

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi mengenai pelaksanaan program berbagi pengetahuan pada divisi *Corporate Environment Social Responsibility, Security, General Affair & Communication* (CESRSGACOM), PT United Tractors, Tbk dengan mendeskripsikan program berbagi pengetahuan melalui proses penciptaan pengetahuan (*knowledge creation*). Adapun aspek yang diteliti untuk mengetahui apakah sudah terlaksana sesuai dengan proses penciptaan pengetahuan (*knowledge creation*), seperti berikut:

1. Proses pengembangan pengetahuan individu
2. Proses membagikan pengetahuan terbatinkan dan konseptualisasi
3. Proses pembentukan konsep pengetahuan
4. Proses evaluasi pengetahuan
5. Proses penyebaran pengetahuan kepada organisasi lain.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di divisi *Corporate Environment Social Responsibility, Security, General Affair, and Communication* (CESRSGACOM) PT United Tractors, Tbk yang beralamat di Jalan Raya Bekasi KM.22, RT.1/RW.1, Cakung Barat, Cakung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13910 – Indonesia.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini berlangsung selama 2 (dua) bulan terhitung mulai dari bulan Oktober sampai November 2017.

C. Metode Penelitian

Untuk mengetahui pelaksanaan program berbagi pengetahuan pada divisi *Corporate Environment Social Responsibility, Security, General Affair & Communication* (CESRSGACOM), PT United Tractors, Tbk, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Hasil yang diharapkan berupa pendeskripsian secara sistematis dan faktual mengenai fakta-fakta yang ada tentang pelaksanaan proses penciptaan pengetahuan yang menjadi dasar berbagi pengetahuan pada CESRSGACOM UT. Proses yang dimaksud adalah mengembangkan pengetahuan

individu, membagikan pengetahuan terbatinkan dan konseptualisasi, pembentukan konsep pengetahuan, evaluasi pengetahuan, penyebaran pengetahuan kepada organisasi lain.

Penelitian ini tidak diarahkan untuk menguji hipotesis, tetapi dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai status pelaksanaan berbagi pengetahuan yang ada, yaitu keadaan apa adanya pada saat dilaksanakan penelitian dilakukan tanpa harus merumuskan hipotesis terlebih dahulu.

D. Teknik Pengumpul Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, penyebaran kuesioner dan wawancara. Data yang dikumpulkan diperoleh melalui karyawan yaitu *staff* maupun manajer yang aktif mengimplementasikan program berbagi pengetahuan di lingkungan kerja.

Observasi dilakukan bertujuan untuk mengamati perilaku individu dan proses pelaksanaan program berbagi pengetahuan. Teknik observasi memungkinkan peneliti mampu memahami situasi-situasi yang rumit dan untuk perilaku yang kompleks.

Penyebaran kuesioner dilakukan untuk mendapatkan data penunjang penelitian, yang dapat dihubungkan dengan pendapat karyawan terhadap pelaksanaan program berbagi pengetahuan.

Wawancara dilakukan bertujuan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam untuk mendapatkan gambaran terkait pelaksanaan program berbagi pengetahuan di divisi CESRSGACOM PT United Tractors, Tbk.

E. Alat Pengumpul Data

1. Pedoman Observasi

Pengumpulan data melalui observasi dilakukan dengan membuat pedoman observasi. Data hasil observasi diperoleh melalui catatan tertulis dan pengambilan foto atau gambar. Kegiatan observasi ini dilakukan dengan mengamati kegiatan Rabu *Sharing*. Peneliti sebagai pengamat independen dan tidak memberikan intervensi di dalam kegiatannya. Sehubungan dengan pedoman observasi digunakan empat skala, yaitu sangat baik, baik, cukup, dan kurang yang diisi oleh peneliti dengan memberikan tanda ceklist (✓) berdasarkan kisi-kisi yang disusun disertai deskripsi yang jelas sesuai dengan tanda ceklist yang diberikan.

