

## **ANALISIS PENGARUH *CORPORATE GOVERNANCE, INTERNAL CONTROL* DAN ADOPSI PSAK 109 TERHADAP KINERJA OPZIS DIY MELALUI METODE *BALANCE SCORECARD***

**Sulastiningsih**

*Prodi Akuntansi STIE Widya Wiwaha Yogyakarta,  
email: sulastiningsih@stieww.ac.id*

**Khalida Urfiyya**

*Alumnus Program Studi Manajemen Keuangan Syariah UIN Sunan Kalijaga*

### **Abstract**

*The purpose of the research is to measure the performance of zakat management organizations (OPZIS) in Yogyakarta using balance scorecard method, also to analyze and determine the effect partially and simultaneously on the Corporate Governance, Internal Control and the adoption level of PSAK 109 to OPZIS performance. The object of this study using four OPZIS in Yogyakarta included into the members of Indonesia Zakat Forum (FOZ). This research method used scoring technique on balance scorecard performance and multiple linear regression analysis with SPSS 23.00 which is used to see the influence of the independent variable in the form of corporate governance, internal control and adoption level of PSAK 109 to OPZIS performance. The results of this research shows that OPZIS performance measurement using the balanced scorecard method had an average score of 3.55 which maximized the category quite well. Based on F test, independent variable has an effect on OPZIS Performance, shown with F value equal to 6,080 and significance equal to 0.002, overall independent variable are able to explain the effect about 22.437%. While based on partial t test, showed that the adoption level of PSAK 109 has a significant negative effect. Meanwhile, corporate governance and internal control have no effect on OPZIS performance through balance scorecard method.*

**Keywords:** *Corporate Governance, Internal Control, Adoption Level Of PSAK 109, Balance Scorecard Performance.*

### **LATAR BELAKANG**

UU No. 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat pasal 3, menyebutkan, "Pengelolaan zakat bertujuan untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi pelayanan dalam pengelolaan zakat, dan meningkatkan manfaat zakat untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat dan penanggulangan kemiskinan".

Dari uraian di atas jelas bahwa pengelolaan dan pendistribusian zakat

selain bertujuan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat miskin, juga bertujuan untuk meningkatkan efektifitas serta efisiensi pelayanan dalam pengelolaan zakat yang di oprasionalkan oleh Badan Amil Zakat (BAZ) ataupun Lembaga Amil Zakat (LAZ).

Melalui zakat, berbagai problem masyarakat baik sosial maupun ekonomi seperti kebodohan, kemiskinan dan

keterbelakangan semestinya dapat teratasi. Zakat dapat dialokasikan untuk program-program produktif seperti pembiayaan usaha mikro, sehingga masyarakat miskin akan berdaya, dan akhirnya bisa terlepas dari kemiskinan. Berdasarkan data Biro Pusat Statistik, profil tingkat kemiskinan tahun 2014, provinsi DIY menempati urutan ke 24 atau termasuk 10 besar provinsi terendah/terburuk di Indonesia. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) jumlah penduduk miskin DIY per Maret 2015 mencapai 550,23 ribu jiwa atau 14,91 persen dari total penduduk DIY. Jika dibandingkan pada Maret tahun sebelumnya meningkat sebesar 5,34%, yaitu 544,87 ribu jiwa. Kenaikan persentase jumlah penduduk miskin menjadi salah satu pertimbangan dalam penentuan sasaran utama pada penyaluran ZIS.

Dalam laporan Bazda Provinsi, 2014 potensi penerimaan dana Zakat di DIY adalah sekitar Rp. 138.479.750.000,- tetapi pada kenyataannya penerimaan dana zakat di DIY hanya sekitar Rp. 5.371.000.000 atau sekitar 3,89% (dikutip dalam Sulastiningsih dan Utami, 2015: 5). Potensi yang besar ini tidak dapat tercapai jika tidak ada semangat dan juga komitmen kerja sama dari semua pihak, baik dari kalangan pengambil kebijakan, dunia usaha, Organisasi Pengelola Zakat Infaq dan Shadaqah (OPZIS) maupun masyarakat secara umum.

Pada realisasinya perolehan dana zakat di DIY jauh dari yang seharusnya bisa didapatkan. Berdasarkan hasil penelitian Sulastiningsih, dan Suci Utami W (2013) mengenai Strategi Pengumpulan Zakat pada OPZIS di DIY, memperlihatkan citra OPZIS di DIY masih rendah, dikarenakan *muzzaki* masih meragukan mental dan perilaku aparat, data yang kurang akurat, OPZIS belum menginventarisir data dengan baik, kualitas SDM kurang baik karena keterampilan dan kemampuan manajemen untuk mengelola organisasi belum

berkembang dikalangan pengurus zakat. Disisi lain, pemberdayaan pada para penerima zakat melalui pembimbingan dari OPZIS belum dilakukan secara intensif.

*Balance Scorecard* merupakan sistem pengukuran kinerja yang berasal dari dunia bisnis dapat diadaptasi untuk digunakan dalam sektor publik atau non profit termasuk OPZIS. Metode *Balanced scorecard* memberikan pengukuran yang lebih komprehensif pada aspek-aspek pengukuran kinerja. Tujuan utama dari kinerja suatu organisasi zakat adalah tercapainya tujuan, dan memuaskan pelanggan (yakni *muzzaki* maupun *mustahiq*). Kepuasan pelanggan hanya dapat dicapai dari adanya proses bisnis internal yang baik, proses bisnis internal yang baik hanya dapat dicapai jika organisasi atau OPZIS melakukan pembelajaran, adanya inovasi, dan tumbuh. Jika ketiga perspektif telah berjalan dengan baik maka secara langsung akan mempengaruhi kondisi keuangan. Perspektif keuangan berpengaruh positif terhadap kenaikan kinerja organisasi, jika ketiga perspektif telah berjalan maka akan dicapai perspektif keuangan yang baik dan organisasi dapat tumbuh berkelanjutan.

Untuk dapat menghasilkan proses pengelolaan manajemen yang baik diperlukan pengelolaan semua sumber daya yang ada pada OPZIS sehingga dapat diarahkan guna mencapai proses pengelolaan yang baik. Pengelolaan sumber daya melibatkan seluruh kegiatan manajerial yang dilaksanakan oleh ketua OPZIS dan wakil-wakilnya serta staf lain yang ada. Terkait dengan permasalahan profesionalitas SDM OPZIS dibutuhkan adanya penguatan dari sisi kelembagaan. Penguatan posisi lembaga zakat dengan meningkatkan profesionalisme dapat diwujudkan diantaranya dengan OPZIS menerapkan prinsip *Good Corporate Governance* dan *Internal Control*, dengan demikian OPZIS harus melaksanakan tugasnya secara

baik sesuai dengan aturan dan tujuan dibentuknya lembaga tersebut yakni memaksimalkan potensi zakat sehingga dapat mengurangi kemiskinan.

Berkenaan dengan peningkatan profesionalisme lembaga pengelola zakat, *The Indonesian Institute for Corporate Governance* (IICG) menerangkan *Corporate Governance* secara definitif sebagai serangkaian mekanisme untuk mengarahkan dan mengendalikan suatu perusahaan agar operasional perusahaan berjalan sesuai dengan harapan para pemangku kepentingan (*stakeholders*). Lebih lanjut IICG mendefinisikan pengertian mengenai *Corporate Governance* yang baik sebagai struktur, sistem, dan proses yang digunakan oleh organ-organ perusahaan sebagai upaya untuk memberikan nilai tambah perusahaan secara berkesinambungan dalam jangka panjang. *Good Corporate Governance* tidak lain adalah permasalahan mengenai pengelolaan perusahaan secara konseptual menyangkut diaplikasikannya prinsip *transparency*, prinsip *accountability*, prinsip *responsibility*, prinsip *independency*, prinsip *fairness*.

Dalam hal pengelolaan zakat, lembaga pengelola zakat dalam melaksanakan tugasnya harus mengaplikasikan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*. Dalam Undang-Undang Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat pasal 2, mengemukakan pengelolaan zakat harus berasaskan: (1) syariat Islam, (2) amanah, (3) kemanfaatan, (4) keadilan, (5) kepastian hukum, (6) terintegrasi, (7) dan akuntabilitas. Asas tersebut tentunya sejalan sesuai dengan ke-lima prinsip *Good Corporate Governance* yaitu: *transparency*, *akuntability*, *responsibility*, *independency*, dan *fairness* (KNKG, 2006: 5).

Dalam Dick Van der Meij (2009), mengemukakan terdapat kendala kompetensi lembaga dan profesionalitas personel secara umum di lembaga-lembaga zakat dan wakaf yang disebabkan kurangnya kepercayaan

masyarakat terhadap OPZIS. Hal tersebut dikarenakan tidak adanya *quality* kontrol dan standardisasi (akreditasi) bagi lembaga-lembaga zakat (Novatiani & Frriansyah, 2012: 823). Bahkan tidak sedikit masjid atau yayasan yang mengklaim dirinya untuk menerima dan menyalurkan zakat. Ada juga dari masyarakat yang lebih memilih memberikan dana zakat secara langsung kepada mustahiq dari pada memanfaatkan otoritas pemerintah atau lembaga-lembaga pengelola zakat.

Selain *corporate governance*, *internal control* juga merupakan aspek penting dalam peningkatan profesionalisme kinerja organisasi. Dalam berbagai hal karyawan dan manager mempunyai keterbatasan untuk melakukan kesalahan sehingga dibutuhkan sebuah sistem yang dapat berfungsi sebagai alat pengendalian, pengawasan dan pengevaluasian terhadap aktivitas usaha agar tidak terjadi penyelewengan yang mengakibatkan kerugian bagi OPZIS.

Arens et al, mengemukakan bahwa pengendalian internal yang efektif bagi manajemen harus memenuhi tiga kriteria, yaitu: (1) *Effectiveness and efficiency of operations*, (2) *Reliability of financial reporting*, (3) *Compliance with applicable laws and regulations* (Arens et al, 2010: 270).

Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) sebagai wadah akuntan di Indonesia sejak tahun 2008 telah membuat *Exposure Draft* Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (ED PSAK) No. 109 Akuntansi Zakat dan Infak/Sedekah (revisi tahun 2011). Pemberlakuan PSAK diharapkan dapat terwujudnya keseragaman pelaporan, dan kesederhanaan pencatatan. Sehingga publik dapat membaca laporan akuntansi pengelola zakat serta mengawasi pengelolaannya. Selain itu penerapan PSAK 109 ini juga bertujuan memastikan bahwa organisasi pengelola zakat telah menerapkan prinsip-prinsip syariah, dan seberapa jauh OPZ memiliki tingkat kepatuhan menerapkannya.

Dari berbagai uraian tersebut di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai hubungan pengaruh ketiga variabel yaitu, kualitas *corporate governance*, *internal control*, dan adopsi PSAK 109 terhadap kinerja OPZIS DIY yang diukur menggunakan metode *balance scorecard*.

## **LANDASAN TEORI**

### **Corporate Governance dan Prinsip Dasar Corporate Governance**

*Forum for Corporate Governance in Indonesia* (FCGI, 2001:1), mengemukakan *corporate governance* sebagai seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antara para pemegang saham, pengurus, pengelola perusahaan, pihak kreditur, pemerintah, karyawan, serta pemegang kepentingan internal dan eksternal lainnya yang berkaitan dengan hak-hak dan kewajiban mereka atau dengan kata lain satu sistem yang digunakan untuk mengendalikan perusahaan. Tujuannya untuk menciptakan nilai tambah bagi semua pihak yang berkepentingan (*stakeholder*).

Prinsip dasar dan pedoman pelaksanaan GCG yang dikeluarkan oleh Komite Nasional Kebijakan Governance, yaitu (KNKG, 2006: 5):

1. Transparansi (*Transparency*)
2. Akuntabilitas (*Accountability*)
3. Responsibilitas (*Responsibility*)
4. Independensi (*Independency*)
5. Kewajaran dan Kesetaraan (*Fairness*)

### **Internal Control**

Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 dijelaskan mengenai Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) menjelaskan, pengendalian Intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan

memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Selain itu terkait dengan komponen dan unsur pokok pengendalian internal, dalam Committee Of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO, 1992) (2013: 1), Peraturan Pemerintah RI Nomor 60 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), dan Arens (2010: 249) mengatakan bahwa pengendalian intern terdiri dari 5 (lima) komponen yaitu: 1) Lingkungan Pengendalian, 2) Penilaian Risiko, 3) Kegiatan Pengendalian, 4) Informasi dan Komunikasi, 5) Pemantauan dan Pengendalian.

### **Adopsi PSAK 109**

Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) mengeluarkan PSAK 109 mengenai akuntansi zakat, infak/sedekah mulai berlaku efektif sejak 1 Januari tahun 2009. PSAK ini mengikat untuk Organisasi Pengelola Zakat (OPZ) yang sudah disahkan legalitasnya oleh pemerintah. Terdapat 2 institusi pengelola zakat yang sesuai dengan Undang-undang No. 23 tahun 2011 yakni Badan Amil Zakat Nasional baik tingkat pusat, tingkat provinsi sampai dengan tingkat kabupaten/kota dan lembaga Amil Zakat yang dibentuk oleh masyarakat dan dikukuhkan pemerintah.

PSAK 109 mengatur akuntansi zakat dan infak/sedekah, di dalamnya termuat definisi-definisi, pengakuan dan pengukuran, penyajian, serta pengungkapan hal-hal yang terkait dengan kebijakan penyaluran hingga operasionalisasi zakat dan infak/sedekah.

### **Kinerja dan Pengukuran Kinerja Balance Scorecard**

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu

kegiatan/ program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang pada *strategic planning* organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya.

Bates dan Holton, mengatakan kinerja adalah hasil kerja suatu organisasi dalam rangka mewujudkan tujuannya. Secara sepintas, kinerja dapat diartikan sebagai perilaku berkarya, penampilan, atau hasil karya. Oleh karena itu, kinerja merupakan bentuk bangunan yang multidimensional sehingga cara mengukurnya sangat bervariasi bergantung kepada banyak faktor (Dally, 2010: 31).

### Balance Scorecard

*Balanced Scorecard* adalah instrumen dalam perencanaan strategis dan sistem manajemen yang digunakan secara luas dalam bisnis, pemerintah, dan organisasi nonprofit. Kaplan dan Norton (1996) menggunakan empat pengukuran dalam implementasi *balanced scorecard*, yaitu:

#### a. Perspektif pelanggan

Kaplan dan Norton (dikutip dalam Yuwono, at. al, 2004: 33) mengungkapkan perspektif pelanggan memiliki dua kelompok pengukuran, yaitu: 1) *Customer core measurement*, meliputi: *market share*, *customer retention*, *customer acquisition*, *customer satisfaction* dan *customer profitability*. 2) *Customer value proposition*, meliputi: *product/*

*service attributes*, *customer relationship*, *image and reputation*

#### b. Perspektif proses bisnis internal

Pada perspektif pelanggan, organisasi berfokus pada apa yang diinginkan oleh pelanggan dan apa proposisi nilai yang dapat diberikan oleh organisasi secara efektif dan efisien. Niven (2003: 18), mengemukakan beberapa proses inti yang harus dipertimbangkan ketika mengembangkan tujuan dari perspektif proses internal, yaitu: (1) memahami pelanggan, (2) berinovasi secara konstan, (3) proses operasi, (4) menawarkan kualitas layanan, (5) kemitraan untuk kesuksesan.

