

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian korelatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian korelatif adalah penelitian yang melibatkan tindakan pengumpulan data guna menentukan apakah ada hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih (Sukardi, 2008). Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi, dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan, sedangkan variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi, dalam penelitian ini adalah Audit Manajemen Sumber Daya Manusia.

B. Populasi dan Sampel Penelitian

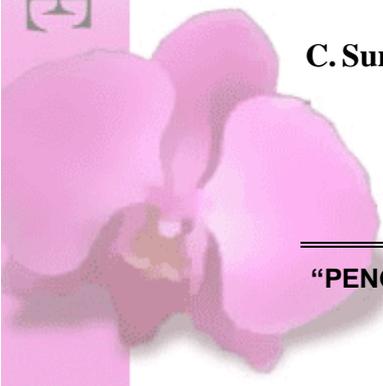
Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono (2010: 80). Dalam penelitian ini, populasi yang dipilih adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Rumah Sakit Baptis Batu Malang yang berjumlah 80 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Sampel yang diambil harus dapat mewakili populasi. Dalam penelitian ini, teknik penentuan sampel menggunakan *Sampel Jenuh* yaitu pengambilan sampel dilakukan secara keseluruhan dari jumlah populasi. Teknik ini digunakan apabila jumlah populasi relatif kecil. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 orang karyawan Rumah Sakit Baptis Batu Malang.

C. Sumber Data

**“PENGARUH AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA
(STUDI PADA RS BAPTIS BATU MALANG)”**

Author: ADIBATUNNISA' NPK: K.2013.5.32513



Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer pada penelitian ini adalah hasil kuisioner yang disebar kepada karyawan Rumah Sakit Rumah Sakit Baptis Batu Malang. Sedangkan data sekunder diperoleh melalui pengumpulan dokumen perusahaan berupa struktur organisasi, *job description*, serta studi kepustakaan.

D. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang diteliti, maka variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

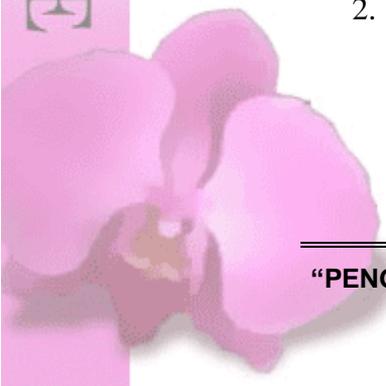
1. Variabel Dependen/Terikat

Menurut Sugiyono (2011:16) variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). Kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Robbins, 2007). Adapun indikator kinerja karyawan meliputi:

- a. Efektivitas dan efisiensi
- b. Otoritas dan tanggung jawab
- c. Disiplin
- d. Inisiatif
- e. Kemandirian
- f. Komitmen kerja

2. Variabel Independen/Bebas

Menurut Sugiyono (2011:16) variabel independen adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan dan timbulnya variabel



dependen. Dalam penelitian ini variabel independen atau bebas adalah Audit Manajemen Sumber Daya Manusia (X). Audit manajemen sumber daya manusia adalah penilaian efektivitas, efisiensi dan ekonomisasi tentang operasi rumah sakit untuk mengidentifikasi seluruh kegiatan, program dan aktivitas yang masih memerlukan perbaikan yang hasilnya berupa rekomendasi perbaikan yang akan diberikan kepada manajemen perusahaan sehingga aktivitas, program audit tersebut dapat terlaksana sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Indikator untuk mengukur audit manajemen sumber daya manusia, meliputi:

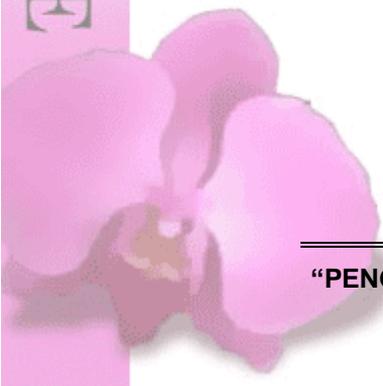
a. Perencanaan (X1)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Adapun item untuk mengukur perencanaan adalah:

- 1) Penelaahan terhadap peraturan dan kebijakan
- 2) Pihak yang berkaitan dalam proses perencanaan
- 3) Rapat kerja manajemen
- 4) Rancangan sistem audit SDM
- 5) Program dan penjadwalan audit
- 6) Persiapan kerja auditor

b. Pelaksanaan (X2)

Pelaksanaan adalah proses audit manajemen baik secara individual maupun kolektif, secara formal dan informal, dilakukan oleh atasan langsung dan manajemen urusan sumber daya manusia, dan baru ada artinya jika ada tindak lanjut dan hasilnya. Adapun item untuk X2 adalah:



- 1) Pengamatan kegiatan
- 2) Penjelasan kegiatan
- 3) Wawancara auditee
- 4) Penilaian data dan fakta
- 5) Survey dengan angket
- 6) Kesimpulan kegiatan

c. Pelaporan (X3)

Pelaporan adalah diskriminasi komprehensif terhadap aktivitas sumber daya manusia yang meliputi rekomendasi untuk praktek yang efektif dan rekomendasi untuk memperbaiki praktek yang tidak efektif (Samsudin, 2010). Adapun item untuk X3 adalah:

- 1) Bentuk laporan dan temuan hasil audit
- 2) Sistematika laporan
- 3) Esensi dan bahasa pelaporan
- 4) Rekomendasi berdasarkan hasil audit
- 5) Ketepatan waktu pelaporan

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan teknik untuk memperoleh informasi yang digunakan sebagai bahan penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner atau angket. Kuesioner/angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya. Kuesioner yang disebar sudah disusun secara terstruktur sesuai dengan objek penelitian yang akan diteliti. Penyebaran kuesioner juga disertakan dengan surat permohonan ijin dan penjelasan mengenai

tujuan dilakukannya penelitian. Dalam kuesioner juga disertakan petunjuk pengisian yang jelas untuk memudahkan responden dalam memberikan jawaban yang benar.

F. Instrumen Penelitian dan Pengukuran Variabel Penelitian

Instrumen penelitian ini berisi pernyataan mengenai variabel independen (Audit Manajemen Sumber Daya Manusia) dan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Pada penelitian ini skor untuk setiap jawaban responden dari setiap pernyataan menggunakan skala *Likert*. Jawaban setiap item instrumen mempunyai skor sebagai berikut:

Sangat setuju	: 5
Setuju	: 4
Ragu-ragu	: 3
Tidak setuju	: 2
Sangat tidak setuju	: 1

Hal ini dimaksudkan agar responden serius dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan yang diajukan. Sebab keabsahan suatu hasil penelitian sosial sangat ditentukan oleh alat ukur yang digunakan, apabila alat ukur yang dipakai tidak valid dan atau tidak dapat dipercaya, maka hasil penelitian yang diperoleh tidak akan menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Setelah kuesioner tersebut disusun, berikutnya diedarkan kepada responden.

G. Pengujian Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian memegang peran penting dalam penelitian kuantitatif karena kualitas data yang digunakan dalam banyak hal ditentukan oleh kualitas instrument yang dipergunakan. Artinya, data yang bersangkutan dapat mewakili

**“PENGARUH AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA
(STUDI PADA RS BAPTIS BATU MALANG)”**

Author: ADIBATUNNISA' NPK: K.2013.5.32513

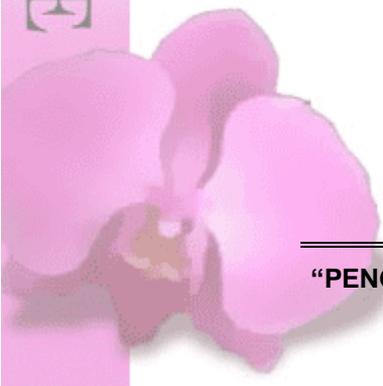
dan atau mencerminkan keadaan sesuatu yang diukur pada diri subjek penelitian dan si pemilik data. Instrumen penelitian sebelum digunakan untuk mengambil data primer melalui kuesioner, perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen terlebih dahulu. Hal ini dilakukan agar penyebaran kuesioner mempunyai instrumen penelitian yang valid dan reliabel.

