

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian atau variabel penelitian terdiri dari lima variabel yaitu: Manajemen Pengetahuan (X1), Budaya Organisasi (X2), Kompetensi (X3), Kinerja (Y), Keunggulan Bersaing (Y2). Manajemen Pengetahuan, Budaya Organisasi, Kompetensi adalah variabel bebas (*variabel independent*), Kinerja dan Keunggulan Bersaing adalah variabel terikat (*variabel dependendet*).

Unit analisis pada penelitian ini adalah manajemen perguruan tinggi yang merupakan PTN BH terdiri dari unsur pimpinan, dosen, staf administrasi dan mahasiswa. Responden atau objek pada penelitian ini adalah Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum (PTN BH). Pelaksanaan penelitian semenjak September 2021 sampai dengan Maret 2022.

3.2 Metode Penelitian

3.1.1. Jenis dan Metode Penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian verifikatif yaitu penelitian yang bertujuan menguji hipotesis. Metode penelitian yang digunakan adalah metode *explanatory survey* yaitu dengan tujuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel-variabel yang diteliti. Dilakukan dengan survey yang bertujuan menguji hipotesis yang didasarkan pada pengamatan terhadap akibat yang terjadi dari faktor-faktor yang menjadi penyebab pada data tertentu. Menurut pendapat (Silalahi, 2017) penelitian eksplanatori adalah penelitian yang tujuan untuk menjelaskan alasan terjadinya peristiwa dan untuk membentuk, memperdalam, mengembangkan, atau menguji teori.

Berdasarkan jenis dan metode penelitian ini maka penulis akan melakukan pengamatan untuk memperoleh data penelitian sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mendeskripsikan dan menganalisis variabel Manajemen Pengetahuan,

Budaya Organisasi, Kompetensi, Kinerja dan Keunggulan Bersaing pada Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum.

3.1.2. Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini membahas mengenai tiga variabel, yaitu variabel manajemen pengetahuan, budaya organisasi dan kompetensi sebagai variabel bebas (variabel *independent*), variabel kinerja dan keunggulan bersaing sebagai variabel terikat (variabel *dependent*). Menurut (Silalahi, 2017) operasionalisasi merupakan proses merubah konsep abstrak atau konstruk atau variabel menjadi indikator atau mengkonstruksi indikator-indikator untuk konsep atau variabel. Operasional Variabel dibuat untuk membatasi pembahasan agar tidak terlalu meluas, berikut tabel operasional variabel penelitian:

Tabel 3. 1
Manajemen Pengetahuan

Variabel	Referensi	Dimensi	Pengukuran	Skala
Manajemen Pengetahuan	(Adeinat & Abdulfatah, 2019)	1. Penciptaan pengetahuan	1. Perguruan Tinggi saya memiliki mekanisme untuk menciptakan dan memperoleh pengetahuan dari berbagai sumber seperti dosen, karyawan, <i>stakeholder</i> , mitra Perguruan Tinggi, dan Perguruan Tinggi lainnya.	Ordinal
			2. Perguruan Tinggi saya mendorong dan memiliki proses untuk pertukaran ide dan pengetahuan antara individu dan kelompok.	Ordinal
			3. Perguruan Tinggi saya memberi penghargaan kepada dosen dan karyawan atas ide dan pengetahuan baru.	Ordinal
			4. Perguruan Tinggi saya memiliki mekanisme untuk menciptakan pengetahuan baru dari pengetahuan yang ada.	Ordinal
			5. Perguruan Tinggi memastikan adanya aliran informasi yang cepat antar departemen.	Ordinal

		6. Perguruan Tinggi rutin mengadakan pertemuan lintas departemen untuk bertukar informasi.	Ordinal
	2. Penangkapan dan penyimpanan pengetahuan	7. Perguruan Tinggi saya menanggapi ide-ide dosen, karyawan serta <i>stakeholder</i> dan mendokumentasikannya untuk pengembangan lebih lanjut.	Ordinal
		8. Perguruan Tinggi saya memiliki mekanisme untuk menangkap pengetahuan dari dosen, karyawan, <i>stakeholder</i> , mitra Perguruan Tinggi, dan Perguruan Tinggi lainnya.	Ordinal
		9. Perguruan Tinggi memiliki mekanisme untuk mematenkan dan menyalin pengetahuan baru yang benar.	Ordinal
		10. Pengetahuan yang ditangkap Perguruan Tinggi saya dikodifikasi dan disimpan dalam repositori pengetahuan Perguruan Tinggi.	Ordinal
		11. Pengetahuan yang tersimpan di organisasi saya mudah diakses oleh dosen, karyawan dan	Ordinal

			<i>stakeholder</i> yang membutuhkannya.	
			12. Perguruan Tinggi menggunakan berbagai cara elektronik untuk menyimpan pengetahuan yang mereka tangkap dari karyawan.	Ordinal
			13. Perguruan Tinggi secara rutin melatih karyawannya tentang penyimpanan dan pengambilan pengetahuan.	Ordinal
			14. Perguruan Tinggi bekerja untuk selalu memperbarui penelitian dan informasi yang relevan.	Ordinal
			15. Perguruan Tinggi secara teratur menjaga karyawan dengan pengetahuan tingkat tinggi.	Ordinal
		3. Berbagi pengetahuan	16. Perguruan Tinggi mengirimkan laporan dan buletin tepat waktu kepada dosen, karyawan, <i>stakeholder</i> , dan organisasi terkait lainnya.	Ordinal