2. Pedoman Wawancara

Untuk mendapatkan data melalui wawancara maka, peneliti menggunakan panduan wawancara sebagai alat yang disusun secara tertulis sesuai dengan tujuan penelitian untuk digunakan sebagai sarana menjangkau informasi dalam wawancara atau diskusi. Wawancara diajukan kepada penanggung jawab program Rabu *Sharing*, guna mendapatkan gambaran secara lebih mendalam terkait pelaksanaan program berbagi pengetahuan di divisi CESRSGACOM PT United Tractors, Tbk. Pedoman wawancara yang digunakan adalah pedoman wawancara tak terstruktur. Peneliti akan berbekal pedoman wawancara, rekaman suara ataupun video untuk berusaha memperoleh informasi yang relevan tentang proses pelaksanaan program Rabu *Sharing*. Peneliti akan melakukan wawancara tidak terstruktur atau terbuka

3. Kuesioner

Pengumpulan data melalui kuesioner yang dilakukan melalui penyebaran instrumen kuesioner ditujukan kepada karyawan yang aktif mengikuti kegiatan Rabu *Sharing*. Instrumen kuesioner yang disebar digunakan untuk mengumpulkan informasi apa adanya terkait pelaksanaan program berbagi pengetahuan. Angket yang

digunakan yaitu angket tertutup yang terdiri dari sejumlah pertanyaan dengan empat pilihan (skala Likert) yaitu: selalu, sering, jarang, tidak pernah. Masing-masing pilihan jawaban memiliki skor, yaitu:

Tabel 3.1 Skor Angket Penyebaran Kuesioner

Pilihan Jawaban	Skor
Selalu	4
Sering	3
Jarang	2
Tidak Pernah	1

Kisi-kisi memuat dimensi, subdimensi, dan indikator yang dituangkan dalam definisi konseptual dan definisi operasional.

4. Definisi Konseptual

Knowledge Sharing (berbagi pengetahuan) dapat didefinisikan sebagai proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan yang terdiri dari penyediaan informasi mengenai tugas dan cara membantu dan berkolaborasi dengan orang lain untuk memecahkan masalah, membangun ide baru atau menerapkan kebijakan atau prosedur.dari seorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain yang membutuhkan.

Pada penelitian ini *Knowledge Sharing* (berbagi pengetahuan) digambarkan melalui proses penciptaan pengetahuan (*knowledge*

creation) yang menjadi dasar terlaksananya berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*). Proses penciptaan pengetahuan tersebut dikemukakan oleh Ikujiro Nonaka (1994), yang terdiri dari 5 proses, yaitu proses mengembangkan pengetahuan individu, proses membagikan pengetahuan terbatinkan dan konseptualisasi, proses pembentukan konsep pengetahuan, proses evaluasi pengetahuan, dan proses penyebaran pengetahuan kepada organisasi lain.

5. Definisi Operasional

Penelitian pelaksanaan berbagi pengetahuan pada divisi *Corporate Environment Social Responsibility, Security, General Affair and Communication* (CESRSGACOM) PT United Tractors, Tbk berdasarkan proses penciptaan pengetahuan ini adalah untuk mendeskripsikan secara detail dan sistematis bagaimana mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan yang terdapat pada divisi CESRSGACOM PT United Tractors, Tbk sesuai dengan proses penciptaan pengetahuan yang dikemukakan oleh Ikujiro Nonaka (1994).

Tahap pertama adalah proses mengembangkan pengetahuan individu, pengetahuan yang dimiliki oleh setiap karyawan harus terus dikembangkan. Melalui pengalaman beragam yang dialami karyawan

didukung dengan komitmen karyawan untuk belajar, hal tersebut dapat semakin menambah atau memperluas pengetahuan terbatinkannya. Setiap karyawan tentu mengalami pengalaman yang berbeda-beda, hal inilah yang akan dijadikan sumber pengetahuan. Karyawan pun juga dapat memperluas pengetahuan dengan cara berinteraksi bersama rekan kerja mengenai pengalaman, cara pandang, nilai dan kepercayaan antar karyawan. Semakin kaya pengetahuan pribadi yang dimiliki karyawan, semakin banyak pula pengetahuan yang akan dibagikan kepada rekan kerja pada divisi CESRSGACOM UT.