#### c. Perspektif pembelajaran dan pertumbuhan

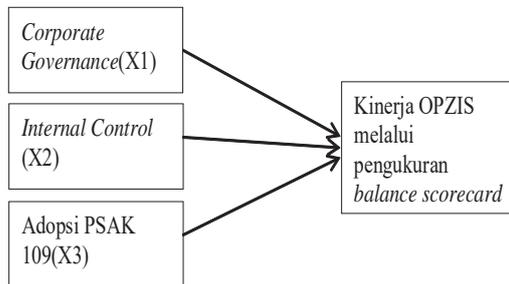
Rangkuti (2014: 6) menyatakan bahwa, kinerja pada perspektif pembelajaran dan pertumbuhan diukur dengan menggunakan ukuran: tingkat keahlian SDM, komitmen SDM, suasana kerja. Ukuran dari perspektif pembelajaran dan pertumbuhan akan terlihat dari pencapaian peningkatan keahlian SDM. Dally (2010: 61) menyatakan bahwa, perspektif pembelajaran dan pertumbuhan merupakan fondasi bagi *knowledge worker organization* dengan tetap memperhatikan sistem dan organisasi.

#### d. Perspektif keuangan

Kaplan dan Norton (sebagaimana dikutip dalam Dally, 2010: 78) menyatakan bahwa, keberhasilan organisasi pemerintah dan nirlaba seyogyanya diukur melalui efektifitas dan efisiensi dalam memenuhi kebutuhan masyarakat pembayar pajak. Mardiasmo, (2009: 4) menyatakan bahwa, *value for money* merupakan konsep pengelolaan organisasi sektor publik yang mendasarkan pada tiga elemen utama yaitu: ekonomi, efisiensi dan efektifitas.

**ANALISIS PENGARUH CORPORATE GOVERNANCE, INTERNAL CONTROL DAN ADOPSI PSAK 109 TERHADAP KINERJA OPZIS DIY MELALUI METODE BALANCE SCORECARD**

**Kerangka Teoritis**



**Hipotesis Penelitian**

- H1 : *Corporate Governance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja OPZIS.
- H1 : *Internal Control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja OPZIS.
- H3 : Adopsi PSAK 109 berpengaruh signifikan terhadap kinerja OPZIS.

**METODE PENELITIAN**

**Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

**Variabel Terikat (*Dependent Variable*)**

Variable *dependent* merupakan kinerja OPZIS yang diukur melalui model *balance scorecard*.

**1. Perspektif pelanggan**

Pengukuran kinerja perspektif pelanggan pada OPZIS dilakukan dengan cara:

- a. Kemampuan Memperoleh *Muzaki* (*Akuisisi Muzaki*), yaitu dengan mengukur tingkat kemampuan lembaga dalam mendapatkan pelanggan baru.

$$Akuisisi\ Muzaki = \frac{Jumlah\ Muzaki\ Baru}{Total\ Muzaki} \times 100\%$$

- b. Kemampuan Mempertahankan *Muzaki* (*Retensi Muzaki*), yaitu dengan mengukur tingkat dimana lembaga dapat mempertahankan hubungan dengan pelanggan dalam hal ini *muzaki*.

$$Retensi = \frac{Jumlah\ Muzaki\ Non\ Aktif\ dalam\ 1\ Periode}{Total\ Jumlah\ Muzaki} \times 100\%$$

Hasil pengukuran pada kinerja *balance scorecard* kemudian dijumlahkan dan dibandingkan dengan skala pengukuran seperti pada tabel dibawah ini dengan acuan Riduwan (2002):

**Tabel 1**

**Skala Pengukuran Kinerja *Balance Scorecard***

Nilai (Prosentase)	Skala	Kategori
> 81%	5	Sangat Baik
61% - 80%	4	Baik
41% - 60%	3	Cukup Baik
21% - 40%	2	Tidak Baik
0% - 21%	1	Sangat Tidak Baik

**2. Perspektif Pertumbuhan dan Pembelajaran**

Kaplan dan Norton mengemukakan proses belajar dan pertumbuhan organisasi bersumber dari tiga prinsip: *people, system, dan organization procedur*.

- a. Retensi karyawan, yaitu mengukur kemampuan lembaga untuk mempertahankan selama mungkin karyawan.

$$Retensi = \frac{Jumlah\ Karyawan\ Keluar\ per\ Periode}{Jumlah\ Total\ Karyawan} \times 100\%$$

- b. Produktivitas karyawan, yaitu dengan melihat ada atau tidaknya peningkatan penerimaan dana ZIS yang dibandingkan dengan jumlah total karyawan.

$$Produktivitas = \frac{Peningkatan\ Penerimaan\ Dana\ ZIS}{Jumlah\ Total\ Karyawan} \times 100\%$$

$$X1 = \frac{penerimaan\ 1\ periode \div jumlah\ karyawan}{target\ penerimaan \div jumlah\ karyawan} \times 2$$

$$= \frac{rata - rata\ realisasi\ produktivitas\ karyawan}{rata - rata\ target\ produktivitas\ karyawan}$$

### 3. Perspektif Bisnis Internal

Pengukuran kinerja perspektif bisnis internal memiliki tiga indikator, yaitu inovasi, proses atau operasi, dan layanan purna jual.

- a. Inovasi, yaitu untuk mengetahui jumlah program yang ditawarkan dibandingkan dengan program yang telah ditargetkan.

$$\text{Inovasi} = \frac{\text{Jumlah Realisasi Inovasi pada 1 Periode}}{\text{Target Inovasi pada 1 Periode}} \times 100\%$$

- b. Proses operasi, yaitu untuk mengetahui kinerja lembaga dalam memaksimalkan produk/jasa yang telah ditawarkan dengan melihat peningkatan perolehan masing-masing produk/jasa, yaitu zakat, infak, dan shodaqoh.

$$\frac{\text{Jumlah Peningkatan Operasi pada 1 Periode}}{\text{Target Operasi pada 1 Periode}} \times 100\%$$

### 4. Perspektif Keuangan

Kinerja perspektif keuangan OPZIS diukur dengan metode *value for money* atau disebut dengan 3E, yaitu rasio ekonomis, rasio efisiensi, dan rasio efektivitas (Mardiasmo, 2009: 4).

- a. Rasio ekonomis, dengan membandingkan realisasi belanja operasional dengan anggaran belanja operasional.
- b. Rasio efektivitas, dengan membandingkan realisasi pendapatan yang diterima oleh OPZIS dengan anggaran/rencana pendapatan OPZIS yang telah ditetapkan.
- c. Rasio efisiensi, diukur dengan membandingkan realisasi belanja operasional OPZIS dengan realisasi pendapatan operasional OPZIS.

