

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai audit sumber daya manusia sebagai variabel bebas (*independent variable*) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependent variable*). Objek yang dijadikan responden pada penelitian ini adalah Karyawan Divisi SDM HRA-00 PT.TELKOM, Tbk Japati Bandung.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian dan Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2008:1) "Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu". Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Travers Travers dalam Husein Umar (2007:21) menjelaskan bahwa "Penelitian dengan menggunakan metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain".

Sedangkan menurut Mohammad Nasir (2003:54) mengemukakan bahwa:

Metode deskriptif adalah metode dalam meneliti status, sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu system pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian ini adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, factual dan akurat, mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Menurut Suharsimi Arikunto (2006:8) penelitian verifikatif “Pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan”. Dalam penelitian ini diuji mengenai pengaruh audit SDM terhadap kinerja karyawan PT. TELKOM, Tbk Japati Bandung. Penelitian deskriptif di sini bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai persepsi karyawan atas audit SDM dan kinerja karyawan PT. TELKOM, Tbk. Japati Bandung.

Berdasarkan jenis penelitian di atas, yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey explanatory*. Menurut Kerlinger yang dikutip oleh Sugiyono (2008:7):

Metode *survey* yaitu metodologi penelitian yang digunakan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Penelitian yang menggunakan metode ini, informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti.

Berdasarkan kurun waktu penelitian yang dilaksanakan pada kurun waktu kurang dari satu tahun, maka metode penelitian yang dipergunakan adalah metode *cross sectional*. *Cross sectional method* adalah suatu jenis desain riset yang terdiri dari pengumpulan informasi mengenai sampel tertentu dari elemen populasi hanya satu kali (Malhotra,2004:95).

3.2.2 Operasionalisasi variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diteliti, yaitu:

1. Variabel bebas (X)

Variabel bebas adalah merupakan variabel yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah audit SDM.

2. Variabel terikat (Y)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Operasionalisasi masing-masing variabel itu dapat terlihat dalam Tabel 3.1

TABEL 3.1
OPERASIONALISASI VARIABEL

Variabel/ Sub- Variabel	Konsep Teoritis	Konsep Empiris			No. Item
		Indikator	Ukuran	Skala	
Audit SDM (X)	Audit SDM merupakan seluruh upaya penelitian yang dilakukan terhadap aktivitas manajemen sumber daya manusia untuk mencari, menemukan, dan mengevaluasi fakta tentang sejauh mana manajemen berhasil memberikan dukungan	1. Sistem Informasi SDM Meliputi : klasifikasi jabatan, uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan standar hasil pekerjaan.	• Tingkat kejelasan tentang pengelompokkan jabatan	Ordinal	II.1
			• Tingkat kejelasan tentang gambaran pekerjaan		II.2
			• Tingkat kesesuaian antara keahlian dengan pekerjaan		II.3
			• Tingkat ketepatan		II.4

Variabel/ Sub- Variabel	Konsep Teoritis	Konsep Empiris			No. Item
		Indikator	Ukuran	Skala	
	kepada berbagai satuan kerja pelaksana tugas pokok perusahaan. (Sondang P. Siagian, 2001:68)		penilaian kinerja dengan hasil yang dicapai		
		2. Perencanaan Tenaga Kerja Untuk dapat meningkatkan penggunaan sumber daya manusia	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat ketepatan penggunaan tenaga kerja yang masuk dengan tenaga kerja yang berhenti, cuti dan mengundurkan diri. 	Ordinal	II.5
		3. Penyelenggaraan Fungsi Rekrutmen meliputi upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat ketepatan mendapatkan sumberdaya manusia (karyawan) 	Ordinal	II.6
		4. Penyelenggaraan Fungsi Seleksi Seleksi merupakan proses mendapatkan dan menggunakan informasi mengenai pelamar kerja untuk menentukan siapa yang seharusnya diterima menduduki posisi	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat ketepatan dalam melakukan seleksi karyawan baru 	ordinal	II.7
		5. Penyelenggaraan	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat 	Ordinal	II.8