Tahap kedua adalah proses membagikan pengetahuan terbatinkan dan konseptualisasi yang berarti mengelola pengetahuan berupa cara pandang masing-masing karyawan pada divisi CESRSGACOM UT dan mengkonversinya menjadi pengetahuan organisasi atau pengetahuan milik bersama. Untuk mewujudkan konseptualisasi, peserta Rabu *sharing* akan mengkomunikasikan pengetahuan yang mereka miliki, setiap ide dan pendapat bebas dikemukakan dalam kegiatan Rabu *Sharing*. Kegiatan ini akan menghasilkan diskusi antar karyawan dan mungkin akan menghasilkan perbedaan pendapat. Melalui diskusi akan terwujud kepercayaan antar karyawan dan perbedaan pendapat akan

membuat pengetahuan di divisi CESRSGACOM UT semakin mengalami peningkatan.

Tahap ketiga adalah proses pembentukan konsep pengetahuan yang berarti menyeleksi pengetahuan yang berlebih. Pengetahuan setiap karyawan tentunya berbeda-beda, setiap ide, cara pandang, kebijakan, inovasi yang disampaikan karyawan pada divisi CESRSGACOM UT tentunya berharga. Namun, dalam tahap ini peserta program Rabu *Sharing* harus menyeleksi pengetahuan tersebut dan membentuk konsep baru akan pengetahuan tersebut. Dari banyaknya informasi dan pengetahuan yang dibagikan dalam kegiatan *sharing*, hal-hal tersebut harus diseleksi berdasarkan nilai informasi tersebut, apakah dapat digunakan menjadi pengetahuan yang bersifat aplikatif atau konkrit yang dapat benar-benar dilakukan dalam kegiatan sehari-hari. Proses seleksi ini akan dilakukan oleh karyawan dengan cara memberikan pertanyaan atau sanggahan terhadap pengetahuan yang dibagikan.

Tahap keempat adalah proses evaluasi pengetahuan yang memiliki arti pengetahuan yang telah terbentuk bersama antar karyawan akan di evaluasi sesuai dengan kebutuhan divisi CESRSGACOM UT, apakah sesuai dengan visi dan cara pandang organisasi. Manajer atau penanggung jawab program Rabu *Sharing*

dapat mengevaluasi pengetahuan yang telah terbentuk. Pada tahap ini saatnya pengetahuan dinilai dan diambil berdasarkan kebutuhan divisi CESRSGACOM UT.

Tahap kelima adalah proses penyebaran pengetahuan kepada organisasi lain yang berarti pengetahuan dalam pada divisi CESRSGACOM UT didistribusikan kepada organisasi lain, bisa kepada divisi lain dalam PT United Tractors, Tbk. Sehingga pengetahuan terbatinkan organisasi dapat menjadi pengetahuan terbatinkan divisi lain yang ada dalam perusahaan UT.

6. Kisi-Kisi Instrumen

a. Kisi-Kisi Pedoman Observasi

Variabel	Aspek	Indikator	Butir Soal
Berbagi Pengetahuan	1. Proses pengembangan pengetahuan individu	1. Keberagaman pengalaman	1
		2. Pengalaman yang dijadikan sumber pengetahuan	2,3
	2. Proses membagikan pengetahuan terbatinkan dan konseptualisasi	1. Kepercayaan antar individu	4,5
		2. Komunikasi antar individu	6,7,8
		3. Kebebasan menyampaikan ide	9
		4. Perbedaan pendapat	10,11
	3. Proses pembentukan konsep pengetahuan	1. Kelebihan pengetahuan	12
		2. Pengujian pengetahuan	13,14,15,16
		3. Perbaikan konsep	17
		4. Pembentukan ulang konsep	18
	4. Proses evaluasi pengetahuan	1. Pengetahuan yang dapat dipertanggung jawabkan	19
		2. Penyaringan pengetahuan sesuai kebutuhan dan visi organisasi	20,21
	5. Proses penyebaran pengetahuan kepada organisasi lain	1. Menyediakan akses untuk membagikan pengetahuan	22
		2. Membagikan pengetahuan kepada organisasi lain	23

Pedoman Observasi

No	Indikator	Jawaban				Deskripsi
		Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	
Proses pengembangan pengetahuan individu						
1	Terdapat pengalaman beragam yang dimiliki individu dalam kegiatan <i>Rabu Sharing</i>					
2	Pengetahuan yang dimiliki merupakan hasil interaksi dengan rekan kerja diluar kegiatan <i>Rabu Sharing</i>					
3	Pengetahuan yang dimiliki karyawan didapatkan dari buku/internet/ media massa/social media					
Proses membagikan pengetahuan terbatinkan dan konseptualisasi						
4	Setiap karyawan memperhatikan narasumber saat berbicara					
5	Karyawan mencatat pengetahuan yang disampaikan oleh narasumber secara pribadi					
6	Narasumber menyampaikan pengetahuannya secara tersusun dan sistematis					
7	Karyawan melakukan diskusi di dalam waktu <i>Rabu Sharing</i>					

8	Narasumber menjawab secara langsung pertanyaan yang disampaikan oleh karyawan					
9	Karyawan mau menyampaikan pendapat					
10	Terjadi perbedaan pendapat antar karyawan saat kegiatan <i>sharing</i>					
11	Karyawan mencatat perbedaan pendapat saat kegiatan <i>sharing</i>					
Proses pembentukan konsep pengetahuan						
12	Terdapat tiga atau lebih peserta <i>sharing</i> yang menyampaikan cara pandangnya					
13	Pengetahuan bersifat aplikatif					
14	Pengetahuan terkait isu kinerja					
15	Pengetahuan bersifat wawasan luas					
16	Karyawan menganalisis pengetahuan yang dibagikan					
17	Terdapat peran yang menyimpulkan pengetahuan yang dibagikan saat diskusi					
18	Terdapat waktu diskusi kembali antar karyawan setelah kesimpulan diskusi dibacakan					
Proses evaluasi pengetahuan						
19	Pengetahuan didapatkan dari sumber yang terpercaya					
20	Pemimpin mengevaluasi kesesuaian pengetahuan					

	yang terbentuk dengan tujuan organisasi					
21	Pemimpin organisasi menyampaikan saran dan <i>feedback</i> selama kegiatan <i>sharing</i> dikaitkan dengan tujuan organisasi					
Proses penyebaran pengetahuan kepada organisasi lain						
22	Terdapat dokumentasi berupa video atau catatan kegiatan Rabu <i>sharing</i>					
23	Penyebaran dokumentasi melalui web/portal					

b. Kisi-Kisi Instrumen Kuesioner

Variabel	Aspek	Indikator	Butir Soal
Berbagi Pengetahuan	1. Proses pengembangan pengetahuan individu	1. Keberagaman pengalaman	1,2
		2. Pengalaman yang dijadikan sumber pengetahuan	3,4,5,6,7,8
	2. Proses membagikan pengetahuan terbatinkan dan konseptualisasi	1. Kepercayaan antar individu	9,10,11
		2. Komunikasi antar individu	12
		3. Kebebasan menyampaikan ide	13,14
		4. Perbedaan pendapat	15,16
	3. Proses pembentukan konsep pengetahuan	1. Kelebihan pengetahuan	17
		2. Pengujian pengetahuan	18,19
		3. Perbaikan konsep	20
		4. Pembentukan ulang konsep	21
	4. Proses evaluasi pengetahuan	1. Pengetahuan yang dapat dipertanggung jawabkan	22,23,24
		2. Penyaringan pengetahuan sesuai kebutuhan dan visi organisasi	25
	5. Proses penyebaran pengetahuan kepada organisasi lain	1. Menyediakan akses untuk membagikan pengetahuan	26
		2. Membagikan pengetahuan kepada organisasi lain	27,28

Instrumen Kuesioner

Nama :

Divisi :

No	Indikator	Jawaban			
		4	3	2	1
Proses pengembangan pengetahuan individu					
1	Saya mendapatkan pengetahuan baru dari pekerjaan yang saya lakukan				
2	Saya mendapatkan pengetahuan baru dari kegiatan Rabu <i>Sharing</i>				
3	Saya mencatat setiap pengalaman yang saya alami sebagai dokumentasi pengetahuan				
4	Saya melakukan interaksi dengan rekan kerja di luar kegiatan Rabu <i>Sharing</i> untuk menambah pengetahuan				
5	Saya membaca buku untuk menambah pengetahuan				
6	Saya membaca media massa untuk menambah pengetahuan				
7	Saya melakukan pencarian informasi dan pengetahuan melalui internet				
8	Saya mencatat setiap pengetahuan baru dari interaksi dengan rekan kerja dan sumber				

	yang saya baca				
Proses membagikan pengetahuan terbatinkan dan konseptualisasi					
9	Saya memperhatikan narasumber saat berbicara				
10	Saya memberikan kesempatan bagi rekan kerja saya untuk menyampaikan pendapat, saat saya menjadi narasumber				
11	Saya mencatat materi yang diberikan oleh narasumber				
12	Saya melakukan diskusi dengan rekan kerja di dalam kegiatan <i>sharing</i>				
13	Saya menyampaikan pendapat pribadi selama <i>sharing</i> berjalan				
14	Saya menanggapi setiap pendapat rekan kerja secara langsung, saat saya menjadi narasumber				
15	Saya menerima perbedaan pendapat sebagai pengetahuan yang baru				
16	Saya mencatat perbedaan pendapat dari rekan kerja saat <i>sharing</i> berlangsung				
Proses pembentukan konsep pengetahuan					
17	Saya mendapatkan banyak pengetahuan dari kegiatan <i>sharing</i>				
18	Saya dapat mengaplikasikan pengetahuan di dalam kehidupan sehari-hari				

19	Saya dapat mengaplikasikan pengetahuan dalam lingkungan kerja				
20	Saya menganalisis pengetahuan yang sudah dicatat				
21	Saya membentuk ulang pengetahuan yang sudah didapat untuk disesuaikan dalam kebutuhan pekerjaan saya sehari-hari				
Proses evaluasi pengetahuan					
22	Saya membagikan pengetahuan yang bersumber dari buku				
23	Saya membagikan pengetahuan dari sumber internet yang terpercaya				
24	Saya membagikan pengetahuan sesuai dengan pengalaman pribadi yang telah saya alami				
25	Saya membagikan pengetahuan sesuai dengan visi atau tujuan perusahaan				
Proses penyebaran pengetahuan kepada organisasi lain					
26	Saya memiliki wadah yang berisi tulisan tentang pengetahuan saya dan dapat diakses secara luas (seperti blog atau wordpress)				
27	Saya membagikan pengetahuan yang didapatkan dalam kegiatan Rabu <i>Sharing</i> menggunakan media sosial pribadi saya				
28	Saya menyebarkan pengetahuan yang didapat dalam diskusi melalui interaksi kepada rekan kerja di divisi yang berbeda				

Terimakasih atas waktu yang Anda luangkan untuk mengisi kuesioner ini

c. Kisi-Kisi Pedoman Wawancara

Variabel	Aspek	Indikator	Butir Soal
Berbagi Pengetahuan	1. Proses pengembangan pengetahuan individu	1. Keberagaman pengalaman	1
		2. Pengalaman yang dijadikan sumber pengetahuan	2,3
	2. Proses membagikan pengetahuan terbatinkan dan konseptualisasi	1. Kepercayaan antar individu	
		2. Komunikasi antar individu	4
		3. Kebebasan menyampaikan ide	5
		4. Perbedaan pendapat	6
	3. Proses pembentukan konsep pengetahuan	1. Kelebihan pengetahuan	
		2. Pengujian pengetahuan	7
		3. Perbaikan konsep	
		4. Pembentukan ulang konsep	
	4. Proses evaluasi pengetahuan	1. Pengetahuan yang dapat dipertanggung jawabkan	8
		2. Penyaringan pengetahuan sesuai kebutuhan dan visi organisasi	9
	5. Proses penyebaran pengetahuan kepada organisasi lain	1. Menyediakan akses untuk membagikan pengetahuan	10
		2. Membagikan pengetahuan kepada organisasi lain	11

