BAB III
OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Pengertian dari objek penelitian menurut Sugiyono (2011:32) adalah sebagai berikut : "Objek penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan". Pendapat lainnya menurut Umar Husein (2005:303): "Objek penelitian menjelaskan tentang apa dan atau siapa yang menjadi objek penelitian, juga dimana dan kapan penelitian dilakukan, bisa juga ditambahkan hal-hal lain jika dianggap perlu".

Berdasarkan latar belakang penelitian dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan pada bab sebelumnya yang menjadi objek penelitian adalah manajemen pengetahuan dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilaksanakan kepada karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya.Metode penelitan menurut Sugiyono (2009:4) adalah sebagai berikut : "Metode Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah".

Metode penelitian merupakan cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui pengaruh atau pengaruh yang signifikan antara yang diteliti sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

Pengertian metode deskriptif menurut Sugiyono (2011:147) adalah sebagai berikut:“Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul se adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”.

Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan rumusan masalah satu sampai empat. Data yang dibutuhkan adalah data yang sesuai dengan masalah-masalah yang ada sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga data dapat dikumpulkan, dianalisis, dan ditarik kesimpulan dengan teori-teori yang telah dipelajari, untuk kemudian ditarik kesimpulan.

Dengan menggunakan metode penelitian deskriptif ini, sesuai dengan rumusan masalah, dapat diperoleh deskripsi sebagai berikut:

1. Manajemen Pengetahuan, kompetensi pegawai dan kinerja karyawan di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.
2. Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.
3. Pengaruh Kompetensi terhadapKinerja Karyawan di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.
4. Pengaruh Manajemen Pengetahuanerhadap Kompetensi pegawai di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.
5. Pengaruh Manajemen Pengetahuan dan kompetensi pegawai terhadap Kinerja Karyawan secara simultan di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.

Sedangkan pengertian metode verifikatif menurut Mashuri (2008) dalam Narimawati Umi (2010:29) adalah: “Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan.”

Dalam penelitian ini, metode penelitian verifikatif digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh manajemen pengetahuan dan kompetensi pegawai terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.

Dengan menggunakan metode penelitian verifikatif, maka akan diketahui pengaruh yang signifikan antara yang diteliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

3.2.1 Desain Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian sangat perlu dilakukan perencanaan dan perancangan, agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan sistematis. Menurut Narimawati Umi (2008) mengemukakan bahwa "Desain Penelitian adalah Suatu Rencana Struktur, dan Strategi untuk menjawab permasalahan, yang mengoptimasi validitas".

Langka-langkah desain penelitian menurut Umi Narimawati (2011: 30) adalah:

1. Menetapkan permasalahan sebagai indikasi dari fenomena penelitian, dalam penelitian ini permasalahan yang berhasil diidentifikasi antara lain,dalam meningkatkan kinerja pegawai pada perusahaan maka Manajemen Pengetahuan dan kompetensi pegawai sangat perlu bagi perusahaan dalam mencapai visi, misi dan tujuan di kemudian hari.
2. Menetapkan rumusan masalah. Rumusan masalah merupakan suatu pertanyaan yang akan dicari jawabannya melalui pengumpulan data. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Seberapa besar pengaruh Manajemen Pengetahuan dan kompetensi pegawai terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Perusahaan, baik secara parsial maupun secara simultan.
3. Menetapkan tujuan penelitian, dimana tujuan penelitian ini untuk

mengetahui dan menganalisis Manajemen Pengetahuan(X1) dan kompetensi pegawai (X2) secara simultan maupun parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y).

4. Menetapkan hipotesis penelitian, berdasarkan fenomena dan dukungan teori yang terjadi pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Umum Bandung.
5. Menetapkan konsep variable sekaligus pengukuran variable penelitian yang digunakan. Dalam penelitian ini Menurut Gupta (2000) Manajemen Pengetahuan adalah "Sebuah proses yang membantu organisasi menemukan, pilih, menyebarkan, dan mentransfer informasi penting dan keahlian yang diperlukan untuk kegiatan pengambilan seperti pemecahan masalah, pembelajaran yang dinamis, perencanaan strategis dan keputusan".Wibowo (2007:324), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dan Kinerja adalah hasil yang dicapai melalui serangkaian kegiatan dan tata cara tertentu dengan mengunakan sumber daya perusahaan untuk mencapai sasaran perusahaan yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2005:43).
6. Memilih serta memberi definisi terhadap setiap pengeluaran .Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengukuran dengan skala ordinal karena data yang diukurnya berupa tingkatan. Pada skala ini, urutan simbol atau kode berupa angka yang mempunyai arti urutan jenjang yang dimulai dari yang positif sampai yang paling negatif dan sebaliknya.
7. Menetapkan data-data mengenai Manajemen Pengetahuan dan Kompetensi pegawai terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Umum Bandung.
8. Melakukan analisis mengenai Manajemen Pengetahuan dan Kompetensi pegawai terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Umum Bandung.
9. Menyimpulkan penelitian, sehingga akan diperoleh penjelasan dan jawaban atas identifikasi masalah dalam penelitian.

Tabel 3. 1
Desain Penelitian

Tujuan Penelitian	Desain Penelitian			
	Jenis Penelitian	Metode Yang Digunakan	Unit Analisis	Time Horizon
T-1,2,3	Descriptive	Descriptive dan Survey	Karyawan PT TASPEN KCU Bandung	Cross Sectional
T-4	Descriptive dan Verifikative	Descriptive &Explenatory Survey	Karyawan PT TASPEN KCU Bandung	Cross Sectional
T-5	Descriptive dan Verifikative	Descriptive & Explenatory Survey	Karyawan PT TASPEN KCU Bandung	Cross Sectional
T-6	Descriptive dan Verifikative	Descriptive & Explenatory Survey	Karyawan PT TASPEN KCU Bandung	Cross Sectional
T-7	Descriptive dan Verifikative	Descriptive & Explenatory Survey	Karyawan PT TASPEN KCU Bandung	Cross Sectional

Keterangan:

T1 = Manajemen Pengetahuan pada PT TASPEN (Persero) KCU Bandung.

T2 = Kompetensi pegawai pada PT TASPEN (Persero) KCU Bandung.

T3 = Kinerja karyawan pada PT TASPEN (Persero) KCU Bandung.

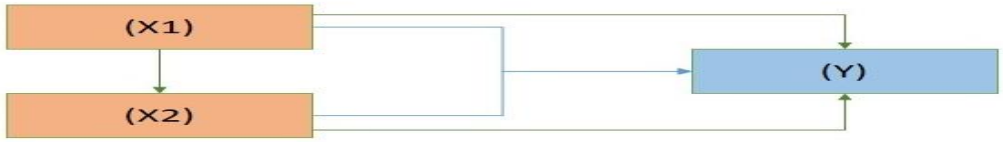
T4 = Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.

T5 = Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.

T6 = Manajemen Pengetahuanerhadap Kompetensi pegawai di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.

T7 = Peningkatan Kinerja karyawan melalui Manajemen Pengetahuan dan Kompetensi pegawai secara simultan pada PT TASPEN (Persero) KCUBandung.

Desain penelitian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3. 1
Desain Penelitian

3.2.2 Operasionalisasi

Menurut Umi Narimawati (2008:30) pengertian operasional adalah sebagai berikut:“Operasionalisasi adalah proses penguraian penelitian ke dalam sub , dimensi, indikator sub , dan pengukuran”.

Dari pengertian diatas, maka operasional merupakan definisi yang dinyatakan dengan cara menentukan jenis, indikator, skala dari - yang terkait dengan penelitian. Syarat penguraian operasionalisasi dilakukan apabila dasar konsep dan indikator masing-masing sudah jelas, apabila belum jelas secara konseptual maka perlu dilakukan analisis faktor.

Sesuai dengan judul penelitian yang diungkapkan oleh penulis yaitu pengaruh manajemen pengetahuan dan kompetensi pegawai terhadap peningkatan kinerja karyawan maka dalam penelian ini terdapat 2(dua) yang terkait sebagai

berikut:

1. Independen atau Bebas (X) .

   Variebel independen atau bebas menurut Umi Narimawati (2008:40) yaitu " bebas merupakan stimulus atau yang dapat mempengaruhi lain yang itasnya diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan pengaruhnya dengan suatu gejala yang diobservasi".

   independen dalam penelitian adalah : Manajemen Pengetahuan (X1), dan Kompetensi pegawai (X2).

2. Dependen atau Terikat (Y)

   dependen atau terikat menurut Umi Narimawati(2008:40) adalah : " dependen atau terikat adalah yang memberikan reaksi atau respon jika dihubungkan dengan bebas yang itasnya diamati dan diukur untuk menentukan arah untuk menentukan pengaruh yang disebabkan oleh . Pada penelitian ini yang menjadi dependen yaitu kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan penjelasan diatas, operasional diperjelas seperti disampaikan pada tabel berikut:

Tabel 3. 2
Operasionalisasi

Konsep	Indikator	Ukuran	Skala	No. Kuisioner	Sumber Data
Manajemen Pengetahuan adalah "Sebuah proses yang membantu organisasi menemukan, pilih,	Penciptaan Pengetahuan	Pengetahuan berdasarkan ilmu yang didapat.	Ordinal	1,2,3	Karyawan PT. Taspen KCU Bandung.

menyebarkan, dan mentransfer informasi penting dan keahlian yang diperlukan untuk kegiatan pengambilan seperti pemecahan masalah, pembelajaran yang dinamis, perencanaan strategis dan keputusan". Gupta (2000)	Akuisisi pengetahuan	Aktivitas dalam proses pengembangan pengetahuan	Ordinal	4,5,6	Karyawan PT. Taspen KCU Bandung.
	Transfer dan pengubahan	Berbaginya ilmu yang didapat	Ordinal	7,8,9	Karyawan PT. Taspen KCU Bandung.
	Penyimpanan dan penggunaan kembali.	Ilmu yang di simpan dalam berbagai media	Ordinal	10,11,12	Karyawan PT. Taspen KCU Bandung.
Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. (Wibowo 2007:324).	Motivasi	Konsisten akan tujuan	Ordinal	13&14	Karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Bandung
	Watak	Respon dalam berprilaku	Ordinal	15&16	Karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Bandung
	Sikap	Nilai yang dimiliki seseorang	Ordinal	17&18	Karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Bandung
	Pengetahuan	Informasi yang didapat	Ordinal	19&20	Karyawan PT. Taspen

					(Persero) KCU Bandung
	Skill	Kemampuan melaksanakan tugas	Ordinal	21&22	Karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Bandung
Kinerja adalah hasil yang dicapai melalui serangkaian kegiatan dan tata cara tertentu dengan mengunakan sumber daya perusahaan untuk mencapai sasaran perusahaan yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2005:43).	Kuantitas pekerjaan	Jumlah pekerjaan	Ordinal	23&24	Karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Bandung
	Kualitas pekerjaan	Tuntutan persyaratan	Ordinal	25,26,27	Karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Bandung
	Ketepatan waktu	Penyelesaian pekerjaan	Ordinal	28&29	Karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Bandung
	Kehadiran	Kehadiran	Ordinal	30&31	Karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Bandung

	Kemampuan kerja sama	Penyelesaian bersama	Ordinal	32&33	Karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Bandung

3.2.3 Sumber dan Teknik Pengelompokan Data

Dalam penelitian ini terdapat sumber data dan teknik pengumpulan data, berikut ini adalah penjelasannya.

3.2.3.1 Sumber data

Jenis data yang digunakan penulis dalam penelitian mengenai melalui Manajemen Pengetahuan dan kompetensi pegawai dalam meningkatkan kinerja karyawan merupakan data primer dan sekunder.

Menggunakan data primer dikarenakan peneliti mengumpulkan sendiri data-data yang dibutuhkan, yang bersumber langsung dari objek pertama yang akan diteliti. Setelah data terkumpul, kemudian data tersebut diolah menjadi sebuah informasi untuk peneliti tentang keadaan objek penelitian. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil dari wawancara, hasil survey (obsevasi), dan pengambilan data langsung.

Menurut Sugiyono (2012:137), sumber data dapat dibagi menjadi dua garis besar, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder, seperti dijelaskan sebagai berikut:

1. Data Primer

   Sugiyono (2012:137) menyatakan bahwa sumber primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti baik dari pribadi (responden) maupun dari suatu permasalahan yang mengolah data untuk keperluan peleitian, seperti dengan cara memberikan kuesioner terhadap

pegawai dan penulis melakukan wawancara dengan beberapa pegawai yang berpengaruh sesuai dengan judul penelitian yang dilakukan.

Adapun data primer dalam penelitian ini adalah manajemen pengetahuan, kompetensi pegawai, dan kinerja karyawan yang diperoleh melalui wawancara kepada kepala bagian SDM maupun melalui kuisioner kepada karyawan pada PT. Taspen (Persero)Kantor Cabang Umum Bandung.

2. Data Sekunder

Sugiyono (2012:137) menyatakan bahwa sumber sekunder merupakan sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku serta dokumen perusahaan. Dimana data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari buku, dan artikel-artikel dari jurnal ilmiah, serta media internet yang berkembang pada masa ini.

3.2.3.2 Teknik Pengelompokan Data

Sebelum menentukan data yang akan diambil untuk dijadikan sampel, terlebih dahulu dikemukakan tentang populasi dan sampel.

1. Populasi

Menurut Umi Narimawati (2008:161), populasi merupakan Objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peneliti, sebagai unit analisis penelitian. Populasi adalah seluruh data yang menjadi objek penelitian (Margono, 2010:118). Menurut Sugiyono (2012:115) populasi dapat didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Adapun populasi karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Bandung ialah sebagai berikut:

Tabel 3. 3
Populasi Pegawai pada PT Taspen (Persero) KCU Bandung

No.	Bagian	Jumlah
1	Kepala cabang	1
2	Wakil kepala cabang	1
3	Kepala Bidang	3
4	Kepala seksi	6
5	Pelaksana	49
Total		60

Sumber : PT Taspen (Persero) KCU Bandung 2016

Berdasarkan tabel di atas maka populasi karyawan di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung sebanyak 60 orang.Adapun pendapat Arikunto (2006:134) yang menyatakan bahwa "jika jumlah populasi penelitian dibawah 100 maka sebaiknya diambil semua, tetapi jika jumlah populasinya diatas 100 maka jumlah sampelnya dapat diambil 10 - 15% atau 20 – 25 % atau lebih tergantung dari ketersediaan waktu, tenaga,dan dana serta kemampuan peneliti termasuk sempit luasnya wilayah penelitian. Sehingga Teknik sampling yang digunakan adalah dengan menggunakan sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2011:85) "Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel".

Berdasarkan pengertian diatas, maka yang akan dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Bandung sehingga teknik sampling yang digunakan ialah dengan menggunakan sampling jenuh (Sensus).

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

penelitian Lapangan (*Field Research*), yang dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada perusahaan yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer. Data primer ini didapatkan melalui teknik-teknik sebagai berikut :

1. Data Primer

   Merupakan sejumlah data yang di peroleh dengan cara studi lapangan (*Field Research*) yaitu langsung terjun ke lapangan yang menjadi objek penelitian untuk mendapatkan data yang diperlukan, dalam hal ini data yang diperoleh dari hasil penelitian lapangan di PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung.

   a. Observasi

      Melakukan pengamatan secara langsung dilokasi untuk memperoleh data yang diperlukan. Observasi dilakukan dengan mengamati kegiatan yang berpengaruh dengan penelitian. Observasi dilakukan dengan mengamati kegiatan kerja PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung Hasil dari observasi dapat dijadikan data pendukung dalam menganalisis dan mengambil kesimpulan.

   b. Wawancara

      Penelitian ini dilakukan dengan cara wawancara atau berbicara langsung dengan narasumber dari pihak-pihak yang terkait dilingkungan Perusahaan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dan mendapat gambaran yang jelas secara menyeluruh tentang perusahaan tersebut. Narasumber yang peniliti wawancarai adalah Kepala Bagian SDM PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung.

   c. Kuesioner

      Dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pernyataan tertulis kepada responden yaitu karyawan yang berada di perusahaan. Dalam angket ini penulis mengemukakan beberapa pernyataan yang mencerminkan pengukuran indikator dari X_1(Manajemen Pengetahuan) dan X_2 (Kompetensi pegawai) terhadap Y (Kinerja Karyawan). Kemudian memilih alternatif jawaban yang telah

disediakan pada masing-masing alternatif jawaban yang dianggap paling tepat. Untuk mendapatkan data yang diperoleh bagi pencapaian sasaran penelitian ini maka digunakan pengukuran melalui sejumlah kuesioner yang disebar kepada karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung.

d. Studi Pustaka (*Library Research*)

Merupakan data sekunder penelitian yang dilakukan untuk menghimpun teori – teori, pendapat–pendapat yang dikemukakan oleh para ahli yang diperoleh dari buku-buku kepustakaan serta literatur lainnya yang dijadikan sebagai landasan teoritis dalam rangka melakukan pembahasan.

Sebelum kuesioner digunakan untuk pengumpulan data yang sebenarnya, terlebih dahulu dilakukan uji coba kepada responden yang memiliki karakteristik yang sama dengan karakteristik populasi penelitian. Uji coba dilakukan untuk mengetahui tingkat kesahihan (validitas) dan kekonsistenan (reliabilitas) alat ukur penelitian, sehingga diperoleh item – item pertanyaan-pertanyaan yang layak untuk digunakan sebagai alat ukur untuk pengumpulan data penelitian.

Teknik pengolahan data hasil kuesioner digunakan skala likert dimana alternatif jawaban nilai 5 sampai dengan 1. Pemberian skor dilakukan atas jawaban pertanyaan baik mengenai Manajemen Pengetahuan, Kompetensi Pegawai, dan Kinerja Karyawan karena data ini bersifat ordinal maka selanjutnya nilai – nilai dari alternatif tersebut dijumlahkan untuk setiap responden. Adapun kriteria pembobotan nilai untuk alternatif jawaban dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. 4
Kriteria pembobotan nilai alternatif jawaban (Skala Likert)

Jawaban	Bobot Nilai (+)	Bobot Nilai (-)
Sangat Setuju(SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Kurang (K)	3	3
Tidak Setuju(TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber : Metoda penelitian Sugiyono, 2011

3.2.4.1 Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data, menurut Sugiyono (2009:121) menjelaskan mengenai validitas adalah sebagai berikut :

> "Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak di ukur".

Lebih lanjut uji validitas menurut Cooperdalam Umi Narimawati (2010:42), validitas adalah :

> *"Validity is a characteristic of measuraenment concerned with the extent that a test measures what the researcher actually wishes to measure".*

Dari definisi diatas validitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dari ukuran terkait dengan tingkat pengukuran sebuah alat tes (kuesioner) dalam mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk diukur. Suatu alat ukur disebut valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dalam penelitian ini yaitu untuk menggambarkan Manajemen pengetahuan (X_1), Kompetensi (X_2) dan Kinerja Pegawai.

Tabel 3. 5
Standar Penilaian untuk Validitas

Kriteria	Validity
Good	0,50
Acceptable	0,30
Marginal	0,20
Poor	0,10

Sumber *:* Barker *et al*, 2002:70

Secara teknis valid tidaknya suatu butir pernyataan dinilai berdasarkan kedekatan jawaban responden pada pernyataan tersebut dengan jawaban responden pada pernyataan lainnya. Nilai jawaban responden diukur menggunakan koefisien korelasi, yaitu melalui nilai korelasi setiap butir pernyataan dengan total butir pernyatan lainnya. Butir pernyataan dinyatakan valid jika memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar atau sama dengan 0,30.Berdasarkan hasil pengolahan menggunakanrumus korelasi *pearson product moment* (r).

Seperti dilakukan pengujian lebih lanjut, semua item pernyataan dalam kuesioner harus diuji keabsahannya untuk menentukan valid tidaknya suatu item. Uji validitas dilakukan untuk mengukur pernyataan yang ada dalam kuesioner. Validitas suatu data tercapai jika pernyataan tersebut mampu mengungkapkan apa yang akan diungkapkan. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing . Teknik korelasi yang digunakan adalah teknik korelasi *pearson product moment.* Untuk mempercepat dan mempermudah penelitian ini pengujian validitas dilakukan dengan bantuan komputer dengan menggunakan *software SPSS 17.0 for windows* dengan metode korelasi untuk mencari koefisien korelasi antar dengan rumus sebagai berikut:

$$rx = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)-(\sum y)}{N}}{\sqrt{[n\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}][\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}}}$$

(Sumber: Umi Narimawati 2010: 42)

Keterangan:

r = Koefisien korelasi *pearson*

X = Skor item pertanyaan

Y = Skor total item pertanyaan

N = Jumlah responden dalam pelaksanaan uji coba instrument

Tabel 3. 6
Hasil Uji Validitas

	No Item	**Koefisien Validitas**	**Titik Kritis**	**Kesimpulan**

Manajemen pengetahuan (X_1)	1	0.653	0.300	Valid
	2	0.737	0.300	Valid
	3	0.678	0.300	Valid
	4	0.696	0.300	Valid
	5	0.680	0.300	Valid
	6	0.696	0.300	Valid
	7	0.748	0.300	Valid
	8	0.669	0.300	Valid
	9	0.434	0.300	Valid
	10	0.486	0.300	Valid
	11	0.421	0.300	Valid
	12	0.348	0.300	Valid
Kompetensi (X_2)	1	0.693	0.300	Valid
	2	0.798	0.300	Valid
	3	0.693	0.300	Valid
	4	0.798	0.300	Valid
	5	0.744	0.300	Valid
	6	0.314	0.300	Valid
	7	0.820	0.300	Valid
	8	0.598	0.300	Valid
	9	0.539	0.300	Valid
	10	0.454	0.300	Valid
Kinerja Pegawai	1	0.623	0.300	Valid
	2	0.523	0.300	Valid

(Y)	3	0.527	0.300	Valid
	4	0.623	0.300	Valid
	5	0.506	0.300	Valid
	6	0.365	0.300	Valid
	7	0.505	0.300	Valid
	8	0.744	0.300	Valid
	9	0.763	0.300	Valid
	10	0.744	0.300	Valid
	11	0.763	0.300	Valid

(Sumber: Hasil pengolahan data : 2017)

Pada tabel di atas menunjukkan hasil uji validitas seluruh pertanyaan yang digunakan untuk mengukur Manajemen pengetahuan, Kompetensi dan Kinerja Pegawai. Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan pada penelitian ini memiliki nilai koefisien validitas yang lebih besar dari 0.300 yang artinya seluruh instrumen pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

3.2.4.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2009:3), reliabiltas adalah : "Derajat konsistensi atau keajegan data dalam interval waktu tertentu". Selain memiliki tingkat kesahihan (validitas) alat ukur juga harus memiliki kekonsistenan. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan, atau kekonsistensian alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang sudah valid, untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap

konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah *Split Half Method (Spearman-Brown Correlation)* Teknik Belah Dua. Metode ini menghitung reliabilitas dengan cara memberikan tes pada sejumlah subyek dan kemudian hasil tes tersebut dibagi menjadi dua bagian yang sama besar (berdasarkan pemilihan genap-ganjil). Cara kerjanya adalah sebagai berikut :

a) Item dibagi dua secara acak (misalnya item ganjil/genap), kemudian dikelompokkan dalam kelompok I dan kelompok II.
b) Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok I dan kelompok II.
c) Korelasikan skor total kelompok I dan skor total kelompok II.

$$\frac{2\,\Gamma b}{1+\Gamma b}$$

Umi Narimawati (2010:44)

d) Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r1=\frac{2rb}{1+rb}$$

Sumber : Umi Narimawati (2010:44)

Dimana:

Γ1 = reliabilitas internal seluruh item

Γ*b* = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan kedua

Tabel 3. 7
Standar Penilaian Untuk Reliabilitas

Kriteria	Reability
Good	0,80
Acceptable	0,70
Marginal	0,60
Poor	0,50

Sumber *:* Barker *et al,* 2002:70

Selain valid instrument penelitian juga harus memiliki keandalan, keandalan instrument penelitiam menunjukan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah.

Berdasarkan hasil data kuesioner yang diolah dengan SPSS 17.0 maka dapat diperoleh pengujian reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 3. 8
Hasil Uji Reliabilitas

	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Manajemen Pengetahuan (X_1)	0.815	0.70	Reliabel
Kompetensi (X_2)	0.734	0.70	Reliabel

Kinerja Pegawai (Y)	0.809	0.70	Reliabel

(Sumber: Hasil pengolahan data : 2017)

Pada tabel di atas dapat dilihat koefisien reliabilitas yang diperoleh adalah seluruhnya lebih besar dengan dari r_{tabel} yaitu 0,70, sehingga alat ukur yang digunakan dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas yang telah diuraikan di atas, penulis menyimpulan bahwa keseluruhan jumlah pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini sudah teruji validdan reliabel sehingga seluruh instrumen pertanyaan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

3.2.4.3 Uji MSI (Data Ordinal ke Interval)

Penelitian ini menggunakan data ordinal seperti dijelaskan pada operasionalisasi variable sebelumnya, oleh karena itu semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of successive interval* (Harun al rasyid).

Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut:

1. Ambil data ordinal hasil kuesioner
2. Untuk setiap pertanyaan, hitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya
3. Menghitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif. Untuk data >30 dianggap mendekati luas daerah dibawah kurva normal.
4. Menghitung nilai densitas untuk setiap proporsi kumulatif dengan memasukan nilai Z pada rumus distribusi normal.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus *Method of Succesive Interval.*

$$MeansofInterval = \frac{(DensityatlowerLimit) - (DensityatUpperLimit)}{(areaUnderUpperLimit) - (AreaUnderLowerLimit)}$$

Dimana :

Mean of Interval : Rata-rata interval

Density at lower limit : Kepadatan batas bawah

Density at Upper Limit : Kepadatan batas atas

Area Under Upper Limit : daerah di bawah batas atas

Area Under Lower Limit : daerah di bawah batas bawah

6. Menentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus :

   Nilai transformasi = Nilai skala + [nilai skala $_{minimum}$] + 1.

7. Menentukan struktur pengaruh antar berdasarkan pada diagram pemikiran. Didalam melakukan analisis jalur harus dijelaskan pengaruh antar secara diagram jalur yang bentuknya berpengaruh oleh proporsi teoritik yang berasal dari kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis penelitian (Nirwana SK Sitepu 1994:15).

3.2.5 Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.2.5.1 Rancangan Analisis

Analisis dalam setiap melakukan penelitian sangatlah diperlukan. Dalam pelaksanaannya, penelitian ini menggunakan jenis atau alat bentuk penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data dilapangan. Rancangan analisis adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, ,menjabarkan ke dalam unit-unit,

melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang lebih penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Penulis melakukan analisa terhadap data yang telah diuraikan dengan menggunakan metode deskriptif (kualitatif) dan verifikatif (kuantitatif). Adapun pengertian dari metode deskrptif dan verifikatif, yaitu :

1. Penelitian Deskriptif adalah jenis penelitian yang menggambarkan apa yang dilakukan oleh perusahaan berdasarkan fakta-fakta yang ada untuk selanjutnya diolah menjadi data. Data tersebut kemudian dianalisis untuk memperoleh suatu kesimpulan.
2. Penelitian Verifikatif adalah penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik. Penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh independent (X) terhadap dependent (Y) yang diteliti. Verifikatif berarti menguji teori dengan pengujian suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak.

Penulis melakukan analisa terhadap data yang telah diuraikan dengan menggunakan dua metode yaitu kualitatif dan kuantitatif :

3.2.5.1.1 Analisis Deskriptif (Kualitatif)

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan skor jawaban responden untuk setiap item dalam setiap penelitian. Menurut Uma Sekaran (2003:121) diungkapkan bahwa “studi deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan menjadi mampu untuk menjelaskan karakteristik yang diteliti dalam suatu situasi”. Analisis deskriptif dalam peneliti ini menggunakan pendekatan analisis data kuantitatif dengan menggunak analat bantu analisis data statistik, yang bersifat deskriptif. Analisis data deskriptif digunakan dalam penelitian ini, untuk maksud mendeskripsikan data pada setiap variable penelitian terutama untuk melihat gambaran secara umum tanggapan atau respon responden.

Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam melakukan analisis kuantitatif adalah :

1. Setiap indikator oleh responden, diklasifikasikan dalam lima alternatif jawaban dengan menggunakan skala ordinal yang menggambarkan peringkat jawaban, peringkat jawaban setiap indikator diberi skor antara 1 sampai dengan 5.
2. Untuk mendeskripsikan jawaban responden digunakan statistik deskriptif seperti distribusi frekuensi dan ditambilkan dalam bentuk tabel ataupun grafik dengan menggunakan software Excel.
3. Untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing /dimensi penelitian ini digunakan kriteria penilaian kategori sangat tinggi, tinggi, cukup tinggi, rendah dan sangat rendah, penulis juga menghitung skor total dengan formulasi :

$$SkorTotal = \sum_{i=1}^{5} f_i \, xX_i$$

dengan, f_i adalah frekuensi responden yang memilih kategori ke i, dan X_i adalah bobot kategori jawaban ke-i (X_i=1,2,3,4,5). Selanjutnya skor jawaban ini ditranformasikan ke dalam satuan persentase sehingga dapat dibuat kategorisasi yang standar. Tranformasi ke bentuk persentase dirumuskan sebagai berikut:

$$SkorTotal(\%) = \frac{SkorTotal}{(5 \; xnxk)}$$

Dengan lima (5) adalah skor maksimum dari kategori pilihan jawaban dalam kuesioner, n adalah banyak responden, sedangkan *k* adalah banyak item. Untuk kategori standar dari skor total (%) dibuat sebagai berikut :

- Skor Minimum (%) = 1/5*x* 100 = 20%
- Skor Maksimum (%) = 5/5 *x* 100 = 100%
- Rentang (%) = 100% - 20% = 80%

- Interval (%) = 80%/ 5 = 16 %.

Sehingga diperoleh kategorisasi setiap sebagai berikut :

Tabel 3. 9
Kriteria Penilaian Secara Umum

No.	Interval Skor Total (%)	Kategori
1	20 - 35	Tidak baik
2	36 - 51	Kurang baik
3	52 - 67	Cukup
4	68 - 83	Baik
5	84 - 100	Sangat baik

Metode analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan penelitian, sedangkan metode verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan uji statistik yang relevan. Untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing penelitian, maka digunakan rentang kriteria penilaian sebagai berikut:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Keterangan:
n = jumlah sampel
m = jumlah alternatif jawaban tiap *ítem*

Untuk menetapkan peringkat dalam setiap penelitian dapat dilihat dari perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal. Skor aktual diperoleh melalui hasil perhitungan seluruh pendapat responden sesuai klasifikasi bobot yang diberikan (1, 2, 3, 4, 5). Sedangkan skor ideal diperoleh melalui perolehan prediksi nilai tertinggi dikalikan dengan jumlah kuesioner dikalikan jumlah

responden.Apabila digambarkan dengan rumus, maka akan tampak seperti di bawah ini:

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \times 100\%$$

Menurut Umi Narimawati (2007:83-85) selanjutnya hasil perhitungan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal dikontribusikan dengan tabel 3.10 sebagai berikut:

Tabel 3. 10
Kriteria Presentase Tanggapan Responden

No.	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00% - 36.00 %	Tidak baik
2	36.01% - 52.00%	Kurang baik
3	52.01% - 68.00%	Cukup
4	68.01% - 84.00%	Baik
5	84.01% - 100%	Sangat baik

Sumber : Umi Narimawati, (2007: 85)

3.2.5.1.2 Analisis Verifikatif (Kuantitatif)

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Terlebih dahulu dilakukan tabulasi dan memberikan nilai sesuai dengan sistem yang ditetapkan.Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan menggunakan skala ordinal. Untuk teknik perhitungan data kuesioner yang telah diisi oleh responden digunakan skala *likert* dengan *rating scale*, maka yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator dengan langkah-

langkah: yaitu, memberikan nilai pembobotan 5-4-3-2-1 untuk jenis pertanyaan positif.

Keseluruhan nilai atau skor yang didapat lalu dianalisis dengan cara:

1. Mengolah setiap jawaban dan pertanyaan dari kuesioner yang disebarkan untuk dihitung frekuensi dan persentasenya.
2. Nilai yang diperoleh merupakan indikator untuk pasangan independen (X) yaitu X1,..Xn dan (Y) yaitu Y1,…Yn, kemudian dependen (Z) sebagai berikut (X,Z), (Y,Z),…(Xn,Y) dan asumsikan sebagai pengaruh linear.
3. Menentukan skala atau bobot dari masing-masing alternative jawaban seperti diuraikan diatas. Oleh karena data yang didapat dari kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala pengukuran menjadi skala interval melalui "*Methode of Successive Interval*"(Hay, 1969:39).

1. Analisis Jalur

Robert D. Retherford (dalam Sarwono, 2012: 17), menyatakan bahwa pengertian path analysis adalah suatu teknik untuk menganalisis pengaruh sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika bebasnya mempengaruhi tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung.

Analisis jalur mengkaji pengaruh sebab akibat yang bersifat struktural dari independen terhadap dependen dengan mempertimbangkan Pengaruh antar independen. Dalam penelitian ini mengandung 2 struktur diantaranya:

Persamaan struktur dari Sub Struktur I adalah sebagai berikut:

$$X_2 = PX_2X_1 + e_1$$

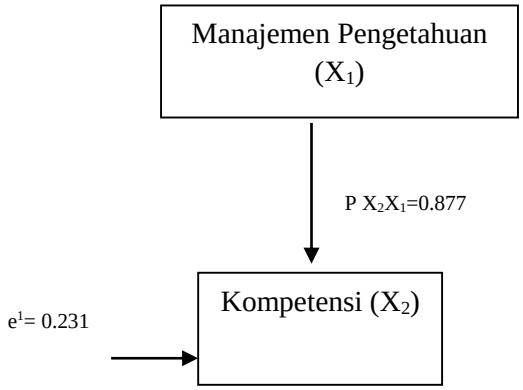
Dimana:

X_2 = Kompetensi

PX_2X_1 = Koefisien Jalur Manajemen Pengetahuan terhadap Kompetensi

e = Pengaruh faktor lain (error)

Adapun model sub struktur I sebagai berikut:



Gambar 3. 2
Pengaruh Struktural X_1 Terhadap X_2

Persamaan struktur dari Sub Struktur II adalah sebagai berikut:

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + e^2$$

Dimana:

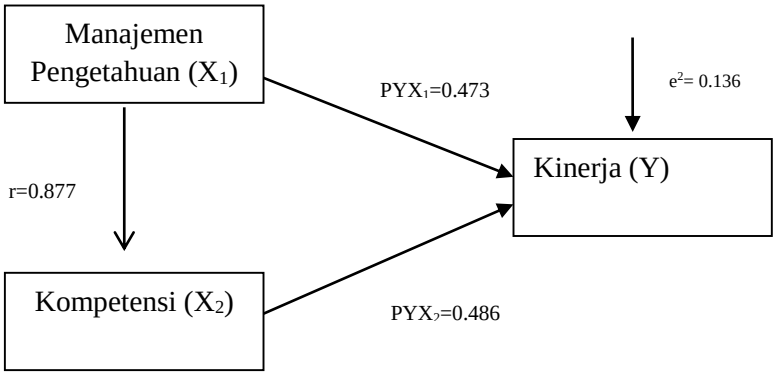
Y = Kinerja

PYX_1 = Koefisien Jalur Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja

PYX_2 = Koefisien Jalur Kompetensi terhadap Kinerja

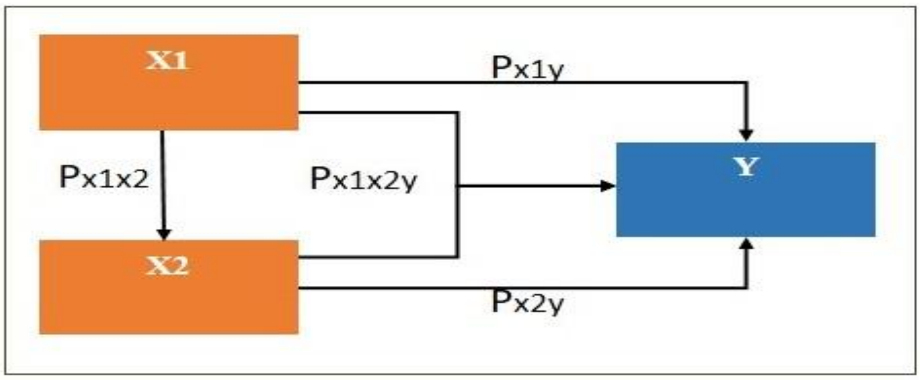
e = Pengaruh faktor lain (error)

Adapun model sub struktur II sebagai berikut:



Gambar 3. 3
Pengaruh Struktural X_1 dan X_2 Terhadap Y

Sehingga model analisis jalur/path analysis secara keseluruhan sebagai berikut



Gambar 3. 4
Model Analisis Jalur

Keterangan :

X1 = Manajemen Pengetahuan

X2 = Kompetensi

Y = Kinerja Karyawan

P_x1_x2 =Koefisien jalur Manajemen Pengetahuan terhadap Kompetensi

P_x1_γ =Koefisien jalur Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan

P_x2Y =Koefisien jalur Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

PX1X2Y = Koefisien jalur manajemen pengetahuan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

2. Analisis Korelasi

Menurut Sujana (1989:152) dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:49) mengungkapkan bahwa pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya pengaruh antara X dan Y, dan dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi Pearson dengan rumus :

$$r = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum Xi^2) - (\sum Xi)^2\} - \{n(\sum yi^2) - (\sum yi)^2\}}}$$

Dimana :$-1 \leq r \leq +1$

R = Koefisien korelasi

X_1 = Manajemen Pengetahuan

X_2 = Kompetensi

Y = Kinerja Karyawan

N = Jumlah Responden

Ketentuan untuk melihat tingkat keeratan korelasi digunakan acuan pada tabel 3.11 sebagai berikut:

Tabel 3. 11
Tingkat Keeratan Korelasi

No	Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Pengaruh
1	0,000 – 0,199	Sangat rendah
2	0,200 – 0,399	Rendah
3	0,400 – 0,599	Cukup/sedang/moderat

4	0,600 – 0,799	Kuat
5	0,800 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono, 2009; 250

3. Analisis Determinasi

Persentase peranan semua bebas atas nilai bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2).Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi terikat. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat dari perhitungan dengan Microsoft/ SPSS atau secara manual didapat dari $R^2 = SS_{reg}/SSt_{ot}$.

Kd = r^2X 100%

Dimana: Kd = Koefisien determinasi

r2 = Kuadrat koefisien kolerasi

Dimana apabila :

Kd = 0, Berati pengaruh x terhadap y, lemah

Kd = 1, Berati pengaruh x terhadap y, kuat

3.2.5.2 Pengujian Hipotesis

Hipotesis didefinisikan sebagai dugaan atas jawaban sementara mengenai sesuatu masalah yang masih perlu diuji secara empiris, untuk mengetahui apakah pernyataan (dugaan/jawaban) itu dapat diterima atau tidak. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah Manajemen Pengetahuan dan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.

Langkah – langkah pengujian sebagai berikut :

1) Pengujian Koefisien Jalur Secara Parsial

Apabila hasil dari pengujian secara bersama-sama menyimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan, selanjutnya dilakukan pengujian parsial untuk melihat lebih jelas mana saja diantara kedua eksogen, yaitu Manajemen Pengetahuan dan

Kompetensi yang pengaruhnya signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Untuk menguji koefisien jalur dari masing-masing eksogen tersebut digunakan uji t, dengan formula sebagai berikut:

$$t_1 = r x_1 y \sqrt{\frac{n-k-1}{(1-r x_1 y^2)}}$$

Sumber : Sugiyono, 2012 : 220

Keterangan:

r = Koefisien Korelasi Parsial

k = jumlah variable independen

n = jumlah anggota sampel

n-k-1 = derajat bebas

Tabel 3. 12
Rumusan Hipotesis secara Parsial

Hipotesis pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan	
$H_0 = \rho_{X1X2}$	Tidak terdapat pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja karyawan
$H_a = \rho_{X1X2}$	Terdapat pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja karyawan
Hipotesis pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan	
$H_0 = \rho_{yx1}$	Tidak terdapat pengaruh kompetensi Pegawai terhadap Kinerja karyawan
$H_a = \rho_{yx1}$	Terdapat pengaruh kompetensi Pegawai terhadap Kinerja karyawan
Hipotesis pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kompetensi	
$H_0 = \rho_{yx2}$	Tidak terdapat pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap KompetensiPegawai.
$H_a = \rho_{yx2}$	Terdapat pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kompetensi Pegawai

2) Pengujian Koefisien Jalur Secara Bersama-sama (simultan).

Tabel 3. 13
Rumusan Hipotesis secara Simultan

Hipotesis pengaruh Manajemen Pengetahuan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan	
$H_0 = \rho_{yx1x2}$	Tidak terdapat pengaruh Manajemen Pengetahuan dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja karyawan
$H_a = \rho_{yx1x2}$	Terdapat pengaruh Manajemen Pengetahuan dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja karyawan

Untuk menguji hipotesis diatas digunakan uji F dengan formula sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1}$$

Sumber: Sugiyono, 2012:217

Keterangan :

R = Koefisien Korelasi Berganda

K = Jumlah Independen

N = jumlah anggota sampel

3) Kriteria Pengujian Hipotesis

Rancangan pengujian hipotesis penelitian ini untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara independen Manajemen Pengetahuan (X_1) dan Kompetensi (X_2) terhadap dependen Kinerja Karyawan (Y), dengan langkah-langkah sebgai berikut: Hasil F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel}, dengan ketentuan:

a) Menggambarkan daerah penerimaan dan penolakan

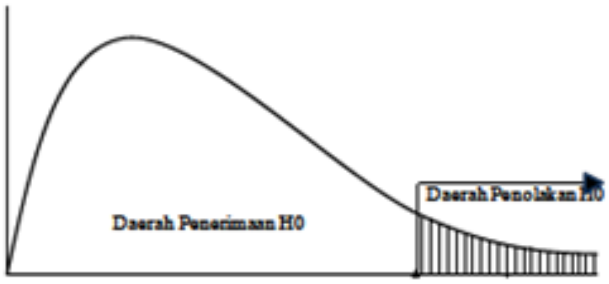
1. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ada di daerah penolakan, berarti H_a diterima artinya antara X dan Y ada pengaruhnya.
2. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0ada di daerah penerimaan, berarti H_a ditolak artinya antara x dan Y tidak ada pengaruhnya.
3. T_{hitung} ; dicari dengan rumus $T_{hitung,}$ dan

4. T_{tabel} ; dicari dalam tabel distribusi t student dengan ketentuan sebagai berikut, α = 0,05 dan dk = (n-k-1) atau 60-2-1=57

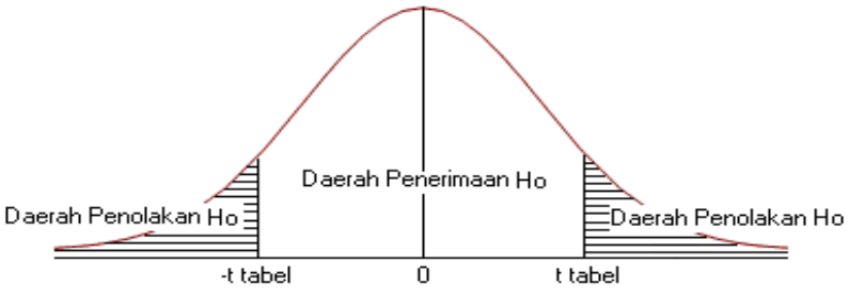
b) Hasil F_{hitung}dibandingkan dengan kriteria:

1. Tolak H_0jika $F_{hitung} > F_{tabel}$pada alpha 5% untuk koefisien positif.
2. Tolak H_0jika $F_{hitung} < F_{tabel}$pada alpha 5% untuk koefisien negatif.
3. Tolak H_0jika nilai F-signifikan $< \alpha$ = 0,05

Berikut ini gambar yang memperlihatkan daerah penerimaan dan penolakan



Gambar 3. 5
Daerah Penerimaan dan Penolakan H0 Secara Simultan



Gambar 3. 6

Daerah Penerimaan dan Penolakan H0 Secara Parsial