

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah manajemen pengetahuan selaku variabel tidak terikat (X), dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y). Penelitian dilakukan terhadap PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Bandung Utama yang meliputi manajer/penyelia dan karyawan .

Dalam penelitian ini yang menjadi fokus objek penelitian adalah pengaruh diterapkannya manajemen pengetahuan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dilihat dari perseptif perilaku kerja, yaitu faktor kemampuan dan motivasi. Faktor kemampuan meliputi keterampilan dan pengetahuan, dimana peneliti berasumsi bahwa yang menjadi permasalahan utama adalah dari sisi pengetahuan, sedangkan keterampilan dan motivasi diasumsikan dalam keadaan baik dan tinggi.

3.2 Metode dan Disain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Penetapan metode yang digunakan merupakan hal yang sangat penting dalam melakukan penelitian, karena akan mempermudah penelitian yang akan dilakukan dan untuk mendapatkan data yang dapat dipercaya, sehingga dapat mencapai tujuan dan kegunaan tertentu.

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Melalui jenis penelitian deskriptif dapat diperoleh gambaran yang mendalam atas permasalahan penelitian. Sesuai dengan namanya, desain ini

bertujuan untuk menguraikan sifat atau karakteristik dari suatu fenomena tertentu. Dalam hal ini, yang akan dideskripsikan adalah gambaran penerapan manajemen pengetahuan yang dilakukan/dikembangkan di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Bandung Utama, sedangkan jenis penelitian verifikatif menguji kebenaran suatu hipotesis yang dilakukan melalui pengumpulan data di lapangan, dimana dalam penelitian akan mengkaji pengaruh antara variabel manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan jenis penelitiannya, yaitu deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode *explanatory survey*. Menurut Kerlinger (1996) dalam Riduwan (2008:49) bahwa penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun populasi kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Berdasarkan kurun waktu penelitian, metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *cross sectional method*, karena dilaksanakan dalam kurun waktu yang tidak berkesinambungan dan panjang (kurang dari satu tahun). Husein Umar (2002:45) mengemukakan bahwa “*Cross sectional method* adalah metode penelitian dengan cara mempelajari objek dalam satu kurun waktu tertentu (tidak berkesinambungan dalam waktu panjang)”.

3.2.2 Disain Penelitian

Suharsimi Arikunto (2006:51) mengemukakan bahwa “Desain penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti, sebagai rancangan kegiatan, yang akan dilaksanakan.” Berdasarkan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, maka disusun desain penelitian. Istijanto (2005:29) mengungkapkan bahwa desain riset dapat dibagi menjadi tiga macam. Pertama, riset eksplanatori yaitu desain riset yang digunakan untuk mengetahui permasalahan dasar. Kedua, riset deskriptif yaitu desain riset yang digunakan untuk menggambarkan sesuatu, dan ketiga, riset kausal yaitu untuk menguji hubungan sebab akibat.

Berdasarkan tujuan dalam penelitian ini, maka desain penelitian yang digunakan adalah riset kausal, karena akan membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti. Maka Desain Penelitian kausalitas pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan di PT. BSM Cabang Bandung Utama.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1

OPERASIONALISASI VARIABEL MANAJEMEN PENGETAHUAN (X)

Variabel	Konsep Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Manajemen Pengetahuan (X)	Manajemen Pengetahuan adalah paradigma, strategi, system, dan budaya <i>sharing</i> atau kolaborasi pengetahuan untuk menwujudkan kinerja unggul yang berkelanjutan dalam organisasi	A. Budaya berbasis Pengetahuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terlibat Aktif dalam Berbagi Pengetahuan Dengan Rekan kerja di Unit kerja dan lintas unit kerja. 2. Belajar Secara Mandiri dilakukan di setiap unit Kerja. 3. Pemimpin Memberikan dorongan kepada karyawan untuk berpikir dan berbuat sesuatu dari hasil pengetahuan. 4. Pemimpin Terlibat Aktif dalam menyebarkan pengetahuan di dalam perusahaan. 5. Pemimpin memberikan penghargaan kepada karyawan yang terlibat aktif dalam menyebarkan pengetahuan. 6. Pemimpin memberikan kebebasan kepada karyawan untuk menyampaikan aspirasinya. 	Ordinal
	Teori Teleos	B. Inovasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan Perbaikan kinerja dibanding hasil sebelumnya. 2. Terlibat Aktif dalam Pengembangan Ide-ide. 3. Mengimplementasikan Hasil Gagasan pada proses kerja di Unit kerja. 4. Melakukan pengumpulan informasi dari nasabah untuk menciptakan produk yang sesuai dengan kebutuhan nasabah. 5. Setiap karyawan selalu mempunyai cara-cara baru untuk memudahkan pekerjaan sesuai dengan bidang masing-masing 	Ordinal

Variabel	Konsep Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Manajemen Pengetahuan (X)	Manajemen Pengetahuan adalah paradigma, strategi, system, dan budaya <i>sharing</i> atau kolaborasi pengetahuan untuk mewujudkan kinerja unggul yang berkelanjutan dalam organisasi Teori Teleos	C. Sistem Informasi Teknologi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan Menyediakan teknologi untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan. 2. Perusahaan selalu memasukkan pengetahuan dari hasil diskusi ke dalam pengetahuan perusahaan (e-learning system) 3. Setiap karyawan dapat mengakses dengan mudah system e-learning yang disediakan perusahaan. 4. Karyawan dapat memahami <i>system e-learning</i> yang disediakan oleh perusahaan 	Ordinal
		D. Organisasi Pembelajar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Setiap Karyawan selalu meningkatkan kapasitas pengetahuannya sesuai dengan bidang kerja. 2. Selalu menumbuhkembangkan pola berpikir penciptaan sesuatu yang baru. 3. Menggunakan Pengetahuan di dalam perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan, masalah, dan konflik 4. Mengambil keputusan dan kebijakan berdasarkan pengolahan data, informasi, dan pengetahuan. 5. Melakukan Pengecekan Ulang Terhadap Informasi yang telah tersimpan dalam database pengeyahan perusahaan (e-lerning system) 6. Mampu menerjemahkan perilaku nasabah berdasarkan pengetahuan yang dimiliki. 7. Pengetahuan baru selalu didistribusikan kepada pemegang saham untuk menjadi nilai tambah bagi perusahaan. 	Ordinal

TABEL 3.2
OPERASIONALISASI VARIABEL KINERJA KARYAWAN

Variabel	Konsep Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil dari suatu perilaku kerja yang ditampilkan seseorang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Teori Gibson	A. Akurasi	1. Tingkat Pemenuhan Standar dan Akurasi	Ordinal
		B. Prestasi	2. Tingkat Penyelesaian tanggung jawab dan tugas	
		C. Administrasi	3. Tingkat efektivitas administratif	
		D. Analitis	4. Tingkat Analisa Secara Efektif	
		E. Komunikasi	5. Tingkat berkomunikasi dengan pihak lain	
		F. Kompetensi	6. Tingkat Kemampuan dan Kualitas	
		G. Kerjasama	7. Tingkat Bekerjasama Dengan Orang Lain	
		H. Kreativitas	8. Tingkat Daya Imaginasi dan Daya Kreatif	
		I. Pengambilan Keputusan	9. Tingkat Pengambilan keputusan dan pemberian solusi	
		J. Pendelegasian	10. Tingkat Keandalan dalam diberikan kuasa untuk berbicara atau bertindak bagi orang lain	
		K. Dapat Diandalkan	11. Tingkat Kepercayaan	
		L. Improvisasi	12. Peningkatan Kualitas atau kondisi yang lebih baik	
		M. Inisiatif	13. Tingkat Mengemukakan Gagasan, metode, dan pendekatan baru	
		N. Inovasi	14. Tingkat Pengenalan Metoda dan prosedur baru	

Variabel	Konsep Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil dari suatu perilaku kerja yang ditampilkan seseorang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Teori Gibson	O. Keahlian Interpersonal	15. Tingkat Menampilkan Keahlian hubungan Manusiawi	Ordinal
		P. Keputusan	16. Tingkat Pertimbangan fakta dan alasan sebelum membuat opini, rekomendasi atau tindakan nyata	
		Q. Pengetahuan	17. Tingkat Pemaaman pososi dan kondisi yang relevan	
		R. Kepemimpinan	18. Tingkat Otoritas yang kuat dan kapasitas untuk memimpin	
		S. Pembelajaran	19. Tingkat Mendapatkan pengetahuan dan keahlian melalui pengalaman, instruksi atau belajar	
		T. Manajemen	20. Tingkat Pengaturan dan Pengawasan sumber-sumber	
		U. Motivasi	21. Tingkat motivasi, merangsang, dan membangkitkan semangat diri sendiri dan orang lain	
		V. Negoisasi	22. Tingkat Melakukan Rundingan dengan orang lain melalui diskusi dan komporomi untuk mencapai kesepakatan	

3.4 Jenis, Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Sumber data penelitian merupakan subjek dari mana data dapat diperoleh (Suharsimi Arikunto, 2006:129). Data yang peneliti peroleh dalam penelitian ini dikumpulkan melalui:

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. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer yaitu hasil wawancara, observasi dan angket di PT. BSM Cabang Bandung Utama mengenai penerapan manajemen pengetahuan di PT. BSM Cabang Bandung Utama dan pengaruh terhadap kinerja karyawan yang dinilai oleh manajer/penyelia.

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. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah data laporan tahunan PT. BSM, dan laporan kepegawaian yang terpublikasi secara nasional.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ditunjukkan secara lebih rinci pada Tabel 3.3 :

Tabel 3.3
Jenis dan Sumber Data

No.	Jenis Data	Sumber Data	Data Primer	Data Sekunder
1	Penerapan Manajemen Pengetahuan	Bagian HRD	√	
2	Perkembangan kinerja tiap tahun	Bagian HRD	√	
3	Sejarah Perusahaan		√	
4	Kepuasan Nasabah	Bagian HRD	√	√

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melalui komunikasi langsung mengenai permasalahan yang diteliti dengan menggunakan teknik observasi dan wawancara serta komunikasi tidak langsung dengan studi literatur.

Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan teknik :

1. Observasi

Observasi yaitu upaya untuk memperoleh data dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian.

2. Wawancara.

Penelitian ini dilakukan dengan wawancara. Peneliti melakukan dialog langsung dengan pihak sebagai narasumber yang dapat memberikan data bagi peneliti dalam mengidentifikasi masalah penelitian. Dalam hal ini

peneliti mendapat informasi langsung dari Kepala Seksi HRD PT. BSM Cabang Bandung.

3. Studi literatur

Studi literatur adalah pengumpulan data dan informasi melalui buku-buku, makalah, internet, karya ilmiah lainnya guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian yang sedang diteiti oleh peneliti.

4. Angket

Angket yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan tertulis kepada responden yang bertujuan untuk memperoleh informasi laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui. Dalam penelitian ini angket digunakan untuk mengumpulkan data-data dari respon dimana pegawai sebagai sampel, serta penilaian pimpinan bagian dalam menilai kinerja karyawan.

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. Suharsimi Arikunto (2006:130) mengemukakan “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BSM Cabang Bandung yaitu sebanyak 60 orang.

Tabel 3.4
Jumlah Karyawan PT. BSM Cabang Bandung

Jabatan	Jumlah
Kepala Cabang	1 Orang
Manajer Operasi	1 Orang
Manajer Marketing	1 orang
Customer Service Officer	1 Orang
SC Representatif	6 Orang
Head Teller	1 Orang
Teller	6 Orang
Loan Admin & Trade Service	2 Orang
Pelaksana Admin Pembiayaan	4 Orang
Domestic & Clearing Officer	1 Orang
Pelaksana D & C	5 Orang
Back Office Officer	1 Orang
IT Coordinator	3 orang
Pelaksana SDI & GA	10 Orang
Pelaksana Accounting	3 Orang
Supervisor	1 Orang
Sales Representatif	13 Orang
JUMLAH	60 Orang

(Sumber : Bagian HRD)

Jadi, berdasarkan data tersebut, populasi sasaran dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang.

3.5.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2008:81). Atas dasar tersebut, setiap objek memiliki peluang yang sama untuk menjadi sampel dan benar-benar dapat mewakili populasi.

Mengingat tidak memungkinkan untuk mengambil seluruh unit populasi dengan mempertimbangkan kebijakan perusahaan, maka penelitian ini dilakukan penarikan sampel yang dapat mewakili seluruh unit populasi. Teknik sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* yaitu cara mengambil subjek bukan berdasarkan strata, random atau daerah tetapi didasarkan pertimbangan tertentu,

dalam hal ini pertimbangannya adalah kebijakan Peraturan Bank Indonesia dan Peraturan Khusus di PT. BSM Cabang Bandung, dimana dalam kebijakan tersebut disampaikan untuk penyebaran angket hanya diperkenankan untuk 30 orang baik karyawan yang ada di PT. BSM, termasuk pengambilan sampel tidak di beberapa cabang dikarenakan harus mendapatkan izin dari instansi pusat dan Bank Indonesia. Berdasarkan hal tersebut maka sampel yang ditetapkan untuk kinerja karyawan dan manajemen pengetahuan, maka diambil sampel dengan jumlah karyawan sebanyak 30 orang dan 2 orang manajer/penyelia untuk menilai 30 orang karyawan. Khusus untuk variable kinerja, maka angket akan disebarakan kepada manajer/penyelia, seperti yang dikatakan oleh rivai (2005:323) bahwa “jenis-jenis penelitian kinerja ada enam yaitu penilaian hanya oleh atasan, penilaian oleh kelompok lini, penilaian oleh kelompok staf, penilaian melalui keputusan komite, penilaian berdasarkan peninjauan lapangan, penilaian oleh bawahan dan sejawat.”

Sehingga dalam hal ini peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada atasan diarenakan dengan menyebar lewat atasan, keuntungannya hasil kuesioner dapat diperoleh cepat dan langsung, selain itu objektivitasnya lebih akurat karena yang menilai adalah atasannya sendiri.

3.6 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.6.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu alat untuk menunjukkan seberapa jauh alat ukur itu mengukur apa sebenarnya yang diukur. Yang dimaksud dengan validitas adalah

suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan keterpercayaannya suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai tingkat validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang atau rendah berarti memiliki validitas yang rendah (Suharsimi Arikunto 2006:168).

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui *valid* atau tidaknya kuesioner yang disebar. Dalam uji validitas digunakan metode koefisien Korelasi Pearson (*product moment coefficient of correlation*) dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N.\Sigma XY - (\Sigma X).(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N.\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{N.\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}} \quad (\text{Suharsimi Arikunto 2006:274})$$

Keterangan:

- r_{xy} = Menunjukkan indeks korelasi antara dua variabel yang dikorelasikan
 - r = Koefisien validitas item yang dicari, dua variabel yang dikorelasikan
 - X = Skor yang diperoleh subyek dari seluruh item
 - Y = Skor total yang diperoleh dari seluruh item
 - ΣX = Jumlah skor dalam distribusi X
 - ΣY = Jumlah skor dalam distribusi Y
 - ΣX^2 = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
 - ΣY^2 = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
 - n = Banyaknya responden
- Keputusan pengujian validitas dengan menggunakan taraf signifikansi 5%

adalah sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen dikatakan valid.
- Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka instrumen dikatakan tidak valid.

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus di atas menggunakan fasilitas *software SPSS 16.0 for windows*, dengan hasil yang tercantum pada tabel 3.5:

Tabel 3.5

Hasil Pengujian Validitas Variabel Manajemen Pengetahuan

No Bulir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,524	0,468	Valid
2	0,537	0,468	Valid
3	0,541	0,468	Valid
4	0,508	0,468	Valid
5	0,519	0,468	Valid
6	0,49	0,468	Valid
7	0,514	0,468	Valid
8	0,537	0,468	Valid
9	0,475	0,468	Valid
10	0,541	0,468	Valid
11	0,478	0,468	Valid
12	0,5	0,468	Valid
13	0,533	0,468	Valid
14	0,534	0,468	Valid
15	0,48	0,468	Valid
16	0,825	0,468	Valid
17	0,742	0,468	Valid
18	0,477	0,468	Valid
19	0,637	0,468	Valid
20	0,814	0,468	Valid
21	0,687	0,468	Valid
22	0,502	0,468	Valid

Tabel 3.6

Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No Bulir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,722	0,468	Valid
2	0,6	0,468	Valid
3	0,677	0,468	Valid
4	0,555	0,468	Valid
5	0,606	0,468	Valid
6	0,648	0,468	Valid
7	0,514	0,468	Valid
8	0,576	0,468	Valid
9	0,747	0,468	Valid
10	0,83	0,468	Valid
11	0,742	0,468	Valid
12	0,659	0,468	Valid

13	0,487	0,468	Valid
14	0,659	0,468	Valid
15	0,482	0,468	Valid
16	0,678	0,468	Valid
17	0,602	0,468	Valid
18	0,63	0,468	Valid
19	0,659	0,468	Valid
20	0,791	0,468	Valid
21	0,757	0,468	Valid
22	0,511	0,468	Valid

Sumber : Hasil Data Primer

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan terhadap 20 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) $n-2$ yaitu $20-2=18$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,468. Dengan demikian dapat diketahui bahwa setiap item pertanyaan dalam kuesioner dapat dikatakan valid, karena setiap item pertanyaan memiliki $r_{i(x-i)}$ lebih besar daripada r_{tabel} ($r_{i(x-i)} > r_{\text{tabel}}$), sehingga item pernyataan tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk variabel yang diteliti.

3.6.2 Uji Realiabilitas

Instrumen penelitian disamping harus valid, juga harus dapat dipercaya (*reliabel*). Suharsimi Arikunto (2006:178) menyatakan bahwa realibilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrument yang sudah dapat dipercaya, yang realibel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Oleh karena itu digunakan uji reliabilitas yang gunanya untuk mengetahui ketepatan nilai kuesioner, artinya instrumen penelitian bila diujikan pada kelompok yang sama walaupun pada waktu yang berbeda hasilnya akan sama.

Untuk instrumen yang di dalamnya terdapat skor yang berbentuk rentangan antara beberapa nilai atau yang berbentuk skala bertingkat (1-3,1-5,1-7, dan seterusnya), seperti pertanyaan dalam bentuk uraian dan angket yang berstruktur, rumus pengujian validitas yang paling tepat digunakan adalah rumus *Cronbach Alpha* (Suharsimi Arikunto, 2006:196).

Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas yang memadai jika koefisien *Alpha Croanbach* lebih besar atau sama dengan 0,70.

Formula rumus Koefisien *Alpha Cronbach* adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right] \dots\dots\dots (\text{Suharsimi Arikunto, 2006:196})$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

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

σ_1^2 = Varians total

Sedangkan rumus variansnya adalah sebagai berikut:

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n} \dots\dots\dots (\text{Suharsimi Arikunto, 2006:184})$$

Keterangan:

σ^2 = Varians total

$\sum x$ = Jumlah skor item

$\sum x^2$ = Jumlah skor item dikuadratkan

n = Jumlah responden

Uji statistik dihitung dengan persamaan:

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

Ketentuan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05 maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
2. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05 maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Tabel 3.7
Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2004:216)

Tabel 3.8
Hasil Uji Reliabilitas Manajemen Pengatahuan dan Kinerja

Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Manajemen Pengetahuan	0,755	0,700	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,747	0,700	Reliabel

Sumber : Hasil Data Primer

Hasil uji reliabilitas variabel X dan variabel Y pada tabel di atas menunjukkan bahwa keduanya dinyatakan reliabel. Setelah memperhatikan kedua pengujian instrumen di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa instrumen

dinyatakan valid dan reliabel. Itu berarti penelitian ini dapat dilanjutkan, dimana tidak ada sesuatu hal yang menjadi kendala terjadinya kegagalan penelitian dikarenakan oleh instrumen yang belum teruji kevalidan dan kereliabilitasnya. Dengan demikian hal tersebut dapat diartikan bahwa pertanyaan-pertanyaan dalam angket berapa kalipun ditanyakan kepada responden akan menghasilkan hasil ukur yang sama..

3.7 Teknik Pengolahan dan Analisis Data

3.7.1 Menentukan Nilai Angket

Setelah data yang diperoleh dari responden melalui kuisioner terkumpul, langkah selanjutnya adalah mengolah dan menafsirkan data sehingga dari hasil tersebut dapat dilihat apakah terdapat hubungan antara variabel Manajemen Pengetahuan (X), dan variabel Kinerja (Y). Dalam mengolah data ini, prosedur yang dilaksanakan adalah sebagai berikut :

1. Menyusun data. Kegiatan ini dilakukan dengan cara memeriksa lembar jawaban yang telah diisi oleh responden, dalam hal kelengkapan jawaban, untuk menentukan layak tidaknya lembar jawaban tersebut untuk diproses lebih lanjut.
2. Menghitung bobot nilai dengan skala *Likert* dengan ukuran interval, artinya yang diteliti mempunyai lima pilihan jawaban
3. Rekapitulasi nilai angket variabel Manajemen Pengetahuan (X), dan variabel Kinerja (Y).

4. Analisis data.

Menentukan kedudukan variabel Manajemen Pengetahuan (X), dan variabel Kinerja (Y) yang divisualisasikan dalam bentuk “skor ideal” dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan rumus :

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

Keterangan :

SK = Skor Kriterium

ST = Skor Tertinggi

JB = Jumlah Bulir

JR = Jumlah Responden

- b. Membandingkan jumlah skor hasil kuesioner dengan jumlah skor kriterium, untuk mencari jumlah skor hasil kuesioner dengan rumus :

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

Keterangan :

x_i = jumlah skor hasil kuesioner variabel x

$x_1 - x_n$ = jumlah skor kuesioner masing-masing responden

- c. Membuat daerah kategori kontinum menjadi tiga tingkatan yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Langkah-langkahnya sebagai berikut :

- 1) Menentukan kontinum tertinggi dan terendah

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

Rendah : $SK = SR \times JB \times JR$

Keterangan :

ST = skor tertinggi

SR = skor terendah

JB = jumlah bulir

JR = jumlah responden

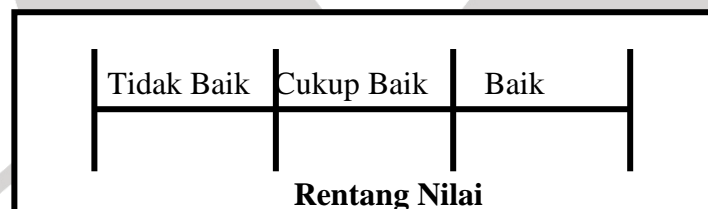
- 2) Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan rumus :

$$R = \frac{\text{skor kontinum tinggi} - \text{skor kontinum rendah}}{3}$$

- 3) Selanjutnya menentukan daerah kontinum tinggi, sedang, dan rendah dengan cara menambahkan selisih (R) dari mulai kontinum tinggi sampai rendah
- d. Membuat garis kontinum dan menentukan daerah letak skor hasil penelitian



Gambar 3.1
Garis Kontinum Penelitian Manajemen Pengetahuan (X)
 Sumber : Riduwan (2008:88)



Gambar 3.2
Garis Kontinum Penelitian Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber : Riduwan (2008:88)

Menentukan persentase letak skor hasil penelitian (*rating scale*) dalam garis kontinum ($S/Skor\ maksimal \times 100\%$).

3.7.2 Method of Successive Interval (MSI)

Penelitian ini menggunakan data ordinal, maka semua data yang terkumpul terlebih dahulu akan ditransformasi menjadi skala interval dengan

menggunakan Method of Successive Interval (MSI). Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut:

1. Menghitung frekuensi (f) setiap pilihan jawaban, berdasarkan hasil jawaban responden pada setiap pernyataan.
2. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pernyataan, dilakukan penghitungan proporsi (p) setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi (f) dengan jumlah responden.
3. Berdasarkan proporsi tersebut untuk setiap pernyataan, dilakukan penghitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
4. Menentukan nilai batas Z (tabel normal) untuk setiap pernyataan dan setiap pilihan jawaban.
5. Menentukan nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut:

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

Data penelitian yang sudah berskala interval selanjutnya akan ditentukan pasangan data variabel independen dengan variabel dependen serta ditentukan persamaan yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut.

3.7.3 Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi adalah merupakan prosedur dimana dengan melalui formulasi persamaan matematis, hendak diramalkan nilai variabel random kontinyu berdasarkan nilai variabel kuantitatif lainnya yang diketahui. (Riduwan, 2003:244).

Kegunaan analisis regresi sederhana adalah untuk meramalkan (memprediksi) variabel terikat (Y) bila variabel bebas (X) diketahui. Regresi sederhana dapat dianalisis karena didasari oleh hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat (kausal) manajemen pengetahuan (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

Persamaan linier:

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

Dimana:

\hat{Y} = Kinerja Karyawan

X = Manajemen Pengetahuan

a = nilai konstanta harga Y jika X = 0

b = nilai arah sebagai penentu nilai prediksi yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y.

Dimana untuk mencari b, yaitu dengan menggunakan rumus:

$$b = \frac{n \left(\sum_{i=1}^n XiYi \right) - \left(\sum_{i=1}^n Xi \right) \left(\sum_{i=1}^n Yi \right)}{n \left(\sum_{i=1}^n Xi^2 \right) - \left(\sum_{i=1}^n Xi \right)^2}$$

(Riduwan, 2003)

Sedangkan a dicari dengan rumus:

$$a = \frac{\sum Y - b \sum X}{n}$$

(Riduwan, 2003)

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

1. Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien a dan b yaitu $\Sigma X, \Sigma Y, \Sigma XY$, mencari nilai a dan b.

2. Mencari nilai a dan b dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$a = Y - bX \dots\dots\dots (\text{Sugiyono, 2004:257})$$

3. Analisis Korelasi

$$r_{xy} = \frac{N \sum_{i=1}^N X_i Y_i - (\sum_{i=1}^N X_i)(\sum_{i=1}^N Y_i)}{\sqrt{\{N \sum_{i=1}^N X_i^2 - (\sum_{i=1}^N X_i)^2\} \{N \sum_{i=1}^N Y_i^2 - (\sum_{i=1}^N Y_i)^2\}}}$$

Keterangan

r_{xy} = Koefisien korelasi antara x dan y

x = Skor total dari jawaban responden terhadap variabel x

y = Skor total dari jawaban responden terhadap variabel y

n = Jumlah responden

Kriteria pengujian : $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$: H_0 diterima, H_1 ditolak

$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$: H_0 ditolak, H_1 diterima

Taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05 atau tingkat kepercayaan 95%.. Untuk mengetahui besarnya kontribusi dari X terhadap perubahan Y dihitung dengan suatu koefisien yang disebut koefisien determinasi (R^2), koefisien determinasi merupakan cara untuk mengukur ketepatan garis regresi. Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$R^2 = (r^2) \times 100 \%$$

Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara X dan Y. Nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas: $-1 < r < +1$. Tanda positif

menunjukkan adanya korelasi positif / korelasi langsung antara kedua variabel yang berarti. Setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan penurunan nilai-nilai Y, dan begitu pula sebaliknya.

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

Menurut Sugiyono (2009:231) untuk mengetahui kuat rendahnya hubungan pengaruh, dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 3.9
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Klasifikasi
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2009:231)

3.7.5 Uji Hipotesis

Langkah terakhir dalam kegiatan analisis data adalah melakukan uji hipotesis. Tujuan dari uji hipotesis adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen dengan variabel dependen. Melalui langkah ini dapat diambil suatu kesimpulan, menerima atau menolak hipotesis yang telah dirumuskan. Rumus yang digunakan peneliti untuk menguji hipotesis yaitu Uji Signifikasi Koefisien Korelasi (uji t-student) untuk menguji hipotesis parsial yang tersirat dari hipotesis penelitian, seperti dikemukakan oleh Sugiyono (2009:230). Rumus yang digunakan adalah:

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

Di mana :

t = Distribusi student dengan derajat kebebasan (dk) = n – 2

r_s = Koefisien korelasi

n = Banyaknya sampel

Ketentuan dari pada uji t-student ini adalah :

$H_0 : \rho \leq 0$: Korelasi tidak berarti, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara penerapan manajemen pengetahuan dengan kinerja karyawan.

$H_0 : \rho \geq 0$: Korelasi berarti, artinya ada pengaruh yang signifikan antara manajemen pengetahuan dengan kinerja karyawan.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ Maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ Maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- Berdasarkan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = N - 2