

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian yang digunakan

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2017:2). Tujuan adanya metode penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran kepada peneliti tentang bagaimana penelitian dilakukan, sehingga permasalahan dapat diselesaikan. Jenis metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif.

Metode deskriptif adalah metode untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2017:147). Metode metode deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini untuk menjawab rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana *knowledge sharing* pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi.
2. Bagaimana kompetensi pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi.
3. Bagaimana etos kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi.
4. Bagaimana kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi.

Sedangkan metode verifikatif adalah metode yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017:55). Metode ini juga digunakan untuk menguji pengaruh atau bentuk hubungan sebab akibat dari masalah yang sedang diselidiki atau diajukan dalam hipotesis. Metode

verifikatif dalam penelitian ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah yaitu mengetahui seberapa besar pengaruh *knowledge sharing*, kompetensi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan dan parsial.

3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Berdasarkan judul penelitian yang diambil yaitu pengaruh *knowledge sharing*, kompetensi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai, masing-masing variabel didefinisikan dan dibuat operasionalisasi variabelnya.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:60). Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas (independen) diberi simbol X dan variabel terikat (dependen) diberi dengan simbol Y. Sesuai judul penelitian yaitu pengaruh *knowledge sharing*, kompetensi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai, maka variabel yang digunakan adalah :

1. Variabel Bebas (Independen), (X)

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi adanya variabel dependen (Sugiyono, 2018:57). Pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) *Knowledge sharing* (X₁)

Knowledge sharing merupakan proses berbagi ilmu, kemampuan, pengetahuan, maupun pengalaman dari individu ke individu lainnya sebagai rekan kerja, berbagi dari individu ke organisasi atau

perusahaan, atau dari perusahaan ke individu sehingga menciptakan pengetahuan baru. Dimensi dari *Knowledge Sharing* menurut Hooff dan Rider (2019), mengatakan bahwa perilaku berbagi pengetahuan terdiri atas dua dimensi, yaitu : *knowledge donating* (memberi pengetahuan) dan *knowledge collecting* (mengumpulkan pengetahuan).

2) Kompetensi (X₂)

Kompetensi merupakan karakteristik yang melekat pada diri seseorang yang menyebabkan seseorang itu akan mampu untuk memprediksi sekelilingnya dalam suatu pekerjaan atau situasi. Dimensi menurut Hutapea dan Thoha (2018) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

3) Etos kerja (X₃)

Etos kerja adalah seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang oleh sekelompok manusia untuk menilai pekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya. Dimensi dari Etos kerja menurut (Darodjat, 2015:77) adalah kerja keras, kerja cerdas dan kerja ikhlas.

2. Variabel Terikat (Dependen) (Y)

Variabel terikat merupakan yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Berikut adalah variabel dependen (Y) yang

peneliti gunakan : Kinerja Pegawai (Y) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan. Dimensi dari Kinerja Pegawai menurut Irham Fahmi (2014:127) adalah Kuantitas kerja, Kualitas kerja, Kerja sama, Tanggung jawab dan Inisiatif.

3.2.2 Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel merupakan pedoman bagi pembuat kuesioner guna memperoleh data yang akurat dari responden. Peneliti melakukan pengukuran terhadap keberadaan suatu variabel dengan menggunakan instrument penelitian. Instrument penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Dalam penelitian ini ada 4 variabel yang diteliti, yaitu *knowledge sharing* (X1), kompetensi (X2), etos kerja (X3) dan kinerja pegawai (Y). Agar lebih mudah untuk melihat variabel penelitian yang digunakan maka peneliti menjabarkannya ke dalam bentuk operasionalisasi variabel yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 1
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. item
<i>Knowledge Sharing</i> (X1) Knowledge sharing adalah proses dimana para individu saling mempertukarkan tacit knowledge sharing dan	1. <i>Knowledge Donating</i> (membagikan pengetahuan)	a. Berbagi pengetahuan	Pegawai memberikan ilmu pengetahuan baru kepada rekan kerjanya tanpa perlu diminta	Ordinal	1
		b. Menerima Pengetahuan	Rekan kerja lain memberikan pegawai ilmu pengetahuan baru tanpa diminta	Ordinal	2

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. item	
<i>explicit knowledge</i>). Hoff & De Rider (2019: 306)		c. Berbagi Informasi	Pegawai membagikan informasi terbaru tanpa diminta terlebih dahulu	Ordinal	3	
		d.Menerima Informasi	Rekan kerja memberikan informasi terbaru tanpa di minta terlebih dahulu	Ordinal	4	
	2. Knowledge Collecting (mengumpulkan pengetahuan)	a. Berbagi informasi	Pegawai dapat Membagikan informasi dengan baik ketika pegawai lain meminta Informasi tersebut	Ordinal	5	
		b.Berbagi Keterampilan	Pegawai dapat membagikan keterampilan yang ia miliki ketika pegawai lain meminta hal tersebut	Ordinal	6	
		c. Menerima Pengetahuan	Rekan kerja membagi pengetahuan yang mereka miliki ketika saya meminta	Ordinal	7	
		d.Menerima Keahlian	Rekan kerja membagikan keahlian yang mereka miliki ketika saya meminta	Ordinal	8	
	Kompetensi (X2) kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi mampu mencapai hasil yang diharapkan Hutapea dan Thoah (2018)	1. Pengetahuan	a.Pengetahuan mengerjakan tugas	Tingkat mengerjakan suatu tugas	Ordinal	9
			b.Pengetahuan dlm bekerja efektif	Tingkat pengetahuai dalam berkerja	Ordinal	10
c.Mampu untuk selalu berusaha berinisiatif dlm segala hal			Tingkat mampu untuk selalu berusaha berinisiatif dalam segala hal	Ordinal	11	
2. Keterampilan		a. Keterampilan mengerjakan suatu tugas dlm kondisi normal ditempat kerja	Tingkat mengerjakan suatu tugas di tempat kerja	Ordinal	12	
		b. Melakukan suatu tugas dengan tuntas	Tingkat melakukan suatu tugas dengan tuntas	Ordinal	13	
		c.Melakukan tugas dengan baik	Tingkat melakukan suatu tugas dengan baik	Ordinal	14	
		d.Ketrampilan teknis	Pegawai mempunyai kemampuan dan pengetahuan dalam bidang mereka	Ordinal	15	

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. item
	3. Sikap	a.Sikap Karyawan dalam mengerjakan tugas	Tingkat karyawan dalam mengerjakan tugas	Ordinal	16
		b.Optimis	Tingkat keyakinan atas keberhasilan	Ordinal	17
		c.Keramahan	Tingkat adanya keramahan dalam melaksanakan tugas	Ordinal	18
<p>Etos Kerja (X2)</p> <p>etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang mereka, karakteristik utama, spirit dasar,pikiran dasar, kodeetik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinankeyakinan,prinsip-prinsip,dan standarstandar.</p> <p>Darodjat (2015:77)</p>	1. Kerja Keras	a. Bekerja keras dengan penuh semangat	Tingkat kerja Keras yang lakukan dengan penuh semangat	Ordinal	19
		b.Puas terhadap kerja keras yangdilakukan	Tingkat kepuasan terhadap kerja keras yangdilakukan	Ordinal	20
	2.Kerja Cerdas	a.Bekerja dengan cerdas	Tingkat menyelesaikan pekerjaan dengan cerdas	Ordinal	21
		b. Tingkat optimalisasi waktu	Tingkat optimalisasi waktu pekerjaan	Ordinal	22
	3.Kerja Ikhlas	a. Bekerja dengan ikhlas	Tingkat keikhlasandalam bekerja	Ordinal	23
		.b.Bekerja dengan sepenuh hati	Tingkat ketulusan karyawan dlm menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	24
<p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebihdahulu telah disepakati bersama.</p> <p>Anwar Mangkunegara (2017:70)</p>	1. Kuantitas Kerja	a. Kecepatan	Tingkat kecepatan Mengerjakapekerjaan	Ordinal	25
		b.Target Kerja	Tingkat mengerjakan pekerjaan sesuaidengan target	Ordinal	26
	2. Kualitas Kerja	a. Kerapihan	Tingkat kerapihan Mengerjakan tugas	Ordinal	27
		b.Ketelitian	Tingkat ketelitian Mengerjakan tugas	Ordinal	28
		c. Kesesuaian	Tingkat kesesuaian hasil Kerja dengan perintah	Ordinal	29
	3. Kerjasama	a. Jalinan kerjasama	Tingkat menjalin dalam bekerja	Ordinal	30
		b.Kekompakan	Tingkat Kekompakan dlm lingkungan pekerjaan	Ordinal	31
	4. Tanggung Jawab	a. Hasil Kerja	Tingkat rasa tanggung jawab pada hasil kerja	Ordinal	32
		b.Mengambil Keputusan	Tingkat tanggung jawab saat mengambilkeputusan	Ordinal	33

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. item
	5. Inisiatif	a. Kemauan	Tingkat kemampuan untuk inisiatif pribadi	Ordinal	34
		b. Kemandirian	Tingkat kemandirian dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal	35

Sumber : Berbagai jurnal dan data yang ada diolah kembali oleh peneliti (2023)

3.3 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan populasi serta sampel untuk mengetahui kebutuhan penelitian yang menggunakan pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi. sebagai subjek penelitian peneliti. Menurut Sugiyono (2017:117) sampel penelitian diperoleh dengan menggunakan teknik sampling tertentu.

3.3.1 Populasi

Populasi menurut pemaparan Sugiyono (2018:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

Fokus penelitian ini berfokus di Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi yang jumlah pegawainnya mencapai 40 pegawai, berikut adalah data tabel populasi pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi :

Tabel 3. 2
Populasi pada Pegawai
Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi

No.	Jabatan	Jumlah
1	Sekretaris	1 Orang
2	Kepala Bidang Pelatihan, Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi	1 Orang
3	Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja	1 Orang
4	Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi	1 Orang
5	Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	1 Orang
6	Kepala Sub Bagian Program dan Keuangan	1 Orang
7	Mediator Hubungan Industrial Ahli Muda Mediator Hubungan Industrial	1 Orang
8	Analisis Perlindungan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia	1 Orang
9	Analisis Laporan Keuangan	1 Orang
10	Analisis Kelembagaan Kursus dan Pelatihan	1 Orang
11	Analisis Rencana Program dan Kegiatan	1 Orang
12	Bendahara	1 Orang
13	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur	1 Orang
14	Pengelola Hubungan Kerjasama Usaha Industri	1 Orang
15	Analisis Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan	1 Orang
16	Mediator Hubungan Industrial Ahli Pertama	1 Orang
17	Pengelola Data	2 Orang
18	Pranata Kearsipan	1 Orang
19	Pengelola Barang Milik Negara	1 Orang
20	Analisis Bahan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja	1 Orang
21	Pengantar Kerja	1 Orang
22	THL (Tenaga Harian Lapangan)	18 Orang
Jumlah		40 Orang

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi (2023)

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misal karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu,

maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative, (Sugiyono, 2018:81).

Berkaitan dengan jumlah populasi dalam penelitian ini kecil atau kurang dari 100 orang yaitu berjumlah 40 pegawai maka sampel yang akan diteliti adalah seluruh pegawai yaitu 40 orang.

3.3.3 Teknik Sampling

Terdapat teknik dalam pengambilan sampel untuk melakukan penelitian, menurut Sugiyono (2017:116) menjelaskan bahwa teknik sampel merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian.

Teknik sampling dibagi menjadi dua kelompok yaitu *probability* sampling dan *nonprobability* sampling. Pada laporan penelitian ini peneliti menggunakan *nonprobability* sampling. Menurut Sugiyono (2017:120) *nonprobability* sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak diberi peluang/kesempatan bagi peluang/kesempatan bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. *Nonprobability* sampling terdiri dari sampling sistematis, sampling kuota, sampling incidental, sampling jenuh dan snow ball sampling. Pada laporan penelitian ini peneliti menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:96) sampling jenuh yaitu adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini sering dilakukan bila

jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian. (Sugiyono, 2017:137). Teknik pengumpulan data dan instrument pengumpulan data merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya, dan apa alat yang digunakan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi lapangan dan studi kepustakaan.

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan adalah mengumpulkan data dengan cara melakukan survey lapangan yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti. Jenis penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data primer yang diperoleh melalui :

- a. Pengamatan (*Observation*) Peneliti mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung pada pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi. Menurut Sugiyono (2017:203) observasi yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan mengamati secara langsung objek yang diteliti.
- b. Wawancara (*Interview*) Wawancara dilakukan dengan melakukan tanya jawab dengan pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi. Menurut Sugiyono (2017:194) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan

data dengan cara tanya jawab dengan pimpinan atau pihak yang berwenang atau bagian lain yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti.

- c. Kuesioner (*Questionnaire*) Kuesioner akan diberikan kepada pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi. Hal ini untuk mendapatkan informasi mengenai tanggapan yang berhubungan dengan penelitian. Menurut Sugiyono (2017:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang berkaitan dengan objek yang diteliti, diberikan satu persatu kepada responden yang berhubungan dengan objek yang diteliti.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu pengumpulan data atau informasi yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari literature atau sumber yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Studi perpustakaan dapat diperoleh dari data sekunder yaitu literature-literature, buku-buku, yang berkaitan dengan objek yang diteliti dan bertujuan mengetahui teori yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti. Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- a. Buku-buku yang berkaitan dengan variabel penelitian
- b. Sejarah, literature dan profil di Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi
Sumber internet atau website yang berhubungan dengan objek yang diteliti
- c. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan objek yang diteliti.

3.5 Uji Instrumen

Penelitian Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik fenomena ini disebut variabel penelitian. Uji validitas dan reliabilitas merupakan pengujian yang akan digunakan dalam uji instrumen penelitian. Kedua uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap instrumen penelitian layak untuk dipakai dalam penelitian. Instrumen penelitian disini yaitu merupakan kuesioner.

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sah tidaknya instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid, dengan kata lain instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono 2015:203).

Cara untuk mencari nilai validitas dari sebuah item adalah dengan mengkorelasikan skor item tersebut dengan total skor item – item dari variabel tersebut, apabila nilai korelasi di atas 0,3 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,3 maka dikatakan item tersebut kurang valid. Metode korelasi yang digunakan adalah Pearson Product Moment sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y)^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

- r = Koefisien validitas item yang dicari
 X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item
 Y = Skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item
 $\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X
 $\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y
 $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
 $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
 n = Banyaknya responden

Dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package For The Social Sciences*). Tujuannya adalah untuk menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan yang dapat dilihat dari *Corrected Item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai yang merupakan nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* > 0.3 .

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya (dapat diandalkan) atau dengan kata lain

menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten jika dapat dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Relibilitas berkenaan dengan derajat konsistensi atau ketepatan data dalam interval waktu tertentu (Sugiyono 2017:126).

Metode yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah *split-half method* (metode belah dua) yaitu metode yang mengkorelasikan atau menghubungkan antara total skor pertanyaan genap, kemudian dilanjutkan dengan pengujian rumus spearman brown, dengan cara kerjanya adalah sebagai berikut :

1. Item dibagi dua secara acak, kemudian dikelompokan dalam kelompok I dan II.
2. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok I dan II
3. Korelasi skor kelompok I dan kelompok II dengan rumus :

$$r_{AB} = \frac{(n \sum AB) - (A \sum B)}{\sqrt{[n(\sum A^2) - (\sum A)^2][n(\sum B^2) - (\sum B)^2]}}$$

Keterangan :

r_{AB} = Korelasi *Pearson Product Moment*

$\sum A$ = Jumlah total skor belahan ganjil

$\sum B$ = Jumlah total skor belahan genap

$\sum A^2$ = Jumlah kuadrat skor belahan ganjil

$\sum B^2$ = Jumlah kuadrat skor belahan genap

$\sum AB$ = Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan genap

4. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus korelasi Spearman Brown sebagai berikut :

$$r = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

r_b = Korelasi product moment antara belahan pertama dan kedua batas reliabilitas minimal 0,7

Setelah mendapatkan nilai reliabilitas instrumen (r_{hitung}), maka nilai tersebut dibandingkan dengan r_{tabel} jumlah responden dan taraf nyata. Berikut keputusannya :

a. Bila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka instrumen tersebut dikatakan reliabel

b. Bila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel

Selain valid, alat ukur tersebut juga harus memiliki keandalan atau reliabilitas. Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak jauh berbeda). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefesien reliabilitas. Apabila koefesien reliabilitas lebih besar dari 0,70 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan reliabel.

3.6 Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data

berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2018:147).

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen dimana alternatifnya berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif (Sugiyono, 2018:93).

Peneliti membuat pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh data atau keterangan dari responden yaitu pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi. Adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala likert, yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban pertanyaan alternatif sebagai berikut :

Tabel 3. 3
Alternatif Jawaban dengan Skala Likert

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber : Sugiyono (2018:94)

Ketika data tersebut terkumpul, kemudian dilakukan suatu pengolahan data yang disajikan dalam bentuk tabel dan harus dianalisis. Peneliti

menggunakan analisis deskriptif atas variabel Independen dan Dependennya yang selanjutnya akan dilakukan suatu pengklasifikasian dari hasil kuesioner yang dibagikan terhadap jumlah total skor responden. Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Penskoran dilakukan dengan menggunakan skala Likert dengan interval skor 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan skor 5 (Sangat Setuju).

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri-ciri dan variabel penelitian. Dalam penelitian, peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen (bebas) dan dependen (terikat) yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Untuk mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk kedalam kategori sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Untuk lebih jelas berikut cara perhitungannya :

$$\frac{\sum \text{Jawaban Kuesioner}}{\sum \text{Pertanyaan} - \sum \text{Responden}} = \text{Skor Rata - rata}$$

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil dimasukkan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor sebagai berikut :

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Nilai}}$$

Maka dapat kita tentukan kategori skala sebagai berikut:

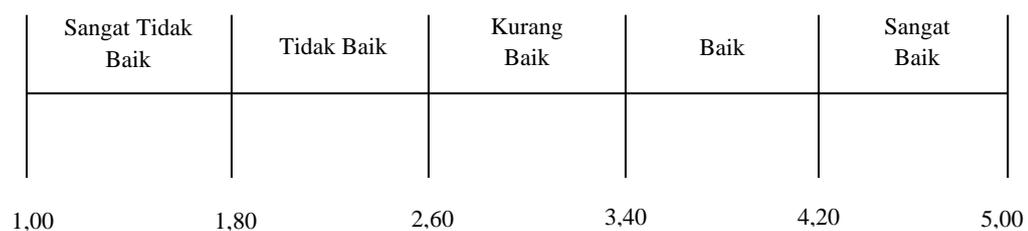
- a. Jika memiliki kesesuaian 1,00 – 1,80 : Sangat tidak baik
- b. Jika memiliki kesesuaian 1,81 – 2,60 : Tidak baik
- c. Jika memiliki kesesuaian 2,61 – 3,40 : Kurang baik
- d. Jika memiliki kesesuaian 3,41 – 4,20 : Baik
- e. Jika memiliki kesesuaian 4,21 – 5,00 : Sangat baik

Tabel 3. 4
Kategori Skala

Skala	Kategori
1,00-1,80	Sangat tidak baik
1,81-2,60	Tidak baik
2,61-3,40	Kurang baik
3,14-4,20	Baik
4,21-5,00	Sangat baik

Sumber : Sugiyono (2018: 134)

Tafsiran nilai rata-rata tersebut dapat di identifikasikan kedalam garis kontinum. Garis kontinum dapat dilihat pada gambar 3.1 dibawah ini :



Gambar 3 1
Garis Kontinum

Menurut (Sugiyono, 2018:54), Analisis verifikatif yaitu suatu penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori dan penelitian akan coba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu

hipotesis diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini untuk mengetahui hasil yang berkaitan dengan *Knowledge Sharing* , Kompetensi dan Etos Kerja terhadap kinerja pegawai menggunakan analisis verifikatif dapat menggunakan dua metode yaitu analisis regresi linier berganda dan analisis korelasi berganda. Analisis verifikatif dapat menggunakan beberapa metode sebagai berikut :

Data yang didapatkan dari penelitian ini berupa data yang berskala ordinal. Agar memudahkan dalam pengolahan data maka data harus terlebih dahulu diubah menjadi data berskala interval. Untuk data yang berskala ordinal perlu diubah menjadi interval dengan teknik *Method Of Succeshive Interval*. Langkah – langkah yang harus dilakukan adalah sebagai berikut :

3.6.2.1 *Method Of Succeshive Interval* (MSI)

Data yang didapatkan dari penelitian ini berupa data yang berskala ordinal. Agar memudahkan dalam pengolahan data maka data harus terlebih dahulu diubah menjadi data berskala interval. Untuk data yang berskala ordinal perlu diubah menjadi interval dengan teknik *Method Of Succeshive Interval*. Langkah – langkah yang harus dilakukan adalah sebagai berikut :

- a. Tentukan dengan tegas variabel apa yang akan diukur.
- b. Tentukan berapa responden yang akan memperoleh skor-skor yang telah ditentukan dan dinyatakan sebagai frekuensi.
- c. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden, disebut sebagai proporsi.
- d. Tentukan proporsi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal.

- e. Dengan menggunakan tabel distribusi normal standar kita tentukan nilai Z.
- f. Menentukan nilai skala (*Scale Value/SV*)

$$SV = \frac{\text{Density of lower limit} - \text{Density of upper Limit}}{\text{Area under upper limit} - \text{Area under lower limit}}$$

Dimana :

$$Y = SV + IK I$$

$$K = I + (SV \text{ min})$$

Untuk memudahkan dan mempercepat proses perubahan data dari skala ordinal ke dalam skala interval, maka peneliti menggunakan media komputerisasi dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

3.6.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dapat didefinisikan sebagai hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis regresi linier berganda berguna untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat) apakah masing-masing variabel independen (bebas) berpengaruh positif atau negatif terhadap variabel dependen (terikat) dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen (terikat) apabila nilai variabel independen (bebas) mengalami kenaikan atau perubahan.

Dikatakan regresi linier berganda, karena jumlah variabel bebas (independen) sebagai prediktor lebih dari satu, analisis regresi linier berganda merupakan metode statistik yang paling jamak dipergunakan dalam penelitian-

penelitian sosial, terutama penelitian ekonomi. Adapun persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (Kinerja Pegawai)

a = Bilangan konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien *Knowledge sharing*, Kompetensi dan Etos Kerja

X_1 = Variabel bebas (*Knowledge shaing*)

X_2 = Variabel bebas (Kompetensi)

X_3 = Variabel bebas (Etos kerja)

ε = Error atau faktor gangguan lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai selain *Knowledge Sharing*, Kompetensi dan Etos Kerja

3.6.2.3 Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui derajat dan kekuatan antara X_1 , X_2 , X_3 dan Y. dengan rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$r = \frac{JK_{regresi}}{\sum Y^2}$$

Dimana :

r = Koefisien Kolerasi Berganda

$JK_{regresi}$ = Jumlah Kuadrat

$\sum Y^2$ = Jumlah Kuadrat Total Korelasi

Berdasarkan nilai r yang di peroleh maka dapat dihubungkan $-1 < r < 1$ yaitu sebagai berikut :

- a. Apabila $r = 1$, artinya bahwa terdapat hubungan antara variabel X_1, X_2, X_3 dan juga variabel Y
- b. Apabila $r = -1$, artinya bahwa terdapat hubungan antara variabel negative
- c. Apabila $r = 0$, artinya bahwa tidak terdapat hubungan kolerasi

Interprestasi terdapat hubungan korelasi atau seberapa besarnya pengaruh variabel-variabel tidak bebas, digunakan pedoman yang dikemukakan Sugiyono (2017:184) seperti tertera pada tabel berikut :

Tabel 3. 5
Taksiran Besarnya Koefisien Kolerasi

Interval	Kolerasi Kinerja
0,00-0,199	Sangat Lemah
0,20-0,399	Lemah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,800-1000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017:184)

3.6.2.4 Analisis Koefisien Determinasi (kd)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas (X_1, X_2 dan X_3). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Semakin tinggi nilai R^2 menunjukkan bahwa varian untuk variabel terikat (Y) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (X) dan sebaliknya. Jadi nilai r^2 memberikan persentase varian yang dapat dijelaskan dari model regresi.

1. Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Koefisien Determinasi simultan digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel yang dimana *Knowledge sharing* (X₁), Kompetensi (X₂) dan Etos Kerja (X₃) kinerja pegawai variabel (Y) dan perhitungan koefisien determinasi secara simultan yang dapat diketahui dengan rumus sebagai berikut :

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

R² = Kuadrat dari koefisien korelasi berganda

2. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh dari salah satu variabel independent terhadap variabel dependent, di mana variabel bebas lainnya dianggap konstan/tetap. Menurut Sugiyono (2017:251) rumus yang digunakan untuk menghitung koefisien determinasi parsial yaitu:

$$Kd = \beta \times \text{zero order} \times 100\%$$

Keterangan:

Beta = Standar koefisien Beta (nilai b₁, b₂, b₃)

Zero Order = Matriks korelasi variabel bebas dengan variable terikat

Dimana apabila :

Kd = 0, berarti pengaruh variabel X terhadap Y lemah

$K_d = 1$, berarti pengaruh variabel X terhadap Y kuat.

3.6.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidak pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan dan parsial. Akan tetapi pada penelitian ini peneliti tidak menggunakan uji hipotesis dikarenakan pada laporan penelitian ini peneliti menggunakan sampel jenuh. Hal ini dikarenakan jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang dan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi memiliki jumlah pegawai 40 orang.

3.7 Rancangan Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel *Knowledge sharing*, Kompetensi, Etos Kerja dan Kinerja pegawai sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Semua pernyataan kuesioner berjumlah 35 yang terdiri dari *knowledge sharing* yang berjumlah 8 pernyataan, kompetensi 10 pernyataan, motivasi kerja 6 pertanyaan dan kinerja pegawai yang berjumlah 11 pernyataan.

Kuesioner ini bersifat tertutup, dimana pernyataan yang membawa responden ke jawaban alternatif yang sudah ditetapkan sebelumnya, sehingga responden tinggal memilih pada kolom yang telah disediakan. Responden hanya memilih pernyataan yang sudah disediakan peneliti seperti adanya pilihan sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Responden tinggal memilih kolom yang tersedia dari pernyataan yang telah disediakan oleh peneliti menyangkut variabel-variabel yang sedang diteliti.

3.8 Lokasi dan Waktu Pelaksanaan

Peneliti melakukan penelitian ini di Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi, Jl. Raden Demang Hardjakusumah, No. 01, Cibabat, Kec. Cimahi Utara, Kota Cimahi, Jawa Barat 40132. Waktu penelitian pada tanggal 25 februari tahun 2023 sampai dengan bulan agustus tahun 2023.