Kemudian hasil dari pengukuran perspektif keuangan dibandingkan dengan skala pengukuran kinerja dan kemudian dikategorisasikan ke dalam Kriteria Pengukuran Kinerja Keuangan, seperti pada tabel 2:

Tabel 2  
Skala Pengukuran Kinerja Keuangan

Prosentase (%)	Skala	Kategori
<b>EKONOMIS</b>		
100 – ke atas	5	Sangat Ekonomis
90 – 100	4	Ekonomis
80 – 90	3	Cukup Ekonomis
60 – 80	2	Kurang Ekonomis
Dibawah 60	1	Tidak Ekonomis
<b>EFEKTIVITAS</b>		
100 – ke atas	5	Sangat Efektif
90 – 100	4	Efektif
80 – 90	3	Cukup Efektif
60 – 80	2	Kurang Efektif
Dibawah 60	1	Tidak Efektif
<b>EFISIENSI</b>		
100 – ke atas	5	Sangat Efisien
90 – 100	4	Efisien
80 – 90	3	Cukup Efisien
60 – 80	2	Kurang Efisien
Dibawah 60	1	Tidak Efisien

### Variable Bebas (*Independent Variable*)

#### 1. Kualitas *Corporate Governance*

Kualitas *Corporate Governance* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hubungan baik dan kesinambungan antar manajemen organisasi OPZIS dengan kinerja OPZIS tersebut. Hal tersebut dinilai dengan melihat seberapa besar OPZIS menerapkan prinsip *corporate governance*: Transparansi, Akuntabilitas, Responsibilitas, Independensi, Kewajaran dan Kesetaraan.

#### 2. *Internal Control*

Komponen *internal control* yang digunakan adalah: Pemantauan dan

Pengendalian, Penilaian Risiko, Kegiatan Pengendalian, Informasi dan Komunikasi, Lingkungan Pengendalian.

### **3. Tingkat Adopsi PSAK 109**

Tingkat adopsi PSAK 109 mengacu pada kesesuaian laporan keuangan OPZIS yang didasarkan pada akuntansi zakat dalam PSAK 109. Indikator pernyataan PSAK 109 meliputi: Pengakuan awal zakat, Pengukuran setelah pengakuan awal, Penyalura zakat, Pengakuan awal infak/sedekah, Pengukuran setelah pengakuan awal infak/sedekah, Penyaluran infak/sedekah, Dana nonhalal, Penyajian zakat, infak/sedekah dan Pengungkapan zakat, infak/sedekah.

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi penelitian ini adalah 10 OPZIS terdaftar dalam Forum Organisasi Zakat (FOZ) sebagai asosiasi organisasi pengelola zakat Indonesia dan termasuk OPZIS berskala nasional, yaitu: (1) Inisiatif Zakat Indonesia (IZI), (2) LAZ Nurul Hidayat, (3) BAZNAS Kota Yogyakarta, (4) Dompot Peduli Umat Daarut Tauhiid (DPUUDT), (5) LAZ Baitulmaal Hidauatullah, (6) LAZ Dewan Da'wah, (7) Rumah Zakat, (8) PPPA Darul Qur'an, (9) LAZ Dompot Dhuafa, dan (10) Portal Infak.

Kriteria untuk memperoleh sampel dalam penelitian ini ditentukan sebagai berikut:

1. OPZIS yang mengaudit dan menerbitkan laporan keuangan tahunan sampai 31 Desember 2016.
2. OPZIS yang menyediakan informasi dan memiliki kelengkapan data berdasarkan variabel yang diteliti pada periode 2016.
3. OPZIS yang terbuka dan dapat diajak bekerjasama dalam penelitian kinerja organisasi.

Dengan kriteria pengambilan sampel diatas maka terpilih 4 (empat) sampel penelitian. OPZIS tersebut adalah: LAZNAS Nurul Hayat, LAZ Dompot Dhuafa, LAZ Inisiatif Zakat Indonesia, dan Badan Amil Zakat Nasional Kota Yogyakarta.

### **Metode Analisis Data**

Untuk pengujian instrument penelitian digunakan uji validitas dan reliabilitas data. Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah tidaknya suatu kuesioner. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur keandalan suatu kuesioner.

Uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variable pengganggu atau residual memiliki data yang terdistribusi normal. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda yang di uji dengan tingkat signifikan 0,05. Model regresi linear berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

*Keterangan:*

Y = Kinerja *Balance Scorecard*

a = Koefisien Konstanta

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien Regresi

$X_1$	= Kualitas <i>Corporate Governance</i>
$X_2$	= <i>Internal Control</i>
$X_3$	= Adopsi PSAK 109
e	= Standar Kesalahan

Pengujian uji Statistik F dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Uji t statistik dilakukan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel tidak bebas secara parsial dengan mengasumsikan bahwa variabel lain dianggap konstan. Tingkat ketepatan suatu garis regresi dapat diketahui melalui besar kecilnya koefisien determinasi atau koefisien *R-Square*.

## ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

### Pengukuran Kinerja Metode *Balance Scorecard*

#### Perpektif Pelanggan

Perspektif pelanggan berada ditingkat tertinggi dalam lembaga/organisasi bidang jasa. Kinerja ini berkaitan dengan bagaimana lembaga dapat menciptakan persepsi baik kepada muzaki/donatur. Tujuan perspektif ini adalah untuk meningkatkan kepercayaan dan kepuasan muzaki terhadap lembaga, sehingga indeks retensi muzaki kecil dan indeks akuisisi muzaki tinggi.

Berdasarkan tabel 3 diatas memperlihatkan bahwa kemampuan OPZIS di DIY dalam memperoleh muzaki baru (akuisisi) cenderung kecil. Persentase akuisisi muzaki pada OPZIS di DIY berkisar antara 5%-26%, yaitu pada skala 1 (satu) dan 2 (dua) yang tergolong Sangat Tidak Baik dan Tidak Baik. Dalam hal retensi muzaki sebaliknya, OPZIS di DIY masing-masing memiliki kemampuan yang terbilang baik untuk mempertahankan muzakinnya. Hal ini dapat dilihat dari kecilnya persentase muzaki non aktif per periode 2016, yaitu rentang antara 10%-46% atau terbilang dalam skala Sangat Baik hingga Baik.

#### Perpektif Bisnis Internal

Kinerja perspektif bisnis internal diukur menggunakan indeks pencapaian target inovasi dan peningkatan perolehan masing-masing akad jasa atau disebut dengan operasi. Tujuan utama dari dibentuknya program baru atau inovasi program adalah untuk melihat urgensi dan memenuhi kebutuhan pelanggan dalam hal ini muzaki dan mustahiq. Proses operasi merupakan salah satu tahapan penting yang dapat menggambarkan kinerja internal organisasi melalui adanya peningkatan penerimaan masing-masing produk.

**Tabel 3**  
***Balance Scorecard* Persepektif Pelanggan (Muzaki)**

Lembaga	Tingkat Akuisisi Muzaki		Tingkat Retensi Muzaki		Skala Perspektif Pelanggan
	Persentase	Skala	Persentase	Skala	
OPZIS 1	25,58%	2,00 (TB)	46,33%	3,00 (CB)	2,50
OPZIS 2	23%	2,00 (TB)	30%	4,00 (B)	3,00
OPZIS 3	5,35%	1,00 (STB)	10%	5,00 (SB)	3,00
OPZIS 4	20%	2,00 (TB)	30%	4,00 (B)	3,00
<b>BSC persepektif pelanggan</b>			<b>2,88</b>		

Sumber: Data Primer diolah

**ANALISIS PENGARUH CORPORATE GOVERNANCE, INTERNAL CONTROL DAN ADOPSI PSAK 109 TERHADAP KINERJA OPZIS DIY MELALUI METODE BALANCE SCORECARD**

**Tabel 4**  
**Persepektif Bisnis Internal Inovasi**

Lembaga	Inovasi	
	%	Skala
OPZIS 1	100%	5,00 (SB)
OPZIS 2	100%	5,00 (SB)
OPZIS 3	80%	5,00 (SB)
OPZIS 4	100%	5,00 (SB)
BSC persepektif Bisnis Internal (Inovasi)		5,00

Sumber: Data Primer diolah

kinerja organisasi/lembaga. Aspek ini menjadi dasar bagi perspektif lainnya, karena berkaitan dengan pertumbuhan kapabilitas sumberdaya manusia yang dimiliki oleh lembaga. Indikator pengukuran perspektif pertumbuhan dan pembelajaran, meliputi: kemampuan OPZIS mempertahankan karyawan (retensi) dan mengukur seberapa tinggi produktivitas karyawan/amil dalam operasional OPZIS.