Variabel/ Sub- Variabel	Konsep Teoritis	Konsep Empiris			No. Item
		Indikator	Ukuran	Skala	
		<p>Fungsi Orientasi dan Penempatan</p> <p>Penempatan berarti penugasan seseorang pada jabatan tertentu dalam perusahaan</p>	kesesuaian antara keahlian dengan jabatan		
		<p>6. Pelatihan dan pengembangan</p> <p>Menekankan pada peningkatan keterampilan dan kemampuan SDM dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, sedangkan pengembangan SDM lebih menekankan pada peningkatan kinerja SDM di masa akan datang.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesesuaian antara reaksi dari para peserta pelatihan terhadap proses dan isi kegiatan pelatihan. 	Ordinal	II.9
			<ul style="list-style-type: none"> Tingkat Kesesuaian antara Pengetahuan atau proses belajar yang diperoleh melalui pengalaman pelatihan. 		II.10
			<ul style="list-style-type: none"> Tingkat Kesesuaian antara Perubahan perilaku yang disebabkan karena kegiatan pelatihan. 		II.11
			<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesesuaian antara Hasil atau perbaikan yang dapat diukur baik secara individu maupun organisasi 		II.12
		<p>7. Penyelenggaraan Penilaian Kinerja</p> <p>Penilaian kinerja pada dasarnya</p>	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keberhasilan karyawan dalam melakukan tugas lain atau 	ordinal	II.13

Variabel/ Sub- Variabel	Konsep Teoritis	Konsep Empiris			No. Item
		Indikator	Ukuran	Skala	
		adalah menghubungkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan standar (ukuran) keberhasilan yang telah ditetapkan sebelumnya untuk tugas dan tanggung jawab tersebut.	tugas baru • Tingkat kesesuaian antara target perusahaan dengan hasil yang dicapai perusahaan		II.14
		8. Manajemen Sistem Imbalan sistem imbalan yang efektif adalah yang memenuhi kewajaran berbagai prinsip, seperti keadilan, kewajaran, kesetaraan, dan kemampuan organisasi.	• Tingkat kesesuaian antara imbalan dengan jabata	Ordinal	II.15
			• Tingkat kesesuaian antara imbalan dengan masa kerja		II.16
			• Tingkat kesesuaian antara insentif dengan tugas baru		II.17
			• Tingkat kesesuaian antara imbalan dengan jam kerja karyawan		II.18
			• Tingkat ketepatan pemberian imbalan pada karyawan yang pensiun		II.19
		9. Perlindungan Tenaga Kerja Perlindungan tenaga kerja mengacu pada kondisi fisiologi fisik dan psikologis karyawan yang diakibatkan oleh	• Tingkat keefektifan perlindungan tenaga kerja	Ordinal	II.20

Variabel/ Sub- Variabel	Konsep Teoritis	Konsep Empiris			No. Item
		Indikator	Ukuran	Skala	
		lingkungan dan fasilitas kerja yang disediakan perusahaan			
		10. Pemeliharaan Hubungan dengan Karyawan sebagai Fungsi MSDM Keterlibatan para karyawan dan hubungan karyawan	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kepercayaan pimpinan terhadap karyawan 		II.21
			<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kejelasan komunikasi antara atasan dan bawahan 		II.22
			<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan fungsi MSDM 		II.23
		11. Kepuasan para Karyawan kepuasan kerja merupakan gambaran evaluasi seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat gaji/upah 	Ordinal	II.24
			<ul style="list-style-type: none"> Tingkat pekerjaan itu sendiri 		II.25
			<ul style="list-style-type: none"> Tingkat pengawasan 		II.26
			<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kenyamanan rekan sekerja/lingkungan kerja 		II.27
			<ul style="list-style-type: none"> Tingkat promosi jabatan 		II.28
		12. Pemutusan Hubungan Kerja dan Pemensiunan sebagai Fungsi Manajemen	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesesuaian pemberian upah pada karyawan yang mengalami 	Ordinal	II.29

Variabel/ Sub- Variabel	Konsep Teoritis	Konsep Empiris			No. Item
		Indikator	Ukuran	Skala	
		SDM	PHK		
		PHK terjadi karena kondisi perusahaan dan karena karyawan mengundurkan diri, sedangkan pemensiunan merupakan pemutusan hubungan kerja karyawan yang memasuki usia lanjut, tidak mungkin lagi melanjutkan kakaryaananya.	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesesuaian pemberian imbalan setelah masa pensiun 		II.30
			<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesesuaian antara tingkat usia dengan masa kerja 		II.31
		13. Ketaatan Manajerial	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat ketaatan manajemen pada kebijakan yang buat oleh manajemen itu sendiri 	ordinal	II.32
		Ketaatan manajerial ialah bagaimana taat tidaknya manajemen pada berbagai kebijaksanaan yang diterapkannya sendiri.	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kedisiplinan bawahan dalam menerapkan kebijakan yang ditetapkan oleh manajemen. 		II.33
Kinerja karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Mutu kerja	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat ketepatan dalam bekerja 	Ordinal	II.34
	A. Anwar Prabu Mangkunegara (2007: 17)	Mutu kerja merupakan kesesuaian dengan tujuan dan manfaat. Mutu memerlukan suatu proses perbaikan yang terus menerus dengan individual.	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat ketelitian bekerja 		II.35

