

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Objek Penelitian

Menurut Arikunto (2006:15), variabel adalah objek penelitian yang menjadi titik perhatian, sedangkan tempat di mana variabel-variabel melekat disebut subjek penelitian. Merujuk pada pendapat tersebut, yang menjadi objek penelitian ini adalah Implementasi Pengendalian Intern, Implementasi Budaya Organisasi, Implementasi *Total Quality Management*, dan Penerapan *Good Governance*. Untuk meneliti objek tersebut, studi dilakukan pada LAZ seluruh Indonesia.

4.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang direncanakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang bersifat penjelasan (*explanatory research*), karena merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan kausal di antara variabel-variabel (Cooper dan Schindler, 2006:154). Penelitian *eksplanatory* mengacu pada teori atau hipotesis yang akan diuji sebagai penyebab terjadinya suatu fenomena.

4.2.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Untuk memperjelas pengujian hipotesis yang dikemukakan maka variabel-variabel yang diidentifikasi perlu didefinisikan sehingga variabel tersebut dapat dioperasionalkan. Operasionalisasi variabel adalah proses mengoperasionalkan

konsep suatu variabel sehingga variabel tersebut dapat diukur, yang dirumuskan dengan mendasarkan pada dimensi yang dimiliki konsep tersebut dan kemudian dikategorikan pada elemen-elemen yang dapat diukur (Sekaran.2006:152). Dalam operasionalisasi variabel, masing-masing variabel diuraikan definisi operasionalnya, yaitu:

Variabel X₁ : Implementasi Pengendalian Intern

Implementasi Pengendalian Intern (variabel X₁), berposisi sebagai variabel bebas, karena variabel implementasi pengendalian intern merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat, dalam penelitian ini adalah penerapan *good governance* (variabel Y).

Pengendalian intern adalah proses yang dipengaruhi oleh dewan direksi, manajer serta personil lini dalam suatu entitas, yang dirancang untuk memberikan jaminan yang layak berkaitan dengan pencapaian berbagai tujuan: (1) keefektifan dan efisiensi kegiatan; (2) reliabilitas laporan keuangan atau informasi; dan (3) ketaatan terhadap hukum dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Variabel pengendalian intern diukur dengan instrumen yang digunakan oleh Messier et al (2006), yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Selanjutnya, instrumen tersebut disesuaikan dengan kondisi riil pada LAZ, juga dilakukan *pre test* pada LAZ di kota Bandung (Dompot Dhuafa Jawa Barat, Rumah Zakat Indonesia dan Pusat Zakat Ummat). Setelah dilakukan *pre test*, instrumen dikembangkan dan disesuaikan kembali sehingga instrumen benar-benar bisa dijadikan sebagai alat pengambilan data yang baik. Dimensi implementasi pengendalian intern meliputi lima komponen

yang saling berhubungan (COSO,2004:16), meliputi: lingkungan pengendalian (dimensi $X_{1,1}$); penilaian risiko (dimensi $X_{1,2}$); aktivitas pengendalian (dimensi $X_{1,3}$); informasi dan komunikasi (dimensi $X_{1,4}$); dan pemantauan (dimensi $X_{1,5}$).

Dimensi $X_{1,1}$: Lingkungan Pengendalian

Lingkungan pengendalian adalah tindakan, kebijakan dan prosedur yang mencerminkan sikap keseluruhan manajemen puncak, direktur dan pemilik perusahaan terhadap pengendalian dan pentingnya pengendalian bagi perusahaan.

Dimensi $X_{1,2}$: Penilaian Risiko

Penilaian risiko adalah mekanisme untuk mengidentifikasi, menganalisis dan mengelola berbagai risiko di dalam organisasi atau perusahaan dihubungkan dengan tujuan yang ingin dicapai.

Dimensi $X_{1,3}$: Aktivitas Pengendalian

Aktivitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur pengendalian untuk meyakinkan bahwa tindakan yang diperlukan untuk mengatasi risiko benar-benar dilaksanakan.

Dimensi $X_{1,4}$: Informasi dan Komunikasi

Informasi dan komunikasi adalah sistem informasi dan komunikasi yang memungkinkan orang di dalam organisasi untuk mendapatkan dan berbagai informasi yang diperlukan untuk mengelola dan mengendalikan kegiatan.

Dimensi X_{1.5}: Pemantauan

Pemantauan adalah mekanisme pemantauan atau pengawasan oleh manajemen dan pegawai lain yang ditunjuk atas pelaksanaan tugas sebagai penilaian terhadap kualitas dan efektifitas pengendalian intern.

Variabel X₂ : Implementasi Budaya Organisasi

Implementasi budaya organisasi (variabel X₂) dalam penelitian ini berposisi sebagai variabel bebas, karena variabel implementasi budaya organisasi merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat, dalam penelitian ini adalah penerapan penerapan *good governance* (variabel Y) .

Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Untuk bisa berperan dalam organisasi, budaya organisasi memiliki karakteristik yang akan menggambarkan budaya organisasi dan menjadi dasar untuk pemahaman bersama yang dimiliki para anggota mengenai organisasi itu, serta mencerminkan kekuatan yang semestinya dimiliki oleh organisasi. Variabel implementasi budaya organisasi diukur dengan instrumen yang digunakan oleh Nani Imaniati (2007) yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Selanjutnya, instrumen tersebut disesuaikan dengan kondisi riil pada LAZ, juga telah dilakukan *pre test* pada LAZ yang ada di kota Bandung (Dompot Dhuafa Jawa Barat, Rumah Zakat Indonesia dan Pusat Zakat Ummat). Setelah dilakukan *pre test*, instrumen dikembangkan dan disesuaikan

kembali sehingga instrumen benar-benar bisa dijadikan sebagai alat pengambilan data yang baik.. Adapun masing-masing karekateristik budaya organisasi akan dijelaskan sebagai berikut:

Dimensi X_{2.1}: *Inovation and risk taking*

Yaitu sejauhmana para karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil risiko

Dimensi X_{2.2}: *Attention to detail*

Yaitu sejauhmana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis dan perhatian pada rincian.

Dimensi X_{2.3}: *Outcome orientation*

Yaitu sejauhmana manajemen memfokuskan pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.

Dimensi X_{2.4}: *People orientation*

Yaitu sejauhmana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam perusahaan itu.

Dimensi X_{2.5}: *Team orientation*

Yaitu sejauhmana kegiatan kerja diorganisasikan di sekitar tim-tim bukan individu-individu.

Dimensi X_{2.6}: *Agresiveness*

Yaitu sejauhmana orang itu agresif dan komunikatif dan bukannya santai-santai.

Dimensi X_{2.7}: *Stability*

Yaitu sejauhmana kegiatan organisasi menekankan untuk dipertahankannya *status quo* sebagai kontras pertumbuhan.

Variabel X₃: Implementasi *Total Quality Management* (TQM)

Implementasi *total quality management* (variabel X₃) dalam penelitian ini berposisi sebagai variabel bebas, karena variabel implementasi *total quality management* merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat, dalam penelitian ini adalah penerapan *good governance* (variabel Y).

Total quality management (TQM) adalah teknik di mana manajemen mengembangkan kebijakan-kebijakan dan praktik-praktik untuk meyakinkan bahwa produk dan jasa yang dihasilkan perusahaan memenuhi harapan pelanggan. Variabel implementasi *total quality management* diukur dengan instrumen yang digunakan oleh Gunarianto (2005) yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Selanjutnya instrumen tersebut disesuaikan dengan kondisi riil pada LAZ, juga telah dilakukan *pre test* pada LAZ yang ada di kota Bandung (Dompot Dhuafa Jawa Barat, Rumah Zakat Indonesia dan Pusat Zakat Ummat). Setelah dilakukan *pre test*, instrumen dikembangkan dan disesuaikan kembali sehingga instrumen benar-benar bisa dijadikan sebagai alat pengambilan data yang baik.

Dimensi implementasi *total quality management* menurut Tenner dan Detoro (2008:32), yaitu terdiri dari dimensi Berfokus pada kepuasan pelanggan (dimensi X_{3.1}), Pemberdayaan dan pelibatan karyawan (dimensi X_{3.2}) dan Peningkatan kualitas secara berkelanjutan (dimensi X_{3.3}). Uraian dari masing-masing dimensi tersebut, sebagai berikut:

Dimensi X_{3.1}: *Customer focus* (Berfokus pada kepuasan pelanggan)

Adalah seluruh karyawan perusahaan yang terlibat dalam proses penyediaan produk dan jasa harus memahami sepenuhnya bahwa hasil pekerjaan mereka akan mempengaruhi kepuasan menyeluruh yang dirasakan oleh pelanggan.

Dimensi X_{3.2}: *Employee empowerment and linviovement* (Pemberdayaan dan pelibatan karyawan)

Dalam persaingan yang ketat karyawan dituntut memiliki keahlian dan pengetahuan yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya baik tugas-tugas utama maupun menyelesaikan masalah, guna mengubah cara pandang perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya.

Dimensi X_{3.3}: *Continous improvement* (Peningkatan kualitas secara berkelanjutan).

Adalah komitmen terhadap usaha peningkatan kualitas harus tertanam dalam banyak keyakinan dasar pada seluruh karyawan agar perusahaan tetap mampu memuaskan keinginan konsumen yang senantiasa berubah.

Variabel Y: Penerapan *Good Governance*

Penerapan *good governance* (variabel Y), berposisi sebagai variabel terikat, karena variabel penerapan *good governance* merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, yaitu: Implementasi pengendalian intern (variabel X₁), Implementasi budaya organisasi (variabel X₂) dan Implementasi *Total Quality Management* (variabel X₃). Variabel penerapan *good governance* diukur dengan

instrumen yang digunakan oleh Suryo Pratolo (2006) yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Selanjutnya, instrumen disesuaikan dengan kondisi riil pada LAZ, juga dilakukan *pre test* pada LAZ di kota Bandung (Dompot Dhuafa Jawa Barat, Rumah Zakat Indonesia dan Pusat Zakat Ummat). Setelah dilakukan *pre test*, instrumen dikembangkan dan disesuaikan kembali, sehingga instrumen benar-benar bisa dijadikan sebagai alat pengambilan data yang baik.

