
FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENERAPAN PSAK NO.109 PADA LEMBAGA PENGELOLA ZAKAT DI PROVINSI RIAU

Henni Indrayani¹, Harkaneri²
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
harkaneri@uin-suska.ac.id

Abstract

This study aims to determine the factors that influence the implementation of PSAK No.109 at Zakat Management Institutions in Riau. In this study the populations are Baznas and Zakat Management Institutions (LAZ) in Riau Province. The selection of samples using purposive sampling method, the samples obtained were 30 respondents who worked as Amil at Baznas and LAZ in Riau. The selected respondents have a role in implementing PSAK 109 at Baznas and LAZ in Riau Province. Data were analyzed using multiple linear regression statistical analysis tools and the coefficient of determination. The hypothesis is tested using the t test and f test. This study resulted that the variables of work experience and leadership policies partially influence the application of PSAK. While the variables of training and level of education partially have no effect on the application of PSAK 109. The results of simultaneous testing of variables of work experience, training, level of education and leadership policies affect the application of PSAK109.

Keywords: Work Experience, Training, Level of Education and Leadership Policy, PSAK No 109

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan PSAK No.109 pada Lembaga Pengelola Zakat di Riau. Dalam penelitian ini populasinya adalah Baznas dan Lembaga Amil Zakat (LAZ) yang ada di Provinsi Riau. Pemilihan sampel dengan metode purposive sampling, sampel yang diperoleh sebanyak 30 responden yang bekerja sebagai amil pada Baznas dan LAZ di Riau. Responden yang dipilih memiliki peran dalam penerapan PSAK 109 pada Baznas dan LAZ di Provinsi Riau. Data dianalisis dengan menggunakan alat analisis statistik regresi linier berganda dan koefisien Determinasi. Hipotesis diuji dengan menggunakan uji t dan uji f. Penelitian ini menghasilkan bahwa variabel pengalaman kerja dan kebijakan pimpinan secara parsial berpengaruh terhadap penerapan PSAK 109. Sementara variabel pelatihan dan tingkat pendidikan secara parsial tidak berpengaruh terhadap penerapan PSAK 109. Hasil pengujian secara simultan variabel pengalaman kerja, pelatihan, tingkat pendidikan dan kebijakan pimpinan berpengaruh terhadap penerapan PSAK 109.

Kata Kunci : Pengalaman Kerja, Pelatihan, Tingkat Pendidikan dan Kebijakan Pimpinan, PSAK No 109

Pendahuluan

Penduduk Indonesia termasuk penduduk yang terbesar di dunia dan mayoritas penduduk Indonesia beragama Islam tentu hal ini menyebabkan potensi zakat yang sangat besar di Indonesia. Zakat merupakan salah satu hal yang sangat penting dan mempengaruhi tingkah laku ekonomi manusia dan pembangunan ekonomi pada umumnya (Ali, 2013). Oleh karena itu zakat sangat bagus dikembangkan di Indonesia agar pemerataan pendapatan dari masyarakat yang berkelebihan materi kepada masyarakat yang miskin sehingga dapat menekan jumlah penduduk miskin.

Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat ekonomi Indonesia pada triwulan ketiga 2020 terhadap triwulan ketiga di tahun 2019 mengalami kontraksi pertumbuhan sebesar 3,49 persen (y-on-y) (BPS, 2020). Ini mengakibatkan angka kemiskinan di Indonesia terus bertambah. Menteri sosial menyatakan bahwa setidaknya angka kemiskinan di Indonesia pada pertengahan tahun 2020 akan bertambah sebanyak 4% dan diperkirakan akan mencapai angka 13,22%. Zakat di tengah pandemi Covid-19 memiliki peran yang cukup besar, mengingat pada tahun 2019, Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) dan Lembaga Amil Zakat (LAZ) Indonesia memiliki komitmen bersama untuk mengurangi tingkat kemiskinan sebesar 1% pada tahun 2020 (Puskas BAZNAS, 2019). Zakat dapat mengentaskan kemiskinan dan akhirnya tercipta keadilan sosial di masyarakat Indonesia.

Direktur Pemberdayaan Zakat dan Wakaf Kemenag M. Nasar pada tanggal 1 Januari 2018 mengatakan bahwa akumulasi rata-rata pengumpulan Zakat, Infak, Sedekah (ZIS) dan Dana Sosial Keagamaan Lainnya (DSKL) secara nasional pada BAZNAS pusat, BAZNAS provinsi, BAZNAS kabupaten/kota dan Lembaga Amil Zakat (LAZ) naik sebesar 20 persen dari tahun 2016. Pengumpulan zakat nasional tahun 2017 mencapai Rp. 6 triliun, sedangkan tahun 2016 mencapai Rp. 5,12 triliun. Potensi zakat nasional pada tahun 2015 sudah mencapai Rp. 286 Triliun, sedangkan penghimpunannya pada tahun 2016 hanya sekitar Rp. 5 Triliun. Dari sini peneliti melihat adanya ketimpangan antara potensi zakat dengan penghimpunannya. *Outlook* tersebut juga menyebutkan adanya ketidakpercayaan masyarakat terhadap lembaga zakat yang dinilai lemah dan tidak profesional baik dari segi pencatatan maupun penghimpunannya, sehingga banyak terjadi kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh lembaga-lembaga pengelolaan zakat di Indonesia.

