

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1. Metode Penelitian

##### 3.1.1 Pendekatan penelitian

Atas pertimbangan tujuan penelitian, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dan pengembangan (*Research & Development*). Menurut Borg dan Gall (1979: 781–782) “*research & development is a powerful strategy for improving practice. It is a process used to develop and validate educational products*”. Lebih lanjut, Borg dan Gall menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan produk yang dapat dikembangkan melalui penelitian dan pengembangan ini tidak hanya meliputi objek-objek material, seperti buku teks, film pembelajaran, dan sejenisnya, tetapi termasuk juga prosedur dan proses.

Dalam proses pelaksanaannya, penelitian dan pengembangan ini membentuk suatu siklus, yang dimulai dengan melakukan studi pendahuluan untuk menemukan kerangka produk awal yang dibutuhkan.

Produk awal tersebut dikembangkan dalam suatu situasi tertentu, melalui suatu uji coba, yang hasilnya kemudian direvisi dan diuji coba kembali sehingga pada akhirnya ditemukan suatu produk akhir yang dianggap sempurna yang selanjutnya produk tersebut diuji validasinya.

Setelah KPI Integrasi *Human Resources Accounting* pada *Human Resources Scorecard* terbentuk sempurna kemudian dilakukan penelitian yang bersifat deskriptif analitik karena penelitian deskriptif sangat efektif dan sesuai dengan masalah yang akan diteliti, yaitu peristiwa yang sedang terjadi. Menurut Faisal (1982: 35) dalam metode analisis aktifitas atau analisis proses yang diharapkan atau dituntut seorang individu, sangat baik dari bidang industri maupun dibidang sosial. Proses analisis ini bisa digunakan dalam berbagai pekerjaan dan pada semua tingkat jabatan atau tanggung jawab. Faisal (1982:119) memberikan definisi metode deskriptif yang akan dipaparkan lebih lanjut.

Studi deskriptif adalah suatu studi yang berusaha mendeskripsikan dan menginterpretasikan apa yang ada. Ia bisa mengenai kondisi atau hubungan yang ada, pendapat yang sedang tumbuh, proses yang sedang berlangsung, akibat atau efek yang sedang terjadi, atau kecenderungan yang tengah berkembang. Studi deskriptif terutama berkenan

Jaenudin , 2014

*Integrasi human resources scorecard dan human resources accounting pada kinerja perguruan tinggi (studi pengembangan konsep pada Universitas Pendidikan Indonesia)*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

dengan masa kini, meskipun tidak jarang juga memperhitungkan peristiwa masa lampau dan pengaruhnya terhadap kondisi masa kini.

Untuk melihat efektivitas penggunaan *human resources accounting link* pada *human resources scorecard* sebagai solusi aplikasi *human resources scorecard* pada perusahaan khususnya lembaga pendidikan maka selanjutnya dilakukan uji statistik.

### 3.1.2 Langkah-langkah Penelitian

Langkah-langkah penelitian yang dilakukan dijelaskan di bawah ini.

#### 1. Tahap identifikasi

Tahap ini dimulai dengan mengidentifikasi dan merumuskan permasalahan, di mana permasalahan dalam penelitian ini adalah belum adanya suatu pengukuran kinerja sistem sumber daya manusia di UPI secara terintegrasi sehingga *output* yang dihasilkan dari penelitian ini adalah rancangan dan hasil *try out* pengukuran kinerja sistem sumber daya manusia berdasarkan konsep Integrasi *Human Resources Scorecard* dan *Human Resource Accounting*. Selanjutnya dilanjutkan dengan studi pustaka dan studi lapangan.

#### 2. Tahap analisis Awal

Pada tahap ini dilakukan analisis terhadap visi misi, melakukan analisis SWOT, dan analisis posisi dilihat dari matrik pada Universitas Pendidikan Indonesia

#### 3. Tahap Perancangan

Pada tahap perancangan ini, dilakukan proses perancangan indikator kinerja kontribusi SDM dengan menggunakan konsep *Human Resources Scorecard*, *Human Resources Accounting* dan *Integrasi Integrasi Human Resources Accounting pada Human Resources Scorecard*.

##### a. Mengidentifikasi strategi SDM UPI

Langkah yang dilakukan adalah mengidentifikasi visi, misi, dan strategi UPI, sampai penurunan kepada strategi SDM UPI, dan sasaran SDM UPI.

##### b. Penentuan *strategic objectives Balanced Scorecard*

Seluruh strategi dan sasaran tersebut diklasifikasikan ke dalam *strategic goal* yang kemudian diterjemahkan menjadi hubungan sebab akibat ke dalam 4 perspektif dalam *Balanced Scorecard* yang terdiri dari *financial*, *customer*, *internal business process*, dan

*learning and growth*, di mana *strategic goal* ini diuraikan dalam *strategic objectives* masing-masing perspektif (Tunggal, 2002).

c. Penentuan *strategic objectives human resource scorecard*

*Balanced Scorecard* dalam dunia dan bidang tugas Sumber Daya Manusia dikenal dengan nama *Human resources scorecard*. sehingga strategi objektif *Balanced Scorecard* diturunkan kedalam strategi objektif *human resource scorecard*. Pada penurunan ini memperhatikan visi misi direktorat SDM dan ekspektasi stakeholder. Selanjutnya diterjemahkan menjadi hubungan sebab akibat ke dalam 4 perspektif dalam *Human Resource Scorecard* yang terdiri dari *financial, customer, internal business process*, dan *learning and growth*, di mana *strategic goal* ini diuraikan dalam *strategic objectives* masing-masing perspektif (Amin WidjajaTunggal, 2002).

c. Penentuan *Key Performance Indicators* masing-masing *Strategic Objectives*

Langkah selanjutnya adalah menentukan *Key Performance Indicators* tiap-tiap *strategic objectives*nya yang merepresentasikan indikator kinerja keberhasilan sistem sumber daya manusia..

d. Melinkan *Key Performance Indicators Strategic Objectives* masing-masing indikator *human resources scorecard* dengan *human resource accounting* Perspektif *Cost dan Value Human Resource*

e. Validasi

Untuk mengetahui apakah sistem pengukuran kinerja yang dirancang sudah mewakili sistem organisasi sumber daya manusia di UPI, dan sesuai dengan kebutuhan SDM UPI, maka dilakukan proses validasi ahli kepada dua orang dosen pembimbing dan direktur sumber daya manusia UPI. Bila tidak valid, maka dilakukan *redesign*.

