

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Penelitian ini menguji bagaimana pengaruh *knowledge management* dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT TELKOM WITEL Lembong Bandung. Kemudian penelitian ini akan meneliti dua variabel, yakni variabel bebas (*independent variable*) dan juga variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini yaitu *knowledge management*, yang terdiri dari *socialization*, *externalization*, *combination*, *internalization*. Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan yang terdiri dari kualitas, kuantitas, dampak antar hubungan individu, efektifitas biaya, kebutuhan pengawasan, ketepatan waktu kerja.

Berdasarkan objek penelitian yang telah dipaparkan diatas, maka akan diteliti mengenai pengaruh *knowledge management* dalam meningkatkan kinerja karyawan PT.Telkom Witel Bandung yang berlokasi di Jl. Lembong No 1 Bandung.

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

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

Metodologi penelitian merupakan suatu proses yang digunakan untuk memecahkan suatu masalah yang logis, dimana memerlukan data-data untuk mendukung terlaksananya suatu penelitian. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif merupakan metode yang menggambarkan fakta-fakta dan informasi dalam situasi atau kejadian dimana sekarang secara sistematis, faktual dan akurat. Metode verifikatif yaitu metode yang bertujuan untuk memperoleh hubungan antara variabel penelitian.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Nazir (2005:63) bahwa “Metode deskriptif adalah suatu metode dalam menganalisis suatu kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu system pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, dan faktual.

Penelitian merupakan sebuah metode untuk menemukan kebenaran yang juga merupakan sebuah pemikiran kritis (*critical thinking*).”

Dalam penyusunan skripsi ini, dibutuhkan data dan informasi yang sesuai dengan sifat permasalahannya, agar data dan informasi yang diperoleh cukup lengkap untuk digunakan sebagai dasar dalam membahas masalah yang ada. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode verifikatif dengan menggunakan metode penelitian *survey explanatory*.

Metode penelitian *survey explanatory*, yaitu metode yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal dua variabel melalui pengujian hipotesis, dengan cara mengambil sejumlah responden dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Setelah data yang diperlukan terkumpul, kemudian dilakukan pengolahan dan analisis data dengan menggunakan metode kuantitatif yaitu, dengan cara mengelompokkan data kemudian memberikan keterangan. Selanjutnya digunakan analisis data dengan metode kualitatif untuk mengukur fenomena penelitian dengan alat bantu statistik sebagai dasar pengujian hipotesis. Pengukuran terhadap variabel dilakukan dengan menggunakan skala *likert* yang merupakan metode pengukuran dengan skala ordinal yaitu angka-angka yang dinilai berdasarkan tingkatan (Sugiyono, 2009 : 132).

### 3.2.2 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana penelitian yang menjelaskan secara rinci tentang keseluruhan rencana penelitian mulai dari perumusan masalah, tujuan, gambar hubungan variabel, perumusan hipotesis sampai rancangan analisis data yang dituangkan secara tertulis ke dalam bentuk usulan atau proposal penelitian.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kausalitas. Menurut Rangkuti (2007:24) desain kausalitas bertujuan untuk mengetahui variabel yang menjadi penyebab atau variabel pengaruh (*variabel independen*) dan variabel yang menjadi akibat atau variabel terpengaruh (*variabel dependen*) serta mengetahui hubungan atau keterkaitan antara variabel-variabel tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana *knowledge management* berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan PT.Telkom Witel Bandung yang berlokasi di Jl. Lembong No 1 Bandung.

Aldri Yusuf Nuriman, 2016

**STUDI TENTANG PENERAPAN KNOWLEDGE MANAGEMENT DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM WITEL LEMBONG BANDUNG**

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

### 3.3 Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2012:38) “variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.” Dalam penelitian ini yang menjadi variabel X *knowledge management* sedangkan yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan.

#### 1. *Independent Variable* atau Variabel Bebas (X)

*Independent variable* sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya *dependent variable* (terikat).