Good governance adalah suatu penerapan prinsip-prinsip sistem mengatur, mengelola dan mengawasi proses pengendalian usaha untuk menaikkan nilai saham, sekaligus sebagai bentuk perhatian *stakeholders*. Variabel penerapan *good governance* memiliki lima dimensi yaitu: pertanggungjawaban (*responsibility*= Y_1); akuntabilitas (*accountability*= Y_2); kewajaran (*fairness*= Y_3); transparansi (*transparancy* = Y_4); dan kemandirian (*independency* = Y_5), yaitu:

Dimensi Y_1 : Pertanggungjawaban

Pertanggungjawaban merupakan kesesuaian dalam pengelolaan perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat.

Dimensi Y_2 : Akuntabilitas

Akuntabilitas merupakan kejelasan fungsi dan pertanggungjawaban komisaris atau dewan pengawas dan direksi sehingga pengelolaan perusahaan terlaksana secara efektif.

Dimensi Y₃: Kewajaran

Kewajaran adalah keadilan dan kesetaraan di dalam memenuhi hak-hak *stakeholders* yang timbul berdasarkan perjanjian dan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang dilakukan oleh manajemen organisasi.

Dimensi Y₄: Transparansi

Transparansi adalah keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan keterbukaan dalam mengemukakan informasi materiil dan relevan mengenai perusahaan.

Dimensi Y₅: Kemandirian

Kemandirian adalah keadaan dimana perusahaan dikelola secara profesional tanpa benturan kepentingan dan pengaruh/tekanan dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat.

Pengukuran terhadap variabel-variabel penelitian dengan cara menguraikan lebih lanjut variabel penelitian ke dalam operasionalisasi variabel terdiri dari variabel, konsep variabel, dimensi, indikator, dan skala pengukuran yang diuraikan, berikut:

Tabel 4.1
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Implementasi Pengendalian Intern (Variabel X ₁)	Proses yang dipengaruhi oleh dewan direksi, manajer serta personil lini dalam	Lingkungan Pengendalian (X _{1,1})	a. Memiliki integritas dan nilai etika b. Memiliki komitmen terhadap kompetensi c. Partisipasi dewan komisaris dan komite audit d. Filosofi dan gaya operasi manajemen	Interval Interval Interval Interval

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
(COSO. 2004:13)	suatu entitas, yang dirancang untuk memberikan jaminan yang layak berkaitan dengan pencapaian berbagai tujuan		e. Memiliki struktur organisasi f. Menetapkan pemberian wewenang dan Tanggung jawab yang jelas g. Menetapkan kebijakan dan praktik sumber daya manusia	Interval Interval Interval
		Penaksiran Risiko (X _{1,2})	a. Mempertimbangkan risiko ekstern b. Mempertimbangkan risiko intern c. Mempertimbangkan risiko salah saji laporan keuangan d. Mempertimbangkan risiko dari operasi luar negeri	Interval Interval Interval Interval
		Aktivitas Pengendalian (X _{1,3})	a. Menerapkan kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan b. Mendokumentasikan kebijakan dan prosedur yang penting c. Meninjau kembali kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan d. Mengambil tindakan atas penyimpangan yang terjadi e. Menetapkan kebijakan dan prosedur yang jelas	Interval Interval Interval Interval Interval
		Inforamsi dan Komunikasi (X _{1,4})	a. Memiliki bagian informasi b. Mengkomunikasikan informasi yang penting c. Menyampaikan laporan keuangan tepat waktu d. Merespon kebutuhan informasi baru e. Menetapkan cara penyampaian terjadinya kecurangan	Interval Interval Interval Interval Interval
		Pemantauan (X _{1,5})	a. Melaksanakan pemantauan b. Memahami cara penyampaian kelemahan pengendalian intern c. Memonitoring dan melaporkan keefektifan pengendalian intern d. Auditor intern memiliki akses ke direktur utama dan komite audit e. Menetapkan aktivitas audit intern.	Interval Interval Interval Interval Interval
Implementasi Budaya Organisasi (Variabel X ₂) Robbin (2010:510)	Satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan	<i>Inovation and Risk Taking</i> (X _{2,1})	a. Pemberian penghargaan dan apresiasi b. Kebebasan mengemukakan pendapat c. Pemberian kewenangan untuk mengambil keputusan d. Dorongan untuk menghadapi tantangan kerja	Interval Interval Interval Interval