Variabel/ Sub- Variabel	Konsep Teoritis	Konsep Empiris			No. Item
		Indikator	Ukuran	Skala	
		2. Kejujuran karyawan Kejujuran karyawan merupakan suatu sikap dimana karyawan mengerjakan sesuatu sesuai dengan kenyataan yang ada.	• Tingkat kejujuran karyawan dalam memahami pekerjaan	Ordinal	II.36
		3. Inisiatif Inisiatif merupakan kemampuan seseorang untuk bertindak melebihi yang dibutuhkan atau yang dituntut dari pekerjaan.	• Tingkat sikap karyawan terhadap pekerjaan	Ordinal	II.37
		4. Kehadiran Kehadiran merupakan masuk atau tidaknya seorang karyawan dalam bekerja. Tingkat kehadiran sangat diperhitungkan dalam menilai kinerja karyawan.	• Tingkat ketepatan waktu datang dan pulang bekerja	Ordinal	II.38
			• Tingkat kehadiran untuk bekerja		II.39
		5. Sikap Sikap merupakan respon atau reaksi karyawan terhadap pekerjaan atau lingkungan bekerja.	• Tingkat hubungan dengan atasan	Ordinal	II.40
			▪ Tingkat hubungan antar karyawan		II.41
			▪ Tingkat sikap terhadap pekerjaan		II.42
		6. Kerjasama Kerjasama merupakan hubungan timbal balik yang saling menguntungkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang dianggap sulit.	• Tingkat kesediaan untuk bekerjasama dengan karyawan lain	Ordinal	II.43
		7. Keandalan Dapat diandalkan	• Tingkat keterampilan dalam bekerja	Ordinal	II.44

Variabel/ Sub- Variabel	Konsep Teoritis	Konsep Empiris			No. Item
		Indikator	Ukuran	Skala	
		dalam bekerja			
		8. Pengetahuan tentang pekerjaan Pengetahuan tentang pekerjaan, berarti karyawan dapat memahami tugas-tugas yang harus dikerjakan.	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat penguasaan setiap pekerjaan 	Ordinal	II.45
		9. Tanggung jawab Tanggung jawab merupakan suatu perilaku keharusan untuk melaksanakan tugas yang sudah menjadi tugas karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaan 	Ordinal	II.47
		10. Pemanfaatan waktu Bekerja sesuai waktu yang telah ditentukan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan 	Ordinal	II.48

3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Sumber data penelitian ini adalah sumber data yang diperlukan untuk penelitian. Sumber data tersebut dapat diperoleh baik secara langsung (data primer) maupun tidak langsung (data sekunder) yang berhubungan dengan objek penelitian.

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer merupakan sumber data di mana data yang diinginkan dapat diperoleh secara langsung dari objek yang berhubungan dengan penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah seluruh data yang diperoleh dari kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi data penelitian. Selain itu juga data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui

wawancara terhadap divisi Internal Audit dan manajer Sumber Daya Manusia PT. TELKOM, Tbk. Japati Bandung.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data penelitian dimana subjeknya tidak berhubungan langsung dengan objek penelitian tetapi membantu dan dapat memberikan informasi untuk bahan penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

TABEL 3.2
JENIS DAN SUMBER DATA PENELITIAN

No	Data Penelitian	Jenis Data	Sumber Data
1	Profil Perusahaan	Sekunder	Situs Internet
2	Data jumlah karyawan HRA-00 PT. Telkom, Tbk	Primer	PT TELKOM
3	Data absensi karyawan HRA-00 PT. Telkom, Tbk	Primer	PT. Telkom, Tbk
4	Data peningkatan kinerja karyawan HRA-00 PT. Telkom, Tbk	Primer	PT. Telkom, Tbk
5	Tanggapan karyawan terhadap pelaksanaan audit SDM	Primer	Karyawan
6	Tanggapan karyawan tentang kinerja karyawan	Primer	Karyawan
7	Audit SDM	Sekunder	Literatur
8	Kinerja	Sekunder	Literatur