Dari tulisan Fathonah (2008) dan Cahyadi (2015) dapat disimpulkan bahwa sebagian BAZNAS atau LAZ masih ada yang menggunakan pelaporan keuangan secara sederhana dan masih menggunakan standar pribadi yang dilakukan oleh manajer keuangannya atau staf keuangannya sehingga cara pelaporan setiap BAZNAS atau LAZ berbeda. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian manajer keuangan atau staf keuangan BAZNAS maupun LAZ masih ada yang tidak mengetahui aturan mengenai pelaporan keuangan yang dipublikasikan. Padahal berdasarkan pasal 19 UU No. 23 Tahun 2011, menyatakan bahwa LAZ wajib melaporkan pelaksanaan pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat yang telah diaudit kepada BAZNAS secara berkala. Berdasarkan ini dapat kita ketahui bahwa sumber daya manusia yang dimiliki BAZNAS dan LAZ masih ada yang memiliki kelemahan dalam pengetahuan hukum pengelolaan ZIS dan pengetahuan mengenai akuntansi zakat, infak dan sedekah (PSAK 109).

PSAK No. 109 tentang Akuntansi Zakat, Infak/sedekah sudah diterbitkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) pada tahun 2011. PSAK No. 109 tentang Akuntansi Zakat, Infak/sedekah dibuat dengan tujuan menyamakan bentuk laporan transaksi zakat, Infak/sedekah yang semakin kompleks. Dengan menyamakan bentuk laporan keuangan organisasi pengelola zakat, infak/sedekah maka akan lebih mudah dalam mengauditnya.

Penelitian mengenai penerapan PSAK 109 pada Baznas dan LAZ sudah banyak dilakukan baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif. Penelitian penerapan PSAK 109 secara kualitatif seperti yang dilakukan Aldi (2021), Mawaddah, Ulya (2021) dan Yanti, Suheria (2014) dimana mereka meneliti penerapan PSAK 109 pada salah satu Baznas atau pada salah satu LAZ di daerah. Sementara Andriani, dkk (2021) yang meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi PSAK 109 dalam akuntabilitas dana Lembaga Amil Zakat (LAZ) Kabupaten Jember menyatakan bahwa Peranan Pemerintah Daerah, Peranan Organisasi Profesi, Komitmen Pengurus, Pendidikan, dan Pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap Implementasi PSAK 109. Dari beberapa penelitian diatas dapat diketahui bahwa penelitian penerapan PSAK 109 sudah banyak dilakukan namun penelitiannya masih berpusat pada salah satu Baznas atau LAZ di satu Kabupaten/Kota. Sementara penelitian ini tidak dilakukan pada satu Baznas atau LAZ namun penelitian ini

dilakukan pada beberapa Baznas dan LAZ di beberapa Kabupaten/ Kota yang terdapat di Provinsi Riau.

Tinjauan Literatur

Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) 109

PSAK 109 Akuntansi Zakat dan Infak/Sedekah bertujuan untuk mengatur pengakuan, pengukuran, penyajian dan pengungkapan transaksi zakat, dan infak/sedekah. Ruang lingkup PSAK 109 hanya untuk Amil yang menerima dan menyalurkan zakat, infak dan sedekah. PSAK 109 ini merujuk kepada beberapa fatwa MUI yang berkaitan dengan zakat, infak dan sedekah.

Laporan keuangan Amil yang harus disajikan menurut SAK Syariah adalah Laporan Posisi Keuangan, Laporan Perubahan Dana, Laporan Perubahan Aset Kelolaan, Laporan Arus Kas, dan Catatan Atas Laporan Keuangan. Amil menyajikan dana zakat, dana infak/sedekah, dana amil, dan dana non halal secara terpisah dalam laporan posisi keuangan.

Lembaga Pengelola Zakat

Sebelumnya tahun 1999 pengelolaan zakat hanya berada pada tataran masyarakat, namun pada tahun 1999 pengelolaan zakat mulai memasuki level Negara. Hal ini ditandai dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 38 Tahun 1999 tentang pengelola zakat yang menjadi landasan legal formal pelaksanaan zakat di Indonesia. Selain itu di tahun 2011 dikeluarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 Tentang Pengelolaan Zakat. Dalam UU zakat diketahui bahwa Negara akan turut membantu pengelolaan zakat serta dalam UU Pajak diketahui bahwa zakat yang dibayarkan kepada Lembaga Amil Zakat resmi dapat dianggap sebagai pengurang penghasilan, karena pajak berbeda dengan zakat secara hukumnya (Zahroh dan Harkaneri, 2020).

Pemerintah dalam upaya pengumpulan zakat telah membentuk Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) sebagai lembaga pengelola zakat yang personalia pengurusannya terdiri atas ulama, cendikiawan, profesional, tokoh masyarakat, dan unsur pemerintah. Selain Baznas ada juga terdapat Lembaga Amil Zakat (LAZ) yang dibentuk oleh

masyarakat, sementara pengukuhanannya dilakukan oleh pemerintah bila telah memenuhi persyaratan tertentu. BAZNAS dan LAZ ini bertugas sebagai lembaga yang mengelola, mengumpulkan, menyalurkan, dan memberdayakan para penerima zakat dari dana zakat.

Pengalaman

Pengalaman kerja dapat meningkatkan pengetahuan teknis maupun keterampilan kerja seseorang dengan mengamati orang lain, menirukan dan melakukan sendiri tugas-tugas pekerjaan yang ditekuni. Dengan melakukan pekerjaan secara berulang-ulang, seseorang akan lebih mahir dalam melaksanakan tugasnya sehingga memperoleh cara kerja yang lebih praktis, produktif dan efisien (Nasarudin, 2008).

Muzahid (2013) menyatakan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki staf bagian keuangan/akuntansi akan mempermudah mereka dalam melakukan pekerjaan. Hal ini karena dengan pengalaman kerja profesional tersebut maka staf bagian keuangan/akuntansi lebih mengerti dan paham dalam menyusun laporan keuangan. Pengalaman kerja profesional dalam bidang akuntansi akan lebih memberikan kemudahan dan ketelitian dalam proses penyusunan laporan keuangan.