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
	dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam			
		<i>Attention to Detail</i> (X _{2,2})	<ul style="list-style-type: none"> a. Penerapan sistem manajemen yang transparan b. Adanya tanggapan terhadap informasi yang rinci sesuai kondisi riil dari karyawan c. Karyawan didorong untuk bekerja dengan teliti dan akurat d. Adanya tindak lanjut terhadap saran dan kritik 	Interval Interval Interval Interval
		<i>Outcome Orientation</i> (X _{2,3})	<ul style="list-style-type: none"> a. Karyawan didorong untuk memperhatikan kepuasan konsumen b. Karyawan didorong memiliki tanggung jawab terhadap kualitas hasil pekerjaan c. Karyawan didorong bekerja keras untuk pencapaian laba operasi d. Karyawan didorong untuk meningkatkan produktivitas 	Interval Interval Interval Interval
		<i>People Orientation</i> (X _{2,4})	<ul style="list-style-type: none"> a. Perusahaan mendukung pengembangan sumber daya manusia b. Perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi pengembangan karir karyawan c. Perusahaan memperlakukan karyawan secara wajar dan adil d. Pengakuan perusahaan terhadap karyawan dilihat dari prestasi karyawan 	Interval Interval Interval Interval
		<i>Team Orientation</i> (X _{2,5})	<ul style="list-style-type: none"> a. Perusahaan mempermudah hubungan antar unit kerja b. Mendorong budaya saling menghargai pendapat diantara kelompok c. Kepemimpinan mendukung kelancaran aktivitas kerja antar kelompok d. Perusahaan mendukung kerjasama tim pada setiap pekerjaan. 	Interval Interval Interval Interval
		<i>Agresiveness</i> (X _{2,6})	<ul style="list-style-type: none"> a. Pengawasan diarahkan untuk mendorong semangat kerja b. Pemberian wewenang dan tanggung jawab untuk memacu kerja c. Pemberian penghargaan kepada 	Interval Interval

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
			karyawan yang berprestasi d. Perusahaan mendukung budaya kompetisi antar karyawan e. Karyawan didorong untuk efisiensi dan bekerja secara cepat	Interval Interval Interval
		<i>Stability</i> (X _{2.2})	a. Penerapan prosedur, birokrasi dan peraturan sesuai dengan kebutuhan perusahaan b. Menjaga kondisi keuangan perusahaan agar tetap stabil untuk kegiatan operasi c. Mendorong unsur pimpinan melakukan supervisi terhadap aktivitas kerja bawahan d. Mendorong tingkat loyalitas karyawan terhadap atasan dan perusahaan	Interval Interval Interval Interval
Implementasi <i>Total Quality Management</i> (Variabel X ₃) Tenner dan Detoro (2008:32)	Teknik di mana manajemen mengembangkan kebijakan-kebijakan dan praktik-praktik untuk meyakinkan bahwa produk dan jasa yang dihasilkan perusahaan memenuhi harapan pelanggan	Berfokus pada kepuasan pelanggan (<i>Customer Focus</i>) (X _{3.1})	a. Mengidentifikasi pelanggan b. Mengerti atau memenuhi harapan pelanggan c. Tersedianya mekanisme untuk mendengar suara pelanggan	Interval Interval Interval
		Pemberdayaan dan pelibatan karyawan (<i>Employee empowerment and involvement</i>) (X _{3.2})	a. Membangun kesejajaran dalam organisasi b. Membangun kemampuan karyawan c. Membangun kepercayaan antara manajer dengan karyawan	Interval Interval Interval
		Peningkatan kualitas secara berkelanjutan (<i>Continous improvement</i>) (X _{3.3})	a. Menetapkan masalah berkaitan dengan produk atau jasa b. Mengidentifikasi proses dokumentasi c. Mengukur kinerja berkaitan dengan kepuasan pelanggan d. Mengerti tentang berbagai masalah yang terjadi e. Mengembangkan dan mengetes ide-ide berkaitan dengan pengembangan produk atau jasa baru f. Implementasi dan evaluasi pemecahan	Interval Interval Interval Interval Interval

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
			masalah yang terjadi	Interval
Penerapan <i>Good Governance</i> (Variabel Y) OECD (1999:2) Keputusan Menteri Negara BUMN No. 117/M-MBU/2002	Penerapan prinsip-prinsip sistem mengatur, mengelola dan mengawasi proses pengendalian usaha untuk menaikkan nilai saham, sekaligus sebagai bentuk perhatian stakeholders, karyawan, kreditor dan masyarakat sekitar	Pertanggung-jawaban (Y ₁)	a. Kualitas instrumen pertanggungjawaban b. Tingkat kepatuhan terhadap peraturan	Interval Interval
		Akuntabilitas (Y ₂)	a. Tingkat kejelasan fungsi dewan pengawas/komisaris dan direksi b. Kualitas mekanisme akuntabilitas	Interval Interval
		Kewajaran (Y ₃)	a. Tingkat kesetaraan hak b. Tingkat pemenuhan hak secara adil	Interval Interval
		Transparansi (Y ₄)	a. Frekuensi penyampaian informasi b. Kualitas informasi	Interval Interval
		Kemandirian (Y ₅)	a. Tingkat kemandirian internal b. Tingkat kemandirian eksternal	Interval Interval

4.2.2 Sumber, Cara Penentuan dan Teknik Pengumpulan Data

4.2.2.1 Sumber dan Cara Penentuan Data

Sebelum data dikumpulkan, maka peneliti menentukan terlebih dahulu sumber dan cara penentuan data, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.2
Sumber dan Cara Penentuan Data

No	Jenis Data	Sumber dan Cara Penentuan Data
1	Data Primer: Kuesioner	Mengajukan kuesioner kepada direktur utama atau <i>top management</i> dari masing-masing LAZ
2	Data Sekunder Data dan informasi LAZ	Memperoleh data dan informasi dari LAZ, pemerintah dan Forum Zakat tentang kebijakan, regulasi dan informasi lainnya.