#### 2. *Dependent Variable* atau Variabel Terikat (Y)

*Dependent variable* Sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<i>Knowledge Management</i> (X)  <i>Knowledge Management</i> sebagai suatu proses konversi <i>tacit knowledge</i> menjadi <i>explicit knowledge</i> yang kemudian dibagikan kepada anggota dalam sebuah organisasi. Lebih lanjut, nonaka	1. <i>Socialization</i>	Pengamatan	Tingkat transfer pengetahuan melalui pengamatan menjadi <i>tacit knowledge</i>	Ordinal
		Imitasi	Tingkat transfer imitasi pengetahuan menjadi <i>tacit knowledge</i>	Ordinal
		Pengalaman	Tingkat transfer pengetahuan melalui pengalaman menjadi <i>tacit knowledge</i>	Ordinal
	2. <i>Externalization</i>	Tulisan	Tingkat pengungkapan pengetahuan ke dalam bentuk tulisan	Ordinal
		Media	Tingkat pengungkapan pengetahuan ke dalam	Ordinal

<p>menjelaskan bahwa <i>Knowledge Management</i> merupakan proses suatu organisasi menciptakan nilai yang bersumber dari asset organisasi yang berbasis pada pengetahuan dan intelektual. Nonaka dan Takeuchi (2004)</p>			bentuk media	
		Laporan	Tingkat pengungkapan pengetahuan ke dalam bentuk laporan	Ordinal
	3. <i>Combination</i>	Analisis	Tingkat kombinasi antara penyusunan dan pengelompokan melalui analisis data	Ordinal
		<i>Database</i>	Tingkat kombinasi antara penyusunan dan pengelompokan melalui database	Ordinal
		<i>Computer network</i>	Tingkat kombinasi antara penyusunan dan pengelompokan melalui <i>computer network</i>	Ordinal
	4. <i>Internalization</i>	<i>Learning by doing</i>	Tingkat penyerapan pengetahuan melalui belajar sambil bekerja	Ordinal
		<i>Simulation</i>	Tingkat penyerapan pengetahuan melalui simulasi	Ordinal
	<p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Benardin dan Russel (2010:383)</p>	1. Kualitas ( <i>quality</i> )	Hasil kerja	Tingkat Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan
Ketelitian			Tingkat ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal
2. Kuantitas ( <i>quantity</i> )		Pencapaian target	Tingkat kemampuan untuk menghasilkan kinerja diatas standart kerja	Ordinal
		Penyelesaian jumlah pekerjaan	Tingkat kemampuan menyelesaikan jumlah/hasil kerja sesuai dengan target	Ordinal
3. Ketepatan waktu ( <i>timeliness</i> )		Waktu pengerjaan	Tingkat ketepatan waktu dan menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
		Pemanfaatan waktu secara efektif	Tingkat kemampuan mengelola waktu dalam	Ordinal

			menyelesaikan pekerjaan	
		Kebutuhan karyawan terhadap jam lembur	Tingkat kemampuan karyawan untuk bekerja lembur	Ordinal
	4. Keefektifan biaya ( <i>Cost effectiveness</i> )	Penggunaan daya organisasi	Tingkat kemampuan karyawan dalam menggunakan fasilitas perusahaan	Ordinal
	5. Kebutuhan akan Pengawasan ( <i>Need for Supervision</i> )	Kemandirian dalam bekerja	Tingkat kemampuan bekerja secara mandiri	Ordinal
			Tingkat kesediaan melaksanakan tugas tanpa harus menunggu perintah	Ordinal
			Tingkat kemampuan karyawan dalam mencari informasi untuk mengerjakan tugas	Ordinal
		Kreatif dalam bekerja	Tingkat kemampuan menyelesaikan persoalan yang berhubungan dengan pekerjaan	Ordinal
			Tingkat kemampuan mengambil inisiatif dalam bekerja	Ordinal
			Tingkat kemampuan memunculkan ide-ide baru dalam bekerja	Ordinal
	6. Hubungan antar individu ( <i>Interpersonal Impact</i> )	Pemeliharaan hubungan kerja dengan rekan kerja atau atasan	Tingkat kemampuan berkomunikasi secara baik dengan rekan kerja	Ordinal
			Tingkat kemampuan untuk mendapatkan promosi jabatan	Ordinal
			Tingkat kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal

Sumber : Hasil olahan penulis, 2015

### **3.4 Jenis, Sumber dan Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.4.1 Jenis dan Sumber Data**

Menurut Suharsimi Arikunto (2010:172) sumber data adalah subjek dari mana data diperoleh. Sumber data bisa diperoleh dari sumber internal perusahaan maupun dari luar perusahaan. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

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

Menurut Istijanto (2009:44) data *primer* adalah data asli yang dikumpulkan oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus, data ini belum tersedia karena memang belum ada riset sejenis yang pernah dilakukan atau hasil riset sejenis sudah terlalu kadaluwarsa. Jadi yang dimaksud dengan data primer ini, data yang diperoleh oleh pengadaan sendiri, tidak bisa mengandalkan sumber lain untuk mendapatkan data. Dalam penelitian ini, yang menjadi sumber data primer adalah karyawan PT.Telkom Witel Bandung yang berlokasi di Jl. Lembong No 1 Bandung yang memberikan tanggapan melalui kuisisioner yang mereka isi.

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

Istijanto (2009:38) juga menyatakan bahwa data *sekunder* merupakan data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain bukan oleh periset sendiri untuk tujuan yang lain, ini mengandung arti bahwa periset sekedar mencatat, mengakses atau meminta data tersebut (kadang sudah berbentuk informasi) ke pihak lain yang telah mengumpulkannya dilapangan. Data ini dapat diperoleh oleh periset melalui jurnal, buku, perusahaan yang bersangkutan, dan juga internet untuk keperluan penelitian.

#### **3.4.2 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan adalah cara yang digunakan untuk memperoleh data. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini antara lain:

##### **1. Studi kepustakaan**

Yaitu cara pengumpulan data dengan cara mempelajari setiap hal yang berhubungan dengan penelitian ini. Hal yang dipelajari untuk penelitian ini

bisa didapatkan dari buku, ataupun internet yang dapat membantu memberi informasi dalam pemahaman, konsep maupun teori yang berkaitan dengan penelitian ini, *knowledge management* dan kinerja karyawan.

## 2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara bertatap muka langsung dengan responden. Wawancara dilakukan dengan memberikan pertanyaan kepada karyawan PT.Telkom Witel Bandung yang berlokasi di Jl. Lembong No 1 Bandung.

## 3. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan tertulis kepada setiap responden yang merupakan karyawan PT.Telkom Witel Bandung yang berlokasi di Jl. Lembong No 1 Bandung.

### 3.5 Populasi dan Sampel

#### 3.5.1 Populasi

“Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian” (Arikunto, 2010:173). Menurut Sugiyono (2012:80), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah jumlah karyawan PT.Telkom Witel Lembong Bandung dengan 367 karyawan.

#### 3.5.2 Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi itu sendiri (Sugiyono, 2014:215). Metode pengumpulan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Probability Sampling*. Menurut Sugiyono (2014:82) *Probability Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Pada penelitian ini teknik penarikan sampling yang digunakan adalah teknik *Simple Random Sampling*. Teknik *Simple Random Sampling* sendiri

merupakan teknik pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2014:82). Untuk menetapkan jumlah anggota sampel yang digunakan, peneliti menetapkan dari populasi jumlah karyawan PT.Telkom Witel Lembong Bandung yaitu sebanyak 367 karyawan.

Untuk penarikan jumlah sampel penelitian, dihitung dengan rumus *slovin* yang berasal dari buku metodologi penelitian pendekatan praktis dalam penelitian (Simamora,2004 : 37).

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

Keterangan :

- n : Jumlah sampel  
 $e^2$  : Presisi yang ditetapkan 0,01  
 N : Jumlah populasi

Berdasarkan rumus *slovin* diatas maka dapat diukur banyaknya sampel yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{367}{1 + 367 \cdot 0,01} = \frac{367}{4,67} = 78,59 \approx 79 \text{ orang.}$$

Jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 79 responden yang berasal dari 367 jumlah karyawan PT.Telkom Witel Lembong Bandung.

