

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini mengkaji pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan pada PT X Kota Tangerang. Variabel bebas (*Independent Variable*) adalah *Knowledge Management* (X), yaitu faktor yang diasumsikan memengaruhi perubahan pada variabel lain. Variabel terikat (*Dependent Variable*) adalah Kinerja Karyawan (Y), yaitu aspek yang dipengaruhi atau menjadi hasil dari adanya variabel bebas.

Unit analisis penelitian ini mencakup semua karyawan yang bekerja di Kantor Utama PT X, berlokasi di Alfa Tower, Jl. Jalur Sutra Barat Kav. 9, Kota Tangerang, Banten. Responden yang dijadikan sampel adalah karyawan Head Office yang terlibat langsung dalam proses operasional dan pengelolaan pengetahuan perusahaan. Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2025.

3.2 Metode dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Berdasarkan variabel yang dikaji dalam penelitian berjudul “Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan pada PT X Kota Tangerang”, pendekatan yang dipakai adalah pendekatan metode penelitian kuantitatif dengan metode deksriptif dan verifikatif serta bersifat persepsional. Data didapatkan melalui kuesioner yang diisi responden guna mengukur persepsi mereka terhadap pengelolaan pengetahuan dan kinerja pribadi.

Metode deskriptif digunakan dengan tujuan menguraikan secara sistematis variabel yang diteliti, seperti penerapan *Knowledge Management* serta pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan tanpa membandingkan dengan variabel lainnya. Sedangkan, metode verifikatif dipakai untuk mengevaluasi hipotesis dan memvalidasi pengaruh antar variabel melalui analisis statistik terhadap data yang didapat, seperti data dari kuesioner yang dibagikan kepada responden. Maka dari itu, kedua metode ini memberikan

gambaran yang jelas sekaligus mengkaji keterkaitan sebab-akibat antar variabel dalam penelitian ini (Sugiyono, 2020).

3.2.2 Desain Penelitian

Desain penelitian yang dipakai guna mengkaji pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan dalam penelitian ini adalah desain kausalitas. Tujuannya adalah memahami hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang diteliti. Dalam pendekatan ini, peneliti menguji pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat dengan tujuan untuk membuktikan apakah perubahan pada variabel bebas mempengaruhi perubahan pada variabel terikat. Dengan menggunakan desain kausalitas, peneliti dapat menentukan apakah ada pengaruh signifikan dan seberapa besar pengaruh tersebut terhadap variabel yang terlibat (Sugiyono, 2020).

3.3 Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini mencakup *Knowledge Management* (X) dan Kinerja Karyawan (Y) yang secara operasional dirumuskan sebagai berikut:

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel *Knowledge Management*

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<i>Knowledge Management</i> (X) <i>Knowledge Management</i> adalah proses sistematis yang mencakup identifikasi, akuisisi, pengembangan, penyebaran, pemanfaatan, dan retensi pengetahuan dalam organisasi. (Probst, Raub, & Romhardt, 2000)	<i>Knowledge Identification</i>	Pemahaman arah organisasi	Tingkat pemahaman terhadap visi dan budaya kerja perusahaan	Ordinal
			Tingkat pemahaman terhadap arahan strategis perusahaan	Ordinal
		Identifikasi kebutuhan pengetahuan	Tingkat kemampuan mengidentifikasi pengetahuan yang dibutuhkan	Ordinal
			Tingkat pemahaman aspek pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan tambahan	Ordinal

