BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan sesuatu yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian, objek penelitian ini menjadi sasaran dalam penelitian untuk mendapatkan jawaban ataupun solusi dari permasalahan yang terjadi.

Adapun Sugiyono (2014:13) menjelaskan pengertian objek penelitian adalah sebagai berikut:

> "Sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, *valid,* dan *reliable* tentang suatu hal (variabel tertentu)".

Sedangkan pengertian dari objek penelitian menurut Supriati (2014:38) adalah sebagai berikut:

> "Objek penelitian adalah variabel yang diteliti oleh peneliti ditempat penelitian dilakukan."

Berdasarkan penjelasan di atas maka penulis menyimpulkan objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif. Dalam penelitian ini, yang menjadi objek penelitian adalah variable bebas kompetensi SDM dan manajemen pengetahuan terhadap variabel terikat kinerja pegawai PT. Pikiran Rakyat Bandung.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara penulis dalam menganalisis data. Pengertian dari Metode Penelitian adalah sebagai berikut:

Metode penelitan menurut Sugiyono (2014:2) 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 yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulan. Pengertian dari metode analisis deskriptif adalah sebagai berikut:

Menurut Sugiyono (2014:147) metode deskriptif yaitu:

> “Metode analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.”

Metode deskriptif pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai kompetensi, manajemen pengetahuan, dan kinerja karyawan pada PT. Pikiran Rakyat Kota Bandung.

Sedangkan penelitian verifikatif menurut Sugiyono (2014:154) adalah:

> ”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”

Metode verifikatif pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi, manajemen pengetahuan, terhadap kinerja

karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT. Pikiran Rakyat Kota Bandung.

Sugiyono (2014:9), menerangkan bahwa:

> "Metode Kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositive, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisa bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekan makna dari pada generalisasi."

Tujuan dari metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kualitatif adalah membuat suatu uraian secara sistematis mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat dari objek yang diteliti kemudian menggabungkan hubungan antara variabel yang terlibat didalamnya.

Berdasarkan konsep diatas, maka dapat disimpulkan bahwa metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kualitatif merupakan metode yang bertujuan menggambarkan benar tidaknya fakta-fakta yang ada serta menjelaskan tentang hubungan antar variabel yang diselidiki dengan cara mengumpulkan data, mengolah, menganalisis, dan menginterpretasi data variabel yang akan penulis teliti yaitu kompetisi sumber daya manusia dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan.

3.2.1. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian.

Menurut Umi Narimawati (2010:30) desain penelitian adalah:

"Semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Dalam pengertian yang lebih sempit, desain penelitian hanya mengenai penggumpulan dan analisis data saja."

Menurut Sugiyono (2014:18), menjelaskan proses penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1	Sumber Masalah	4	Metode Penelitian
2	Rumusan Masalah	5	Menyusun Instrumen Penelitian
3	Konsep dan teori yang relevan dan penemuan yang relevan.	6	Kesimpulan

Dalam penelitian ini, penulis menerapkan desain penelitian yang lebih luas, yang mencangkup proses-proses berikut ini:

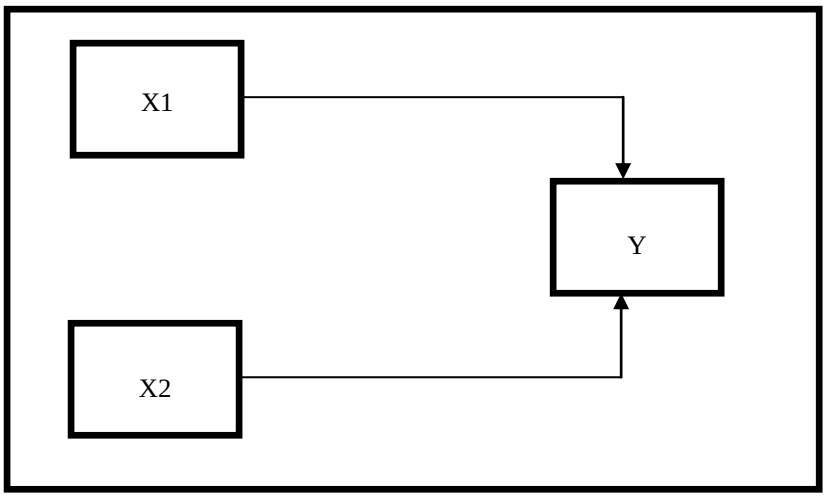
1. Mencari dan menetapkan fenomena yang terjadi.
2. Menetapkan judul dari fenomena yang didapat, sehingga dapat diketahui apa yang akan diteliti kemudian menentukan identifikasi masalah dalam penelitian.
3. Menetapkan masalah-masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini.
4. Menganalisis dan mengambil sampel untuk melakukan penelitian mengenai kompetensi dan manajemen talenta terhadap kinerja karyawan pada PT.Pikiran Rakyat Bandung.
5. Melakukan pembahasan terhadap masalah melalui data dan informasi yang diperoleh dari PT.Pikiran Rakyat Bandung kemudian data tersebut diolah dan dianalisis.

6. Melaporkan hasil dari penelitian, termasuk proses penelitian, diskusi serta interprestasi data.
7. Menyimpulkan penelitian, sehingga akan diperoleh penyelesaian dan jawaban atas identifikasi masalah dan penelitian.

Tabel 3.1
Desain Penelitian

Tujuan Penelitian	Desain Penelitian			
	Jenis penelitian	**Metode yang digunakan**	**Unit Analisis**	**Time Horizon**
T-1	*Descriptive*	*Descriptive* dan *survey*	Karyawan pada PT. Pikiran Rakyat	*Cross sectional*
T-2	*Descriptive & Verifikatif*	*Descriptive* dan *Explanatory Survey*	Karyawan pada PT. Pikiran Rakyat	*Cross sectional*
T-3	*Descriptive & Verifikatif*	*Descriptive* dan *Explanatory Survey*	Karyawan pada PT. Pikiran Rakyat	*Cross sectional*
T-4	*Descriptive & Verifikatif*	*Descriptive* dan *Explanatory Survey*	Karyawan pada PT. Pikiran Rakyat	*Cross sectional*
T-4	*Descriptive & Verifikatif*	*Descriptive* dan *Explanatory Survey*	Karyawan pada PT. Pikiran Rakyat	*Cross sectional*

Gambar 3.1
Desain Penelitian



Sumber: Konsep Diolah Penulis 2018

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2014:58) Operasional Variabel adalah:

> "Segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya".

Operasionalisasi diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terikat dalam penelitian. Adapun variabel-variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Variabel Bebas atau *Independent Variable*

Pengertian variabel bebas menurut Sugiyono (2015:61) adalah sebagai berikut:

> "Variabel yang mempengaruhi suatu yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)".

Sehingga dapat disimpulkan variabel bebas atau variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi sesuatu dalam hal ini adalah variabel lain dan menjadi sebab perubahaanya atau menimbulkan variabel dependen (variabel terikat). Variabel bebas atau *Independent Variable* pada penelitian ini yaitu kompetensi dan manajemen pengetahuan**.**

2) Variabel Terikat atau *Dependent Variable*

Variabel depeden atau variabel terikat menurut Sugiyono (2015:61) adalah sebagai berikut:

> "Variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (bebas)".

Adapun variabel terikat atau variabel dependen pada penelitian yang dilakukan oleh penulis variabel dependen (Y). Variabel Terikat atau *Dependent Variable* pada penelitian ini yaitu Kinerja pegawai.

Agar lebih jelas mengenai variabel-variabel yang diteliti, maka dapat dituangkan dalam tabel 3.1 operasional variabel di bawah ini:

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	No. Kuesioner	Skala	Sumber
Kompetensi (X1)	Kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang atau individu berkaitan dengan efektivitas kinerja dan atau kinerja superior dalam suatu pekerjaan dan keadaan." Lyle M. Spencer dan Signe M. Spencer dalam Herachwati (2013:57)	Keterampilan Menjalankan Tugas	1. Tugas Tugas Rutin	1	Ordinal	Karyawan PT Pikiran Rakyat
				2		
		Keterampilan Mengelola Tugas	2. Keterampilan mengelola tugas yang berbeda	3		
				4		
		Keterampilan Mengambil Tindakan	3. Keterampilan tindakan yang cepat dan Tepat	5		
				6		
		Keterampilan Bekerja Sama	4. Keterampilan memelihara kenyamanan kerja	7		
				8		
		Keterampilan Beradaptasi	5. Keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru	9		
				10		
Manajemen Pengetahuan (X2)	pendekatan dari identifikasi pengetahuan, penciptaan pengetahuan, penyimpanan pengetahuan, penyebaran pengetahuan, dan penerapan pengetahuan memiliki dampak mendalam pada kemampuan perusahaan untuk mengatasi tantangan bisnis saat ini dan masa depan bagi perusahaan. Wong dan Aspinwall,	Identifikasi Pengetahuan	6. Kegiatan yang membantu untuk mengidentifikasi pengetahuan yang diperlukan bagi perusahaan	11	Ordinal	Karyawan PT Pikiran Rakyat
				12		
		Penciptaan Pengetahuan Skills	7. Pembangunan pengetahuan baru	13		
				14		
		Penyimpanan Pengetahuan	8. Proses dokumentasi pengetahuan dan kodifikasi pengetahuan	15		
				16		
		Penyebaran pengetahuan	9. berbagi pengetahuan	17		
				18		
		Penerapan Pengetahuan	10. Mengikuti nilai pengetahuan dalam perusahaan	19		
				20		

Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	No. Kuesioner	Skala	Sumber
	dalam Rooney, (2014:3)					
Kinerja Karyawan (Y)	"Kinerja sebagai catatan tentang hasil–hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu." Bernardin dan Russel, 2013:241)	Kualitas	11. Kemampuan melaksanakan tugas	21 22	Ordinal	Karyawan PT Pikiran Rakyat
		Kuantitas	12. Jumlah hasil kerja	23 24		
		Ketepatan Waktu	13. Kecepatan menyelesaikan tugas	25 26		
		Efektivitas Biaya	14. Penggunaan sumber daya	27 28		
		Kebutuhan Untuk Diawasi	15. Bimbingan dari atasan	29 30		
		Dampa Interpersonal	16. Percaya diri dan semangat kerja	31 32		

3.2.3 Populasi, Sampel Penelitian, dan Teknik Sampel

1. Populasi Penelitian

Di dalam penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk mengambil keputusan untuk menguji hipotesis. Populasi merupakan sekelompok orang, kejadian, atau segala sesuatu yang memiliki karakteristik tertentu yang ingin mempelajari sifat-sifatnya. Dalam pengumpulan dan menganalisa suatu data, langkah pertama yang sangat penting adalah menentukan populasi terlebih dahulu.

Dikarenakan populasi adalah aspek awal dalam penentuan sampel, seorang ahli berpendapat "Populasi mengacu pada seluruh kelompok orang, peristiwa, atau hal-hal menarik yang ingin diteliti oleh seorang peneliti",Uma Sekaran (2013:240). Populasi dalam penelitian ini adalah

pegawai PT.Pikiran Rakyat yang berlokasi di Kota Bandung sebanyak 163 orang karyawan.

2. Sampel

Menurut Cooper (2013:88) yang dimaksud dengan sampel adalah *"a portion of target population and portio must be carefully selected to represent that population".* Salah satu syarat dalam penarikan sampel adalah sampel tersebut harus bersifat *representative*, artinya sampel yang digunakan harus mewakili populasi, maka diupayakan agar setiap subjek dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk menjadi sampel. Metode penarikan sample yang digunakan mengacu kepada pendekatan *slovin*, pendekatan ini dinyatakan dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan sampel yang dapat ditolerir (e = 0.1)

Berdasarkan rumus diatas, maka dapat diketahui sampel yang akan diambil dalam penelitian ini melalui perhitungan berikut:

$n = \frac{163}{1 + 163 * 0{,}01} = 61{,}9$ dibulatkan menjadi 65 orang karyawan.

Dengan demikian jumlah sampel minimal sebanyak 65 orang karyawan yang bekerja di PT. Pikiran Rakyat Bandung.

3.2.4 Jenis dan Sumber Data

Data merupakan hasil pengamatan dan pengukuran empiris yang mengungkapkan fakta tentang karakteristik dari suatu gejala tertentu, Silalahi (2013:280) mengemukakan:

> "Data merupakan hasil pengamatan dan pengukuran empiris yang mengungkapkan fakta tentang karakteristik dari suatu gejala tertentu".

Data diperoleh melalui suatu proses yang disebut pengumpulan data. Pengumpulan data dapat didefinisikan sebagai satu proses mendapatkan data empiris melalui responden dengan menggunakan metode tertentu. Berdasarkan jenis dan sumbernya dibedakan menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder.

Menurut Silalahi (2013:289) berdasarkan sumbernya, data dalam penelitian dapat dibedakan menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah suatu objek atau dokumen original-material mentah dari pelaku yang disebut *first-hand-information*. Data sekunder merupakan data yang dikumpulkan dari tangan kedua atau dari sumber-sumber lain yang telah tersedia sebelum penelitian dilakukan. Penelitian ini menggunakan data primer dengan cara melakukan penyebaran kuesioner dan wawancara sedangkan data sekunder berupa gambaran umum perusahaan.

3.2.5 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diharapkan mampu memberikan data yang akurat dan lebih spesifik. Uma Sekaran

(2013:116) Teknik pengumpulan data secara umum terdapat beberapa teknik pengumpulan data yang akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Wawancara. Wawancara merupakan salah satu metode pengumpulan data untuk memperoleh data dan informasi dari narasumber secara lisan. Proses wawancara dilakukan dengan cara tatap muka secara langsung dengan narasumber yakni pihak *management* dan para pegawai dari PT. Pikiran Rakyat Bandung. Adapun tujuan dari dilakukannya wawancara ini yakni untuk memperoleh data mengenai gambaran umum perusahaan.
2. Observasi. Observasi dilakukan dengan cara melakukan peninjauan serta pengamatan secara langsung terhadap gejala yang tampak pada objek yang diteliti, yakni PT. Pikiran Rakyat Bandung, khususnya mengenai kompetensi SDM, manajemen pengetahuan dan kinerja karyawan.
3. Angket/Kuesioner. Angket atau kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data secara tidak langsung (peneliti tidak langsung bertanya jawab dengan responden). Instrumen atau alat pengumpulan datanya juga disebut angket berisi sejumlah pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab atau direspon oleh responden. Responden mempunyai kebiasaan untuk memberikan jawaban atau respon sesuai dengan presepsinya. Kuesioner merupakan metode penelitian yang harus dijawab responden untuk menyatakan pandangannya terhadap suatu persoalan. Kuesioner berisi pertanyaan dan pernyataan mengenai karakteristik responden, variabel penelitian tentang kompetensi SDM, manajemen pengetahuan dan kinerja

karyawan. Kuesioner ditujukan kepada pegawai PT. Pikiran Rakyat Bandung.

4. Studi Literatur. Studi literatur merupakan usaha pengumpulan informasi terkait teori-teori yang berhubungan dengan masalah variabel yang diteliti, yang terdiri dari kompetensi SDM, manajemen pengetahuan dan kinerja karyawan baik melalui buku maupun jurnal serta artikel yang diterbitkan.Untuk mengetahui lebih jelas bagaimana teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, maka peneliti mengumpulkan dan menyajikan dalam tabel 3.3 berikut

Tabel 3.3
Teknik Pengumpulan Data

No.	Teknik Pengumpulan Data	Sumber Data
1	Wawancara	Management, Pegawai PT. Pikiran Rakyat Bandung
2	Observasi	kompetensi SDM, manajemen pengetahuan dan kinerja karyawan
3	Angket/Kuesioner	Pegawai PT. Pikiran Rakyat Bandung untuk mengetahui
4	Studi Literatur	kompetensi SDM, manajemen pengetahuan dan kinerja karyawan

Sumber: Pengolahan data 2018

3.2.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

Data mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam suatu penelitian karena menggambarkan variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai pembentuk hipotesis. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis data untuk mendapatkan mutu yang baik. Benar tidaknya data tergantung dari instrumen pengumpulan data. Sedangkan instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan yaitu validitas dan reliabilitas.

Sebelum melakukan analisis data, dan juga untuk menguji layak atau tidaknya kuesioner yang disebarkan kepada responden, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas untuk melihat tingkat kebenaran serta kualitas data. Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan alat bantu *software computer* program SPSS *(StatisticalProduct for Service Solutions)* 23 *for windows.*

1. Pengujian Validitas

Menurut Sekaran (2013:225) ”Validitas adalah cara pengujian mengenai seberapa baik instrumen dikembangkan dengan konsep langkah-langkah tertentu yang ditujukan untuk mengukur variabel berpendapat faktorial validitas dapat dilakukan dengan mengajukan data untuk analisis factor.” untuk memperoleh instrumen yang valid harus diperhatikan langkah-langkah dalam menyusun instrumen, yaitu memecah variabel menjadi subvariabel dan indikator, setelah itu memasukannya ke dalam butir-butir pertanyaan.

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas konstruk yang dilakukan dengan cara mengkorelasikan antar skor yang diperoleh dari masing-masing item berupa pertanyaan dengan skor totalnya. Skor total ini merupakan nilai yang diperoleh dari penjumlahan semua skor item. Berdasakan ukuran statistik, bila ternyata skor semua item yang disusun menurut dimensi konsep berkorelasi dengan skor totalnya, maka dapat dikatakan bahwa alat ukur tersebut mempunyai validitas.

Rumus yang digunakan untuk menguji validitas menggunakan nilai korelasi antara data pada masing-masing pernyataan dengan skor total memakai

teknik korelasi *product moment* (dikemukakan oleh Pearson). Rumus teknik korelasi *product moment* yakni sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum x)}{\sqrt{\{n(\sum x^2) - |n(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien validitas yang dicari

n = Jumlah sampel atau banyaknya responden

x = Skor yang diperoleh subjek dalam setiap item

y = Skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

1. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} atau $r_{hitung} > r_{tabel}$.
2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika r_{hitung} lebih kecil atau sama dengan r_{tabel} atau $r_{hitung} \leq r_{tabel}$.

Lalu nilai korelasi ini dibandingkan dengan nilai r kritis, , nilai korelasi product moment person dibandingkan dengan nilai r kritis, jika nilai koefisien korelasi skor item dengan skor total lebih besar dari 0,3 maka item-item tersebut dapat dinyatakan valid (Sugiyono, 2014:177).

Hasil pengujian validitas dari instrumen penelitian adalah didapat dari data kuesioner yang disebar 65 responden yaitu karyawan di PT.Pikiran Rakyat pada divisi media cetak, secara acak. Analisa pengujian dilakukan dengan menghitung angka korelasional atau r hitung dari nilai jawaban tiap responden untuk tiap butir pertanyaan, kemudian dibandingkan dengan r-tabel. Nilai r tabel 0,250, didapat dari jumlah kasus, atau 265-2-1=62, tingkat signifikansi 5%, maka didapat r-tabel

0,250. Menurut Ghozali (2014:49), setiap butir pertanyaan dikatakan valid bila angka korelasional yang diperoleh dari perhitungan lebih besar atau sama dengan r-tabel.

Tabel 3.4
Uji Validitas Variabel Kompetensi

Variabel	Item	r-tabel	r-hitung	Keterangan
Kompetensi	1	0,250	.613**	Valid
	2	0,250	.583**	Valid
	3	0,250	.561**	Valid
	4	0,250	.533**	Valid
	5	0,250	.636**	Valid
	6	0,250	.505**	Valid
	7	0,250	.575**	Valid
	8	0,250	.447**	Valid
	9	0,250	.650**	Valid
	10	0,250	.673**	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2018

Dari tabel diatas, menunjukkan indikator dari variabel kompetensi mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai r hitung lebih besar dari r-tabel.

Tabel 3.5
Uji Validitas Variabel Manajemen Pengetahuan

Variabel	Item	r-tabel	r-hitung	Keterangan
Manajemen Pengetahuan	1	0,250	.540**	Valid
	2	0,250	.425**	Valid
	3	0,250	.597**	Valid
	4	0,250	.461**	Valid
	5	0,250	.592**	Valid
	6	0,250	.636**	Valid
	7	0,250	.567**	Valid
	8	0,250	.603**	Valid
	9	0,250	.631**	Valid
	10	0,250	.433**	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2018

Dari tabel diatas, menunjukkan indikator dari variabel manajemen pengetahuan mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai r hitung lebih besar dari r-tabel.

Tabel 3.6
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Item	r-tabel	r-hitung	Keterangan
Kinerja Karyawan	1	0,250	.588**	Valid
	2	0,250	.589**	Valid
	3	0,250	.571**	Valid
	4	0,250	.563**	Valid
	5	0,250	.560**	Valid
	6	0,250	.608**	Valid
	7	0,250	.589**	Valid
	8	0,250	.547**	Valid
	9	0,250	.385**	Valid
	10	0,250	.497**	Valid
	11	0,250	.726**	Valid
	12	0,250	.684**	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2018

Dari tabel diatas, menunjukkan indikator dari variabel kinerja mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai r hitung lebih besar dari r-tabel.

2. Uji Reliabilitas

Sekaran (2013:228) berpendapat bahwa pengujian reliabilitas menunjukkan sejauh mana pengukuran itu tanpa prasangka (bebas dari kesalahan) dan karenanya memastikan pengukuran yang konsisten sepanjang waktu dan di berbagai item dalam instrument. Adapun rumus Cronbach`s alpha adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{(k-1)}\right)\left(\frac{\sum \sigma_b{}^2}{\sigma_1{}^2}\right)$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Jumlah butir pertanyaan

$\sigma_1{}^2$ = Varians total

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

Jumlah variasi butir dapat dicari dengan cara mencari nilai variasi setiap butir terlebih dahulu kemudian jumlahkan, seperti berikut ini:

$$\sigma = \frac{\sum x^2 \left(\frac{\sum x^2}{n}\right)}{n}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

σ = Nilai Varians

x = Nilai skor yang dipilih (total nilai dari nomor-nomor butir pertanyaan)

Koefisien Cronbach`s Alpha merupakan statistik yang paling umum digunakan untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian. Suatu instrument penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien Cronbach`s Alpha lebih besar atau sama dengan 0,700.

Sekaran (2013:177) mengemukakan:

> "*Cronbach`s Alpha* adalah koefisien keandalan yang menunjukan seberapa baik item dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain."

*Cronbach`s Alpha* dihitung dalam hal rata rata interkorelasi antar item `keandalan konsistensi internal, digunakan uji reliabilitas yang gunanya untuk mengetahui ketetapan nilai kuesioner, artinya instrumen penelitian bila diujikan pada kelompok yang sama walaupun pada waktu yang berbeda hasilnya akan sama.

Uji reliabilitas hanya dapat dilakukan setelah suatu instrumen telah dipastikan validitasnya. Pengujian reliabilitas ini untuk menunjukan tingkat reliabilitas konsistensi internal teknik yang digunakan adalah dengan mengukur koefisien *Cronbach' Alpha* dengan bantuan program SPSS v.23. Nilai alpha bervariasi dari 0-1, suatu pertanyaan dapat dikategorikan *reliable* jika nilai alpha lebih besar dari 0.60. (Imam Ghozali: 2014:46). Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas keseluran variabel:

Tabel 3.7
Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

Variabel	Reliability Statistics			Keterangan
	Cronbach's Alpha	r-tabel	N of Items	
Kompetensi	.778	0,600	10	Reliabel
Variabel	**Reliability Statistics**			**Keterangan**
	Cronbach's Alpha	**r-tabel**	**N of Items**	
Manajemen Pengetahuan	.740	0,600	10	Reliabel
Variabel	**Reliability Statistics**			**Keterangan**
	Cronbach's Alpha	**r-tabel**	**N of Items**	
Kinerja Karyawan	.816	0,600	12	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2018

Berdasarkan data pada tabel di atas yang terdiri dari seluruh dimensi penelitian, masing-masing memiliki nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,60. Menurut Ghozali (2014:49), semua instrumen dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *cronbach alpha* lebih dari 0.60. Karena semua butir pertanyaan sudah reliabel, kesimpulanya instrumen penelitian ini bisa digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama dan akan menghasilkan data yang sama pula (konsisten).

3.2.7 Transformasi Data

Sebagaimana yang telah dirancang dalam operasionalisasi variabel, maka nilai variabel penelitian diukur dengan menggunakan kuesioner dan data merupakan data yang berskala ordinal. Dengan menggunakan tipe pertanyaan tertutup (*close end question*) setiap item ditentukan peringkat dengan lima *alternative* jawaban. Pilihan jawaban responden merupakan nilai skor jawaban, sehingga variabel diperoleh dari data skor jawaban dari setiap item. Selanjutnya teknik analisis regresi linier mengharuskan syarat data yang mempunyai tingkat pengukuran sekurang-kurangnya interval, sehingga untuk variabel bebas, yaitu mempunyai tingkat pengukuran ordinal harus diubah menjadi interval.

Melalui *methode of successive intervals* dilakukan transformasi data dengan langkah kerja, sebagai berikut (Ghozali (2014:49):

a. Dari data yang berskala ordinal, lalu dikelompokkan jawaban pada masing-masing item.
b. Untuk setiap item hitung frekuensi jawaban (f), berapa jumlah responden, mana yang mendapatkan nilai 1, 2, 3, 4 atau 5.
c. Tentukan proporsi (p) dengan cara membagi frekuansi dengan jumlah responden.
d. Hitung frekuensi kumulatif (pk).
e. Hitung nilai Z, untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh dengan menggunakan tabel normal.
f. Melalui tabel kurva ordinat normal, maka akan diperoleh kepadatan (*density*) dari setiap kategori item.

g. Setelah diperoleh seluruh nilai batas (daerah kepadatan) proporsi kumulatif tiap katogori, kemudian hitung nilai skala (*scale value*) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut:

$$\textit{Means of Interval} = \frac{\textit{Density at Lower limit} - \textit{Density at Upper Limit}}{\textit{Area at Below Density Upper Limit} - \textit{Area at Below Lower Limit}}$$

Sumber: Umi Narimawati (2010:47)

Dimana:
Mean of Interval : Rata-rata interval
Destity at Lower Limit : Kepadatan batas bawah
Density at Upper Limit : Kepadatan batas atas
Area Under Upper Limit : Daerah di bawah batas atas

h. Mengubah *scale value* (NK) terkecil menjadi sama dengan 1 (satu) dan mentransformasikan masing-masing skala menurut perubahan skala terkecil sehingga diperoleh *transformed scale value*.

i. Menyiapkan pasangan data dari variabel independen dan dependen dari semua sampel penelitian untuk pengujian hipotesis.

3.2.8 Analisis Data

3.2.8.1 Metode Analisis Deskriptif

Menurut Umi Narimawati (2010:45), langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian kualitatif adalah sebagai berikut:

a. Setiap indikator yang dinilai oleh responden, diklasifikasikan dalam lima alternatif jawaban dengan menggunakan skala ordinal yang menggambarkan peringkat jawaban.

b. Dihitung total skor setiap variabel / subvariabel = jumlah skor dari seluruh indikator variabel untuk semua responden.

c. Dihitung skor setiap variabel/subvariabel = rata-rata dari total skor.

d. Untuk mendeskripsikan jawaban responden, juga digunakan statistik deskriptif seperti distribusi frekuensi dan tampilan dalam bentuk tabel ataupun grafik dengan bantuan software Microsoft Excel.

Selanjutnya untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian dapat dilihat perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal. Dengan rumus:

$$\%SkorAktual = \frac{SkorAktual}{SkorIdeal} X100\%$$

(Sumber: Umi Narimawati, 2010:45)

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.

Prinsip pengklasifikasian presentase skor jawaban dengan kriteria pengklasifikasian pada Tabel 3.5 berikut:

Tabel 3.8
Kriteria Presentase Tanggapan Responden Terhadap Skor Aktual

No	Persentase Skor	Kategori Skor
1	20,00- 36,00	Sangat Rendah/Tidak Baik
2	36,01 -52,00	Rendah/Kurang Baik
3	52,01 - 68,00	Cukup Tinggi/Cukup Baik
4	68,01- 84,00	Tinggi/Baik
5	84,01 – 100	Sangat Tinggi/Sangat Baik

Sumber: Umi Narimawati, 2010:46

Penelitian ini menggunakan skala atau data ordinal. Pengertian dari skala atau data ordinal menurut Lijan Poltak (2014:140) yaitu:

> "Skala ordinal, adalah pengukuran yang berjenjang dimana sesuatu, lebih atau kurang dari yang lain. Dalam hal ini peneliti dimungkinkan mengurutkan hasil pengukurannya dari peringkat paling rendah ke peringkat paling tinggi".

Berdasarkan pengertian diatas, maka skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal dengan tujuan untuk memberikan informasi berupa nilai pada jawaban. Variabel-variabel tersebut diukur oleh instrument pengukur dalam bentuk kuesioner berskala ordinal yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe skala likert.

Menurut Sugiyono (2014:93) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Menurut Sugiyono (2014:93) jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Skala ini di desain untuk menelaah seberapa kuat responden memberikan tanggapan mengenai pernyataan sejumlah item yang berkaitan dengan variabel tertentu.

Penulis mengambil gradasi pilihan jawaban untuk pernyataan (skala penyataan) dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.9
Tabel Pengukuran Skala Likert

Skor	Kategori	
5	Sangat Setuju	Sangat Baik
4	Setuju	Baik
3	Cukup Setuju	Cukup Baik
2	Tidak Setuju	Tidak Baik
1	Sangat Tidak Setuju	Sangat Tidak Baik

Sumber: Sugiyino (2014: 135)

Bentuk pernyataan yang ada pada kuisioner bersifat pernyataan positif, dengan alasan agar hasil jawaban pernyataan tersebut sesuai dengan ekspektasi hasil teori, dan juga agar responden berhati-hati dalam menjawab dan mencegah inkonsistensi dalam menjawab. (Sekaran, 2014:145)

3.2.8.2 Metode Pengujian Data

Adapun langkah-langkah dalam pengujian statistik yang digunakan penulis adalah sebagai berikut:

1) Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh hasil yang lebih akurat pada regresi berganda, maka perlu dilakukan pengujian asumsi klasik.Terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum menggunakan *Multiple Linear Regression* sebagai alat untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel yang diteliti. Beberapa asumsi itu diantaranya:

a) Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.Uji ini harus terpenuhi mengingat uji t mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Uji normalitas dapat menggunakan Kolmogorov-

Smirnov Test. Data residual dikatakan terdistribusi normal apabila nilai asymp. sig. > 0,05 (Ghozali, 2005:110).

Pengujian secara visual dapat juga dilakukan dengan metode gambar normal *Probability Plots* dalam program SPSS. Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Singgih Santoso, 2002:322).

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*).Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. (Ghozali, 2005:91). Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikoliniearitas adalah dengan: menggunakan *Variance Inflation Factors* (VIF).

$$VIF = \frac{1}{1 - R_i^2}$$

Sumber: (Sugioyono, 2014:151)

Dimana Ri^2 adalah koefisien determinasi yang diperoleh dengan meregresikan salah satu variabel bebas X1 terhadap variabel bebas lainnya

Jika VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model regresi dapat dikatakan terbebas dari *multikolinearitas* (Gujarati,2003:362).

c) Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, jika varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser, yang dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual yang diperoleh dari model regresi sebagai variabel dependen terhadap semua variabel independen dalam model regresi. Apabila nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas dalam model regresi ini tidak signifikan secara statistik, maka dapat di simpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

2) Analisis Regresi Linier Berganda (*Multipel*)

Penerapan analisis regresi berganda ini menurut Sugiyono (2014: 210), adalah:

> "Analisis regresi linier digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (*kriterium*), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor *predictor* dimanipulasi (dinaikturunkan nilainya)".

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa dampak dari penggunaan analisis regresi, adalah untuk memutuskan apakah naik dan

menurunnya kompetensi dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pikiran Rakyat Bandung.

Berdasarkan data itu peneliti harus dapat menemukan persamaan melalui perhitungan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber: Sugiyono, 2014

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai
X_1 = Kompetensi SDM
X_2 = manajemen pengetahuan
α = Konstanta
β_1, β_2 = Koefisien Arah Garis

Regresi linear berganda dengan dua variabel bebas X1 dan X2 metode kuadrat kecil memberikan hasil bahwa koefisien-koefisien a, b1 dan b2 dapat dihitung dengan menggunakan rumus menurut Sugiyono, 2014:279, yaitu:

$$\sum Y = na + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2$$

$$\sum X_1 Y = a \sum X_1 + b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 X_2$$

$$\sum X_2 Y = a \sum X_2 + b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_2^2$$

Sumber: (Nazir, 2010:464)

Jika b1 dan b2 positif, maka hal ini menunjukan hubungan yang searah antara variabel bebas dan variabel terikat. Dengan kata lain peningkatan atau penurunan besarnya variabel terikat. Sedangkan jika nilai b1 dan b2 negatif berarti menunjukan hubungan yang berlawanan antara variabel bebas dengan variabel

terikat. Dengan kata lain setiap peningkatan besarnya nilai variabel bebas akan diikuti oleh penurunan besarnya nilai variabel terikat dan sebaliknya.

3) Analisis Korelasi Parsial

Dalam analisis regresi, analisis korelasi yang digunakan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen selain mengukur kekuatan asosiasi (hubungan). Analisis korelasi merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar variabel. Arah dinyatakan dalam positif dan negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi. Nilai koefisien korelasi dapat dinyatakan $-1 \leq R \leq 1$ apabila:

a) Apabila (-) berarti terdapat hubungan negatif.

b) Apabila (+) berarti terdapat hubungan positif.

Sedangkan untuk mencari koefisien korelasi antara X1 dan Y, X2 dan Y adalah sebagai berikut:

$$rx_1y = \frac{n(\sum x_1 y) - (\sum x_1 \sum y)}{\sqrt{[n\sum x_1^2 - (\sum x_1)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

$$rx_2y = \frac{n(\sum 2\, y) - (\sum x_2 \sum y)}{\sqrt{[n\sum x_2^2 - (\sum x_2)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Sumber: (Nazir, 2010:464)

Setelah koefisien korelasi antar-variabel diketahui, selanjutnya dapat diperoleh nilai korelasi. Langkah-langkah perhitungan uji statistik dengan menggunakan analisis korelasi dapat diuraikan sebagai berikut:

a) Koefisien Korelasi Parsial X1 terhadap Y

Koefisien korelasi parsial antar X1 terhadap Y, bila X2 dianggap konstan dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

b) Koefisien Korelasi Parsial X2 terhadap Y

Koefisien korelasi parsial antar X2 terhadap Y, bila X1 dianggap konstan dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$rx_2y = \frac{rx_2y - rx_1y.rx_1x_2}{\sqrt{[1 - rx_1y^2][1 - rx_1x_2^2]}}$$

Besarnya koefisien korelasi adalah $-1 \leq r \leq 1$:

a) Apabila (-) berarti terdapat hubungan negatif.

b) Apabila (+) berarti terdapat hubungan positif.

Interpretasi dari nilai koefisien korelasi:

1) Jika r = -1 atau mendekati -1, maka hubungan antara kedua variabel kuat dan mempunyai hubungan yang berlawanan (jika X naik maka Y turun atau sebaliknya).

2) Jika r = +1 atau mendekati +1, maka hubungan yang kuat antara variabel X dan variabel Y dan hubungannya searah.

Kriteria R yang menunjukkan derajat hubunngan antar variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3.10
Interpretasi Koefisien Korelasi

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

Sumber: (Sugiyono, 2014)

4) Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui besarnya Pengaruh kompetensi sdm dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai. Untuk melihat berapa besar pengaruh masing-masing maka digunakan kuadrat dari korelasi parsialnya (koefisien determinasi) yaitu:

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

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi

R = Koefisien korelasi

Tujuan metode koefisien determinasi berbeda dengan koefisien korelasi berganda. Pada metode koefisien determinasi, kita dapat mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi SDM dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai, tapi bukan taraf hubungan seperti pada koefisien berganda (lebih memberikan gambaran fisik atau keadaan sebenarnya) dari kaitan kompetensi SDM dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan.

3.3 Koefisien Determinasi Secara Parsial

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis baik secara simultan maupun secara parsial, diketahui jika kompetensi SDM dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan.

Besar pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap kinerja pegawai dapat dihitung dengan cara mengkalikan nilai *standardized coefficients* dengan *zerro-order correlation*

1. Pengujian Hipotesis

Rancangan pengujian hipotesis ini dinilai dengan penetapan hipotesis nol dan hipotesis alternatif, penelitian uji statistik dan perhitungan nilai uji statistik, perhitungan hipotesis, penetapan tingkat signifikan dan penarikan kesimpulan.

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka dalam penelitian ini penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

a) Hipotesis parsial antara variabel bebas kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai.

   Ho_1: Tidak terdapat pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan.

   Ha_1: Terdapat pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan.

b) Hipotesis parsial antara variabel bebas manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan.

   Ho_2: Tidak terdapat pengaruh antara manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan.

Ha_2: Terdapat pengaruh antara *manajemen pengetahuan* terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis nol (Ho) tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan Hipotesis alternatif (Ha) menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

Rancangan pengujian hipotesis penelitian ini untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel independen (X) yaitu pengaruh kompetensi SDM dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai, hipotesis yang diuji secara parsial (Uji Statistik t) dapat dirumuskan sebagai berikut:

3.4 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji Statistik t)

Untuk menguji apakah ada pengaruh signifikan dari variabel – variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), selanjutnya pengujian dilakukan dengan menggunakan uji statistik t dengan langkah – langkah sebagai berikut:

a) Menentukan hipotesis parsial antara variabel pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan.

   Hipotesis statistik dari penelitian ini adalah:

   Ho: $\beta 1 \geq 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan.

   Ha: $\beta 1 < 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan.

b) Menentukan hipotesis parsial antara variabel pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis statistik dari penelitian ini adalah:

Ho: β2 = 0 Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *manajemen pengetahuan* terhadap kinerja karyawan,

Ha: β2 > 0 Terdapat pengaruh yang signifikan antara *manajemen pengetahuan* terhadap kinerja karyawan

c) Menentukan Tingkat Signifikan

Ditentukan dengan 5% dari derajat bebas (dk) = (n – k – l), untuk menentukan t tabel sebagai batas daerah penerimaan dan penolakan hipotesis. Tingkat signifikan yang digunakan adalah 0,05 atau 5% karena dinilai cukup untuk mewakili hubungan variabel – variable yang diteliti dan merupakan tingkat signifikasi yang umum digunakan dalam statu penelitian.

d) Menghitung nilai t hitung dengan mengetahui apakah variable koefisien korelasi signifikan atau tidak dengan rumus:

$$t_1 = r_1 y \sqrt{\frac{n-k-1}{(1-r_1 y^2)}} \quad dan \quad t_2 = r_2 y \sqrt{\frac{n-k-1}{(1-r_2 y^2)}}$$

Dimana:

r = Korelasi parsial yang ditentukan

n = Jumlah sampel

t = t hitung

e) Kemudian dibuat kesimpulan mengenai diterima tidaknya hipotesis setelah dibandingkan antara t hitung dan t tabel dengan kriteria:

1. Tolak Ho jika thitung > t tabel pada alpha 5% untuk koefisien positif.
2. Tolak Ho jika thitung < t tabel pada alpha 5% untuk koefisien negatif.
3. Tolak Ho jika nilai t –sign < α 0,05.

3.5 Menggambar Daerah Penerimaan dan Penolakan

Penggambaran daerah penerimaan atau penolakan hipotesis beserta kriteria dan kesimpulannya akan dijelaskan berikut ini:



Gambar 3.2
Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis

Hasil t hitung dibandingkan dengan t tabel dengan kriteria:

a) Jika t hitung > t tabel maka H0 ada di daerah penolakan, berarti Ha diterima artinya antara variabel X dan variabel Y ada pengaruhnya.
b) Jika -t hitung ≤ t tabel ≤ t hitung maka H0 ada di daerah penerimaan, berarti Ha ditolak artinya antara variabel X dan variabel Y tidak ada pengaruhnya.
c) t hitung dicari dengan rumus perhitungan t hitung
d) t tabel dicari di dalam tabel distribusi t student dengan ketentuan sebagai berikut, α = 0,05 dan db = (n – k – 1)

3.5 Uji Hipotesis Secara Simultan

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh antara variabel X (bebas) dan variabel Y (terikat). Masing-masing hipotesis tersebut dijabarkan sebagai berikut:

1. H_0: $\beta i = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara kompetensi SDM dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai.
2. H_1 : $\beta i \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara kompetensi SDM dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai.
3. Rumus pengujian hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut:

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

Sumber: Ghozali (2014)

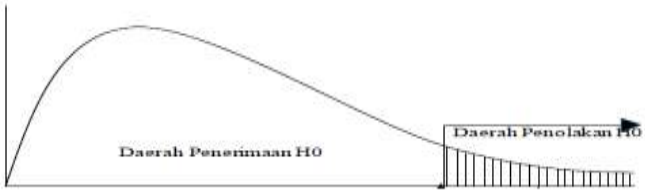
Untuk satu variabel bebas nilai R^2 sama dengan r^2. Uji statistik di atas mengikuti distribusi F dengan derajat bebas db1 = k dan db2 = n – K-1, dengan K adalah banyaknya parameter.

Adapun kriteria uji hipotesisnya adalah:

1. F hitung > F tabel, dengan $\alpha = 5$ % maka tolak H_0 artinya signifikan
2. F hitung ≤ F tabel, dengan $\alpha = 5$ % maka terima H_0 artinya tidak signifikan

Untuk menggambar daerah penerimaan atau penolakan pada uji secara simultan maka digunakan kriteria sebagai berikut:

Hasil F hitung dibandingkan dengan F tabel dengan kriteria:



Gambar 3.3
Daerah Penerimaan dan Penolakan H0 Secara Simultan

a. Tolak H_0 jika Fhitung > Ftabel pada alpha 5% artinya bermakna dan signifikan.
b. Tolak H_0 jika Fhitung < Ftabel pada alpha 5% artinya tidak bermakna dan tidak signifikan

3.6 Penarikan Kesimpulan

Daerah yang diarsir merupakan daerah penolakan, dan berlaku sebaliknya. Jika t hitung jatuh di daerah penolakan (penerimaan), maka Ho ditolak (diterima) dan Ha diterima (ditolak). Artinya koefisian regresi signifikan (tidak signifikan). Kesimpulannya, terdapat pengaruh (tidak berpengaruh) antara kompetensi dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai.

Tingkat signifikannya yaitu 5 % (α = 0,05), artinya jika hipotesis nol ditolak (diterima) dengan taraf kepercayaan 95%, maka kemungkinan bahwa hasil dari penarikan kesimpulan mempunyai kebenaran 95% dan hal ini menunjukan adanya (tidak adanya) pengaruh yang meyakinkan (signifikan) antara dua variabel tersebut. Dalam hal ini ditunjukkan dengan penolakan Ho atau penerimaan alternatif (Ha).