### 3.6 Uji Instrumen Penelitian

Agar mendapatkan data yang sesuai dengan bahasan dan yang dibutuhkan dalam penelitian, maka diperlukan instrumen yang tepat agar data yang terkumpul sesuai dengan yang dibutuhkan. Dalam pengumpulan data sebuah penelitian, sering terjadi instrumen bertindak sebagai alat evaluasi.

Instrumen penelitian yang telah disusun kemudian diuji cobakan kepada responden yang berada diluar atau sebagian dari sampel penelitian untuk mendapatkan gambaran *validitas* dan *reliabilitas* instrumen agar selanjutnya dapat digunakan sebagai instrumen penelitian yang *valid* dan *reliable*.



### 3.6.1 Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung suatu instrumen adalah rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh *Pearson* yaitu sebagai berikut :

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

(Suharsimi Arikunto, 2010:213)

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien validitas item yang dicari

X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

Y = Skor total

$\sum X$  = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$  = Jumlah skor dalam jumlah Y

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

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

n = Banyaknya responden

Keputusan pengujian validitas adalah menggunakan taraf signifikasi sebagai berikut:

1. Item pertanyaan atau pernyataan tersebut dikatakan valid apabila  $r_{hitung}$  lebih besar atau sama dengan  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ ).
2. Item pertanyaan atau pernyataan tersebut dikatakan tidak valid apabila  $r_{hitung}$  lebih kecil daripada  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} < r_{tabel}$ ).

Perhitungan validitas item instrumen dilakukan dengan menggunakan bantuan *software SPSS 21.0 for windows*. Dengan menggunakan rumus dan langkah yang sama maka dapat dilakukan pengujian validitas untuk seluruh item yaitu sebanyak 28 item yang dimana 11 item merupakan variabel X dan 17 item merupakan variabel Y. Pengujian validitas instrumen ini dilakukan terhadap 20 responden dengan tingkat signifikan 5% dengan  $n = 20 - 2 = 18$  didapat  $r_{tabel}$  sebesar 0,468. Uji validitas instrumen penelitian untuk variabel *knowledge*

Aldri Yusuf Nuriman, 2016

STUDI TENTANG PENERAPAN KNOWLEDGE MANAGEMENT DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM WITEL LEMBONG BANDUNG

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

*management* dan kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 3.2 dan Tabel 3.3 berikut ini.

**Tabel 3.2**  
**Hasil Uji Validitas**  
**Variabel X (Knowledge Management)**

No Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,579	0,468	Valid
2	0,499	0,468	Valid
3	0,653	0,468	Valid
4	0,496	0,468	Valid
5	0,585	0,468	Valid
6	0,599	0,468	Valid
7	0,600	0,468	Valid
8	0,554	0,468	Valid
9	0,697	0,468	Valid
10	0,805	0,468	Valid
11	0,603	0,468	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan Data 2016 dengan IBM SPSS Statistics 21.0*

**Tabel 3.3**  
**Hasil Uji Validitas**  
**Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

No Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,658	0,468	Valid
2	0,540	0,468	Valid
3	0,586	0,468	Valid
4	0,682	0,468	Valid
5	0,827	0,468	Valid
6	0,701	0,468	Valid
7	0,767	0,468	Valid
8	0,735	0,468	Valid
9	0,838	0,468	Valid
10	0,485	0,468	Valid
11	0,548	0,468	Valid
12	0,655	0,468	Valid
13	0,586	0,468	Valid
14	0,857	0,468	Valid
15	0,779	0,468	Valid

16	0,651	0,468	Valid
17	0,785	0,468	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2016 dengan IBM SPSS Statistics 21.0

Berdasarkan Tabel 3.2 dan Tabel 3.3 maka dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan variabel X (*knowledge management*) pada kuesioner yang berjumlah 11 buah dan item pernyataan variabel Y (kinerja karyawan) yang berjumlah 17 buah dinyatakan valid. Hal tersebut karena setiap pernyataan memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka dari itu setiap item pernyataan yang ada pada Tabel 3.2 dan Tabel 3.3 diatas dapat dinyatakan sebagai alat ukur variabel yang akan diteliti pada penelitian ini.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Suharsimi Arikunto (2010:221) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai apabila koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,70. Untuk menguji tingkat realibilitas, dalam penelitian ini digunakan rumus *Cronbach Alpha's*, degan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