#### 4. Tahap Pengujian

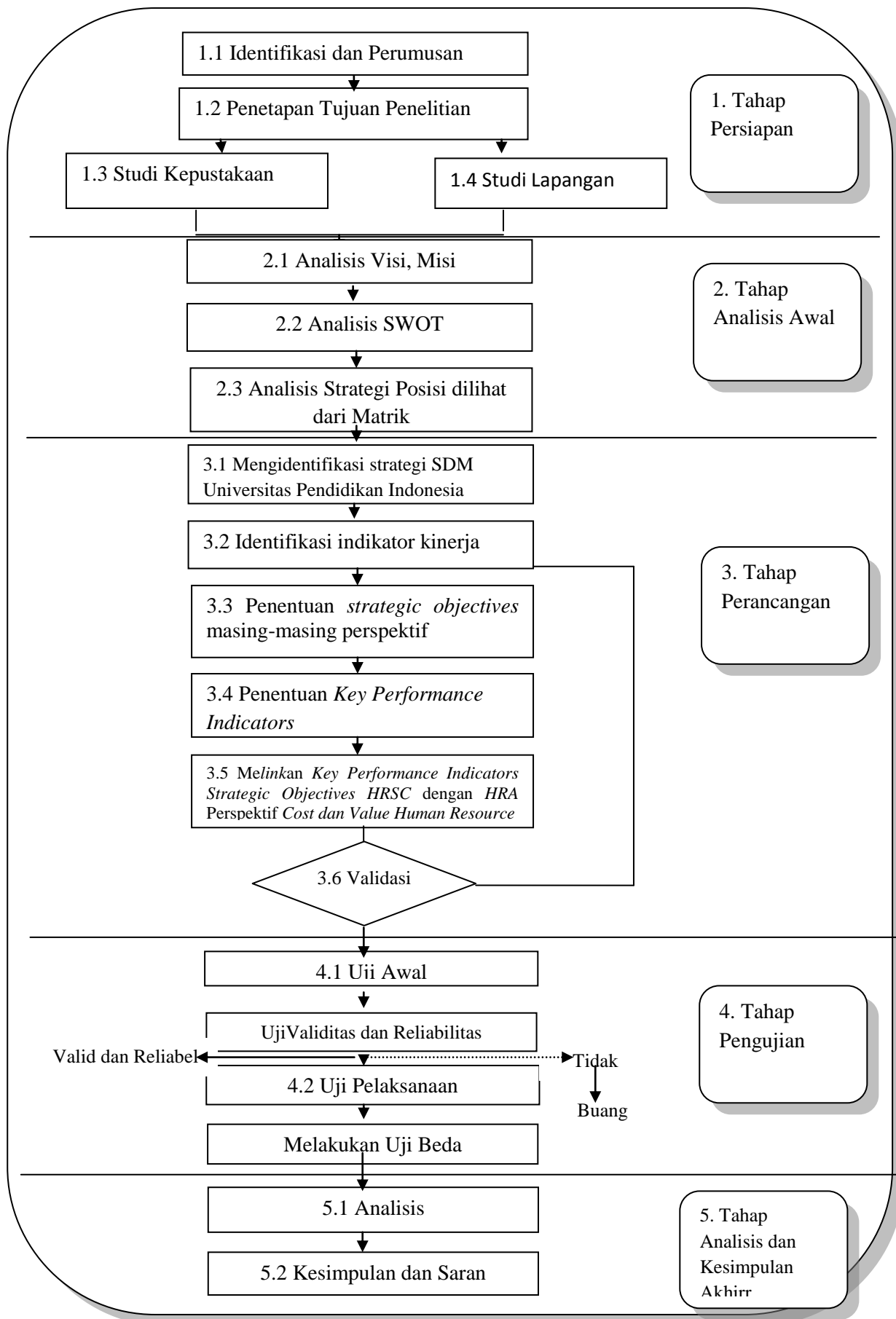
Pada tahap ini dilakukan untuk menguji model sesuai dengan tujuan penelitian. Tahap ini dilakukan dengan melakukan dua uji yaitu uji awal dan uji pelaksanaan. Uji awal dilaksanakan untuk menguji instrumen yang akan dijadikan alat pengumpul data penelitian. Dan uji pelaksanaan untuk menguji perbedaan efektivitas model rancangan.

Uji awal dilakukan terhadap PUMK UPI, sedangkan uji pelaksanaan dilakukan terhadap pimpinan UPI yaitu rektor, PR 2, seluruh dekan dan PD 2 dilingkungan universitas pendidikan indonesia.

#### 5. Tahap Analisis dan Kesimpulan Akhir

Tahap analisis dilakukan dengan cara menginterpretasikan hasil olah data yang telah dilakukan dengan bantuan program excel dan SPSS 16, kemudian melakukan kesimpulan akhir.

Gambar 3.1 : Diagram Alir Metodologi Penelitian



Jaenudin , 2014

*Integrasi human resources scorecard dan human resources accounting pada kinerja perguruan tinggi (studi pengembangan konsep pada Universitas Pendidikan Indonesia)*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Adapun tujuan strategis human resource score card pada masing-masing perspektif yang terdiri dari *financial, customer, internal business process*, dan *learning and growth*.

Sementara faktor yang berhubungan dengan pelaporan akuntansi sumber daya manusia adalah biaya SDM, pengukuran nilai SDM, dan kendala penerapan akuntansi SDM.

### 3.3 Penentuan populasi dan sampel pada tahap pengujian

Populasi pada penelitian ini adalah pimpinan UPI

Sedangkan sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah Rektor, PR 2, seluruh Dekan dan PD2.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

1. Penelitian lapangan (Field research)
  - a. Wawancara (Interview), melakukan tanya jawab dengan orang-orang yang memiliki kaitan dengan penelitian untuk memperoleh data yang akurat
  - b. Quesioner, mengajukan daftar pertanyaan tertutup dengan skala likert
2. Penelitian kepustakaan (Library research)
3. Penelitian Riset and Development

Untuk menunjang metode riset and development dalam penelitian ini diperlukan suatu teknik penelitian yang diharapkan dapat mengungkap beberapa masalah dari data dan fakta yang terkumpul.

Dalam setiap penelitian disamping penggunaan metode yang tepat, diperlukan juga kemampuan memilih dan menyusun teknik dan alat pengumpul data yang relevan. Hal ini akan sangat berpengaruh terhadap obyektivitas hasil penelitian sehingga diharapkan dapat dicapainya pemecahan masalah secara valid.

Teknik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan model ***Posttest-Only Controll Design***. Model ini dilakukan dengan cara pemberian tes hasil rancangan try out integrasi *human resources accounting* pada *human resources scorecard* dan hasil try out model *human resources accounting* saja. Pemberian tes dilakukan terhadap para pimpinan sebagai manager sumber daya manusia UPI. Pimpinan UPI yang dimaksud disesuaikan dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1980

Jaenudin , 2014

*Integrasi human resources scorecard dan human resources accounting pada kinerja perguruan tinggi (studi pengembangan konsep pada Universitas Pendidikan Indonesia)*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Tentang Pokok-Pokok Organisasi Universitas/Institut Negeri yaitu pimpinan di tingkat universitas dan fakultas. Khusus yang berkaitan dengan SDM adalah Rektor, PR 2, Dekan dan P2.

Para pimpinan UPI tersebut sebagai subyek tertes. Dibuat menjadi dua kelompok dengan cara random, yaitu kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Kelompok eksperimen mendapatkan postes hasil rancangan try out integrasi *human resources accounting* pada *human resources scorecard*. Sedangkan kelompok kontrol mendapatkan postes hasil rancangan try out model *human resources accounting* saja.

Pemberian tes ini dilakukan untuk mendapatkan data efektivitas penerapan model *human resource accounting link* pada *human resource scorecard*.

Rancangan penelitian pada tahap uji statistik dapat dilihat pada tabel berikut:

Kelompok		Perlakuan	Tes Akhir
Eksperimen	R	hasil rancangan try out integrasi <i>human resources accounting</i> pada <i>human resources scorecard</i>	O1
Kontrol	R	hasil rancangan try out <i>human resources accounting</i> saja	O2

Keterangan:

O1 = Postes hasil rancangan try out integrasi *human resources accounting* pada *human resources scorecard*

O2 = Postes hasil rancangan try out *human resources accounting* saja.

### 3.5 Teknik analisis data dan kriteria dan pengambilan keputusan

#### 1. Membangun Sistem Pengukuran Kinerja Integrasi *Human resources accounting* pada *Human Resources Scorecard*

Jaenudin, 2014

*Integrasi human resources scorecard dan human resources accounting pada kinerja perguruan tinggi (studi pengembangan konsep pada Universitas Pendidikan Indonesia)*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara deskriptif kualitatif, yaitu data dianalisis berdasarkan pemikiran rasional dan penalaran logis, melalui asumsi-asumsi dan teori-teori yang dikaji. Menurut Maleong (Sanjaya, 2006) dalam penelitian kualitatif, analisis dan penafsiran data merupakan proses yang tidak dapat dipisahkan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini analisis data dilakukan secara bersamasama dan terus-menerus sampai berhasil menemukan model *Sistem Pengukuran Kinerja Integrasi Human Resources Accounting pada Human Resources Scorecard*.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam proses analisis dan penafsiran data kualitatif adalah sebagai berikut.

- a. Menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber data baik hasil wawancara, kuesioner, maupun observasi.
- b. Membuat abstraksi atau membuat rangkuman dari hasil analisis dan penelaahan data dari setiap sumber dan dan teknik pengumpulan data yang digunakan.
- c. Menyusun satuan-satuan atau kategorisasi data sesuai dengan pokok permasalahan yang dipertanyakan.
- d. Mengadakan pemeriksaan keabsahan data dengan membandingkan hasil-hasil dari setiap teknik yang digunakan (trianggulasi).

## 2. Tahapan Try Out Pengukuran Kinerja UPI berdasarkan *Sistem Pengukuran Kinerja Integrasi Human Resources Accounting pada Human Resources Scorecard*

Data yang dihasilkan akan penulis bandingkan antara data yang ada di lapangan dengan data kepustakaan kemudian dilakukan analisis untuk menarik kesimpulan.

Langkah yang dilakukan adalah memberi nilai jawaban kuesioner:

Sangat setuju memiliki nilai 5

Setuju memiliki nilai 4

Ragu memiliki nilai 3

Tidak setuju memiliki nilai 2

Sangat tidak setuju memiliki nilai 1

Kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan bantuan program komputer microsoft excel dan program SPSS. Selanjutnya dilakukan analisis data dengan kriteria:

- a. Nilai 20-35 dirancang untuk kriteria “tidak memadai”

Jaenudin , 2014

*Integrasi human resources scorecard dan human resources accounting pada kinerja perguruan tinggi (studi pengembangan konsep pada Universitas Pendidikan Indonesia)*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu



- b. Nilai 36-51 dirancang untuk kriteria “kurang memadai”
- c. Nilai 52-67 dirancang untuk kriteria “cukup memadai”
- d. Nilai 68-83 dirancang untuk kriteria “memadai”
- e. Nilai 84-100 dirancang untuk kriteria “sangat memadai”

### 3.6 Rancangan Uji Model

Rancangan uji model ini dilakukan dengan penetapan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ).

1.  $H_0$ ; Tidak terdapat perbedaan yang signifikan Hasil Rancangan *Sistem Pengukuran Kinerja Integrasi Human Resources Accounting pada Human Resources Scorecard* terhadap pengakuan SDM sebagai aktiva dibandingkan dengan menggunakan model *Human Resources Accounting* saja.

$H_a$ ; Terdapat perbedaan yang signifikan Hasil Rancangan *Sistem Pengukuran Kinerja Integrasi Human Resources Accounting pada Human Resources Scorecard* terhadap pengakuan SDM sebagai aktiva dibandingkan dengan menggunakan model *Human Resources Accounting* saja.

2.  $H_0$ ; Tidak terdapat perbedaan yang signifikan Hasil Rancangan *Sistem Pengukuran Kinerja Integrasi Human Resources Accounting pada Human Resources Scorecard* terhadap pengukuran SDM dibandingkan dengan menggunakan model *Human Resources Accounting* saja.

$H_a$ ; Terdapat perbedaan yang signifikan Hasil Rancangan *Sistem Pengukuran Kinerja Integrasi Human Resources Accounting pada Human Resources Scorecard* terhadap pengukuran SDM dibandingkan dengan menggunakan model *Human Resources Accounting* saja.

3.  $H_0$ ; Tidak terdapat perbedaan yang signifikan Hasil Rancangan *Sistem Pengukuran Kinerja Integrasi Human Resources Accounting pada Human Resources Scorecard* terhadap Relevancy Pengukuran SDM dibandingkan dengan menggunakan model *Human Resources Accounting* saja.

$H_a$ ; Terdapat perbedaan yang signifikan Hasil Rancangan *Sistem Pengukuran Kinerja Integrasi Human Resources Accounting pada Human Resources Scorecard* terhadap

Relevancy Pengukuran SDM dibandingkan dengan menggunakan model *Human Resources Accounting* saja.

4. Ho; Tidak terdapat perbedaan yang signifikan Hasil Rancangan *Sistem Pengukuran Kinerja Integrasi Human Resources Accounting pada Human Resources Scorecard* terhadap Reliability Pengukuran SDM dibandingkan dengan menggunakan model *Human Resources Accounting* saja.

Ha; Terdapat perbedaan yang signifikan Hasil Rancangan *Sistem Pengukuran Kinerja Integrasi Human Resources Accounting pada Human Resources Scorecard* terhadap Reliability Pengukuran SDM dibandingkan dengan menggunakan model *Human Resources Accounting* saja

### **3.7 Pemilihan Tes Statistik dan Perhitungan Nilai Tes Statistik**

Tes statistik yang digunakan disesuaikan dengan karakteristik penelitian yaitu untuk menentukan efektivitas penggunaan *human resource accounting* link dengan *human resources scorecard* dilakukan uji beda dua sampel berbeda dengan independent t-test. Adapun perhitungan nilai tes statistiknya dengan bantuan program komputer microsoft excel dan SPSS 16.