Sumber: Lembaga Amil Zakat (LAZ)

4.2.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan guna membuktikan hipotesis penelitian digunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu:. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah:

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono:2007:199). Kuesioner ini menggunakan *Graphic Rating Scales*. Menurut Zikmund et al (2010:323-324), “A *graphic rating scales present respondent with a graphic continuum, The respondents are allowed to choose any point on the continuum to indicate their attitude*”. Di sini, responden diminta memilih setiap pertanyaan dengan jawaban pada skala *continuum* dari 1 sampai dengan 10. Adapun skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala interval. Kuesioner akan diberikan kepada direktur utama LAZ sebagai responden penelitian.

2. Wawancara

Wawancara merupakan cara pengumpulan data melalui tanya jawab secara langsung kepada responden dan pihak-pihak yang terkait untuk memperoleh informasi sehubungan dengan masalah yang diteliti (Sekaran.2006:67). Wawancara ini dilakukan selain kepada direktur utama LAZ juga kepada pejabat lain seperti

kepala divisi, yang dapat memberikan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data sekunder yang dilakukan dengan mencatat, melihat dan sebagainya terhadap dokumen-dokumen yang mengandung informasi terkait dengan variabel-variabel penelitian (Sugiyono.2007.422) Dalam penelitian ini, teknik dokumentasi digunakan untuk memperoleh informasi yang tidak terdapat dari teknik kuesioner dan wawancara pada LAZ, Pemerintah dan Forum Zakat yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian seperti informasi tentang LAZ, dokumen tentang aturan, regulasi yang berkaitan dengan pengelolaan zakat dan sebagainya.

4.2.3 Pengujian Instrumen Penelitian

Dalam mengungkap variabel-variabel yang diteliti dalam suatu penelitian diperlukan alat ukur yang valid dan dapat diandalkan, atau dengan kata lain harus valid dan reliabel. Hal ini diperlukan agar hasil akhir dan kesimpulan yang dikemukakan peneliti tidak akan keliru dan memberikan gambaran yang tidak jauh berbeda dengan keadaan yang sebenarnya serta hipotesis yang digunakan juga akan mengenai sasarannya. Suatu alat ukur yang tidak valid dan tidak reliabel akan memberikan informasi yang tidak akurat mengenai keadaan subjek atau individu yang dikenai tes tersebut. Untuk itulah maka perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap alat ukur penelitian (kuesioner)

1. Pengujian Validitas Instrumen (*Test of Validity*)

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mengukur apa yang perlu diukur. Suatu alat ukur yang validitasnya tinggi akan mempunyai varian kesalahan yang kecil atau dengan kata lain tes tersebut menjalankan ukurannya dengan memberikan hasil yang sesuai dengan maksud tes tersebut, sehingga data yang terkumpul merupakan data yang dapat dipercaya. Cooper and Schindler (2006:720) mengemukakan definisi validitas sebagai berikut: “*Validity is a characteristic of measurement concerned with the extent that a test measures what the researcher actually wishes to measure.*” Jadi dapat validitas diartikan sebagai suatu karakteristik dari ukuran terkait dengan tingkat pengukuran sebuah alat *test* (kuesioner) dalam mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk diukur. Karena skala pengukuran dari data adalah ordinal maka uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment* dengan formulasi sebagai berikut.

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2) - (\sum x)^2\} \{n(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Di mana :

r = Koefisien *korelasi Product Moment*

X = Skor item

y = Skor total seluruh item

Bila koefisien korelasi tersebut positif dan besarnya 0,3 atau lebih maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat. Jadi berdasarkan analisis instrumen, dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki validitas yang baik. Dan berdasarkan data riset, untuk menguji valid tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui nilai koefisien korelasi skor butir pernyataan dengan skor totalnya. Jika koefisien korelasi butir pernyataan dengan skor total item lainnya $\geq 0,30$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan korelasi *Pearson product moment* (r) diperoleh hasil uji validitas:

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Kuesioner

Variabel	Kisaran nilai r	r-kritis	Keterangan
Pengendalian intern	0,511 – 0,897	0,30	Semua valid
Budaya Organisasi	0,534 – 0,864	0,30	Semua valid
<i>Total Quality Management</i>	0,524 – 0,884	0,30	Semua valid
<i>Good Governance</i>	0,431 – 0,869	0,30	Semua valid

Sumber: Kuesioner diolah kembali

Pada tabel di atas dapat dilihat nilai indeks validitas setiap butir pernyataan lebih besar dari 0,30, hasil ini mengindikasikan bahwa semua butir pertanyaan yang diajukan valid dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