**Tabel 5**  
**Persepektif Bisnis Internal Operasi**

Lembaga	Operasi 2015	Operasi 2016	%Naik (Turun)	Skala
OPZIS 1	Rp 1.127.704.025	Rp 1.586.193.064	40,65	2,00 (STB)
OPZIS 2	Rp 3.740.316.391	Rp 3.853.105.114	3,02	1,00 (STB)
OPZIS 3	Rp 3.889.590.897	Rp 4.384.813.182	12,73	1,00 (STB)
OPZIS 4	Rp 1.862.915.045	Rp 1.425.640.386	(23,47)	1,00 (STB)
Rata-rata	Rp 2.655.131.590	Rp 2.812.437.937	8,23	1,00 (STB)
Skala Operasi			1,00 (STB)	

Sumber: Data Primer diolah

**Perspektif Pertumbuhan dan Pembelajaran**

Perspektif pertumbuhan dan pembelajaran mencerminkan kinerja karyawan terhadap peningkatan atau penurunan

**Tabel 6**  
**Persepektif Pertumbuhan dan Pembelajaran (Retensi Karyawan)**

Lembaga	Retensi Karyawan			
	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan	% Retensi	Skala BSC
OPZIS 1	4	12	33%	4,00 (B)
OPZIS 2	0	18	0	5,00 (SB)
OPZIS 3	0	5	0	5,00 (SB)
OPZIS 4	3	6	50%	3,00 (CB)
BSC Retensi Karyawan			4,25	

Sumber: Data Primer diolah

**Tabel 7**  
**Persepektif Pertumbuhan dan Pembelajaran (Produktivitas Karyawan)**

Lembaga	Keterangan	2015	2016	Skala BSC
OPZIS 1	Penerimaan	Rp 1.127.704.025	Rp 1.586.193.064	
	Target Penerimaan	Rp 156.155.200	Rp 1.904.507.280	
	Jumlah Karyawan	12 orang	12 orang	
	Rata-rata Realisasi Produktivitas / Karyawan	Rp 93.975.335	Rp 132.182.755,3	
	Rata-rata Target Produktivitas / Karyawan	Rp 13.012.933	Rp. 158.708.940	
	% Produktivitas	722%	83,28%	
	Skala Produktivitas Karyawan OPZIS 1			
OPZIS 2	Penerimaan	Rp 3.740.316.391	Rp 3.853.105.114	
	Target Penerimaan	Rp 4.585.084.963	Rp 4.559.313.104	
	Jumlah Karyawan	18 orang	18 orang	
	Rata-rata Realisasi Produktivitas / Karyawan	Rp 207.795.355	Rp 214.061.395,2	
	Rata-rata Target Produktivitas / Karyawan	Rp 254.726.942	Rp 253.295.172,4	
	% Produktivitas	81,57%	84,51%	
	Skala Produktivitas Karyawan OPZIS 2			
OPZIS 3	Penerimaan	Rp 3.889.590.897	Rp 4.384.813.182	
	Target Penerimaan	Rp 3.500.000.000	Rp 4.300.000.000	
	Jumlah Karyawan	5 orang	5 orang	
	Rata-rata Realisasi Produktivitas / Karyawan	Rp 779.918.179,4	Rp 876.962.636,4	
	Rata-rata Target Produktivitas / Karyawan	Rp 700.000.000	Rp 860.000.000	
	% Produktivitas	111,41%	101,97%	
	Skala Produktivitas Karyawan OPZIS 3			

**Tabel 7 (Lanjutan)**  
**Persepektif Pertumbuhan dan Pembelajaran (Produktivitas Karyawan)**

OPZIS 4	Penerimaan	Rp 1.862.915.045	Rp 1.425.640.386	
	Target Penerimaan	Rp 2.100.000.000	Rp 1.600.000.000	
	Jumlah Karyawan	6 orang	6 orang	
	Rata-rata Realisasi Produktivitas / Karyawan	Rp 310.485.841	Rp 237.606.731	
	Rata-rata Target Produktivitas / Karyawan	Rp 350.000.000	Rp 266.666.667	
	% Produktivitas	88,71%	89,10%	
Skala Produktivitas Karyawan OPZIS 4				5,00 (SB)
BSC Produktivitas Karyawan				5,00
<b>BSC Perspektif Pertumbuhan dan Pembelajaran</b>				<b>4,63</b>

Sumber: Data Primer diolah

Kemampuan lembaga mempertahankan karyawan memiliki persentase berbeda-beda. Pada OPZIS 1 sebesar 33%, OPZIS 2 dan 3, sebesar 0%, dan OPZIS 5 sebesar 50% yang masuk dalam skala *balance scorecard* 4,25. Perspektif pertumbuhan dan pembelajaran untuk

kemampuan lembaga OPZIS di DIY dalam mempertahankan loyalitas karyawannya masuk dalam kategori baik. Selanjutnya skala produktivitas karyawan pada OPZIS di DIY memiliki kemampuan yang produktif.

#### **Perpektif Keuangan**

**Tabel 8**  
**Balance Scorecard Persepektif Keuangan**

Keterangan		OPZIS 1	OPZIS 2	OPZIS 3	OPZIS 4
Ekonomis	Realisasi Distribusi	Rp 1.450.162.500	Rp 2.136.064.092	Rp 4.301.079.766	Rp 693.888.984
	Anggaran Distribusi	Rp 1.568.853.000	Rp 2.491.952.000	Rp 4.301.079.766	Rp 576.125.000
	Hasil	92,43%	85,72%	100%	120,44%
	Skala	5 (SE)	3 (CE)	5 (SE)	5 (SE)
BSC Tingkat Ekonomis					4,50
Efektivitas	Realisasi Penghimpunan	Rp 1.586.193.064	Rp 3.847.798.797	Rp 4.384.813.182	Rp 1.425.640.386
	Anggran Penghimpunan	Rp 1.904.507.280	Rp 4.559.313.104	Rp 4.300.000.000	Rp 1.600.000.000
	Hasil	83,28%	84,39%	101,97%	89,10%
	Skala	3 (CE)	3 (CE)	5 (SE)	3 (CE)
BSC Tingkat Efektivitas					3,50
Efisiensi	Realisasi Distribusi	Rp 1.450.162.500	Rp 2.136.064.092	Rp 4.301.079.766	Rp 4.301.079.766
	Realisasi Penghimpunan	Rp 1.586.193.064	Rp 3.847.798.797	Rp 4.384.813.182	Rp 4.384.813.182
	Hasil	91,42%	55%	98,09%	98,09%
	Skala	4 (E)	1 (TE)	4 (E)	4 (E)
BSC Tingkat Efisiensi					3,25
<b>BSC Perspektif Keuangan</b>					<b>3,75</b>

Sumber: Data Primer diolah

Perspektif keuangan mencerminkan kinerja output dan input dana dari suatu lembaga. *Value for money* merupakan konsep pengelolaan organisasi sektor publik yang didasarkan pada tiga elemen utama yaitu: ekonomis, efisiensi dan efektifitas. Ekonomis terkait sejauh mana organisasi sektor publik dapat meminimalisir *input resources* yang digunakan yaitu dengan menghindari pengeluaran yang boros dan tidak produktif. Efisiensi merupakan perbandingan *output input* yang dikaitkan dengan standar kerja atau target yang telah ditetapkan. Efektivitas merupakan tingkat pencapaian hasil program dengan target yang telah ditetapkan (Mardiasmo, 2009: 4). Hasil pengukuran memperlihatkan rata-rata kinerja keuangan berada pada skala baik.