Pelatihan

Pelatihan (*training*) menurut Ivancevich (2008) dalam Marwansyah (2010) menyatakan bahwa pelatihan merupakan sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang/sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi". Pelatihan berkaitan dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dan kemampuan (kompetensi) yang spesifik untuk berhasil dalam pekerjaannya.

Tingkat Pendidikan

Pendidikan menurut Heidjrachman dalam Yuniarsih (2008), merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang, termasuk di dalamnya

peningkatan penguasaan teori dan keterampilan dalam memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan dalam mencapai suatu tujuan.

Orang yang memiliki pendidikan akan lebih rasional dalam berpikir dan bertindak, selain itu mereka juga memahami tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka dengan baik. Pendidikan formal bertujuan untuk membekali seseorang dengan dasar-dasar pengetahuan, teori, logika, kemampuan, analisis, serta mengembangkan watak dan kepribadian (Meuthia, 2008).

Kebijakan Pimpinan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Keempat tahun 2014 dijelaskan bahwa kebijakan berasal dari kata bijak yang artinya: selalu menggunakan akal budinya; pandai; mahir ; pandai bercakap-cakap; petah lidah. Selanjutnya dijelaskan bahwa kebijakan diartikan sebagai: kepandaian; kemahiran; kebijaksanaan; rangkaian konsep dan asas yang menjadi garis besar dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan, dan cara bertindak (tentang pemerintahan, organisasi dan sebagainya); pernyataan cita-cita, tujuan, prinsip atau maksud sebagai garis pedoman untuk manajemen dalam usaha mencapai sasaran; garis haluan.

Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memobilisasi, menyelaraskan, memimpin kelompok dan menjelaskan gagasan yang dihasilkan agar dapat diterima dan dilaksanakan oleh anggota organisasi. Pemimpin harus menciptakan iklim organisasi dimana pegawai merasa bebas tapi penuh tanggung jawab. Pemimpin juga penting dalam mempengaruhi perubahan, bertanggung jawab untuk meggerakkan setiap usaha dan hambatan untuk menjamin kejelasan visi (Junita : 2016)

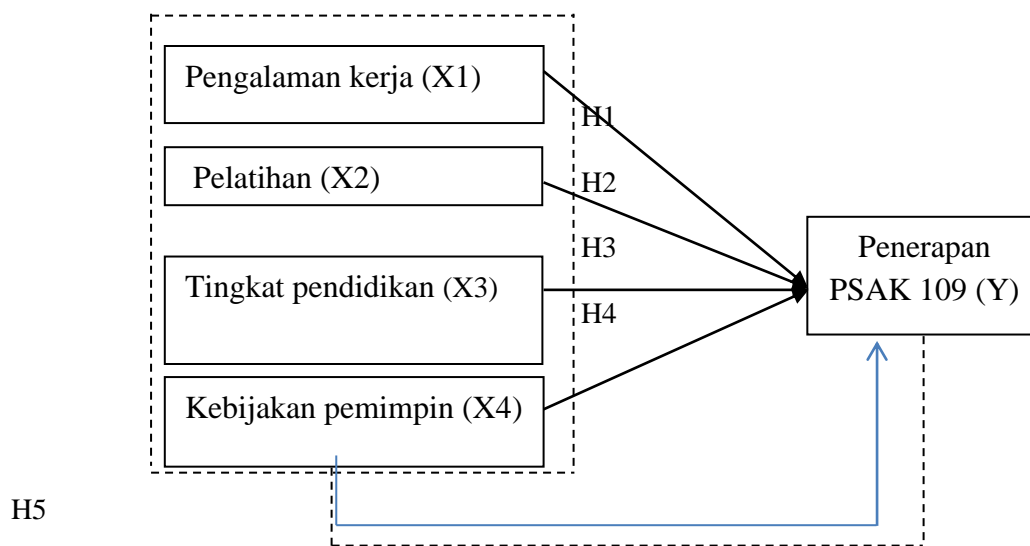
Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian Junita (2016) menyatakan bahwa secara parsial pengalaman kerja berpengaruh terhadap penerapan akuntansi zakat, infak/sedekah (PSAK 109). Hal yang sama dinyatakan oleh Nurhayati (2017) yang telah membuktikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kualitas penyajian informasi akuntansi syariah. Nurhayati (2017) juga

menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kualitas penyajian informasi akuntansi.

Widiastuti, dkk (2014) menyebutkan bahwa kebijakan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan akuntansi syariah. Sedangkan hasil penelitian Junita (2016) menyatakan bahwa kebijakan pimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap penerapan PSAK 109, meskipun keberhasilan sebuah organisasi tidak lepas dari eksistensi kebijakan pimpinan.

Kerangka Berfikir



Gambar 1 : Kerangka Berfikir

Berdasarkan pembahasan diatas, penelitian ini merumuskan ke dalam hipotesis:

- H₁: Diduga pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap penerapan PSAK 109.
- H₂: Diduga pelatihan berpengaruh signifikan terhadap penerapan PSAK 109.
- H₃: Diduga tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap penerapan PSAK 109.
- H₄: Diduga kebijakan pimpinan berpengaruh signifikan terhadap penerapan PSAK 109.
- H₅: Diduga pengalaman kerja, pelatihan, tingkat pendidikan dan kebijakan pimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap penerapan PSAK 109.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis. Studi yang termasuk dalam pengujian hipotesis biasanya menjelaskan sifat hubungan tertentu, atau menentukan perbedaan antar kelompok atau kebebasan (independensi) dua atau lebih faktor dalam suatu situasi. Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui apakah pengalaman kerja, pelatihan, tingkat pendidikan, dan kebijakan pimpinan berpengaruh terhadap penerapan PSAK 109.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu para amil yang bekerja di lembaga pengelola zakat di Provinsi Riau. Sampel dalam penelitian ini adalah amil yang bekerja dibagian penghimpun dana, penyalur dana dan bagian pelaporan keuangan. Teknik sampling yang digunakan adalah metode *purposive sampling/judgmental sampling* dimana pengambilan sampel bertujuan sesuai dengan tujuan peneliti (Taniredja, 2014).

Tabel 1 : Populasi dan Sampel

| No | Nama Lembaga Pengelola Zakat | Jumlah Sampel |
|----|---|---------------|
| 1 | Aksi Cepat Tanggap (ACT) Pekanbaru | 3 |
| 2 | BAZNAS Pekanbaru | 3 |
| 3 | BAZNAS Provinsi Riau | 3 |
| 4 | BAZNAS Kampar | 3 |
| 5. | BAZNAS Pelalawan | 3 |
| | Dompot Dhuafa Pekanbaru | 3 |
| 7 | Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Pekanbaru | 5 |
| 8 | LAZNAS Chevron Pekanbaru | 2 |
| 9 | LAZISMU Pekanbaru | 3 |
| 10 | LAZISMU Riau | 2 |
| 11 | YBM PLN Wilayah Riau | 3 |
| 12 | YBM PLN Wilayah Sumatera | 2 |
| 13 | Rumah Yatim Pekanbaru | 3 |
| 14 | Rumah Zakat Pekanbaru | 5 |
| 15 | Swadaya Ummah Pekanbaru | 5 |
| 16 | LAZIS Dewan Dakwah Riau | 3 |
| | Jumlah | 51 |

Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian dapat diambil dengan beberapa cara atau teknik sesuai dengan jenis data yang tersedia. Data penelitian adalah data primer, yaitu data yang bersumber langsung dari sumber data tanpa melalui perantara. Teknik pengambilan data adalah dengan teknik angket atau daftar kuesioner.

Dalam penelitian ini kuesionernya adalah kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih dan menjawab secara langsung dengan memberi tanda check list. Adapun skala dan alternative jawaban yang digunakan adalah dengan menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu kejadian atau keadaan sosial, dimana variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item pertanyaan.

Definisi Operasional Variabel

Tabel 2: Definisi Operasional Variabel

| Variabel Independen | Indikator | Skala Pengukuran |
|---------------------|--|--|
| Pengalaman kerja | 1. Lama waktu/ masa kerja 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Foster dalam Sartika, (2015) | Diukur melalui angket (kuesioner) menggunakan skala likert 1- 5 poin |
| Pelatihan | 1) Instruktur 2) Peserta 3) Materi 4) Metode 5) Tujuan Rivai (2013) | Diukur melalui angket (kuesioner) menggunakan skala likert 1- 5 poin |

| | | |
|------------------------|--|--|
| Tingkat Pendidikan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pendidikan formal indikatornya adalah jenjang pendidikan. 2. Pendidikan non formal indikatornya indikatornya relevansi pendidikan nonformal yang pernah diikuti dengan pekerjaan sekarang. 3. Pendidikan informal indikatornya sikap dan kepribadian yang dibentuk dari keluarga dan lingkungan UU SISDIKNAS No. 20 (2003). | Diukur melalui angket (kuesioner) menggunakan skala likert 1- 5 poin |
| Kebijakan Pimpinan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Masalah kebijakan (<i>policy public</i>). 2. Alternative kebijakan (<i>policy alternatives</i>) 3. Tindakan kebijakan (<i>policy actions</i>) 4. Hasil kebijakan (<i>policy outcomes</i>) William N. Dunn (2012) | Diukur melalui angket (kuesioner) menggunakan skala likert 1- 5 poin |
| Penerapan PSAK No. 109 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengakuan dan pengukuran zakat, infak, / sedekah. 2. Penyajian zakat, infak/sedekah. 3. Pengungkapan zakat, infak/sedekah. (Junita, 2016) | Diukur melalui angket (kuesioner) menggunakan skala likert 1- 5 poin |

Analisis Data

Penelitian yang diperoleh akan dianalisis dengan alat statistik melalui bantuan program SPSS, dengan terlebih dahulu melakukan uji kualitas data dan uji asumsi klasik. Analisis data menggunakan uji Hipotesis yaitu Uji - t (Parsial) dan Uji – F (Simultan). Untuk mengetahui besarnya persentase variabel bebas dengan variabel terikat dengan menggunakan uji determinasi.

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara lima variabel bebas yaitu Pengalaman kerja (X1), Pelatihan (X2), Tingkat Pendidikan (X3), Kebijakan Pimpinan (X4) dan Pengalaman Kerja, Pelatihan, Tingkat pendidikan, Kebijakan Pimpinan (X5) terhadap variabel terikat yaitu Penerapan PSAK 109 (Y), digunakan tehknik data dengan menggunakan rumus analisis statistik regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3+ b4X4+b5X5+\epsilon$$

| | | |
|---------------|---|---|
| Dengan | | |
| X1 | = | Pengalaman Kerja |
| X2 | = | Pelatihan |
| X3 | = | Tingkat Pendidikan |
| X4 | = | Kebijakan Pimpinan |
| X5 | = | Pengalaman Kerja, pelatihan, Tingkat Pendidikan, Kebijakan Pemimpin |
| Y | = | Penerapan PSAK 109 |
| a | = | Konstanta dari persamaan regresi |
| b1 | = | Koefisien regresi dari variabel X1 |
| b2 | = | Koefisien regresi dari variabel X2 |
| b3 | = | Koefisien regresi dari variabel X3 |
| b4 | = | Koefisien regresi dari variabel X4 |
| ε | = | Error term |

Hasil Penelitian

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden sebanyak 51 kuesioner dengan tingkat pengembalian kuesioner sebanyak 55,8% atau 30 kuesioner. Dari tabel 2 (lampiran) dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan valid nilai r hitung $>$ dari r tabel 0,361. Teknik yang digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas adalah cronbach alpha dengan cara membandingkan nilai alpha dengan standarnya. Koefisien cronbach alpha yang lebih dari 0,60 menunjukkan keandalan (reliabilitas) instrumen. Pada tabel 4 (lampiran) menunjukkan nilai *cronbach alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan untuk semua variabel dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik. Pengujian normalitas data dapat dilihat dari *normal probability plot*. Data menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal. Jadi, dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dari uji Normalitas terlihat data menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal. Jadi, dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Pada tabel 5 (lampiran) model regresi bebas dari multikolinearitas dilihat dari hasil perhitungan analisis data diperoleh nilai VIF untuk seluruh variabel bebas $<$ 10 dan *tolerance* $>$ 0,10. Dari hasil uji Heterokedastitasan terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas dan di bawah angka 0. Oleh karena itu dapat dikatakan model regresi dalam penelitian ini bebas dari heteroskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Dari pengujian yang dilakukan, hasil koefisien regresi dapat dilihat pada tabel tabel 6 berikut ini:

Tabel 6: Hasil Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | | | |
|--------------|-----------------------------|------------|--------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 (Constant) | -3,365 | 4,764 | - | - | 0,486 |
| X1 | 0,539 | 0,117 | 0,665 | 4,619 | 0 |
| X2 | -0,119 | 0,163 | -0,088 | - | 0,471 |
| X3 | -0,137 | 0,101 | -0,217 | - | 0,187 |
| X4 | 0,809 | 0,149 | 0,718 | 5,437 | 0 |

a. Dependent Variable: Penerapan PSAK 109

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 6, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah :

$$Y = -3,365 + 0,539X_1 - 0,119X_2 - 0,137X_3 + 0,809X_4 + e$$

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar -3,365. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai pengalaman kerja, pelatihan, tingkat pendidikan, kebijakan pimpinan diasumsikan nol (0), maka Penerapan PSAK 109 akan bernilai -3,365.
2. Nilai koefisien regresi variabel Pengalaman kerja(X₁) sebesar 0,539. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan pengalaman kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan penerapan PSAK 109 sebesar 0,539 dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel Pelatihan (X₂) sebesar -0,119. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan pelatihan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan penerapan PSAK 109 sebesar -0,119 dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Nilai koefisien regresi variabel Tingkat Pendidikan (X₃) sebesar 0,137. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan tingkat pendidikan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Penerapan PSAK 109 sebesar 0,137 dengan asumsi variabel lain tetap.

5. Nilai koefisien regresi variabel kebijakan pimpinan (X_4) sebesar 0,809. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan penggunaan kebijakan pimpinan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Penerapan PSAK 109 sebesar 0,809 dengan asumsi variabel lain tetap.

Pengujian Hipotesis

Pembuktian Hipotesis Secara Parsial

Tabel 7: Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t)

| Variabel Independent | t _{hitung} | t _{table} | Sig | Beta (β) | Kesimpulan |
|----------------------|---------------------|--------------------|-------|------------------|--------------------------|
| Pengalaman kerja(X1) | 4,619 | 2,048 | 0,000 | 0,665 | Ha ₁ Diterima |
| Pelatihan | -0,732 | 2,048 | 0,471 | -0,088 | Ha ₂ Ditolak |
| Tingkat Pendidikan | -1,358 | 2,048 | 0,187 | -0,217 | Ha ₃ Ditolak |
| Kebijakan Pimpinan | 5,437 | 2,048 | 0,000 | 0,718 | Ha ₄ Diterima |

a. Dependen Variabel Penerapan PSAK 109

Sumber : Data Olahan

Dari tabel 7 menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 4,619 dengan signifikansi 0,000 dan diperoleh nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan persamaan $n - k - 1: \alpha/2 = 30 - 2 - 1: 0,05/2 = 30 : 0,025 = 2,048$ dimana n adalah jumlah sampel, k adalah jumlah variabel dan 1 adalah konstan. Dengan demikian diketahui bahwa t hitung (4.619) > t tabel (2,048) dan Sig (0,000) < 0,05. Jadi dapat dikatakan H₀₁ ditolak dan Ha₁ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Pengalaman kerja (X1) berpengaruh terhadap Penerapan PSAK 109. Adanya koefisiensi β sebesar 0,665 menyatakan adanya pengaruh positif Pengalaman kerja terhadap Penerapan PSAK 109 sehingga dapat dikatakan jika nilai pengalaman kerja meningkat maka penerapan PSAK 109 juga akan meningkat.

Variabel tingkat pelatihan (X2) menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar -0,732 dengan signifikansi 0,471 dan diperoleh nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan persamaan $n - k - 1: \alpha/2 = 30 - 2 - 1: 0,05/2 = 30 : 0,025 = 2,048$ dimana n adalah jumlah sampel, k adalah jumlah variabel bebas dan 1 adalah konstan. Dengan demikian diketahui bahwa t hitung (-0,732) < t tabel (2,048) dan Sig (0,471) < 0,05. Jadi dapat dikatakan Ha₂ ditolak dan Ho₂ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak

berpengaruh terhadap penerapan PSAk 109. Adanya koefisiensi β sebesar 0,088 menyatakan tidak adanya pengaruh positif Pelatihan terhadap Penerapan PSAk 109.

Untuk variabel tingkat pendidikan (X3) menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar -1,358 dengan signifikansi 0,187 dan diperoleh nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan persamaan $n - k - 1: \alpha/ 2 = 30 - 2 - 1: 0,05/ 2= 30: 0,025= 2,048$ dimana n adalah jumlah sampel, k adalah jumlah variabel bebas dan 1 adalah konstan. Dengan demikian diketahui bahwa t hitung (-1,358) < t tabel (2,048) dan Sig (0,187) > 0,05. Jadi dapat dikatakan Ha3 ditolak dan Ho3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap Penerapan PSAk 109. Adanya koefisiensi β sebesar -0,217 menyatakan tidak adanya pengaruh positif tingkat pendidikan terhadap penerapan PSAk 109.

Untuk variabel kebijakan pimpinan (X4) menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 5,437 dengan signifikansi 0,000 dan diperoleh nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan persamaan $n - k - 1: \alpha/ 2 = 30 - 2 - 1: 0,05/ 2= 30: 0,025= 2,048$ dimana n adalah jumlah sampel, k adalah jumlah variabel bebas dan 1 adalah konstan. Dengan demikian diketahui bahwa t hitung (5,437) > t tabel (2,048) dan Sig (0,000) < 0,05. Jadi dapat dikatakan Ho4 ditolak dan Ha4 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan pimpinan berpengaruh terhadap penerapan PSAk 109. Adanya koefisiensi β sebesar 0,718 menyatakan adanya pengaruh positif kebijakan pimpinan terhadap penerapan PSAk 109. Dapat dikatakan jika nilai kebijakan pimpinan meningkat maka penerapan PSAK 109 juga akan meningkat.

Pembuktian Hipotesis Secara Simultan

Tabel 8: Hasil Pengujian Hipotesis (Uji F)

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 210.920 | 4 | 52.730 | 25.723 | .000 ^b |
| Residual | 51.247 | 25 | 2.050 | | |
| Total | 262.167 | 29 | | | |

a. Dependent Variable: Penerapan PSAK109

b. Predictors: (Constant), Kebijakanpimpinan, Pengalamankerja, Pelatihan, Tingkatpendidikan

Sumber : data olahan

Dari tabel 8 menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 25,72 dan diperoleh nilai F tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan persamaan rumus derajat bebas pembilang dan penyebut $df_1 = k-1, 5-1 = 4$, dan $df_2 = n - 1, 30-1 = 29 = 2.71$ dimana df_1 adalah derajat bebas pembilang, df_2 adalah derajat bebas penyebut, K adalah jumlah variabel (bebas + terikat) dan n adalah jumlah sampel. Dengan demikian diketahui bahwa F hitung ($25,72 > F$ tabel ($2,71$) dan Sig ($0,000 < 0,05$). Artinya adalah bahwa pengalaman kerja, pelatihan, tingkat pendidikan, dan kebijakan pimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap penerapan PSAK 109.

Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 9: Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .899 ^a | 0.808 | 0.778 | 1.418 |

Sumber: Data Olahan

Dari tabel 9 menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,808. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel pengalaman kerja (X1), pelatihan (X2), dan tingkat pendidikan (X3) terhadap penerapan PSAK 109 (Y) adalah sebesar 80,8% Sedangkan sisanya 19,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Dari hasil penelitian secara deskriptif, tanggapan responden dari variabel penerapan PSAK 109 dengan sembilan item pernyataan menyatakan bahwa responden setuju terhadap penerapan PSAK 109. Dapat diartikan bahwa karyawan setuju terhadap penerapan PSAK 109. Dilihat dari pengalaman kerja responden, 66,33% masa kerja karyawan bagian keuangan bekerja berkisar antara 1 sampai lima tahun. Artinya mereka sudah berpengalaman bekerja di bagian keuangan. Dari hasil penelitian secara deskriptif menunjukkan pengalaman kerja karyawan dalam kategori baik. Responden mengatakan

bahwa semakin lama masa kerja, semakin cepat menguasai peraturan-peraturan keuangan yang berlaku dan mengetahui informasi keuangan yang relevan untuk mengambil pertimbangan dalam membuat keputusan.

Muzahid (2013: 7) menyatakan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki staf bagian keuangan atau bagian akuntansi dapat mempermudah dalam melakukan pekerjaan. Hal ini disebabkan dengan pengalaman kerja profesional tersebut maka staf bagian keuangan dan staf akuntansi lebih mengerti, paham serta cekatan dalam membuat laporan keuangan. Pengalaman kerja profesional dalam bidang akuntansi akan lebih memberikan kemudahan dan ketelitian dalam proses penyusunan laporan keuangan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Junita (2016) yang telah menyatakan bahwa secara parsial pengalaman kerja berpengaruh terhadap penerapan akuntansi zakat, infak/sedekah (PSAK 109). Selain itu juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhayati (2017) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kualitas penyajian informasi akuntansi syariah.

Dari hasil penelitian secara deskriptif, tanggapan responden dari variabel kebijakan pimpinan dengan sembilan item pernyataan menyatakan bahwa responden setuju terhadap kebijakan pimpinan. Dapat diartikan bahwa kebijakan pimpinan dalam kategori baik. Responden mengatakan bahwa kebijakan yang di terapkan di lembaga zakat sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh pimpinan dan pimpinan berpijak dari peraturan-peraturan keuangan yang berlaku serta pimpinan sudah memberikan kebijakan untuk menerapkan PSAK 109. Sesuai dengan hasil penelitian Widiastuti, dkk (2014) mengatakan bahwa kebijakan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan akuntansi syariah.

Kesimpulan

Dari hasil uji hipotesis variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap penerapan PSAK No. 109. Hasil ini berdasarkan $t_{hitung} 4,619 > t_{tabel} 2,048$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 berada lebih kecil dari pada $\alpha = 0,05$. Hal ini mengindikasikan semakin tinggi pengalaman kerja maka penerapan PSAK No. 109 juga akan semakin tinggi dan bertambah.

Dari hasil uji hipotesis variabel kebijakan pimpinan berpengaruh signifikan terhadap penerapan PSAK No. 109. Hasil ini berdasarkan $t_{hitung} 5,437 > t_{tabel} 2,048$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 berada lebih kecil pada $\alpha = 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa kebijakan pimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penerapan PSAK No. 109.

Dari hasil uji hipotesis yang diperoleh secara simultan (Uji F) yang menunjukkan bahwa F hitung (25,72) > F tabel (2,71) dan Sig (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa pengalaman kerja, pelatihan, tingkat pendidikan, dan kebijakan pimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap penerapan PSAK no. 109.

Nilai koefisien determinasi menunjukkan 80% penerapan PSAK no. 109 dipengaruhi oleh dari pengalaman kerja, pelatihan, tingkat pendidikan, dan kebijakan pimpinan sedangkan sisanya sebesar 20% dipengaruhi oleh variabel yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Saran

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai tolak ukur bagi Lembaga Pengelola Zakat agar penerapan PSAK No. 109 dapat diterapkan dengan baik. Bagi masyarakat agar lebih mempercayai bahwa Lembaga Pengelola Zakat sudah menerapkan PSAK No.109 dan dapat menyalurkan zakatnya ke Lembaga Pengelola Zakat, agar potensi zakat dapat terserap dengan baik dan dapat menekan jumlah kemiskinan.

Daftar Pustaka

- Andriani, dkk (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi Psak 109 Dalam Akuntabilitas Dana Lembaga Amil Zakat (LAZ). *Budgeting : Journal of Business, Management and Accounting*. Volume 3, Nomor 1, Juli-Desember2021
- Aldi, 2021. Analisis Penerapan PSAK No. 109 Pada Laporan Keuangan BAZNAS INHIL (Studi Kasus pada Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2018)
- Ali, Mohammad Daud. 2013. *Sistem Ekonomi Islam Zakat Dan Wakaf*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Cahyadi, Muhammad Amri (2015), Permasalahan dalam Penerapan Akuntansi Zakat PSAK 109 diunduh dari <https://www.kompasiana.com>, Tanggal 12 Desember 2020.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

- Eka Nurhayati. 2017. *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Kerja, Dan Pengetahuan Akuntansi Syariah Terhadap Kualitas Penyajian Informasi Akuntansi Syariah Studi Kasus Pada KJKS KMT Tumang*.
- Endrawati, Reno Falth Meuthia. 2008. Pengaruh Faktor Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Penguasaan Komputer Staf Bagian Akuntansi Terhadap Kualitas Penyajian Informasi Akuntansi, (Studi Pada Kantor Cabang Bank Nagari). *Jurnal Akuntansi Politeknik Negeri Padang*.
- Fathonah,N.2008. *Responsibility Accounting*, diunduh dari <http://sim.ormawa.uns.ac.id/2008/11/24/responsibility-accounting> tanggal 12 Desember 2020.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro. <https://www.puskasbaznas.com/publications/books/885-outlook-zakat-indonesia-2019>
- Junita, Era. 2016. Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan dan Kebijakan Pimpinan Terhadap Penerapan Akuntansi Zakat, Infak/Sedekah (PSAK 109) Pada Lembaga Amil Zakat di Pekanbaru.
- Nastiti, Anugraheni Dyah. 2013. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kualitas Penyajian Informasi Akuntansi (Studi Kasus pada PT. Bank Rakyat Indonesia di Kota Magelang). *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro*.
- Martani, Dwi, dkk. 2012. *Akuntansi Keuangan Menengah Berbasis PSAK*. Jakarta: Salemba Empat.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta:Bandung.
- Mawaddah, Ulya (2021) Analisis Penerapan Akuntansi Zakat, Infak Dan Sedekah (PSAK 109) Pada Lembaga Amil Zakat, Infak Dan Sedekah muhammadiyah (LAZISMU) Kabupaten Kampar (Studi Kasus Pada Lembaga Amil Zakat, Infak Dan Sedekah Muhammadiyah (Lazismu) Kabupaten Kampar Periode 2020)
- Muzahid,M. 2013. Pengaruh tingkat pendidikan, kualitas pelatihan, dan lama pengalaman kerjapegawai terhadap kualitas laporan keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)di Kabupaten Aceh Utara.*Jurnal Jurusan Tata Niaga Politeknik Negeri Lhokseumawe*.
- Nasarudin, Fadlilah. 2008. *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Penyajian Informasi Akuntansi Pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk(Studi Pada Kantor Pusat BNI Di Kota)*.
- Nasar, M. Fuad. 2018. *Catatan Akhir Tahun Dan Outlook Zakat Indonesia 2018*. Media Indonesia. Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2014 *Tentang Pelaksanaan Undang-Undang No. 23 Tahun 2011 Tentang Pengelolaan Zakat*. Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 23 Tahun 2011. *Tentang Pengelolaan Zakat*. Jakarta.

- Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Perayati, Asri. 2017. *Pengaruh Kompetensi Sumber Dya Manusia dan Penerapan Sistem Akuntansi Zakat, Infak/Shadaqah (PSAK 109) Terhadap Kualitas Laporan Keuangan pada Lembaga Amil Zakat di Kota Pekanbaru*.
- Ratnaningsih, Kadek Indah, Gusti Ngurah. 2014. Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Partisipasi Manajemen, Dan Pengetahuan Manajer Akuntansi Pada Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*.
- Rivai, Veithzal.2013, *Manajemen Sumber Daya manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Satrio dan Siswanto. 2016. “Analisis Faktor Pendapatan, Kepercayaan Dan Religiusitas Dalam Mempengaruhi Minat Muzakki Untuk Membayar Zakat Penghasilan Melalui Lembaga Amil Zakat”. *Simposium Nasional Akuntansi XIX Lampung*.
- S. Nurhayati dan Wasilah, *Akuntansi Syariah di Indonesia*, Jakarta: Salemba Empat, Edisi 5. 2015.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Widiastuti, Anna, Miftah Arifin & Yanto. 2014. Pengaruh Pengetahuan Dan Kebijakan Pimpinan Terhadap Penerapan Akuntansi Syariah Di BMT Se-Kabupaten Jepara. *Jurnal Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara*.
- Yanti,Suheria (2014) Analisis Penyajian Laporan Keuangan Laporan Keuangan Badan Amil Zakat Provinsi Riau Bedasarkan PSAK No 109 (Studi Kasus Pada Baznas Provinsi Riau).
- Zahro,F dan Harkaneri. 2020. Perbandingan Hukum Pajak dan Zakat menurut Syariah dan Negara. *E-jurnal unisda*. E-jurnal.unisda.ac.id/index.php/J-MACC/article/view/

Lampiran:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

| Butir Pertanyaan | Nilai r Hasil | Nilai r Tabel | Kesimpulan |
|------------------|---------------|---------------|------------|
| Y1 | 0,771 | 0,361 | Valid |
| Y2 | 0,771 | 0,361 | Valid |
| Y3 | 0,773 | 0,361 | Valid |
| Y4 | 0,874 | 0,361 | Valid |
| Y5 | 0,885 | 0,361 | Valid |
| Y6 | 0,885 | 0,361 | Valid |
| Y7 | 0,619 | 0,361 | Valid |
| Y8 | 0,614 | 0,361 | Valid |
| Y9 | 0,785 | 0,361 | Valid |
| X1.1 | 0,730 | 0,361 | Valid |
| X1.2 | 0,550 | 0,361 | Valid |
| X1.3 | 0,703 | 0,361 | Valid |

| | | | |
|------|-------|-------|-------|
| X1.4 | 0,715 | 0,361 | Valid |
| X1.5 | 0,679 | 0,361 | Valid |
| X1.6 | 0,794 | 0,361 | Valid |
| X1.7 | 0,818 | 0,361 | Valid |
| X1.8 | 0,880 | 0,361 | Valid |
| X2.1 | 0,668 | 0,361 | Valid |
| X2.2 | 0,684 | 0,361 | Valid |
| X2.3 | 0,477 | 0,361 | Valid |
| X2.4 | 0,818 | 0,361 | Valid |
| X2.5 | 0,678 | 0,361 | Valid |
| X2.6 | 0,719 | 0,361 | Valid |
| X2.7 | 0,559 | 0,361 | Valid |
| X2.8 | 0,557 | 0,361 | Valid |
| X3.1 | 0,364 | 0,361 | Valid |
| X3.2 | 0,799 | 0,361 | Valid |
| X3.3 | 0,859 | 0,361 | Valid |
| X3.4 | 0,879 | 0,361 | Valid |
| X3.5 | 0,906 | 0,361 | Valid |
| X3.6 | 0,915 | 0,361 | Valid |
| X3.7 | 0,935 | 0,361 | Valid |
| X4.1 | 0,473 | 0,361 | Valid |
| X4.2 | 0,749 | 0,361 | Valid |
| X4.3 | 0,652 | 0,361 | Valid |
| X4.4 | 0,807 | 0,361 | Valid |
| X4.5 | 0,807 | 0,361 | Valid |
| X4.6 | 0,777 | 0,361 | Valid |
| X4.7 | 0,746 | 0,361 | Valid |
| X4.8 | 0,765 | 0,361 | Valid |
| X4.9 | 0,473 | 0,361 | Valid |

Sumber : Data Olahan

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha | Nilai r Tabel | Kesimpulan |
|--------------------|----------------|---------------|------------|
| Pengalaman Kerja | 0,60 | 0,816 | Reliabel |
| Pelatihan | 0,60 | 0,816 | Reliabel |
| Tingkat Pendidikan | 0,60 | 0,853 | Reliabel |
| Kebijakan Pimpinan | 0,60 | 0,834 | Reliabel |
| Penerapan PSAK 109 | 0,60 | 0,791 | Reliabel |

Sumber : Data Olahan

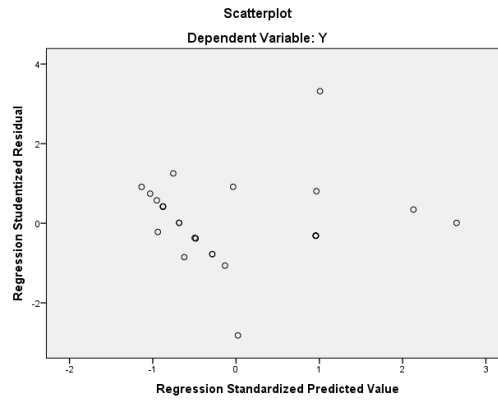
Tabel 5 : Uji Multikolinearitas

| Model | Collinearity Statistics | | Keterangan |
|-------------------------|-------------------------|-------|-----------------------------|
| | Tolerance | VIF | |
| Pengalaman Kerja (X1) | 0,369 | 2,707 | Tidak Terdapat Koloniaritas |
| Pelatihan (X2) | 0,529 | 1,891 | Tidak Terdapat Koloniaritas |
| Tingkat Pendidikan (X3) | 0,301 | 3,323 | Tidak Terdapat Koloniaritas |
| Kebijakan Pimpinan (X4) | 0,440 | 2,275 | Tidak Terdapat Koloniaritas |

a. Dependent Variable: Penerapan PSAK 109

Sumber : Data Olahan

Gambar 6: Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Olahan