	<i>Knowledge Acquisition</i>	Upaya memperoleh pengetahuan	Tingkat keaktifan mencari pengetahuan baru	Ordinal
			Tingkat pemanfaatan sumber pembelajaran yang disediakan perusahaan	Ordinal
		Kemudahan akses informasi kerja	Tingkat kemudahan akses saluran informasi perusahaan	Ordinal
	<i>Knowledge Development</i>	Pengembangan dan inovasi kerja	Tingkat pengembangan cara kerja baru dalam penyelesaian tugas	Ordinal
			Tingkat kontribusi dalam pengembangan ide-ide baru di lingkungan kerja	Ordinal
		Dukungan perusahaan terhadap inovasi	Tingkat dukungan perusahaan dalam menyediakan wadah pengembangan pengetahuan	Ordinal
	<i>Knowledge Sharing</i>	Aktivitas berbagi pengetahuan	Tingkat diskusi berbagi pengetahuan atau pengalaman kerja dengan tim	Ordinal
			Tingkat pemanfaatan platform komunikasi berbagi pengetahuan	Ordinal
		Dukungan lingkungan kerja	Tingkat dukungan lingkungan kerja untuk berbagi pengetahuan	Ordinal
	<i>Knowledge Utilization</i>	Penerapan pengetahuan	Tingkat penerapan pengetahuan dalam menyelesaikan tugas	Ordinal

		Dampak penggunaan pengetahuan	Tingkat kontribusi pengetahuan terhadap kualitas kerja	Ordinal
	<i>Knowledge Retention</i>	Retensi dan akses pengetahuan	Tingkat kebiasaan menyimpan dokumen/informasi pekerjaan	Ordinal
			Tingkat ketersediaan sistem dokumentasi pengetahuan perusahaan	Ordinal

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Kinerja Karyawan (Y) Kinerja Karyawan adalah catatan hasil kerja yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu (Bernardin & Russell, 2016)	<i>Quality of Output</i>	Kesesuaian kualitas hasil kerja	Tingkat persepsi kesesuaian hasil kerja dengan standar perusahaan	Ordinal
		Kemampuan keterampilan kerja	Tingkat penguasaan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
	<i>Quantity of Output</i>	Kemampuan mencapai target	Tingkat pencapaian target kerja sesuai ketentuan	Ordinal
		Kemampuan menangani multi-tugas	Tingkat kemampuan menangani beberapa tugas secara bersamaan	Ordinal
	<i>Timeliness of Output</i>	Penyelesaian pekerjaan tepat waktu	Tingkat ketepatan penyelesaian pekerjaan sesuai tenggat	Ordinal
		Efektivitas pengelolaan waktu	Tingkat kemampuan mengelola waktu secara efektif	Ordinal
	<i>Cost-Effectiveness</i>	Kejelasan dukungan anggaran (<i>budgeting</i>)	Tingkat pemahaman terhadap kejelasan anggaran dalam	Ordinal

			pelaksanaan pekerjaan	
		Kesesuaian prosedur kerja (<i>accounting</i>)	Tingkat kesesuaian pelaksanaan kerja dengan prosedur dan pencatatan perusahaan	Ordinal
		Evaluasi peningkatan kinerja (<i>auditing</i>)	Tingkat pemanfaatan evaluasi untuk mendukung peningkatan kinerja	Ordinal
		Pemanfaatan fasilitas dan sumber daya	Tingkat pemanfaatan fasilitas dan sumber daya kerja secara optimal	Ordinal
		Perawatan sarana kerja	Tingkat kebiasaan merawat alat kerja untuk menjaga efisiensi	Ordinal
	<i>Need for Supervision</i>	Kemandirian kerja	Tingkat kemampuan menyelesaikan pekerjaan tanpa arahan langsung	Ordinal
		Inisiatif kerja	Tingkat kemampuan mengambil inisiatif tanpa menunggu instruksi	Ordinal
	<i>Interpersonal Impact</i>	Komunikasi kerja	Tingkat kemampuan membangun komunikasi kerja yang efektif	Ordinal
		Kolaborasi tim	Tingkat kontribusi dalam kerja tim dan kemampuan berkolaborasi	Ordinal
	<i>Self-Development</i>	Partisipasi dalam pelatihan	Tingkat keterlibatan dalam pelatihan yang diadakan perusahaan	Ordinal
		Penerapan hasil pelatihan	Tingkat penerapan materi pelatihan dalam pekerjaan	Ordinal

3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Sumber data merujuk pada subjek atau tempat di mana peneliti mendapatkan informasi yang akan dianalisis (Arikunto, 2019). Pengumpulan data yang akurat sangat krusial untuk menghasilkan penelitian yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan. Berdasarkan jenisnya, data yang digunakan terbagi menjadi dua kategori, yakni data primer dan data sekunder (Sugiyono, 2020).