### Deskripsi Variabel

Kuesioner responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 37 kuesioner yang diklasifikasikan berdasarkan karakteristik usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, pendapatan per bulan, dan pengeluaran per bulan. Deskripsi responden disajikan dalam tabel 9 sebagai berikut:

**Tabel 9**  
Responden Berdasarkan Rentang Usia

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	< 20 tahun	1	2,70%
2	20-25 tahun	10	27,03%
3	26-30 tahun	17	45,94%
4	>30 tahun	10	27,02%
<b>Total</b>		37	100%

Sumber: Data Primer diolah

Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa responden yang digunakan merupakan usia produktif bekerja dan berpengaruh dalam penelitian. Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin disajikan pada tabel 10.

**Tabel 10**  
Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	19	51,35%
2	Perempuan	18	48,65%
<b>Total</b>		37	100%

Sumber: Data Primer diolah

Hasil tersebut memperlihatkan jumlah responden laki-laki dan perempuan hampir sama banyak. Persentase tersebut menjelaskan bahwa dalam hal ini peneliti tidak memilih responden berdasarkan jenis kelamin, akan tetapi mengambil responden seluruh karyawan di ke-empat OPZIS yang menjadi objek penelitian. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir disajikan pada tabel 11.

**Tabel 11**  
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SD atau sederajat	0	0
2	SMP atau sederajat	0	0
3	SMA atau sederajat	4	10,81%
4	Diploma, S1 atau sederajat	33	89,19%
5	Magister (S2), Doktor (S3) atau sederajat	0	0
<b>Total</b>		37	100%

Sumber: Data Primer diolah

Dari persentase tersebut memperlihatkan bahwa sebagian besar OPZIS DIY mempekerjakan karyawan bertitel sarjana atau sederajat dengan ilmu dan pengetahuan yang sudah matang untuk masuk dunia kerja.

### Analisis Deskriptif Penelitian

Analisis deskriptif hasil penelitian dilakukan untuk melihat distribusi hasil kuesioner responden dan melihat seberapa besar pemahaman serta penerapannya terhadap variabel *corporate governance*, *internal control* dan asopsi PSAK 109. Distribusi jawaban responden disajikan pada tabel 12.

Tabel 12  
Distribusi Jawaban Responden

Kategori Jawaban	Corporate Governance	Persentase Distribusi Jawaban	Internal Control	Persentase Distribusi Jawaban	Adopsi PSAK 109	Persentase Distribusi Jawaban
1	0	0%	0	0%	0	0%
2	2	0,33%	7	2,36%	0	0%
3	22	3,71%	31	10,47%	78	30,11%
4	448	75%	211	71,28%	181	69,88%
5	120	20,27%	47	15,87%	0	0%
Jumlah		100%		100%		100%

Sumber: Data diolah

Pemahaman responden karyawan OPZIS terhadap *corporate governance*, *internal control* dan adopsi PSAK 109 melalui kuesioner yang diberikan ternyata tidak sesuai pada implementasi atau di terapkannya ke-tiga variabel tersebut. Hasil distribusi jawaban responden menunjukkan tingkat pemahaman responden >50%, tetapi hasil uji regresi menunjukkan tidak adanya pengaruh dari *corporate governance*, *internal control* terhadap kinerja. Sedangkan adopsi PSAK berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja OPZIS.

#### Uji Kualitas Data

##### Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk signifikansi 5% dari *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam penelitian ini  $df = 37 - 2 = 35$  dalam kolom *two tail* didapat nilai 0,3246. Jika  $r$  hitung lebih besar dari pada  $r$  tabel dan nilainya positif, maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Hasil uji validitas disajikan pada tabel 13.

#### Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas disajikan pada tabel 14.

Tabel 14  
Hasil Pengujian Reliabilitas

Reliability Statistics		
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Corporate Governance	0,954	Reliable
Internal Control	0,910	Reliable
Adopsi PSAK 109	0,926	Reliable

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Dari tabel 13 di atas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach alpha* setiap variabel  $\geq 0.60$ , maka hal ini menunjukkan bahwa dalam pengujian reliabilitas setiap variabel dikatakan lolos uji reliabilitas.

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

Dari hasil grafik normalitas menunjukkan bahwa data tidak menyebar rata disekitar garis diagonal, sehingga model tersebut menunjukkan asumsi pola distribusi data tidak normal. Sementara uji normalitas dengan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov Smirnov* (K-S)

**Tabel 13**  
**Hasil Uji Validitas**

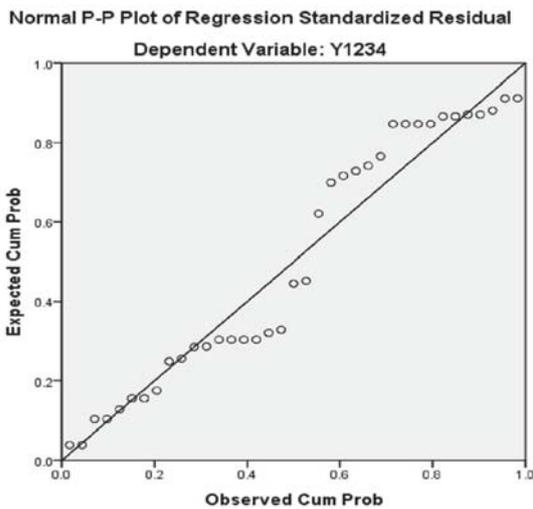
<b>Variabel Corporate Governance (X1)</b>				
<b>No</b>	<b>Nama item</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
1	Item 1	0.629	0.3246	Valid
2	Item 2	0.907	0.3246	Valid
3	Item 3	0.824	0.3246	Valid
4	Item 4	0.748	0.3246	Valid
5	Item 5	0.838	0.3246	Valid
6	Item 6	0.791	0.3246	Valid
7	Item 7	0.756	0.3246	Valid
8	Item 8	0.853	0.3246	Valid
9	Item 9	0.815	0.3246	Valid
10	Item 10	0.798	0.3246	Valid
11	Item 11	0.837	0.3246	Valid
12	Item 12	0.784	0.3246	Valid
13	Item 13	0.837	0.3246	Valid
14	Item 14	0.24	0.3246	Valid
15	Item 15	0.787	0.3246	Valid
16	Item 16	0.415	0.3246	Valid
<b>Variabel Internal Control (X2)</b>				
1	Item 1	0.658	0.3246	Valid
2	Item 2	0.770	0.3246	Valid
3	Item 3	0.804	0.3246	Valid
4	Item 4	0.784	0.3246	Valid
5	Item 5	0.502	0.3246	Valid
6	Item 6	0.598	0.3246	Valid
7	Item 7	0.804	0.3246	Valid
8	Item 8	0.777	0.3246	Valid
<b>Variabel Adopsi PSAK 109 (X3)</b>				
1	Item 1	0.867	0.3246	Valid
2	Item 2	0.722	0.3246	Valid
3	Item 3	0.867	0.3246	Valid
4	Item 4	0.867	0.3246	Valid
5	Item 5	0.722	0.3246	Valid
6	Item 6	0.680	0.3246	Valid
7	Item 7	0.680	0.3246	Valid

Sumber : Telah diolah kembali

didapatkan bahwa hasil nilai signifikansi (Asymp. Sig. (2-tailed)) kurang dari nilai alfa 0,05 ( $0,012 < 0,05$ ) hal ini berarti data re-

sidual terdistribusi tidak normal. Hasil Hasil Uji Normalitas (Normal Probability Plot) disajikan pada gambar 2.

**Gambar 2**  
**Hasil Uji Normalitas (Normal Probability Plot)**



Hasil ini konsisten dengan uji sebelumnya menggunakan sumbu diagonal. Meski hasil pengujian data tidak terdistribusi normal, namun karena jumlah  $n$  adalah 37 ( $n \geq 30$ ), maka data tetap dianggap terdistribusi normal (Ghani, 2015: 147). Dengan demikian, dalil limit pusat akan digunakan dalam penelitian ini. Dalil limit pusat menyebutkan bahwa jika data berjumlah besar ( $n \geq 30$ ), maka data telah dianggap terdistribusi dengan normal (Ghani, 2015: 115).

**Uji Multikolinieritas**

Uji multikorelasi dengan menggunakan VIF paling banyak dilakukan dalam penelitian. Asumsi multikorelasi terpenuhi jika nilai VIF dibawah 10 dan nilai toleransi lebih besar dari 0,10 (Sulistyo, 2006:78). Hasil Uji Multikolinearitas disajikan pada tabel 15.

Berdasarkan hasil tabel 15 di atas tidak terdapat variabel yang mempunyai nilai VIF lebih dari 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala multikolinearitas.

**Pengujian Hipotesis**

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda disajikan pada tabel 16.

**Uji Stimulan (Uji F)**

Uji Stimulan (uji F) dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung sebesar 6.080 dengan tingkat signifikansi 0,002. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh secara signifikansi antara variabel *corporate governance*, *internal control*, dan adopsi PSAK 109 terhadap kinerja OPZIS di DIY yang diukur menggunakan metode *balance scorecard*.

**Uji Signifikan Parsial (Uji t)**

Pengujian ini dilakukan dengan maksud untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen, yaitu *corporate governance*, *internal control* dan adopsi PSAK 109 berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja OPZIS melalui pengukuran *balance scorecard*.

**Tabel 15**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Corporate Governance</i>	0.424	2.356	Tidak terjadi Multikolinearitas
<i>Internal Control</i>	0.403	2.481	Tidak terjadi Mltikolinearitas
Adopsi PSAK 109	0.896	1.116	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber : Telah diolah kembali

**Tabel 16**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel	Prediksi Hipotesis	Koefisien	$t_{hitung}$	Sig.	Hipotesis
(constant)		22.437	10.784	.000	
CG	+	-.016	-.506	.616	H <sub>1</sub> Ditolak
IC	+	-.086	-1.707	.097	H <sub>2</sub> Ditolak
PSAK 109	+	-.178	-3.728	.001	H <sub>3</sub> Diterima
Variabel Dependen = Kinerja <i>Balance Scorecard</i>					

Sumber: data primer diolah

Hasil uji t dapat di lihat pada tabel 16, sehingga:

1. *Corporate Governance*: Nilai signifikansi  $t < 0,05$  ( $0,616 > 0,05$ ) dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-0,506$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *corporate governance* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja OPZIS di DIY menggunakan metode *balance scorecard*.
2. *Internal Control*: Nilai signifikansi  $t < 0,05$  ( $0,097 > 0,05$ ) dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-1,707$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *internal control* secara parsial tidak berpengaruh.
3. Tingkat Adopsi PSAK 109: Nilai signifikansi  $t < 0,05$  ( $0,001 < 0,05$ ) dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-3,728$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat adopsi PSAK 109 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja OPZIS di DIY.

#### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara 0 dan 1. Hasil Uji Determinasi disajikan pada tabel 17.

**Tabel 21**  
**Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )**

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.597 <sup>a</sup>	.356	.297	0.71093

a. Predictors: (Constant), *Corporate Governance*, *Internal Control*, Tingkat Adopsi PSAK 109

a. Dependent Variable: Kinerja OPZIS *balance scorecard*

Sumber: Data Primer diolah (2017)

Besarnya angka Adjusted R Square adalah 0,297 atau 29,7%. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh *corporate governance*, *internal control* dan tingkat adopsi PSAK 109 mempengaruhi kinerja OPZIS sebesar 29,7%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 29,7\% = 70,3\%$ ) dijelaskan variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Adapun angka koefisien korelasi (R) menunjukkan nilai sebesar 0,597 yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen adalah korelasi yang cukup, karena  $> 0,25-0,5$ .

## **Analisis dan Interpretasi Hasil Penelitian**

### **1. Pengaruh *Corporate Governance* Terhadap Kinerja OPZIS Melalui Model *Balance Scorecard***

*Corporate governance* berkaitan dengan mekanisme dimana para pemangku kepentingan melakukan kontrol dan manajemen terhadap orang dalam perusahaan sehingga kepentingan mereka dilindungi. Terminologi *corporate governance* muncul sebagai alat, mekanisme dan struktur yang dipakai untuk mengecek perilaku managerial yang *self-serving*/menguntungkan diri sendiri (John dan Senbet, 1998: 372), membatasi perilaku *opportunistic manager*, memperbaiki kualitas informasi perusahaan/organisasi dan menata hubungan antara semua pihak agar kepentingannya dapat terakomodasi secara seimbang. (Tim BPKP, 2005).

Penerapan prinsip *corporate governance* terhambat oleh lembaga itu sendiri yang belum menjadikan prinsip *good corporate governance* sebagai standarisasi sistem dalam hal pengelolaan zakat. Sehingga dapat dilihat alasan mengapa *corporate governance* tidak berpengaruh terhadap kinerja OPZIS, sehingga kedepannya yang harus dilakukan adalah memberikan edukasi kepada amil zakat mengenai sistem tata kelola berbasis *good corporate governance*.

### **2. Pengaruh *Internal Control* Terhadap Kinerja OPZIS**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukkan *internal control* secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja OPZIS

Prinsip utama dalam *internal control* syariah lebih menekankan pada akuntabilitas vertikal dan horizontal. Yang dimaksud dengan *horizontal accountability* adalah pertanggungjawaban atas pengelo-

laan dana kepada stakeholders dan masyarakat luas dan *vertical accountability* adalah pertanggungjawaban kepada otoritas yang lebih tinggi. Dalam konteks ekonomi syariah *vertical accountability* dapat dikatakan sebagai pertanggungjawaban kepada sang Khaliq, Allah SWT sebagai pemegang kekuasaan tertinggi dimuka bumi.

*Corporate governance* dan *internal control* di lembaga zakat terwakil oleh internalisasi nilai-nilai syariah islam dalam manajemen lembaga zakat. Pengendalian intern di lembaga zakat lebih menekankan pengawasan melekat berbasis *taqwallah*. Dalam lembaga zakat terdapat Dewan Pengawas Syariah (DPS) yang berfungsi mengendalikan sistem pengumpulan dan pendistribusian lembaga zakat serta usaha-usaha lain yang dilakukan lembaga zakat.

### **3. Pengaruh Adopsi PSAK 109 Terhadap Kinerja OPZIS**

Pengelolaan dana zakat secara profesional dibutuhkan suatu ketentuan khusus dalam pelaporan keuangan yang diatur sesuai dengan syariat islam. Dalam pengelolaannya menuntut data harus akuntabel dan transparan sesuai dengan yang terdapat dalam PSAK No. 109. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan adanya hubungan antara adopsi PSAK 109 dengan manajemen OPZIS melalui *balance scorecard*. Implementasi PSAK menuntut lembaga zakat melaporkan informasi mengenai penghimpunan dan pendistribusian dana zakat secara detail, rinci dan transparan. Hal ini dapat meningkatkan biaya pelaporan, sehingga dapat berdampak negatif terhadap kinerja keuangan.

Selain dari itu amil yang kurang memahami mengenai praktek pelaporan akuntansi zakat juga dapat menjadi faktor tingkat adopsi PSAK 109 berpengaruh pada menurunnya kinerja OPZIS.

## SIMPULAN DAN KETERBATASAN

1. Pengukuran *balance scorecard* dilakukan melalui metode skoring dengan skala kategorisasi 1 (sangat tidak baik) hingga 5 (sangat baik). Hasil penelitian kinerja OPZIS di DIY menggambarkan kinerja OPZIS di DIY yang diukur melalui *balance scorecard* memiliki pencapaian hasil cukup baik dengan skor rata-rata OPZIS di DIY sebesar 3,55. Dan masing-masing lembaga berada pada *range* skala 3.
2. Secara parsial ditemukan nilai signifikansi sebesar 0,616 atau lebih besar dari 0,05 ( $0,616 > 0,05$ ). Maka hasil uji regresi ditemukan bahwa variabel X1 (*corporate governance*) memiliki hubungan negatif tidak signifikan terhadap kinerja OPZIS di DIY yang diukur melalui metode *balance scorecard*. Penerapan prinsip *corporate governance* terhambat oleh lembaga itu sendiri yang belum menjadikan prinsip *goodcorporate governance* sebagai standarisasi sistem dalam hal pengelolaan zakat.
3. Secara parsial ditemukan nilai signifikansi sebesar 0.097 atau lebih besar dari 0,05 ( $0.097 > 0,05$ ). Maka hasil uji regresi ditemukan bahwa variabel X2 (*internal control*) memiliki hubungan negatif tidak signifikan terhadap kinerja OPZIS di DIY yang diukur melalui metode *balance scorecard*. Hal tersebut menunjukkan diterapkannya sistem pengendalian internal pada OPZIS, belum tentu mengindikasikan terjadinya peningkatan kinerja OPZIS.
4. Secara parsial ditemukan nilai signifikansi sebesar 0.001 atau lebih kecil dari 0,05 ( $0.001 < 0,05$ ). Maka hasil uji regresi ditemukan bahwa variabel X3 (adopsi PSAK 109) memiliki pengaruh

negatif signifikan terhadap kinerja OPZIS di DIY yang diukur melalui metode *balance scorecard*. Hal tersebut menunjukkan semakin diterapkannya PSAK 109 dalam akuntansi zakat, infak, dan sedekah diikuti oleh penurunan kinerja OPZIS di DIY.

## KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

### Keterbatasan

1. Penelitian ini hanya menggunakan 4 OPZIS di DIY dari total 12 OPZIS yang tergabung dalam FOZ sebagai objek penelitian, dikarenakan terhambat waktu dan izin penelitian.
2. Keterbatasan jumlah sampel yang digunakan yaitu pada 37 responden karyawan OPZIS di DIY yang dipilih secara *purposive sampling*.
3. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini masih terbatas, sehingga diharapkan peneliti selanjutnya bisa menggunakan variabel yang lebih varians.

### Rekomendasi

Penelitian ini memperlihatkan bagaimana pengukuran empat perspektif *balance scorecard* pada empat lembaga OPZIS di DIY dan pengaruhnya terhadap tiga variabel X, yang diharapkan dapat menjadi evaluasi dan acuan bagi OPZIS dalam meningkatkan kinerja organisasinya. OPZIS sebaiknya lebih memperhatikan aspek *corporate governance* dan *internal control* serta lebih mengoptimalkan lagi penerapan kinerja berbasis *balance scorecard* untuk meningkatkan akuntabilitas. Penerapan *corporate governance*, *internal control* dan adopsi PSAK 109 perlu di masukkan dalam perencanaan strategik dibawah pengawasan DPS.

Bagi pihak akademisi, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian sejenis dan diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang relevan sebagai acuan untuk

melakukan penelitian terbaru terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja OPZIS menggunakan pengukuran yang lebih komprehensif.

---

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arens, A., Randal J. Elder, Mark S. Beasley (2010), "Auditing and Assurance Service and Integrated Approach", 9th Edition, New Jersey: Prentice Hall International Inc.
- BPS (2016), Profil Kemiskinan Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2015
- Dally, Dadang, (2010), *Balance Scorecard: Suatu Pendekatan dalam Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: Rosdakarya.
- Forum for Corporate Governance in Indonesia (FCGI, 2001), *Peranan Dewan Komisaris dan Komite audit dalam Pelaksanaan Corporate Governance (Tata Kelola Perusahaan)*. Seri tata Kelola Perusahaan (*Corporate Governance*), Jilid Kedua, Jakarta.
- Forum Zakat (2012), *Cetak Biru Pengembangan Zakat Indonesia 2011-2015*, Forum Zakat (FOZ), Jakarta.
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2008. Exposure Draft Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan No. 109 tentang akuntansi Zakat, Infaq/Sedekah. Jakarta: IAI
- Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG, 2006), *Pedoman Umum Good Corporate Governance Indonesia*, Komite Nasional, Jakarta.
- Latifah, Annisa (2016), *Pengaruh Penerapan PSAK No. 109 Tentang Standar Akuntansi Zakat Terhadap Pengelolaan Zakat (Survey Pada 4 Badan Amil Zakat Nasional Di Provinsi Jawa Barat)*, Bandung: Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan. Diakses tanggal 6 Februari 2017. <http://repository.unpas.ac.id/5634/>
- Mulyadi, (2014), *Sistem Terpadu Pengelolaan Kinerja Personel Berbasis Balance Scorecard*, Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Niven, Paul R (2013), *Balance Scorecard Step-By-Step For Government And Nonprofit Agencies*, New Jersey: John Wiley & Sons
- Novatiani, R.Ait & Feriansyah, Ilham (2010), *Effect of Application of Internal Control On The Improvement Of Public Trust (Case Study At The Institute Of Amil Zakat)*. Bandung: Universitas Widyatama. SNAB 2012, ISSN : 2252-3936.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP).
- Rangkuti, Freddy, (2014), *SWOT Balance Scorecard Teknik Menyusun Strategi Korporat yang Efektif Plus Cara Mengelola Kinerja dan Risiko*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Riduwan (2002), *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Sulastiningsih, & Sulistyowati, ida (2015), Pengukuran Kinerja Berbasis *Value For Money* Studi Pada SMP Negeri 2 Banjarnegara, *Jurnal Kajian Bisnis*. 23 (1), 5-6.

- Sulastiningsih, & Utami, Suci W. (2013), *Strategi Pengumpulan Zakat pada OPZIS di DIY*, Yogyakarta.
- Sulastiningsih, & Utami, Suci W., & Novitasari, Dwi (2015), *Model Peningkatan Kinerja Organisasi Pengelola Zakat Infaq Shadaqoh Dalam Pengentasan Kemiskinan Di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*, Penelitian Hibah Bersaing.
- Tim Corporate Governance BPKP (2003), *Modul I GCG: Dasar-Dasar Corporate Governance*, Penerbit: BPKP.
- Undang- Undang Republik Indonesia, Nomor 23, Tahun 2011 (2012) *Tentang Pengelolaan Zakat*, Badan Amil Zakat Nasional DIY.
- Yuwono, Sony, Sukarno, Edy, & Ichsan, Muhammad (2004), *Petunjuk Praktis Penyusunan Balance Scorecard*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Badan Amil Zakat Nasional Yogyakarta: <http://pusat.baznas.go.id/bazda-provinsi/>
- Berita Resmi Statistik BPS Provinsi DIY <http://www.bppk.kemenkeu.go.id/publikasi/artikel/150-artikel-keuangan-umum/11427-zakat-potensi-pendapatan-negara-yang-terabaikan>
- Committee Of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) Internal Control-Integrated Framework Frequently Asked Questions (2013): <https://www.coso.org/Documents/COSO-FAQs-May-2013-branded.pdf>
- The Indonesian Institute for Corporate Governance: <http://www.iicg.org/>