

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian terdiri dari dua variabel yaitu variabel terikat (*dependent variable*) dan variabel bebas (*independent variable*). Variabel-variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas (*Independent variable*), yaitu *knowledge management* (X)
2. Variabel terikat (*dependent variabel*), yaitu kinerja karyawan (Y)

#### **3.2 Metode dan Desain Penelitian**

##### **3.2.1 Metode Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dan verifikasi. Penelitian deskriptif ini bertujuan untuk mengetahui gambaran mengenai *Knowledge Management* dan Kinerja Karyawan, sedangkan penelitian verifikasi bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel yaitu pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan melalui data yang telah diperoleh dari perusahaan. Oleh karena itu, metode penelitian ini menggunakan metode *explanatory survey* yaitu metode survey untuk menjelaskan hubungan kausal (sebab-akibat) antar variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

### 3.2.2 Desain Penelitian

Menurut Sugiyono (2012) desain penelitian adalah keseluruhan dari perencanaan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan untuk mengantisipasi beberapa kesulitan yang mungkin timbul selama proses penelitian. Karena desain penelitian merupakan strategi untuk mendapatkan data yang dibutuhkan untuk keperluan pengujian hipotesis atau untuk menjawab pertanyaan penelitian sebagai alat pengontrol variabel yang berpengaruh di dalam penelitian.

Berdasarkan tujuan penelitian ini, maka desain penelitian yang digunakan adalah riset kausal, karena akan membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan antara variabel pengaruh (*Independent variable*) dan variabel terpengaruh (*dependen variable*). Dalam hal ini *knowledge management* yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

### 3.3 Operasional Variabel

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel**

| Variabel  | Sub Variabel / Dimensi   | Indikator                      | Ukuran                                 | Skala   |
|---|--------------------------|--------------------------------|--|---------|
| <b>Manajemen Pengetahuan (X<sub>1</sub>)</b><br><br><i>Knowledge Management</i> adalah pengelolaan pengetahuan melalui pemanfaatan teknologi informasi dengan fokus utama menyimpan dan | Penciptaan Pengetahuan   | Diskusi, Rapat dan pertemuan   | Tingkat Diskusi, rapat dan pertemuan   | Ordinal |
|   | Transfer pengetahuan     | Komunikasi antar karyawan      | Tingkat Komunikasi antar karyawan      | Ordinal |
|   | Penggunaan pengetahuan   | Pengadaan Diklat dan Pelatihan | Tingkat pengadaan Diklat dan Pelatihan | Ordinal |
|   | Penyimpanan pengetahuan; | Kemudahan dalam                | Tingkat kemudahan                      | Ordinal |

| menyebarkan pengetahuan tertulis (explicit) ke seluruh sendi-sendi organisasi.<br><br>Alvin Soleh (2011)   |                        | mengakses data dan pengetahuan yang tersimpan dalam sistem. | dalam mengakses data dan pengetahuan yang tersimpan dalam sistem. |         |
|--|------------------------|---|---|---------|
| Variabel   | Sub Variabel / Dimensi | Indikator   | Ukuran  | Skala   |
| <b>Kinerja Pegawai (Y)</b><br><br>Kinerja karyawan pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.<br><br>Mathis dan Jackson (2009:378) | Kuantitas              | 1. aktivitas yang diselesaikan                              | Tingkat aktivitas yang diselesaikan                               | Ordinal |
|  | Kualitas               | 1. dedikasi terhadap pekerjaan                              | Tingkat dedikasi terhadap pekerjaan                               | Ordinal |
|  | Kehandalan             | 1. Penguasaan pekerjaan.                                    | Tingkat penguasaan pekerjaan                                      | Ordinal |
|  |                        | 2. Kesalahan dalam pekerjaan                                | Tingkat Kesalahan dalam pekerjaan                                 | Ordinal |
|  | Kehadiran              | 1. Kehadiran dalam pekerjaan                                | Tingkat kehadiran dalam pekerjaan                                 | Ordinal |
|  | Kemampuan bekerja sama | 1. Kesediaan untuk bekerjasama.                             | Tingkat Kesediaan untuk bekerjasama.                              | Ordinal |

Tujuan dari metode deskriptif adalah mendeskripsikan peristiwa atau kondisi populasi saat ini, serta menggambarkan secara sistematis fakta dan karakteristik objek dan subjek yang diteliti secara tepat.

Metode penelitian verifikatif adalah penelitian yang menguji hipotesis dengan cara mengumpulkan data dari lapangan. Penelitian ini menguji apakah terdapat hubungan positif antara komitmen organisasional dan kinerja pegawai. Metode ini juga dilakukan dengan menggunakan data dari perusahaan yang kemudian dianalisis sehingga dapat dibuat kesimpulan dan saran. Alasan dipergunakannya metode ini karena memungkinkan peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian yang berkaitan dengan hubungan variabel atau asosiasi, dan juga mencari hubungan komparasi antar variable.

### **3.4 Sumber Data**

#### **3.4.1 Sumber Data**

##### **1. Data Primer**

Data primer merupakan data yang diperoleh dari responden, pada saat penelitian di lapangan dengan melakukan pengamatan langsung yaitu dengan mengadakan wawancara dengan responden, dan pengamatan tidak langsung pada objek penelitian yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada responden untuk diisi.

##### **2. Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari literatur seperti buku-buku teori, laporan tahunan perusahaan, karya ilmiah yang dipublikasikan serta artikel-artikel yang berasal dari internet berupa data dan teori yang ada kaitannya dengan dengan masalah yang diteliti.

### **3.5 Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel**

#### **3.5.1 Populasi**

Populasi dalam suatu penelitian merupakan salah satu wilayah sumber data yang dijadikan sebagai subjek penelitian. Menurut Sugiyono (2012: 80) pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek itu. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkakas Rekadaya Nusantara (PRN) Subang, sebanyak 418 orang

#### **3.5.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2012:81). Untuk memenuhi jumlah sampel yang akan diambil, penulis akan menggunakan teknik *Probability Sampling* yakni teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik ini lebih dikhususkan lagi pada *Simple Random Sampling*, artinya pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Untuk menentukan besarnya yang menjadi unit penelitian,

Digunakan :

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Dimana:

$n$  = Jumlah sampel

$N$  = Jumlah Populasi

$d^2$  = Presisi yang di tetapkan

1 = Angka Konstan

Maka dari populasi yang ada, besarnya presesi biasanya berkisar antara 5 % sampai 10 % pada penelitian ini, penulis mengambil presesi sebesar 10 %, sehingga diperoleh:

$$n = \frac{418}{(418)(0.1)^2 + 1}$$

$$n = \frac{418}{418 \times 0.01 + 1}$$

$$n = \frac{418}{4.18 + 1}$$

$$n = \frac{418}{5.18}$$

$$n = 80.69 \approx 80$$

Setelah diketahui jumlah sampel keseluruhan 80 orang karyawan, maka langkah selanjutnya adalah mengalokasikan atau menyebarkan satuan-satuan sampling ini ke setiap divisi yang ada di PT. PRN. Untuk mempermudah pengelolaan sampel ( $n$ ) terhadap 5 divisi yang ada sampling dilakukan secara proporsional dengan menggunakan rumus seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono, yaitu :

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Keterangan :

$n_i$  = Ukuran sampel yang harus diambil dari stratum ke-i

$N_i$  = Ukuran stratum ke-i

$N$  = Ukuran Populasi

$n$  = Ukuran sampel keseluruhan

Maka, sebagai contoh untuk divisi personalia jumlah karyawan sebanyak 16 maka jumlah sample yang diambil adalah sebagai berikut:

$$n_i = \frac{16}{418} \times 80$$

$$n_i = 0.03 \times 80$$

$$n_i = 3$$

**Tabel 3.2**

**Sample dari Setiap Divisi Di PT. PRN**

| <b>Divisi</b>     | <b>Jumlah Karyawan</b> | <b>Jumlah Sample</b> |
|-------------------|------------------------|----------------------|
| Head              | 4                      | -                    |
| Personalia        | 16                     | 3                    |
| Accounting        | 21                     | 4                    |
| Purchasing        | 23                     | 4                    |
| Marketing         | 38                     | 7                    |
| R & D             | 19                     | 4                    |
| Quality Assurance | 46                     | 9                    |
| Maintenance       | 22                     | 4                    |
| Production        | 229                    | 45                   |
| <b>Jumlah</b>     | <b>418</b>             | <b>80</b>            |

### 3.5.3 Teknik Penarikan Sampel

Adapun teknik yang digunakan untuk penarikan sampel adalah dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. *Simple random sampling* adalah pengambilan anggota sample dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. (Sugiono, 2012:85).

### **3.6 Teknik Pengumpulan Data**

Dalam melaksanakan penelitian, peneliti perlu menggunakan instrumen atau alat yang dapat digunakan sebagai pengumpul data agar data yang diperoleh lebih akurat. Pengumpulan data atau informasi merupakan prosedur dan prasyarat bagi pelaksanaan pemecahan masalah penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan pihak-pihak yang dapat dipercaya dan dianggap perlu dalam memberikan keterangan data yang berhubungan dengan objek penelitian. Tujuannya adalah untuk memperoleh data di lapangan.

2. Observasi

Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung di lokasi penelitian.

3. Kuisisioner

Kuisisioner dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada objek penelitian.



### 3.7 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Guna mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel diperlukan kualitas data instrumen yang valid dan reliabel pula. Hasil penelitian yang dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Kemudian dikatakan reliabel apabila terdapat kesamaan data pada waktu yang berbeda.

#### 3.7.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau keabsahan suatu alat ukur (Arikunto, 2010:211). Uji validitas digunakan untuk mengetahui kemampuan suatu instrumen penelitian mengukur dengan benar apa yang akan diukur.

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment* dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan  $df = n - 2$ , secara matematis berikut formula dari korelasi *product moment*:

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

(Arikunto, 2010:213)

Dimana:

$r_{xy}$  = Korelasi Product Moment

N = Jumlah populasi

$\sum X$  = Jumlah skor variabel (X)

$\sum Y$  = Jumlah skor variabel (Y)

$\sum XY$  = Jumlah perkalian skor variabel (X) dan skor variabel (Y)

Pada penelitian ini, perhitungan nilai  $r_{xy}$  akan diperoleh dengan bantuan program komputer SPSS kemudian hasilnya dikonsultasikan dengan tabel nilai  $r$  menggunakan taraf kesalahan 5%. Instrumen dinyatakan valid apabila:

1. Nilai  $r_{xy} > r$  tabel, maka item pertanyaan valid.
2. Nilai  $r_{xy} < r$  tabel, maka item pertanyaan tidak valid.

Berikut hasil uji validitas dari variabel manajemen pengetahuan (Variabel X) antara lain:

**Tabel 3.3**  
**Hasil Uji Validitas Variabel X (Manajemen Pengetahuan)**

| Variabel                  | Item | Pearson Correlation (r Hitung) | r tabel (N 30) | Kesimpulan |
|---------------------------|------|--------------------------------|----------------|------------|
| Manajemen Pengetahuan (X) | 1    | 0,657                          | 0,361          | Valid      |
|                           | 2    | 0,675                          | 0,361          | Valid      |
|                           | 3    | 0,688                          | 0,361          | Valid      |
|                           | 4    | 0,606                          | 0,361          | Valid      |
|                           | 5    | 0,650                          | 0,361          | Valid      |
|                           | 6    | 0,614                          | 0,361          | Valid      |

Sumber: Hasil pengolahan data 2015 SPSS 20.0 *for Windows*

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel manajemen pengetahuan dengan menggunakan bantuan software SPSS 20, bahwa seluruh item  $r$  hitungnya lebih besar daripada  $r$  tabel dan dapat dikatakan valid.

Sedangkan untuk hasil uji validitas dari variabel Y (Kinerja karyawan) dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

| Variabel | Item | Pearson Correlation | r tabel (N 30) | Kesimpulan |
|----------|------|---------------------|----------------|------------|
|----------|------|---------------------|----------------|------------|

|                         |    | (r Hitung) |       |       |
|-------------------------|----|------------|-------|-------|
| Kinerja<br>Karyawan (Y) | 7  | 0,603      | 0,361 | Valid |
|                         | 8  | 0,733      | 0,361 | Valid |
|                         | 9  | 0,689      | 0,361 | Valid |
|                         | 10 | 0,602      | 0,361 | Valid |
|                         | 11 | 0,626      | 0,361 | Valid |
|                         | 12 | 0,675      | 0,361 | Valid |
|                         | 13 | 0,749      | 0,361 | Valid |
|                         | 14 | 0,857      | 0,361 | Valid |
|                         | 15 | 0,723      | 0,361 | Valid |
|                         | 16 | 0,633      | 0,361 | Valid |

Sumber: Hasil pengolahan data 2015 SPSS 20.0 *for Windows*

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel kinerja karyawan dengan menggunakan bantuan software SPSS 20, bahwa seluruh item r hitungnya lebih besar daripada r tabel dan dapat dikatakan valid.

Dengan demikian, bahwa semua instrumen baik variabel X dan variabel Y dikatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

### 3.7.2 Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2010:221). Instrumen yang realibel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Realibel artinya dapat dipercaya. Uji realibilitas bertujuan untuk menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi data dari instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur konsep. Untuk mencari reliabilitas

instrumen yang skornya merupakan rentangan antara beberapa nilai (misal: 0-100 atau 0-10) atau yang terbentuk skala (missal: 1-3, 1-5, 1-7 dan seterusnya) maka digunakan rumus *Alpha* sebagai berikut :

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

Arikunto (2010:239)

Dimana:

$r_{11}$  = reliabilitas instrument

$k$  = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varians butir

$\sigma_t^2$  = varians total

Rumus variansnya adalah:

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

Arikunto (2010:227)

Dimana:

$\sigma_t^2$  = Harga varians total

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

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

$N$  = Jumlah responden

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item pertanyaan dinyatakan reliabel.

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item pertanyaan dinyatakan tiak reliable.

Berikut hasil uji reabilitas dari variabel X (manajemen pengetahuan) dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 3.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel X (Manajemen Pengetahuan)**  
**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,719             | 6          |

Sumber: Hasil pengolahan data 2015 SPSS 20.0 *for Windows*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan software SPSS 20, bahwa reliabilitas untuk variabel manajemen pengetahuan sebesar 0,719 dan dikatakan reliabel.

Sedangkan untuk hasil uji reabilitas dari variabel kinerja karyawan (Variabel Y) dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 3.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)**  
**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,868             | 10         |

Sumber: Hasil pengolahan data 2015 SPSS 20.0 *for Windows*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan software SPSS 20, bahwa reliabilitas untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,868 dan dikatakan reliabel.

### 3.8 Teknik Analisis Data

Pada dasarnya dalam setiap penelitian diperlukan suatu rancangan atau prosedur mengenai langkah-langkah yang akan dilakukan setelah semua data terkumpul. Mengingat penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji teori dan hubungan antar variabel melalui penyebaran kuesioner

maka rancangan pengolahan dan penafsiran data kuesioner mutlak diperlukan agar diperoleh hasil apakah terdapat pengaruh dari variabel X Manajemen pengetahuan terhadap variabel Y atau kinerja pegawai. Adapun langkah-langkah dalam pengolahan data yang harus dilakukan adalah sebagai berikut:

1. *Editing*, yaitu pemeriksaan kuesioner yang telah terkumpul kembali setelah dibagikan kepada responden. Dalam praktiknya mungkin terdapat kesalahan dalam pengisian kuesioner oleh responden maka langkah ini meliputi mengecek kelengkapan pengisian instrument secara menyeluruh.
2. *Coding*, yaitu pemberian skor atau kode untuk setiap opsi dari item instrumen berdasarkan ketentuan yang ada. Skala pengukuran yang digunakan dalam setiap pertanyaan adalah skala likert lima poin dimana untuk jawaban positif diberi bobot 5-4-3-2-1 dan sebaliknya untuk jawaban negative diberi bobot 1-2-3-4-5.

**Tabel 3.7**  
**Kriteria Bobot Nilai Alternatif**

| Pilihan Jawaban   | Bobot Pertanyaan |
|---|------------------|
| Selalu/sangat mudah/sangat tinggi/sangat sesuai/sangat tepat/sangat teliti/sangat mampu/sangat akurat/sangat bersedia | 4                |
| Sering/sesuai/mampu/tepaat/tinggi/teliti/akurat   | 3                |
| Pernah/Rendah/tidak sesuai/tidak mampu  | 2                |
| Sangat tidak mudah/sangat rendah/sangat tidak sesuai/sangat tidak tepat/sangat tidak teliti                           | 1                |

3. *Tabulating*, yaitu merekap data hasil skoring ke dalam bentuk tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item kuesioner. Berikut tabel rekapitulasi yang dimaksud:

**Tabel 3.8**  
**Tabel Rekapitulasi Data**

| Resp. | Skor Item |   |   |     |   | Total |
|-------|-----------|---|---|-----|---|-------|
|       | 1         | 2 | 3 | ... | N |       |
| 1     |           |   |   |     |   |       |
| 2     |           |   |   |     |   |       |
| ...   |           |   |   |     |   |       |
| N     |           |   |   |     |   |       |
| Total |           |   |   |     |   |       |

4. Analisis, yaitu dimaksudkan untuk menjawab permasalahan penelitian, meliputi dua hal yaitu analisis deskriptif dan analisis verifikatif.
- a. Analisis deskriptif, yaitu mengolah data dari kuesioner atau angket dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

- ✓ Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan menggunakan

rumus :

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

Dimana : ST = Skor Tertinggi

JB = Jumlah Bulir

JR = Jumlah Responden

- ✓ Membandingkan jumlah skor hasil kuesioner atau angket dengan jumlah skor kriterium, untuk mencari jumlah skor hasil angket yaitu dengan rumus :

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

Dimana:  $X_i$  = Jumlah skor hasil angket variabel X

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

- ✓ Membuat daerah kategori kontinum

Untuk melihat bagaimana gambaran tentang variabel secara keseluruhan yang diharapkan responden, maka peneliti membagi daerah kategori kontinum ke dalam tiga tingkatan sebagai berikut:

Tinggi = ST X JB X JR

Sedang = SS X JB X JR

Rendah = SR X JB X JR

Dimana: ST = Skor tertinggi

SS = Skor sedang

SR = Skor rendah

JB = Jumlah bulir

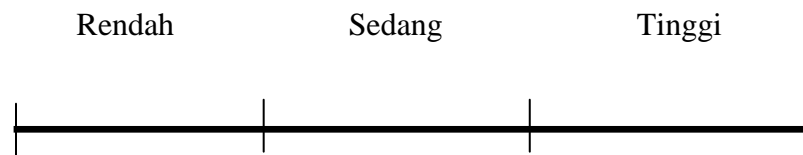
JR = Jumlah responden

- ✓ Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan rumus :

$$R = \frac{\text{skorkontinumtinggi} - \text{skorkontinumrendah}}{3}$$

- ✓ Menentukan garis kontinum dan daerah letak skor untuk Manajemen Pengetahuan (X1), dan Kinerja Pegawai (Y).





**Gambar 3.1**

**Garis Kontinuum Variabel X dan Y**

Digunakan untuk menggambarkan skor variabel X dan Y serta kedudukannya guna menjawab tujuan penelitian yang bersifat deskriptif. Analisis ini dilakukan melalui tinjauan kontinum dan perbandingan rata-rata data sampel.

- b. Analisis verifikatif, digunakan untuk menguji hipotesis menggunakan uji statistik. Langkah-langkahnya adalah dengan menggunakan data ordinal menjadi interval menggunakan MSI (*Method of Successive Interval*), analisis korelasi, analisis regresi linier sederhana, karena menganalisis dua variabel.

**3.8.1 Method of Successive Internal (MSI)**

Pengolahan data dengan menggunakan statistik parametrik mengharuskan data yang diukur dalam skala interval, mengingat data variabel sebelumnya berupa data ordinal maka terlebih dahulu dilakukan transformasi data ordinal ke data interval dengan menggunakan Method of Successive Internal (MSI).

Adapun langkah-langkah dalam dalam metode ini adalah sebagai berikut:

1. Memperhatikan tiap butir pertanyaan.
2. Menentukan berapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4, dan 5 untuk setiap butir tersebut.

3. Membagi setiap frekuensi dengan banyaknya responden ( $P_i = \frac{f_i}{N}$ ), hasilnya disebut dengan proporsi (P).
4. Menentukan proporsi kumulatif (PK) dengan cara menjumlahkan proporsi yang ada dengan proporsi sebelumnya.
5. Menentukan nilai Z untuk setiap kategori proporsi kumulatif yang diperoleh dengan menggunakan tabel distribusi normal.
6. Menentukan nilai densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh dengan menggunakan tabel ordinat distribusi normal.
7. Menghitung nilai skala atau Scala Value (SV) dengan menggunakan rumus:

$$SV = \left( \frac{\text{Density of Lower Limit} - \text{Density of Upper Limit}}{\text{Area Below Upper Limit} - \text{Area Below Lower Limit}} \right)$$

8. Menghitung skor hasil transformasi untuk setiap pilihan jawaban dengan rumus:

$$Y = SV + K \quad \text{dimana} \quad K = 1 + [SVMin]$$

Untuk memperjelas langkah-langkah dimaksud diatas, berikut disajikan dalam bentuk tabel:

**Tabel 3.9**  
**Pengubahan Data Ordinal Ke Interval**

| Kriteria           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------------|---|---|---|---|---|
| Frekuensi          |   |   |   |   |   |
| Proporsi           |   |   |   |   |   |
| Proporsi Kumulatif |   |   |   |   |   |
| Nilai              |   |   |   |   |   |
| <i>Skala Value</i> |   |   |   |   |   |

### 3.8.2 Analisis Regresi Linear Sederhana

Tujuan penggunaan analisis regresi adalah untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen apabila nilai variabel independen dimanipulasi (dinaikan atau diturunkan nilainya). Penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana.

Dalam analisis regresi linier sederhana, terdapat satu variabel yang diramalkan (dependent variable) yaitu Manajemen Pengetahuan dan (independent variable) yang mempengaruhinya yaitu Kinerja Pegawai. Maka bentuk umum dari linier sederhana ini adalah:

$$Y' = a + bX$$

Sugiyono, (2012:270)

Dimana :

- Y' = Kinerja Pegawai
- X = Manajemen Pengetahuan
- A = harga Y apabila X=0 (harga konstan)
- b = koefisien regresi

### 3.8.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah alat statistik untuk mengetahui besarnya presentase pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan asumsi  $0 \leq r^2 \leq 1$ , maka dari itu digunakan koefisien determinasi sebagai berikut :

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

Arikunto (2010 : 144)

Dimana :

KD = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

Jika  $r^2$  diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar atau mendekati 1 maka dapat dikatakan bahwa pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y akan semakin besar. Sebaliknya jika  $r^2$  semakin kecil atau mendekati 0 maka dapat dikatakan pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil.

### 3.9 Uji Hipotesis

Langkah terakhir dari analisis data yaitu pengujian hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen dengan variabel dependen (Sugiyono, 2011:184). Untuk menguji hipotesis ini peneliti menggunakan rumus uji signifikansi korelasi (uji *t-student*) sebagai berikut:

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

Sugiyono, (2011:184)

Dimana :

t = distribusi student

r = koefisien korelasi dari uji independen (kekuatan korelasi)

n = banyaknya sampel

Dengan kriteria sebagai berikut :

- Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = N-2
- Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak
- Apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

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

- $H_0 : \rho \leq 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai.
- $H_1 : \rho > 0$ , artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai.