

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Objek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan Trans Studio Bandung. Objek penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independent variable*) yaitu *knowledge management* serta variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja karyawan.

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Trans Studio Bandung. Objek penelitian dapat digunakan untuk mengetahui gambaran *knowledge management*, dan gambaran kinerja karyawan, serta untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari *knowledge management* terhadap kinerja karyawan. Penulis melakukan penelitian di Trans Studio Bandung Jl. Gatot Subroto No. 289, Bandung 40273, Jawa Barat, Indonesia.

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

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

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:12) pendekatan kuantitatif yaitu data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Hendica Catherin, 2016

*Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan Trans Studio Bandung, dibawah bimbingan Prof. Dr. H. Suryana, M.Si dan Askolani, SE. MM*

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

Dalam pelaksanaannya dengan berdasarkan kepada variabel-variabel yang diteliti maka akan dilakukan metode penelitian deskriptif verifikatif. Sugiyono (2008:86) berpendapat bahwa:

Metode penelitian deskriptif adalah pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat, penelitian deskriptif mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat, serta tata cara yang berlaku dalam masyarakat serta situasi-situasi tertentu, termasuk tentang hubungan, kegiatan-kegiatan, sikap-sikap, pandangan-pandangan serta proses-proses yang sedang berlangsung dan pengaruh-pengaruh dari suatu fenomena. Penelitian deskriptif bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Lewat penelitian deskriptif ini maka dapat diperoleh gambaran mengenai *knowledge management* dan kinerja karyawan Trans Studio Bandung.

Sementara itu, metode penelitian verifikatif untuk mengetahui pengaruh antara variabel *knowledge management* terhadap variabel kinerja karyawan yang dilakukan melalui pengumpulan data di Trans Studio Bandung. Berdasarkan jenis penelitiannya yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *survey explanatory*. Menurut Sugiyono (2008:11), bahwa yang dimaksud *survey explanatory* adalah metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan

Hendica Catherin, 2016

*Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan Trans Studio Bandung, dibawah bimbingan Prof. Dr. H. Suryana, M.Si dan Askolani, SE. MM*

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

data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, tes, wawancara terstruktur, dan sebagainya.

### **3.2.2. Desain Penelitian**

Menurut Suryana (2010:30) mengemukakan bahwa “Desain penelitian merupakan tipe penyelidikan yang akan dilakukan dan tergantung pada tipe masalah. Ada beberapa tipe desain penelitian, diantaranya desain korelasional, desain kausal komparatif, desain penelitian kasus dan penelitian lapangan, desain penelitian eksperimen dan desain penelitian tindakan.” Desain penelitian yang penulis gunakan adalah desain penelitian kausal. Penelitian kausal merupakan riset yang memiliki tujuan utama untuk membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti. Maka desain kausalitas pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan pada Trans Studio Bandung.

### **3.3. Operasionalisasi Variabel**

Pengertian variabel penelitian adalah “Segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya” (Sugiyono, 2008:58).

Dalam penelitian ini ada dua variabel yang akan dibahas, yaitu:

1. Variabel *Independen* (X)

Hendica Catherin, 2016

*Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan Trans Studio Bandung, dibawah bimbingan Prof. Dr. H. Suryana, M.Si dan Askolani, SE. MM*

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

Variabel *Independen* adalah variabel bebas yang tidak terikat oleh faktor-faktor lain, tetapi mempunyai pengaruh terhadap variabel lain. Variabel bebas disini adalah *knowledge management*.

## 2. Variabel *Dependen* (Y)

Variabel *dependen* adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel terikat disini adalah kinerja karyawan.

Operasionalisasi variabel dimaksudkan untuk memperjelas variabel-variabel yang diteliti beserta pengukuran-pengukurannya. Adapun penjabaran variabel-variabel tersebut ke dalam operasionalisasi variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

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

| Variabel  | Traits/Dimensi/<br>Karakteristik        | Indikator    | Tingkat Pengukuran   | Skala   |
|---|---|--------------|--|---------|
| Konsep Variabel   |   |              |  |         |
| <b><i>Knowledge management (X)</i></b><br><br><i>“Knowledge Management sebagai suatu proses konversi tacit knowledge menjadi explicit knowledge yang kemudian dibagikan kepada anggota dalam sebuah</i> | 1. Sosialisasi ( <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 |

Hendica Catherin, 2016

*Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan Trans Studio Bandung, dibawah bimbingan Prof. Dr. H. Suryana, M.Si dan Askolani, SE. MM*

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

|  |  |   |   |         |
|--|--|---|---|---------|
| <i>organisasi. Knowledge Management merupakan proses suatu organisasi menciptakan nilai yang bersumber dari asset organisasi yang berbasis pada pengetahuan dan intelektual”</i> | 2. Eksternalisasi ( <i>externalization</i> ) | • Dokumentasi                                     | • Tingkat pengungkapan pengetahuan ke dalam bentuk dokumen (tulisan)        | Ordinal |
|  |  | • Laporan   | • Tingkat pengungkapan pengetahuan ke dalam bentuk laporan                  | Ordinal |
| (Nonaka & Takeuchi 2004)   | 3. Kombinasi ( <i>combination</i> )          | • Database  | • Tingkat kombinasi pengetahuan melalui data-data yang ada                  | Ordinal |
|  |  | • Computer Network                                | • Tingkat kombinasi pengetahuan melalui penggunaan computer atau internet   | Ordinal |
|  | 4. Internalisasi ( <i>internalization</i> )  | • Learning by doing                               | • Tingkat penyerapan pengetahuan melalui belajar sambil bekerja             | Ordinal |
| • Simulation   |  | • Tingkat penyerapan pengetahuan melalui simulasi | Ordinal   |         |
| <b>Kinerja (Y)</b><br><br><i>“Performance is the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a</i>  | 1. Kualitas ( <i>quality</i> )               | • Hasil kerja                                     | • Tingkat kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan | Ordinal |
|  |  | • Ketelitian                                      | • Tingkat ketelitian dalam melaksanakan                                     | Ordinal |

Hendica Catherin, 2016

*Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan Trans Studio Bandung, dibawah bimbingan Prof. Dr. H. Suryana, M.Si dan Askolani, SE. MM*

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

|  |   |   |  |         |
|--|---|---|--|---------|
| <i>specified time periode.”</i><br><br>(Bernardin & Russell, 2003:143) |   |   | pekerjaan  |         |
|  | 2. Kuantitas<br>( <i>quantity</i> )   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pencapaian target</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kemampuan untuk menghasilkan kinerja di atas standar kerja</li> </ul> | Ordinal |
|  |   |   |  |         |
|  | 3. Ketepatan waktu<br>( <i>timeliness</i> )                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Waktu pengerjan</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan</li> </ul>              | Ordinal |
|  |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemanfaatan waktu secara efektif</li> </ul>                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kemampuan mengelola waktu dalam menyelesaikan pekerjaan</li> </ul>    | Ordinal |
|  | 4. Efektivitas biaya<br>( <i>cost-effectiveness</i> )                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penggunaan daya organisasi</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kemampuan karyawan menggunakan fasilitas di perusahaan</li> </ul>     | Ordinal |
|  | 5. Kebutuhan supervisi<br>( <i>need for supervision</i> )                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemandirian dalam bekerja</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kesediaan melaksanakan tugas tanpa harus menunggu perintah</li> </ul> | Ordinal |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kreatif dalam bekerja</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kreativitas karyawan dalam memecahkan masalah dalam bekerja</li> </ul> | Ordinal  |         |
| 6. Dampak interpersonal<br>( <i>interpersonal impact</i> )             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kerjasama interpersonal</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kerjasama dengan karyawan lain dalam penyelesaian pekerjaan</li> </ul> | Ordinal  |         |

Hendica Catherin, 2016

*Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan Trans Studio Bandung, dibawah bimbingan Prof. Dr. H. Suryana, M.Si dan Askolani, SE. MM*

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

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

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

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Data kuantitatif yaitu data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. (Sugiyono, 2012:12)

Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber primer merupakan sumber data dimana data yang diinginkan dapat diperoleh secara langsung dari subjek yang berhubungan langsung dengan penelitian. (Sugiyono, 2012:193) Dalam penelitian ini menjadi sumber data primer adalah seluruh data yang diperoleh dari kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi dan wawancara dengan Divisi *Human Capital Management*.

Menurut Sugiyono (2012:193), sumber sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan yang telah tersusun dalam arsip (data dokumen) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Sedangkan yang menjadi sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah laporan tahunan Trans Studio Bandung, buku, jurnal, tesis, serta literatur dari internet yang mendukung penelitian.

Hendica Catherin, 2016

*Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan Trans Studio Bandung, dibawah bimbingan Prof. Dr. H. Suryana, M.Si dan Askolani, SE. MM*

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

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

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data yang diperlukan yaitu dengan cara:

1. Dokumentasi, dilakukan dengan cara mencatat data-data tambahan yang diperoleh dari sumber yang bersangkutan dan sumber-sumber lain yang relevan dengan penelitian ini. Data-data tambahan penelitian ini yaitu data populasi karyawan, data karyawan resign, data karyawan masuk, HR Employee Movement Report yang diperoleh dari laporan tahunan Trans Studio Bandung.
2. Angket/kuesioner, dilakukan dengan memberikan kuesioner langsung dalam bentuk *hard copy* kepada karyawan Trans Studio Bandung.
3. Wawancara, dilakukan dengan mengajukan pertanyaan atau tanya jawab secara langsung dengan Divisi *Human Capital Management* di Trans Studio Bandung.
4. Penelitian kepustakaan, yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan informasi dari buku – tesis dan referensi lain secara *online* yang berkaitan dengan masalah-masalah yang akan diteliti oleh penulis.

### **3.5. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling**

#### **3.5.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2008:115) menjelaskan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Untuk memperoleh hasil dari sebuah penelitian tentunya diperlukan

Hendica Catherin, 2016

*Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan Trans Studio Bandung, dibawah bimbingan Prof. Dr. H. Suryana, M.Si dan Askolani, SE. MM*

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

sumber data untuk dijadikan objek penelitian yang dilakukan. Sumber data penelitian ini diperoleh dari sumber daya manusia Trans Studio Bandung. Berikut Tabel 3.2. yang menjelaskan jumlah karyawan Trans Studio Bandung.

Jumlah Karyawan Trans Studio Bandung per 31 Desember 2015

**Tabel 3.2**

**Jumlah Karyawan Trans Studio Bandung per 31 Desember 2015**

| No | Keterangan                             | Jumlah |
|----|--|--------|
| 1  | SECRETARY                              | 2      |
| 2  | TALENT, SHOW & PRODUCTION & FACILITIES | 188    |
| 3  | ENGINEERING                            | 49     |
| 4  | SAFETY                                 | 7      |
| 5  | PROPERTY                               | 11     |
| 6  | HR                                     | 9      |
| 7  | OPERATION & SERVICE                    | 152    |
| 8  | SALES CORPORATE BANDUNG                | 20     |
| 9  | SALES EDUTAINMENT BANDUNG              | 18     |
| 10 | SALES JAKARTA                          | 51     |
| 11 | MARKETING                              | 12     |
| 12 | FINANCE & ACCOUNTING                   | 61     |
| 13 | PURCHASING                             | 6      |
| 14 | FOOD & BEVERAGE (KITCHEN)              | 72     |
| 15 | FOOD & BEVERAGE (SERVICE)              | 33     |
| 16 | EVENT                                  | 12     |
| 17 | TRANS STUDIO STORE                     | 31     |

Hendica Catherin, 2016

*Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan Trans Studio Bandung, dibawah bimbingan Prof. Dr. H. Suryana, M.Si dan Askolani, SE. MM*

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

|              |                  |            |
|--------------|------------------|------------|
| <b>18</b>    | GENERAL SERVICE  | 24         |
| <b>19</b>    | FIRST AID CLINIC | 6          |
| <b>20</b>    | WARDROBE         | 17         |
| <b>21</b>    | SALES FIT        | 1          |
| <b>TOTAL</b> |                  | <b>782</b> |

*Sumber: Divisi Human Capital Management 2015*

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Trans Studio Bandung sebanyak 782 karyawan.

### 3.5.2 Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2008:81) adalah sebagai berikut:

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dengan kata lain sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang dapat diteliti. Mengingat jumlah populasi lebih dari 100 orang yaitu 782 orang, maka dalam penelitian ini penulis akan menggunakan sampel acak (*Random sampling*).

Untuk menentukan ukuran sampel digunakan rumus Slovin (Husein Umar, 2003: 141), yaitu ukuran sampel merupakan perbandingan dari ukuran populasi dengan presentase kelonggaran ketidaktelitian, karena kesalahan dalam pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir atau diinginkan, maka taraf kesalahan yang ditetapkan adalah sebesar 10%. Adapun rumusnya adalah:

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

Keterangan :

Hendica Catherin, 2016

*Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan Trans Studio Bandung, dibawah bimbingan Prof. Dr. H. Suryana, M.Si dan Askolani, SE. MM*

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

$n$  = Ukuran Sampel

$N$  = Ukuran Populasi

$e$  = Persentase kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan sampel yang dapat ditolelir

Maka ukuran sampelnya,

$$n = \frac{782}{1+782 (0,1)^2} = 97.68 \approx 98$$

### 3.5.3 Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan suatu teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, Sugiyono (2008:116) menyatakan teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel.

Dalam penelitian ini untuk mengambil sampel dilakukan dengan metode *Proportionate Stratified Random Sampling* artinya data ini bersifat heterogen. *Proportionate Stratified Random Sampling* adalah pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata secara proporsional, teknik ini digunakan karena populasi tersebar dalam beberapa kelompok (Sugiyono, 2008:118). Rumus yang digunakan untuk menghitung proporsi sampel dari tiap jabatan adalah:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n \quad (\text{Riduwan, 2013})$$

dimana :  $n_i$  = anggota sampel pada prosorsi ke-i

$N_i$  = populasi ke-i

$N$  = sampel yang di ambil dalam penelitian

**Tabel 3.3**  
**Proporsi Sampel Responden Penelitian**

| <b>No.</b>    | <b>Jabatan</b>                             | <b>Jumlah Karyawan</b> |
|---------------|--|------------------------|
| 1             | Secretary, Talent, Showprod, Facilities    | 23                     |
| 2             | Engineering                                | 6                      |
| 3             | Safety, Property, HR                       | 3                      |
| 4             | Operation and Service                      | 19                     |
| 5             | Sales corpo, Edutainment, Sales Jakarta    | 11                     |
| 6             | Marketing                                  | 2                      |
| 7             | Finance and Accounting                     | 8                      |
| 8             | Purchasing, first aid clinic dan Sales fit | 2                      |
| 9             | Food and Beverage                          | 13                     |
| 10            | Event                                      | 2                      |
| 11            | TSS  | 4                      |
| 12            | GS   | 3                      |
| 13            | Wardrobe                                   | 2                      |
| <b>JUMLAH</b> |  | <b>98</b>              |

### 3.6. Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

#### 3.6.1. Rancangan Analisis

Pada penelitian ini sampel responden yang digunakan untuk menjawab kuesioner variabel *knowledge management*, dan kinerja karyawan adalah responden yang sesuai dengan jumlah sampel responden yang telah dihitung.

Hendica Catherin, 2016

*Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan Trans Studio Bandung, dibawah bimbingan Prof. Dr. H. Suryana, M.Si dan Askolani, SE. MM*

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

Setelah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner terkumpul, selanjutnya adalah mengolah dan menafsirkan data sehingga dari hasil tersebut dapat dilihat apakah antara variabel *knowledge management* (X) ada pengaruhnya atau tidak terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Prosedur yang digunakan dalam pengelolaan data penelitian dilakukan sebagai berikut :

1. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul kembali setelah diisi oleh responden. Pemeriksaan tersebut menyangkut kelengkapan pengisian angket secara menyeluruh.
2. *Skoring*, skala pengukuran yang digunakan adalah skala *likert* yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap instrumen skala ini mempunyai gradiasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata. Hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 3.4 berikut:

**Tabel 3.4**

**Kriteria Bobot Nilai Alternatif**

| <b>Pilihan Jawaban</b>                               | <b>Bobot<br/>Pertanyaan</b> |
|--|-----------------------------|
| Selalu/ Sangat Peduli/ Sangat Setuju                 | 5                           |
| Sering/Peduli/Setuju                                 | 4                           |
| Kadang-kadang/Cukup Peduli/Kurang Setuju             | 3                           |
| Jarang/Tidak Peduli/Tidak Setuju                     | 2                           |
| Tidak Pernah/Sangat Tidak Peduli/Sangat Tidak Setuju | 1                           |

*Sumber: Sugiyono (2008:133)*

Hendica Catherin, 2016

*Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan Trans Studio Bandung, dibawah bimbingan Prof. Dr. H. Suryana, M.Si dan Askolani, SE. MM*

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

3. Tabulasi, yaitu perekapan data hasil *scoring* pada langkah ke dalam tabel.
4. Tahap uji coba kuesioner, untuk menguji layak tidaknya kuesioner disebarkan kepada responden, maka penulis melakukan dua tahap pengujian yaitu uji validitas dan reliabilitas.
5. Untuk menjawab tujuan penelitian yang bersifat deskriptif adalah melalui tinjauan kontinum dan perbandingan rata-rata data sampel, sedangkan untuk menjawab tujuan penelitian yang bersifat verifikatif maka digunakan teknik analisis regresi sederhana.

### 3.6.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 3.6.2.1. Uji Validitas

“Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Prinsip validitas adalah pengukuran atau pengamatan yang berarti prinsip keandalan instrumen dalam mengumpulkan data. Instrumen harus dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Jadi validitas lebih menekankan pada alat pengukuran atau pengamatan.” (Sugiyono, 2008:172)

Dalam uji validitas ini digunakan rumus korelasi *Pearson* (*Pearson's Product Moment Coefficient of Correlation*), yaitu dengan cara mengkorelasikan bulir item dengan skor total. Rumusnya sebagai berikut:

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

(Sugiyono 2008:248)

Hendica Catherin, 2016

*Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan Trans Studio Bandung, dibawah bimbingan Prof. Dr. H. Suryana, M.Si dan Askolani, SE. MM*

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

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien Korelasi antara Variabel X dan Variabel Y

N = Jumlah Responden

$\sum XY$  = Jumlah Hasil Kali Skor X dan Y Setiap Responden

$\sum X$  = Jumlah Skor X

$\sum Y$  = Jumlah Skor Y

$(\sum X^2)$  = Kuadrat Jumlah Skor X

$(\sum Y^2)$  = Kuadrat Jumlah Skor Y

Pengujian keberartian koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) dilakukan dengan membandingkan  $r_{hitung}$  terhadap  $r_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 5% adalah sebagai berikut:

(i) Item pertanyaan atau pernyataan responden penelitian dikatakan valid jika

$$r_{hitung} > r_{tabel}.$$

(ii) Item pertanyaan atau pernyataan responden penelitian dikatakan tidak valid

$$\text{jika } r_{hitung} \leq r_{tabel}.$$

Pengujian validitas item instrumen dilakukan dengan bantuan SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 22.0 for windows. Output yang dihasilkan dari pengolahan SPSS merupakan data  $r_{hitung}$ . untuk mengetahui apakah nilainya signifikan atau tidak, maka dilakukan uji korelasi dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Agar memperoleh nilai yang signifikan, maka  $r_{hitung}$  harus lebih besar

Hendica Catherin, 2016

*Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan Trans Studio Bandung, dibawah bimbingan Prof. Dr. H. Suryana, M.Si dan Askolani, SE. MM*

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

dari  $r_{tabel}$  (dilihat dari tabel *r product moment* dengan taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan  $n-2$ , di mana  $n-2$  merupakan jumlah responden). Sedangkan pengujian keberartian koefisien korelasi ( $y$ ) dilakukan dengan taraf signifikansi 5%. Rumus uji  $t$  yang digunakan sebagai berikut :

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

Berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen dengan bantuan program SPSS 22.0, menunjukkan bahwa item pernyataan dalam kuesioner valid karena  $r_{hitung}$  lebih besar jika dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  yang bernilai 0,444. Berikut ini tabel hasil uji validitas instrumen penelitian:

**Tabel 3.5**  
**Hasil Uji Validitas**  
**Variabel X (Knowledge management)**

| No Item | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|---------|--------------|-------------|------------|
| 1       | 0,833        | 0,444       | Valid      |
| 2       | 0,791        | 0,444       | Valid      |
| 3       | 0,814        | 0,444       | Valid      |
| 4       | 0,499        | 0,444       | Valid      |
| 5       | 0,552        | 0,444       | Valid      |
| 6       | 0,796        | 0,444       | Valid      |
| 7       | 0,606        | 0,444       | Valid      |
| 8       | 0,844        | 0,444       | Valid      |
| 9       | 0,730        | 0,444       | Valid      |
| 10      | 0,515        | 0,444       | Valid      |
| 11      | 0,646        | 0,444       | Valid      |
| 12      | 0,785        | 0,444       | Valid      |

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2016 dengan IBM SPSS Statistics 22.0

Hendica Catherin, 2016

*Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan Trans Studio Bandung, dibawah bimbingan Prof. Dr. H. Suryana, M.Si dan Askolani, SE. MM*

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

**Tabel 3.6**  
**Hasil Uji Validitas**  
**Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

| No Item | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|---------|--------------|-------------|------------|
| 1       | 0,515        | 0,444       | Valid      |
| 2       | 0,674        | 0,444       | Valid      |
| 3       | 0,745        | 0,444       | Valid      |
| 4       | 0,543        | 0,444       | Valid      |
| 5       | 0,682        | 0,444       | Valid      |
| 6       | 0,610        | 0,444       | Valid      |
| 7       | 0,694        | 0,444       | Valid      |
| 8       | 0,619        | 0,444       | Valid      |
| 9       | 0,560        | 0,444       | Valid      |
| 10      | 0,805        | 0,444       | Valid      |
| 11      | 0,732        | 0,444       | Valid      |
| 12      | 0,524        | 0,444       | Valid      |
| 13      | 0,502        | 0,444       | Valid      |
| 14      | 0,630        | 0,444       | Valid      |

*Sumber :Hasil Pengolahan Data 2016 dengan IBM SPSS Statistics 22.0*

Berdasarkan Tabel 3.5 dan Tabel 3.6 maka dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan variabel X (*knowledge management*) pada kuesioner yang berjumlah 12 buah dan item pernyataan variabel Y (kinerja karyawan) yang berjumlah 14 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.

### 3.6.2.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah kesamaan hasil pengukuran atau pengamatan bila fakta atau kenyataan hidup tadi diukur atau diamati berkali-kali dalam waktu yang berlainan. Alat dan cara mengukur atau mengamati sama-sama memegang peranan penting dalam waktu yang bersamaan. Dalam penelitian, walaupun sudah ada beberapa pertanyaan (kuisisioner) yang sudah distandarisasi baik nasional maupun internasional, peneliti harus tetap menyeleksi instrumen yang dipilih dengan mempertimbangkan keadaan dari area penelitian. Dalam penelitian ini digunakan rumus Cronbach's Alpha, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right) \dots\dots\dots \text{(Husein Umar, 2008: 58)}$$

Dimana:

$r_{11}$  = Reliabilitas Instrumen

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan

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

$\sigma_1^2$  = Varians total Teknik Analisis Data

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  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

Hendica Catherin, 2016

*Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan Trans Studio Bandung, dibawah bimbingan Prof. Dr. H. Suryana, M.Si dan Askolani, SE. MM*

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

kepada 20 responden, maka bila dikonsultasikan dengan nilai  $r_{tabel}$  yaitu sebesar 0,7.

Berikut adalah hasil uji reliabilitas :

**Tabel 3.7**

**Hasil Uji Reliabilitas**

**Variabel X (*Knowledge Management*) dan Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

| No | Variabel                    | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Hasil    |
|----|-----------------------------|--------------|-------------|----------|
| 1  | <i>Knowledge Management</i> | 0,910        | 0,7         | Realibel |
| 2  | Kinerja karyawan            | 0,884        | 0,7         | Reliabel |

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2016 dengan IBM SPSS Statistics 22.0

Dari hasil uji reliabilitas pada Tabel 3.7 diatas menunjukkan bahwa variabel *knowledge management* dan varibel kinerja karyawan dinyatakan reliable. Hal ini dikarenakan  $r_{hitung}$  variabel *knowledge management* dan varibel 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 reliable. 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

Hendica Catherin, 2016

*Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan Trans Studio Bandung, dibawah bimbingan Prof. Dr. H. Suryana, M.Si dan Askolani, SE. MM*

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

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 3.8**  
**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                     | 1                |

Hendica Catherin, 2016

*Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan Trans Studio Bandung, dibawah bimbingan Prof. Dr. H. Suryana, M.Si dan Askolani, SE. MM*

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

/ sangat rendah / sangat tidak menarik

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

**Tabel 3.9**

**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 Trans Studio 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 Trans Studio Bandung.

Hendica Catherin, 2016

*Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan Trans Studio Bandung, dibawah bimbingan Prof. Dr. H. Suryana, M.Si dan Askolani, SE. MM*

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

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

- Menentukan jumlah skor kriterium (SK)

$$\text{SK} = \text{ST} \times \text{JB} \times \text{JR}$$

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

Hendica Catherin, 2016

*Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan Trans Studio Bandung, dibawah bimbingan Prof. Dr. H. Suryana, M.Si dan Askolani, SE. MM*

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

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:

$$\text{Tinggi} = \text{ST} \times \text{JB} \times \text{JR}$$

$$\text{Rendah} = \text{SR} \times \text{JB} \times \text{JR}$$

Keterangan :

ST = Skor tertinggi

SR = Skor terendah

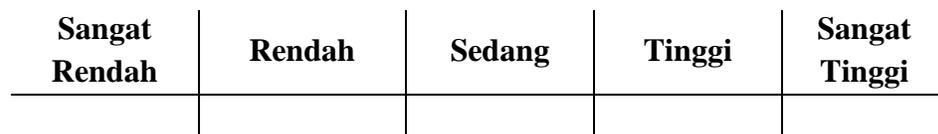
JB = Jumlah buir

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.



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

Hendica Catherin, 2016

*Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan Trans Studio Bandung, dibawah bimbingan Prof. Dr. H. Suryana, M.Si dan Askolani, SE. MM*

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

### 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 Trans Studio 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 proposisi, dengan menggunakan rumus :  $p_i = f/N$
4. Tentukan proposi kumulatif.

Hendica Catherin, 2016

*Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan Trans Studio Bandung, dibawah bimbingan Prof. Dr. H. Suryana, M.Si dan Askolani, SE. MM*

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

5. Dengan menggunakan table distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proposi kumulatif yang diperoleh.
6. Tentukan nilai identitas untuk setiap nilai z diperoleh.
7. Tentukan *Skala Value* (SV) dengan rumus :

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

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 :

**Tabel 3.10**  
**Pengubahan Data Ordinal ke Interval**

| Kriteria  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------|---|---|---|---|---|
| Frekuensi |   |   |   |   |   |
| Proporsi  |   |   |   |   |   |

Hendica Catherin, 2016

*Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan Trans Studio Bandung, dibawah bimbingan Prof. Dr. H. Suryana, M.Si dan Askolani, SE. MM*

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

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 :

Hendica Catherin, 2016

*Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan Trans Studio Bandung, dibawah bimbingan Prof. Dr. H. Suryana, M.Si dan Askolani, SE. MM*

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

**Tabel 3.11**

**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 :

Hendica Catherin, 2016

*Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan Trans Studio Bandung, dibawah bimbingan Prof. Dr. H. Suryana, M.Si dan Askolani, SE. MM*

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

- Y = Subjek dalam variabel dependen yang dipredeksikan
- 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 :

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

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

Hendica Catherin, 2016

*Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan Trans Studio Bandung, dibawah bimbingan Prof. Dr. H. Suryana, M.Si dan Askolani, SE. MM*

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

$r^2$  = 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 :

- Jika  $t_{hitung} >$  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 Trans Studio Bandung.

Hendica Catherin, 2016

*Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan Trans Studio Bandung, dibawah bimbingan Prof. Dr. H. Suryana, M.Si dan Askolani, SE. MM*

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

- Jika  $t_{hitung} \leq$  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 Trans Studio Bandung.