

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian di dalam penelitian ini adalah *learning organization*, kompetensi dan kinerja karyawan pada PT. Almeera Syafa Farhana. .

3.1.1 Sejarah Singkat

PT. Almeera Syafa Farhana adalah perusahaan ritel lokal yang berlokasi di Jl. Siliwangi No 184 Kawali Ciamis, Jawa Barat. Didirikan pada 20 Juni 2012 oleh Empat Fatimah, perusahaan ini mengawali bisnisnya dengan menjual produk *food* ataupun *nonfood*, dan keperluan sehari-hari. Meskipun menghadapi persaingan ketat, melalui kerja keras dan dedikasi, perusahaan berhasil berkembang dan memperluas jenis produknya mencakup keperluan rumah tangga, makanan ringan, peralatan rumah tangga, pakaian, perlengkapan ibu dan anak, serta fasilitas playground dan foodcourt.

Saat ini, PT. Almeera Syafa Farhana memiliki tiga cabang di Ciamis:

1. Toko Satu di Linggapura, Kawali (kantor pusat)
2. Toko Dua di Kawalimukti
3. Toko Tiga di Panjalu, Panumbangan

Adapun produk yang dijual di perusahaan ini terdiri dari :

1. Lantai 1

- a. Sembako terdiri dari beras, gula, minyak goreng, telur ayam, daging merah, jagung, buah-buahan, makanan ringan dan kedelai.
- b. Perlengkapan rumah tangga terdiri dari ember, gayung, panci, penanak nasi, alat-alat masak, peralatan mandi, dan peralatan makan.
- c. Helem yang bermerk Ava, BGD, dan GM.

2. Lantai 2

- a. Pakaian yang bermerek Cardinal, Lois, Lea, dan Cressida.
- b. Sepatu yang bermerek Gats, Borssa, dan Reliable.
- c. Alat tulis, tas, buku bacaan, dan perlengkapan kantor.
- d. Peralatan Rumah Tangga (PRT)
- e. Perlengkapan bayi yang bermerk My Babby, dan Dione Kids.
- f. Tempat makan.
- g. Permainan anak.
- h. Boneka.

3.1.2 Visi dan Misi PT. Almeera Syafa Farhana

Visi :

“Menjadi entitas usaha yang kompetitif di kancah internasional sembari mendorong perkembangan pelaku UMKM serta memastikan terpenuhinya ekspektasi para pelanggan.”

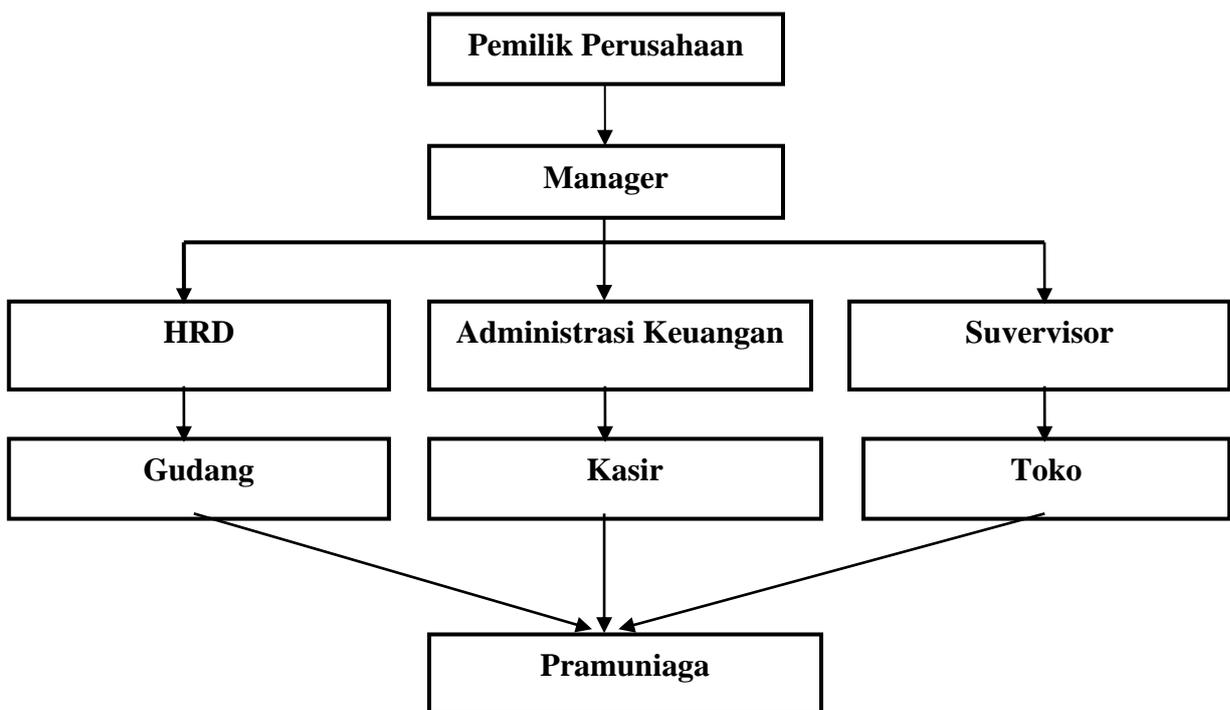
Misi :