1. Pengujian Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah kuisisioner yang telah disusun memiliki validitas atau tidak. Hasilnya akan ditunjukkan oleh suatu indeks sejauh mana alat ukur benar-benar mengukur apa yang ingin diukur. Menurut Dwi (2006) ada dua syarat yang harus dipenuhi agar sebuah butir dikatakan valid, yaitu:

- a. Korelasi dari item-item kuisisioner haruslah kuat dan peluang kesalahan tidak terlalu besar (menurut teori maksimal 5% dalam uji pertama).
- b. Korelasi harus memiliki nilai atau arah yang positif. Arah positif tersebut berarti bahwa r_{bt} (nilai korelasi yang akan digunakan untuk mengatur validitas) harus lebih dari r_{tabel} .

Oleh karena itu, untuk mendapatkan yang valid, peneliti menggunakan metode pengujian validitas isi (*content validity*) dengan analisis *item* yaitu dengan mengkorelasikan antara skor butir instrumen dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Untuk menghitung korelasi pada uji validitas menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dengan rumus sebagai berikut:



$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}} \quad (\text{Arikunto, 1997: 186})$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi pearson product moment

N = jumlah responden

X = skor variabel X

Y = skor variabel Y

Dari hasil korelasi ini maka selanjutnya akan dicari r. Apabila r hitung \geq r tabel maka data tersebut valid, sedangkan jika r hitung $<$ r tabel maka data tersebut tidak valid. Data yang diuji adalah audit manajemen sumber daya manusia (X) dan kinerja karyawan (Y).

2. Uji Reliabilitas

Imam Ghazali (2011: 47), menyatakan reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, dan konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu. Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini digunakan koefisien *Cronbach's Alpha*, yaitu menentukan reliabel dan tidaknya suatu instrumen penelitian dengan cara membandingkan antara nilai r hitung dengan r tabel. Apabila dilakukan dengan metode *Alpha Cronbach*, maka nilai r hitung diwakili oleh nilai Alpha. Jika nilai *Cronbach's Alpha Item* \geq nilai Alpha maka reliabel, sedangkan jika nilai *Cronbach's Alpha Item* $<$ nilai Alpha maka tidak reliabel.

H. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang mudah dibaca, dipahami, dan diinterpretasikan. Data yang dianalisis merupakan data hasil pendekatan survei penelitian, kemudian peneliti melakukan analisis untuk menarik kesimpulan. Untuk menganalisis data dalam penelitian ini, maka digunakan metode statistika merupakan metode analisis data yang efektif dan efisien dalam penelitian. Metode statistika yang digunakan adalah metode yang relevan dengan penelitian yang dilakukan.

Cara pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner, sehingga kualitas kuesioner dan kesungguhan dalam menjawab merupakan hal yang harus diperhatikan. Untuk mengukur pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Baptis Batu Malang, dapat diukur dengan perhitungan menggunakan aplikasi pengolahan data yaitu program SPSS (*Statistical Product And Service Solution*) dengan analisis kuantitatif. Untuk analisis kuantitatif digunakan analisis regresi linier sederhana, korelasi dan determinasi untuk mengetahui pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Baptis Batu Malang.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji data dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak normal (Imam Ghozali, 2011: 160). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas data dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*.

Uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* adalah dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Distribusi

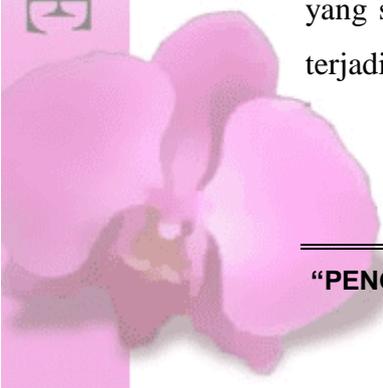
normal baku adalah data yang telah ditransformasikan ke dalam bentuk Z-Score dan diasumsikan normal. Jadi sebenarnya uji *Kolmogorov Smirnov* adalah uji beda antara data yang diuji normalitasnya dengan data normal baku. Jika signifikansi di bawah 0,05 berarti terdapat perbedaan yang signifikan, dan jika signifikansi di atas 0,05 maka tidak terjadi perbedaan yang signifikan. Jika signifikansi di bawah 0,05 berarti data yang akan diuji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, berarti data tersebut tidak normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independennya. Dengan menggunakan nilai toleransi, nilai yang terbentuk harus di atas 10% dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*), nilai yang terbentuk harus kurang dari 10, jika tidak maka terjadi multikolinearitas, dan model regresi tidak layak untuk digunakan (Imam Ghozali, 2011).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual data satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan pengujian dengan menggunakan metode *Glejser* yang selanjutnya dilakukan perbandingan antara nilai sig t dengan 0,05. Kriteria terjadinya heteroskedastisitas dalam model regresi jika signifikansinya $< 0,05$



yang berarti bahwa apabila signifikan $> 0,05$ maka penelitian dapat dilanjutkan (Imam Ghozali, 2011: 142).

2. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam proses menganalisis data untuk memecahkan permasalahan yang ada dalam penelitian ini, peneliti menggunakan regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel Perencanaan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1), Pelaksanaan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia (X_2) dan Pelaporan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Teknik analisis ini penulis gunakan berdasarkan pertimbangan bahwa teknik analisis regresi sudah umum digunakan dan mudah untuk dipahami. Rumus yang digunakan menurut Sugiyono (2005) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + E$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi variabel X_1

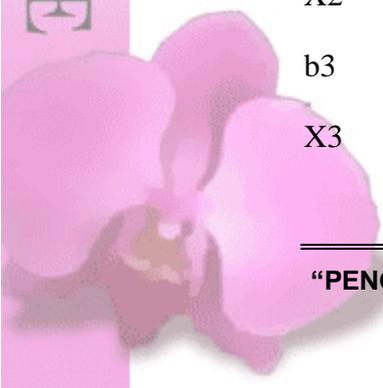
X_1 = Perencanaan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia

b_2 = Koefisien regresi variabel X_2

X_2 = Pelaksanaan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia

b_3 = Koefisien regresi variabel X_3

X_3 = Pelaporan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia



E = *Error* atau sisa (residual)

X = Audit Manajemen Sumber Daya Manusia

Setelah data yang diperoleh dari kuesioner terkumpul, selanjutnya diolah menggunakan program SPSS (*Statistical Package For Social Science*).

b. Koefisien Korelasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan, kriteria yang digunakan untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antara variabel sebagai berikut :

Interval koefisien tingkat hubungan:

- 0 – 0,25 : Korelasi Sangat Lemah (dianggap tidak ada)

- > 0,25 – 0,5 : Korelasi Cukup

- > 0,5 – 0,75 : Korelasi Kuat

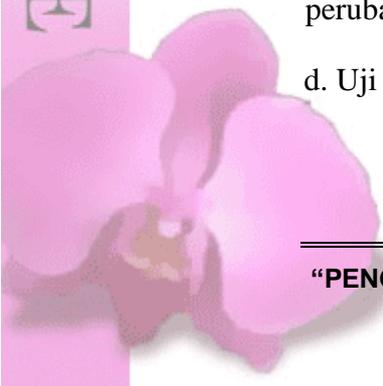
- > 0,75 – 1 : Korelasi Sangat Kuat

(Sugiyono, 2008:216)

c. Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengambil seberapa jauh variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat, maka perlu diketahui nilai koefisien determinasi atau penentuan R². Nilai R² ini berkisar antara 0-1, semakin mendekati 1 nilai R² tersebut berarti semakin besar variabel independen (X) mampu menerangkan variabel dependen (Y). Analisis terhadap nilai R-square (R²) ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas (X) dapat menerangkan hubungan perubahan variabel terikat (Y).

d. Uji F



Uji F atau uji Anova adalah uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat pada suatu penelitian. Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan audit manajemen sumber daya manusia secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Kriteria pengambilan kesimpulan adalah dengan membandingkan F hitung dengan F tabel . Jika F hitung lebih besar atau sama dengan F tabel pada taraf signifikan 5%, maka variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan. Sebaliknya, jika F hitung lebih kecil dari F tabel maka variabel tersebut memiliki pengaruh yang tidak signifikan.

e. Uji t

Uji t pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh audit manajemen sumber daya manusia secara parsial terhadap kinerja karyawan. Kriteria pengambilan kesimpulan adalah dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Jika t hitung lebih besar atau sama dengan t tabel pada taraf signifikan 5%, maka variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan. Sebaliknya, jika t hitung lebih kecil dari t tabel maka variabel tersebut memiliki pengaruh yang tidak signifikan.

