

## BAB IV

### ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab IV ini akan memaparkan tentang analisis data mengenai pengaruh unsur-unsur pembentuk *knowledge creation* terhadap kinerja organisasi di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Setelah dilakukan penelitian terhadap 70 pegawai administratif yang dijadikan responden, maka diperoleh data yang diperlukan guna menguji hipotesis penelitian. Data primer yang diperoleh dari responden melalui angket akan dianalisis kuantitatif dengan statistik. Alat analisis statistik yang digunakan adalah regresi dan Anova. Sedangkan untuk uji hipotesis dengan menggunakan uji F (serentak) dan uji t (parsial). Daftar pertanyaan (angket) yang diberikan pada responden dalam penelitian ini terdiri dari 3 bagian pokok, yang meliputi:

1. Daftar identitas responden, yang meliputi jenis kelamin, umur, status kerja, pendidikan, dan masa kerja.
2. Bagian pertama berisi daftar pertanyaan yang terinci menurut variabel unsur-unsur pembentuk *knowledge creation* meliputi Sosialisasi dengan item pertanyaan sebanyak 6, Eksternalisasi dengan item pertanyaan sebanyak 6, Kombinasi dengan item pertanyaan sebanyak 6 dan Internalisasi dengan item pertanyaan sebanyak 6.
3. Bagian kedua berisi daftar pertanyaan Kinerja Organisasi yang terinci menurut variabel kepuasan kerja karyawan dengan item pertanyaan sebanyak

20 dan produktivitas organisasi dalam perspektif karyawan dengan item pertanyaan 14.

Berdasarkan hasil penelitian ini, terkumpul 70 angket yang telah diisi oleh responden. yang selanjutnya dijadikan data penelitian. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi dan anova. Sebelum data dianalisis, dilakukan uji klasik (ekonometri) untuk mendapatkan suatu model regresi yang baik dan benar-benar mampu memberikan estimasi yang handal dan tidak bias

#### **4.1 Analisis Kualitatif**

Analisis data berdasarkan jawaban responden melalui daftar pertanyaan dimana pengumpulan data dan pengolahannya disajikan dalam bentuk angka. Analisis yang digunakan di sini adalah analisis prosentase dimana perbandingan jumlah responden yang memilih dari setiap variabel dengan jumlah responden secara keseluruhan kemudian dikalikan 100%. Penjabaran ini akan meliputi gambaran umum responden yaitu mengenai karakteristiknya dan jawaban responden mengenai kepuasan kerja dan prestasi kerja.

##### **4.1.1 Karakteristik Responden**

Penelitian mengenai pengaruh unsur- unsur *knowledge creation* terhadap kinerja organisasi, di FE UII ini dilakukan dengan menggunakan sampel 70 responden dan membagi karakteristik responden yang digolongkan ke dalam lima kategori, yakni kategori jenis kelamin, umur, status kerja, pendidikan, dan masa kerja. Hal ini dilakukan untuk mengetahui

karakteristik yang dominan menurut tingkatan-tingkatan yang telah ditetapkan.

#### 4.1.1.1 Kelompok Responden menurut Jenis Kelamin

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 70 responden berkaitan dengan jenis kelamin responden, diperoleh data yang disajikan dalam tabel 4. 1 berikut ini.

Tabel 4. 1  
Deskripsi Profil Responden menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	frekuensi	%
Pria	57	81.43
Wanita	13	18.57
total	70	100,00

Sumber: Data Primer diolah (Lampiran C, hal 158)

Berdasarkan tabel (4.1) diatas, diketahui bahwa dari 70 responden penelitian ini 57 orang atau 81,43% adalah pria dan 13 orang atau 18,57% adalah wanita. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa sebagian besar responden penelitian ini adalah pria, yaitu mencapai 81,43%. Hal ini sesuai dengan karakteristik FE UII yang sebagian besar karyawan administrasinya adalah pria.

#### 4.1.1.2 Kelompok Responden menurut Usia

Kategori responden berdasarkan usia terdiri dari 4 kategori, yakni responden yang usianya kurang dari 30 tahun, kemudian usia antara 31 tahun sampai dengan 40 tahun, kemudian usia antara 41 tahun sampai dengan 50 tahun, dan kategori responden yang usianya lebih dari 51 tahun. Selengkapnya tersaji dalam tabel (4.2) di bawah ini

Tabel 4. 2 Deskripsi Profil Responden menurut Usia

Usia	Frekuensi	%
≤ 30 tahun	6	8,57
31 – 40 tahun	29	41,43
41 – 50 tahun	28	40,00
≥ 51 tahun	7	10,00
total	70	100,00

Sumber: Data Primer diolah (Lampiran C, hal 159)

Berdasarkan tabel (4.2) diatas, diketahui bahwa dari 70 responden penelitian ini yang berusia kurang dan sampai dengan 30 tahun berjumlah 6 orang atau 8,57 %, yang berusia 31- 40 tahun ada berjumlah 29 orang atau 41,43%, yang berumur 41 – 50 tahun berjumlah 28 orang atau 40,0%, dan yang berusia lebih dari 51 tahun ada sejumlah 7 orang atau 10,0 %, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden penelitian ini berusia 31- 40 tahun. Usia tersebut merupakan usia yang sangat produktif, sehingga sangat mendukung untuk pengisian kuisioner untuk mengemukakan tentang faktor-faktor yang dipertanyakan dalam penelitian.

#### 4.1.1.3 Kelompok Responden menurut Status kerja

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 70 responden berkaitan dengan status kerja, diperoleh data yang disajikan dalam tabel (4.3) berikut ini:

Tabel 4. 3 Deskripsi Profil Responden menurut Status Kerja Pegawai

Status Kerja	Frekuensi	%
Pegawai Tetap	56	80,00
Pegawai Kontrak	20	20,00
total	70	100,00

Sumber: Data Primer diolah (Lampiran C, hal 158)

Berdasarkan tabel (4.3) diatas. diketahui bahwa dari 70 responden penelitian ini 56 orang atau 80% adalah pegawai tetap. dan 14 orang atau 20% adalah pegawai kontrak. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden penelitian ini adalah pegawai tetap. yaitu mencapai angka 80% dari total responden.

#### 4.1.1.4 Kelompok Responden menurut Tingkat Pendidikan

Kategori responden berdasarkan tingkat pendidikan terdiri dari 4 kategori, yakni Sarjana (S1, S2, S3), Diploma (DI, DII, DIII), SMU& SMK, SLTP. Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 70 responden berkaitan dengan pendidikan perawat. diperoleh data yang disajikan dalam tabel (4.4) berikut ini:

Tabel 4. 4 Deskripsi Profil Responden menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	%
Sarjana (S1, S2, S3)	9	12,86
Diploma (DI, DII, DIII)	10	14,28
SMU atau SMK	38	54,29
SLTP	13	18,57
Total	70	100,00

Sumber: Data Primer diolah (Lampiran C. hal 160)

Tabel (4.4) diatas menggambarkan bahwa dari 70 responden penelitian ini, pendidikan karyawan administrasi FE UII, 9 Orang responden atau 12,86% adalah Sarjana, sedangkan 10 orang atau 14.28% adalah Diploma, dan 38 orang atau 54.29% adalah tamat SMU atau SMK dan 13 Orang atau 18,57% adalah tamat SLTP. Hal ini dapat menunjukkan bahwa sebagian besar Karyawan administrasi di FE UII adalah berpendidikan SMU atau SMK yaitu mencapai 54.29%.

#### 4.1.1.5 Kelompok Responden menurut Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja disajikan menjadi 4 kategori, yaitu Kurang dari 10 tahun, 11-20 tahun, 21-30 tahun, lebih dari 31 tahun. Untuk lebih detail disajikan dalam table 4.5 berikut ini

Tabel 4. 5 Deskripsi Profil Responden menurut Masa kerja

Masa Kerja	Frekuensi	%
≤ 10 tahun	13	18,58
11 – 20 tahun	39	55,71
21 – 30 tahun	18	25,71
≥ 31 tahun	0	0,00
total	70	100,00

Sumber: Data Primer diolah (Lampiran C, hal 161)

Berdasarkan tabel (4.5) diatas, diketahui bahwa dari 70 responden penelitian ini 13 orang atau 18,58% dengan masa kerja kurang dari 10 tahun, 39 orang atau 55,71% dengan masa kerja 11-20 tahun dan 14 orang responden atau 25,71% adalah dengan masa kerja 21-30 tahun, sedangkan masa kerja lebih dari 31 tahun tidak ada. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden penelitian ini mempunyai pengalaman kerja 11-20 tahun, yaitu mencapai angka 55,71% dari total responden.

Untuk membantu mempermudah dalam pemahaman survey mengenai karakteristik karyawan, maka berikut ini di tampilkan tabel ringkasan kelompok responden yang paling dominan dari masing-masing karakteristik

Tabel 4. 6 Rekapitulasi data demografi yang paling dominan

karateristik	Karakter yang dominan	Frekuensi	%
Jenis Kelamin	Pria	57	81,43
Usia	31 – 40 Tahun	29	41,43
Status Pegawai	Pegawai Tetap	56	80,00
Pendidikan	SMU & SMK	38	54,29
Masa Kerja	11 – 20 Tahun	39	55,71

sumber : Rangkuman data primer diolah

dari tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak berjenis kelamin pria sebanyak 57 orang, dengan usia yang dominan 31-40 tahun sebanyak 29 orang. Pendidikan responden yang paling banyak adalah SMA atau SMK sebanyak 38 orang. Masa kerja yang paling dominan 11-20 tahun yakni sebanyak 39 orang. Dan sebanyak 56 orang merupakan pegawai tetap

#### 4.1.2 Analisis kinerja organisasi dalam perspektif karyawan berdasarkan faktor demografi

1. Analisis kinerja organisasi dalam perspektif karyawan berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.7 Hubungan jenis kelamin dengan kinerja Organisasi

Jenis Kelamin	Kinerja Organisasi			Jumlah	Mean
	Ragu-ragu	Setuju	sangat Setuju		
Pria	7	48	2	57	3,7863
Wanita	3	10	0	13	3,6485
Total	10	58	2	70	

Sumber data :Data diolah (Lampiran C, hal 158)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat di jelaskan bahwa mayoritas karyawan FE UII yaitu sebanyak 57 orang berjenis kelamin pria dengan rata-rata kinerja organisasi sebesar 3.7863 dan 13 orang wanita dengan rata-rata kinerja organisasi

3.6485: menilai bahwa kinerja organisasi paling baik ditunjukkan oleh jenis kelamin pria dan secara keseluruhan karyawan FE setuju menilai kinerja organisasi adalah baik.

2. Analisis kinerja organisasi dalam perspektif karyawan berdasarkan jenis usia

Tabel 4.8 Hubungan Usia dengan kinerja Organisasi

Usia	Kinerja Organisasi			Jumlah	Mean
	Ragu-ragu	Setuju	Sangat Setuju		
≤ 30 tahun	1	5	0	6	3,7867
31-40 tahun	3	25	1	29	3,813b
41-50 tahun	6	22	0	28	3,7121
≥ 51 tahun	0	7	0	7	3,7129
Total	10	59	1	70	

Sumber data :Data diolah (Lampiran C, hal 159)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat di jelaskan bahwa mayoritas karyawan FE UII yaitu sebanyak 6 orang berusia ≤ 30 tahun dengan rata-rata kinerja organisasi 3,2867; 29 orang berusia 31-40 tahun dengan rata-rata kinerja organisasi 3,8138; 28 orang berusia 41-50 tahun dengan rata-rata kinerja organisasi 3,7121; 7 orang berusia ≥ 51 tahun dengan kinerja organisasi 3,7129; menilai bahwa kinerja organisasi paling baik ditunjukkan oleh karyawan yang berusia 31-40 tahun dan secara keseluruhan karyawan FE setuju menilai kinerja organisasi adalah baik.



3. Analisis kinerja organisasi dalam perspektif karyawan berdasarkan status kerja

Tabel 4.9 Hubungan Status kerja dengan kinerja Organisasi

Status Kerja	Kinerja Organisasi			Jumlah	Mean
	Ragu-ragu	Setuju	sangat Setuju		
Pegawai Tetap	8	47	1	56	3,7583
Pegawai kontrak	2	12	0	14	3,7679
Total	10	59	1	70	

Sumber data :Data diolah (Lampiran C, hal 158)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat di jelaskan bahwa mayoritas karyawan FE UII yaitu sebanyak 56 orang berstatus kerja sebagai pegawai tetap dengan rata-rata kinerja organisasi sebesar 3,7583 dan 14 orang pegawai kontrak dengan rata-rata kinerja organisasi 3.7679; menilai bahwa kinerja organisasi paling baik ditunjukkan oleh pegawai kontrak dan secara keseluruhan karyawan FE setuju menilai kinerja organisasi adalah baik.

4. Analisis kinerja organisasi dalam perspektif karyawan berdasarkan pendidikan

Tabel 4.10 Hubungan pendidikan dengan kinerja Organisasi

Usia	Kinerja Organisasi			Jumlah	Mean
	Ragu-ragu	Setuju	sangat Setuju		
Sarjana	0	9	0	9	3.6585
Diploma	2	8	0	10	3,7721
SMU atau SMK	6	30	2	38	3,8280
SLTP	2	11	0	13	3,7856
Total	10	58	2	70	

Sumber data :Data diolah (Lampiran C, hal 160)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat di jelaskan bahwa karyawan FE UII yaitu sebanyak 9 orang Sarjana dengan rata-rata kinerja organisasi 3.6585; 10 orang Diploma dengan rata-rata kinerja organisasi 3.7721; 38 orang SMU atau SMK dengan rata-rata kinerja organisasi 3.8280; 13 orang pendidikan SLTP dengan kinerja organisasi 3.7856; menilai bahwa kinerja organisasi paling baik ditunjukkan oleh karyawan dengan pendidikan SMU atau SMK dan secara keseluruhan karyawan FE setuju menilai kinerja organisasi adalah baik

5. Analisis kinerja organisasi dalam perspektif karyawan berdasarkan masa kerja

Tabel 4.11 Hubungan Masa kerja dengan kinerja Organisasi

Usia	Kinerja Organisasi			Jumlah	Mean
	Ragu-ragu	Setuju	sangat Setuju		
≤ 10 tahun	2	11	0	13	3,7962
11-20 tahun	7	30	2	39	3,7459
21-30 tahun	1	17	0	18	3,7672
≥ 31 tahun	0	0	0	0	0,000
Total	10	58	2	70	

Sumber data :Data diolah (Lampiran C, hal 161)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat di jelaskan bahwa karyawan FE UII yaitu sebanyak 13 orang bermasa kerja ≤ 10 tahun dengan rata-rata kinerja organisasi 3,7962; 39 orang bermasa kerja 11-20 tahun dengan rata-rata kinerja organisasi 3,7459; 18 orang bermasa kerja 21-30 tahun dengan rata-rata kinerja organisasi 3,7672; sedangkan bermasa kerja ≥ 31 tahun tidak ada; menilai bahwa kinerja organisasi paling baik ditunjukkan oleh karyawan

dengan masa kerja  $\leq 10$  tahun dan secara keseluruhan karyawan FE setuju menilai kinerja organisasi adalah baik

#### **4.1.3. Persepsi Karyawan Administrasi FE UII tentang Unsur-unsur pembentuk *knowledge creation* dan kinerja organisasi**

1. Persepsi karyawan administrasi FE UII tentang sosialisasi dalam unsur-unsur pembentuk *knowledge creation*. Tanggapan karyawan administrasi tersebut di ukur melalui kuisioner meliputi:

1. Ada kesempatan berbagi pengetahuan dari penugasan pendidikan formal.
2. Ada kesempatan berbagi pengalaman dari penugasan pendidikan nonformal.
3. Ada kesempatan berbagi pengetahuan dari pendidikan formal
4. Ada kesempatan berbagi pengetahuan dari pendidikan nonformal
5. Ada kesempatan berbagi pengetahuan antar anggota organisasi
6. Ada kesempatan berbagi pengalaman antar anggota organisasi

Hasil pemberian skor untuk jawaban yang terkumpul, diperoleh distribusi frekuensi untuk sosialisasi dalam unsur-unsur pembentuk *knowledge creation* yang hasilnya terangkum dalam :

Tabel 4.12 Persepsi karyawan tentang Sosialisasi ( $X_1$ )

No	Kelompok Jawaban	Skor	% persepsi	Jawaban	
				Frekuensi	%
1	Sangat Tidak Setuju	6-10,8	0 - 19,99 %	0	0,00
2	Tidak Setuju	10,8-15,6	19,99% - 39,99 %	4	5,71
3	Ragu-Ragu	15,6-20,4	40% - 59,99 %	14	20,00
4	Setuju	20,4-25,2	60% - 79,9%	45	64,29
5	Sangat Setuju	25,2-30	80 % -100%	7	10,00
Total				70	100,00
Ket	Batasan minimal	6	Nilai harapan	2100	
	Batasan Maksimal	30	Nilai Nyata	1559	
	Klasifikasi	5	Persepsi harapan	100,00%	
	Range	24	persepsi nyata	74,28%	
	Interval	4,8			
	Mean	15,59			

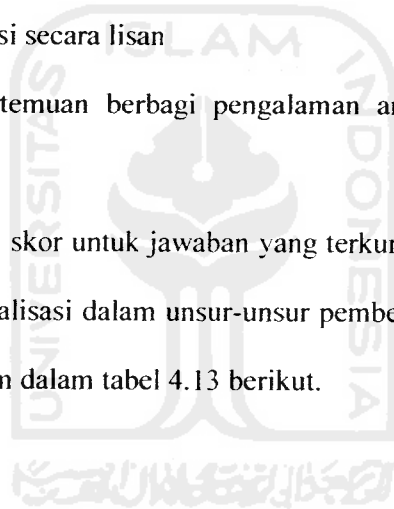
Sumber : data primer diolah (Lampiran B, hal 133)

Dari tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa jawaban persepsi karyawan administrasi tentang Sosialisasi dalam unsur-unsur pembentuk *knowledge creation* adalah sebagai berikut: 0 % responden menyatakan sangat tidak setuju; 5,71% responden menjawab tidak setuju; 20% responden menjawab ragu-ragu; 64,29% responden menjawab setuju, dan 10% menjawab sangat setuju. Dengan demikian secara umum persepsi responden tentang proses sosialisasi terjadi dalam unsur-unsur pembentuk *knowledge creation* di FE UII adalah setuju.

2. Persepsi karyawan administrasi FE UII tentang eksternalisasi dan unsur-unsur pembentuk *knowledge creation*. Tanggapan karyawan administrasi FE UII mengenai belajar di tempat kerja di ukur melalui kuisioner meliputi:

1. Ada pertemuan untuk menyampaikan pengetahuan secara lisan dari pendidikan formal
2. Ada pertemuan untuk menyampaikan pengalaman secara lisan dari pendidikan formal
3. Ada pertemuan untuk menyampaikan pengetahuan secara lisan dari pendidikan nonformal
4. Ada pertemuan untuk menyampaikan pengalaman secara lisan dari pendidikan nonformal
5. Ada pertemuan menyampaikan pengetahuan antar anggota organisasi secara lisan
6. Ada pertemuan berbagi pengalaman anggota organisasi secara lisan

Hasil pemberian skor untuk jawaban yang terkumpul, diperoleh distribusi frekuensi untuk eksternalisasi dalam unsur-unsur pembentuk *knowledge creation* yang hasilnya terangkum dalam tabel 4.13 berikut.



Tabel 4.13 Persepsi karyawan tentang Eskternalisasi (X<sub>2</sub>)

No	Kelompok Jawaban	Skor	% persepsi	Jawaban	
				Frekuensi	%
1	Sangat Tidak Setuju	6-10,8	0 - 19,99 %	0	0,00
2	Tidak Setuju	10,8-15,6	20% - 39,99 %	4	5,72
3	Ragu-Ragu	15,6-20,4	40% - 59,99 %	12	17,14
4	Setuju	20,4-25,2	60% - 79,9%	47	67,14
5	Sangat Setuju	25,2-30	80 % -100%	7	10,00
Total				70	100,00
Ket	Batasan minimal	6	Nilai harapan	2100	
	Batasan Maksimal	30	nilai Nyata	1549	
	Klasifikasi	5	Persepsi harapan	100,00%	
	Range	24	persepsi nyata	73,76%	
	Interval	4,8			
	Mean	15,49			

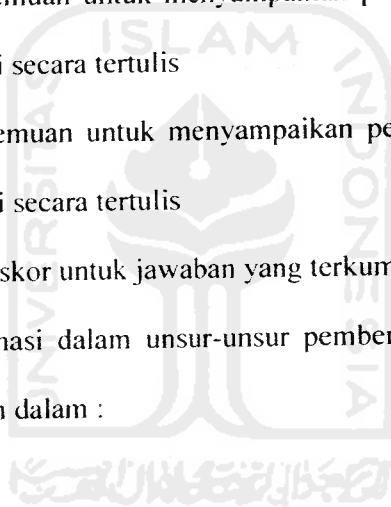
Sumber : data primer diolah (Lampiran B, hal 133)

Dari tabel 4.13 diatas dapat dilihat bahwa jawaban persepsi karyawan administrasi tentang Eskternalisasi dalam unsur-unsur pembentuk *knowledge creation* adalah sebagai berikut: 0% responden menyatakan sangat tidak setuju; 5.72% responden yang menjawab tidak setuju; 17.14% responden menjawab ragu-ragu; 67.14% responden menjawab setuju; dan 10% menjawab sangat setuju. Dengan demikian secara umum persepsi responden tentang proses eskternalisasi terjadi dalam unsur-unsur pembentuk *knowledge creation* di FE UII adalah setuju.

3. Persepsi karyawan administrasi FE UII tentang Kombinasi dalam unsur-unsur pembentuk *knowledge creation*. Tanggapan karyawan administrasi tersebut di ukur melalui kuisioner meliputi:

1. Ada pertemuan untuk menyampaikan pengetahuan secara tertulis yang diperoleh dari pendidikan formal
2. Ada pertemuan untuk menyampaikan pengalaman secara tertulis yang diperoleh dari pendidikan formal
3. Ada pertemuan untuk menyampaikan pengetahuan secara tertulis yang diperoleh dari pendidikan nonformal
4. Ada pertemuan untuk menyampaikan pengalaman secara tertulis yang diperoleh dari pendidikan nonformal
5. Ada pertemuan untuk menyampaikan pengetahuan antar anggota organisasi secara tertulis
6. Ada pertemuan untuk menyampaikan pengalaman antar anggota organisasi secara tertulis

Hasil pemberian skor untuk jawaban yang terkumpul, diperoleh distribusi frekuensi untuk Kombinasi dalam unsur-unsur pembentuk *knowledge creation* yang hasilnya terangkum dalam :



Tabel 4.14 Persepsi karyawan tentang Kombinasi (X<sub>3</sub>)

No	Kelompok Jawaban	Skor	% persepsi	Jawaban	
				Frekuensi	%
1	Sangat Tidak Setuju	6-10,8	0 - 19,99 %	0	0,00
2	Tidak Setuju	10,8-15,6	19,99% - 39,99 %	4	5,72
3	Ragu-Ragu	15,6-20,4	40% - 59,99 %	14	20,00
4	Setuju	20,4-25,2	60% - 79,9%	47	67,14
5	Sangat Setuju	25,2-30	80 % -100%	5	7,14
Total				70	100,00
Ket	Batasan minimal	6	Nilai harapan	2100	
	Batasan Maksimal	30	nilai Nyata	1539	
	Klasifikasi	5	Persepsi harapan	100,00%	
	Range	24	persepsi nyata	73,29%	
	Interval	4,8			
	Mean	15,39			

Sumber : data primer diolah (Lampiran B. hlm.134)

Dari tabel 4.14 diatas dapat dilihat bahwa jawaban persepsi karyawan administrasi tentang kombinasi dalam unsur-unsur pembentuk *knowledge creation* adalah sebagai berikut: 0% responden menyatakan sangat tidak setuju; 5,72% responden yang menjawab tidak setuju; 20 % responden menjawab ragu-ragu; 67,14% responden menjawab setuju, dan 7,14% menjawab sangat setuju. Dengan demikian secara umum persepsi responden tentang proses kombinasi terjadi dalam unsur-unsur pembentuk *knowledge creation* di FE UII adalah setuju.

4. Persepsi karyawan administrasi FE UII tentang Internalisasi dalam unsur-unsur pembentuk *knowledge creation*. Tanggapan karyawan administrasi tersebut di ukur melalui kuisioner meliputi:

1. Ada kesempatan mempraktekkan pengetahuan yang diperoleh dari penugasan pendidikan formal



2. Ada kesempatan mempraktekkan pengalaman yang diperoleh dari penugasan pendidikan formal
3. Ada kesempatan mempraktekkan pengetahuan yang diperoleh dari penugasan pendidikan nonformal
4. Ada kesempatan mempraktekkan pengalaman yang diperoleh dari penugasan pendidikan nonformal
5. Ada kesempatan untuk mempraktekkan pengetahuan yang dimiliki anggota organisasi
6. Ada kesempatan untuk mempraktekkan pengalaman yang dimiliki anggota organisasi

Hasil pemberian skor untuk jawaban yang terkumpul, diperoleh distribusi frekuensi untuk internalisasi dalam unsur-unsur pembentuk *knowledge creation* yang hasilnya terangkum dalam :

Tabel 4.15 Persepsi karyawan tentang Internalisasi (X<sub>4</sub>)

No	Kelompok Jawaban	Skor	% persepsi	Jawaban	
				Frekuensi	%
1	Sangat Tidak Setuju	6-10.8	0 - 19.99 %	0	0.00
2	Tidak Setuju	10.8-15.6	19.99% - 39.99 %	4	5.71
3	Ragu-Ragu	15.6-20.4	40% - 59.99 %	17	24.29
4	Setuju	20.4-25.2	60% - 79.9%	37	52.86
5	Sangat Setuju	25.2-30	80 % -100%	12	17.14
Total				70	100.00
Ket	Batasan minimal	6	Nilai harapan	2100	
	Batasan Maksimal	30	nilai Nyata	1563	
	Klasifikasi	5	Persepsi harapan	100,00%	
	Range	24	Persepsi nyata	74.43%	
	Interval	4.8			
	Mean	22.33			

Sumber : data primer diolah (Lampiran B. hlm.134)

Dari tabel 4.15 diatas dapat dilihat bahwa jawaban persepsi karyawan administrasi tentang Internalisasi dalam unsur-unsur pembentuk *knowledge creation* adalah sebagai berikut: 0% responden menyatakan sangat tidak setuju; 5,71 % responden menjawab tidak setuju; 24,29% responden yang menjawab ragu-ragu; 52,86 % responden menjawab setuju dan 17,14% responden menjawab sangat setuju. Dengan demikian secara umum persepsi responden tentang variabel internalisasi, terjadi dalam unsur-unsur pembentuk *knowledge creation* di FE UII adalah setuju.

### 3. Persepsi karyawan administrasi FE UII tentang Kinerja Organisasi

Tanggapan karyawan administrasi tersebut diukur meliputi:

- Kepuasan kerja karyawan administrasi FE UII
  1. Atasan memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir
  2. Atasan memberikan dukungan untuk mengembangkan karir
  3. Saya menyukai supervisi teratur dari atasan
  4. Saya menyukai supervisi yang terbuka
  5. Saya mendapatkan pengalaman dalam menjalankan pekerjaan.
  6. Saya menyukai pekerjaan karena sesuai dengan latar belakang pendidikan.
  7. Saya bangga bekerja pada posisi kerja sekarang
  8. Saya bangga bekerja di FE UII
  9. Pekerjaan saya penuh dengan tantangan yang tak terduga sebelumnya

10. Perubahan yang dinamis dari lingkungan kerja membuat saya bersemangat.
11. Teman sekantor membuat saya bersemangat dalam bekerja
12. Saya puas dengan pekerjaan sekarang.
13. Pekerjaan yang dibebankan, sesuai dengan kemampuan saya.
14. Saya puas apabila mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan oleh perusahaan.
15. Saya merasa terhormat dilingkungan tempat tinggal dengan posisi kerja saat ini.
16. Jenis pekerjaan ini membuat saya merasa memiliki status sosial yang tinggi.
17. Saya puas dengan segala sistem reward yang telah diberikan perusahaan.
18. Gaji yang saya terima lebih tinggi daripada diperusahaan lain pada posisi yang sama.
19. Pimpinan mengajak karyawan dalam proses pengambilan keputusan perusahaan tanpa memandang kedudukan
20. Saya merasa dihargai dalam bekerja

Hasil pemberian skor untuk jawaban yang terkumpul, diperoleh distribusi

Kepuasan kerja Karyawan yang hasilnya terangkum dalam :

Tabel 4.16 Persepsi karyawan tentang Kepuasan kerja karyawan ( $Y_1$ )

No	Kelompok Jawaban	Skor	% persepsi	Jawaban	
				Frekuensi	%
1	Sangat tidak setuju	20-36	0 - 19,99 %	0	0,00
2	Tidak setuju	36 - 52	19,99% - 39,99 %	0	0,00
3	Ragu-ragu	52- 68	40% - 59,99 %	18	25,71
4	Setuju	68 -84	60% - 79,9%	50	71,43
5	Sangat setuju	84-100	80 % -100%	2	2,86
Total				70	100,00
Ket	Batasan minimal	20	Nilai harapan	7000	
	Batasan Maksimal	100	nilai Nyata	5082	
	Klasifikasi	5	Persepsi harapan	100,0%	
	Range	80	persepsi nyata	72,6%	
	Interval	16			
	Mean	50,82			

Sumber : data primer diolah (Lampiran B, hal 136)

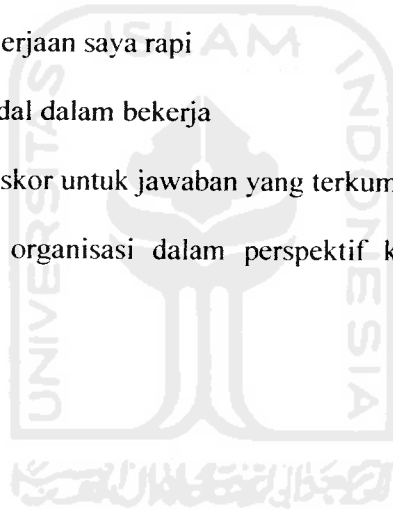
Dari tabel 4.16 diatas dapat dilihat bahwa jawaban persepsi karyawan administrasi tentang Kepuasan kerja karyawan dalam Kinerja organisasi adalah sebagai berikut: 0% responden menyatakan sangat tidak setuju; 0 % responden menjawab tidak setuju; 25,71% responden yang menjawab ragu-ragu; 71.43 % responden menjawab setuju dan 2,86% responden menjawab sangat setuju. Dengan demikian secara umum persepsi responden setuju tentang variabel kepuasan kerja karyawan berpengaruh dalam kinerja organisasi FE UII.

### 3.1. Produktivitas Organisasi dalam perspektif karyawan

1. Saya bekerja sesuai jam kerja rutin
2. Saya mengikuti jam kerja tambahan
3. Kehadiran saya penuh
4. Saya hadir sesuai waktu yang telah di tetapkan organisasi

5. Saya pulang sesuai waktu yang telah ditetapkan organisasi
6. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat
7. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat
8. Saya memiliki kemampuan teknis dalam melaksanakan pekerjaan
9. Saya memiliki keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan saya
10. Saya berpengalaman dalam pekerjaan sekarang
11. Saya memiliki pengetahuan dalam pelaksanaan pekerjaan
12. Saya memahami pelaksanaan pekerjaan
13. Hasil pekerjaan saya rapi
14. Saya handal dalam bekerja

Hasil pemberian skor untuk jawaban yang terkumpul, diperoleh distribusi frekuensi Produktivitas organisasi dalam perspektif karyawan yang hasilnya terangkum dalam :



Tabel 4.17 Persepsi karyawan tentang Produktivitas organisasi dalam perspektif karyawan (Y<sub>2</sub>)

No	Kelompok Jawaban	Skor	% persepsi	Jawaban	
				Frekuensi	%
1	Sangat tidak setuju	14 – 25,2	0 - 19,99 %	0	0,00
2	Tidak setuju	25,2 – 36,4	19,99% - 39,99 %	0	0,00
3	Ragu-ragu	36,4 – 47,6	40% - 59,99 %	5	7,14
4	Setuju	47,6 - 58,8	60% - 79,9%	56	80,00
5	Sangat setuju	58,8 – 70	80 % -100%	9	12,86
Total				70	100,00
Ket	Batasan minimal	14	Nilai harapan	4900	
	Batasan Maksimal	70	Nilai Nyata	3813	
	Klasifikasi	5	Persepsi harapan	100,00%	
	Range	56	persepsi nyata	77,82%	
	Interval	11,2			
	Mean	38,13			

Sumber : data primer diolah (Lampiran B, hal 138)

Dari table 4.17 diatas dapat dilihat bahwa jawaban persepsi karyawan administrasi tentang Produktivitas organisasi dalam perspektif karyawan dalam Kinerja organisasi adalah sebagai berikut: 0% responden menyatakan sangat tidak setuju; 0% responden menjawab tidak setuju; 7,14% responden yang menjawab ragu-ragu; 80% responden menjawab setuju dan 12,86% responden menjawab sangat setuju. Dengan demikian secara umum persepsi responden setuju tentang variabel Produktivitas organisasi dalam perspektif karyawan berpengaruh dalam kinerja organisasi FE UII.

Hasil pemberian skor untuk jawaban yang terkumpul, diperoleh distribusi frekuensi Kinerja Organisasi yang hasilnya terangkum dalam :

Tabel 4.18 Persepsi karyawan tentang Kinerja Organisasi

No	Kelompok Jawaban	Skor	% persepsi	Jawaban	
				Frekuensi	%
1	Sangat tidak setuju	34 – 61,2	0 - 19,99 %	0	0,00
2	Tidak setuju	61,2 - 88,4	19,99% - 39,99 %	0	0,00
3	Ragu-ragu	88,4 – 115,6	40% - 59,99 %	7	10,00
4	Setuju	115,6 -142,8	60% - 79,9%	61	87,14
5	Sangat setuju	142,8 -170	80 % -100%	2	2,86
Total				70	100,00
Ket	Batasan minimal	34	Nilai harapan	11900	
	Batasan Maksimal	170	Nilai Nyata	8895	
	Klasifikasi	5	Persepsi harapan	100,00%	
	Range	136	persepsi nyata	74,75%	
	Interval	27,2			
	Mean	88,95			

Sumber :data primer rangkuman diolah (Lampiran B)

Dari tabel 4.18 diatas dapat dilihat bahwa jawaban persepsi karyawan administrasi tentang Produktivitas organisasi dalam perspektif karyawan dalam Kinerja organisasi adalah sebagai berikut: 0% responden menyatakan sangat tidak setuju: 0 % responden menjawab tidak setuju: 10% responden yang menjawab ragu-ragu; 87,14 % responden menjawab setuju dan 2,86% responden menjawab sangat setuju. Dengan demikian secara umum persepsi responden setuju tentang variabel Kinerja Organisasi FE UII adalah Baik.

Tabel (4. 19) Rangkuman Persepsi Karyawan (%)

Pernyataan	Persepsi Nyata	Persepsi Harapan
Persepsi Karyawan Tentang Sosialisasi	74,28	100
Persepsi Karyawan Tentang Eskternalisasi	73,76	100
Persepsi Karyawan Tentang Kombinasi	73,29	100
Persepsi Karyawan Tentang Internalisasi	74,43	100
Persepsi Karyawan Tentang Kepuasan Kerja Karyawan	72,60	100
Persepsi Karyawan Tentang Produktivitas Organisasi dalam Perspektif Karyawan	77,82	100
Persepsi Karyawan Tentang Kinerja Organisasi	74,75	100

Sumber : Data primer Rangkuman diolah (Lampiran B)

#### 4.1.4. Persepsi Karyawan Edukatif terhadap unsur-unsur pembentuk *knowledge creation* kinerja Organisasi FE UII.

Pada analisis kualitatif ini, data yang diperoleh berasal dari hasil wawancara. Sampel yang di gunakan sebagai responden untuk wawancara adalah responden yang mewakili populasi, baik yang sebelumnya pernah terlibat dalam struktur organisasi FE UII maupun pegawai edukatif yang belum pernah terlibat dalam struktur yang di ambil secara acak. Selain itu, sampel ditentukan berdasarkan sifat kemudahannya yaitu dengan cara mengambil sampel dari populasi yang mudah ditemui pada momentum yang sekiranya dapat mewakili populasi.

Peneliti tidak mengambil per bagian variabel independen dalam melakukan penelitian dan memberikan pertanyaan seputar pengaruh unsur pembentuk *knowledge creation* secara makro terhadap kinerja FE UII

Responden 1 berpendapat bahwa pengaruh unsur *knowledge creation* yang paling krusial adalah berasal dari internalisasi, karena menurutnya semua percuma apabila tidak didasarkan dari kemampuan individu itu sendiri.



“kita memberikan apa yang mereka butuhkan untuk meningkatkan *knowledge* mereka yang sesuai dengan *job description* mereka sehingga mereka mampu untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik”

Hal senada juga didukung oleh Responden 2 yang mengatakan hal serupa bahwa organisasi memberikan suatu dukungan yang berupa *knowledge* yang dapat membantu mereka dalam melaksanakan tugas mereka dengan baik

Sedangkan responden 3 mengatakan bahwa titik krusial dalam *knowledge* adalah internalisasi tetapi juga harus didukung dengan eksternalisasi.

“segala hal yang berkaitan dengan suatu pekerjaan harus dimulai dengan praktek. tanpa itu kalo hanya teori saja percuma. Sehingga teori harus selalu dibarengi dengan praktek, klo bisa lebih banyak praktek daripada teori, tetapi harus didukung juga antar anggota karena yang lebih berpengalaman lebih banyak ilmunya sehingga membantu mereka yang baru”

Hal tersebut sama seperti dengan yang diungkapkan oleh responden 4. beliau mengatakan bahwa dua faktor pengaruh dalam *knowledge* adalah internal dan eksternal

“jika internal bagus tapi tidak didukung oleh eksternal maka kemungkinan berhasil suatu *knowledge* sangat kecil. demikian juga sebaliknya apabila eksternal baik namun dari internal *knowledge* sendiri tidak bisa maka hasilnya sangat mungkin kecil kesuksesan *knowledge* tersebut bisa berhasil alam diterapkan pada pekerjaan”

Dalam hal kinerja res 1 mengungkapkan dengan tegas bahwa dia tidak puas dengan kinerja organisasi yang telah ada selama ini

Hal yang berlawanan disampaikan oleh responden 2 yang mengatakan bahwa beliau puas dengan kinerja yang telah ada selama ini

Dari wawancara diatas bahwa unsur pembentuk *knowledge creation* pada pegawai edukatif di FE UH dituangkan secara eksplisit sehingga dalam memahami *variable independent* dari *knowledge creation* yaitu sosialisasi,

eksternalisasi, kombinasi, internalisasi harus dipahami dengan seksama. Tetapi berdasarkan hasil wawancara tersebut mengungkapkan bahwa kebanyakan pegawai edukatif memilih bahwa variabel internalisasi dan eksternalisasi yaitu berupa praktek dan teori memiliki andil yang besar terutama pada variable internalisasi (praktek)

Berdasarkan wawancara diatas pihak organisasi telah memberikan apa saja yang dibutuhkan oleh karyawan dalam mengembangkan *knowledge* untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, baik fasilitas yang berupa fisik ataupun psikis.

Yang berupa fisik adalah seperti ruang sendiri, sedangkan yang berupa psikis seperti *training*

#### **4.2 Analisis Kuantitatif**

Analisis kuantitatif adalah analisis data yang dilakukan berdasarkan atas data deskriptif yang telah dijabarkan dalam analisis kualitatif, dimana kesahihan data di uji dengan uji asumsi klasik sehingga dapat dilanjutkan dalam analisa kuantitatif dengan alat-alat analisis secara statistik. Sebelum analisis kuantitatif dilakukan, terlebih dahulu ditentukan langkah-langkah yang ditentukan sebagai berikut:

##### **4.2.1 Analisis Regresi Berganda**

Regresi berganda digunakan untuk mengetahui nilai koefisien determinasi berganda dan koefisien korelasi berganda. Koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur tingkat ketepatan/kecocokan (*goodness of fit*) dari

Regresi Linear Berganda, yaitu merupakan proporsi prosentase sumbangan X terhadap variasi (naik turunnya) Y.

Tabel 4.20. Data output untuk regresi linear berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.489	.260		9.582	.000		
	sosialisasi	.066	.061	.130	1.085	.282	.754	1.327
	eksternalisasi	.138	.068	.280	2.016	.048	.561	1.783
	kombinasi	.043	.064	.086	.675	.502	.671	1.490
	internalisasi	.097	.066	.194	1.461	.149	.617	1.622

a. Dependent Variable: kinerja\_organisasi

Sumber: Data Diolah (Lampiran C, hal140)

Dari data input hasil kuisisioner (seperti yang terlihat dalam lampiran) kemudian dilakukan perhitungan regresi berganda dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dengan menggunakan olah data SPSS, maka menjadi:

$$Y = 2.483 + 0.066 X_1 + 0.138 X_2 + 0.043 X_3 + 0.097 X_4 + e$$

dari persamaan tersebut, dapat di ketahui bahwa nilai  $b_1 = 0,066$ ,  $b_2 = 0,138$ ,  $b_3 = 0,043$ ,  $b_4 = 0,097$ . nilai- nilai tersebut merupakan koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas. koefisien regresi untuk variabel sosialisasi ( $X_1$ ), eksternalisasi ( $X_2$ ), kombinasi ( $X_3$ ), internalisasi ( $X_4$ ) bernilai positif, artinya variabel-variabel tersebut mempunyai pengaruh yang searah dengan kinerja organisasi FE UII, dimana bila variabel sosialisasi ( $X_1$ ), eksternalisasi ( $X_2$ ), kombinasi ( $X_3$ ), internalisasi ( $X_4$ ) meningkat maka akan di ikuti dengan

peningkatan kinerja organisasi, begitu juga sebaliknya. Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa :

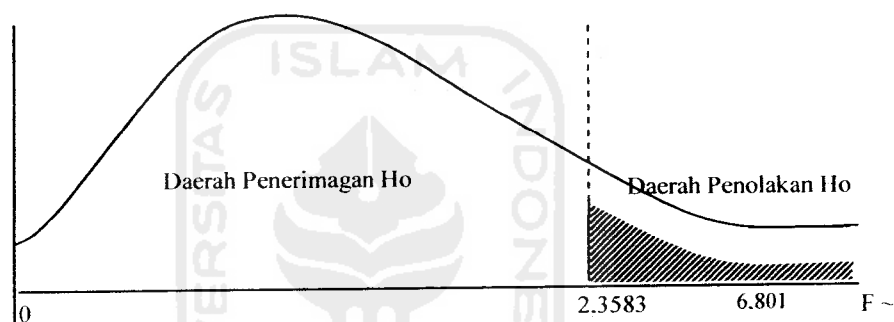
1.  $b_0 = 2,035$ , artinya jika  $X_1, X_2, X_3, X_4 = 0$  maka  $Y$  sebesar 2,035
2.  $b_1 = 0,066$ , nilai koefisien regresi positif, artinya jika variabel sosialisasi ( $X_1$ ) naik sebesar 1 point maka  $Y$  akan naik sebesar 0,066 point dengan asumsi variabel lain adalah konstan.
3.  $b_2 = 0,138$ , nilai koefisien regresi positif, artinya jika variabel eksternalisasi ( $X_2$ ) naik sebesar 1 point maka  $Y$  akan naik sebesar 0,138 point dengan asumsi variabel lain adalah konstan
4.  $b_3 = 0,043$  nilai koefisien regresi positif, artinya jika variabel kombinasi ( $X_3$ ) naik sebesar 1 point maka  $Y$  akan naik sebesar 0,043 point dengan asumsi variabel lain adalah konstan
5.  $b_4 = 0,097$ , nilai koefisien regresi positif, artinya jika variabel internalisasi ( $X_4$ ) naik sebesar 1 point maka  $Y$  akan naik sebesar 0,097 point dengan asumsi variabel lain adalah konstan

Besarnya  $R = 0,543$  (data primer hal 140 menunjukkan hubungan yang kuat dan positif antara variabel unsur-unsur pembentuk *knowledge creation* terhadap kinerja organisasi. Sedangkan Adjusted  $R^2$  sebesar 0,295 (data primer hal 140) memberi pengertian bahwa 29,5% kinerja organisasi di tentukan oleh unsur-unsur pembentuk *knowledge creation*. sedangkan sisanya ( $100\% - 29,5\% = 70,5\%$ ) disebabkan oleh sebab yang lain.

#### 4.2.2 Uji Signifikansi Pengaruh Secara Simultan (F test)

Uji F-Statistik ini bertujuan untuk menguji apakah variabel independen (sosialisasi ( $X_1$ ), eskternalisasi ( $X_2$ ), kombinasi ( $X_3$ ), dan internalisasi ( $X_4$ )) secara bersama-sama mampu mempengaruhi besarnya variabel dependen (Kinerja Organisasi) secara nyata/signifikan atau tidak.

Dari hasil perhitungan dengan SPSS diketahui besarnya F-Statistik (6,801) (lampiran hal 140), sedangkan nilai F-Tabel dengan menggunakan  $\alpha$  (5%) dan derajat kebebasan df (5,64) diperoleh nilai F-Tabel sebesar 2,3583



Gambar. 4. 1  
Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho  
Uji F-Statistik Variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ , dan  $X_4$  terhadap Y

##### 1) Hipotesis

$$H_0 : \rho_1 = \rho_2 = \rho_3 = \rho_4 = 0$$

Artinya: Secara bersama-sama variabel independen (sosialisasi ( $X_1$ ), eskternalisasi ( $X_2$ ), kombinasi ( $X_3$ ), dan internalisasi ( $X_4$ )) tidak mempengaruhi kinerja organisasi FE UII.

$$H_a : \rho_1 \neq \rho_2 \neq \rho_3 \neq \rho_4 \neq 0$$

Artinya: Secara bersama-sama variabel independen (sosialisasi ( $X_1$ ), eskternalisasi ( $X_2$ ), kombinasi ( $X_3$ ), dan internalisasi ( $X_4$ )) mempengaruhi

kinerja organisasi Karena nilai F-Statistik 6.801 lebih besar dari nilai F-Tabel 2.358 maka  $H_0$  ditolak.

2) Kesimpulan:

Secara bersama-sama variabel independen variabel independen (sosialisasi ( $X_1$ ), eskternalisasi ( $X_2$ ), kombinasi ( $X_3$ ), dan internalisasi ( $X_4$ )) mempengaruhi kinerja secara nyata (signifikan). Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan/nyata dari unsur-unsur pembentuk *knowledge creation* terhadap Kinerja Organisasi adalah terbukti.

#### 4.2.3 Uji Signifikansi Pengaruh Secara Parsial (t test)

Uji t digunakan untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap atau konstan.

1. Pengujian pengaruh variabel independen ( $X_1$  atau sosialisasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

- a. Dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5% =  $\alpha/2$  = 5%/2 = 2.5% = 0,025.

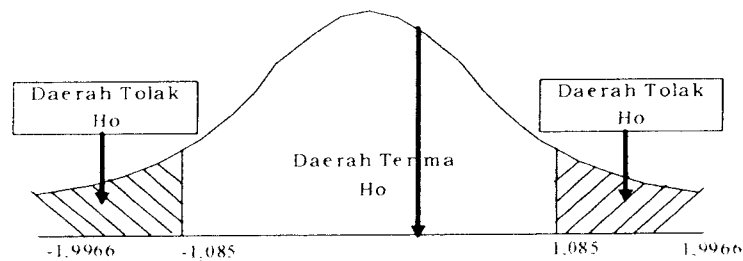
pengujian 2 sisi dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*)

yaitu :  $df = (70 - 4) = 66$ . diperoleh  $t_{\text{tabel}} = 1.9966$  dan dari hasil

regresi berganda diperoleh  $t_{\text{statistik}} = 1.085$

- b. Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai  $t_{\text{statistik}} = 1.085 < t_{\text{tabel}}$  1.9966. maka disimpulkan bahwa ada pengaruh secara negatif dan tidak signifikan antara variabel independen ( $X_1$  atau sosialisasi) terhadap variabel Y (kinerja organisasi)

c. Keputusan pengujian hipotesis

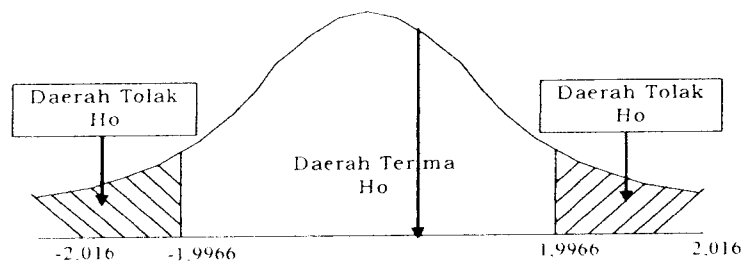


Gambar .4.2  
Daerah Penerimaan & Penolakan Hipotesa Uji t, sosialisasi

2. Pengujian pengaruh variabel independen ( $X_2$  atau eksternalisasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

- a. Dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5% =  $\alpha/2$  = 5%/2 = 2.5% = 0.025, pengujian 2 sisi dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) yaitu :  $df = (70 - 4) = 66$ , diperoleh  $t_{\text{tabel}} = 1.9966$  dan dari hasil regresi berganda diperoleh  $t_{\text{statistik}} = 2.016$
- b. Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai  $t_{\text{statistik}} = 2.016 > t_{\text{tabel}} 1.9966$ , maka disimpulkan bahwa ada pengaruh secara positif dan signifikan antara variabel independen ( $X_2$  atau eksternalisasi) terhadap variabel Y (kinerja organisasi)

## c. Keputusan pengujian hipotesis

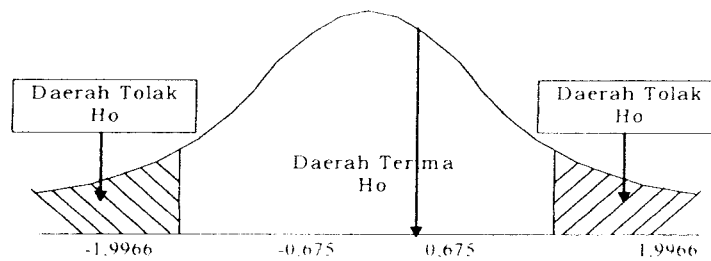


Gambar .4.3  
Daerah Penerimaan & Penolakan Hipotesa Uji t, eksternalisasi

3. Pengujian pengaruh variabel independen ( $X_3$  atau kombinasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan).
  - a. Dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5% =  $\alpha/2 = 5\%/2 = 2.5\% = 0.025$ .  
 pengujian 2 sisi dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*)  
 yaitu :  $df = (70 - 4) = 66$ , diperoleh  $t_{\text{tabel}} = 1.9966$  dan dari hasil  
 regresi berganda diperoleh  $t_{\text{statistik}} = 0.675$
  - b. Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai  $t_{\text{statistik}} = 0.675 < t_{\text{tabel}}$   
 1.9966. maka disimpulkan bahwa ada pengaruh secara negatif dan  
 tidak signifikan antara variabel independen ( $X_3$  atau kombinasi  
 terhadap variabel Y (kinerja organisasi).



## c. Keputusan pengujian hipotesis

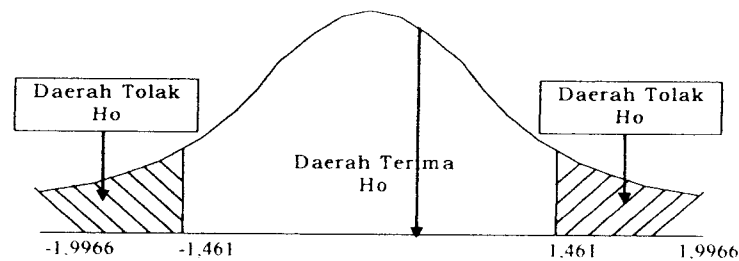


Gambar 4.4  
Daerah Penerimaan & Penolakan Hipotesa Uji t, kombinasi

4. Pengujian pengaruh variabel independen ( $X_3$  atau internalisasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

- a. Dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5% =  $\alpha/2$  = 5%/2 = 2.5% = 0.025, pengujian 2 sisi dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) yaitu :  $df = (70 - 4) = 66$ , diperoleh  $t_{\text{tabel}} = 1.9966$  dan dari hasil regresi berganda diperoleh  $t_{\text{statistik}} = 1.461$
- b. Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai  $t_{\text{statistik}} = 1.461 < t_{\text{tabel}} 1.9966$ , maka disimpulkan bahwa ada pengaruh secara negatif dan tidak signifikan antara variabel independen ( $X_4$  atau internalisasi terhadap variabel Y (kinerja organisasi).

## c. Keputusan hipotesis pengujian



Gambar 4.5  
Daerah Penerimaan & Penolakan Hipotesa Uji t, internalisasi

Berdasarkan penjelasan dan gambar uji t masing- masing variabel independen dapat dirangkum hasil uji t sebagai berikut :

Tabel 4. 21 Rekapitulasi hasil Hipotesis Uji t

Variabel	$t_{\text{statistik}}$	$t_{\text{tabel}}$	Keterangan
Sosialisasi (X1)	1,085	1,9966	tidak signifikan
Eksternalisasi (X2)	2,016	1,9966	Signifikan
Kombinasi (X3)	0,675	1,9966	tidak signifikan
Internalisasi (X4)	1,461	1,9966	tidak signifikan

Sumber : Data primer ( Lampiran C hlm 140)

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Eskternalisasi memiliki  $t_{\text{statistik}}$  lebih besar di dibandingkan dengan ketiga variabel unsur-unsur pembentuk *knowledge creation* lainnya. Sehingga dapat di simpulkan bahwa hipotesis kelima bahwa variabel Eskternalisasi merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja organisasi FE UII **Terbukti**.

Faktor-faktor *knowledge creation* yaitu berupa sosialisasi, eksternalisasi, kombinasi, dan interbalisasi masing-masing memiliki karakter masing-masing. Karakter yang terkuat terletak pada faktor eksternalisasi, dimana pada

eksternalisasi lebih ditekankan pada penyampaian secara lisan. Dalam kinerja organisasi penyampaian pendapat atau pengetahuan secara lisan antar anggota lebih banyak dilakukan karena dapat meningkatkan sosialisasi dan biasanya menemukan *problem solving* yang lebih baik.

#### 4.2.4 Analisis Perbedaan Unsur-Unsur Pembentuk Kinerja Organisasi Berdasarkan Karakteristik Demografi Karyawan

Analisis ini digunakan untuk mengetahui adanya perbedaan Kinerja organisasi FE UII berdasarkan karakteristik demografinya. Pada penelitian ini, karakteristik demografi yang diteliti yaitu jenis kelamin, usia, status kerja, pendidikan dan masa kerja. t-test digunakan untuk mengetahui perbedaan kinerja organisasi FE UII berdasarkan karakteristik demografi yang hanya menggunakan 2 sampel seperti jenis kelamin (Pria dan wanita), status kerja (pegawai tetap dan pegawai kontrak). Sedangkan Anova digunakan bagi karakteristik demografi yang menggunakan lebih dari 2 sampel yaitu Usia, pendidikan, dan masa kerja.

##### 1. Analisis Perbedaan Kinerja Organisasi Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan

Tabel 4.22 *Independent Sample Test* berdasarkan jenis kelamin

		Levene's Test for Equality of Variances				t-test for Equality of Means				
						Sig. (2-	Mean Differenc	Std. Error Differenc	95% Confidence Interval of the	
									Lower	Upper
kinerja_organisasi	Equal variances assumed	.123	.727	1.631	68	.108	.13785	.08453	-.03082	.30653
	Equal variances not assumed			1.579	17,296	.132	.13785	.08731	-.04612	.32183

Sumber: Data primer (Lampiran C, hal 158)

Uji t di gunakan untuk mengetahui adanya perbedaan yang signifikan berdasarkan jenis kelamin. Dari tabel *Independent Samples Test* Berdasarkan perhitungan t pada tabel diatas, menunjukkan bahwa probabilitas lebih besar dari pada 0,05 (  $0,727 > 0,05$ ). Hal ini berarti  $H_0$  ditolak atau kedua varian berbeda. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak ada perbedaan yang signifikan pada variabel Kinerja organisasi berdasarkan jenis kelamin.

## 2. Analisis Perbedaan Kinerja Organisasi Berdasarkan Usia Karyawan

Tabel 4.23 Anova berdasarkan usia

ANOVA					
kinerja_organisasi					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,168	3	,056	,713	,548
Within Groups	5,176	66	,078		
Total	5,344	69			

Sumber : Data Primer (Lampiran C, hal 159)

Berdasarkan perhitungan *Anova* pada Tabel dapat dilihat bahwa probabilitas lebih besar dari pada 0,05 ( $0,548 > 0,05$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan pada variabel kinerja organisasi berdasarkan Usia.

### 3. Analisis Perbedaan Kinerja Organisasi Berdasarkan Status Kerja

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
kinerja_organisasi	Equal variances assumed	2,024	,159	-,107	68	,915	,00893	,08376	-,17607	,15821
	Equal variances not assumed			-,094	17,524	,926	,00893	,09501	-,20893	,19108

Tabel 4.24 *Independent Sample Test* berdasarkan status kerja  
Sumber :Data primer (Lampiran C, hal 158)

Uji t di gunakan untuk mengetahui adanya perbedaan yang signifikan berdasarkan Status kerja. Dari tabel *Independen Samples Test* Berdasarkan perhitungan t pada tabel diatas. menunjukkan bahwa probabilitas lebih besar dari pada 0,05 ( $0,159 > 0,05$ ). Hal ini berarti  $H_0$  ditolak atau kedua varian berbeda. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak ada perbedaan yang signifikan pada variabel Kinerja organisasi berdasarkan Status kerja.

### 4. Analisis Perbedaan Kinerja Organisasi Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.25 Anova berdasarkan pendidikan

#### ANOVA

kinerja organisasi					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,192	3	,064	,818	,488
Within Groups	5,153	66	,078		
Total	5,344	69			

Sumber :Data Primer (Lampiran C, hlm.160)

Berdasarkan perhitungan *Anova* pada Tabel dapat dilihat bahwa probabilitas lebih besar dari pada 0,05 ( $0,488 > 0,05$ ). Dengan demikian dapat di

simpulkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan pada variabel prestasi kerja berdasarkan pendidikan.

#### 5. Analisis Perbedaan Kinerja Organisasi Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.26 Anova berdasarkan Masa kerja

#### ANOVA

kinerja_organisasi					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,026	2	,013	,162	,851
Within Groups	5,319	67	,079		
Total	5,344	69			

Sumber :Data Primer (Lampiran C, hal 161)

Berdasarkan perhitungan *Anova* pada Tabel dapat dilihat bahwa probabilitas lebih besar dari pada 0,05 ( $0,851 > 0,05$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan pada variabel prestasi kerja berdasarkan Masa Kerja.

Untuk mempermudah mengetahui hasil analisis, maka dirangkum dalam tabel Rekapitulasi hasil t-test dan Anova sebagai berikut :

Tabel 4.27 Rekapitulasi Hasil Analisis Perbedaan Kinerja Organisasi Berdasarkan Karakteristik Karyawan Fe UII

Karakteristik Responden	Kinerja Organisasi		Signifikan
	Probabilitas	Alfa	
Jenis kelamin	0,727	0,05	Tidak Signifikan
Usia	0,548	0,05	Tidak Signifikan
Status kerja	0,159	0,05	Tidak Signifikan
Pendidikan	0,488	0,05	Tidak Signifikan
Masa kerja	0,851	0,05	Tidak Signifikan

Sumber : Data diolah rangkuman analisis (Lampiran C)

Berdasarkan tabel hasil rekapitulasi analisis t-test dan anova tersebut, diketahui bahwa semua variabel demografi tidak ada perbedaan yang signifikan terhadap kinerja organisasi FE UII. Sehingga hipotesis ke enam yang menyatakan

“ Adanya perbedaan kinerja organisasi berdasarkan karakteristik demografi (Jenis kelamin, usia, status kerja, pendidikan, Masa kerja) karyawan FE UII **tidak terbukti**.

#### 4.3 Pembahasan Hasil Analisis

Dari hasil Pengujian hipotesis dengan menggunakan bantuan *statistical software* SPSS Release 12.00 didapatkan hasil variabel bebas *Externalization* (X2), baik secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Sedangkan variabel bebas lainnya *Sosialization* (X1), *Combination* (X3), dan *Internalization* (X4) hanya memiliki pengaruh pada pengujian simultan (*F test*). Dalam ini beberapa hal tidak membuktikan teori yang ada bahwa kinerja organisasi dipengaruhi oleh semua variabel bebas *knowledge creation*.

Hanya ada satu variabel bebas dari unsur pembentuk *knowledge creation* yang memiliki dominan terhadap kinerja organisasi

Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kedua dan kelima yang diajukan oleh peneliti pada awal bab bahwa *Externalization*(X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi dan merupakan faktor dominan dalam unsur pembentuk *knowledge creation* adalah terbukti

Tidak terpengaruhnya kinerja organisasi berdasarkan demografi adalah dalam kinerja organisasi, individu hanya mengandalkan pada kemampuan dan pengetahuan sehingga demografi tidak lagi menjadi pembeda atau memiliki pengaruh yang signifikan. Karakter demografi bukan merupakan faktor perbedaan dalam kinerja organisasi. Yang merupakan faktor pembeda adalah