Sumber : Diolah dari berbagai sumber

3.2.4 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

3.2.4.1 Populasi

Menurut Suharsimi Arikunto (2006:130) "Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian". Menurut Sugiyono (2008:72), populasi adalah "Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang

diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan". Penentuan populasi harus dimulai dengan penentuan secara jelas mengenai populasi yang menjadi sasaran penelitiannya yang disebut populasi sasaran yaitu populasi yang akan menjadi cakupan kesimpulan penelitian. Jadi apabila dalam sebuah hasil penelitian dikeluarkan kesimpulan, maka menurut etika penelitian kesimpulan tersebut hanya berlaku untuk populasi sasaran yang telah ditentukan.

Berdasarkan pengertian populasi, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini yakni karyawan divisi SDM PT. TELKOM, Tbk Bandung sebanyak 56 orang.

3.2.4.2 Sampel

Dalam suatu penelitian tidak mungkin semua populasi dapat diteliti, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, di antaranya karena keterbatasan biaya, tenaga, dan waktu yang tersedia. Maka itulah peneliti diperkenankan mengambil sebagian dari objek populasi yang telah ditentukan, dengan catatan bagian yang diambil tersebut cukup merepresentasikan yang lainnya. Pengambilan sebagian subjek dari populasi dinamakan sampel.

"Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti." (Suharsimi Arikunto, 2002:117). Sugiyono (2006:73), juga berpendapat bahwa sampel adalah:

Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Mengenai berapa jumlah karyawan yang harus diambil dalam penarikan sampel, Suharsimi Arikunto (2007:62) mengemukakan pendapatnya sebagai berikut: "Sekedar ancer-ancer, maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil 10%-15% atau 20%-25%".

Berdasarkan pendapat di atas, dikarenakan jumlah karyawan divisi SDM pada PT. TELKOM, Tbk Japati Bandung kurang dari 100 orang yaitu berjumlah 56 orang, maka sampel yang diambil adalah seluruh jumlah populasi atau karyawan divisi SDM pada PT. TELKOM, Tbk Japati Bandung (Sumber: PT. TELKOM, Tbk Japati Bandung).

3.2.4.3 Teknik Sampling

Sugiyono (2008:78) mengemukakan bahwa "Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel". Mengingat populasi yang dijadikan objek penelitian sebanyak 56 orang, maka teknik sampling yang diambil adalah sampling jenuh. Sugiyono (2008:78) mengemukakan bahwa "Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel disebut sampling jenuh atau sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel".

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu proses mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian dengan data yang terkumpul untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Observasi (pengamatan), dilakukan dengan mengamati langsung objek yang berhubungan dengan masalah yang diteliti khususnya mengenai Audit Sumber Daya Manusia dan kinerja karyawan PT. Telkom, Tbk.
2. Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, situs *web-site*, majalah guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah dan variabel yang diteliti yang terdiri dari Audit SDM dan Kinerja karyawan PT. Telkom, Tbk.
3. Wawancara, sebagai teknik komunikasi langsung dengan pihak PT. Telkom, Tbk. Wawancara ini dilakukan kepada pihak Internal Audit dan Divisi SDM HRA-00 PT. Telkom, Tbk.
4. Kuesioner (angket), dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan tertulis kepada responden yaitu karyawan Divisi SDM pada HRA-00 PT. Telkom, Tbk (sampel penelitian). Dalam kuesioner ini penulis mengemukakan beberapa pertanyaan yang mencerminkan pengukuran indikator dari variabel X (Audit SDM) dan Variabel (Y) kinerja karyawan. Kemudian memilih alternatif jawaban yang telah disediakan pada masing-masing alternatif jawaban yang dianggap paling tepat.

3.2.6 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Di dalam penelitian, data mempunyai kedudukan paling tinggi karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti, dan fungsinya sebagai pembentukan hipotesis. Oleh karena itu benar tidaknya data sangat menentukan mutu hasil penelitian. Sedangkan benar tidaknya data tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpulan data. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu *valid* dan *reliable*.

a. Hasil Pengujian Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan atau keahlian suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid memiliki validitas rendah. (Suharsimi Arikunto 2006:168).

Rumus yang digunakan untuk menghitung kevalidan dari suatu instrumen adalah rumus Korelasi *Product Moment*, yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut:

$$r_{XY} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Suharsimi Arikunto, 2006:170)

Keterangan :

r = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y, dua variabel yang

dikorelasikan.

N = Jumlah sampel

$\sum X^2$ = Kuadrat faktor variabel X

$\sum Y^2$ = Kuadrat faktor variabel Y

$\sum XY$ = Jumlah perkalian faktor korelasi variabel X dan Y

Cara menggunakan interpretasi mengenai besarnya koefisien korelasi menurut Suharsimi Arikunto (2006:276) dapat dilihat pada Tabel 3.3

TABEL 3.3
PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI
KOEFISIEN KORELASI

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2005:214)

Sedangkan pengujian keberartian koefisien korelasi dilakukan dengan taraf signifikansi 5%. Rumus uji t yang digunakan sebagai berikut :

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} ; db = n-2$$

Pengujian validitas responeden menggunakan taraf signifikan sebagai berikut :

Keputusan pengujian validitas item instrumen, adalah sebagai berikut:

1. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika t hitung $>$ t tabel .
2. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika t hitung $<$ t tabel.

Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel audit sumber daya manusia (X) berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 15 *for windows*. menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dalam kuesioner valid karena skor r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan r_{tabel} yang bernilai **0,374**. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada Tabel 3.4 yang disajikan pada halaman selanjutnya.

TABEL 3.4
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA (x)

No	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA				
Sistem Informasi SDM				
1	Pengelompokkan Jabatan pada PT. Telkom disesuaikan dengan baik	0.556	0.374	valid
2	Gambaran pekerjaan karyawan pada PT Telkom	0.490	0.374	valid
3	Keahlian yang dimiliki dengan pekerjaan pada PT Telkom	0.695	0.374	valid
4	Penilaian kinerja dengan hasil yang di capai pada PT Telkom	0.407	0.374	valid
Perencanaan Tenaga Kerja				
5	Pemberdayaan tenaga kerja yang masuk dengan tenaga kerja yang berhenti, cuti dan mengundurkan diri pada pt telkom	0.699	0.374	valid
Penyelenggaraan Fungsi Rekrutmen				
6	Rekrutmen sumberdaya manusia untuk menjadi karyawan pada PT Telkom	0.615	0.374	valid
Penyelenggaraan Fungsi Seleksi				
7	Seleksi karyawan baru pada PT Telkom	0.834	0.374	valid
Penyelenggaraan Orientasi dan Penempatan				
8	Keahlian yang dimiliki dengan jabatan pada PT Telkom	0.592	0.374	valid
Pelatihan dan pengembangan				
9	Reaksi dari para peserta pelatihan terhadap proses dan isi kegiatan pelatihan	0.884	0.374	valid
10	Pengertian atau proses belajar yang diperoleh melalui pengalaman pelatihan	0.785	0.374	valid
11	Kegiatan pelatihan dapat menyebabkan perubahan sikap pada karyawan PT Telkom	0.884	0.374	valid
12	Hasil atau perbaikan dapat diukur baik secara individu maupun organisasi	0.583	0.374	valid
Penyelenggaraan Penilaian Kinerja				
13	Keberhasilan karyawan dalam melakukan tugas lain atau tugas baru	0.629	0.374	valid
14	Ketercapaian target perusahaan pada hasil yang dicapai	0.834	0.374	valid
Manajemen Sistem Imbalan				
15	Imbalan yang diterima disesuaikan dengan jabatan yang diemban	0.548	0.374	valid
16	imbalan yang diterima disesuaikan dengan masa kerja	0.817	0.374	valid
17	Insentif yang diterima disesuaikan dengan tugas baru	0.695	0.374	valid
18	Imbalan yang diterima disesuaikan dengan jam kerja karyawan	0.817	0.374	valid

No	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
19	Pemberian imbalan pada karyawan yang pensiun	0.847	0.374	valid
	Perlindungan Tenaga Kerja			
20	Perlindungan untuk karyawan	0.548	0.374	valid
	Pemeliharaan Hubungan dengan Karyawan			
21	Kepercayaan pimpinan terhadap karyawan	0.730	0.374	valid
22	Komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan	0.662	0.374	valid
23	Penyelesaian fungsi SDM oleh karyawan Pt Telkom	0.785	0.374	valid
	Kepuasan para Karyawan			
24	Gaji/upah yang diterima sesuai dengan pekerjaan	0.785	0.374	valid
25	Job description yang diterima sesuai dengan kemampuan	0.662	0.374	valid
26	Pengawasan pekerjaan pada PT Telkom	0.776	0.374	valid
27	Lingkungan kerja menunjang pada pekerjaan di PT Telkom	0.758	0.374	valid
28	Promosi jabatan di PT Telkom disesuaikan dengan kebutuhan	0.850	0.374	valid
	Pemutusan hubungan kerja dan pemensiunan			
29	Pemberian upah pada karyawan yang mengalami PHK	0.681	0.374	valid
30	Pemberian imbalan setelah masa pensiun	0.681	0.374	valid
31	Masa kerja disesuaikan dengan tingkat usia	0.850	0.374	valid
	Ketaatan Manajerial			
32	Manajemen taat pada kebijakan yang buat oleh manajemen itu sendiri	0.834	0.374	valid
33	Bawahan menjalankan kebijakan yang ditetapkan oleh manajemen	0.407	0.374	valid

Sumber: Hasil pengolahan data 2009

Berdasarkan Tabel 3.4 pada instrumen variabel audit sumber daya manusia (X) dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada dimensi pelatihan dan pengembangan dengan item pernyataan reaksi dari para peserta pelatihan terhadap proses dan isi kegiatan pelatihan dan pernyataan kegiatan pelatihan dapat menyebabkan perubahan sikap pada karyawan PT. Telkom yang bernilai 0.884, sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya kuat.

Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel kinerja karyawan berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 15 for windows. Menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dalam kuesioner valid karena skor r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan r_{tabel} yang bernilai **0,374**. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada Tabel 3.5 berikut.

TABEL 3.5
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
	KINERJA KARYAWAN			
	Mutu Kerja			
1	Bekerja sesuai dengan fungsinya	0.817	0.374	valid
2	Karyawan bekerja dengan teliti	0.695	0.374	valid
	Kejujuran Karyawan			
3	Karyawan jujur dalam memahami pekerjaan	0.817	0.374	valid
	Inisiatif			
4	Karyawan merespon pekerjaan dengan baik	0.847	0.374	valid
	Kehadiran			
5	Karyawan masuk dan pulang sesuai jadwalnya	0.681	0.374	valid
6	Tingkat absensi (kealpaan) karyawan rendah	0.730	0.374	valid
	Sikap			
7	Keharmonisan karyawan dengan atasan terjalin baik	0.662	0.374	valid
8	Keharmonisan karyawan dengan karyawan lainnya terjalin baik	0.785	0.374	valid
9	Karyawan merespon pekerjaan dengan baik	0.785	0.374	valid
	Kerjasama			
10	Karyawan bekejasama dalam <i>team</i>	0.662	0.374	valid
	Keandalan			
11	Karyawan bekerja sesuai dengan keterampilan yang dimiliki	0.776	0.374	valid
	Pengetahuan tentang Pekerjaan			
12	Penguasaan pekerjaan sesuai dengan kemampuan	0.758	0.374	valid
13	Pekejaan dipahamai sesuai dengan keahliannya	0.850	0.374	valid
	Tanggung Jawab			
14	Tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan	0.681	0.374	valid
	Pemanfaatan Waktu			
15	Penyelesaian pekerjaan oleh karyawan	0.681	0.374	valid

Sumber: Hasil pengolahan data 2009

Berdasarkan Tabel 3.5 pada instrumen variabel kinerja karyawan dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada dimensi pengetahuan tentang pekerjaan dengan item pernyataan pekejaan dipahamai sesuai dengan keahliannya yang bernilai 0.850 sedangkan nilai terendah terdapat pada dimensi sikap dan kerjasama dengan item pernyataan keharmonisan karyawan dengan atasan terjalin baik dan item pernyataan karyawan bekejasama dalam *team* yang bernilai 0.662.

b. Hasil Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. *Reliabel* artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan.

Reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjukkan tingkat keterandalan tertentu (Suharsimi Arikunto, 2006:178).

Pengujian reliabilitas instrumen dengan rentang skor antara 1-5 menggunakan rumus *Cronbach alpha*, yaitu:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

(Husein Umar, 2002:146)

Keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
 k = Banyaknya butir pertanyaan
 σ_t^2 = Varians total
 $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

Jumlah varian butir dapat dicari dengan cara mencari nilai varian tiap butir, kemudian jumlahkan, seperti berikut ini:

$$\sigma = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

(Husain Umar, 2002:147)

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika koefisien internal seluruh item (r_i) $\geq r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
- 2) Jika koefisien internal seluruh item (r_i) $< r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Perhitungan validitas dan reliabilitas setiap item pertanyaan dilakukan dengan bantuan program SPSS 15 *for window*. Adapun langkah-langkah menggunakan SPSS 15 *for window* sebagai berikut:

- 1) Memasukkan data variabel X dan variabel Y setiap item jawaban responden atas nomor item pada data view.
- 2) Klik variabel view, lalu isi kolom *name* dengan variabel penelitian (X, Y) *width*, *decimal*, *label* (isi dengan nama-nama atas variabel penelitian), *coloum*, *align*, (*left*, *center*, *right*, *justify*) dan isi juga kolom *measure* (skala: ordinal).
- 3) Kembali ke data view, lalu klik *analyze* pada toolbar pilih *Reliability Analyze*
- 4) Pindahkan variabel yang akan diuji atau klik Alpha, OK.
- 5) Dihasilkan output, apakah data tersebut valid serta reliabel atau tidak dengan membandingkan data hitung dengan data tabel.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen diketahui bahwa semua variabel reliabel, hal ini disebabkan nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} yang bernilai 0,374. Agar lebih terperinci dapat dilihat pada Tabel 3.6 berikut.

TABEL 3.6
HASIL UJI RELIABILITAS INSTRUMEN PENELITIAN

No	VARIABEL	r_{hitung}	r_{tabel}	KETERANGAN
1.	Audit sumber daya manusia	0.971	0.374	Reliabel
2.	Kinerja karyawan	0.960	0.374	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2009

3.2.7 Teknik Analisa Data dan Pengujian Hipotesis

3.2.7.1 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu cara untuk mengukur, mengolah dan menganalisis data tersebut. Tujuan pengolahan data adalah untuk memberikan keterangan yang berguna, serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini. Dengan demikian, teknik analisis data diarahkan pada pengujian hipotesis serta menjawab masalah yang diajukan.

Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket ini disusun oleh penulis berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian. Dalam penelitian kuantitatif analisis data dilakukan setelah data seluruh responden terkumpul. Kegiatan analisis data dalam penelitian dilakukan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. Menyusun data

Mengecek nama dan kelengkapan identitas responden, serta mengecek kelengkapan data yang diisi oleh responden untuk mengetahui karakteristik responden digunakan rumus persentase sebagai berikut:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100$$

Dimana:

n = nilai yang diperoleh

N = jumlah seluruh nilai

100 = konstanta

2. Menyeleksi data untuk memeriksa kesempurnaan dan kebenaran data yang terkumpul
3. Tabulasi data

Tabulasi data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

- a. Memberi skor pada setiap item
- b. Menjumlahkan skor pada setiap item
- c. Menyusun ranking skor pada setiap variabel penelitian

Dalam penelitian ini, setiap pendapat responden atas pernyataan diberi nilai dengan skala *likert*. Berikut interpretasi alternatif jawaban yang disajikan dalam bentuk Tabel 3.7

TABEL 3.7
INTERPRESTASI ALTERNATIF JAWABAN

Alternatif Jawaban	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
Sangat Tinggi	5	1
Tinggi	4	2
Sedang	3	3
Rendah	2	4
Sangat Rendah	1	5

Sumber: Sugiyono (2005:87)

Untuk mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan dalam bentuk Tabel 3.8 sebagai berikut:

TABEL 3.8
KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1	0%	Tidak Seorangpun
2	1% - 25%	Sebagian Kecil
3	26% - 49%	Hampir Setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51% - 75%	Sebagian Besar
6	76% - 99%	Hampir Seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber: Moch. Ali (1995:184)

4. Menganalisis dan menafsirkan hasil perhitungan berdasarkan angka-angka yang diperoleh dari perhitungan statistik. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan verifikatif.

a. Method Of Successive Interval (MSI)

Karena penelitian ini menggunakan data ordinal seperti dijelaskan dalam operasionalisasi variabel sebelumnya, maka semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu akan ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (Harun Al Rasyid, 1994:131). Data ordinal adalah data pengukuran yang tidak hanya menyatakan kategori, tetapi juga menyatakan peringkat konstruk yang diukur, sedangkan data interval adalah data pengukuran yang menyatakan kategori, peringkat dan jarak konstruk yang diukur. Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut:

1. Menghitung frekuensi (f) setiap pilihan jawaban, berdasarkan hasil jawaban responden pada setiap pernyataan.
2. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pernyataan, dilakukan penghitungan proporsi (p) setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi (f) dengan jumlah responden.
3. Berdasarkan proporsi tersebut untuk setiap pernyataan, dilakukan penghitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban
4. Menentukan nilai batas Z (tabel normal) untuk setiap pernyataan dan setiap pilihan jawaban
5. Menentukan nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut :

$$Scale\ Value = \frac{(Density\ at\ Lower\ Limit) - (Density\ at\ Upper\ Limit)}{(Area\ Below\ Upper\ Limit) - (Area\ Below\ Lower\ Limit)}$$

Data penelitian yang sudah berskala interval selanjutnya akan ditentukan pasangan data variabel independen dengan variabel dependen serta ditentukan persamaan yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut.

3.2.7.2 Rancangan Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data yang bersifat kualitatif serta digunakan untuk melihat faktor penyebab. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

1. Analisis Deskriptif Audit SDM
2. Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

3.2.7.3 Rancangan Analisis Verifikatif pengaruh variabel X terhadap variabel Y

3.2.7.3.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis verifikatif dipergunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistik dan menitikberatkan pada pengungkapan perilaku variabel penelitian. Teknik analisis data yang dipergunakan untuk mengetahui hubungan kausal dalam penelitian ini yaitu teknik analisis regresi linier sederhana. Analisis ini digunakan untuk menentukan seberapa kuatnya pengaruh variabel bebas (X) yaitu audit sumber daya manusia terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Maka bentuk umum persamaannya adalah:

$$Y' = a + bX$$

Dimana:

Y' = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = Harga Y bila $X = 0$ (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis regresi linier adalah sebagai berikut:

- 1) Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien a dan b , yaitu:

$$\sum X_i, \sum y_i, \sum X_i \cdot Y_i, \sum X_i^2, \sum Y_i^2$$

- 2) Mencari koefisien regresi a dan b dengan rumus yang dikemukakan Sudjana (1996:315) sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2} \quad \text{atau} \quad \bar{y} = a + b\bar{x}$$

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

X dikatakan mempengaruhi Y, jika berubahnya nilai X akan menyebabkan adanya perubahan nilai Y, artinya naik turunnya X akan membuat nilai Y juga naik turun, dengan demikian nilai Y ini akan bervariasi. Namun nilai Y bervariasi tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh X, karena masih ada faktor lain yang menyebabkannya.

Untuk mengetahui besarnya kontribusi dari X terhadap naik turunnya nilai Y dihitung dengan suatu koefisien yang disebut koefisien determinasi/*coefficient of determination* (r^2).

$$r^2 = \frac{b \{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)\}}{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2} \quad (\text{Sudjana, 2001:370})$$

Adapun untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh dapat diklasifikasikan pada halaman berikut:

TABEL 3.9
PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI
PENGARUH (GUILFORD)

BESAR KOEFISIEN	KALSIFIKASI
0,000 - 0,199	Sangat Rendah/Lemah Dapat Diabaikan
0,200 - 0,399	Rendah/Lemah
0,400 - 0,599	Sedang
0,600 - 0,799	Tinggi Kuat
0,800 - 1,00	Sangat Tinggi/Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2008:250)

Ket : Pedoman Untuk Memberikan Klasifikasi Pengujian Pengaruh

3.2.7.4 Pengujian Hipotesis

Kriteria pengambilan keputusan pengujian hipotesis secara statistik dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis menurut Sugiyono (2008:101) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Secara statistik hipotesis yang akan diuji berada pada taraf kesalahan 0,05 dengan derajat kebebasan dk (n-2) serta pada uji satu pihak, yaitu pihak kanan. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis utama pada penelitian ini dapat ditulis sebagai berikut:

$H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif audit sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh yang positif audit sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

TABEL 3.10
KLASIFIKASI KOEFISIEN KORELASI

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2008:250)

Sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan menurut Sugiyono (2008:254) adalah:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.