(Suharsimi Arikunto, 2010:239)

Keterangan:

R = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan

$\sigma t^2$  = Varians total

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah varian butir

Jumlah varians butir dapat dicari dengan cara mencari nilai varians tiap butir, kemudian dijumlahkan Sebagai berikut :

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

(Suharsimi Arikunto,2010:239)

Aldri Yusuf Nuriman, 2016

STUDI TENTANG PENERAPAN KNOWLEDGE MANAGEMENT DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM WITEL LEMBONG BANDUNG

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

Keterangan :

$\sigma^2$  = Varians

$\sum X^2$  = Jumlah skor

N = Jumlah responden

Ketentuan uji reabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
2. Jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Secara teknis pengujian instrument dengan rumus-rumus diatas menggunakan fasilitas *software SPSS 21.0 for windows*. Berdasarkan jumlah kuesioner yang disebar kepada 20 responden dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan (df)  $n-2$  ( $20-2 = 18$ ) maka bila dikonsultasikan dengan nilai  $r_{tabel}$  yaitu sebesar 0,700. Berikut adalah hasil uji reliabilitas :

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**  
**Variabel X (*Knowledge Management*) dan Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

No	Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Hasil
1	<i>Knowledge Management</i>	0,812	0,70	Reliabel
2	Kinerja karyawan	0,930	0,70	Reliabel

*Sumber : Hasil Pengolahan Data 2016 dengan IBM SPSS  
Statistics 21.0*

Dari hasil uji reliabilitas pada Tabel 3.4 diatas menunjukkan bahwa variabel *knowledge management* dan variabel kinerja karyawan dinyatakan reliabel. Hal ini dikarenakan  $r_{hitung}$  variabel *knowledge management* dan variabel kinerja karyawan lebih besar dari  $r_{tabel}$ .

Dari hasil uji validitas dan reliabilitas dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel. Dengan demikian penelitian ini dapat dilanjutkan tanpa adanya suatu kendala yang terjadi karena kegagalan penelitian yang disebabkan oleh instrument penelitiannya yang belum teruji tingkat validitas dan reliabilitasnya.

### 3.7 Rancangan Analisis Data

#### 3.7.1 Rancangan Analisis

Data yang telah terkumpul dari responden kemudian harus dilakukan pengolahan dan penafsiran data sehingga dari hasil tersebut dapat dilihat pengaruh antara variabel X (*knowledge management*) dan variabel Y (kinerja karyawan). Menurut Arikunto (2010:278) secara garis besar, analisis data meliputi tiga langkah yaitu persiapan, tabulasi, dan penerapan data sesuai dengan pendekatan penelitian sebagai berikut :

1. *Editing*, yaitu pemeriksaan kuisioner yang terkumpul kembali setelah diisi oleh responden seperti mengecek kelengkapan data artinya memeriksa isi instrumen pengumpulan data (termasuk pula kelengkapan lembar instrumen barangkali ada yang terlepas atau sobek).
2. *Coding*, yaitu pemberian skor atau kode untuk setiap pilihan dari item berdasarkan ketentuan yang ada dimana untuk menghitung bobot nilai dari setiap pertanyaan atau pernyataan dalam angket menggunakan skala likert kategori lima. Skor atau bobot untuk jawaban positif diberi skor 5-4-3-2-1, sedangkan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5.

**Tabel 3.5**  
**Kriteria Bobot Nilai Alternatif**

Pilihan Jawaban	Bobot Pernyataan
Sangat setuju / sangat sesuai / sangat baik / sangat tinggi / sangat menarik	5
Setuju / sesuai / baik / tinggi / menarik	4
Ragu-ragu / cukup sesuai / cukup baik / cukup tinggi / cukup menarik	3
Tidak setuju / tidak sesuai / buruk / rendah / tidak menarik	2
Sangat tidak setuju / sangat tidak sesuai / sangat buruk / sangat rendah / sangat tidak menarik	1

- *Tabulating*, maksudnya menghitung hasil skoring dan dituangkan dalam tabel rekapitulasi secara lengkap.

**Tabel 3.6**  
**Tabel Rekapitulasi Pengolahan Data**

Responden	Skor Item			
	1	2	3	N
1				
2				
3				
N				

### 3.7.2 Teknik Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk melihat faktor penyebab dan mendeskripsikan variabel-variabel penelitian antara lain :

- Analisis deskriptif mengenai *knowledge management*, yang terdiri dari 4 sub variabel yaitu *socialization*, *externalization*, *combination*, dan *internalization* pada karyawan PT Telkom Witel Lembong Bandung.
- Analisis deskriptif mengenai kinerja karyawan yang memiliki enam sub variabel yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu kerja, efektifitas biaya, kebutuhan pengawasan, dan dampak antar hubungan individu kepada karyawan PT Telkom Witel Lembong Bandung.

Melakukan rancangan analisis deskriptif, yaitu mengolah data dari kuisioner dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- Menentukan jumlah skor kriterium (SK)

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

Keterangan :

SK = Skor kriterium

ST = Skor tertinggi

JB = Jumlah bulir

JR = Jumlah responden

- Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kriterium, untuk mencari jumlah skor hasil skor digunakan rumus :

$$\sum x_i = x_1 + x_2 + x_3 + \dots + x_n$$

Keterangan :

$x_i$  = Jumlah skor

$x_1 + x_2$  = Jumlah skor angket masing masing responden

- Membuat daerah kategori kontinum, untuk melihat bagaimana gambaran tentang variabel secara keseluruhan dari responden maka peneliti membagi daerah kategori menjadi lima tingkatan yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi dengan langkah-langkah sebagai berikut :
  - a. Membagi daerah ketegori kontinum menjadi lima tingkatan, contohnya sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Tinggi = ST x JB x JR

Rendah = SR x JB x JR

Keterangan :

ST = Skor tertinggi

SR = Skor terendah

JB = Jumlah buir

JR = Jumlah responden

- b. Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan dengan rumus:

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

- c. Menentukan garis kontinum dan daerah letak skor untuk variabel X *knowledge management* dan variabel Y kinerja karyawan.

<b>Sangat Rendah</b>	<b>Rendah</b>	<b>Sedang</b>	<b>Tinggi</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
----------------------	---------------	---------------	---------------	----------------------

**Gambar 3.1 Garis Kontinum Variabel X dan Y**

### 3.7.3 Teknik Analisis Data Verifikatif

Analisis verifikatif bertujuan untuk menguji nilai hipotesis suatu variabel. Melalui analisis ini dapat diketahui pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya. Sehingga dapat diketahui dampak penerapan Knowledge management terhadap Kinerja karyawan PT.Telkom Witel Lembong Bandung. Karena

penelitian ini hanya meneliti dua variabel maka teknik analisa yang digunakan adalah analisis korelasi dan regresi linier sederhana.

Langkah analisis verifikatif dengan cara mengubah data ordinal menjadi interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI). Mengingat data variabel yang digunakan dalam penelitian seluruhnya adalah skala ordinal, sementara pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval. Dengan demikian semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu akan ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI). Berikut adalah langkah-langkah dalam analisis verifikatif :

1. Perhatikan setiap bulir
2. Untuk setiap bulir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5.
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi, dengan menggunakan rumus :  $p_i = f/N$
4. Tentukan proporsi kumulatif.
5. Dengan menggunakan table distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
6. Tentukan nilai identitas untuk setiap nilai z diperoleh.
7. Tentukan *Skala Value* (SV) 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 :

*Skala Value* : Nilai skala

*Density at Lower Limit* : Densitas batas atas

*Density at Upper Limit* : Densitas batas bawah

*Area Below Upper Limit* : Daerah di bawah batas atas

*Area Below Lower Limit* : Daerah di bawah batas bawah

8. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus :

$$Y = NS + k$$

$$K = [1 + |NS_{\min}|]$$

Langkah-langkah diatas apabila dijabarkan dalam bentuk tabel akan terlihat sebagai berikut :

**Table 3.7**



### Pengubahan Data Ordinal ke Interval

Kriteria	1	2	3	4	5
Frekuensi					
Proporsi					
Proporsi Kumulatif					
Nilai					
Skala Value					

Catatan : Skala terkecil dibuat sebesar 1, maka SV terkecil adalah +

#### 3.7.2.1 Analisis Korelasi

Analisis korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Pearsonian Coefficient Correlation* atau sering juga disebut dengan *The Product Moment Coefficient Correlation* (koefisien korelasi produk moment). Rumusnya adalah :

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

(Suharsimi Arikunto, 2010:213)

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien validitas item yang dicari

X = Skor total

$\sum X$  = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum$  = 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

Korelasi produk momen dilambangkan dengan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga (-1 < r < 1), apabila r = -1 artinya korelasinya negative sempurna; r = 0 tidak ada korelasi; r = 1 berarti koefisien korelasinya sangat kuat dan positif. Untuk mendapatkan penjelasan terhadap koefisien korelasi yang diteliti, maka dapat berpedoman kepada tabel berikut :

**Tabel 3.8**  
**Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Klasifikasi
--------------------	-------------

0,000 – 0,199	Sangat rendah / Lemah dapat diabaikan
0,200 – 0,399	Rendah / Lemah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Tinggi / Kuat
0,800 – 1,000	Sangat tinggi / Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2014:183)

### 3.7.2.1 Analisis Regresi Sederhana

Teknik analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen (Y) kinerja karyawan dapat diprediksikan melalui variabel independen (X) *knowledge management* atau prediktor secara individual. Maksud dari teknik analisis ini juga dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik dan menurunnya variabel independen, atau untuk meningkatkan keadaan variabel dependen dapat dilakukan dengan meningkatkan variabel independen ataupun sebaliknya. Menurut Sugiyono (2014:270) regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

- Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan
- a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)
- b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan (-) maka terjadi penurunan.
- X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Harga a dihitung dengan rumus :

$$a = \frac{\sum Y(\sum X^2) - \sum X \sum XY}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Sedangkan harga b dihitung dengan rumus :

$$b = \frac{n \sum XY - \sum Y \sum X}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

X dikatakan mempengaruhi Y jika berubahnya nilai X akan menyebabkan adanya perubahan di Y. Artinya naik turunnya X akan membuat nilai Y juga naik turun dan dengan demikian nilai Y ini akan bervariasi. Namun nilai Y bervariasi tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh X, karena masih ada faktor lain yang menyebabkannya. Untuk menghitung besarnya pengaruh variabel X terhadap naik turunnya nilai Y dapat dihitung dengan menggunakan koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi

$r^2$  = Koefisien korelasi

### 3.8 Uji Hipotesis

Tujuan pengujian hipotesis ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dan antara *knowledge management* sebagai variabel independent dan kinerja karyawan sebagai variabel dependent yang pada akhirnya akan diambil kesimpulan penerimaan atau penolakan dari pada hipotesis yang telah dirumuskan. Untuk menguji signifikansi korelasi antara variabel X dan variabel Y dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  yaitu dengan menggunakan rumus distribusi student ( $t_{student}$ ). Rumus dari distribusi student adalah sebagai berikut:

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

Sugiyono (2014:184)

Keterangan :

t = distribusi student

r = koefisien korelasi dari uji

n = banyaknya sampel

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan adalah :

Aldri Yusuf Nuriman, 2016

**STUDI TENTANG PENERAPAN KNOWLEDGE MANAGEMENT DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM WITEL LEMBONG BANDUNG**

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

- Jika  $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya koefisien regresi signifikan. Maka terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *knowledge management* dengan kinerja karyawan PT Telkom Witel Lembong Bandung.
- Jika  $t_{hitung} \leq \text{nilai } t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya koefisien regresi tidak signifikan. Maka tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *knowledge management* dengan kinerja karyawan PT Telkom Witel Lembong Bandung.