1. Data Primer

Data primer adalah informasi yang didapat langsung dari sumber aslinya atau objek penelitian. Pada penelitian ini, data primer diperoleh menggunakan cara pengumpulan data langsung, seperti distribusi kuesioner kepada karyawan PT X Kota Tangerang.

2. Data Sekunder

Data sekunder mengacu pada data yang didapat dari sumber berbeda dengan sumber dari subjek penelitian langsung. Data ini biasanya berbentuk dokumen yang telah tersedia sebelumnya, seperti buku, artikel, jurnal, laporan perusahaan, atau sumber lain yang relevan. Data sekunder dapat memberikan konteks tambahan bagi temuan yang dihasilkan dari data primer.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Dua teknik utama pengumpulan data dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan (*library research*) dan studi lapangan (*field study*), guna memperoleh informasi yang diperlukan.

1. Studi Lapangan (*Field Study*)

Metode ini dilakukan dengan mengumpulkan data secara langsung dari objek penelitian, yang dalam hal ini adalah karyawan PT X Kota Tangerang. Studi lapangan dapat dilakukan melalui beberapa cara, yaitu:

- a. Observasi (*Observation*): Pengamatan langsung terhadap objek penelitian untuk mendapatkan informasi mengenai perilaku atau fenomena yang sedang diteliti.
- b. Wawancara (*Interview*): Teknik ini melibatkan interaksi tatap muka antara peneliti dan responden guna memperoleh informasi yang lebih mendalam mengenai topik yang sedang diteliti. Wawancara digunakan terutama ketika peneliti ingin mengetahui pandangan atau pengalaman responden secara lebih detail.
- c. Kuesioner (*Questionnaire*): Penyebaran daftar pertanyaan atau pernyataan disampaikan dalam bentuk tulisan untuk responden. Kuesioner ini disusun untuk mengumpulkan data terkait *Knowledge Management* dan Kinerja Karyawan yang kemudian dianalisis untuk melihat hubungan antar variabel yang diteliti.

2. Studi Kepustakaan (*Literature Review*)

Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan informasi dari berbagai sumber tertulis yang sudah ada sebelumnya. Peneliti mencari referensi yang relevan melalui buku, jurnal, artikel, laporan, atau literatur lain yang mendukung topik penelitian. Studi kepustakaan memberikan landasan teori yang kokoh untuk mendukung penelitian dan membantu peneliti memperkaya perspektif tentang *Knowledge Management* dan Kinerja Karyawan.

3.5 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2020), populasi merujuk pada wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang relevan dengan topik penelitian. Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah karyawan tetap Head Office PT X yang berlokasi di Kota Tangerang. Jumlah pastinya tidak dapat dipublikasikan karena bersifat rahasia perusahaan (*confidential*).

Karyawan tetap Head Office dipilih sebagai populasi karena mereka memiliki peran strategis dalam pengelolaan pengetahuan (*knowledge*

management) dan pengambilan kebijakan perusahaan. Head Office berfungsi sebagai pusat koordinasi operasional yang memengaruhi kinerja unit-unit di seluruh jaringan gerai PT X. Artinya, jika pengelolaan pengetahuan di pusat tidak optimal, potensi dampak negatifnya dapat menjalar hingga ke cabang-cabang. Dengan karakteristik ini, karyawan Head Office menjadi sumber informasi yang relevan untuk menilai hubungan antara *knowledge management* dan kinerja karyawan.

3.5.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dianggap dapat mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan (Sugiyono, 2020). Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti. Adapun kriteria responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang bekerja di Head Office PT X Tangerang dengan masa kerja minimal 6 bulan. Pemilihan kriteria ini didasarkan pada pertimbangan bahwa masa kerja tersebut cukup untuk memberikan pemahaman terhadap proses kerja, kebijakan internal, serta penerapan *knowledge management* di perusahaan.

Seluruh karyawan Head Office memiliki akses terhadap sistem dan program *knowledge management*, baik melalui pelatihan, webinar, maupun platform berbagi pengetahuan yang disediakan perusahaan, sehingga persepsi mereka dapat mewakili kondisi penerapan *knowledge management* secara keseluruhan di lingkungan Head Office. Karena jumlah pasti populasi karyawan tidak diketahui, maka peneliti menggunakan rumus Lemeshow dalam menentukan jumlah minimum sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{Z^2 \times P (1 - P)}{d^2}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

Z: nilai standar pada tingkat kepercayaan 95% = 1,96

P: estimasi proporsi populasi yang memiliki karakteristik yang diteliti (jika tidak diketahui, digunakan 0,5), sehingga digunakan nilai 0,5

d: *margin of error* = 10% = 0,10

$$n = \frac{(1,96)^2 \times 0,5 (1 - 0,5)}{(0,10)^2} = 96,04$$

Berdasarkan hasil perhitungan, jumlah minimal sampel yang dibutuhkan adalah 96 orang. Angka ini kemudian dibulatkan menjadi 100 orang untuk mempermudah pembagian kuesioner dan mengantisipasi adanya responden yang tidak mengisi kuesioner secara lengkap.

3.5.3 Teknik Sampling

Teknik *sampling* adalah prosedur atau cara yang digunakan untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam suatu penelitian. Terdapat dua metode *sampling* yang dapat diterapkan, yaitu *Probability Sampling* dan *Non-Probability Sampling* (Sugiyono, 2020). Metode sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *Non-Probability Sampling* dengan teknik *purposive sampling*, yaitu penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang ditetapkan sebelumnya sehingga responden yang dipilih dianggap relevan dan sesuai dengan tujuan penelitian.

3.6 Uji Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian dapat mengukur variabel yang seharusnya diukur, atau dengan kata lain, mengukur apakah instrumen ini dapat memberikan gambaran yang akurat tentang topik yang diteliti. Validitas juga membantu memastikan bahwa instrumen benar-benar mengukur apa yang dimaksud untuk diukur, tanpa adanya gangguan atau bias dari variabel lain (Arikunto, 2019). Sebuah instrumen dikatakan valid jika hasil yang diperoleh dari penggunaan instrumen tersebut mencerminkan karakteristik atau variabel yang benar-benar ingin diukur.

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan koefisien korelasi *Pearson Product Moment*. *Pearson Product Moment* adalah metode statistik yang digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan linier antara dua variabel, dalam hal ini antara item-item dalam kuesioner dan skor total dari responden. Tujuan dari uji ini adalah untuk memastikan bahwa setiap item dalam kuesioner memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel yang diukur (Sugiyono, 2020). Adapun rumus dari *Pearson Product Moment* sebagai berikut (Arikunto, 2019) :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

x = Skor yang diperoleh

y = Skor total

$\sum x$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

n = Banyaknya responden

Kriteria dan keputusan pengujian validitas responden didasarkan pada tingkat signifikansi sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka indikator item pertanyaan responden penelitian dianggap valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka indikator item pertanyaan responden penelitian dianggap tidak valid.
3. Nilai t akan dibandingkan dengan harga tabel pada derajat kebebasan (dk) = n-2 dan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.

4. Teknik perhitungan untuk mengevaluasi validitas tes ini adalah dengan menggunakan teknik korelasional biasa, yang mencakup korelasi antara skor tolak ukur dari prestasi yang sama.

Setiap nilai korelasi mengandung tiga yaitu (1) tidak adanya korelasi, (2) arah korelasi, dan (3) besarnya korelasi.

Tabel 3.3 Interpretasi Korelasi

Besarnya Nilai r	Interprestasi
Antara 0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
Antara 0,600 – 0,800	Tinggi
Antara 0,400 – 0,600	Sedang
Antara 0,200 – 0,400	Rendah
Antara 0,000 – 0,200	Sangat Rendah

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan terhadap 30 karyawan dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.4 Hasil Pengujian Validitas Variabel X (*Knowledge Management*)

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	0,572	0,361	Valid
2.	0,464	0,361	Valid
3.	0,717	0,361	Valid
4.	0,750	0,361	Valid
5.	0,765	0,361	Valid
6.	0,760	0,361	Valid
7.	0,742	0,361	Valid
8.	0,793	0,361	Valid
9.	0,732	0,361	Valid
10.	0,591	0,361	Valid
11.	0,723	0,361	Valid
12.	0,660	0,361	Valid
13.	0,808	0,361	Valid

14.	0,647	0,361	Valid
15.	0,749	0,361	Valid
16.	0,610	0,361	Valid
17.	0,630	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 30.0 for Windows

Tabel 3.5 Hasil Pengujian Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,724	0,361	Valid
2.	0,744	0,361	Valid
3.	0,863	0,361	Valid
4.	0,905	0,361	Valid
5.	0,848	0,361	Valid
6.	0,724	0,361	Valid
7.	0,868	0,361	Valid
8.	0,895	0,361	Valid
9.	0,888	0,361	Valid
10.	0,863	0,361	Valid
11.	0,834	0,361	Valid
12.	0,800	0,361	Valid
13.	0,685	0,361	Valid
14.	0,772	0,361	Valid
15.	0,786	0,361	Valid
16.	0,807	0,361	Valid
17.	0,840	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 30.0 for Windows

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap 30 responden dengan taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) sebesar $n-2$, diperoleh bahwa semua item pernyataan pada variabel *Knowledge Management* (X) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar daripada r_{tabel} . Hal ini menunjukkan bahwa setiap item dalam kuesioner dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam

penelitian ini. Dengan demikian, seluruh instrumen yang digunakan dapat dipercaya untuk merepresentasikan variabel-variabel yang diteliti.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur seberapa jauh sebuah alat pengumpul data dapat mempertahankan konsistensi dan kestabilan hasilnya saat dipakai ulang. Reliabilitas adalah ciri instrumen yang mampu membuahkan hasil yang tetap sama dalam kondisi yang tidak berubah. Alat uji dianggap memiliki reliabilitas tinggi jika pengukuran yang diulang dengan alat yang sama menghasilkan hasil yang cenderung mirip.

Pengujian reliabilitas memakai koefisien Cronbach's Alpha (α) sebagai alat ukur untuk menilai keseragaman internal instrumen. Cronbach's Alpha menunjukkan sejauh mana item-item dalam instrumen saling berhubungan dan mendukung pengukuran variabel yang sama. Koefisien ini berguna untuk menilai apakah semua item dalam kuesioner memberikan kontribusi yang konsisten terhadap pengukuran variabel yang diteliti. Adapun perhitungan rumus dari Koefisien Alpha Cronbach ($C\alpha$) sebagai berikut:

$$C_{\alpha} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma S_i}{S_t} \right)$$

Keterangan :

$C\alpha$ = Reliabilitas instrument

K = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal (jumlah item)

$\sum S_i$ = Jumlah varian skor tiap item

S_t = Varian total

Adapun rumus untuk menghitung varian adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

σ^2 = Varians

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor total

$(\sum x)^2$ = Jumlah kuadrat dari jumlah skor total

n = Jumlah responden

Pengujian instrumen terhadap variabel X dan Y dengan rumus-rumus tersebut secara teknis menggunakan bantuan software *SPSS 30.0 for Windows*. Dengan keputusan mengenai reliabilitas dapat diambil berdasarkan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka item pertanyaan penelitian dianggap reliabel
2. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka item pertanyaan penelitian dianggap tidak reliabel

Tabel 3.6 Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha

Besarnya Nilai r	Interprestasi
0,00 – 0,19	Tidak Reliabel
0,20 – 0,39	Kurang Reliabel
0,40 – 0,59	Cukup Reliabel
0,60 – 0,79	Reliabel
0,80 – 1,00	Sangat Reliabel

