

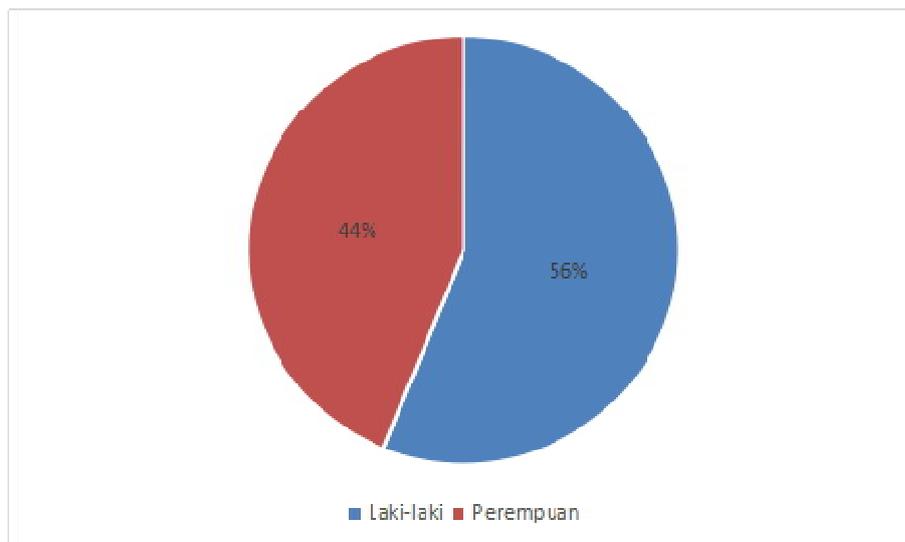
## BAB V

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Identitas Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Karyawan PT Sari Husada. Responden dalam penelitian ini sebanyak 75 orang dengan berbagai karakteristik meliputi jenis kelamin, kelompok usia, masa kerja dan tingkat pendidikan akhir. Pembahasan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

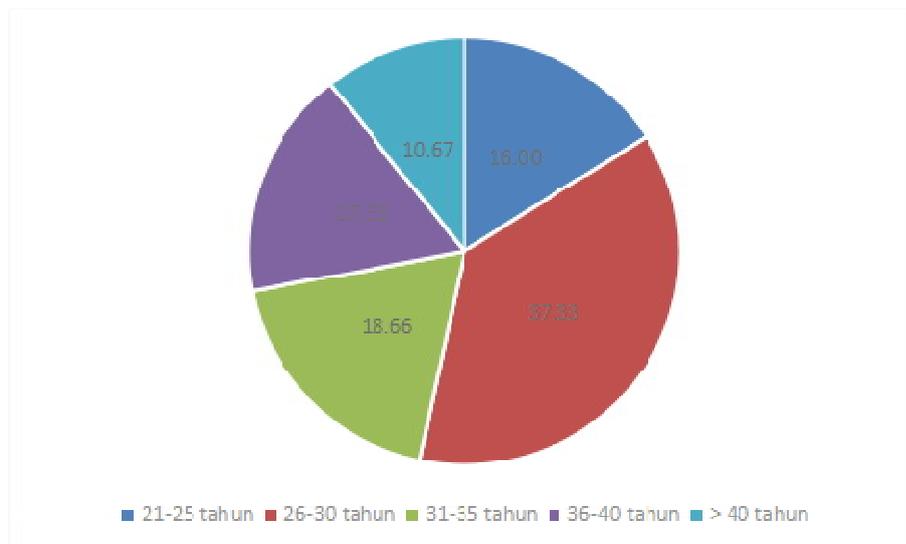


Gambar 5.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin  
Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Gambar 5.1 menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dari pada responden dengan jenis kelamin perempuan.

Responden dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 56 % (42 orang) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebesar 44 % (33 orang) dari seluruh total responden berjumlah 75 responden.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh gambaran tentang usia dari responden yang dapat dilihat pada Gambar 5.2.



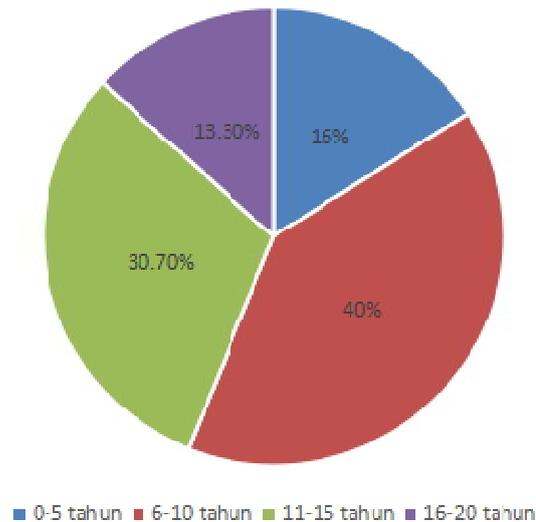
Gambar 5.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan usia, responden yang digunakan dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan usia 21 tahun sampai > 40 tahun. Sebagian besar responden berada pada rentang usia 26-30 tahun yaitu sebesar 37,33 % (28 orang) dan persentase jumlah terbesar kedua berada pada rentang usia 31-35 tahun sebesar 18,66 % (14 orang). Responden yang mempunyai usia dengan rentang antara 36 sampai 40 tahun sebesar 17,33 % (13 orang) dan responden yang berusia diatas 40 tahun sebesar 16,00 % (12 orang). Dengan demikian,

sebagian besar responden dalam penelitian ini berusia 26-35 tahun. Usia tersebut merupakan usia produktif.

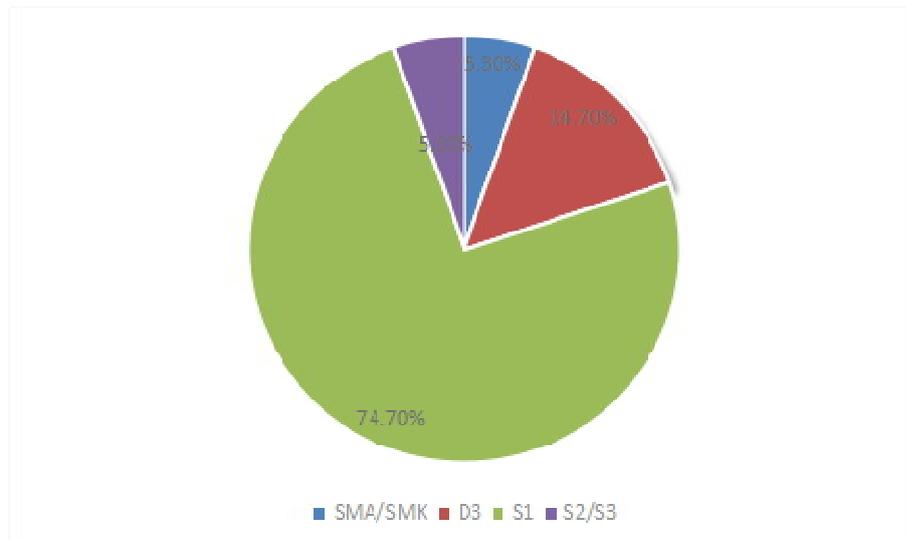
Masa kerja responden yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 5.3.



Gambar 5.3 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja  
Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan masa kerja, Sebagian besar responden memiliki masa kerja 6-10 tahun yaitu sebesar 40 % (30 orang) dan persentase jumlah terbesar kedua memiliki masa kerja 11-15 tahun sebesar 30,70 % (23 orang). Responden yang mempunyai masa kerja selama 16-20 tahun sebesar 16 % (12 orang) dan responden yang memiliki masa kerja 0-5 tahun sebesar 13,30 % (10 orang).

Tingkat pendidikan terakhir responden yang digunakan, dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 5.4.



Gambar 5.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir  
 Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Gambar 5.4 dapat dilihat bahwa latar belakang pendidikan terakhir masing-masing responden terpilih yaitu Sarjana sebesar 74,70 % (56 orang), Diploma yaitu sebesar 14,70 % (11 orang), SMA/SMK hanya sebesar 5,30 % (4 orang), dan Master/Doktor hanya sebesar 5,30 % (4 orang). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden terpilih merupakan tamatan Sarjana.

## 2. Deskripsi Hasil Kuesioner

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara audit sumber daya manusia, pelatihan dan prestasi kerja karyawan PT Sarihusada. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert 1-5

dimana responden diminta menjawab pertanyaan dalam kuesioner dengan pilihan jawaban antara lain sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S), sangat tidak setuju (SS). Hasil jawaban responden tiap variabel penelitian dijelaskan sebagai berikut.

a. Variabel audit sumber daya manusia

Audit sumber daya manusia yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pemeriksaan dan penilaian secara sistematis, objektif dan terdokumentasi terhadap fungsi organisasi yang terpengaruh oleh manajemen sumber daya manusia dengan tujuan memastikan dipenuhinya azas kesesuaian, efektifitas dan efisiensi dan pengolaan sumber daya manusia untuk mendukung tercapainya sasaran fungsional maupun tujuan organisasi secara keseluruhan baik untuk jangka menengah, maupun jangka panjang. Audit sumber daya manusia diukur dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 34 item pertanyaan. Responden diminta memilih jawaban tiap pertanyaan kuesioner dengan jawaban Sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Hasil jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan tentang audit sumber daya manusia dipaparkan pada Tabel 5.1.

Tabel 5.1 Persentase jawaban variabel audit sumber daya manusia

Item Pertanyaan	Persentase jawaban (%)				
	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Netral	Setuju	Sangat setuju
A1	0	5.3	38.7	56	0
A2	0	17.3	14.7	68	0
A3	1.3	28	58.7	12	0
A4	4	32	41.3	22.7	0
A5	25.3	38.7	8	28	0
A6	0	45.3	20	34.7	0
A7	0	38.7	49.3	12	0
A8	5.3	41.3	32	21.3	0
A9	34.7	34.7	10.7	20	0
A10	2.7	53.3	25.3	18.7	0
A11	25.3	48	8	18.7	0
A12	22.7	16	30.7	30.7	0
A13	0	50.7	41.3	8	0
A14	4	58.7	29.3	8	0
A15	6.7	58.7	28	6.7	0
A16	4	42.7	44	9.3	0
A17	0	56	36	8	0
A18	10.7	2.7	56	30.7	0
A19	2.7	54.7	18.7	24	0
A20	0	50.7	30.7	18.7	0
A21	0	52	29.3	18.7	0
A22	0	61.3	32	6.7	0
A23	0	53.3	30.7	16	0
A24	0	44	50.7	5.3	0
A25	0	48	29.3	22.7	0
A26	0	24	56	20	0
A27	0	25.3	52	22.7	0
A28	0	36	45.3	18.7	0
A29	0	33.3	48	18.7	0
A30	0	70.7	10.7	18.7	0
A31	1.3	60	4	34.7	0
A32	0	68	10.7	21.3	0
A33	0	58.7	20	21.3	0
A34	0	76	9.3	14.7	0

Berdasarkan Tabel 5.1 menunjukkan bahwa sebanyak 2 item pertanyaan didominasi oleh jawaban setuju, 10 item pertanyaan didominasi oleh jawaban netral dan 22 item pertanyaan didominasi oleh jawaban tidak setuju. Berdasarkan total skor dari seluruh jawaban dari seluruh item pertanyaan, maka jawaban responden dapat dikategorikan dalam kelompok rendah, sedang dan tinggi. Frekuensi jawaban tiap kategori dipaparkan pada Tabel 5.2.

Tabel 5.2 Frekuensi jawaban audit sumber daya manusia berdasarkan kategori

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Rendah	16	21.3
Sedang	59	78.7
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 5.2 dapat ditunjukkan bahwa jawaban responden terkait dengan audit sumber daya manusia yang dilakukan oleh PT Sarihusada sebagian besar masuk dalam kategori sedang dan sebagian lainnya masuk dalam kategori rendah. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa audit sumber daya manusia yang dilakukan oleh perusahaan belum terlaksana secara optimal.

b. Variabel pelatihan

Pelatihan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah serangkaian aktifitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang individu. Pelatihan yang dilakukan oleh PT Sarihusada diukur dengan menggunakan

kuesioner yang terdiri dari 9 item pertanyaan. Hasil jawaban responden terhadap pertanyaan terkait dengan pelatihan dipaparkan pada Tabel 5.3.

Tabel 5.3 Persentase jawaban variabel pelatihan

Item Pertanyaan	Persentase jawaban (%)				
	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
P1	0	9.3	21.3	58.7	10.7
P2	0	10.7	33.3	40	16
P3	0	9.3	26.7	42.7	21.3
P4	0	8	30.7	44	17.3
P5	0	5.3	30.7	44	20
P6	1.3	4	20	50.7	24
P7	0	9.3	21.3	58.7	10.7
P8	0	10.7	25.3	50.7	13.3
P9	0	6.7	25.3	49.3	18.7

Berdasarkan Tabel 5.3 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan didominasi oleh jawaban setuju. Berdasarkan total skor dari seluruh jawaban dari seluruh item pertanyaan, maka jawaban responden dapat dikategorikan dalam kelompok rendah, sedang dan tinggi. Frekuensi jawaban tiap kategori dipaparkan pada Tabel 5.4.

Tabel 5.4 Frekuensi jawaban pelatihan berdasarkan kategori

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	2	2.7
Sedang	35	46.7
Tinggi	38	50.7
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 5.4 dapat ditunjukkan bahwa jawaban responden terkait dengan pelatihan yang dilakukan oleh PT Sarihusada sebagian besar

masuk dalam kategori tinggi dan sebagian lainnya masuk dalam kategori sedang dan sebagian kecil masuk dalam kategori rendah. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pelatihan yang dilakukan oleh PT Sarihusada telah terlaksana dengan cukup baik.

c. Variabel prestasi kerja karyawan

Prestasi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja karyawan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 15 item pertanyaan. Hasil jawaban responden terhadap pertanyaan prestasi kerja dipaparkan pada Tabel 5.5.

Tabel 5.5 Persentase jawaban variabel prestasi kerja karyawan

Item Pertanyaan	Persentase jawaban (%)				
	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
PK2	0	0	13.3	72	14.7
PK3	0	0	18.7	49.3	32
PK4	0	0	8	57.3	34.7
PK5	0	0	14.7	65.3	20
PK6	0	0	13.3	80	6.7
PK7	0	1.3	28	40	30.7
PK8	0	2.7	22.7	37.3	37.3
PK9	0	1.3	13.3	62.7	22.7
PK10	1.3	0	6.7	88	4
PK11	0	0	25.3	46.7	28
PK12	0	1.3	12	50.7	36
PK13	1.3	1.3	20	72	5.3
PK14	0	2.7	16	72	9.3
PK15	0	1.3	18.7	64	16

Berdasarkan Tabel 5.5 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan didominasi oleh jawaban setuju. Berdasarkan total skor dari seluruh jawaban dari seluruh item pertanyaan, maka jawaban responden dapat dikategorikan dalam kelompok rendah, sedang dan tinggi. Frekuensi jawaban tiap kategori dipaparkan pada Tabel 5.6.

Tabel 5.6 Frekuensi jawaban prestasi kerja berdasarkan kategori

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sedang	14	18.7
Tinggi	61	81.3
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 5.6 dapat ditunjukkan bahwa jawaban responden terkait dengan prestasi kerja karyawan PT Sarihusada sebagian besar masuk dalam kategori tinggi dan sebagian kecil lainnya masuk dalam kategori sedang. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa prestasi kerja karyawan PT Sarihusada telah memberikan hasil yang baik.

### **3. Uji Validitas dan Reliabilitas Data**

Sebelum data dianalisis, maka data hasil kuesioner dilakukan uji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dan reliabilitas data dijelaskan sebagai berikut.

#### **a. Uji validitas**

Uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengamati bagaimana kemampuan item pertanyaan dalam menggambarkan

variabelnya. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi Pearson. Validitas data diamati berdasarkan nilai korelasi *product moment* atau *r* hitung. Item pertanyaan dikatakan valid jika nilai *r* hitung > *r* tabel (Ghozali, 2011). Hasil uji validitas variabel audit sumber daya manusia dipaparkan pada Tabel 5.7.

Tabel 5.7 Hasil uji validitas variabel audit sumber daya manusia

Pertanyaan	r hitung	Perbandingan dengan r	Keterangan
A1	0,693	> 0,2272	Valid
A2	0,542	> 0,2272	Valid
A3	0,408	> 0,2272	Valid
A4	0,440	> 0,2272	Valid
A5	0,169	< 0,2272	Tidak Valid
A6	0,212	< 0,2272	Tidak Valid
A7	0,371	> 0,2272	Valid
A8	0,581	> 0,2272	Valid
A9	0,762	> 0,2272	Valid
A10	0,513	> 0,2272	Valid
A11	0,633	> 0,2272	Valid
A12	0,410	> 0,2272	Valid
A13	0,408	> 0,2272	Valid
A14	0,704	> 0,2272	Valid
A15	0,556	> 0,2272	Valid
A16	0,479	> 0,2272	Valid
A17	0,218	< 0,2272	Tidak Valid
A18	0,651	> 0,2272	Valid
A19	0,308	> 0,2272	Valid
A20	0,621	> 0,2272	Valid
A21	0,006	< 0,2272	Tidak Valid
A22	0,224	< 0,2272	Tidak Valid
A23	0,517	> 0,2272	Valid
A24	0,517	> 0,2272	Valid
A25	0,213	< 0,2272	Tidak Valid

A26	0,460	> 0,2272	Valid
A27	0,776	> 0,2272	Valid
A28	0,479	> 0,2272	Valid
A29	0,321	> 0,2272	Valid
A30	0,798	> 0,2272	Valid
A31	0,383	> 0,2272	Valid
A32	0,469	> 0,2272	Valid
A33	0,440	> 0,2272	Valid
A34	0,872	> 0,2272	Valid
A35	0,798	> 0,2272	Valid
A36	0,368	> 0,2272	Valid
A37	0,462	> 0,2272	Valid
A38	0,179	< 0,2272	Tidak Valid
A39	0,116	< 0,2272	Tidak Valid
A40	0,539	> 0,2272	Valid
A41	0,539	> 0,2272	Valid
A42	0,434	> 0,2272	Valid
A43	0,124	< 0,2272	Tidak Valid

Sumber: Data primer kuesioner diolah peneliti (2017)

Nilai r tabel pada  $df = 73$  dan tingkat signifikansi 0,05 sebesar 0,2272. Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel audit sumber daya manusia terdapat 9 item pertanyaan yang mempunyai nilai r hitung kurang dari 0,2272. Dengan demikian, terdapat 9 item pertanyaan variabel audit sumber daya manusia dinyatakan tidak valid dan item-item tersebut dihilangkan dan tidak diikutkan dalam pengukuran audit sumber daya manusia.

Hasil uji validitas variabel audit sumber daya manusia dipaparkan pada Tabel 5.8.

Tabel 5.8 Hasil uji validitas variabel pelatihan

Pertanyaan	r hitung	Perbandingan dengan r	Keterangan
P1	0,608	> 0,2272	Valid
P2	0,209	> 0,2272	Tidak valid
P3	0,593	> 0,2272	Valid
P4	0,588	> 0,2272	Valid
P5	0,490	> 0,2272	Valid
P6	0,655	> 0,2272	Valid
P7	0,543	> 0,2272	Valid
P8	0,450	> 0,2272	Valid
P9	0,508	> 0,2272	Valid
P10	0,636	> 0,2272	Valid

Sumber: Data primer kuesioner diolah peneliti (2017)

Nilai r tabel pada  $df = 73$  dan tingkat signifikansi 0,05 sebesar 0,2272. Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel pelatihan terdapat 1 item pertanyaan yang mempunyai nilai r hitung kurang dari 0,2272. Dengan demikian, terdapat 1 item pertanyaan variabel pelatihan dinyatakan tidak valid dan item-item tersebut dihilangkan dan tidak diikuti dalam pengukuran pelatihan.

Hasil uji validitas variabel audit sumber daya manusia dipaparkan pada Tabel 5.9.

Tabel 5.9 Hasil uji validitas variabel prestasi kerja

Pertanyaan	r hitung	Perbandingan dengan r	Keterangan
PK1	0,551	> 0,2272	Valid
PK2	0,549	> 0,2272	Valid
PK3	0,817	> 0,2272	Valid
PK4	0,533	> 0,2272	Valid
PK5	0,690	> 0,2272	Valid
PK6	0,658	> 0,2272	Valid
PK7	0,693	> 0,2272	Valid
PK8	0,865	> 0,2272	Valid
PK9	0,751	> 0,2272	Valid
PK10	0,681	> 0,2272	Valid
PK11	0,711	> 0,2272	Valid
PK12	0,653	> 0,2272	Valid
PK13	0,599	> 0,2272	Valid
PK14	0,488	> 0,2272	Valid
PK15	0,612	> 0,2272	Valid

Sumber: Data primer kuesioner diolah peneliti (2017)

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel prestasi kerja menghasilkan nilai r lebih dari 0,2272. Dengan demikian, seluruh pertanyaan dalam variabel prestasi kerja dinyatakan valid dan tidak ada item pertanyaan yang dihapus dalam penelitian.

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas diamati berdasarkan nilai *Crobanch alpha*. Data dikatakan reliabel dengan persyaratan yang disajikan pada Tabel 5.10.

Tabel 5.10 Tingkat keandalan berdasarkan *crobach alpha*

<b>Alpha</b>	<b>Tingkat Keandalan</b>
0.00 - 0.20	Kurang andal
>0.20 - 0.40	Agak andal
>0.40 - 0.60	Cukup andal
>0.60 - 0.80	Andal
>0.80 - 1.00	Sangat andal

Sumber : Hair, Black, Anderson dan Tatham 2006

Hasil *crobach alpha* seluruh variabel penelitian disajikan pada Tabel 5.11.

Tabel 5.11 Hasil uji reliabilitas

Variabel	<i>Crobach alpha</i>	Keterangan
Audit sumber daya manusia	0,897	Sangat andal
Pelatihan	0,729	Andal
Prestasi kerja	0,904	Sangat andal

Sumber: Data primer kuesioner diolah peneliti (2017)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian telah andal. Variabel audit sumber daya manusia dan prestasi kerja mempunyai reliabilitas data yang sangat andal dan variabel pelatihan mempunyai reliabilitas data yang andal.

#### 4. Hasil uji asumsi klasik

Data dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan metode regresi linier ganda, sehingga sebelum analisis dilakukan perlu dilakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini dengan menggunakan program SPSS 15,0. Analisis uji asumsi klasik yang dilakukan pada penelitian ini antara lain:

a. Uji multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dipaparkan pada Tabel 5.12.

Tabel 5.12 Hasil uji multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Audit sumber daya manusia	0,999	1,001
Pelatihan	0,999	1,001

Sumber: Data primer kuesioner diolah peneliti (2017)

Multikolinieritas dideteksi dengan menggunakan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). multikolinieritas terjadi jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 atau nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2005: 92). Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa seluruh variabel mempunyai nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, hasil menunjukkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap atau berbeda. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas, varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap. Hasil uji heteroskedastisitas dipaparkan pada Tabel 5.13.

Tabel 5.13 Hasil uji heteroskedastisitas

Variabel	Sig. (2-tailed)
Audit sumber daya manusia	0,161
Pelatihan	0,690

Sumber: Data primer kuesioner diolah peneliti (2017)

Heteroskedastisitas diamati berdasarkan sig. (2-tailed) pada nilai signifikansi 0,05. Hasil menunjukkan bahwa nilai sig (2-tailed) pada variabel audit sumber daya manusia dan pelatihan masing-masing sebesar 0,161 dan 0,690 yaitu lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

c. Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan *Kolmogorov-Smirnov test*. Apabila suatu data memiliki nilai signifikansi (*Asymp Sig. 2-tailed*) lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dipaparkan pada Tabel 5.14.

Tabel 5.14 Hasil uji normalitas

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)
Audit sumber daya manusia	0,063
Pelatihan	0,214
Prestasi kerja	0,241

Sumber: Data primer kuesioner diolah peneliti (2017)

Hasil menunjukkan bahwa nilai *Asymp Sig. 2-tailed* yang diperoleh pada variabel audit sumber daya manusia, pelatihan dan prestasi kerja berturut-turut sebesar 0,063, 0,214, dan 0,241. Nilai *Asymp Sig. 2-tailed*

ketiga variabel tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, data yang digunakan dalam penelitian ini keseluruhannya berdistribusi normal.

d. Uji linearitas

Uji linieritas digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara dua variabel. Linieritas dapat diamati berdasarkan nilai sig. atau nilai F. Hasil uji linieritas dipaparkan pada Tabel 5.15.

Tabel 5.15 Hasil uji linieritas

Variabel	F	Sig.
Audit sumber daya manusia	0,992	0,500
Pelatihan	0,877	0,597

Sumber: Data primer kuesioner diolah peneliti (2017)

Pada uji hubungan antara variabel audit sumber daya manusia dengan prestasi kerja, diperoleh nilai sig. sebesar  $0,500 > 0,05$  sehingga dinyatakan bahwa terdapat hubungan linier antara audit sumber daya manusia dengan prestasi kerja. Variabel pelatihan dengan prestasi kerja, diperoleh nilai sig. sebesar  $0,597 > 0,05$  sehingga dinyatakan bahwa terdapat hubungan linier antara pelatihan dengan prestasi kerja. Dengan demikian, terdapat hubungan linier antara variabel bebas dalam penelitian ini dengan variabel terikatnya.

## 5. Analisis regresi linier berganda

Hubungan antara kualitas informasi, kemudahan dan keragaman produk dengan keputusan beli dianalisis menggunakan analisis regresi

linier ganda. Hasil analisis regresi linier ganda dipaparkan pada Tabel 5.16.

Tabel 5.16 Hasil uji regresi linier ganda

Variabel	Koefisien regresi	t	Sig.
Konstanta	33,987	5,42	0,000
Audit sumber daya manusia	0,12	2,666	0,009
Pelatihan	0,452	3,322	0,001
F hitung = 8,817, Sig. =0,000			
df = 2,74			
R <sup>2</sup> = 0,197			

Berdasarkan hasil analisis, dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 33,987 + 0,12 X_1 + 0,452 X_2$$

Keterangan:

Y = Prestasi kerja

X<sub>1</sub> = Audit sumber daya manusia

X<sub>2</sub> = Pelatihan

### 1. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis yang dilakukan kemudian diuji secara statistik yang meliputi uji t dan uji F.

#### a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila nilai sig. < dari 0,05 dan nilai t

hitung  $\geq$  t tabel, maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh secara signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Hipotesis 1 : Hubungan antara audit sumber daya manusia dengan prestasi kerja

Pada variabel audit sumber daya manusia, diperoleh nilai sig sebesar  $0,009 < 0,05$  dan nilai t hitung sebesar  $2,666 > t$  tabel sebesar  $1,993$  pada  $df = 73$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa audit sumber daya manusia yang dilakukan oleh PT Sarihusada berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Hipotesis 2 : Hubungan antara pelatihan dengan prestasi kerja karyawan

Pada variabel pelatihan, diperoleh nilai sig sebesar  $0,001 < 0,05$  dan nilai t hitung sebesar  $3,322 > t$  tabel sebesar  $1,993$  pada  $df = 73$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pelatihan yang dilakukan oleh PT Sarihusada berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

#### b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tak bebas. Apabila nilai sig.  $< 0,05$  dan nilai F hitung  $\geq F$  tabel, maka  $H_0$  ditolak, artinya variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Hasil nilai sig. sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai f hitung sebesar  $8,817 > F$  tabel sebesar  $3,12$  pada  $df = 2,74$  dan taraf signifikansi  $0,05$ , artinya bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima Dengan demikian dapat

dinyatakan bahwa audit sumber daya manusia dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

c. Uji koefisien determinasi

Pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui kontribusi variabel bebas pengaruhnya ke variabel terikat. Nilai koefisien determinasi yang dihasilkan sebesar 19,7 %. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel audit sumber daya manusia dan pelatihan mempunyai kontribusi dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan di PT Sarihusada hanya sebesar 19,7 % dan sebesar 80,3 % dipengaruhi oleh variabel lain.

## 5.2 Pembahasan

Hasil penelitian melalui analisis regresi menunjukkan bahwa audit sumber daya manusia dan pelatihan berpengaruh secara signifikan dan positif baik secara parsial maupun simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT Sarihusada. Pelatihan dinyatakan sebagai faktor yang lebih berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Sarihusada berdasarkan koefisien regresi masing-masing variabel. Hasil persamaan regresi linier ganda dalam penelitian ini yaitu

$$Y = 33,987 + 0,12 X_1 + 0,452 X_2$$

Nilai 0,12 artinya bahwa setiap kenaikan satu satuan audit sumber daya manusia maka prestasi kerja karyawan akan naik sebesar 0,12 satuan. Nilai 0,452

artinya bahwa setiap kenaikan satu satuan pelatihan maka prestasi kerja karyawan akan naik sebesar 0,452 satuan.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel audit sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT Sarihusada. Nilai koefisien regresi variabel audit sumber daya manusia sebesar 0,12 menunjukkan nilai yang positif. Dengan demikian, audit sumber daya manusia mempunyai hubungan secara signifikan dan positif terhadap prestasi kerja karyawan PT Sarihusada.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Annisa (2016) bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif antara audit manajemen sumber daya manusia dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian serupa dinyatakan oleh Hidayat dan Kharlina (2016) yaitu bahwa audit manajemen sumber daya manusia proses rekrutmen dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Karyawan PT Sarihusada telah memiliki prestasi kerja yang baik. Karyawan telah memiliki kemampuan, komitmen dan jujur dalam menjalankan tugas yang diberikan. Karyawan berusaha tidak menunda dan bertanggung jawab dalam bekerja. Karyawan tegas, percaya diri, selalu berinovasi, memiliki kemampuan kepemimpinan, dan teliti dalam menjalankan tugas. Karyawan selalu merancang pekerjaan dengan matang, bekerja sesuai target, bekerja rapi dan cepan dan efektif dan efisien serta selalu patuh terhadap aturan perusahaan.

Tingginya prestasi kerja karyawan PT Sarihusada dinyatakan dipengaruhi secara signifikan terhadap audit sumber daya manusia. PT Sarihusada telah melakukan audit sumber daya manusia dengan cukup baik meskipun belum dari

segala aspek. PT Sarihusada telah memiliki visi dan misi dan tujuan yang jelas dan telah melaksanakan pelatihan dengan baik. Meskipun demikian, perusahaan belum sepenuhnya mengkoordinasikan, berkomunikasi dan menginformasikan dengan baik segala aspek yang berhubungan dengan target dan tugas pekerjaan kepada karyawan. Perusahaan belum sepenuhnya memberikan hak yang sesuai kepada karyawan.

PT Sarihusada telah mempunyai visi dan misi yang jelas dan telah cukup memberikan informasi dan mengkoordinasikan terkait dengan perencanaan dan target perusahaan. Selain itu, perusahaan telah melakukan pelatihan secara rutin kepada karyawan yang mampu meningkatkan kemampuan dan motivasi karyawan. Perusahaan juga memberikan gaji yang cukup sesuai dengan hak para karyawan dan menjalankan tugas rekrutmen dengan baik. Audit terhadap perencanaan, pelatihan rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan tersebut dapat meningkatkan kemampuan dan motivasi karyawan sehingga karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja dan dapat menjalankan tugas pekerjaannya dengan baik. Dengan demikian, audit sumber daya manusia yang dilakukan oleh perusahaan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT Sarihusada. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0,452 menunjukkan nilai yang positif. Dengan demikian, pelatihan mempunyai hubungan secara signifikan dan positif terhadap prestasi kerja karyawan di PT Sarihusada.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Baharuddin *et al.* (2013) bahwa pelatihan yang diikuti karyawan dinilai tepat sasaran terutama kandungan materi dan durasi waktu yang optimal dan pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor. Hasil serupa dinyatakan oleh Mashar (2015) bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara pelatihan dengan prestasi kerja.

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner tentang prestasi kerja karyawan, sebagian besar karyawan setuju bahwa karyawan PT Sarihusada telah memiliki prestasi kerja yang baik. Karyawan telah memiliki kemampuan, komitmen dan jujur dalam menjalankan tugas yang diberikan. Karyawan berusaha tidak menunda dan bertanggung jawab dalam bekerja. Karyawan tegas, percaya diri, selalu berinovasi, memiliki kemampuan kepemimpinan, dan teliti dalam menjalankan tugas. Karyawan selalu merancang pekerjaan dengan matang, bekerja sesuai target, bekerja rapi dan cepat dan efektif dan efisien serta selalu patuh terhadap aturan perusahaan.

Tingginya prestasi kerja karyawan dinyatakan dipengaruhi oleh pelatihan. PT Sarihusada telah melaksanakan pelatihan dengan baik. PT. Sarihusada melakukan pelatihan kepada karyawan secara terus menerus dan berjenjang yaitu minimal satu tahun sekali baik yang dilakukan terhadap pihak internal perusahaan maupun pihak eksternal perusahaan/ Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan telah membuka kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan, meningkatkan motivasi, dan membuka peluang untuk meraih karir dengan jenjang yang lebih tinggi. Pelatihan yang dilakukan perusahaan sangat

diperlukan baik oleh karyawan baru maupun karyawan lama sebagai upaya untuk meningkatkan ketrampilan dan kemampuan individu. Pelatihan menjadi program yang dibutuhkan oleh semua karyawan untuk mengembangkan karyawan sesuai tugas dan fungsinya sehingga harus dilakukan sesuai dengan kebutuhan karyawan dan hal-hal terkait pelatihan tersebut telah dilakukan oleh PT Sarihusada.

Kesempatan yang luas yang dimiliki karyawan untuk mengikuti berbagai pelatihan yang sesuai dengan kompetensi yang diinginkan dapat meningkatkan keahlian, pengalaman, pengetahuan, atau sikap individu, dapat menutup jarak kesenjangan antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan dan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan (Simamora, 2006). Kegiatan pelatihan yang dilakukan perusahaan diarahkan untuk memenuhi tugas operasional jangka pendek karyawan (Handoko, 2010). Dengan demikian, kegiatan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan akan menciptakan sumber daya manusia yang terlatih sehingga mampu mengerjakan tugas operasional jangka pendek dengan lebih baik sedangkan karyawan yang tidak mendapatkan pelatihan akan membutuhkan waktu lebih panjang dalam mengerjakan tugas operasional yang belum pernah diembannya. Demikian pula karyawan yang tidak mendapatkan pelatihan akan relatif lebih sulit menyelesaikan tugas operasional dengan lebih efektif karena tidak ada update terhadap kemampuan tehnik dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, karyawan yang mengikuti pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sehingga menjadi salah satu solusi yang dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya.

Karyawan yang telah mampu melaksanakan tugas dengan cepat, rapi dan teliti serta menyelesaikan tugas dengan berbagai permasalahan merupakan karyawan yang telah mencapai prestasi kerja yang baik. Dengan demikian, pelatihan yang telah dilakukan dengan baik oleh perusahaan telah berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.

Hasil uji F menghasilkan nilai sig. sebesar  $0,000 < 0,05$  yang artinya bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa audit sumber daya manusia dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Kharlina (2016) yaitu bahwa audit manajemen sumber daya manusia proses rekrutmen dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), nilai koefisien determinasi yang dihasilkan sebesar 19,7 %. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel audit sumber daya manusia dan pelatihan mempunyai kontribusi dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT Sarihusada sebesar 19,7 % dan sebesar 80,3 % dipengaruhi oleh variabel lainnya.