		17.Perguruan Tinggi mengadakan simposium, kuliah, konferensi dan sesi pelatihan secara teratur untuk berbagi pengetahuan.	Ordinal
		18.Dosen, karyawan, serta mahasiswa di Perguruan Tinggi saya didorong untuk sering berpartisipasi dalam diskusi informal untuk berbagi pengetahuan.	Ordinal
		19.Dosen, karyawan, serta mahasiswa di Perguruan Tinggi saya menggunakan sistem berbagi file terbaru untuk berbagi pengetahuan secara efisien.	Ordinal
		20.Perguruan Tinggi secara berkala memastikan bahwa semua informasi terbaru mengenai prosedur operasi tersedia bagi karyawan.	Ordinal
		21.Perguruan Tinggi menggunakan sarana teknologi modern untuk mentransfer dan bertukar informasi, seperti internet dan e-mail dan pesan telepon seluler.	Ordinal

		4. Aplikasi dan penggunaan pengetahuan	22.Perguruan Tinggi saya memiliki proses dan sistem untuk menerapkan pengetahuan yang dipelajari dari pengalaman masa lalu.	Ordinal
			23.Penerapan pengetahuan Perguruan Tinggi saya ditingkatkan dengan mekanisme yang ada yang mencocokkan sumber pengetahuan dengan masalah.	Ordinal
			24.Dosen, karyawan, serta mahasiswa Perguruan Tinggi saya didorong untuk menerapkan proposal/ide yang bermanfaat dalam praktik.	Ordinal
			25.Dosen, karyawan, serta mahasiswa Perguruan Tinggi saya didorong untuk menerapkan pengetahuan mereka untuk memecahkan masalah.	Ordinal
			26.Perguruan Tinggi secara teratur melatih karyawan kami untuk memastikan bahwa mereka memahami semua proses organisasi.	Ordinal

			27. Perguruan Tinggi secara teratur bekerja pada pengembangan praktik bisnis baru untuk produk dan layanan yang kami tawarkan	Ordinal
--	--	--	---	---------

Tabel 3. 2
Budaya Organisasi

Variabel	Referensi	Dimensi	Pengukuran	Skala
Budaya Organisasi	(P.Robins & A.Judge, 2017)	1. Inovasi dan Pengambilan resiko	1. Memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas pekerjaan	Ordinal
			2. Meningkatkan kreativitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman	Ordinal
			3. Melakukan inovasi atau gagasan baru dalam pekerjaan	Ordinal
			4. Menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan	Ordinal
			5. Kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan	Ordinal
			6. Pimpinan memberikan kepercayaan penuh dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
			7. Mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan	Ordinal
		2. Perhatian terhadap detail	8. Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat	Ordinal

		9. Menyelesaikan pekerjaan dengan akurat	Ordinal
		10. Pimpinan memberitahukan terhadap hal detail dalam pekerjaan	Ordinal
		11. Pimpinan menginformasikan dengan jelas mengenai ukuran keberhasilan dalam pekerjaan	Ordinal
		12. Pimpinan selalu menyampaikan tujuan perusahaan secara detail kepada para karyawan	Ordinal
		13. Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci mengenai pekerjaan yang harus dilakukan	Ordinal
	3. Orientasi hasil	14. Bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal	Ordinal
		15. Mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
		16. Meningkatkan efektivitas cara bekerja guna memperoleh hasil yang optimal	Ordinal
		17. Menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dengan hasil yang optimal	Ordinal

		18. Memperhatikan proses kerja untuk mencapai hasil yang optimal	Ordinal
		19. Memberikan penghargaan kepada karyawan yang mampu menunjukkan prestasi kerja	Ordinal
		20. Berorientasi kepada hasil kerja yang tinggi dalam bekerja	Ordinal
		21. Memberikan fasilitas dalam menunjang penyelesaian pekerjaan secara optimal	Ordinal
	4. Orientasi Individu	22. Mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh	Ordinal
		23. Mengisi jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
		24. Pimpinan memotivasi karyawan untuk aktif mengambil kesempatan atau peluang yang ada	Ordinal
		25. Bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh organisasi	Ordinal
		26. Pimpinan selalu memberi perhatian kepada karyawan.	Ordinal
		27. Karyawan selalu dituntut untuk mandiri dalam menyelesaikan tugas pekerjaan	Ordinal

		28. Melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi	Ordinal
	5. Orientasi terhadap tim	29. menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim	Ordinal
		30. menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi organisasi	Ordinal
		31. menolong sesama anggota satuan kerja maupun satuan kerja lainnya bila ada yang mengalami kesulitan	Ordinal
		32. menjadi anggota satuan kerja yang kompak dan handal dalam menjalankan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang optimal	Ordinal
		33. saling percaya terhadap sesama rekan kerja	Ordinal
		34. Loyalitas terhadap tim sangat tinggi untuk mencapai target yang telah ditetapkan	Ordinal
		35. Jika timbul permasalahan di tempat kerja, selalu diselesaikan secara bersama-sama	Ordinal
		36. Pimpinan memberi solusi dan bantuan kepada karyawan jika	Ordinal

		menemukan kendala dalam melakukan pekerjaan	
		37. Dalam melaksanakan pekerjaan, selalu melakukan koordinasi dengan rekan kerja dan pimpinan	Ordinal
	6. Agresivitas	38. bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab	Ordinal
		39. datang tepat pada waktunya dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik	Ordinal
		40. Organisasi memiliki kesepakatan yang jelas mengenai pedoman pelaksanaan tugas yang benar dan yang salah	Ordinal
		41. Organisasi memiliki peraturan yang membimbing perilaku dan memberitahu apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh karyawan berdasarkan nilai-nilai yang berlaku di organisasi	Ordinal
		42. Berbagi informasi pada rekan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan	Ordinal
		43. Mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan	Ordinal

		7. Stabilitas	44. Karyawan merasa dihargai dan bukan sebagai alat untuk memperoleh keuntungan sehingga terwujudnya lingkungan kerja yang baik	Ordinal
			45. Karyawan merasa nyaman dengan kondisi organisasi yang ada saat ini	Ordinal
			46. Mengedepankan visi dan misi organisasi daripada kepentingan pribadi	Ordinal
			47. Merekomendasikan organisasi ini sebagai tempat yang baik untuk membangun karir	Ordinal
			48. Memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karir karyawan	Ordinal
			49. Melakukan acara <i>family gathering</i> secara rutin	Ordinal

Tabel 3. 3
Kompetensi

Variabel	Referensi	Dimensi	Pengukuran	Skala
----------	-----------	---------	------------	-------

Kompetensi	(Spencer & Spencer, 1993)	Kompetensi berprestasi dan tindakan	1. Menyusun skala prioritas sebelum melaksanakan pekerjaan	Ordinal
			2. Termotivasi untuk mencari cara baru agar dapat meningkatkan prestasi kerja	Ordinal
			3. Menyelesaikan tugas pekerjaan melebihi standar yang telah ditentukan	Ordinal
			4. Termotivasi melaksanakan pekerjaan secara lebih baik dari sebelumnya	Ordinal
			5. Menggunakan metode/cara yang biasa digunakan dalam melaksanakan pekerjaan dan tidak akan mencoba cara baru yang belum pasti	Ordinal
			6. Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	Ordinal
			7. Melakukan pengecekan terhadap pekerjaan yang sudah diselesaikan	Ordinal
			8. Dalam melaksanakan tugas pekerjaan selalu mengikuti prosedur yang berlaku	Ordinal
			9. Dalam melaksanakan tugas pekerjaan sering mengalami kekurangan waktu	Ordinal

		10. Menekankan pekerjaan cepat selesai, walaupun harus menempuh jalan pintas	Ordinal
		11. Melakukan pekerjaan sesuai standar yang ditentukan tanpa harus menunggu instruksi dan arahan dari atasan	Ordinal
		12. Mampu menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa harus meminta arahan atau bantuan dari orang lain	Ordinal
		13. Membaca artikel atau tentang hasil penemuan baru baik dari koran atau majalah ilmiah.	Ordinal
		14. Ketika mendapat masalah dalam pekerjaan, selalu bertanya kepada atasan langsung, atau rekan.	Ordinal
	Kompetensi Melayani	15. Membantu mencari solusi, ketika rekan atau bawahan mendapatkan kesulitan	Ordinal
		16. Mampu memahami keadaan seseorang melalui ekspresi dan perilakunya	Ordinal
		17. Mengutamakan kepentingan stakeholder daripada kepentingan universitas	Ordinal

		18. Meningkatkan kualitas pelayanan serta siap menerima kritik dan saran	Ordinal
	Kompetensi Mempengaruhi	19. Rekan atau bawahan taat pada kesepakatan atau keputusan yang sudah ditetapkan	Ordinal
		20. Rekan atau bawahan melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang saya arahkan	Ordinal
		21. Membiarkan bawahan atau rekan melakukan kesalahan	Ordinal
		22. Mengikuti setiap perubahan yang terjadi dalam perusahaan	Ordinal
		23. Memahami kondisi universitas dan permasalahan yang sedang dihadapinya	Ordinal
		24. Mampu memelihara komunikasi dengan rekan atau konsumen	Ordinal
		25. Selalu terlibat dalam kegiatan sosial	Ordinal
	Kompetensi Mengatur	26. Mampu memberikan arahan kepada rekan atau bawahan, mengenai apa dan bagaimana melaksanakan pekerjaan secara efektif	Ordinal
		27. Mampu bekerjasama dengan orang lain tanpa harus menimbulkan konflik	Ordinal

	Kompetensi Kognitif	28. Dalam menghadapi masalah yang kompleks, saya berusaha memilah-milah masalah tersebut menjadi bagian yang mudah untuk dipahami kemudian mencari alternatif solusinya	Ordinal
		29. Kemampuan memahami situasi atau permasalahan merupakan tahapan penting sebelum mengambil keputusan	Ordinal
	Kompetensi Kepribadian yang Efektif	30. Mampu bekerja dengan baik walaupun dalam kondisi stress (penuh tekanan dan masalah, serta ketidakpuasan)	Ordinal
		31. Mampu menyelesaikan masalah tanpa emosi atau melakukan hal-hal yang negatif	Ordinal
		32. Sangat yakin akan kemampuan untuk bekerja dengan baik	Ordinal
		33. Mampu melaksanakan pekerjaan yang penuh tantangan tanpa bantuan orang lain	Ordinal
		34. Saya tidak peduli apakah pihak lain setuju atau tidak terhadap keputusan yang diambil, prinsip saya keputusan yang saya ambil adalah benar	Ordinal

			35. Mudah untuk beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi dalam perusahaan	Ordinal
			36. Mampu bekerja secara efektif dalam situasi yang tidak stabil	Ordinal
			37. Mampu untuk tetap konsisten melaksanakan pekerjaan agar tujuan tercapai	Ordinal
			38. Berusaha mengembangkan pengetahuan dan keahlian agar dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan	Ordinal

Tabel 3. 4
Kinerja Organisasi

Variabel	Referensi	Dimensi	Pengukuran	Skala
Kinerja Organisasi	(Balasubramanian et al., 2020)	1. Kinerja inovasi	1. Di Perguruan Tinggi saya, terdapat tingkat inovasi layanan yang tinggi (misalnya: pengenalan layanan baru; perubahan untuk meningkatkan layanan yang sudah ada).	Ordinal
			2. Di Perguruan Tinggi saya, terdapat tingkat inovasi penyampaian layanan yang tinggi (cara baru atau yang	Ordinal

			diubah dalam menyediakan layanan publik).	
			3. Di Perguruan Tinggi saya, terdapat tingkat inovasi administrasi dan organisasi yang tinggi (perubahan dalam struktur dan rutinitas organisasi).	Ordinal
			4. Di Perguruan Tinggi saya, ada tingkat inovasi konseptual yang tinggi (mengembangkan pandangan baru dan menantang asumsi yang ada).	Ordinal
			5. Di Perguruan Tinggi saya, ada tingkat inovasi kebijakan yang tinggi (perubahan pada pemikiran atau niat berperilaku).	Ordinal
			6. Di Perguruan Tinggi saya, ada tingkat inovasi sistemik yang tinggi (cara baru/yang lebih baik dalam berinteraksi dengan organisasi dan sumber pengetahuan lain)	
		2. Kinerja berkualitas	7. Di Perguruan Tinggi saya tampilan fasilitas fisik sesuai dengan layanan yang	Ordinal

			ditawarkan dan menarik secara visual.	
			8. Dalam Perguruan Tinggi saya, janji tentang layanan yang ditawarkan selalu ditepati.	Ordinal
			9. Di Perguruan Tinggi saya, peralatan yang digunakan mutakhir.	Ordinal
			10. Dalam Perguruan Tinggi saya, <i>stakeholder</i> selalu diberikan perhatian individual.	Ordinal
			11. Di Perguruan Tinggi saya, <i>stakeholder</i> selalu merasa aman dalam bertransaksi dengan karyawan di organisasi saya.	Ordinal
			12. Di Perguruan Tinggi saya, karyawan selalu menunjukkan kesediaan untuk membantu <i>stakeholder</i> .	Ordinal
			13. Di Perguruan Tinggi saya, karyawan selalu bersimpati dan meyakinkan <i>stakeholder</i> yang bermasalah.	Ordinal
		3. Kinerja operasional	14. Dalam Perguruan Tinggi saya, biaya operasional sehari-hari telah berkurang.	Ordinal

			15. Dalam Perguruan Tinggi saya, produktivitas karyawan meningkat.	Ordinal
			16. Di Perguruan Tinggi saya, waktu siklus penyampaian layanan telah berkurang.	Ordinal

3.1.3. Sumber Data

Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sekunder. Sumber data primer dalam penelitian ini berasal dari Perguruan Tinggi UPI, UNPAD dan ITB. Sedangkan sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah kepustakaan serta dokumen-dokumen yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian.

Sumber data sekunder didapatkan dari berbagai sumber yang relevan dengan bidang penelitian. Sumber data yang dikeluarkan oleh instansi terkait dan berwenang. Sumber data sekunder berasal dari laporan hasil penelitian, jurnal ilmiah terkait dan sumber pustaka lainnya yang sesuai.

3.1.4. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut (Silalahi, 2017) populasi adalah satu kelompok individu-individu, objek-objek, atau item-item dari mana sampel akan diambil untuk mengukur. Populasi merupakan jumlah total dari seluruh unit atau elemen dimana penyelidik tertarik. Populasi penelitian ini adalah seluruh pengelola manajemen perguruan tinggi yaitu PTN BH sebagaimana disebutkan pada tabel 3.6.

Tabel 3. 5
Populasi Penelitian

No	Nama Universitas
1	ITB
2	UNPAD
3	UPI

Menurut (Silalahi, 2017) sampel adalah satu subset atau bagian elemen yang dipilih dengan cara tertentu dari populasi. Penelitian sampel dapat dilakukan apabila populasi terlalu besar dan tersebar sehingga sulit dijangkau oleh peneliti, kesulitan dalam mengolah data, membutuhkan biaya yang sangat besar, dan waktu terlalu banyak.

Tabel 3. 6
Rasio Sampling Konvensional

No	Populasi	Ukuran
1	200	Sensus
2	500	50%
3	1.000	30%
4	10.000	10%
5	150.000	1%
6	1.000.000	0.025%

Sumber : (Silalahi, 2017).

Sampel penelitian diambil secara purposive sebanyak 141 responden yang berasal dari 3 PTN BH.

3.1.5. Teknik Pengumpulan Data

Cara atau teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Berhubung saat proses pengumpulan data terjadi saat pandemi maka teknik penyebaran kuesioner dilakukan secara online menggunakan google form. Penyebaran kuesioner merupakan satu mekanisme pengumpulan data yang efisien apabila mengetahui dengan pasti jenis data yang akan diambil.

Pada penelitian ini kuesioner yang telah dibuat sebagai alat pengumpul data disebar atau dikirim melalui medi online pada aplikasi google form. Penarikan data dilakukan dengan menarik atau menconvert dari google form ke dalam spread sheet. Untuk langkah selanjutnya setelah data terkumpul dari responden maka dilakukan serangkaian proses pengolahan data.

3.1.6. Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen dalam penelitian ini adalah pengujian terhadap validitas dan reliabilitas instrumen.

3.2.6.1. Uji Validitas

Pengujian validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *product moment*, karena untuk mengetahui keeratan dari dua variabel yang memiliki skala pengukuran minimal interval dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}} \text{ (A. S. dan S. A. Muhidin, 2006)}$$

Keterangan :

- r_{xy} = Koefisien korelasi butir
 X = Jumlah skor total item
 Y = Jumlah skor total item
 N = Jumlah responden uji coba

Langkah kerja yang dapat dilakukan dalam rangka mengukur validitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Menyebarkan instrumen yang akan diuji validitasnya, kepada responden.
- 2) Mengumpulkan data hasil uji coba instrumen.
- 3) Memeriksa kelengkapan data,
- 4) Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh.
- 5) Memberikan/menempatkan skor (*scoring*) terhadap item-item yang sudah diisi pada tabel pembantu.
- 6) Menghitung jumlah skor item yang diperoleh oleh masing-masing responden.
- 7) Menghitung nilai koefisien korelasi *product moment* untuk setiap butir/item kuesioner dari skor-skor yang diperoleh.
- 8) Membandingkan nilai koefisien korelasi *product moment* hasil perhitungan dengan nilai koefisien korelasi *product moment* yang terdapat di tabel.
- 9) Membuat kesimpulan,

1. Uji Validitas Item Pertanyaan Manajemen Pengetahuan (X1)

Kuesioner yang diujicobakan pada penelitian ini terdiri dari kuesioner untuk mengukur item pada variabel manajemen pengetahuan. Uji coba kuesioner dilakukan terhadap 20 orang responden. Rekapitulasi hasil perhitungan uji validitas item X1 (manajemen pengetahuan) dengan menggunakan bantuan Microsoft Excel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 7

Hasil Uji Validitas Item Pertanyaan Variabel Manajemen Pengetahuan (X1)

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.672	0.444	Valid
2	0.683	0.444	Valid
3	0.738	0.444	Valid
4	0.697	0.444	Valid
5	0.751	0.444	Valid
6	0.713	0.444	Valid
7	0.651	0.444	Valid
8	0.880	0.444	Valid
9	0.776	0.444	Valid
10	0.787	0.444	Valid
11	0.814	0.444	Valid
12	0.880	0.444	Valid
13	0.830	0.444	Valid
14	0.776	0.444	Valid
15	0.612	0.444	Valid
16	0.645	0.444	Valid
17	0.604	0.444	Valid
18	0.880	0.444	Valid
19	0.830	0.444	Valid
20	0.776	0.444	Valid
21	0.651	0.444	Valid
22	0.880	0.444	Valid
23	0.776	0.444	Valid
24	0.787	0.444	Valid
25	0.814	0.444	Valid
26	0.880	0.444	Valid
27	0.830	0.444	Valid

Berdasarkan tabel diatas diperoleh bahwa dari 27 butir pernyataan, hal ini didasarkan $r_{hitung} > r_{tabel} = \text{valid}$ dan $t_{hitung} > t_{tabel} = \text{valid}$. Maka butir pernyataan yang digunakan untuk mengumpulkan data manajemen pengetahuan sebanyak 27 butir pernyataan.

2. Uji Validitas Item Pertanyaan Budaya Organisasi (X2)

Adman, 2023

KINERJA ORGANISASI PERGURUAN TINGGI NEGERI DI ERA DISRUPSI

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

Kuesioner yang diujicobakan dalam penelitian ini terdiri dari kuesioner untuk mengukur item pada variabel budaya organisasi. Uji coba kuesioner dilakukan terhadap 20 orang responden. Rekapitulasi hasil perhitungan uji validitas item X2 (budaya organisasi) dengan menggunakan bantuan Microsoft Excel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 8

Hasil Uji Validitas Item Pertanyaan Variabel Budaya Organisasi (X2)

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.825	0.444	Valid
2	0.570	0.444	Valid
3	0.641	0.444	Valid
4	0.738	0.444	Valid
5	0.832	0.444	Valid
6	0.804	0.444	Valid
7	0.740	0.444	Valid
8	0.762	0.444	Valid
9	0.591	0.444	Valid
10	0.798	0.444	Valid
11	0.553	0.444	Valid
12	0.740	0.444	Valid
13	0.838	0.444	Valid
14	0.819	0.444	Valid
15	0.807	0.444	Valid
16	0.491	0.444	Valid
17	0.825	0.444	Valid
18	0.550	0.444	Valid
19	0.825	0.444	Valid
20	0.570	0.444	Valid
21	0.641	0.444	Valid
22	0.738	0.444	Valid
23	0.832	0.444	Valid
24	0.804	0.444	Valid
25	0.740	0.444	Valid
26	0.762	0.444	Valid
27	0.591	0.444	Valid

28	0.798	0.444	Valid
29	0.553	0.444	Valid
30	0.740	0.444	Valid
31	0.838	0.444	Valid
32	0.819	0.444	Valid
33	0.807	0.444	Valid
34	0.491	0.444	Valid
35	0.825	0.444	Valid
36	0.570	0.444	Valid
37	0.641	0.444	Valid
38	0.738	0.444	Valid
39	0.832	0.444	Valid
40	0.804	0.444	Valid
41	0.740	0.444	Valid
42	0.762	0.444	Valid
43	0.591	0.444	Valid
44	0.798	0.444	Valid
45	0.553	0.444	Valid
46	0.740	0.444	Valid
47	0.838	0.444	Valid
48	0.819	0.444	Valid
49	0.807	0.444	Valid

Berdasarkan tabel diatas diperoleh bahwa dari 49 butir pernyataan, hal ini didasarkan $r_{hitung} > r_{tabel} = \text{valid}$ dan $t_{hitung} > t_{tabel} = \text{valid}$. Maka butir pernyataan yang digunakan untuk mengumpulkan data budaya organisasi sebanyak 49 butir pernyataan.

3. Uji Validitas Item Pertanyaan Kompetensi SDM (X3)

Kuesioner yang diujicobakan dalam penelitian ini terdiri dari kuesioner untuk mengukur item pada variabel kompetensi SDM. Uji coba kuesioner dilakukan terhadap 20 orang responden. Rekapitulasi hasil perhitungan uji validitas item X3 (Kompetensi SDM) dengan menggunakan bantuan Microsoft Excel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 9

Hasil Uji Validitas Item Pertanyaan Variabel Kompetensi SDM (X3)

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.726	0.444	Valid
2	0.740	0.444	Valid
3	0.779	0.444	Valid
4	0.727	0.444	Valid
5	0.801	0.444	Valid
6	0.739	0.444	Valid
7	0.609	0.444	Valid
8	0.862	0.444	Valid
9	0.775	0.444	Valid
10	0.754	0.444	Valid
11	0.774	0.444	Valid
12	0.862	0.444	Valid
13	0.828	0.444	Valid
14	0.747	0.444	Valid
15	0.632	0.444	Valid
16	0.702	0.444	Valid
17	0.635	0.444	Valid
18	0.862	0.444	Valid
19	0.828	0.444	Valid
20	0.747	0.444	Valid
21	0.726	0.444	Valid
22	0.740	0.444	Valid
23	0.779	0.444	Valid
24	0.727	0.444	Valid
25	0.801	0.444	Valid
26	0.739	0.444	Valid
27	0.609	0.444	Valid
28	0.862	0.444	Valid
29	0.775	0.444	Valid
30	0.754	0.444	Valid
31	0.774	0.444	Valid
32	0.862	0.444	Valid
33	0.828	0.444	Valid
34	0.747	0.444	Valid
35	0.632	0.444	Valid
36	0.702	0.444	Valid
37	0.635	0.444	Valid

38	0.862	0.444	Valid
----	-------	-------	-------

Berdasarkan tabel diatas diperoleh bahwa dari 38 butir pernyataan, hal ini didasarkan $r_{hitung} > r_{tabel} = \text{valid}$ dan $t_{hitung} > t_{tabel} = \text{valid}$. Maka butir pernyataan yang digunakan untuk mengumpulkan data kompetensi SDM sebanyak 38 butir pernyataan.

4. Uji Validitas Item Pertanyaan Kinerja Organisasi (Y)

Kuesioner yang diujicobakan dalam penelitian ini terdiri dari kuesioner untuk mengukur item pada variabel kinerja organisasi. Uji coba kuesioner dilakukan terhadap 20 orang responden. Rekapitulasi hasil perhitungan uji validitas item Y (Kinerja Organisasi) dengan menggunakan bantuan Microsoft Excel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 10

Hasil Uji Validitas Item Pertanyaan Variabel Kinerja Organisasi (Y)

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.679	0.444	Valid
2	0.629	0.444	Valid
3	0.560	0.444	Valid
4	0.722	0.444	Valid
5	0.472	0.444	Valid
6	0.684	0.444	Valid
7	0.577	0.444	Valid
8	0.488	0.444	Valid
9	0.526	0.444	Valid
10	0.603	0.444	Valid
11	0.532	0.444	Valid
12	0.684	0.444	Valid
13	0.679	0.444	Valid
14	0.629	0.444	Valid
15	0.560	0.444	Valid
16	0.722	0.444	Valid

Berdasarkan tabel diatas diperoleh bahwa dari 16 butir pernyataan, hal ini didasarkan $r_{hitung} > r_{tabel} = \text{valid}$ dan $t_{hitung} > t_{tabel} = \text{valid}$. Maka butir pernyataan yang digunakan untuk mengumpulkan data kinerja organisasi sebanyak 16 butir pernyataan.

3.2.6.2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat konsistensi dari instrumen dalam mengungkap fenomena dari sekelompok individu meskipun dilakukan dalam waktu yang berbeda. Jadi “uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya”, (Sontani, Tatang & Muhidin, Ali, 2010).

Pengujian reliabilitas yang digunakan adalah dengan menggunakan rumus

alpha cronbach (r_{11}) dibawah ini :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right) \quad (\text{Sontani, Tatang \& Muhidin, Ali, 2010})$$

Rumus varians yang digunakan yaitu :

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N} \quad (\text{variens skor tiap butir soal})$$

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}}{N} \quad (\text{variens total})$$

Keterangan:

r_{11} = realibilitas instrumen atau koefisien korelasi atau koefisien alpha

$\sum \sigma_i^2$ = jumlah varians bulir

σ_t^2 = varians total

n = jumlah responden

k = banyaknya ulir soal

Kriteria reliabilitas adalah sebagai berikut :

a. Jika $r_{11} > r_{table}$ berarti reliabel

b. Jika $r_{11} < r_{table}$ berarti tidak reliabel

Langkah kerja yang dapat dilakukan dalam rangka mengukur reliabilitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Menyebar instrumen yang akan diuji realibilitasnya, kepada responden yang bukan responden sesungguhnya.
- 2) Mengumpulkan data hasil uji coba instrumen.
- 3) Memeriksa kelengkapan data, untuk memastikan lengkap tidaknya lembaran data yang terkumpul. Termasuk di dalamnya memeriksa kelengkapan pengisian item kuesioner.
- 4) Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh. Dilakukan untuk mempermudah perhitungan atau pengolahan data selanjutnya.
- 5) Memberikan/menempatkan skor (*scoring*) terhadap item-item yang sudah diisi responden pada tabel pembantu.
- 6) Menghitung jumlah skor item yang diperoleh oleh masing-masing responden.
- 7) Menghitung kuadrat jumlah skor item yang diperoleh oleh masing-masing responden.
- 8) Menghitung jumlah skor masing-masing item yang diperoleh.
- 9) Menghitung jumlah kuadrat skor masing-masing item yang diperoleh.
- 10) Menghitung nilai varians masing-masing item dan varians total
- 11) Menghitung nilai koefisien alfa.
- 12) Membandingkan nilai koefisien alfa dengan nilai koefisien korelasi yang terdapat dalam tabel. Menentukan nilai tabel koefisien korelasi pada derajat bebas (db) = $n-2$. dimana n adalah jumlah responden yang

dilibatkan dalam uji validitas adalah 20 orang, sehingga diperoleh $db = 20 - 2 = 18$ dan $\alpha = 5\%$.

13) Membuat kesimpulan, dengan cara membandingkan nilai hitung r dan nilai tabel r .

Kriterianya: 1. Jika r_{11} hitung $>$ r tabel, maka reliabel,

2. Jika r_{11} hitung \leq r tabel, maka tidak reliabel.

Tabel 3. 11
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai Koefisien Alpha/r	Nilai r tabel	Ketentuan	Keterangan
1	Manajemen Pengetahuan (X1)	0.972	0.444	$r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan α 0.05	Reliabel
2	Budaya Organisasi (X2)	0.980	0.444	$r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan α 0.05	Reliabel
3	Kompetensi SDM (X3)	0.979	0.444	$r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan α 0.05	Reliabel
4	Kinerja Organisasi (Y)	0.883	0.444	$r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan α 0.05	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan dari kuesioner variabel X1 (Manajemen Pengetahuan) dinyatakan reliabel, karena angka r_{hitung} sebesar 0.972 yang berarti $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0.972 > 0.444$), variabel X2 (Budaya Organisasi) dinyatakan reliabel, karena angka r_{hitung} sebesar 0.980 yang berarti $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0.980 > 0.444$), variabel X3 (Kompetensi SDM) dinyatakan reliabel, karena angka r_{hitung} sebesar 0.979 yang berarti $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0.979 > 0.444$), dan variabel Y (Kinerja Organisasi) dinyatakan reliabel, karena angka r_{hitung} sebesar 0.883 yang berarti $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0.883 > 0.444$), dengan demikian seluruh instrumen dalam penelitian ini merupakan instrumen yang dapat dipercaya.

3.1.7. Teknik Analisis Data

Cara analisis cara melaksanakan analisis terhadap data, dengan tujuan mengolah data tersebut menjadi informasi, sehingga karakteristik atau sifat-sifat datanya dapat dengan mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah penelitian, berkaitan dengan deskripsi data maupun untuk membuat induksi, atau menarik kesimpulan dari karakteristik populasi (parameter) berdasarkan data yang diperoleh dari sampel (statistik).

Tujuan analisis data antara lain : (a) mendeskripsikan data, dan (b) membuat induksi atau menarik kesimpulan tentang karakteristik populasi, atau karakteristik populasi berdasarkan data yang diperoleh dari sampel (statistik). Langkah-langkah atau prosedur analisis data sebagai berikut : 1). Tahap mengumpulkan data, dilakukan melalui instrumen pengumpulan data. 2). Tahap editing, yaitu memeriksa kejelasan dan kelengkapan pengisian instrumen pengumpulan data. 3). Tahap koding, yaitu proses identifikasi dan klasifikasi dari setiap pertanyaan yang terdapat dalam instrumen pengumpulan data menurut Variabel-Variabel yang diteliti.. 4). Tahap tabulasi data, yaitu mencatat atau entri data ke dalam tabel induk penelitian. Dalam hal ini hasil koding dituangkan ke dalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap Variabel. Adapun tabel rekapitulasi tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 12
Rekapitulasi Hasil Skoring

Responden	Skor Item								Total
	1	2	3	4	5	6	N	
1.									
2.									
N									

Sumber : (Sontani, Tatang & Muhidin, Ali, 2006)

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan dua macam teknik yaitu teknik analisis data deskriptif dan teknik analisis data inferensial.

3.2.7.1. Teknik Analisa Data Deskriptif

Analisis data deskriptif dilakukan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah. Untuk menjawab rumusan masalah

nomor 1, nomor 2, nomor 3, dan nomor 4, maka teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, yakni untuk mengetahui gambaran Manajemen Pengetahuan, Budaya Organisasi, Kompetensi, Kinerja dan Keunggulan Bersaing. Termasuk dalam teknik analisis data statistik deskriptif antara lain penyajian data melalui tabel, grafik, diagram, persentase, frekuensi, perhitungan mean, median atau modul.

Deskripsi variabel penelitian menggunakan kriteria tertentu yang mengacu pada rata-rata skor kategori kuesioner yang diperoleh dari responden. Penggunaan skor kategori ini digunakan sesuai dengan lima kategori (skala Likert), adapun kriteria yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 13
Kriteria Analisis Deskripsi

Rentang	Penafsiran			
	X1	X2	X3	Y
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
1,80 – 2,59	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik
2,60 – 3,39	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik
3,40 – 4,19	Baik	Baik	Baik	Baik
4,20 – 5,00	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

Sumber : Diadaptasi dari skor kategori Likert skala 5 (S. A. Muhidin & Abdurahman, 2007)

3.2.7.2. Teknik Analisa Data Verifikatif

Analisis verifikatif terdiri atas statistik parametris yang digunakan untuk data interval dan ratio serta statistik nonparametris yang digunakan untuk data nominal dan ordinal. Pada penelitian ini menggunakan analisis parametris karena data yang digunakan adalah data interval. Analisis data ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah nomor 5, nomor 6, nomor 7, nomor 8. Adapun langkah-langkah uji hipotesis bivariat (Silalahi, 2017) adalah sebagai berikut:

- a. Tetapkan hipotesis nol H_0 dan hipotesis alternatif H_1

$H_0: \beta = 0$: Tidak ada pengaruh manajemen pengetahuan, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja pada Perguruan Tinggi UPI, UNPAD dan ITB.

$H_1 : \beta \neq 0$: Terdapat pengaruh manajemen pengetahuan, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja pada Perguruan Tinggi UPI, UNPAD dan ITB.

$H_0 : \beta = 0$: Tidak ada pengaruh manajemen pengetahuan, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap keunggulan bersaing pada Perguruan Tinggi UPI, UNPAD dan ITB.

$H_1 : \beta \neq 0$: Terdapat pengaruh manajemen pengetahuan, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap keunggulan bersaing pada Perguruan Tinggi UPI, UNPAD dan ITB.

b. Tetapkan statistik uji yang distandarisasi

Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *multiple regression analysis* yaitu uji yang digunakan jika sejumlah variabel independen berasosiasi/berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

c. Kalkulasi nilai dari statistik uji untuk menentukan kekuatan hubungan atau koefisien korelasi

Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara X dan Y. Nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas: $-1 < r < +1$. Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif/korelasi langsung antara kedua variabel yang berarti. Setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan penurunan nilai-nilai Y, dan begitu pula sebaliknya.

- Jika nilai $r = +1$ atau mendekati $+1$, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif.
- Jika nilai $r = -1$ atau mendekati -1 , maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif.
- Jika nilai $r = 0$ atau mendekati 0 , maka korelasi variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

Tabel Interpretasi nilai r sebagai berikut :

Tabel 3. 14
Batas-batas Nilai r (korelasi)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Tinggi
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi

d. Kalkulasi nilai dari statistik uji untuk menentukan signifikansi koefisien korelasi kekuatan hubungan

Uji signifikansi koefisien korelasi dilakukan dengan uji t (t test). Hasil uji signifikansi korelasi menentukan apakah peneliti harus membuat keputusan menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_1) atau menerima H_0 dan menolak H_1 setelah membandingkan hasil uji t (empiris) dan t-tabel (teoritis).

- Jika probabilitasnya (nilai sig) 0.05 atau t hitung < t tabel maka H_0 tidak ditolak
- Jika probabilitasnya (nilai sig) 0.05 atau t hitung > t tabel maka H_0 ditolak

e. Gambarkan kesimpulan: menentukan koefisien korelasi dan level signifikan untuk tolak atau terima H_0 .

- Koefisien determinasi

Untuk mengetahui besarnya sumbangan sebuah variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan koefisien determinasi (KD) dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

- Uji hipotesis regresi

- Menentukan uji statistika yang sesuai. Uji statistika yang digunakan adalah uji F, yaitu: $F = \frac{S_1^2}{S_2^2}$
- Membandingkan nilai uji F terhadap nilai $F_{tabel} = F_{(1-\alpha)}(db_{reg(b/a)}(db_{res}))$. Dengan kriteria pengujian: jika nilai uji $F > F_{tabel}$, maka tolak H_0 yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh manajemen pengetahuan,

budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pada Perguruan Tinggi UPI, UNPAD dan ITB.

- Membandingkan nilai uji F terhadap nilai $F_{tabel} = F_{(1-\alpha)}(db_{reg(b/a)})(db_{res})$. Dengan kriteria pengujian: jika nilai uji $F > F_{tabel}$, maka tolak H_0 yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh manajemen pengetahuan, budaya organisasi dan kompetensi terhadap keunggulan bersaing pada Perguruan Tinggi UPI, UNPAD dan ITB.