1. Menghadirkan layanan prima yang tulus dan totalitas kepada setiap konsumen
2. Mempertahankan loyalitas pelanggan dan memperluas basis konsumen

3. Memupuk semangat kewirausahaan dan mengembangkan kemampuan bisnis yang unggul.
4. Berkomitmen untuk menjalankan persaingan yang jujur dan berkembang dengan memberikan manfaat bagi berbagai pemangku kepentingan, termasuk konsumen, jaringan distribusi, kolega, pemilik usaha, serta masyarakat luas

3.1.3 Struktur Organisasi PT. Almeera Syafa Farhana

Adapun struktur organisasi PT. Almeera Syafa Farhana adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1 Struktur Organisasi PT. Almeera Syafa Farhana

Sumber: PT. Almeera Syafa Farhana, 2023

3.1.4 Sebaran Karyawan PT. Almeera Syafa Farhana

Adapun jumlah karyawan PT. Almeera Syafa Farhana yang memiliki tiga cabang yaitu Gunasalma 1, Gunasalma 2, dan Gunasalma 3 berdasarkan bagian-bagian kepegawaian dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 3.1 Daftar Karyawan Toserba Gunasalma 1

No	Jabatan	Jumlah
1	Manager	1
2	Kepala <i>Accounting</i>	1
3	HRD	1
4	Supervisor	1
5	Kepala Toko Cabang 1	1
6	Kepala Gudang Cabang 1	1
7	Staf toko	8
8	Wakil Gudang	1
9	Kepala Gudang Cabang 1	1
10	Staf Gudang	8
11	Wakil Kepala Gudang Dc	1
12	Wakil Kepala Gudang Cabang 1	1
13	Pramuniaga	14
14	Supir	1
15	Pramuniaga Fashion	2
16	EDP	3
17	<i>Accounting</i> DC	1
18	<i>Accounting</i> Cabang 1	1
19	<i>Accounting</i> Fashion	1
20	Kepala Kasir	1
21	Wakil Kepala Kasir	1
22	Kasir Fashion	4
23	Kasir	10
24	Kebersihan/OB	1
25	Satpam	3
Total		69

Sumber : Almeera Syafa Farhana (2023)

Tabel 3.2 Daftar Karyawan Toserba Gunasalma Kawali 2

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Toko Cabang 2	1
2	Wakil Kepala Toko Cabang 2	1
3	Staf	2
4	Counter Non Food	1
5	Kepala Gudang	1
6	C.Food	4
7	C.PRT	1
8	Accounting	4
9	Kepala Kasir Cabang 2	1
10	Kasir	8
11	Counter Baby	3
12	Security	2
Total		29

Sumber : Almeera Syafa Farhana (2023)

Tabel 3.3Daftar Karyawan Toserba Gunasalma Kawali 3

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Toko	1
2	Wakil Kepala Toko	1
3	Kepala Counter	2
4	Wakil Kepala Counter	2
5	Kepala Kasir	1
6	Wakil Kepala Kasir	1
7	Kasir	6
8	Pramuniaga	10
9	Accounting Cabang 3	2
10	Kepala Lantai 2	1
11	Wakil Kepala Lanai 2	1
12	Staf Gudang	3
13	EDP	2
Total		33