Tabel 3.7 Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
<i>Knowledge Management</i>	0,931	0,700	Sangat Reliabel
Kinerja Karyawan	0,968	0,700	Sangat Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 30.0 for Windows

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 30.0 for Windows*, diperoleh nilai Cronbach's Alpha pada variabel *Knowledge Management* (X) dan Kinerja Karyawan (Y) yang lebih besar dari 0,700. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Dengan demikian, seluruh item

pernyataan dalam kuesioner dinyatakan konsisten dan dapat diandalkan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

3.7 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.7.1 Rancangan Analisis Data

Setelah data dikumpulkan, langkah selanjutnya adalah melakukan pengolahan data untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan. Proses ini melibatkan beberapa tahapan, termasuk *editing*, *coding*, *tabulating*, dan analisis data. Setiap tahapan memiliki tujuan dan metode tertentu yang dirancang untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dapat dianalisis secara tepat dan efektif.

1. *Editing*, peneliti memeriksa kuesioner yang telah dikumpulkan untuk memastikan bahwa data yang diterima lengkap, benar, dan relevan dengan tujuan penelitian. Pemeriksaan ini mencakup pengecekan kelengkapan identitas responden, konsistensi jawaban, serta kejelasan data. *Editing* bertujuan untuk menghindari kesalahan yang dapat mempengaruhi hasil analisis, seperti kesalahan pengisian atau data yang hilang.
2. *Coding*, setiap item dalam kuesioner diberi kode atau skor berdasarkan skala yang telah ditentukan, menggunakan skala Likert lima klasifikasi. Skala Likert digunakan untuk memberikan bobot nilai pada setiap jawaban responden. Untuk tanggapan positif ditetapkan skor dengan skala 5-4-3-2-1, sedangkan tanggapan negatif yaitu dengan skala 1-2-3-4-5.

Tabel 3.8 Bobot Pertanyaan Skala Likert

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan
Sangat tinggi/sangat baik/sangat setuju/selalu/sangat yakin	5
Tinggi/baik/setuju/sering/yakin	4
Sedang/netral/ragu-ragu/kadang-kadang/cukup yakin	3

Rendah/buruk/tidak setuju/jarang/tidak yakin	2
Sangat rendah/sangat buruk/sangat tidak setuju/tidak pernah/sangat tidak yakin	1

3. *Tabulating* (Tabulasi), proses pengolahan hasil *skoring* untuk dihitung dan disusun dalam bentuk tabel rekapitulasi.

Responden	Skor Item			
	1	2	3	N
1				
2				
...				
N				

4. Analisis Data, bertujuan untuk menjawab rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, ada dua jenis analisis yang digunakan, yaitu analisis deskriptif dan analisis verifikatif.

- a. Analisis deskriptif, digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai data yang telah dikumpulkan, tanpa menguji hipotesis, atau mendeskripsikan skor variabel X dan variabel Y serta kedudukannya melalui prosedur berikut:

- 1) Merumuskan jumlah skor kriterium (SK) dengan menggunakan rumus:

$$SK = ST \times JB \times JR$$

Keterangan:

SK = Skor kriterium

ST = Skor tertinggi

JB = Skor bulir

JR = Jumlah responden

- 2) Melakukan perbandingan antara total skor hasil angket dengan jumlah skor kriteria, Adapun rumus perhitungan total skor angket sebagai berikut:

$$\sum X_i = X_1 + X_2 + X_3 + \dots + X_n$$

Keterangan:

X_i = Jumlah skor hasil angket variabel X

$X_1 - X_n$ = Jumlah skor angket masing-masing responden

- 3) Menyusun kategori kontinum untuk menggambarkan variabel secara umum, yang dibagi menjadi tingkat rendah dan tinggi, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Tinggi = $ST \times JB \times JR$

Rendah = $SR \times JB \times JR$

Keterangan:

ST = Skor tertinggi

SR = Skor terendah

JB = Jumlah butir

JR = Jumlah responden

- 4) Menentukan garis kontinum serta posisi skor variabel *Knowledge Management* (X) dan Kinerja Karyawan (Y) menggunakan rumus :

$$R = \frac{\text{Tingkat kontinum tinggi} - \text{Tingkat kontinum rendah}}{5}$$

Kemudian, membuat garis kontinum dan menentukan persentase letak tingkat hasil penelitian (*rating scale*) dalam garis kontinum ($S/\text{Nilai maksimal} \times 100\%$). Nilai persentase tersebut kemudian diinterpretasikan ke dalam kategori kontinum sebagai berikut:

Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi

- b. Analisis verifikatif, bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, teknik *Methode*

of *Successive Interval* (MSI) digunakan sebagai tahap awal untuk mengkonversi data ordinal ke interval agar memenuhi syarat analisis statistik lanjutan.

3.7.2 *Method of Successive Interval* (MSI)

Method of Successive Interval atau MSI diaplikasikan saat data variabel awal berskala ordinal, sementara analisis statistik parametrik memerlukan data yang setidaknya menggunakan skala interval. Oleh karena itu, MSI dipakai untuk mengonversi skala ordinal menjadi interval melalui beberapa tahap berikut:

- a. Perhatikan tiap item;
- b. Tentukan berapa banyak responden yang memberikan jawaban 1, 2, 3, 4, 5 untuk setiap item, yang disebut frekuensi;
- c. Bagi tiap frekuensi dengan jumlah total responden, hasilnya disebut proporsi;
- d. Tentukan proporsi kumulatif;
- e. Gunakan tabel distribusi normal untuk menghitung nilai z bagi setiap proporsi kumulatif yang diperoleh;
- f. Tentukan nilai identitas untuk setiap nilai z yang didapat;
- g. Hitung nilai skala (*scale value*) dengan rumus:

$$SV = \frac{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Below Upper Limit} - \text{Area Below Lower Limit}}$$

Keterangan:

<i>Scale Value</i>	= Nilai Skala
<i>Density at Lower Limit</i>	= Densitas pada batas bawah
<i>Density at Upper Limit</i>	= Densitas pada batas atas
<i>Area Below Upper Limit</i>	= Daerah di bawah batas atas
<i>Area Below Lower Limit</i>	= Daerah di bawah batas bawah

- h. Tentukan nilai transformasi dengan rumus:

$$Y = NS + k \qquad K = [I + |NS_{min}|]$$

Seluruh langkah-langkah tersebut, jika dijabarkan dalam sebuah tabel, akan terlihat seperti di bawah ini:

Tabel 3.9 Pengubahan Data Ordinal ke Kardinal

Kriteria	1	2	3	4	5
Frekuensi					
Proporsi					
Proporsi Kumulatif					
Nilai					
Nilai skala					

Untuk mengubah data ke skala interval secara teknis, dapat digunakan Microsoft Office Excel yang dilengkapi dengan fitur *Metode Successive Interval* (MSI).

3.7.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan mengidentifikasi apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Distribusi normal menjadi prasyarat utama dalam analisis statistik parametrik, seperti uji korelasi Pearson dan regresi linier sederhana (Sugiyono, 2020). Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dan Normal P-P Plot. Uji Kolmogorov-Smirnov dipilih karena jumlah responden melebihi 50 orang. Adapun keputusan dalam uji ini diambil berdasarkan kriteria nilai signifikansi (Sig.):

- Jika nilai Sig. $> 0,05$, maka data dianggap berdistribusi normal.
- Jika nilai Sig. $\leq 0,05$, maka data dianggap tidak berdistribusi normal.

Selain itu, Normal P-P Plot digunakan untuk memvisualisasikan distribusi data. Data dikatakan dianggap normal apabila titik-titik dalam grafik tersebar mendekati garis diagonal yang bergerak dari kiri bawah ke kanan atas. Sebaliknya, jika titik-titik menyebar jauh dari garis tersebut, maka data cenderung tidak berdistribusi normal.

3.7.4 Analisis Korelasi

Analisis ini dilakukan untuk mengidentifikasi adanya hubungan antar variabel yang diteliti dan untuk menilai seberapa kuat dan signifikan hubungan tersebut (Arikunto, 2019). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Knowledge Management* (X), sedangkan variabel terikatnya adalah

Kinerja Karyawan (Y). Uji korelasi akan dipakai untuk mengukur hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Berikut ini adalah rumus perhitungan koefisien korelasi:

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

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara X dan Y

X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

Y = Skor total

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dari skor distribusi X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dari skor distribusi Y

N = Jumlah responden

Terdapat dua bentuk hubungan antara variabel, yaitu hubungan positif dan hubungan negatif. Hubungan antara variabel X dan Y dikatakan positif apabila peningkatan atau penurunan pada variabel X diikuti dengan peningkatan atau penurunan yang searah pada variabel Y. Untuk mengukur sejauh mana kekuatan hubungan antara kedua variabel tersebut, digunakan ukuran yang dikenal sebagai koefisien korelasi (r). Nilai koefisien korelasi berkisar antara -1 hingga 1, yang mengindikasikan arah dan kekuatan hubungan antar variabel:

- 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 tidak ada korelasi antara kedua variabel atau hubungan yang sangat lemah.

Tabel 3.10 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Besar Koefisien	Klasifikasi
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

3.7.5 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah regresi linier sederhana, karena hanya melibatkan satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Adapun bentuk umum model regresi linier sederhana menurut (Sugiyono, 2020) dinyatakan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = \alpha + bX$$

Dimana:

$\hat{Y}$ = Prediksi nilai pada variabel dependen

α = Konstanta

b = Koefisien regresi atau angka arah yang menunjukkan perubahan variabel terikat berdasarkan perubahan variabel independen. Bila b (+) berarti terjadi peningkatan, dan bila b (-) berarti terjadi penurunan.

X = Nilai pada variabel independen yang memiliki nilai tertentu.

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

1. Mencari nilai-nilai yang diperlukan untuk menghitung koefisien α dan b yaitu $\sum x_i$, $\sum Y_i$, $\sum x_i Y_i$, $\sum x_i^2$, $\sum Y_i^2$, dan kemudian mencari nilai a dan b .
2. Mencari nilai α dan b dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

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

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

Setelah memperoleh nilai α dan b , model regresi linier sederhana dapat disusun. Persamaan ini kemudian dapat digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen (Y) berdasarkan nilai variabel independen (X) yang diberikan.

3.7.6 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (r^2) dianalisis untuk mengetahui seberapa besar variasi pada variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh model regresi yang digunakan (Ghazali, 2018). Nilai koefisien r^2 mencerminkan persentase kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, dengan nilai berkisar $0 \leq r^2 \leq 1$. Nilai r^2 , yang tinggi mengindikasikan variabel independen mampu menjelaskan variasi variabel dependen secara signifikan.

Namun sebelum hasil tersebut dijadikan dasar kesimpulan, perlu dilakukan pengujian terlebih dahulu untuk memastikan apakah nilai-nilainya berada dalam wilayah penerimaan atau penolakan terhadap hipotesis nol (H_0). Untuk menilai kontribusi dan ketepatan model regresi, digunakan perhitungan koefisien determinasi sebagai berikut:

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

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

Dimana :

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

3.7.7 Uji Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang diajukan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian. Pengujian terhadap hipotesis dilakukan

pada tahap akhir proses analisis data, dengan tujuan untuk mengetahui adanya hubungan yang signifikan dan meyakinkan antara variabel independen dan variabel dependen. Untuk menguji hipotesis secara parsial, peneliti menggunakan rumus uji signifikansi korelasi dengan metode uji t (*t-test student*), yang dirumuskan sebagai berikut:

$$t = \frac{(r\sqrt{(n-2)})}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Dimana :

t = distribusi student

r = koefisien korelasi dari uji independen (kekuatan korelasi)

n = banyaknya data/sampel

Dengan kriteria sebagai berikut.

1. Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = N-2
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H1 diterima dan H0 ditolak
3. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H0 diterima dan H1 ditolak.

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dituliskan sebagai berikut:

- $H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan.
- $H_1 : \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan.