang P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 1996) 183-185.

Di samping pemanfaatan bagi organisasi, pelaksanaan program pengembangan dan pelatihan yang baik bermanfaat juga bagi para anggota organisasi/instansi, adalah:³⁷

- a. Membantu pegawai dalam membuat keputusan dengan lebih baik dan bijaksana.
- b. Meningkatkan kemampuan pekerja dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang dihadapi.
- c. Terjadinya internalisasi dan operasionalisasi faktor motivasional.
- d. Timbulnya dorongan dalam diri pekerja untuk terus menerus meningkatkan kemampuan kerjanya.
- e. Peningkatan kemampuan pegawai untuk mengatasi konflik, frustrasi dan stres yang pada waktunya memperbesar rasa percaya pada diri sendiri.
- f. Tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh karyawan dalam rangka pertumbuhan masing-masing secara intelektual dan teknikal.
- g. Meningkatkan kepuasan kinerja.
- h. Semakin besarnya pengakuan kerja atas kemampuan seseorang.
- i. Semakin besarnya tekad pekerja untuk lebih mandiri.
- j. Mengurangi ketakutan menghadapi tugas baru di masa yang akan datang.

7. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Sumber Daya Manusia

Lembaga atau organisasi dalam bidang SDM tentunya menginginkan supaya setiap waktu memiliki SDM yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk diberdayagunakan dalam merealisasikan visi dan mencapai tujuan jangka pendek dan jangka menengah. Hal ini mengisyaratkan kepada manajemen SDM agar menjalankan fungsinya secara efektif dan tepat guna agar tercapai tujuan

³⁷ Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 184-185.

yang telah ditentukan dalam suatu lembaga/organisasi. Fungsi manajemen SDM yang dimaksud yaitu sebagai berikut:³⁸

a. Perencanaan

Perencanaan merupakan aktivitas keadaan tenaga kerja untuk memperkirakan tujuan tertentu, supaya sesuai dengan kebutuhan organisasi/lembaga secara efektif dan efisien untuk membantu tercapainya tujuan tersebut.

b. Pengorganisasian

Adalah aktivitas untuk menetapkan hubungan kerja, pembagian kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dengan mengatur karyawan dalam bentuk bagan organisasi/lembaga. Organisasi hanya sebagai alat untuk mencapai tujuan.

c. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan yaitu aktivitas untuk memberikan petunjuk/arah kepada karyawannya, supaya mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi/lembaga. Sedangkan pengadaan adalah proses seleksi, penarikan, penempatan, induksi dan orientasi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi/lembaga.

d. Pengendalian

Adalah aktivitas yang mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi/lembaga dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terjadi penyimpangan akan diadakan tindakan penyempurnaan atau perbaikan.

e. Pengembangan

Pengembangan adalah sebuah proses untuk meningkatkan keterampilan teoritis, teknis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan diberikan sama halnya dengan kebutuhan bekerja untuk masa yang akan datang maupun masa kini/sekarang.

³⁸ Edy Sutrisno, h. 8. Repository.uin-suska.ac.id/8113/4/BAB%20III.pdf di akses pada tanggal 31 Maret 2018.

f. Kompensasi

Adalah imbalan jasa yang langsung berupa barang atau uang kepada karyawan sebagai pemberian balas jasa yang diberikan kepada organisasi/lembaga serta layak dan adil adalah prinsip kompensasi.

g. Pengintegrasian

Adalah aktivitas untuk kebutuhan karyawan dan mempersatukan kepentingan organisasi/lembaga, supaya terciptanya kerja sama yang saling menguntungkan dan selaras.

h. Pemeliharaan

Adalah aktivitas meningkatkan mental, loyalitas dan kondisi fisik, supaya mereka mau bekerja sama sampai usaha yang ditentukan atau pensiun.

i. Kedisiplinan

Adalah salah satu kunci terwujudnya tujuan organisasi/lembaga dan sebagai fungsi manajemen SDM yang sangat penting, sebab tanpa adanya kedisiplinan sulit untuk mencapai tujuan yang sesuai.

j. Pemberhentian

Yaitu berhentinya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi/lembaga.

Kualitas kerja mengacu pada kualitas SDM, dibawah ini adalah kualitas kerja yang menjadikan patokan kualitas SDM:³⁹

1. *Knowledge* (Pengetahuan) adalah kekuatan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada penguasaan serta daya pikir dan intelegensi ilmu yang luas yang dimiliki pegawai.
2. *Skill* (Keterampilan) adalah penguasaan dan kemampuan teknis operasional di bidang yang dimiliki pada pegawai tertentu.

³⁹ Matutina. *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia, 2001), cetakan kedua, 205.

3. *Abilities* (Kemampuan) adalah kemampuan yang mencakup kedisiplinan, loyalitas, tanggung jawab dan kerjasama agar membentuk kompetensi dari sejumlah yang dimiliki seorang pegawai.

B. Konsep dan Teori tentang Sistem Pengendalian Intern

1. Pengertian Sistem Pengendalian Intern

Pengendalian Internal merupakan seperangkat prosedur dan kebijakan untuk melindungi kekayaan atau *asset* suatu organisasi/lembaga dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan, memastikan semua ketentuan hukum dan kebijakan manajemen dipatuhi atau dijalankan sebagaimana mestinya oleh seluruh pegawai lembaga/organisasi, serta menjamin tersedianya informasi akuntansi organisasi/lembaga yang akurat. Hal itu meliputi peraturan dibidang pasar modal, hukum dan bisnis, perpajakan, undang-undang anti korupsi dan lainnya. Dengan Demikian sistem pengendalian internal dilakukan untuk memantau apakah finansial organisasi/lembaga sudah berjalan sesuai dengan prosedur dan kebijakan maupun kegiatan operasional yang sudah ditetapkan oleh manajemen.⁴⁰

Mulyadi berpendapat bahwa sistem pengendalian intern yaitu meliputi metode struktur organisasi, dan ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi/lembaga, mengecek ketelitian, mendorong efisiensi dan kebijakan manajemen untuk mendorong mematuhi dan keandalan data akuntansi.⁴¹

Hery juga berpendapat bahwa sistem pengendalian intern yaitu seperangkat prosedur dan kebijakan untuk melindungi kekayaan atau aset organisasi/lembaga dari segala tindakan penyalahgunaan, menjamin tersedianya informasi akuntansi organisasi/lembaga yang akurat, serta memastikan semua peraturan (ketentuan) hukum/undang-undang serta

⁴⁰ Herry. *Auditing dan Asurans, Pemeriksaan Akuntansi Berbasis Standar Audit Internasional* (Jakarta: Grasindo, 2017), 127.

⁴¹ <http://www.sepengetahuan.com/2017/11/pengertian-sistem-pengendalian-intern-menurut-para-ahli.html> diakses pada 30 Juli 2018.

kebijakan manajemen sudah dipatuhi atau dijalankan sebagaimana mestinya oleh seluruh pegawai organisasi/lembaga.⁴²

Menurut Valery G. Kumaat sistem pengendalian intern yaitu sebuah cara untuk mengawasi, mengarahkan dan mengukur sumber daya suatu organisasi/lembaga. Mereka berperan penting untuk mendeteksi dan melindungi sumber daya organisasi/lembaga baik yang berwujud maupun tidak dan mencegah penggelapan (*fraud*) seperti hak kekayaan intelektual, merk dagang atau reputasi.⁴³

Committee of Sponsoring Organizations (COSO) dari *Treadway Commission* dalam Azhar Susanto sistem pengendalian intern merupakan sebuah proses yang dipengaruhi oleh manajemen, dewan direksi dan pegawai yang dibuat untuk meyakinkan dan memberikan jaminan bahwa tujuan organisasi/lembaga akan dapat dicapai melalui: efisiensi dan efektifitas operasi, penyajian laporan keuangan dapat dipercaya, dan taat terhadap aturan yang berlaku atau undang-undang berlaku.⁴⁴

Dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian intern yaitu sebuah proses mengawasi, mengarahkan dan mengukur sumber daya yang dipengaruhi oleh manajemen, dewan direksi dan karyawan yang dirancang untuk meyakinkan dan memberikan jaminan bahwa tujuan organisasi/lembaga, untuk menjamin tersedianya informasi akuntansi organisasi/lembaga yang akurat dan melindungi kekayaan atau asset organisasi/lembaga dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan.

⁴² Herry. *Auditing dan Asurans, Pemeriksaan Akuntansi Berbasis Standar Audit Internasional* (Jakarta: Grasindo, 2017), 127.

⁴³ <http://www.sepengetahuan.com/2017/11/pengertian-sistem-pengendalian-intern-menurut-para-ahli.html> diakses pada 30 Juli 2018.

⁴⁴ <http://www.sepengetahuan.com/2017/11/pengertian-sistem-pengendalian-intern-menurut-para-ahli.html> diakses pada 30 Juli 2018.

2. Unsur-Unsur Sistem Pengendalian Internal

Berikut adalah unsur-unsur sistem pengendalian intern:⁴⁵

a. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah bagan (*frame work*) pembagian tanggung jawab fungsional kepada bagian atau unit organisasi/instansi yang dibentuk untuk melakukan aktivitas-aktivitas utama organisasi/instansi. Struktur organisasi bisa memisahkan kegunaan-kegunaan ini diharapkan dapat mencegah timbulnya kecurangan atau kelicikan dalam organisasi/instansi. Pemisahan tanggung jawab fungsional dalam pelaksanaan transaksi dilakukan untuk membagi berbagai tahapan transaksi kepada unit organisasi yang lain sehingga semua tahapan transaksi tidak diselesaikan oleh satu unit organisasi melainkan saling membantu.

b. Prosedur pencatatan dan sistem pemberian wewenang

Prosedur pencatatan dan sistem pemberian wewenang dalam suatu organisasi/instansi adalah sebuah alat bagi manajemen untuk mengadakan pengawasan terhadap transaksi yang terjadi dan operasi serta untuk mengelompokkan data akuntansi dengan tepat dan bisa dilakukan dalam buku besar.

c. Praktek yang sehat

Setiap karyawan di dalam suatu organisasi/instansi melakukan tugasnya sesuai dengan prosedur yang ditetapkan, apabila penyusunan sebuah perancangan prosedur dan struktur organisasi yang sudah dibuat yaitu sebuah rencana yang strategis maka diperlukan adanya praktek yang sehat yang sebagai alat teknis untuk tercapainya suatu rencana.

d. Karyawan yang cakap

Karyawan yang cakap adalah bagian unsur sistem pengendalian intern yang paling pokok bagi organisasi/instansi karena kesuksesan organisasi/instansi secara keseluruhan tergantung pada prestasi dan

⁴⁵ Mulyadi. *System Akuntansi* (Jakarta : Salemba Empat, 2001).

sikap pegawainya. Dengan demikian, proses seleksi terhadap pegawai harus betul-betul dilaksanakan supaya mendapatkan pegawai yang berprestasi dan berkualitas, adalah melalui prosedur pengujian yang ketat dan hasil murni dari calon pegawai tersebut, dapat mempertanggungjawabkan pengukuran prestasi yang diberikan serta pelatihan dan pendidikan tersebut.

3. Tujuan dan Tanggung Jawab atas Sistem Pengendalian Internal

SPI terdiri dari prosedur dan kebijakan yang dibuat untuk memberikan kelayakan dan kepastian bagi Manajemen bahwa organisasi/instansi telah mencapai sasaran dan tujuannya. Manajemen memiliki 3 tujuan umum dalam membuat SPI yang efektif, yaitu yang pertama keandalan laporan keuangan, kedua efisiensi dan efektifitas operasi, dan yang ketiga adalah taat kepada peraturan dan hukum.⁴⁶

Ditinjau dari tujuan tersebut maka sistem pengendalian intern dapat dibagi menjadi dua bagian adalah sebagai berikut:⁴⁷

a. Sistem Pengendalian Intern Akuntansi (*Preventive Controls*)

Dirancang untuk mencegah terjadinya inefisiensi yang tujuannya merupakan memeriksa keakuratan data akuntansi dan menjaga kekayaan organisasi/instansi. Contohnya tanggung jawab antar unit organisasi/lembaga dan adanya pemisahan fungsi.

b. Sistem Pengendalian Intern Administratif (*Feedback Controls*).

Dirancang untuk mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen dan mendorong dilakukannya efisiensi. (dibuatkan sesudah adanya pengendalian akuntansi) contohnya pemeriksaan laporan untuk mencari ketidaksesuaian atau penyimpangan, untuk kemudian dilakukan tindakan.

⁴⁶ Herry, *Auditing dan Asurans, Pemeriksaan Akuntansi Berbasis Standar Audit Internasional* (Jakarta: Grasindo, 2017), 132.

⁴⁷ <https://kurniawanbudi04.wordpress.com/2013/01/14/pemahaman-spi-sistem-pengendalian-intern/> diakses pada 30 Juli 2018.

Manajemen bertanggung jawab menyediakan laporan keuangan bagi kreditur, investor dan pengguna lainnya. Tanggung jawab untuk menyelenggarakan sistem pengendalian internal yang memadai, menyajikan laporan keuangan yang wajar berada di pihak manajemen bukan auditor, serta memakai dan memilih kebijakan akuntansi yang tepat. Tanggung jawab tersebut timbul mengingat karena pihak manajemen selaku pelaksanaan harian instansi/organisasi memiliki pengetahuan yang mendalam dan lebih rinci atas setiap transaksi instansi/organisasi yang terjadi dibanding dengan pihak auditor. Pengetahuan seorang auditor tentang transaksi yang terjadi dan pengendalian internal klien hanya terbatas pada pengetahuan (informasi) yang diperolehnya selama melaksanakan audit.⁴⁸

Tanggung jawab sistem pengendalian internal berbeda antara auditor dan manajemen. Auditor bertanggung jawab dengan pengendalian internal klien merupakan memahami dan melakukan pengujian pengendalian internal atas laporan keuangan. Auditor juga wajib untuk menerbitkan laporan audit tentang penilaian manajemen atas pengendalian internalnya, termasuk pendapat auditor mengenai keefektifan pengendalian internal tersebut. Sebaliknya, manajemen bertanggung jawab untuk menerapkan dan merancang sistem pengendalian internal, serta melaporkan secara transparansi dalam efektifitas pelaksanaan pengendalian tersebut.⁴⁹

⁴⁸ Herry, *Auditing dan Asuransi*, 132.

⁴⁹ Ibid.

4. Posisi Sistem Pengendalian Intern dalam Standar Auditing

Tabel 2.1

Sistem Pengendalian Intern dalam Standar Auditing

Standar Umum	Standar Pekerjaan Lapangan	Standar Pelaporan
Tentang: 1. Kompetensi auditor 2. Independensi auditor 3. Pelaksanaan auditor secara cermat dan sseksama	Tentang: 1. Perencanaan audit dan supervisi asisten auditor 2. Pemahaman Sistem Pengendalian Intern dalam perencanaan audit, penentuan sifat, saat dan luas audit 3. Kecukupan dan kompetensi bukti	Tentang: 1. Kesesuaian laporan dengan SAK 2. Konsistensi penerapan SAK 3. Kecukupan pengungkapan 4. Pendapat auditor

5. Elemen-elemen Sistem Pengendalian Intern

a. Sistem Akuntansi

Sistem akuntansi bukan hanya digunakan untuk menghasilkan pelaporan keuangan melainkan menghasilkan sistem pengendalian manajemen suatu organisasi/instansi yang baik.

b. Lingkungan Pengendalian

Lingkungan Pengendalian yang berada disuatu organisasi/instansi akan menekankan berbagai faktor-faktor yang secara bersamaan mempengaruhi prosedur pengendalian dan kebijakan.

c. Prosedur Sistem Pengendalian Intern

Prosedur sistem pengendalian intern merupakan kebijakan dan aturan mengenai perilaku pegawai yang dibuat untuk menjamin bahwa tujuan pengendalian manajemen supaya dapat tercapai. Secara umum prosedur pengendalian yang baik diantaranya adalah:⁵⁰

⁵⁰ <https://kurniawanbudi04.wordpress.com/2013/01/14/pemahaman-spi-sistem-pengendalian-intern/> diakses pada 30 Juli 2018.

- 1) Penggunaan wewenang yang cocok untuk melakukan suatu aktivitas atau transaksi.

Didalam organisasi/Instansi, setiap transaksi hanya terjadi atas dasar otorisasi dari pejabat yang memiliki wewenang untuk menyetujui terjadinya transaksi tersebut. Oleh sebab itu didalam organisasi/instansi harus dirancang sistem yang mengatur pembagian wewenang untuk otorisasi yang akan dilaksanakannya setiap transaksi. Dengan adanya pembagian wewenang ini dapat mempermudah jika dilakukan dengan audit trail, sebab otorisasi membatasi kegiatan transaksi hanya orang yang terpilih. Fungsi otorisasi adalah untuk mencegah terjadinya penyelewengan transaksi kepada orang lain.

- 2) Pembuatan penggunaan catatan dan dokumen yang memadai.

Prosedur harus mencakup penggunaan dokumen dan perancangan serta catatan yang memadai untuk membantu meyakinkan adanya pencatatan transaksi dan kejadian secara memadai. Dilanjutkan dengan dokumen dan catatan yang memadai akan menghasilkan informasi yang teliti dan dapat dipercaya mengenai pendapatan, utang, kekayaan dan biaya suatu organisasi/instansi. (dilakukan berdampingan dengan penggunaan wewenang yang cepat dan tepat).

- 3) Pembagian Tugas

Pembagian tugas membagikan penyimpanan dari fungsi akuntansi (pencatatan) dan fungsi operasi. Dan sebuah fungsi tidak boleh melaksanakan semua proses untuk suatu transaksi.

Dengan demikian pemisahan fungsi operasi dan penyimpanan dari fungsi pencatatan, catatan akuntansi yang disiapkan supaya mencerminkan transaksi yang sesungguhnya terjadi pada fungsi operasi dan fungsi penyimpanan. Apabila semua fungsi-fungsi disatukan, maka yang akan terjadi kemungkinan pencatatan transaksi yang sebenarnya tidak terjadi, sehingga

informasi akuntansi yang dihasilkan tidak dapat dipercaya kebenarannya, dan sebagai akibatnya kekayaan organisasi/instansi itu tidak terjamin keamanannya.

4) Keamanan yang mendukung terhadap kekayaan/harta dan catatan.

Keamanan yang mendukung dapat melalui pembatasan akses ke tempat penyimpanan kekayaan/harta dan catatan organisasi/instansi untuk menghindari terjadinya pencurian kekayaan atau harta dan data/informasi organisasi/instansi.

5) Pengecekan independen terhadap kinerja.

Semua catatan aktiva yang ada harus dicek (dibandingkan) secara periodik dengan aktiva yang ada berupa fisik. Pengecekan ini harus dilakukan oleh sebuah bagian organisasi yang independen (selain bagian fungsi operasi, bagian fungsi pencatatan dan bagian fungsi penyimpanan) untuk menjaga objektivitas pemeriksaan.

d. Penilaian Resiko (*Risk Assesment*)

Semua organisasi/instansi memiliki risiko, dalam kondisi apapun yang namanya risiko pasti ada dalam suatu aktivitas, baik aktivitas yang berkaitan dengan bisnis (*profit & non profit*) maupun bukan bisnis. Sebuah risiko yang sudah diidentifikasi dapat dianalisis dan dievaluasi sehingga dapat diperkirakan intensitas dan tindakan yang bisa meminimalkannya.

e. Informasi dan Komunikasi

Informasi dan komunikasi adalah elemen yang pokok dari pengendalian intern organisasi/instansi. Informasi tentang lingkungan penilaian risiko, pengendalian, prosedur pengendalian dan monitoring/supervisor diperlukan oleh manajemen yang berpedoman operasional dan menjamin ketaatan dalam pelaporan hukum dan peraturan-peraturan yang berlaku pada organisasi/instansi.

Informasi juga sangat diperlukan dari pihak luar organisasi/instansi. Manajemen juga dapat menggunakan informasi jenis untuk menilai standar eksternal. Peristiwa, hukum dan kondisi

yang berpengaruh pada pengambilan keputusan terhadap pelaporan eksternal.

6. Kelemahan Sistem Pengendalian Intern

Kelemahan pengendalian internal atau ketidakberadaan sering disebut sebagai *eksposure* dan dapat mengekspose organisasi/instansi ke satu atau lebih jenis resiko:⁵¹

- a. Pemusnahan harta/aktiva (informasi maupun fisik),
- b. Pencurian harta/aktiva,
- c. Kerusakan sistem informasi,
- d. Error/Gangguan sistem informasi.

Sistem Pengendalian intern tidak memberikan keyakinan yang pasti dan mutlak, tetapi memberikan keyakinan memadai kepada dewan komisaris dan manajemen yang berkaitan dengan pencapaian tujuan pengendalian entitas yang dipengaruhi oleh keterbatasan bawaan yang menempel pada pengendalian intern, hal ini mencakup kenyataan bahwa pengambilan keputusan oleh pertimbangan manusia dapat salah dan sistem pengendalian intern bisa rusak karena kegagalan yang bersifat manusiawi seperti kekeliruan atau kesalahan selain itu sistem pengendalian intern dapat tidak efektif karena manajemen mengesampingkan pengendalian intern atau adanya KKN antara dua orang atau lebih. Setiap sistem pengendalian intern memiliki keterbatasan dalam efektivitasnya, antara lain:⁵²

- a. Kemungkinan salah – tidak ada sistem yang sempurna (*perfect*),
- b. Pelanggaran – personal dapat melanggar sistem melalui KKN atau cara lain,
- c. Pelanggaran manajemen – pihak manajemen bias melanggar prosedur pengendalian dengan secara pribadi menyimpangkan transaksi atau

⁵¹ Hall, J. A. *Konsep Pengendalian Internal Dalam Accounting Information System* (Jakarta: Salemba Empat, 2009), 181.

⁵² Hall, *Konsep Pengendalian Internal*, 181.

dengan mengarahkan bawahan untuk melakukan hal yang tidak diinginkan dan,

- d. Berubahnya kondisi dengan berjalannya waktu hingga pengendalian yang ada menjadi tidak dapat beroperasi atau berjalan.

7. Sistem Pengendalian Intern pada Lingkungan Pemrosesan Data Elektronik

Sistem pengendalian intern dalam organisasi/instansi yang menggunakan sistem manual (*manual system*) dalam akuntansinya lebih menitikberatkan pada orang yang melaksanakan sistem tersebut yang berorientasi (*People Oriented*). Jika komputer yang digunakan sebagai alat bantu pengolahan data, maka yang akan terjadi adalah pergeseran dari sistem yang berorientasi pada orang ke sistem yang berorientasi pada komputer (*Computer Oriented*). Sistem Pengendalian Intern Akuntansi dalam lingkungan Pemrosesan Data Elektronik dibagi menjadi dua yaitu:⁵³

a. Sistem Pengendalian Umum

Sistem pengendalian umum merupakan panduan dan standar yang digunakan oleh pegawai untuk melakukan kegunaannya. Unsur sistem pengendalian umum ini berupa:

1) Organisasi

Dalam sistem manual (*manual system*), pengendalian dilakukan dengan memisahkan fungsi pokok (penyimpanan, operasi dan akuntansi). Sebuah proses transaksi akan bisa dilaksanakan oleh fungsi operasi jika ada otorisasi dari yang berwenang, setelah itu hasil transaksi akan disimpan oleh fungsi penyimpanan, dan transaksi yang terjadi akan dicatat oleh fungsi akuntansi.

⁵³ <https://kurniawanbudi04.wordpress.com/2013/01/14/pemahaman-spi-sistem-pengendalian-intern/> diakses pada 30 Juli 2018.

Dalam sistem komputer, fungsi pokok tersebut seringkali digabungkan dalam wujud program komputer/aplikasi, sehingga penggabungan ketiga fungsi tersebut memerlukan metode pengendalian khusus.

- 2) Pengoperasian fasilitas pengolahan data dan mengembangkan sistem.
- 3) Standar dan prosedur untuk perubahan program,

b. Sistem Pengendalian Aplikasi

Sistem pengendalian aplikasi merupakan standar prosedur sistem pengendalian yang dibuat/dirancang oleh manajemen organisasi untuk meminimalkan resiko terhadap aplikasi yang diterapkan organisasi atau instansi supaya bisa berjalan dengan baik.

Di dalam sistem pengendalian organisasi, ada kemiripan dengan sistem pengendalian umum organisasi, hanya lebih difokuskan pada aplikasi yang diterapkan Instansi/organisasi. Pemilik aplikasi itu siapa, tugas administrator, pengguna, sampai yang mengembangkan aplikasi itu siapa.

Pengendalian akses terfokus hanya pada pengendalian logika karena untuk menghindari akses yang tidak terotorisasi. Selain itu ada satu sistem pengendalian *role based menu* dibalik sistem pengendalian akses logika, dimana hanya pengguna tertentu yang siap mengakses menu yang ditunjuk oleh administrator. Dalam hal tersebut berkaitan erat dengan kebijakan Teknologi Informasi dan prosedur organisasi berkaitan dengan identitas pengguna dan sandinya. Sistem Pengendalian Aplikasi dibagi menjadi 4 bagian adalah sebagai berikut:

1) Sistem Pengendalian Input

Sistem Pengendalian Input dipastikan ada data yang dimasukkan ke dalam sistem telah terverifikasi, akurat, dan tervalidasi.

2) Sistem Pengendalian Proses

Sistem Pengendalian Proses terbagi menjadi dua proses, diantaranya yang pertama proses transaksi, dimana tahapan terjadi

pada berkas transaksi baik yang sifatnya permanen maupun yang sementara dan yang kedua proses database, tahapan yang dilakukan pada berkas master.

3) Sistem Pengendalian Output

Sistem Pengendalian Output ini dilakukan beberapa pengecekan baik secara manual (kasat mata) yang dihasilkan secara kasat mata maupun otomatis.

4) Sistem Pengendalian Berkas Master

Sistem Pengendalian Berkas Master ini harus menjadi integritas referensial pada data, supaya tidak dapat diketemukan anomali-anomali, contohnya:

- Anomaly penghapusan
- Anomaly penambahan
- Anomaly pembaruan/pemuktahiran

Dapat disimpulkan bahwa hubungan antara sistem pengendalian umum dan pengendalian aplikasi bersifat pervasif. Artinya bahwa jika sistem pengendalian umum terbukti jelek, maka sistem pengendalian aplikasinya dipastikan jelek juga, sedangkan jika sistem pengendalian umum terbukti baik, maka dipastikan sistem pengendalian aplikasinya juga baik.

8. Informasi yang Didapat Dari SPI

Sistem pengendalian intern dalam setiap siklus transaksi harus cukup memberikan kepastian yang layak pakai karena:

- a. Transaksi yang tercatat merupakan hal yang wajar,
- b. Transaksi yang tercatat dipastikan sah,
- c. Transaksi diotorisasi sebagaimana mestinya,
- d. Transaksi yang sudah ada di catat,
- e. Transaksi dinilai sebagaimanamestinya,
- f. Transaksi dikelompokkan sebagaimanamestinya,
- g. Transaksi dicatat pada waktu yang tepat, dan

- h. Transaksi dimasukkan dengan tepat ke dalam catatan pembantu dan diikhtisarkan dengan benar.

C. Konsep dan Teori tentang Kualitas Laporan Keuangan

1. Pengertian Laporan Keuangan

Laporan keuangan merupakan hasil tahapan akuntansi yang bisa digunakan sebagai alat untuk berkomunikasi antara data keuangan atau kegiatan suatu organisasi/instansi dengan pihak-pihak yang berkepentingan dengan data atau kegiatan organisasi/instansi tersebut.⁵⁴

Laporan keuangan adalah salah satu dari pelaporan keuangan. Kelengkapan sebuah laporan keuangan diantaranya adalah neraca, laporan perubahan modal, dan laporan laba rugi. laporan/Catatan lainnya seperti pengaruh perubahan harga serta geografis dan keuangan segmen industri.⁵⁵

Berdasarkan definisi yang sudah dipaparkan diatas tersebut maka penulis dapat merumuskan bahwa kualitas laporan keuangan adalah suatu rangkaian proses yang melibatkan semua aspek, yang pada akhirnya memberikan laporan dan informasi tentang prestasi dan kualitas organisasi/ instansi dalam menjalankan aktivitas bisnisnya untuk mencapai keuntungan atau laba.

2. Unsur-unsur Kualitas Laporan Keuangan

Dalam unsur-unsur yang terkandung dalam kualitas laporan keuangan dapat dibedakan antara yang konvensional dan syariah. Adapun perbedaan unsur tersebut dapat dibedakan pada tabel berikut:⁵⁶

⁵⁴ Munawir, *Analisis Laporan Keuangan* (Yogyakarta: BPFE, 1999), 55.

⁵⁵ Standar Akuntansi Keuangan. *SAK Entitas Mikro Kecil dan Menengah*. Jakarta: Ikatan Akuntan Indonesia, 2016.

⁵⁶ Wiroso, *Akuntansi Transaksi Syariah* (Ikatan Akuntansi Indonesia, 2010), 34.

Tabel 2.2
Perbedaan Unsur Kualitas Laporan Keuangan

Unsur Penilaian Kualitas Laporan Keuangan Konvensional	Unsur Penilaian Kualitas Laporan Keuangan Syariah
Laporan Posisi Keuangan (Neraca)	Laporan Posisi Keuangan (Neraca)
Laporan Laba Rugi	Laporan Laba Rugi
Laporan Arus Kas	Laporan Arus Kas
Laporan Perubahan Ekuitas	Laporan Perubahan Ekuitas
Catatan Laporan Keuangan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Laporan Sumber dan Penggunaan dana Zakat 2. Laporan Sumber dan Penggunaan dana Kebajikan 3. Laporan khusus yang mencerminkan kegiatan entitas syariah 4. Catatan Laporan Keuangan

Uraian:

- a. Laporan neraca merupakan laporan yang menunjukkan posisi keuangan organisasi/instansi pada saat atau periode waktu tertentu;
- b. Laporan laba/rugi merupakan kondisi laporan yang menunjukkan hasil dari kegiatan organisasi/instansi pada suatu periode tertentu;
- c. Laporan arus kas adalah salah satu dari laporan keuangan sebuah organisasi/instansi yang dihasilkan pada suatu periode akuntansi yang mengarahkan keluar dan masuk aliran kas (uang) organisasi/instansi;
- d. Laporan perubahan modal/ekuitas merupakan laporan keuangan yang mengarahkan perubahan modal/ekuitas dalam satu periode;
- e. Catatan atas laporan keuangan merupakan catatan tambahan dan informasi yang ditambahkan ke akhir laporan keuangan untuk memberikan tambahan informasi kepada pembacadengan informasi lebih lanjut. Catatan laporan keuangan ini membantu menjelaskan perhitungan item tertentu dalam laporan keuangan serta memberikan penilaian yang lebih konfrehensif dari kondisi keuangan perusahaan;

- f. Laporan dan sumber penggunaan zakat merupakan suatu entitas syariah yang menyajikan laporan sumber serta penggunaan dana zakat sebagai elemen pokok laporan keuangannya, dimana laporan yang disajikan adalah dana zakat yang berawal dari wajib zakat dan penggunaan dari dana zakat itu sendiri;⁵⁷
- g. Laporan sumber dan penggunaan dana kebajikan merupakan suatu entitas syariah yang menyajikan laporan sumber serta penggunaan dana kebajikan sebagai elemen pokoknya, dari mana sumber dana kebajikan itu berawal dari penerimaannya seperti Sedekah, Infak, Denda, dll.
- h. Laporan yang mencerminkan kegiatan entitas syariah merupakan laporan keuangan yang elemennya mencerminkan seperti aktivitas sosial, komersial, serta aktivitas dan tanggung jawab khusus pada suatu entitas syariah.⁵⁸

3. Karakteristik Kualitas Laporan Keuangan

Karakteristik laporan keuangan kualitatif yaitu ciri khas dalam membuat informasi yang ada pada laporan keuangan dan berguna untuk pemakai/user, diantaranya:

- a. Bisa Dipahami

Kualitas yang pokok informasi ditampung ke dalam laporan keuangan merupakan kemudahan untuk segera dapat bisa dipahami oleh pemakai atau user terutama bagi pemegang bisnis perusahaan, maksudnya merupakan pemakai memiliki pengetahuan yang sesuai dengan kegiatan bisnis dan ekonomi, akuntansi serta ada kemauan untuk mempelajari informasi dengan ketekunan dengan sewajarnya, dengan demikian informasi kompleks yang harus menjadi masukan ke dalam laporan keuangan tidak bisa dikeluarkan hanya atas dasar pertimbangan bahwa informasi itu terlalu sulit untuk dapat dipahami oleh user/pemakai tertentu.

⁵⁷ Wiroso, *Akuntansi Transaksi Syariah*, 66.

⁵⁸ Rizal Yahya, dkk. *Akuntansi perbankan syariah* (Jakarta: Salemba Empat, 2009), 80.

b. Relevan

Supaya mempunyai manfaat bagi publik, informasi memiliki kualitas relevan apabila dapat mempengaruhi keputusan ekonomi pemakaian dengan cara membantu mereka mengevaluasi peristiwa masa lalu, masa kini dan masa depan, menegaskan atau mengoreksi hasil evaluasi di masa lalu supaya mendapatkan hasil yang lebih baik untuk masa yang akan datang. Informasi harus relevan untuk memenuhi sesuai dengan kebutuhan user/pemakai dalam tahapan pengambilan keputusan. Informasi kedudukan posisi keuangan dan kinerja keuangan di masa lalu banyak sekali digunakan sebagai dasar untuk memprediksi kedudukan posisi keuangan serta kinerja masa depan dan hal-hal yang lainnya yang langsung menarik perhatian user/pemakai seperti kemampuan suatu entitas syariah untuk memenuhi komitmennya ketika jatuh tempo, pergerakan harga sekuritis, dan pembayaran deviden dan upah.

c. Bisa Dibandingkan

Pemakai/user harus bisa membandingkan laporan keuangan antar periode masa lalu masa kini dan masa yang akan datang untuk mengidentifikasi kecenderungan (*trend*) kedudukan dan kinerja keuangan. Selain itu, *user* juga harus dapat membandingkan laporan keuangan antar suatu entitas syariah untuk mengevaluasi perubahan posisi keuangan secara relatif, kedudukan keuangan, serta kinerja. Oleh sebab itu pengukuran dan penyajian akan berdampak dari transaksi keuangan dan peristiwa lain yang serupa harus dilakukan secara konsisten untuk suatu entitas syariah tersebut, antar periode suatu entitas syariah yang sama untuk suatu entitas syariah yang berbeda maupun dengan suatu entitas lainnya.

d. Penyajian yang Wajar

Laporan keuangan menganggap adalah suatu gambaran pandangan yang wajar dari penyajian wajar, kedudukan keuangan, kinerja keuangan dan perubahan kedudukan keuangan suatu entitas syariah.

Walaupun dasar kerangka ini tidak ditangani secara langsung oleh konsep tersebut, penerapan kualitatif pokok dan standar umum lainnya dipahami merupakan suatu pandangan wajar dari penyajian yang wajar dan satu hal yang penting dalam konteks penyajian yang wajar yaitu tidak adanya tahapan manipulasi data yang dilakukan oleh organisasi/instansi yang mencerminkan pada integritas organisasi/instansi itu sendiri.

e. Pengakuan Elemen Keuangan

Adalah sebagai bentuk suatu pos yang memenuhi pengertian elemen kriteria pengakuan yang di kemukakan dalam laba rugi atau neraca. Menyatakan pos baik pengakuan dapat melakukan kata kata maupun dalam jumlah uang dan mencantumkan nyake dalam laporan laba rugi atau neraca.⁵⁹ dan dilaporkan pada periode waktu tertentu untuk diketahui oleh pihak berkepentingan atas laporan tersebut, selain untuk mengetahui perkembangan laba rugi perusahaan pada suatu periode tertentu.

4. Standar Penilaian Informasi Kinerja Keuangan

Pada saat melakukan proses standarisasi akan penilaian kinerja keuangan, terlebih dahulu dilakukan proses analisa dari laporan keuangan, dimana dalam analisa tersebut terdapat informasi yang menggambarkan laporan keuangan secara rinci. Analisa laporan keuangan adalah sebuah tahapan yang bertujuan untuk mengevaluasi kedudukan keuangan serta hasil aktivitas usaha suatu instansi/organisasi dimasa lalu atau dimasa kini/sekarang. Dalam analisa keuangan ini harus inovatif dan mudah dimengerti serta bersifat *actual* dan *up date* dengan kondisi riil yang terjadi.

Sekurang kurangnya ada empat metode yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja keuangan instansi/organisasi selama ini, diantaranya;⁶⁰

⁵⁹ Wiroso, *Akuntansi Transaksi Syariah*, 44-48.

⁶⁰ Abdul Halim Mahmud, *Analisis Laporan Keuangan* (Yogyakarta: UPP STIE YKPN, 2003) cetakan pertama, 419.

- a. Metode Rasio Keuangan adalah alat yang digunakan untuk menilai kinerja instansi/organisasi yang dapat menekankan biaya operasi keuangan yaitu:
- 1) *Likuiditas Ratio* yaitu mengukur kemampuan instansi/organisasi untuk memenuhi kewajiban keuangannya pada saat ditagih atau kemampuan instansi/organisasi untuk memenuhi kewajiban jangka pendeknya;
 - 2) *Leverage Ratio* adalah mengukur seberapa besar kemampuan instansi/organisasi untuk memenuhi kewajiban jangka panjangnya;
 - 3) *Probabilitas Ratio* adalah mengukur seberapa besar kemampuan instansi/organisasi untuk menghasilkan laba (profitabilitas);
 - 4) *Activity Ratio* adalah mengukur sebesar mana efektivitas penggunaan harta/kekayaan dengan melihat tingkat aktivitas harta/kekayaan.
- b. Metode EVA (*Economic Value Added*) adalah metode yang digunakan untuk menilai kinerja instansi/organisasi yang memfokuskan pada penerapan nilai, dan hanya bisa menilai tahapan dalam periode satu tahun, dengan kata lain *Economic Value Added* adalah pengukuran *residual income* (pendapatan sisa) yang mengurangi biaya modal terhadap keuntungan dalam operasi tersebut;⁶¹
- c. Metode BSC (*Balanced Scorecard*) adalah alat untuk mengukur kinerja instansi/organisasi dengan cara menyeimbangkan faktor keuangan dan bukan keuangan dari suatu instansi/organisasi. Pertimbangan dari empat prospektif atau aspek yakni prospektif keuangan, pelanggan, tahapan bisnis internal dan tahapan belajar serta bisa berkembang;⁶²
- d. Metode Radar adalah alat untuk menilai kualitas pada instansi/organisasi sebagai penyempurnaan atau modifikasi dari metode-metode sebelumnya. Rasio Radar dapat dikelompokkan menjadi

⁶¹ David S. Young and Stephan O’Byrne, *EVA and Value Based Management: A Practical Guide to Implementation*, diterjemahkan oleh Lusy Widjaya, (Jakarta: Salemba Empat, 2001).

⁶² Robert Kaplan and David Norton, “*Balance Scorecard*” <http://jurnal-sdm.blogspot.com> diakses tanggal 3 Maret 2018.

5 kelompok besar adalah Rasio Produktifitas, Profitabilitas, Stabilitas, Utilitas Aktiva dan Rasio Pertumbuhan.

Didalam penilaian kualitas keuangan organisasi/instansi, analisis rasio keuangan yaitu metode analisis keuangan yang sering digunakan di Indonesia. Hasil analisis rasio keuangan ini dipertanyakan dalam suatu rasio, merupakan suatu besaran perbandingan antara nilai suatu rekening tertentu dalam laporan keuangan dengan nilai rekening lainnya.

Kemudian dalam penerapan analisis rasio keuangan tersebut tampaknya mempunyai beberapa kelemahan, sehingga model analisis ini dikembangkan lebih lanjut menjadi analisis rasio keuangan yang dimodifikasi/disempurnakan untuk memberikan analisis rasio keuangan klasik dengan variasi lainnya. Misalnya dengan cara membandingkan antara suatu rekening yang sama atau membandingkan antara rekening yang ada pada laporan keuangan dengan periode waktu yang sama dengan periode waktu yang berbeda⁶³. Cara seperti ini lebih unggul dari analisis rasio bisa dilihat berdasarkan melihat perkembangan suatu rekening antar waktu atau besarnya persentase suatu rekening tertentu dengan rekening lainnya.

5. Dimensi Penilaian Informasi Kualitas Keuangan

Dimensi kriteria penilaian kualitas keuangan dapat dilihat melalui beberapa dimensi, antara lain:

- a. Kegunaan Fungsional (*functional utility*) bersifat krusial, karna hasil penilaian kinerja keuangan dapat digunakan untuk melakukan review bagi perusahaan atas aktivitas yang telah dijalankan pada periode tertentu, maka hasil penilaian kinerja keuangan tersebut data yang ada harus valid, relevan dan berguna sehingga dapat diterima oleh pihak manajemen sebagai pihak pengambilan keputusan (*decision maker*);
- b. Keabsahan (*valibity*) dapat mengukur yang sebenarnya hendak diukur dari penilaian kinerja keuangan tersebut, sehingga keabsahan dari data

⁶³ Warsono, *Manajemen Keuangan Perusahaan* (Malang: UMM Press, 2002), Jilid 1 Edisi Kedua Cetakan Pertama, 23.

hasil kinerja keuangan tersebut dapat dipertanggung jawabkan baik kepada *shareholder* maupun kepada *stakeholder*;

- c. Bersifat Empiris, bukan berdasarkan perasaan semata dimana informasi kinerja keuangan ini harus betul-betul riil dan dapat dijelaskan secara konkrit serta dapat dipertanggung jawabkan secara hukum akuntansi dan hukum lain yang berlaku dan membidangnya;
- d. Sensitivitas Kerja, kriteria ini menunjukkan hasil yang relevan saja, yakni kinerja keuangan dan bukan hal-hal lain yang tidak berhubungan, walaupun ada hanya bersifat primer;
- e. Kelayakan Hukum yakni kriteria itu harus sesuai aturan yang berlaku, dimana informasi laporan kinerja keuangan ini harus betul-betul berada dalam ketentuan hukum yang membidangi informasi keuangan.

6. Manfaat Penilaian Informasi Kualitas Keuangan

Manfaat yang dirasakan dengan adanya informasi Kualitas keuangan ini adalah untuk memberikan informasi atau laporan yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan yang ekonomis. Selain itu juga menurut Sucipto dalam yonie aniela bahwa dari aspek manajemen, dengan adanya penilaian informasi kinerja keuangan ini berfungsi untuk:⁶⁴

- a. Mengelola Organisasi/Instansi secara efektif dan efisien memberikan motivasi kepada pegawai secara maksimal. Dalam mengelola perusahaan, manajemen juga menetapkan sasaran yang akan dicapai dimasa yang akan datang didalam tahapan yang dinamakan perencanaan (*planning*) sehingga arah bisnis perusahaan dapat berjalan dengan sesuai dengan arahan dan target bisnis yang telah direncanakan;
- b. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pegawai seperti promosi, mutasi dan pemberhentian. Penilaian kinerja ini akan menghasilkan data yang bisa dipakai sebagai dasar

⁶⁴ Aniela, Yoshi. *Peran Akuntansi Lingkungan Dalam Meningkatkan Kinerja Lingkungan Dan Kinerja Keuangan Perusahaan* (Berkala Ilmiah Mahasiswa Akuntansi 1.1, 2012), 99.

pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pegawai yang dinilai berdasarkan kinerjanya disamping akan membantu dan memotivasi bagi pegawai untuk dapat bekerja dan memberikan potensi yang terbaik bagi perusahaan;

- c. Mengidentifikasi kebutuhan pengembangan dan pelatihan serta untuk evaluasi program pelatihan pegawai dan menyediakan kriteria seleksi. Apabila manajemen puncak (*high management*) tidak mengetahui kelemahan dan kekuatan yang dimilikinya, maka akan sulit bagi manajemen untuk mengevaluasi dan memilih program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai itu sendiri dan bagi pegawai pun akan menjadi tidak terupdate skill dan kemampuan individunya sehingga akan sulit bersaing dengan *competitor* yang memiliki bidang yang sama yang pada akhirnya akan melemahkan potensi bagi karyawan tersebut;
- d. Menyediakan umpan balik (*feed back*) bagi pegawai mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka sendiri. Dalam organisasi Instansi/Organisasi, manajemen akan mendelegasikan sebagian wewenang nya kepada manajemen di bawahnya untuk dapat dikerjakan sesuai dengan disposisi yang diberikan, namun disertai dengan resiko yang ada bila terdapat resiko bisnis yang menyangkut kepentingan bagi instansi/organisasi;
- e. Menyediakan suatu dasar untuk memberikan suatu distribusi penghargaan (*reward*) bagi pegawai yang berprestasi serta *punishment* bagi mereka yang melanggar aturan sehingga dengan demikian akan nampak lebih adil bagi semua karyawan yang terlihat dalam instansi/organisasi

Hasil pengukuran diatas juga bisa dijadikan referensi alat evaluasi kinerja manajemen, selama ini apakah mereka sudah bekerja secara efektif atau tidak. Jika berhasil mencapai target yang telah di tentukan berarti mereka berhasil mencapai target yang telah ditentukan pada masa periode tertentu serta berhasil memimpin dan dipercaya oleh bawahannya. Namun

sebaliknya apabila tidak berhasil atau gagal dalam penyampaian, ini akan dijadikan pelajaran/bahan evaluasi bagi manajemen untuk target di masa yang akan datang dan merubah strategi supaya bisa lebih baik lagi di masa yang akan datang.

Apabila mengacu kepada standar pengukuran yang di kemukakan oleh Ikatan Akutan Indonesia disebutkan bahwa kualitas laporan keuangan adalah:⁶⁵

- a. Menyediakan informasi yang menyangkut kedudukan keuangan, kualitas, serta perubahan kedudukan keuangan suatu instansi/organisasi yang bermanfaat bagi sejumlah besar user/pemakai dalam pengambilan keputusan ekonomi;
- b. Menyusun laporan keuangan bertujuan untuk memenuhi kebutuhan bersama sebagian besar user/pemakai, dengan demikian laporan keuangan tidak menyediakan semua informasi yang mungkin dibutuhkan user/pemakai dalam pengambilan keputusan.

D. Tinjauan Pustaka

Penelitian tentang masalah kualitas laporan keuangan telah banyak dilakukan peneliti lainnya. Berdasarkan tinjauan pustaka, terdapat beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini. Penelitian pertama dilakukan oleh Nurlis dan Winwin Yadiati dengan judul “*The Influence of Internal Control Effectiveness, Information Technology Utilization and Human Resources Competence on Local Government Financial Reporting Quality*”, (Survey on SKPD Banten Provincial Government and Serang City). Analisis data menggunakan Smart PLS versi 3.0 melalui model luar, model dalam dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap Kualitas Pelaporan Keuangan, sedangkan Efektivitas Pengendalian Internal dan Pemanfaatan Teknologi

⁶⁵ Ikatan Akuntansi Indonesia. *Standar Akuntansi Keuangan* (Jakarta: Salemba, 1999), 106.

Informasi tidak berpengaruh terhadap kualitas Lokal Pelaporan Keuangan Pemerintah.⁶⁶

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Fadhilla Husna dengan judul “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pengawasan Keuangan, Dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Nilai Pelaporan Keuangan Pemerintah”, (Padang Panjang: Universitas Negeri Padang, 2013). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kualitas sumber daya manusia terhadap nilai informasi pelaporan keuangan daerah., terdapat pengaruh yang signifikan pengawasan keuangan terhadap nilai informasi pelaporan keuangan daerah. Dimana semakin baik pengawasan keuangan, nilai informasi pelaporan keuangan daerah pun akan semakin baik. Dan terdapat pengaruh yang signifikan pengendalian intern terhadap nilai informasi pelaporan keuangan daerah. Dimana semakin baik pengendalian intern, nilai informasi pelaporan keuangan daerah pun akan semakin baik.⁶⁷

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Muliani dengan judul “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Sistem Pengendalian Intern terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah”, (Bandung: Universitas Komputer Indonesia, 2015) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas sumber daya manusia memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah pada Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (DPKAD)⁶⁸.

Penelitian selain Fadhilla Husna dan Muliani juga pernah dilakukan oleh Ni Ketut Rusmiadi Putri dkk dengan judul “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Bidang Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal

⁶⁶ Nurlis dan WinwinYadiati. *The Influence of Internal Control Effectiveness, Information Technology Utilization and Human Resources Competence on Local Government Financial Reporting Quality* (Bandung: Padjadjaran University, 2017).

⁶⁷Fadhilla Husna. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pengawasan Keuangan, Dan Sistem Pengendalian Imtern Pemerintah Terhadap Nilai Pelaporan Keuangan Pemerintah*. (Padang Panjang: Universitas Negeri Padang, 2013).

⁶⁸Muliani. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah* (Bandung: Universitas Komputer Indonesia, 2015)

Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Studi pada Koperasi Simpan Pinjam di Kecamatan Buleleng”, (Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha, 2015). Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Kualitas Sumber Daya Manusia mempunyai pengaruh positif terhadap Kualitas Laporan Keuangan. 2) Sistem Pengendalian Internal mempunyai pengaruh positif terhadap Kualitas Laporan Keuangan.⁶⁹

Penelitian selanjutnya juga dilakukan oleh Ismi Desintha Putridkk dengan judul “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pemahaman Regulasi Standar Akuntansi Berbasis Akrua, Sistem Pengendalian Internal Dan Penerapan Sistem Manajemen Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan”, (Bandung: Universitas Telkom, 2015). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kualitas sumber daya manusia, pemahaman regulasi standar akuntansi pemerintahan berbasis akrua, sistem pengendalian internal dan penerapan sistem manajemen keuangan daerah berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan. Secara parsial kualitas sumber daya manusia tidak memiliki pengaruh terhadap kualitas laporan keuangan, sedangkan pemahaman regulasi standar akuntansi pemerintahan berbasis akrua, system pengendalian internal dan sistem manajemen keuangan daerah memiliki pengaruh memiliki pengaruh terhadap kualitas laporan keuangan.⁷⁰

Penelitian terakhir yang dilakukan oleh Natalido Karunia Putra dengan judul “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Pengendalian Intern terhadap Keterandalan pelaporan keuangan pemerintah Daerah”, (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2016). Hasil penelitian menunjukan bahwa sumber daya manusia dan pengendalian intern berpengaruh terhadap keterandalan pelaporan

⁶⁹ Ni Ketut Rusmiadi Putri dkk. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Bidang Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Studi pada Koperasi Simpan Pinjam di Kecamatan Buleleng*”, (Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha, 2015).

⁷⁰ Ismi Desintha Putri dkk, *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pemahaman Regulasi Standar Akuntansi Berbasis Akrua, Sistem Pengendalian Internal Dan Penerapan Sistem Manajemen Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan*. (Bandung: Universitas Telkom, 2015).

keuangan daerah, sedangkan pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap keterandalan keuangan daerah.⁷¹

Dari beberapa penelitian sebelumnya itu, bahwa penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang akan diteliti oleh penulis yaitu judul yang diteliti sama dan metodologi yang dipakai sama,, tetapi memiliki perbedaan dari aspek waktu penelitian dan tempat penelitian. Sehubungan penelitian tersebut maka penulis ingin melakukan penelitian mengenai variabel kualitas laporan keuangan, terkhusus kepada laporan keuangan Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Cianjur.

E. Kerangka Pemikiran

Kualitas sumber daya manusia menyangkut banyak aspek, yaitu aspek sikap mental, aspek intelegensi, aspek agama, perilaku, aspek kemampuan, aspek hukum, aspek kesehatan dan lainnya. Kesemua aspek tersebut adalah dua potensi yang masing-masing dimiliki oleh setiap individu yaitu jasmani dan rohani. Tidak dapat dipungkiri bahwa aspek jasmani selalu ditentukan oleh rohani yang bertindak untuk menjadi pendorong dari dalam diri manusia.

SDM yang didukung dengan latar belakang akuntansi/keuangan, selalu mengikuti pendidikan dan pelatihan, dan punya pengalaman di bidang keuangan dalam menerapkan sistem akuntansi, SDM berkualitas tersebut akan dapat mampu memahami logika akuntansi dengan baik dan andal. Kemampuan SDM itu sendiri sangat berperan dalam menghasilkan informasi yang bernilai (andal). Apabila SDM yang melaksanakan sistem akuntansi tidak memiliki kualitas yang baik dan kapasitas yang disyaratkan tidak sesuai, maka akan menimbulkan hambatan atau halangan dalam pelaksanaan fungsi akuntansi sebagai produk dari bagian sistem akuntansi, kualitasnya akan menjadi buruk. Informasi yang dihasilkan menjadi informasi yang tidak memiliki nilai atau kurang, diantaranya yaitu keandalan suatu informasi.

⁷¹Natalido Karunia Putra. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Pengendalian Intern terhadap Keterandalan pelaporan keuangan pemerintah Daerah*. (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2016)

Sumber daya manusia adalah kekayaan dan modal yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak dikembangkan dan dianalisis dengan cara sendiri. Kemampuan, tenaga dan waktunya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, ataupun bagi kepentingan individu⁷². Unsur-unsur pengembangan sumber daya manusia terdiri dari:

1. Pendidikan

Pendidikan formal dalam suatu organisasi atau lembaga merupakan suatu proses pengembangan kemampuan yang sesuai dengan arah yang diinginkan oleh organisasi atau lembaga yang bersangkutan.

2. Pelatihan

Pelatihan adalah bagian dari pendidikan, yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan untuk seseorang/individu dan kelompok secara khusus.⁷³

Sistem bisa berjalan dengan baik apabila pengawasan dalam sistem berjalan sesuai rencana, untuk mendukung kualitas laporan keuangan yang baik dan handal. Oleh sebab itu maka perlu adanya suatu pengawasan dalam pengelolaan keuangan tersebut supaya semua proses berjalan dengan baik sehingga dapat menghasilkan kualitas laporan keuangan yang handal dan baik. Antara pengendalian intern terhadap SPI ditujukan antara lain untuk mendapatkan keyakinan yang pasti terhadap efisiensi dan efektivitas organisasi atau lembaga, andal dalam laporan keuangan dan patuh terhadap peraturan perundang-undangan.

Sistem pengendalian intern diselenggarakan untuk seluruh atau secara menyeluruh di lingkungan lembaga Badan Amil Zakat Nasional. Sistem pengendalian intern juga menentukan kualitas laporan keuangan yang andal dan baik. Sistem pengendalian intern yang berkaitan dengan laporan keuangan adalah suatu proses yang dibuat untuk memberikan keyakinan yang

⁷² Abdurrahmat Fathoni. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Rineka Cipta, 2006),16.

⁷³ Soekidjo Notoatmodjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009),16.

memadai atas keandalan laporan keuangan. Sistem akuntansi memerlukan SPI atau dengan kata lain informasi akuntansi berkaitan erat dengan SPI organisasi atau lembaga. Bila dikaitkan dengan penjelasan mengenai sistem pengendalian intern akuntansi, maka penyebab utama ketidakandalan laporan keuangan tersebut adalah masalah yang berkaitan dengan sistem pengendalian intern akuntansi.

Sistem pengendalian intern merupakan proses yang diintegrasikan dari tindakan dan kegiatan yang dilakukan oleh manajemen (*eksekutif*) dan jajarannya untuk memberikan keyakinan dan jaminan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi atau lembaga melalui keandalan pelaporan keuangan, kegiatan yang efektif dan efisien, pengamanan aset negara dan taat kepada peraturan perundang-undangan.⁷⁴

Model *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO)* terdiri atas lima unsur pokok sistem pengendalian intern adalah:

1. Lingkungan pengendalian;
2. Penentuan risiko;
3. Aktivitas/kegiatan pengendalian;
4. Informasi dan komunikasi;
5. Pengawasan.⁷⁵

Kualitas laporan keuangan adalah katagori persyaratan laporan akuntansi keuangan yang dianggap untuk memenuhi keinginan para pembaca atau pemakai laporan keuangan⁷⁶. Karakteristik Kualitas Laporan Keuangan merupakan prasyarat normatif yang diperlukan supaya laporan keuangan lembaga Badan Amil Zakat Nasional dapat memenuhi kualitas yang sesuai, diantaranya:

⁷⁴ Mahmudi. *Analisa Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Edisi Kedua* (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2010), 20.

⁷⁵ Sekar Mayangsari dan Puspa Wandanarum. 2013. *Pendekatan Sektor Publik dan Privat, Buku 1* (Jakarta: Media Bangsa, 2013), 59.

⁷⁶ Sofyan Syafri Harahap. 2009. *Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan*(Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), 146.

- a. Relevan
- b. Andal
- c. Dapat dibandingkan
- d. Dapat dipahami.⁷⁷

Tujuan pokok laporan keuangan yaitu menyajikan informasi posisi keuangan, arus kas, realisasi anggaran, dan kinerja keuangan suatu entitas pelaporan yang bermanfaat bagi pengguna dalam membuat dan mengevaluasi keputusan mengenai alokasi sumber daya yang ada. Secara spesifik, tujuan pelaporan keuangan merupakan untuk menyajikan informasi yang berguna untuk pengambilan keputusan.

Laporan keuangan untuk tujuan pokok juga mempunyai peranan prediksi dan prospek, menyediakan informasi yang berguna untuk memprediksi besarnya sumber daya yang dihasilkan dan untuk operasi yang berkelanjutan, serta risiko dan ketidakpastian yang terkait.

Informasi dalam laporan keuangan tersebut relevan untuk memenuhi tujuan laporan keuangan lembaga Badan Amil Zakat Nasional, namun tidak dapat sepenuhnya memenuhi tujuan tersebut. Ada Informasi tambahan, termasuk laporan bukan keuangan, yaitu dapat dilaporkan secara bersama-sama dengan laporan keuangan untuk memberikan gambaran yang lebih fokus dan komprehensif mengenai aktivitas suatu entitas pelaporan selama satu periodik.

SDM berkualitas juga dapat menghemat waktu pembuatan laporan keuangan, disebabkan karena SDM tersebut telah mengetahui dan memahami apa yang akan dikerjakan dengan baik sehingga penyajian laporan keuangan bisa tepat waktu. Semakin cepat waktu penyajian pelaporan keuangan maka semakin baik untuk pengambilan keputusan.⁷⁸

Keterkaitan SPI dengan kualitas laporan keuangan yaitu menghasilkan laporan keuangan lembaga Badan Amil Zakat Nasional diperlukan proses

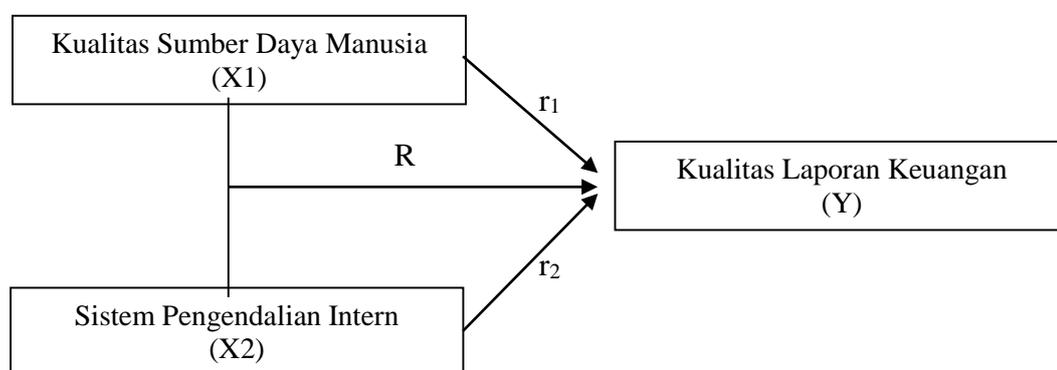
⁷⁷ Dadang Suwanda. *Strategi Mendapatkan Opini WTP Laporan Keuangan Pemda*. (Jakarta: PPM, 2013), 96.

⁷⁸ Mardiasmo. *Akuntansi Sektor Publik* (Yogyakarta: ANDI, 2002), 146.

atau tahap-tahap yang harus dilalui yang diatur dalam sistem akuntansi. Sistem akuntansi di dalamnya mengatur tentang SPI, kualitas laporan keuangan sangat dipengaruhi oleh bagus tidaknya SPI yang dimiliki.⁷⁹

Dengan demikian, secara ilustratif hubungan tersebut dapat digambarkan ke dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Berdasarkan kerangka berpikir diatas dapat diketahui pengaruh kualitas sumber daya manusia dan sistem pengendalian intern terhadap kualitas laporan keuangan di Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Cianjur.

F. Hipotesis

Sesuai dengan kerangka pemikiran diatas, maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Kualitas sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas laporan keuangan di Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Cianjur.
2. Sistem pengendalian intern berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas laporan keuangan di Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Cianjur.

⁷⁹ Mahmudi. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2007),11.

3. Kualitas sumber daya manusia dan sistem pengendalian intern terhadap kualitas laporan keuangan di Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Cianjur.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat Penelitian

Penelitian ini bertempat Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Cianjur di Jalan Raya Bandung-Cianjur, Sadewata Cianjur.

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jenis data penelitian ini merupakan data primer yaitu data penelitian yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari tanpa perantara (sumber asli). Sedangkan sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh atas dasar jawaban kuesioner yang dibagikan kepada responden.

Dalam penelitian ini data yang digunakan yaitu data primer dan data yang bersifat kuantitatif, dengan demikian dinyatakan dalam bentuk angka-angka yang menunjukkan nilai terhadap variabel yang diwakilinya.

C. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian yang berhubungan dengan masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi atau biasa juga disebut dengan penelitian deskriptif (*descriptive research*). Tipe penelitian ini pada umumnya berkaitan dengan individu, kelompok atau organisasional (opini), prosedur, atau kejadian.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas laporan keuangan Badan Amil Zakat Nasional secara khusus pada Kabupaten Cianjur. Faktor-faktor yang diteliti adalah kualitas sumber daya manusia dan sistem pengendalian internal.

Variabel independen atau biasa disebut juga dengan variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjelaskan variabel lain. Sedangkan

variabel dependen atau biasa juga disebut variabel terikat adalah tipe variabel yang dijelaskan dan dipengaruhi oleh variabel independen.⁸⁰

Dikatakan demikian, karena penelitian ini menghubungkan 3 (tiga) variabel, adalah kualitas sumber daya manusia sebagai variabel bebas (*independent variable*), dengan notasi statistik X_1) dan sistem pengendalian intern sebagai variabel bebas (*independent variables*, dengan notasi statistik X_2), sedangkan kualitas laporan keuangan sebagai variabel terikat (*dependent variable*, dengan notasi statistik Y).

D. Populasi Penelitian

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya manusia tetapi objek atau benda alam lainnya.⁸¹ Populasi (*population*) yaitu sekelompok kejadian, orang, atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Populasi pada penelitian ini yaitu terdiri dari 50 orang pada Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Cianjur.

E. Sumber dan Jenis Data Penelitian

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diolah sendiri oleh suatu perorangan atau kelompok langsung dari objeknya. Data primer dari penelitian ini diperoleh dari semua pegawai Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Cianjur.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui pihak lain atas laporan *historis* yang telah disusun dalam *rasio*

⁸⁰ Indriantoro, N., & Supomo, B. *Metodologi Penelitian Bisnis*. (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2013).

⁸¹ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2009), 115.

sudah dikumpulkan atau yang dipublikasikan oleh pihak lain. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa studi kepustakaan, *literature-literature* serta jurnal yang berkaitan dengan permasalahan penelitian dan informasi lainnya.

Sumber penelitian ini adalah Pegawai Badan Amil Zakat Kabupaten Cianjur. Jenis data penelitian ini adalah:

1. Kualitas sumber daya manusia menggunakan data primer yaitu data diperoleh dari hasil wawancara dengan pegawai Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Cianjur dan data yang bersumber dari studi kepustakaan;
2. Sistem pengendalian intern menggunakan data primer yaitu data diperoleh dari hasil wawancara dengan pegawai Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Cianjur dan data-data yang bersumber dari studi kepustakaan;
3. Kualitas laporan keuangan menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pegawai Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Cianjur dan data-data yang bersumber dari studi kepustakaan.

Masing-masing data tersebut dioperasionalkan ke dalam subvariabel dan indikator sebagai berikut:

Tabel 3.1
Variabel Operasional

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kualitas Sumber Daya Manusia (X₁)	“Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut. Waktu,	Tanggung jawab	Ordinal
		Pendidikan	

	tenaga dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun bagi kepentingan individu”. (Abdurrahmat Fathoni, 2006:8)	Pelatihan	
		Pengalaman	
Sistem Pengendalian Intern (X₂)	“Sistem pengendalian intern adalah proses yang integral dari tindakan dan kegiatan yang dilakukan oleh manajemen (eksekutif) dan jajarannya untuk memberikan jaminan atau keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan”. (Mahmudi, 2010:20)	Lingkungan pengendalian	Ordinal
		Penilaian Resiko	
		Kegiatan Pengendalian	
		Informasi dan Komunikasi	
		Pemantauan	
Kualitas Laporan Keuangan (Y)	“Kualitas laporan keuangan merupakan kriteria persyaratan laporan akuntansi keuangan yang dianggap dapat memenuhi keinginan para pemakai atau pembaca laporan keuangan”. (Syofyan Syafri Harahap, 2009:146)	Relevan	Ordinal
		Andal	
		Dapat dibandingkan	
		Dapat dipahami	

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah pokok dalam sebuah penelitian sebagai prosedur yang standar dan sistematis untuk memperoleh

data yang diperlukan dalam penelitian. Penulis memperoleh data menggunakan teknik pengumpulan data yaitu:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian Lapangan adalah penelitian langsung terhadap subjek/objek penelitian. Penulis menggunakan teknik yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a. Observasi, yaitu sebuah teknik pengumpulan data dengan cara mengamati langsung masalah yang diteliti.
- b. Kuesioner, yaitu sebuah teknik pengumpulan data berupa angket yang disebar. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menyebarkan kuesioner terhadap pegawai yang ada di Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Cianjur.
- c. Dokumenter, yaitu metode yang digunakan untuk menelusuri data historis. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara mengumpulkan bahan-bahan yang diperlukan berupa dokumen yang terdapat di Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Cianjur.
- d. Wawancara, yaitu sebuah teknik pengumpulan data dengan metode tanya jawab dengan pihak bank untuk memperoleh informasi yang berhubungan dengan langsung dengan masalah yang diteliti.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan merupakan berfungsi untuk memperoleh data kepustakaan dengan cara mengkaji, mempelajari serta menelaah literatur-literatur yang berkaitan dengan masalah yang diteliti berupa jurnal, buku, maupun makalah yang berkaitan langsung dengan penelitian.

G. Alat Pengumpul Data

Pengumpulan data yang tepat sangat pokok dalam penelitian, oleh sebab itu data sebagai penentuan baik buruknya sebuah penelitian. Pengumpulan data adalah sebuah usaha untuk memperoleh keterangan atau bahan-bahan serta kenyataan yang benar-benar bisa dipertanggungjawabkan. Metode

pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan angket atau kuesioner.

Kuesioner atau angket merupakan daftar pertanyaan tertulis yang harus diisi dan diberikan kepada subjek yang akan diteliti untuk mengumpulkan informasi yang dibutuhkan peneliti.⁸² Kuesioner yang digunakan adalah model skala *likert*. Sebagai alat mengukur pendapat sikap, serta *persepsi* seseorang atau sekelompok orang tentang suatu *fenomena* adalah Skala *likert*.⁸³ Kuesioner tersebut berisi pernyataan-pernyataan dan responden harus menjawab dengan *alternatif* jawaban yang disediakan mulai dari sangat tidak setuju (STS) hingga sangat setuju (SS) dengan skor dari 1 sampai 5. Berikut ini adalah kelima *alternatif* jawaban tersebut:

Tabel 3.2
Skor dan Alternatif Jawaban Kuesioner

NO	JAWABAN	SKOR
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Alat pengumpul data penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner disusun dalam bentuk pertanyaan/angket dan disediakan lima opsi pilihan dengan teknik skala penilaian. Keseluruhan angket disusun dengan teknik *self report*, adalah dengan meminta responden untuk memberikan penilaian sesuai dengan tanggapan atau kesan mereka. Alternatif pilihan yang disediakan terdiri dari Sangat Setuju, Setuju, Ragu-ragu, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju.

⁸² Kusuma Kelana Dharma, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Trans Info Media, 2011),78.

⁸³ Riduwan dan Kuncoro, *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)* (Bandung: Alfabeta, 2008), 20.

Pernyataan benar masing-masing akan pilihan diberikan bobot penilaian (5) untuk pilihan “Sangat Setuju” (SS), (4) untuk pilihan “Setuju” (S), (3) untuk pilihan “Ragu-ragu” (R), (2) untuk pilihan “Tidak Setuju” (TS), (1) untuk pilihan “Sangat Tidak Setuju” (STS). Untuk pernyataan negative skor nilai diterapkan secara terbalik.

H. Uji Kualitas Data

Kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut bergantung pada ketepatan pengukuran dan pengujian suatu kuesioner. Uji kualitas data bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data sudah *valid* dan *reliable* karena kualitas hasil penelitian ditentukan oleh kebenaran data yang diolah. Pengukuran dan pengujian tersebut masing-masing akan menunjukkan akurasi dan konsistensi data yang dikumpulkan. Berikut kedua penjelasan mengenai kedua model pengujian dan pengukuran tersebut:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Sebuah kuisisioner dikatakan valid apabila sebuah pertanyaan mampu diukur dan diungkapkan oleh kuisisioner tersebut. *Pearson correlation* adalah pengujian dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor. Nilai koefisien korelasi antara skor setiap item dengan skor total dihitung dengan *product moment pearson correlation* (Korelasi Product Moment). Sebuah instrumen dinyatakan valid jika koefisien korelasi r hitung lebih besar dibandingkan koefisien korelasi r tabel dengan taraf signifikansi 5%. Berikut adalah rumus untuk menguji validitas:⁸⁴

⁸⁴ Editor, www.akademia.edu diakses pada tanggal 8 Juli 2018

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - \sum x \cdot \sum y}{\sqrt{N\sum x^2 - (\sum x)^2(N\sum y^2 - \sum y^2)}}$$

Dalam hal ini:

- r_{xy} = Variable x dan variable y (Koefisien korelasi)
- $\sum xy$ = Jumlah variable x dikalikan dengan variable y
- $\sum x^2$ = Jumlah dikuadrat dari nilai x
- $\sum y^2$ = Jumlah dikuadrat dari nilai y
- $\sum(x)^2$ = Jumlah nilai x dan dikuadratkan
- $\sum(y)^2$ = Jumlah nilai y dan dikuadratkan

Jika koefisien korelasinya lebih besar dari 0,30 maka butir angket dianggap valid; sebaliknya apabila kurang dari pada 0,30 maka dianggap tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data merupakan suatu uji yang dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner sebagai indikator dari suatu variabel atau konstruksi. Sebuah kuesioner dikatakan handal atau *reliable* apabila jawaban seseorang dalam kuesioner stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Sebuah kuesioner dikatakan handal atau *reliable* apabila memberikan nilai *cronbach alpha* di atas 0,6. Selain itu juga, *cronbach alpha* yang semakin mendekati 1 (satu) menunjukkan bahwa semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya. Pentingnya memiliki reliabilitas instrument pengukuran setidaknya untuk 2 (dua) alasan, yaitu:

- a) Reliabilitas merupakan suatu prasyarat bagi validitas pengujian.
- b) Penelitian menghendaki agar bisa menentukan pengaruh dari suatu variabel atas variabel lainnya.

Untuk menguji reliabilitas alat ukur, terlebih dahulu dicari harga korelasi secara keseluruhan dengan menggunakan *Korelasi Product Moment*. Adapun rumus yang digunakan:⁸⁵

$$r_{11} = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^n S_1^2}{S_t^2} \right]$$

r_{11} = koefisien koreabilitas
 N = banyaknya butir soal
 S_1^2 = varians skor soal ke – i
 S_t^2 = varians skor soal ke - t

Mencari koefisien reliabilitas dengan menggunakan rumus *Alfa Croanbachs*;⁸⁶

$$r_1 = \left\{ \frac{k}{5-1} \right\} \left\{ \frac{1 - \sum S_1^2}{S_1^2} \right\}$$

Dalam hal ini:

r_1 = Koefisien Korelasi
 \sum_1^2 = Jumlah Varian Item
 K = Banyaknya Butir Pertanyaan
 S_1^2 = Varian Total

I. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas mempunyai tujuan untuk menguji apakah dua model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Salah satu model regresi yang baik yaitu yang memiliki distribusi normal. Prinsip normalitas yaitu untuk dapat mendeteksi dengan melihat dari penyebaran data (titik) yang ada pada sumbu diagonal

⁸⁵ Editor, www.slideshare.net/rachmatstatistika/uji-validitas-dan-reliabilitas diakses pada tanggal 8 Juli 2018

⁸⁶ Editor, www.datakampus.com/uji-reliabilitas-dengan-alpha-cronbach/ diakses pada tanggal 8 Juli 2018

dari melihat histogram dari residualnya atau grafik. Menguji normalitas data yaitu dengan cara melihat hasil dari uji Kolmogorof Smirnov. Apabila probabilitas $> 0,05$ maka data penelitian berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan alat uji untuk mendeteksi apakah terjadi penyimpangan model karena gangguan varian yang berbeda antara observasi satu dengan observasi lainnya. Pengujian heteroskedastisitas bisa dilakukan dengan mengamati grafik *scatter plot* pada hasil *output* SPSS. Dimana aturannya yaitu sebagai berikut:

- Apabila titik-titiknya membentuk pola tertentu yang teratur maka diindikasikan ada masalah heteroskedastisitas.
- Apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titiknya menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka diindikasikan tidak terdapat masalah heterokedastisitas.

3. Uji Multikolinieritas

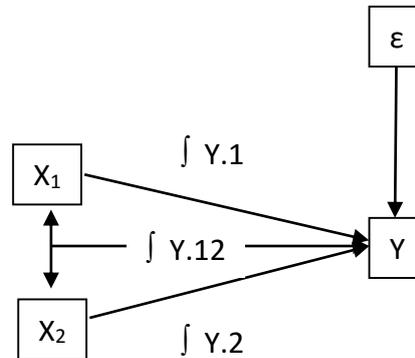
Uji Multikolinieritas ini merupakan uji untuk mengetahui gejala korelasi antara variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain. Didalam model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi di antara variabel independen. Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan melihat *Variance Inflation Factors* (VIF) dan nilai *tolerance*. Apabila $VIF > 10$ dan nilai *tolerance* $< 0,10$ maka terdapat gejala Multikolinieritas.

J. Analisis Data

Sesudah dilakukan uji asumsi klasik, dilanjutkan dengan pengujian pengujian hipotesis penelitian yang meliputi, koefisien korelasi berganda, koefisien determinasi dan uji parsial (t) dan hasil dari pengujian tersebut digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.

Paradigma penelitian ini adalah:

Gambar 3.1
Paradigma Penelitian



Sesuai dengan gambar paradigma penelitian tersebut, maka hipotesis yang diuji dalam penelitian yaitu sebagai berikut:

1. H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kualitas sumber daya manusia dengan kualitas laporan keuangan;
 H_1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara sistem pengendalian intern dengan kualitas laporan keuangan:
 $H_0 : \beta_{Y.1} = 0$
 $H_1 : \beta_{Y.1} > 0$
2. H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara sistem pengendalian intern dengan kualitas laporan keuangan;
 H_1 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara sistem pengendalian intern dengan kualitas laporan keuangan:
 $H_0 : \beta_{Y.2} = 0$
 $H_1 : \beta_{Y.2} > 0$
3. H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kualitas sumber daya manusia dan sistem pengendalian intern dengan kualitas laporan keuangan;
 H_1 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kualitas sumber daya manusia dan sistem pengendalian intern dengan kualitas laporan keuangan;
 $H_0 : \beta_{Y.12} = 0$
 $H_1 : \beta_{Y.12} > 0$

Semua data hasil penyebaran angket ini diberi skor dan dianalisis dengan menggunakan uji statistik. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik korelasi dan regresi, merupakan korelasi sederhana untuk menentukan hubungan masing-masing variabel X dengan variabel Y, regresi sederhana, untuk menentukan kontribusi masing-masing variabel X_1 dan X_2 bersamaan terhadap variabel Y dan regresi ganda menentukan kontribusi variabel X_1 dan X_2 bersamaan terhadap variabel Y.

Analisis regresi digunakan untuk beberapa persyaratan yang harus dipenuhi adalah: (a) mengambil sampel secara acak, (b) variabel secara linear saling berhubungan, dan (c) variabel berdistribusi normal/mendekati normal.

Dibawah ini langkah-langkah dan analisisnya yaitu sebagai berikut:

- a. Skor diolah dari tiga instrument penelitian dirubah bentuk menjadi penyebaran data yang disajikan dan bentuk pengelompokan data yang bisa dihitung memakai rumus:

$$K=R/C$$

Keterangan:

- “K = Kategori
 R (*Range*) = Angka maksimal - angka minimal
 C (*Class*) = $1 + 3,3 \text{ Log } n$ ”

Kemudian menghitung rata-rata hitung memakai rumus:

$$X_r = \frac{\sum fX}{n}$$

Keterangan:

- “ X_r = Rata-rata hitung
 $\sum fX$ = jumlah skor variable
 n = jumlah sample”

selanjutnya, menghitung standar deviasi atau simpangan baku skor masing-masing variabel memakai rumus:

$$Sd = \sqrt{\frac{\sum f(x - x_r)^2}{N - 1}}$$

yang berarti:

“Sd	= Standar deviasi/simpangan baku
Xr	= skor rata-rata
N	= jumlah responden
ΣfX	= jumlah skor variabel”

b. Menentukan persamaan regresi sederhana dengan menggunakan rumus :

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

“a	= konstanta
b	= (beta) elastisitas
x	= variabel x”

Sedangkan keberartiannya (signifikansi) dihitung dengan rumus F yang notasinya adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{Sx^2}{Sy^2}$$

Keterangan:

“Sx ²	= jumlah kuadrat variabel x
Sy ²	= jumlah kuadrat variabel y”

c. Menghitung korelasi sederhana antara variabel yang ada dengan rumus korelasi sederhana memakai rumus adalah sebagai berikut:

$$r_{x,y} = \frac{N(\Sigma XY) - (\Sigma x)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N(\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2\} \{N(\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan :

“Rxy	= Koefisien korelasi x dan y
Σx^2	= Jumlah kuadrat dari skor variabel x
Σx	= Jumlah skor variabel x
Σy^2	= Jumlah kuadrat dari skor variabel x
Σy	= Jumlah skor variabel y

Dilanjutkan dengan uji signifikansi koefisien korelasi sederhana memakai rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

- d. Menentukan persamaan regresi ganda, dan uji keberatan regresi linear ganda melalui rumus ;

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kualitas Laporan Keuangan
 X₁ : Kualitas Sumber Daya Manusia
 X₂ : Sistem Pengendalian Intern
 a : Konstanta
 e : Varibel Gangguan

Persamaan tersebut di atas kemudian dianalisis menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

Dan uji keberatan regresi linear ganda melalui uji F dengan rumus:

$$F = \frac{J_{kreg}/(k)}{J_{ksisa}/(n-k-1)}$$

- e. Menghitung koefisien korelasi ganda dan uji keberartiannya dengan rumus:

$$R_{y123} = \frac{\alpha_1 \sum X_1 Y + \sum X_2 Y + \sum X_3 Y}{y^2}$$

Dan

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

- f. Menghitung koefisien determinasi (R^2) mempunyai tujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.
- g. Terakhir adalah menghitung korelasi parsial, pengujian keberartian koefisien korelasi parsial dengan rumus sebagai berikut :

$$R_{1y-2} = \frac{r_{1y} - (r_{1.2})(r_{2y})}{(1 - r_{1.2}^2)(1 - r_{2y}^2)}$$

Uji t dapat dilakukan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh-pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penetapan untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak ada dua cara yang dapat dipilih yaitu :

- 1) Membandingkan t hitung dengan t tabel
 - Jika t hitung > t tabel maka H₁ dan H₂ diterima. Artinya ada pengaruh signifikan dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.
 - Jika t hitung < t tabel maka H₁ dan H₂ ditolak. Artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen
- 2) Melihat Probabilities Values
 - Probabilities value > derajat keyakinan (0,05) maka H₁ dan H₂, ditolak. Artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.
 - Probabilities value < derajat keyakinan (0,05) maka H₁, dan H₂ diterima. Artinya ada pengaruh signifikan dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Cianjur

Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Cianjur adalah lembaga pemerintah bukan struktural yang mandiri bertanggung jawab kepada Bupati, BAZNAS Kabupaten Cianjur dibentuk dengan Keputusan Bupati Nomor: 451.12.05/Kep.165-Kesra/2016 Tentang Pengangkatan Pimpinan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Cianjur Periode Tahun 2016-2021.

Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Cianjur asal mulanya adalah lembaga kesejahteraan Ummat atau disingkat dengan LKU, dan dibentuk oleh panglima siliwangi Jawa Barat yang sangat perlu adanya badan yang mengelola Zakat Fitrah dengan Surat Keputusan (SK) Gubernur, sehingga menjadi yang pertama kalinya ada di Jawa Barat, pada masa itu dipimpin oleh SEKDA Exofficio yaitu Ir. H. Ajat Sudrajat, kemudian LKU atau lembaga kesejahteraan ummat berubah nama menjadi Badan Amil Zakat atau BAZ, perkembangan selanjutnya Nama BAZ itu menjadi BAZIS atau Badan Amil Zakat Infak dan Shadaqah pada saat itu dipimpin oleh KH. Abdurrahman Nasir.

Kemudian BAZIS dirubah menjadi nama berjenjang, untuk tingkat Nasional dengan Istilah BAZNAS atau Badan Amil Zakat Nasional, dan untuk tingkat provinsi BAZ Provinsi atau BAZDA Provinsi dan untuk tingkat Kabupaten BAZ Kabupaten atau BAZDA Kabupaten sesuai dengan UU. No.38 Tahun 1999 pada masa itu dipimpin oleh KH. Abdul Kodir Rozy.

Untuk saat ini BAZNAS atau Badan Amil Zakat Nasional tidak digunakan sebagai nama ditingkat Nasional saja, tetapi baik tingkat provinsi maupun Kabupaten menggunakan BAZNAS sesuai dengan UUD No. 23 tahun 2011 tentang Zakat, sampai dengan Tanggal 17 Agustus 2016 Kepeimpinan BAZNAS masih dipimpin oleh KH. Abdul Kodir Rozy, dan sejak bulan Agustus

2016 sampai saat ini kepeimpinan BAZNAS ialah H. Yosep Umar AR, MH.

Visi Misi Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Cianjur adalah:

Visi :

“Zakat untuk Kesejahteraan dan Keberkahan Ummat”

Misi :

1. Memberikan penjelasan tentang hikmah Zakat, Infaq dan Shadaqah serta ibadah keharta bendaan lainya dalam Islam, serta ketentuan syarat atau hukum dan cara melaksanakan ibadah Zakat Infaq Sodaqoh (ZIS).
2. Memberikan pelayanan yang prima bagi mereka yang melaksanakan ibadah keharta bendaan dalam Islam, dengan membentuk Unit Pengumpul Zakat (UPZ) pada Unit OPD Dibaleka / Instansi Pemerintah dan Perusahaan Pemerintahan maupun Swasta dan UPZ Desa / Kelurahan Masjid / RW / Ponpes / Madrasah / Sekolah.
3. Melakukan pengumpulan Zakat, Infaq/Shadaqah dan dana keagamaan lainnya dari Ummat Islam khususnya Muzakki.
4. Melaksanakan pendistribusian dan pendayagunaan hasil Zakat Infaq Sodaqoh (ZIS) sesuai dengan ketentuan agama serta sejalan dengan rencana pembangunan Sosial Ekonomi Masyarakat.

B. Deskripsi Data tentang Responden Penelitian

Dibawah ini akan dijelaskan tentang deskripsi data tentang responden penelitian di Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Cianjur adalah sebagai berikut:

1. Deskripsi Data

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pengelola keuangan Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Cianjur. Penelitian ini menggunakan metode penarikan sampel adalah *Purposive Sampling* menyebarkan kuesioner, yang diperuntukan kepada responden untuk setiap Unit Pengumpul Zakat (UPZ) yang dijadikan tempat penelitian. Peneliti menyerahkan kuesioner kepada responden dan mengambil kembali kuesioner tersebut dari responden sesuai dengan waktu yang telah

ditentukan. Pengumpulan data dilakukan dari tanggal 3 Juni – 24 Juni 2018. Jumlah UPZ kecamatan yang menjadi lokasi penelitian yaitu hanya 5 UPZ kecamatan. Kuesioner yang disebar berjumlah 50 kuesioner, 10 kuesioner untuk masing-masing UPZ berdasarkan kriteria jumlah responden. Distribusi tentang penyebaran kuesioner disajikan dalam bentuk tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1
Distribusi Penyebaran Kuisisioner

No	Nama UPZ	Kuisisioner Disebar	Kuisisioner yang kembali
1	UPZ Cianjur	10	10
2	UPZ Ciranjang	10	10
3	UPZ Karangtengah	10	10
4	UPZ Warung Kondang	10	10
5	UPZ Cibeber	10	10
Total		50	50

Dari 50 (100%) kuisisioner yang disebar, 50 (100%) kuisisioner diterima kembali. Rincian tentang tingkat pengembalian kuisisioner disajikan dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 4.2
Tingkat Pengembalian Kuisisioner

Keterangan	Responden	
	Jumlah	%
Kuisisioner yang disebarkan	50	100%
Kuisisioner yang dikembalikan	50	100%
Kuisisioner yang dapat diolah	50	100%

2. Gambaran Umum Responden

Responden penelitian ini merupakan pengelola keuangan UPZ Kecamatan yang berada di Badan Amil Zakat Kabupaten Cianjur. Dari data yang terkumpul, diperoleh deskripsi responden yang dibagi atas dasar jenis kelamin, umur responden, tingkat pendidikan dan masa kerja di UPZ Kecamatan terkait. Dibawah ini adalah gambaran umum responden disajikan dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 4.3
Gambaran Umum Responden

Uraian	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
3. Laki-Laki	34	68 %
4. Perempuan	16	32 %
Umur		
5. < 20 tahun	4	8 %
6. 20-35 tahun	21	42 %
7. 36-50 tahun	15	30 %
8. > 50 tahun	10	20 %
Tingkat Pendidikan		
6. SMA	6	12 %
7. D3	4	8 %
8. S1	30	60 %
9. S2	10	20 %
10. S3	0	0 %
Masa Kerja di LAZ		
9. < 1 tahun	4	8 %
10. 1-5 tahun	20	40 %
11. 6-10 tahun	16	32 %
12. > 10 tahun	10	20 %
Masa Kerja Jabatan		
13. < 1 tahun	4	8 %
14. 1-5 tahun	30	60 %
15. 6-10 tahun	11	22 %
16. > 10 tahun	5	10 %

Dari tabel 4.3 diatas, bisa dilihat bahwa gambaran responden berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar responden berjenis kelamin laki-

laki sebanyak 34 orang (68%) sedangkan responden perempuan sebanyak 16 orang (32%). Berdasarkan umur responden, maka rata-rata umur responden berada diantara 20 sampai dengan 35, hal ini dilihat dari besarnya persentase untuk umur yang bekisar antara 20 – 35 yaitu sebesar 42%. Dilihat dari tingkat pendidikan mayoritas berasal dari S1, adalah sebanyak 30 (60%). Ini berarti menunjukkan pola pikir dari pengelola keuangan sudah cukup memadai untuk mampu menjalankan tugas sebagai pengelola keuangan dengan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki. Selanjutnya dari jenjang SMA sebanyak 6 orang (12%), jenjang D3 sebanyak 4 orang (8%), untuk jenjang S2 sebanyak 10 orang (20%) dan jenjang S3 masih nol. Berdasarkan masa kerja di LAZ, responden memiliki masa kerja dibawah 1 tahun ada 4 orang (8%), responden yang bekerja selama 1-5 tahun ada 20 orang (40%), serta responden yang bekerja selama 6-10 tahun ada 16 orang (32%) dan responden yang bekerja lebih dari 10 tahun ada 10 orang (20%). Dan berdasarkan masa kerja jabatan, responden yang memiliki masa kerja dibawah 1 tahun ada 4 orang (8%), responden yang bekerja selama 1-5 tahun ada 30 orang (60%), serta responden yang bekerja selama 6-10 tahun ada 11 orang (22%), dan responden diatas 10 tahun ada 5 orang (10%).

Jadi bisa disimpulkan rata-rata responden sudah bekerja diantara 1-5 tahun. Ini berarti menunjukkan responden sudah dianggap cukup berpengalaman dalam hal pengelolaan keuangan, serta bisa dikatakan sudah dapat memahami sistem pengelolaan keuangan berdasarkan standar yang berlaku.

Berdasarkan data diatas bisa menunjukkan responden sudah memiliki tingkat pendidikan yang cukup tinggi serta mempunyai pengalaman kerja yang cukup. Dalam hal ini sudah terlihat dari persentase responden, sehingga diharapkan pernyataan yang dijawab oleh responden dapat menggambarkan sesuatu keadaan yang sebenarnya.

C. Analisis Data Responden Penelitian

1. Uji Analisis Item

a. Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia

Analisis data deskripsi yang digunakan adalah untuk mengkategorikan sebuah variabel digunakan garis kontinu (interval) yang menunjukkan pengkategorian hasil angket mengenai variabel kualitas sumber daya manusia. Untuk variabel kualitas sumber daya manusia dapat diketahui dengan menentukan nilai indeksnya terlebih dahulu. Pengkategorian dibagi menjadi tiga kategori, yaitu kurang, sedang dan baik. Dalam variabel kualitas sumber daya manusia, penulis memberikan 10 (sepuluh) pernyataan, hasil outputnya sebagai berikut:

Tabel 4.4
Tanggapan Responden terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia

PERNYATAAN	PENILAIAN					JML	TOTAL SKOR	SKOR IDEAL
	1	2	3	4	5			
1	4	5	3	25	13	50	188	250
2	4	4	2	27	13	50	191	250
3	2	2	11	21	14	50	193	250
4	7	7	4	23	9	50	170	250
5	4	1	7	24	14	50	193	250
6	4	0	7	24	15	50	196	250
7	2	2	10	22	14	50	194	250
8	2	3	8	23	14	50	194	250
9	4	5	2	25	14	50	190	250
10	4	4	1	28	13	50	192	250
TOTAL	37	33	55	242	133	500	1901	2500

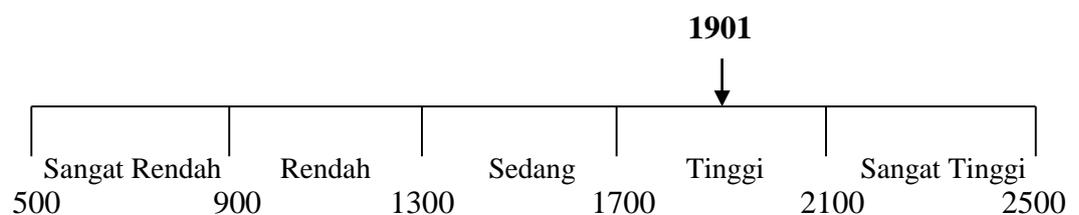
Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa total skor yang didapat yaitu 1901. Jumlah skor tersebut dimasukan ke dalam nilai garis *kontinuum* yang pengukurannya ditentukan dengan cara di bawah ini:

Tabel 4.5
Perhitungan Nilai Garis Kontinuum
Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia

Keterangan	Rumus	Perhitungan	Hasil
Nilai Indeks Maksimum	Skor tertinggi x jumlah butir pernyataan x jumlah responden	$= 1 \times 10 \times 50$	500
Nilai Indeks Minimum	Skor terendah x jumlah butir pernyataan x jumlah responden	$= 5 \times 10 \times 50$	2500
Range	Nilai Maksimum – Nilai Minimum	$= 2500 - 500$	2000
Jarak Interval	Range : Jenjang	$2000 : 5$	400
Skor Persentase	(Total Skor : nilai maksimum) x 100 %	$= (1901 : 2500) \times 100\%$	76,04 %

Dengan demikian, berdasarkan perhitungan pada tabel diatas, dapat ditunjukkan garis *kontinuum* pada gambar dibawah ini:

Gambar 4.1
Garis Kontinuum Kualitas Sumber Daya Manusia



Untuk mengetahui pengkategorian variabel Kualitas Sumber Daya Manusia, terlebih dahulu dihitung skor total Kualitas Sumber Daya Manusia adalah sebesar 1901 pada gambar 4.1 terletak dalam interval 1700 - 2100. Dapat dikatakan bahwa variabel Kualitas Sumber Daya Manusia termasuk ke dalam kategori baik. Penelitian ini mengungkapkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia yang ditawarkan ke responden dirasakan tinggi.

b. Sistem Pengendalian Intern

Analisis data deskripsi yang digunakan adalah untuk mengkategorikan sebuah variabel digunakan garis kontinu (interval) yang menunjukkan pengkategorian hasil angket mengenai sistem pengendalian intern. Untuk sistem pengendalian intern dapat diketahui dengan menentukan nilai indeksnya terlebih dahulu. Pengkategorian dibagi menjadi tiga kategori, yaitu kurang, sedang dan baik. Dalam variabel sistem pengendalian intern, penulis memberikan 10 (sepuluh) pernyataan, hasil outputnya sebagai berikut:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden terhadap Sistem Pengendalian Intern

PERNYATAAN	PENILAIAN					JML	TOTAL SKOR	SKOR IDEAL
	1	2	3	4	5			
1	6	1	2	29	12	50	190	250
2	9	2	1	26	12	50	180	250
3	1	1	4	29	15	50	206	250
4	1	0	4	29	16	50	209	250
5	0	0	4	27	19	50	215	250
6	1	3	5	27	14	50	200	250
7	6	3	10	16	15	50	181	250
8	6	4	6	17	17	50	185	250
9	9	1	0	27	13	50	184	250
10	6	0	1	31	12	50	193	250
TOTAL	45	15	37	258	145	500	1943	2500

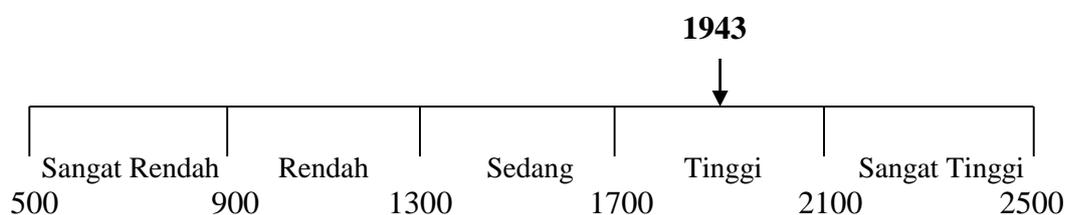
Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.5 diatas, dapat dilihat bahwa total skor yang didapat yaitu 1943. Jumlah skor tersebut dimasukan ke dalam nilai garis *kontinuum* yang pengukurannya ditentukan dengan cara di bawah ini:

Tabel 4.7
Perhitungan Nilai Garis *Kontinuum*
Variabel Sistem Pengendalian Intern

Keterangan	Rumus	Perhitungan	Hasil
Nilai Indeks Maksimum	Skor tertinggi x jumlah butir pernyataan x jumlah responden	$= 1 \times 10 \times 50$	500
Nilai Indeks Minimum	Skor terendah x jumlah butir pernyataan x jumlah responden	$= 5 \times 10 \times 50$	2500
Range	Nilai Maksimum – Nilai Minimum	$= 2500 - 500$	2000
Jarak Interval	Range : Jenjang	$2000 : 5$	400
Skor Persentase	(Total Skor : nilai maksimum) x 100 %	$= (1943 : 2500) \times 100\%$	77,72 %

Dengan demikian, berdasarkan perhitungan pada tabel diatas, dapat ditunjukkan garis *kontinuum* pada gambar dibawah ini:

Gambar 4.2
Garis Kontinuum Variabel Sistem Pengendalian Intern



Untuk mengetahui pengkategorian variabel Sistem Pengendalian Intern, terlebih dahulu dihitung skor total variabel Sistem Pengendalian Intern, yaitu sebesar 1943 dalam gambar 4.2 terletak dalam interval 1700 - 2100. Dapat dikatakan bahwa variabel Sistem Pengendalian Intern termasuk ke dalam kategori Baik. Penelitian ini mengungkapkan bahwa Sistem Pengendalian Intern yang sudah diberikan sudah termasuk baik.

c. Kualitas Laporan Keuangan

Analisis data deskripsi yang digunakan adalah untuk mengkategorikan sebuah variabel digunakan garis kontinu (interval) yang menunjukkan pengkategorian hasil angket mengenai variabel loyalitas nasabah. Untuk variabel Kualitas Laporan Keuangan dapat diketahui dengan menentukan nilai indeksnya terlebih dahulu. Pengkategorian dibagi menjadi tiga kategori, yaitu kurang, sedang dan baik. Dalam variabel kualitas laporan keuangan, penulis memberikan 10 (sepuluh) pernyataan, hasil outputnya adalah berikut ini:

Tabel 4.8
Tanggapan Responden terhadap
Variabel Kualitas Laporan Keuangan

PERNYATAAN	PENILAIAN					JML	TOTAL SKOR	SKOR IDEAL
	1	2	3	4	5			
1	0	5	4	22	19	50	205	250
2	0	1	10	21	18	50	206	250
3	1	8	14	27	0	50	167	250
4	0	3	0	37	10	50	204	250
5	0	4	3	35	8	50	197	250
6	0	1	10	29	10	50	198	250
7	0	0	13	30	7	50	194	250
8	0	0	8	24	18	50	210	250
9	0	2	3	25	20	50	213	250
10	0	8	9	26	7	50	182	250
TOTAL	1	32	74	276	117	500	1976	2500

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas. Dapat dilihat bahwa total skor yang didapat yaitu 1976. Jumlah skor tersebut dimasukan kedalam nilai garis kontinuum yang pengukurannya ditentukan dengan cara dibawah ini:

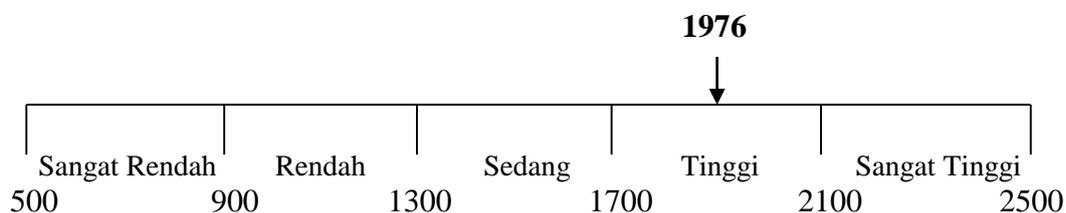
Tabel 4.9
Perhitungan Nilai Garis Kontinuum
Variabel Kualitas Laporan Keuangan

Keterangan	Rumus	Perhitungan	Hasil
Nilai Indeks Maksimum	Skor tertinggi x jumlah butir pernyataan x jumlah responden	$= 1 \times 10 \times 50$	500
Nilai Indeks Minimum	Skor terendah x jumlah butir pernyataan x jumlah responden	$= 5 \times 10 \times 50$	2500

Range	Nilai Maksimum – Nilai Minimum	= 2500 - 500	2000
Jarak Interval	Range : Jenjang	2000 : 5	400
Skor Persentase	(Total Skor : nilai maksimum) x 100 %	= (1976 : 2500) x 100%	79,04 %

Dengan demikian, berdasarkan perhitungan pada tabel diatas, dapat ditunjukkan garis *kontinuum* pada gambar dibawah ini:

Gambar 4.3
Garis *Kontinuum* Variabel Kualitas Laporan Keuangan



Untuk mengetahui pengkategorian variabel Kualitas Laporan Keuangan, terlebih dahulu dihitung skor total variabel Kualitas Laporan Keuangan, yaitu sebesar 1976 dalam gambar 4.3 terletak dalam interval 1700 - 2100. Dapat dikatakan bahwa variabel Kualitas Laporan Keuangan termasuk ke dalam kategori Baik. Penelitian ini mengungkapkan Kualitas Laporan Keuangan sudah dikatakan baik.

2. Uji Validitas

Validitas merupakan tingkatan skala atau seperangkat ukuran mempresentasikan konsep secara akurat. Jadi, penelitian ini ditujukan untuk melihat apakah instrumen penelitian (kuesioner) dalam penelitian ini sudah

valid untuk mengukur laporan keuangan, variabel kualitas sumber daya manusia, dan variabel sistem pengendalian internal. Berikut adalah tabel hasil pengujian validitas:

Tabel 4.10
Uji Validitas Kualitas Laporan Keuangan

PERNYATAAN	Koef	Ket
1	0,81	Valid
2	0,65	Valid
3	0,61	Valid
4	0,32	Valid
5	0,52	Valid
6	0,78	Valid
7	0,57	Valid
8	0,53	Valid
9	0,50	Valid
10	0,68	Valid

Dari hasil perhitungan, validitas menggunakan produk moment, suatu item pertanyaan dikatakan jika nilai koef validitas lebih besar dari 0,3, dengan demikian maka semua item pertanyaan untuk variabel laporan keuangan valid karena semua nilai dalam item pertanyaan lebih besar dari 0,3.

Tabel 4.11
Validitas Kualitas Sumber Daya Manusia

PERNYATAAN	Koef	Ket
1	0,77	Valid
2	0,65	Valid
3	0,63	Valid
4	0,63	Valid
5	0,40	Valid
6	0,43	Valid
7	0,63	Valid
8	0,65	Valid
9	0,76	Valid
10	0,65	Valid

Dari hasil perhitungan, suatu item pertanyaan dikatakan jika nilai koef validitas lebih besar dari 0,3, dengan demikian maka semua item pertanyaan untuk variabel Kualitas Sumber Daya Manusia valid karena semua nilai dalam item pertanyaan lebih besar dari 0,3.

Tabel 4.12
Uji Validitas Sistem Pengendalian Internal

PERNYATAAN	Koef	Ket
1	0,74	Valid
2	0,83	Valid
3	0,67	Valid
4	0,57	Valid

5	0,35	Valid
6	0,52	Valid
7	0,44	Valid
8	0,68	Valid
9	0,84	Valid
10	0,76	Valid

Dari hasil perhitungan, suatu item pertanyaan dikatakan jika nilai koef validitas lebih besar dari 0,3, dengan demikian maka semua item pertanyaan untuk variabel sistem pengendalian internal valid karena semua nilai dalam item pertanyaan lebih besar dari 0,3.

3. Uji *Reliabilitas*

Uji *reliabilitas* merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan *indikator* dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan *realible*, apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan atau pertanyaan itu konsisten dari waktu ke waktu.

Dalam penelitian ini, peneliti mengukur *realibelnya* suatu variabel dengan cara melihat *cronbach alpha* dengan *signifikansi* yang digunakan lebih besar dari 0.60. Berikut data hasil uji *reliabilitas* pada tiap variabel:

Tabel 4.13

Uji *Reliabilitas* Kualitas Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Intern dan Kualitas Laporan Keuangan

NO	VARIABEL	CRONBACH ALPHA	KETERANGAN
1	Kualitas Sumber Daya Manusia	0,78	<i>Reliabel</i>
2	Sistem Pengendalian Intern	0,80	<i>Reliabel</i>
3	Kualitas Laporan Keuangan	0,77	<i>Reliabel</i>

Berdasarkan tabel diatas, ketiga variabel tersebut dapat dikatakan *realibel* dikarenakan hasil dari *cronbach alpha* lebih besar dari 0,7. Dengan demikian variabel tersebut *realibel* ataupun handal.

D. Hasil Uji Statistik Penelitian

1. Uji Asumsi Klasik

Untuk melihat pengaruh kualitas sumber daya manusia dan sistem pengendalian intern terhadap kualitas laporan keuangan. maka analisis yang digunakan adalah analisis regresi, namun sebelum analisis regresi dilakukan ada syarat yang harus dipenuhi sehingga data tersebut layak menggunakan analisis regresi, yaitu harus lolos uji asumsi klasik terlebih dahulu. Dengan menggunakan *software* SPSS 16.0 didapat output sebagai berikut:

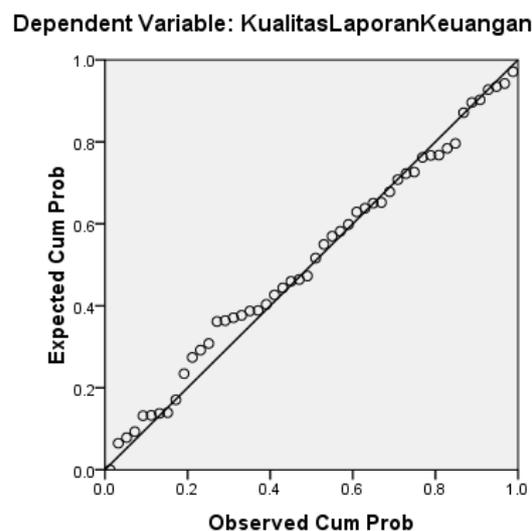
a. Uji Normalitas

Berikut hasil uji normalitas menggunakan SPSS 16.0 yang akan ditunjukkan dalam gambar di bawah ini :

Gambar 4.4

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

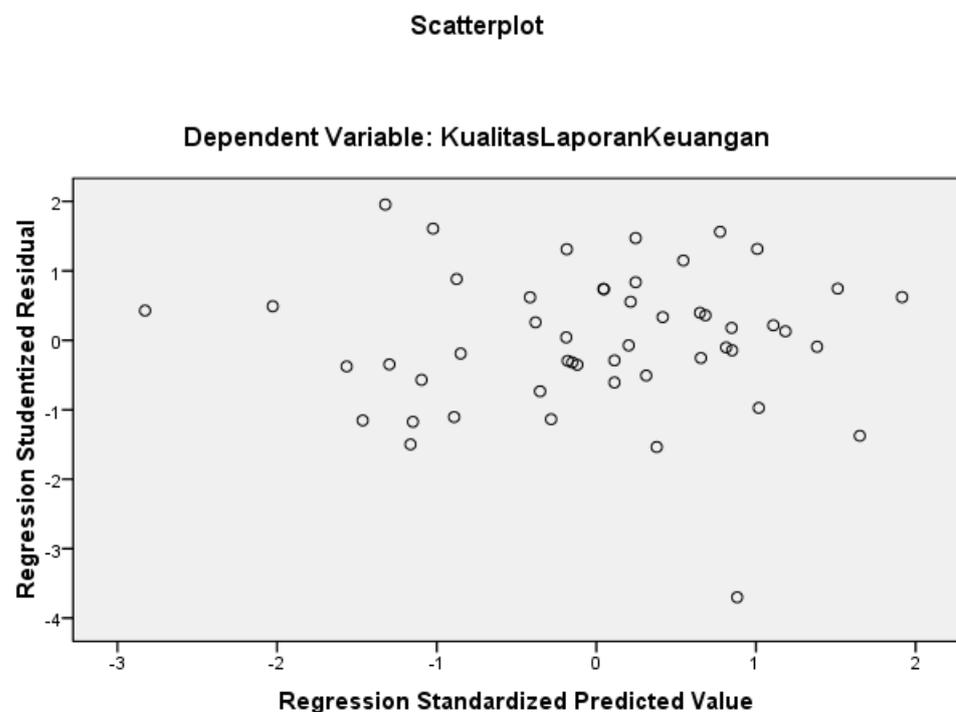
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dari output gambar diatas terlihat bahwa data memenuhi asumsi normalitas karena pola yang dibangun oleh data tersebut membentuk garis diagonal lurus. Dengan demikian, model regresi pada variabel kualitas laporan keuangan memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.5
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari output diatas terlihat bahwa asumsi heteroskedastisitas terpenuhi karena dari pencaran plot data tidak membentuk pola tertentu. Sesuai dengan pernyataan Ghozali bahwa jika ada pola tertentu yang dibentuk oleh titik-titik secara teratur seperti bergelombang, meelebar kemudian menyempit. Dan jika tidak ada pola yang jelas dan menyebar diantara angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	17.352	2.992		5.800	.000		
	Kualitas SumberDaya Manusia	.228	.071	.342	3.227	.002	.849	1.177
	Sistem Pengendalian Intern	.347	.068	.538	5.074	.000	.849	1.177

a. Dependent Variable: KualitasLaporanKeuangan

Dari *output* tabel diatas terlihat bahwa nilai *variance inflation factor* (VIF) kualitas sumber daya manusia adalah 1,177 dan nilai VIF untuk sistem pengendalian intern pun memiliki nilai yang sama yaitu 1,177. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Oleh karena itu, dapat dirumuskan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

Hasil perhitungan juga menunjukkan nilai *tolerance* masing-masing variabel yaitu tingkat harga sebesar 0,849. Hal ini berarti menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* melebihi 0,1. Maka berdasarkan nilai *tolerance* variabel independen dalam penelitian ini tidak ada multikolinieritas.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 4.15
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.742 ^a	.550	.531	3.182	1.895

a. Predictors: (Constant), Sistem Pengendalian Intern, Kualitas Sumber Daya Manusia

b. Dependent Variable: Kualitas Laporan Keuangan

Dari output tabel diatas terlihat bahwa nilai Durbin-Watson nya adalah 1,895 diantara -2 dengan 2, sehingga terdapat Autokorelasi dalam data tersebut.

2. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah alat untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel independen atau lebih terhadap satu variabel dependen dengan tujuan untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kausal antara dua atau lebih variabel independen. Yang merupakan antara kualitas sumber daya manusia dan sistem pengendalian intern terhadap kualitas laporan keuangan dengan menggunakan spss adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.352	2.992		5.800	.000
	Kualitas Sumber Daya Manusia	.228	.071	.342	3.227	.002
	Sistem Pengendalian Intern	.347	.068	.538	5.074	.000

a. Dependent Variable: KualitasLaporanKeuangan

Dari tabel diatas didapat bahwa persamaan regresinya adalah:

$$Y = 17,352 + 0,228 X_1 + 0,347 X_2$$

Dari persamaan di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 17,352. Hal tersebut mengandung arti bahwa jika variabel kualitas laporan keuangan (Y) tidak dipengaruhi oleh kedua variabel bebasnya (kualitas sumber daya manusia dan sistem pengendalian intern bernilai 0) maka besar rata-rata kualitas laporan keuangan di Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Cianjur akan bernilai 17,352.

Tanda koefisien regresi variabel bebas menunjukkan arah hubungan dari variabel yang bersangkutan dengan kualitas laporan keuangan. Koefisien regresi untuk variabel bebas X_1 bernilai positif adalah 0,228 hal tersebut mengandung arti bahwa untuk setiap peningkatan dari kualitas sumber daya manusia dari Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Cianjur sebesar 1% maka akan menyebabkan peningkatan kualitas laporan keuangan di Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Cianjur sebesar 22,8%. Oleh karena itu dapat dirumuskan bahwa semakin tinggi kualitas sumber daya manusia maka semakin tinggi kualitas laporan keuangan di Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Cianjur.

Selanjutnya, jika melihat dari hasil koefisien regresi pada variabel sistem pengendalian intern, memiliki nilai sebesar 0,347. Hal tersebut

memiliki arti bahwa setiap peningkatan dari sistem pengendalian intern terhadap Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Cianjur sebesar 1% maka akan menyebabkan peningkatan pula terhadap kualitas laporan keuangan di Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Cianjur sebesar 34,7%. dengan demikian dapat dirumuskan bahwa semakin tinggi sistem pengendalian intern maka semakin tinggi juga kualitas laporan keuangan di Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Cianjur.

E. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Laporan Keuangan di Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Cianjur.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, variabel kualitas sumber daya manusia memiliki hubungan positif terhadap kualitas laporan keuangan, dengan kata lain dapat dirumuskan bahwa jika kualitas sumber daya manusia meningkat maka kualitas laporan keuangan di Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Cianjur semakin tinggi.

Analisis koefisien korelasi *Pearson Product Moment* digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel kualitas sumber daya manusia dengan variabel kualitas laporan keuangan. Adapun hasil *output* dari uji koefisien korelasi *Pearson Product Moment* dengan menggunakan bantuan SPSS 16.0 sebagai berikut:

Tabel 4.17

Hasil Uji Korelasi *Pearson Product Moment* antara Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Correlations

		Kualitas Sumber Daya Manusia	Kualitas Laporan Keuangan
Kualitas Sumber Daya Manusia	Pearson Correlation	1	.551**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kualitas Laporan Keuangan	Pearson Correlation	.551**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel output SPSS diketahui bahwa dari sampel yang diambil 50 responden, ternyata nilai koefisien korelasinya adalah 0,551 dengan nilai $p - value$ 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Jika dilihat dengan menggunakan interpretasi koefisien korelasi pada tabel 4.17, maka 0,551 menunjukkan korelasi yang cukup kuat. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, artinya dengan keyakinan 95% terdapat hubungan yang signifikan antara Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Laporan Keuangan, artinya jika Kualitas Sumber Daya Manusia meningkat Kualitas Laporan Keuangan ikut membaik. Begitupun sebaliknya.

Berbicara mengenai hasil penelitian ini, harus dibuktikan juga dengan pengujian koefisien determinasi dan hipotesis secara parsial maupun simultan. Selain hasil regresi berganda, jika diuji secara parsial seberapa besar pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan dapat dilakukan dengan pengujian analisis koefisien determinasi. Berikut hasil uji analisis koefisien determinasi secara parsial dengan *software* SPSS 16.0.

Tabel 4.18
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Kualitas Sumber Daya
Manusia terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.551 ^a	.304	.290	3.917

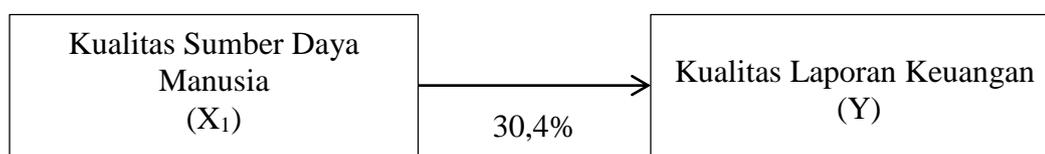
a. Predictors: (Constant), Kualitas Sumber Daya Manusia

b. Dependent Variable: Kualitas Laporan Keuangan

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, hasil koefisien determinasi dijelaskan dalam kolom R Square yaitu 0,304 (30,4%). Dengan demikian variabel kualitas

sumber daya manusia terhadap laporan keuangan di Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Cianjur relatif rendah dan memiliki pengaruh yang cukup tinggi. Berdasarkan hasil perhitungan analisis koefisien determinasi sebagai berikut:

Gambar 4.6
Koefisien Determinasi Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Laporan Keuangan



Hal ini diperkuat dengan pengujian hipotesis secara parsial antara kualitas sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan. Berikut adalah hasil output perhitungan SPSS:

Tabel 4.19
Hasil Uji Hipotesis Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.559	3.098		8.249	.000
	Kualitas Sumber Daya Manusia	.367	.080	.551	4.579	.000

a. Dependent Variable: Kualitas Laporan Keuangan

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel kualitas laporan keuangan terhadap kualitas laporan keuangan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,579 dan memiliki nilai t_{tabel} sebesar 2,01. Sedangkan t tabel dengan derajat bebas 49 pada α (0,05) diperoleh

nilai t tabel sebesar -2,01. Dengan demikian t hitung $4,579 > 2,01$ t tabel dan nilai sig = 0,000 lebih kecil dari $\alpha=0,05$, sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima. Oleh karena itu dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$t_{hitung} 4,579 > t_{tabel} 2,01$$

Persamaan diatas menerangkan bahwa jika t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} maka H_1 diterima. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh signifikan yang positif antara Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap Kualitas Laporan Keuangan, artinya jika Kualitas Sumber Daya Manusia meningkat maka Kualitas Laporan Keuangan akan membaik.

Hasil penelitian ini juga sekaligus memperkuat konsep dan teori yang dikemukakan oleh Mardiasmo yang menyatakan bahwa kualitas laporan keuangan itu dipengaruhi oleh sumber daya manusia, menurutnya sumber daya manusia memiliki pengaruh positif yang signifikan dalam meningkatkan kualitas laporan keuangan. Oleh karenanya ketika sumber daya manusia dapat menghemat waktu dalam pembuatan laporan keuangan dan telah mengetahui dan memahami apa yang akan dikerjakan dengan baik sehingga penyajian laporan keuangan selesai tepat waktu. Dengan kata lain semakin cepat waktu penyajian laporan keuangan maka semakin baik untuk pengambilan keputusan.

Hal ini dikarenakan bahwa banyak sekali faktor yang lebih bisa mempengaruhi kualitas laporan keuangan di Badan Amil Zakat Nasional, hal ini dapat disebabkan pula oleh kemajuan ilmu pengetahuan serta teknologi dalam hal meningkatkan kualitas, jadi sumber daya manusia termasuk kedalam bagian utama untuk meningkatkan kualitas laporan keuangan.

F. Pengaruh Sistem Pengendalian Intern terhadap Kualitas Laporan Keuangan di Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Cianjur.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, variabel sistem pengendalian intern memiliki hubungan positif terhadap kualitas laporan keuangan, dengan kata lain dapat dirumuskan bahwa jika sistem pengendalian intern semakin tinggi, maka kualitas laporan keuangan di Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Cianjur semakin tinggi.

Analisis koefisien korelasi *Pearson Product Moment* digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel sistem pengendalian intern dengan variabel kualitas laporan keuangan. Adapun hasil *output* dari uji koefisien korelasi *Pearson Product Moment* dengan menggunakan bantuan SPSS 16.0 sebagai berikut:

Tabel 4.20
Hasil Uji Korelasi *Pearson Product Moment* antara Sistem Pengendalian Intern terhadap Kualitas Laporan Keuangan

		Sistem Pengendalian Intern	Kualitas Laporan Keuangan
Sistem Pengendalian Intern	Pearson Correlation	1	.671**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kualitas Laporan Keuangan	Pearson Correlation	.671**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel 4.20 hasil output SPSS diketahui bahwa dari seluruh populasi yang diambil 50 responden, ternyata nilai koefisien korelasinya adalah 0,671 dengan nilai *p – value* 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Jika dilihat dengan menggunakan interpretasi koefisien korelasi pada tabel 4.20, maka 0,671 menunjukkan korelasi yang cukup kuat. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, artinya dengan keyakinan 95% terdapat hubungan yang signifikan antara Sistem Pengendalian Intern terhadap Kualitas Laporan Keuangan, artinya jika Sistem Pengendalian Intern meningkat Kualitas Laporan Keuangan ikut membaik, begitupun sebaliknya.

Berbicara mengenai hasil penelitian ini, harus dibuktikan juga dengan pengujian koefisien determinasi dan hipotesis secara parsial maupun simultan. Selain hasil regresi berganda, jika diuji secara parsial seberapa besar pengaruh sistem pengendalian intern terhadap kualitas laporan keuangan dapat dilakukan dengan pengujian analisis koefisien determinasi. Berikut hasil uji analisis koefisien determinasi secara parsial dengan *software* SPSS 16.0.

Tabel 4.21
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Sistem Pengendalian Intern
terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Model Summary^b

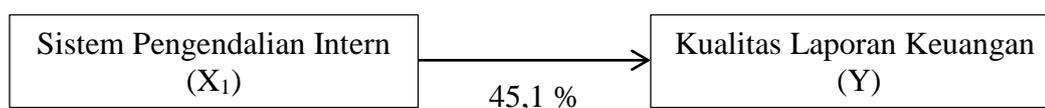
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671 ^a	.451	.439	3.480

a. Predictors: (Constant), Sistem Pengendalian Intern

b. Dependent Variable: Kualitas Laporan Keuangan

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, hasil analisis koefisien determinasi dijelaskan dalam kolom R square yaitu 0,451 (45,1%). Dengan demikian pengaruh sistem pengendalian intern terhadap laporan keuangan di Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Cianjur sebesar 45,1%. Hal ini menandakan bahwa variabel sistem pengendalian intern ini memiliki pengaruh yang cenderung sangat rendah terhadap kualitas laporan keuangan. Berdasarkan hasil perhitungan analisis koefisien determinasi sebagai berikut:

Gambar 4.7
Koefisien Determinasi Pengaruh Sistem Pengendalian Intern terhadap
Kualitas Laporan Keuangan



Namun hal ini dipertegas dengan hasil dari pengujian hipotesisnya yang memiliki hasil bahwa sistem pengendalian intern berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Berikut adalah hasil output perhitungan SPSS:

Tabel 4.22
Hasil Uji Hipotesis Sistem Pengendalian Intern terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.692	2.726		8.324	.000
	Sistem Pengendalian Intern	.433	.069	.671	6.276	.000

a. Dependent Variable: Kualitas Laporan Keuangan

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel sistem pengendalian intern terhadap kualitas laporan keuangan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 6,276 dan memiliki nilai t_{tabel} sebesar 2,01. Sedangkan t tabel dengan derajat bebas 49 pada α (0,05) diperoleh nilai t tabel sebesar -2,01. Dengan demikian t_{hitung} 6,276 > 2,01 t tabel dan nilai sig = 0,000 lebih kecil dari $\alpha=0,05$, sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima. Oleh karena itu dapat dibuat persamaan sebagai berikut :

$$t_{hitung} \mathbf{3,975} > t_{tabel} \mathbf{2,03}$$

Persamaan di atas menerangkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini mengandung arti bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem pengendalian intern terhadap sistem laporan keuangan di Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Cianjur.

Hasil penelitian ini juga sekaligus menguatkan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Mahmudi yang menyatakan bahwa keterkaitan sistem

pengendalian intern terhadap kualitas keuangan merupakan untuk menghasilkan laporan keuangan diperlukan proses dan tahap-tahap yang harus dilalui dalam sistem akuntansi. Dalam sistem akuntansi kualitas keuangan sangat dipengaruhi oleh bagus tidaknya sistem pengendalian intern yang dimilikinya.

G. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Sistem Pengendalian Intern terhadap Kualitas Laporan Keuangan di Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Cianjur.

Untuk menguji pengaruh kualitas sumber daya manusia dan sistem pengendalian intern terhadap kualitas laporan keuangan secara simultan menggunakan analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y yang dinyatakan dalam persentase. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan tabel di bawah ini :

Tabel 4.23

Hasil Analisis Koefisien Determinasi antara Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Sistem Pengendalian Intern terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 ^a	.550	.531	3.182

a. Predictors: (Constant), Sistem Pengendalian Intern, Kualitas Sumber Daya Manusia

b. Dependent Variable: Kualitas Laporan Keuangan

Menurut tabel 4.23 di atas, hasil koefisien determinasi sebesar 0,550 atau 55%, sedangkan sisanya 45% untuk variabel Kualitas Laporan Keuangan dapat diterangkan oleh variabel lain diluar kedua variable bebas (Kualitas Sumber Daya Manusia dan Sistem Pengendalian Intern). Hal ini menunjukkan bahwa

secara simultan pengaruh kualitas sumber daya manusia dan sistem pengendalian intern terhadap kualitas laporan keuangan di Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Cianjur sedang. Hal ini diperkuat dengan pengujian hipotesis.

Untuk menguji hipotesis secara simultan digunakan uji F. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Salah satu cara melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F_{tabel} , bila F_{hitung} lebih besar sama dengan dari pada F_{tabel} maka kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen. Berdasarkan hasil penghitungan menggunakan *software* SPSS 16.0 nilai F_{hitung} ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.24
Hasil Uji F_{hitung}

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	582.514	2	291.257	28.761	.000 ^a
	Residual	475.966	47	10.127		
	Total	1058.480	49			

a. Predictors: (Constant), Sistem Pengendalian Intern, Kualitas Sumber Daya Manusia

b. Dependent Variable: Kualitas Laporan Keuangan

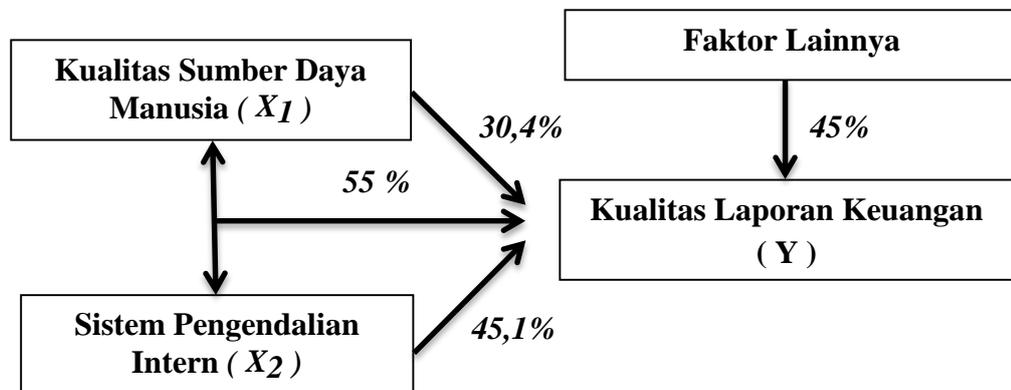
Berdasarkan tabel 4.24 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 28,761. Sedangkan dengan derajat bebas pertama sebesar 2 dan derajat bebas kedua sebesar 47 serta taraf nyata sebesar 5% dan diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,19. Maka dapat diberikan persamaan sebagai berikut:

$$F_{hitung} \mathbf{28,761} > F_{tabel} \mathbf{3,19}$$

Menurut persamaan diatas menyatakan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} , dan nilai $Sig = 0,000$ lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$, maka H_0 ditolak. Ini berarti bahwa secara simultan terdapat Pengaruh yang signifikan antara Kualitas Sumber daya manusia dan Sistem Pengendalian Intern terhadap Kualitas Laporan Keuangan di Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Cianjur.

Dengan demikian secara ilustratif, hubungan tersebut dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 4.8
Hasil Pengujian *Hipotesis*



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Sistem Pengendalian Intern terhadap Kualitas Laporan Keuangan Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Cianjur. Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Laporan Keuangan di Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Cianjur sebesar 30,4%. Hal ini menandakan bahwa pengaruh kualitas sumber daya manusia (X_1) secara *parsial* terhadap kualitas laporan keuangan (Y) di Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Cianjur cukup. Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai t hitung yang diperoleh untuk X_1 adalah sebesar 4,579 sedangkan t tabel dengan derajat bebas 47 pada α (0,05) diperoleh nilai t tabel sebesar -2,01. Dengan demikian t hitung $4,579 > 2,01$ t tabel dan nilai sig = 0,000 lebih kecil dari $\alpha=0,05$, sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh signifikan yang positif antara Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap Kualitas Laporan Keuangan. Artinya bahwa semakin baik kualitas sumber daya manusia maka semakin baik pula kualitas laporan keuangan Badan Amil Zakat Nasional yang dihasilkan. Hasil penelitian ini juga memperkuat konsep dan teori yang dikemukakan oleh Mardiasmo dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muliani.
2. Pengaruh Sistem Pengendalian Intern terhadap Kualitas Laporan Keuangan di Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Cianjur sebesar 45,1%. Hal ini menandakan bahwa pengaruh sistem pengendalian intern (X_2) secara *parsial* terhadap kualitas laporan keuangan (Y) di Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Cianjur cukup rendah. Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai t hitung yang diperoleh untuk X_2 adalah sebesar

6,276 sedangkan t tabel dengan derajat bebas 47 pada α (0,05) diperoleh nilai t tabel sebesar 2,01. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,01) dan nilai $sig = 0,000$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh antara Sistem Pengendalian Intern terhadap Kualitas Laporan Keuangan. Artinya bahwa, semakin baik pelaksanaan unsur Sistem Pengendalian Intern maka semakin baik pula kualitas laporan keuangan Badan Amil Zakat Nasional yang dihasilkan. Hasil penelitian ini juga menguatkan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Mahmudi.

3. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Sistem Pengendalian Intern terhadap Kualitas Laporan Keuangan positif dan signifikan di Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Cianjur sebesar 55%. Hal ini menandakan bahwa pengaruh kualitas sumber daya manusia (X_1) dan sistem pengendalian intern (X_2) secara *simultan* terhadap kualitas laporan keuangan (Y) di Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Cianjur diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 28,761. Sedangkan dari Tabel Statistik F, dengan derajat bebas pertama sebesar 2 dan derajat bebas kedua sebesar 47 serta taraf nyata sebesar 5% diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,19. Karena nilai F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} , dan nilai $Sig = 0,000$ lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak.

Dengan demikian hasil penelitian ini dapat memperkuat teori yang dikemukakan oleh Dadang Suwanda dalam bukunya bahwa Sumber daya manusia yang berkualitas juga dapat menghemat waktu pembuatan laporan keuangan, disebabkan karena sumber daya manusia tersebut telah mengetahui dan memahami apa yang akan dikerjakan dengan baik sehingga penyajian laporan keuangan bisa tepat waktu. Semakin cepat waktu penyajian laporan keuangan maka semakin baik untuk pengambilan keputusan. Dan teori yang dikemukakan oleh Mahmudi bahwa keterkaitan sistem pengendalian intern terhadap kualitas laporan keuangan adalah untuk menghasilkan laporan keuangan pemerintah daerah diperlukan proses dan tahap-tahap yang harus

dilalui yang diatur dalam sistem akuntansi. Sistem akuntansi di dalamnya mengatur tentang sistem pengendalian intern (SPI), kualitas laporan keuangan sangat dipengaruhi oleh bagus tidaknya sistem pengendalian intern yang dimiliki. Dan hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Muliani dengan judul “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Sistem Pengendalian Intern terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas sumber daya manusia memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah pada Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (DPKAD).

B. Saran

Setelah melakukan penelitian saran yang dapat disampaikan bagi peneliti selanjutnya dan bagi Instansi agar menjadi pertimbangan pendapat untuk dijadikan masukan yaitu:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian serupa, diharapkan untuk dapat menambah jumlah variabel bebas dalam penelitian, menambah jangka waktu penelitian agar jumlah data yang diteliti menjadi lebih banyak dan hasil penelitiannya menjadi lebih baik dan akurat. Selain itu, cakupan objek penelitian juga diharapkan dapat lebih luas, dan tidak hanya terpaku pada satu Badan Amil Zakat Nasional saja. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat membandingkan kualitas sumber daya manusia dan sistem pengendalian intern tidak hanya pada Badan Amil Zakat Nasional di Indonesia saja, namun dengan Badan Amil Zakat Nasional yang berada di negara lain, agar perkembangan kualitas laporan keuangan di Indonesia dapat lebih baik.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan terkait kualitas laporan keuangan. Disarankan bagi pihak manajemen instansi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan

pelatihan agar dalam penyajian laporan keuangan bisa lebih cepat dan berkualitas sangat baik tentunya. Karena kualitas laporan keuangan merupakan suatu tolak ukur yang sensitif untuk pemakainya dan sebagai ukuran sehat atau tidaknya laporan keuangan dalam suatu instansi. Selain kualitas sumber daya manusia, sistem pengendalian intern juga sangat berpengaruh bagus atau tidaknya sistem pengendalian intern yang dimilikinya. Sistem pengendalian intern merupakan bagian dari kualitas laporan keuangan yang sangat penting karena sistem pengendalian intern bisa sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas laporan keuangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anton, F. Menuju Teori Stewardship Manajemen. *Majalah Ilmiah INFORMATIKA*, Vol. 1 No. 2, 2010.
- Azwar, Azrul. *Menjaga Mutu Pelayanan Kesehatan*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1996.
- Ariesta, F. *Pengaruh Kualitas Sumberdaya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Dan Pengendalian Intern Akuntansi Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah*, 2013.
- Batinggi, Achmad. *Manajemen Pelayanan Umum*. Jakarta: Universitas Terbuka, 2007.
- Fathoni, Abdurrahmat. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta, 2006.
- Gomes, Faustino Cardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andy Offset, 1995.
- Hall, J. A. *Konsep Pengendalian Internal Dalam Accounting Information System*. Jakarta: Salemba Empat, 2009.
- Harahap, Sofyan Syafri. *Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009.
- Herry. *Auditing dan Asurans, Pemeriksaan Akuntansi Berbasis Standar Audit Internasional*. Jakarta: Grasindo, 2017.
- _____. *Controllershship: Knowledge and management Approach*, Jakarta: Gramedia Widiasarana, 2014.
- https://id.wikipedia.org/wiki/Badan_Amil_Zakat_Nasional (diakses pada 30 Januari 2018).
- <http://khazanah.republika.co.id/berita/dunia-islam/wakaf/16/10/06/oemida313-ini-strategi-BAZNAS-raih-opini-wtp> (diakses pada tanggal 01 Januari 2018)
- <http://pusat.baznas.go.id/profil/> diakses pada tanggal 06 April 2018.
- <http://repository.unpas.ac.id/14407/3/BAB%20I%20.pdf> (diakses pada tanggal 01 Januari 2018)

- Husna, Fadhilla. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pengawasan Keuangan, Dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Nilai Pelaporan Keuangan Pemerintah..* Padang Panjang: Universitas Negeri Padang, 2013.
- Ikatan Akuntan Indonesia, *Standar Akuntansi Keuangan*. Jakarta: Salemba Empat, 2007.
- Irianto, Jusuf. *Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jatim: Insan Cendekia, 2001
- M. N. Nasution. *Manajemen Mutu Terpadu*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2005.
- Mahmud, Abdul Halim. *Analisis Laporan Keuangan* (Yogyakarta: UPP STIE YKPN, 2003.
- Mahmudi. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKP, 2007.
- _____. *Analisa Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Edisi Kedua*. Yogyakarta: UPP STIM YPKN, 2010.
- Mardiasmo. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi, 2002.
- _____. *Perwujudan Transparansi dan Akuntabilitas Publik Melalui Akuntansi Sektor Publik: Suatu Sarana Good Governance Jurnal Akuntansi Pemerintah*. Yogyakarta: Andi, 2006.
- Matindas, R. *Managemen SDM Lewat Konsep Ambisi, Kenyataan, dan Usaha*. Jakarta: Grafiti. 2002.
- Mayangsari, Sekar dan Puspa Wandanarum. *Pendekatan Sektor Publik dan Privat, Buku 1*. Jakarta: Media Bangsa, 2013.
- Muliani. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah*. Bandung: Universitas Komputer Indonesia, 2015.
- Mulyadi. *System Akuntansi*. Jakarta : Salemba Empat, 2001
- Munawir, *Analisis Laporan Keuangan*. Yogyakarta: BPFE, 1999.
- Murwaningsari, E. *Hubungan Corporate Governance, Corporate Social Responsibilities and Corporate Financial Performance dalam Satu Continuum*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan, 2009.

- Nurlis and Winwin Yadiat. *The Influence of Internal Control Effectiveness, Information Technology Utilization and Human Resources Competence on Local Government Financial Reporting Quality*. Bandung: Padjadjaran University, 2017.
- Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- _____. *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta, 2003.
- Peraturan Badan Amil Zakat Nasional Nomor 2 Tahun 2016.
- Putra, Natalido Karunia. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Pengendalian Intern terhadap Keterandalan pelaporan keuangan pemerintah Daerah*.Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta,2016.
- Putri, Ismi Desintha.,Sri Rahayu, dan Annisa Nurbaiti. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pemahaman Regulasi Standar Akuntansi Berbasis Akrua, Sistem Pengendalian Internal Dan Penerapan Sistem Manajemen Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan*. Bandung: Universitas Telkom, 2015.
- Putri, Ni Ketut Rusmiadi.,Nyoman Ari Surya Darmawan, dan Desak Nyoman Sri Werastuti. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Bidang Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Studi pada Koperasi Simpan Pinjam di Kecamatan Buleleng*. Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha, 2015.
- Raharjo, E. *Teori Agensi dan Teori Stewardship dalam Perspektif Akuntansi*. Fokus Ekonomi, 2007.
- Roshanti, A., Sujana, E., dan Sinarwati, K. *Pengaruh Kualitas SDM, Pemanfaatan TI, dan Sistem Pengendalian Intern terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah*. e-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha, 2014.
- Standar Akuntansi Keuangan. *SAK Entitas Mikro Kecil dan Menengah*. Jakarta: Ikatan Akuntan Indonesia, 2016.

Standar Auditing Seksi 319 *Pertimbangan atas Pengendalian Internal dalam Audit Laporan Keuangan.*

Sein, M.T. *Sumber Daya Manusia Konsep yang Berubah Sepanjang Sejarah.*
Jakarta: Prisma Voll 11, 2009.

Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara, 1996.

Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua.* Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN, 1999.

Sumarsono, Sony. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ketenagakerjaan.* Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003.

Suwanda, Dadang. *Strategi Mendapatkan Opini WTP Laporan Keuangan Pemda.* Jakarta: PPM, 2013.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011.

Winidyaningrum, C., & Rahmawati. *Pengaruh Sumber Daya Manusia Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Keterandalan Dan Ketepatanwaktuan Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah Dengan Variabel Intervenig Pengendalian Intern Akuntansi. Simosium Nasional Akuntansi XII, 2010.*

Warsono, *Manajemen Keuangan Perusahaan.* Malang: UMM Press, 2002.

Wiroso, *Akuntansi Transaksi Syariah.* Ikatan Akuntansi Indonesia, 2010.

Yahya, Rizal dkk. *Akuntansi perbankan syariah.* Jakarta: Salemba Empat, 2009.

Young, David S. and Stephan O'Byrne, *EVA and Value Based Management: A Practical Guide to Implementation,* diterjemahkan oleh Lusy Widjaya. Jakarta: Salemba Empat, 2001.