Sumber : Almeera Syafa Farhana (2023)

3.2 Metode Penelitian yang Digunakan

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Sugiyono (2016:12) mendefinisikan “metode penelitian sebagai prosedur yang berlandaskan prinsip-prinsip ilmiah untuk memperoleh data sesuai dengan tujuan spesifik yang telah ditetapkan”. Prosedur ilmiah yang dimaksud

mencakup tiga karakteristik utama: pendekatan rasional, berbasis empiris, dan dilakukan secara sistematis. Survey menurut Sugiyono (2015:18) merupakan “metode penelitian kuantitatif untuk mengumpulkan data historis atau terkini mengenai keyakinan, pendapat, karakteristik, dan perilaku dari sampel populasi tertentu”. Pendekatan kuantitatif memiliki tujuan mendefinisikan fenomena dengan data numerik sehingga mampu menggambarkan karakteristik seseorang atau kelompok.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif ini merupakan penelitian yang bertujuan menjelaskan fenomena yang ada dengan menggunakan angka-angka untuk mencandarkan karakteristik individu atau kelompok. Tujuan penelitian kuantitatif meliputi variabel-variabel dalam penelitian dan hubungan antar variabel tersebut, para partisipan dan lokasi penelitian (Creswell Jhon, 2019:171).

Tujuan penelitian ini adalah mengkaji dan memahami relasi antar variabel beserta pengaruhnya, berlandaskan pada data dan informasi yang relevan dengan nature penelitian, permasalahan yang diangkat, dan objektif yang hendak dicapai. Data yang terkumpul diolah dan dianalisis menggunakan kerangka teoretis sebagai fondasi penarikan kesimpulan, dengan pendekatan kuantitatif dan metode statistik untuk pengujian hipotesis.

3.2.1 Oprasional Variabel

Penting untuk memahami unsur-unsur dasar yang menjadi landasan dalam penelitian, yang tercermin dalam operasionalisasi variabel penelitian agar penelitian ini dapat berjalan sesuai dengan harapan. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut::

1. *Variabel independent* (variabel bebas) (X)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2019:69).” Di dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu tata *Learning Organization* (X_1) dan kompetensi (X_2).

a. *Learning Organization* (X_1):

Menurut Dalt, R.L dalam Umi Rusilowati (2013: 61):

“Organisasi pembelajaran merupakan suatu lembaga dimana seluruh anggotanya aktif dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan berbagai tantangan. Hal ini memungkinkan organisasi untuk terus berinovasi, beradaptasi, dan menyempurnakan diri agar dapat meningkatkan kapasitas pertumbuhan, proses pembelajaran, serta pencapaian sasaran yang telah ditetapkan”.

b. Kompetensi (X_2)

Mengacu pada pendapat Wibowo (2017:271), “kompetensi diartikan sebagai kapasitas seseorang dalam menjalankan suatu aktivitas atau tanggung jawab yang bertumpu pada keahlian dan wawasan, serta ditunjang oleh perilaku kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan tersebut”.

2. *Variabel dependen* (variabel terikat) (Y)

Variabel terikat, yang dalam bahasa Inggris dikenal sebagai *dependent variable*, merupakan suatu variabel yang posisinya dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel ini juga dikenal dengan beberapa istilah seperti variabel output, variabel kriteria, atau variabel konsekuen. Keberadaan

variabel terikat tidak berdiri sendiri, melainkan muncul sebagai akibat atau hasil dari adanya perubahan pada variabel bebas yang mempengaruhinya. (Sugiyono, 2019:69). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja Karyawan (Y) Menurut Menurut Robbins (2016:72) “kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”.

Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Ukuran	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<i>Learning Organization</i> (X ₁)	Pembelajaran Organisasi (<i>learning organization</i>) adalah kemampuan organisasi dalam menerima sebuah perubahan dengan proses pembelajaran berkelanjutan bagi seluruh anggotanya, sehingga memungkinkan karyawan PT. Almeera Syafa Farhana terus berupaya melakukan inovasi, beradaptasi, dan mengembangkan diri untuk meningkatkan kapasitas pertumbuhan, proses pembelajaran, serta pencapaian target yang diinginkan.	1. Keahlian Pribadi (<i>Personal Mastery</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Penguasaan keterampilan • Pengetahuan • Kemampuan belajar 	Ordinal
		2. Model Mental (<i>Mental Model</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan memahami • Kemampuan mengubah pola pikir • Keterbukaan terhadap ide-ide baru 	
		3. Visi Bersama (<i>Shared Vision</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • komitmen visi dan tujuan organisasi. • Partisipasi karyawan 	
		4. Pembelajaran Tim (<i>Tim Learning</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Kolaborasi • Komunikasi dalam tim. 	
Kompetensi (X ₂)	Kompetensi merujuk pada kemampuan	1. Ketrampilan	<ul style="list-style-type: none"> • Kecakapan dalam melakukan tugas • Kualitas 	Ordinal

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Ukuran	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	karyawan di PT. Almeera Syafa Farhana untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan dalam pekerjaan tersebut	2. Pengetahuan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pengetahuan • evaluasi pengetahuan yang relevan dengan bidang kerja 	
		3. Peran Sosial	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain • Kemampuan dalam memenuhi peran sosial yang diharapkan 	
		4. Citra Diri	<ul style="list-style-type: none"> • Kepercayaan diri terhadap kemampuan. • Perkembangan pribadi dalam mencapai tujuan 	
		5. Sikap	<ul style="list-style-type: none"> • Sikap atau perilaku dalam berbagai situasi kerja • Konsistensi dalam menunjukkan sikap yang positif 	
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah pencapaian yang dihasilkan oleh para pekerja di PT. Almeera Syafa Farhana dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dapat dilihat melalui kinerja mereka. Kinerja ini tercermin dari dua aspek utama, yaitu seberapa baik kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan	1. Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kecakapan dalam melakukan tugas atau aktivitas pekerjaan • karyawan dalam memenuhi standar kualitas perusahaan 	Ordinal
		2. Kuantitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Kecepatan penyelesaian pekerjaan • Jumlah tugas atau aktivitas 	

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Ukuran	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	seberapa banyak kuantitas yang dapat mereka capai sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan .	3. Ketepatan Waktu	<p>yang diselesaikan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan tugas sesuai jadwal • Tingkat keterlambatan atau kecepatan dalam menyelesaikan tugas 	
		4. Efektifitas	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pencapaian tujuan atau target yang telah ditetapkan. • Tingkat efisiensi dalam menggunakan sumber daya untuk mencapai hasil yang diinginkan 	
		5. Kemandirian	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan untuk bekerja mandiri tanpa supervisi yang terus-menerus. • Tingkat inisiatif dalam menyelesaikan masalah atau mencapai tujuan tanpa diarahkan secara langsung 	

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengambilan data dilakukan melalui beberapa metode berikut:

1. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilaksanakan dengan menyebarkan serangkaian pernyataan yang akan di isi atau dijawab oleh responden.
2. Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan proses tanya jawab dengan pemimpin atau pihak berwenang yang relevan.
3. Studi dokumentasi adalah cara di mana peneliti mengumpulkan data dari dokumen yang mengandung informasi mengenai sejarah perusahaan, visi dan misi, struktur organisasi, serta aspek penting lainnya.

3.2.2.1 Jenis Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Berikut ini adalah definisi mengenai sumber data:

1. Sumber Data Primer

Data primer dikumpulkan peneliti secara langsung tanpa perantara, melalui observasi di lapangan dan wawancara. Sugiyono (2018:213) menjelaskan bahwa “data primer merupakan informasi yang didapat secara langsung oleh pengumpul data, dalam hal ini melalui penyebaran kuesioner kepada para responden yang kemudian memberikan jawaban sesuai pertanyaan yang telah disusun”.

2. Data Sekunder

Data sekunder menurut Sugiyono (2018:213) adalah “data yang diperoleh secara tidak langsung oleh pengumpul data, umumnya berupa dokumentasi atau melalui pihak lain”.

3.2.2.2 Populasi Sasaran

Menurut Sugiyono (2018:80), “populasi sebagai area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan dari mana kesimpulan akan ditarik”. Penelitian ini mengambil keseluruhan karyawan PT. Almeera Syafa Farhana sebagai objek yang akan diteliti, dengan total jumlah populasi mencapai 131 orang. Populasi ini mencakup semua pekerja yang terdaftar sebagai karyawan di perusahaan tersebut.

3.2.2.3 Penentuan Sampel

Menurut Sugiyono (2018:81), “Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Jika populasi terlalu besar sehingga tidak memungkinkan peneliti untuk mempelajari seluruhnya, maka dapat digunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Oleh karena itu, sampel harus benar-benar representatif atau mampu mewakili populasi.

Dalam melakukan pengambilan sampel, penelitian ini menerapkan metode *Proportionate Stratified Random Sampling*. Metode ini dipilih karena karakteristik populasi yang memiliki anggota dengan sifat heterogen dan terbagi dalam beberapa tingkatan atau strata yang proporsinya berbeda-beda. Proses pemilihan sampel dilakukan dengan cara mengacak anggota populasi, namun tetap memperhatikan perbandingan jumlah yang proporsional dari setiap strata yang ada. Untuk menghitung besaran sampel yang tepat dari total populasi yang tersedia, peneliti menggunakan formula matematika yang dikembangkan oleh Slovin sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2018:87) sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

E = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e=0,1 atau 10%

Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti, dalam penelitian ini, dari total populasi sebanyak 131 orang karyawan yang bekerja di PT. Almeera Syafa Farhana, peneliti akan menentukan jumlah sampel minimal yang diperlukan. Untuk menghitung jumlah sampel tersebut, akan digunakan rumus perhitungan yang sesuai untuk mendapatkan ukuran sampel yang representatif dari populasi yang ada.

Dik : N = 131

Dit : n ?

e : 10% atau 0,01

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{131}{1 + 131(0,10)^2}$$

$$= \frac{131}{1 + 131 (0,01)}$$

$$= \frac{131}{1 + 1.31}$$

$$= \frac{131}{2,31}$$

$$= 57 \text{ orang}$$

Berdasarkan perhitungan ukuran sampel minimum yang telah disebutkan, penelitian ini menetapkan jumlah sampel sebanyak 57 responden. Sampel tersebut diambil secara proporsional dari setiap bagian yang ada menggunakan rumus *Proportionate Stratified Random Sampling* sebagai berikut::

$$ni = \frac{Ni}{N} . n$$

Keterangan:

ni = Jumlah sampel

N = Jumlah sampel seluruhnya

Ni= Jumlah populasi menurut startum

Dengan rumus tersebut, maka jumlah sampel sebagai berikut:

Tabel 3.5 Jumlah Sampel PT. Almeera Syafa Farhana

No	Jabatan	Jumlah	Rumus	Sampel
1	Manager	1	$ni = \frac{1}{131} \times 57$	0
2	Kepala Accounting	1	$ni = \frac{1}{131} . 57$	0
3	HRD	1	$ni = \frac{1}{131} . 57$	0
4	Supervisor	1	$ni = \frac{1}{131} . 57$	0
5	Kepala Toko Cabang	3	$ni = \frac{3}{131} . 57$	1
6	Wakil Kepala Toko	3		1

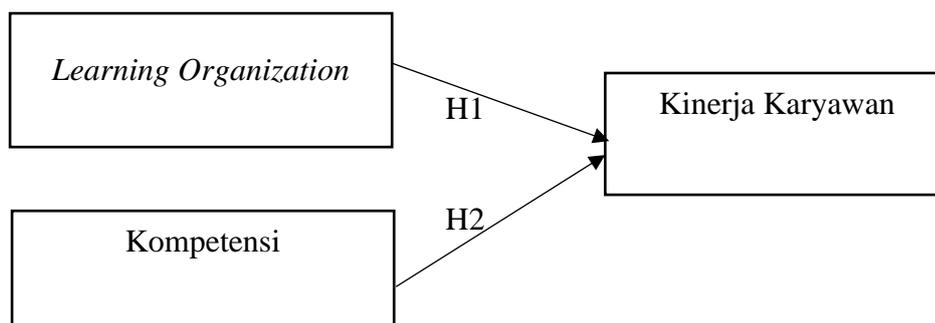
No	Jabatan	Jumlah	Rumus	Sampel
			$ni = \frac{3}{131} \cdot 57$	
7	Kepala Gudang Cabang	2	$ni = \frac{2}{131} \cdot 57$	1
8	Staf toko	19	$ni = \frac{19}{131} \cdot 57$	8
9	Wakil Gudang	2	$ni = \frac{2}{131} \cdot 57$	1
10	Kepala Gudang Dc	1	$ni = \frac{1}{131} \cdot 57$	0
11	Staf Gudang	9	$ni = \frac{9}{131} \cdot 57$	4
12	Wakil Kepala Gudang Dc	1	$ni = \frac{1}{131} \cdot 57$	0
13	Wakil Kepala Gudang Cabang	2	$ni = \frac{2}{131} \cdot 57$	1
14	Pramuniaga	25	$ni = \frac{25}{131} \cdot 57$	11
15	Supir	1	$ni = \frac{1}{131} \cdot 57$	0
16	Pramuniaga Fashion	2	$ni = \frac{2}{131} \cdot 57$	1
17	EDP	5	$ni = \frac{5}{131} \cdot 57$	2
18	Accounting DC	1	$ni = \frac{1}{131} \cdot 57$	0

No	Jabatan	Jumlah	Rumus	Sampel
19	Accounting Cabang	7	$ni = \frac{7}{131} \cdot 57$	3
20	Accounting Fashion dan C baby	5	$ni = \frac{5}{131} \cdot 57$	2
21	Kepala Kasir	1	$ni = \frac{1}{131} \cdot 57$	0
22	Wakil Kepala Kasir	3	$ni = \frac{3}{131} \cdot 57$	1
23	Kasir Fashion	4	$ni = \frac{4}{131} \cdot 57$	2
24	Kepala Kasir	3	$ni = \frac{3}{131} \cdot 57$	1
25	Kasir	22	$ni = \frac{22}{131} \cdot 57$	10
26	Kebersihan/OB	1	$ni = \frac{1}{131} \cdot 57$	0
27	Satpam	5	$ni = \frac{5}{131} \cdot 57$	2
Total		131		57

Sumber : Almeera Syafa Farhana (Data Diolah, 2023)

3.3 Model Penelitian

Model ini dibuat berdasarkan kerangka pemikiran yang telah disusun sebelumnya, dengan tujuan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mudah dipahami tentang hubungan antar variabel yang diteliti.:



Gambar 3.2 Paradigma Penelitian

3.4 Teknik Analisis Data

Data yang didapat berdasarkan penelitian ini, analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh *learning organization* dan kompetensi terhadap kinerja karyawan adalah analisis statistik

3.4.1 Analisis *Method of successive Interval* (MSI)

Method of Successive Interval (MSI) merupakan sebuah teknik yang dimanfaatkan untuk mengubah data dari skala ordinal ke skala interval. Berdasarkan pemaparan Sugiyono (2019:25), prosedur pelaksanaan MSI dilakukan melalui beberapa tahapan:

- a. Pertama, melakukan pengamatan terhadap setiap item respons dari kuesioner yang telah dikumpulkan. Selanjutnya, dilakukan penghitungan jumlah responden untuk masing-masing skor (1-5) dan dituangkan dalam bentuk frekuensi.
- b. Tahap berikutnya adalah perhitungan proporsi dengan cara membagi setiap nilai frekuensi dengan total responden. Setelah itu, dilanjutkan dengan kalkulasi proporsi kumulatif yang diperoleh dari penjumlahan nilai proporsi secara berurutan pada tiap kolom skor.

- c. Dua langkah terakhir melibatkan penggunaan tabel distribusi normal untuk mencari nilai Z dari setiap proporsi kumulatif yang sudah dihitung, kemudian menentukan nilai tinggi densitas untuk masing-masing nilai Z menggunakan tabel densitas.s.
- d. Menghitung nilai skala menggunakan rumus yang telah ditentukan.:

$$SV \frac{\text{Density of Lower Limit} - \text{Density of Upper Limit}}{\text{Area Under Upper Limit} - \text{Area Under Lower Limit}}$$

- e. Menentukan nilai transformasi

Dimana :

$$Y = SV + K$$

$$K = 1 + Sy_{\min}$$

Untuk mempermudah dan mempercepat proses konversi data dari skala ordinal ke skala interval, penulis menggunakan komputer dengan excel.

3.4.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode penelitian yang ditujukan untuk mengkaji nilai-nilai dari variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Sugiyono (2019:206) mengartikan “Analisis deskriptif merupakan suatu pendekatan penelitian yang berfokus pada pengkajian variabel-variabel penelitian, baik variabel bebas maupun variabel terikat”. Menurut Sugiyono, metode ini termasuk dalam kategori teknik statistik yang memiliki fungsi untuk melakukan analisis terhadap data penelitian. Prosesnya dilakukan dengan cara memaparkan atau mendeskripsikan data yang berhasil dikumpulkan sesuai dengan keadaan sebenarnya, tanpa ada upaya untuk membuat simpulan yang berlaku secara umum atau melakukan generalisasi terhadap hasil yang diperoleh. Dalam penelitian ini,

pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama. Untuk pengukurannya, penelitian ini mengadopsi skala likert yang berfungsi sebagai instrumen pengukur dalam mengevaluasi berbagai elemen seperti topik, pengalaman, dan pendapat responden secara menyeluruh. Hasil pengukuran yang diperoleh melalui skala likert ini menghasilkan data dalam bentuk skala interval..

Penelitian ini mengadopsi skala Likert sebagai alat ukur untuk menilai berbagai aspek seperti pandangan, tanggapan, dan opini, baik dari perorangan maupun kelompok. Penilaian ini mencakup berbagai hal mulai dari permasalahan yang ada, potensi yang tersedia, perencanaan yang akan dilakukan, proses pelaksanaan, hingga evaluasi hasil. Setiap pertanyaan dalam instrumen penelitian diberi pilihan jawaban yang menunjukkan tingkatan nilai, mulai dari respon yang paling positif sampai yang paling negatif. Detail pemberian nilai ini akan ditampilkan dalam bentuk tabel.

Untuk pertanyaan positif skala nilai yang dipergunakan adalah 5-4-3-2-1

Tabel 3.6 Predikat (Notasi), dan Nilai

Predikat (Notasi)	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2017: 94)

Untuk pertanyaan negatif skala nilai yang dipergunakan adalah 1-2-3-4-5

Tabel 3.7 Predikat (Notasi), dan Nilai

Predikat (Notasi)	Nilai
Sangat Setuju (SS)	1
Setuju (S)	2
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	5

Sumber: (Sugiyono, 2017:94)

Untuk mendapatkan persentase jawaban dari kuesioner, digunakan rumus sederhana yaitu:

$$x = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Keterangan :

X = Persentase menunjukkan hasil akhir dalam bentuk persen.

F = frekuensi kemunculan setiap pilihan jawaban.

N = Keseluruhan orang yang mengisi kuesioner

Setelah diketahui jumlah nilai dari keseluruhan sub variabel dari hasil perhitungan yang dilakukan maka dapat ditentukan intervalnya, yaitu dengan cara sebagai berikut:

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

3.4.3 Uji Instrumen

Setelah pengumpulan data selesai, tahap selanjutnya adalah melakukan analisis dan interpretasi terhadap data tersebut. Namun, sebelum melangkah ke tahap analisis, perlu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner yang telah disebarakan.

3.4.3.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018), validitas mengukur seberapa akurat data yang dikumpulkan peneliti menggambarkan kondisi sebenarnya pada objek penelitian. Pengujian validitas dilaksanakan dengan menghitung korelasi setiap item pertanyaan dengan skor total. Suatu pertanyaan dianggap valid jika nilai r hitung melebihi r tabel, dan sebaliknya dinyatakan tidak valid jika r hitung kurang dari r tabel. Untuk efisiensi perhitungan, digunakan software SPSS versi 25.

3.4.3.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018), keandalan sebuah instrumen penelitian ditunjukkan dari kemampuannya menghasilkan pengukuran yang konsisten saat digunakan berulang kali pada objek yang sama. Tujuan utama uji reliabilitas adalah memastikan bahwa instrumen dapat mengukur gejala-gejala serupa secara stabil dan konsisten. Instrumen dinyatakan andal (reliabel) jika nilai r yang dihitung lebih besar dari nilai r pada tabel statistic. Sebaliknya, instrumen dianggap tidak andal jika nilai r hitung lebih kecil dari nilai r tabel.

Uji reliabilitas ini akan menggunakan program SPSS versi 25.

Tabel 3.8 Kriteria Indeks Koefisien Reliabilitas

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Lemah
0,200 - 0,399	Lemah
0,400 – 0,599	Cukup Kuat
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sugiyono (2017:184)

3.4.4 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Penelitian ini menerapkan uji normalitas dengan menggunakan dua pendekatan yaitu metode Kolmogorov-Smirnov Test untuk menganalisis signifikansi dari residual, serta pengamatan grafik normal probability plot. Dalam pengamatan grafik, data dikatakan normal apabila sebaran titik-titik mengikuti arah garis diagonal.

2. Uji Multikolonieritas

Pengujian ini dilaksanakan untuk mengidentifikasi ada tidaknya hubungan kuat antar variabel bebas dalam model regresi. Pengidentifikasi multikolinearitas dilakukan melalui pemeriksaan nilai Tolerance dan VIF untuk setiap variabel independen.

Kriteria pengujian multikolinearitas adalah:

- a) Data dinyatakan bebas multikolinearitas jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF kurang dari 10
- b) Data mengandung multikolinearitas jika nilai tolerance kurang dari 0,10 dan VIF lebih besar dari 10:

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan adanya ketidakseragaman varians residual di antara pengamatan dalam model regresi. Identifikasi heteroskedastisitas dilakukan menggunakan Grafik Plot yang membandingkan nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Model regresi dikatakan bebas heteroskedastisitas apabila titik-titik

tersebar acak tanpa membentuk pola spesifik di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y.

3.4.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis ini dimanfaatkan untuk memperkirakan perubahan variabel terikat berdasarkan perubahan dua atau lebih variabel bebas. Mengacu pada Sugiyono (2018:227), formulasi matematis regresi linear berganda dinyatakan dalam persamaan berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta, yaitu besarnya nilai Y ketika X_1 dan $X_2 = 0$

b_1, b_2 = peningkatan atau penurunan dalam variabel dependen berdasarkan nilai tertentu dari variabel independent

X_1, X_2 = *Learning Organization* dan Kompetensi.

3.4.6 Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh atau hubungan antara variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Nilai koefisien yang semakin tinggi mengindikasikan pengaruh yang semakin kuat dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Kalkulasi dilakukan menggunakan SPSS versi 25.

3.4.7 Uji Hipotesis

3.4.7.1 Uji T (Parsial)

Pengujian ini dimaksudkan untuk menganalisis signifikansi pengaruh setiap variabel independent terhadap variabel dependent. Prosedur meliputi perbandingan

t hitung dengan t tabel dan analisis koefisien korelasi masing-masing variabel bebas.

Hipotesis statistik yang diuji dengan tingkat kepercayaan 90% ($df = n-k$):

$H_01 : \beta_j < 0$ Learning organization tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

$H_{a1} : \beta_j \geq 0$ Learning organization berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

$H_02 : \beta_j < 0$ Kompetensi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

$H_{a2} : \beta_j \geq 0$ Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusan:

1. Hipotesis diterima bila t hitung $>$ t tabel atau signifikansi $<$ 0,05
2. Hipotesis ditolak bila t hitung $<$ t tabel atau signifikansi $>$ 0,05

Untuk mempermudah perhitungan dalam penelitian ini digunakan program SPSS 25.

3.4.7.2 Uji F (Kelayakan Model)

Uji Berdasarkan Ghazali (2018:98), uji kelayakan model mengevaluasi apakah variabel-variabel dalam model mampu menjelaskan fenomena yang diteliti.

Kriteria penilaian:

- a) Model layak jika F hitung $>$ F tabel atau signifikansi $<$ 0,05
- b) Model tidak layak jika F hitung $<$ F tabel atau signifikansi $>$ 0,05

Seluruh perhitungan statistik menggunakan bantuan program SPSS versi 25.