2. Pengujian Reliabilitas Instrumen (*Test of Reliability*)

Cooper and Schindler (2006:716) mengemukakan definisi reliabilitas sebagai berikut: “*Reliability is a characteristic of measurement concerned with accuracy, precision, and consistency*”. Berdasarkan definisi tersebut, maka reliabilitas dapat

diartikan sebagai suatu karakteristik terkait dengan keakuratan, ketelitian dan kekonsistenan. Suatu alat ukur disebut reliabel apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah. Menurut Sugiyono (1998:104) pengujian reliabilitas instrumen secara internal dapat dilakukan dengan menggunakan teknik belah bua (*split half*) yaitu pengujian reliabilitas internal yang dilakukan dengan membelah item-item instrumen menjadi dua kelompok (ganjil dan genap). Kemudian ditotalkan, dicari korelasinya dan dianalisis dengan rumus koefisien korelasi *Sperman-Brown*.

$$r_{tot} = \frac{2(r_{tt})}{1 + r_{tt}}$$

di mana :

r_{tot} = Angka reliabilitas keseluruhan item

r_{tt} = Koefisien korelasi belahan pertama dan belahan kedua

Setelah diperoleh angka reliabilitasnya, maka angka tersebut dikategorikan berdasarkan tingkat reliabilitas berdasarkan tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Kriteria Penilaian Reliabilitas

Criteria	Reliability	Validity
<i>Good</i>	0,80	0,50
<i>Acceptable</i>	0,70	0,30
<i>Marginal</i>	0,60	0,20
<i>Poor</i>	0,50	0,10

Sumber: Barker et al, 2002; 70

Berdasarkan data di riset, untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0.70, maka secara keseluruhan pernyataan dinyatakan andal (reliabel). Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan metode *split-half* diperoleh hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Kuesioner	Jumlah Pertanyaan	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
Pengendalian intern	29	0,971	reliabel
Budaya Organisasi	29	0,982	reliabel
<i>Total Quality Management</i>	19	0,978	reliabel
<i>Good Governance</i>	20	0,953	reliabel

Sumber: Kuesioner diolah kembali

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa kuesioner kelima variabel yang diteliti sudah andal sehingga dapat dilanjutkan pada analisis berikutnya.

3.2.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.4.1 Target Populasi Penelitian

Menurut *Cooper and Schindler* (2006:717) populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang dapat digunakan untuk membuat beberapa kesimpulan. Kumpulan elemen tersebut pada hakekatnya merupakan objek di mana pengamatan akan dilakukan oleh peneliti. Adapun target populasi dalam penelitian ini adalah Lembaga Amil Zakat (LAZ) yang terdaftar di Forum Zakat (FoZ) sebagai anggota aktif yang terdiri dari Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) dan Lembaga Amil

Zakat Daerah (LAZDA) yang terdaftar pada FoZ sebagai anggota aktif. Target populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian atau hal minat yang ingin peneliti investigasi (Sekaran.2006:121). Alasan pemilihan target populasi dalam penelitian ini adalah: (1) LAZ yang terdaftar di FoZ sebagai anggota aktif dianggap telah mengelola organisasi lebih profesional dibandingkan dengan yang tidak terdaftar atau terdaftar tetapi belum dikukuhkan; (2) LAZ yang terdaftar di FoZ sebagai anggota aktif memiliki kantor cabang minimal pada 4 daerah operasi; dan (3) LAZ terdaftar di FoZ sebagai anggota aktif telah teradministrasi dengan baik dan selalu dilakukan evaluasi dengan melakukan akreditasi sesuai dengan ketentuan Departemen Agama Republik Indonesia. Jadi jumlah target populasi dalam penelitian ini adalah:

Tabel 4.6
Target Populasi Penelitian

No	Keterangan	Jumlah
1	Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS)	18 LAZ
2	Lembaga Amil Zakat Daerah (LAZDA) yang telah dikukuhkan	32 LAZ
	Total	50 LAZ

Sumber: Forum Zakat: 2010

4.2.4.2 Sampel Penelitian

Analisis dan pengujian hipotesis dilakukan dengan cara mengumpulkan data empiris dengan mengambil unit analisis LAZ seluruh Indonesia dengan target

populasi LAZ sebagai anggota FoZ yang aktif berjumlah 50 LAZ. Selanjutnya penentuan sampel merupakan proses memilih objek-objek psikologis dari sebuah populasi atau target populasi. Teknik penentuan sampel dalam penelitian adalah *Proportional Stratified Random Sample*. Alasan penggunaan metode penentuan sampel tersebut karena target populasi penelitian ini mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proposional (Sugiyono.2009:118-119), yang terdiri dari LAZNAS yang berjumlah 18 LAZ dan LAZDA yang berjumlah 32 LAZ. Adapun formulasi penentuan sampel menggunakan rumus Slovin, dengan tingkat kekeliruan (d) sebesar 5% sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1}$$

Di mana: n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

d : Tingkat Kekeliruan

Dengan formulasi tersebut dan tingkat kekeliruan (d) sebesar 5%, setelah dihitung, diperoleh ukuran sampel sebesar 44 dan pengalokasian terhadap masing-masing strata seperti disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.7
Banyaknya Unit Sampel dari Setiap Strata LAZ

LAZ	N	n
LAZ Nasional (LAZNAS)	18	16

LAZ	N	n
LAZ Daerah (LAZDA)	32	28
Total	50	44

Sumber: Data yang diolah kembali

Berkaitan dengan penyebaran kuesioner, agar terpenuhi sesuai dengan jumlah sampel penelitian, peneliti menyebarkan kuesioner sebanyak jumlah target populasi.

4.2.5 Rancangan Analisis dan Uji Hipótesis

4.2.5.1 Rancangan Analisis

Sesuai dengan perumusan masalah, tujuan penelitian, perumusan hipotesis dan jumlah data yang akan dikumpulkan maka metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *partial least square* (PLS). *Partial least squares* (PLS) dikembangkan sebagai alternatif pemodelan dengan persamaan struktural yang dasar teorinya lemah. Berbeda halnya dengan *structural equation modeling* (SEM), penggunaan PLS tidak dipengaruhi oleh asumsi parametrik seperti normalitas multivariate dan jumlah sampel besar. Dari segi model pengukuran juga terdapat perbedaan antara PLS dan SEM, pada SEM variabel laten dibentuk dari indikator-indikator yang bersifat refleksif, sedangkan pada PLS variabel laten dibentuk indikator-indikator yang bersifat formatif. Dalam model refleksif indikator atau manifest dipandang sebagai variabel yang dipengaruhi oleh variabel laten, sedangkan dalam model formatif indikator atau manifest dipandang sebagai variabel

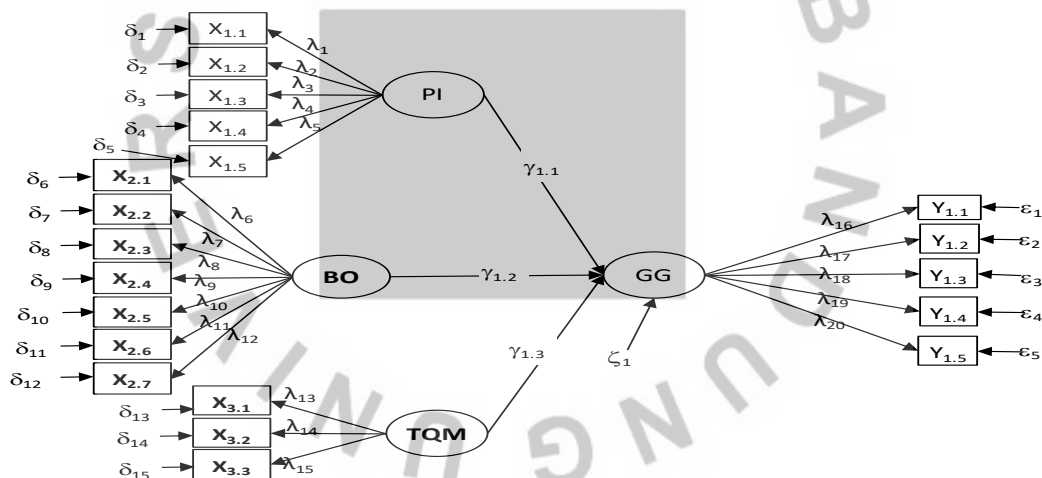
yang mempengaruhi variabel laten. Estimasi parameter yang didapat dengan PLS dapat dikategorikan menjadi tiga kelompok:

1. *Weight estimate*, yaitu bobot yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten.
2. *Path estimate* yang menghubungkan variabel laten dengan variabel laten lainnya.
3. *Means and location parameter* merupakan koefisien regresi yang menghubungkan indikator dengan variabel laten.

Model analisis semua variabel laten dalam PLS terdiri dari tiga bentuk hubungan: (1) *inner model* yaitu model yang menspesifikasi hubungan antar variabel laten, atau dalam SEM disebut struktural model. (2) *outer model* yaitu model yang menspesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya, atau dalam SEM disebut model pengukuran. (3) *wight relation* yang digunakan untuk mengestimasi variabel laten.

Pada penelitian ini *partial least square* digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung baik secara parsial maupun simultan dari: (1) Pengaruh implementasi pengendalian intern, implementasi budaya organisasi dan implementasi *total quality management* secara simultan terhadap penerapan *good governance* pada LAZ seluruh Indonesia; dan (2) Pengaruh implementasi pengendalian intern, implementasi budaya organisasi dan implementasi *total quality management* secara parsial terhadap penerapan *good governance* pada LAZ seluruh Indonesia;

Berdasarkan paradigma dan hipotesis penelitian yang telah diajukan sebelumnya, dalam penelitian ini terdapat tiga variabel eksogen dan satu variabel endogen. Variabel eksogen yaitu: implementasi pengendalian intern (variabel X_1); implementasi budaya organisasi (variabel X_2); dan implementasi *total quality management* (variabel X_3). Sementara variabel endogen terdiri dari: penerapan *good governance* (variabel Y). Selanjutnya terhadap hubungan antar variabel tersebut akan dilakukan pengujian hipotesis secara empiris menggunakan alat bantu *partial least square* dan komputasi menggunakan SmartPLS. Secara lengkap hubungan antar variabel penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 3.1 berikut.



Gambar 4.1
Diagram Jalur Hubungan Antar Variabel Penelitian

Keterangan:

λ	=	Lamda, loading faktor variabel latent
β	=	Beta, koefisien pengaruh var. endogen terhadap endogen
γ	=	Gamma, koefisien pengaruh var. eksogen terhadap endogen
ζ	=	Zeta, galat model
δ	=	Delta, galat pengukuran pada variabel laten eksogen
ϵ	=	Epsilon, galat pengukuran pada variabel latent endogen

Persamaan pengukuran (*outer model*) sering juga disebut model pengukuran yang mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Model pengukuran variabel laten pada penelitian ini dijabarkan sebagai berikut.

- Untuk variabel latent implementasi pengendalian intern (reflektif)
 - $X_{1,1} = \lambda_1 PI + \delta_1$
 - $X_{1,2} = \lambda_2 PI + \delta_2$
 - $X_{1,3} = \lambda_3 PI + \delta_3$
 - $X_{1,4} = \lambda_4 PI + \delta_4$
 - $X_{1,5} = \lambda_5 PI + \delta_5$
- Untuk variabel latent implementasi budaya organisasi (reflektif)
 - $X_{2,1} = \lambda_6 BO + \delta_6$
 - $X_{2,2} = \lambda_7 BO + \delta_7$
 - $X_{2,3} = \lambda_8 BO + \delta_8$
 - $X_{2,4} = \lambda_9 BO + \delta_9$
 - $X_{2,5} = \lambda_{10} BO + \delta_{10}$
 - $X_{2,6} = \lambda_{11} BO + \delta_{11}$
 - $X_{2,7} = \lambda_{12} BO + \delta_{12}$
- Untuk variabel latent implementasi *total quality management* (reflektif)
 - $X_{3,1} = \lambda_{13} TQM + \delta_{13}$
 - $X_{3,2} = \lambda_{14} TQM + \delta_{14}$
 - $X_{3,3} = \lambda_{15} TQM + \delta_{15}$
- Untuk variabel latent penerapan *good governance* (reflektif)
 - $Y_1 = \lambda_{16} GG + \varepsilon_1$
 - $Y_2 = \lambda_{17} GG + \varepsilon_2$
 - $Y_3 = \lambda_{18} GG + \varepsilon_3$
 - $Y_4 = \lambda_{19} GG + \varepsilon_4$
 - $Y_5 = \lambda_{20} GG + \varepsilon_5$

Setelah diuraikan model pengukuran dari masing-masing variabel laten, selanjutnya dijabarkan model struktural (*inner model*) yang menjabarkan spesifikasi hubungan antara variabel laten. Melalui gambar 4.1 dapat dibentuk model struktural antara variabel penelitian.

Model persamaan jalur sub struktur pertama:

$$GG = \gamma_{1.1} PI + \gamma_{1.2} BO + \gamma_{1.3} TQM X_3 + \zeta_1$$

4.2.5.2 Rancangan Uji Hipótesis

Berdasarkan diagram jalur yang terdapat pada gambar 3.1, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis. Sesuai dengan rumusan masalah, terdapat hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini, yaitu:

1. Terdapat pengaruh implementasi pengendalian intern, implementasi budaya organisasi dan implementasi *total quality management* secara simultan terhadap penerapan *good governance* pada LAZ seluruh Indonesia.
2. Terdapat pengaruh implementasi pengendalian intern, implementasi budaya organisasi dan implementasi *total quality management* secara parsial terhadap penerapan *good governance* pada LAZ seluruh Indonesia.

Hipotesis penelitian yang akan diuji adalah pengaruh implementasi pengendalian intern, implementasi budaya organisasi dan implementasi *total quality management* secara parsial dan simultan terhadap penerapan *good governance* pada LAZ seluruh Indonesia. Adapun hipotesis statistik untuk menguji diagram jalur pada gambar 3.1 secara parsial dirumuskan sebagai berikut

- Ho : $\gamma_{1,i} = 0$
 $i = 1, \dots, 3$ Implementasi pengendalian intern, implementasi budaya organisasi, dan implementasi *total quality management* tidak berpengaruh terhadap penerapan *good governance* pada LAZ seluruh Indonesia.
- Ha : $\gamma_{1,i} \neq 0$
 $i = 1, \dots, 3$ Implementasi pengendalian intern, implementasi budaya organisasi,

dan implementasi *total quality management* berpengaruh terhadap penerapan *good governance* pada LAZ seluruh Indonesia.

Untuk menguji hipotesis di atas digunakan uji t dengan kriteria pengujian “Tolak H_0 jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau tolak H_0 jika t_{hitung} lebih kecil dari negatif t_{tabel} ”.