Pedoman Wawancara

No	Pertanyaan	Indikator Jawaban
1	Bagaimana cara perusahaan untuk memfasilitasi karyawan untuk memiliki pengalaman yang beragam?	
2	Apakah ada kebijakan atau aturan perusahaan yang mendorong karyawan untuk terus belajar?	
3	Apakah karyawan membagikan pengetahuan berdasarkan pengalaman?	
4	Bagaimana cara karyawan berinteraksi satu sama lain dalam kegiatan <i>sharing</i> ?	
5	Apakah setiap karyawan antusias dalam menyampaikan ide/pendapatnya di dalam kegiatan Rabu <i>Sharing</i> ?	
6	Bagaimana cara karyawan merespon perbedaan pendapat di dalam kegiatan <i>sharing</i> ?	
7	Bagaimana cara perusahaan mendorong karyawan berpikir kritis?	
8	Bagaimana cara penanggung jawab program mengevaluasi kegiatan berbagi pengetahuan?	
9	Apakah penanggung jawab program mengevaluasi kegiatan berbagi pengetahuan sesuai visi perusahaan?	
10	Bagaimana perusahaan memberikan akses pengetahuan untuk karyawan?	

11	Bagaimana perusahaan memberikan akses pengetahuan untuk organisasi lain?	
----	--	--

F. Uji Coba Instrumen

Setiap instrumen penelitian yang dihasilkan sudah terlebih dahulu dikonsultasikan kepada dosen pembimbing skripsi untuk dilihat kesesuaian dengan teori yang ada dan kisi-kisi. Uji coba dilakukan dengan memeriksa validitas dan keabsahan data. Uji coba dilakukan dengan *review* dan validasi instrumen.

Review oleh ahli instrumen dilakukan dengan menilai indikator-indikator yaitu, kesesuaian materi kisi-kisi dengan teori, kelengkapan materi kisi-kisi, kesesuaian aspek yang dinilai dengan pernyataan yang disajikan, kejelasan bahasa, kualitas pernyataan, dan kelayakan untuk penelitian. Setelah *review* dan validasi dilakukan maka instrumen siap digunakan untuk penelitian di lapangan.

G. Responden Penelitian

Sasaran penelitian ini yaitu penanggung jawab program dan karyawan yang terlibat secara aktif dalam program Rabu *Sharing* pada divisi *Corporate Environment Social Responsibility, Security, General Affair and Communication* PT United Tractors, Tbk. Karyawan pada divisi ini berjumlah 40 orang.

H. Data dan Sumber Data

Dalam kegiatan pengumpulan data penelitian ini, peneliti memperoleh data sebagai berikut:

Tabel 3.2 Data dan Sumber Data

Jenis Data	Teknik Pengumpulan Data	Sumber Data
Primer	Pedoman Observasi	Area kerja karyawan, forum diskusi/ <i>sharing</i>
Sekunder	1. Instrumen Kuesioner 2. Pedoman Wawancara	1. Karyawan sebagai peserta yang terlibat dalam program Rabu <i>Sharing</i> 2. Penanggung jawab program Rabu <i>Sharing</i>

I. Analisis Data

Analisis data kualitatif (Bogdan & Biklen, 1982) adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa

yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceriterakan kepada orang lain.¹

Pada prinsipnya analisis data kualitatif dilakukan bersamaan dengan proses pengumpulan data. Teknik analisis yang dilakukan dengan menggunakan teknik analisis data yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman (1992) mencakup tiga kegiatan yang bersamaan: (1) reduksi data, (2) penyajian data, dan (3) penarikan kesimpulan.²

Data yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara dianalisis melalui reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan. Data diinterpretasikan dalam bentuk deskriptif. Melalui pedoman observasi, tidak hanya mendapatkan data apakah setiap indikator sudah dilaksanakan atau belum tetapi lebih kepada deskripsi bagaimana indikator itu sudah dilakukan, bagaimana gambaran pelaksanaannya secara detail dan sistematis dijabarkan dalam kolom deskripsi. Dengan menggunakan pedoman wawancara, data yang dihasilkan berupa jawaban dari penanggung jawab program Rabu *Sharing*, hasil dari jawaban tersebut kemudian dituliskan dan diinterpretasikan secara deskriptif.

¹ *Ibid.*, hlm. 248

² Basrowi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2008), hlm. 209

Data dari kuesioner dianalisis secara kuantitatif dengan bantuan analisis deskriptif. Tahap yang dilalui meliputi:

- a. Menerima jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden
- b. Data yang diperoleh dari kuesioner disusun dalam sebuah tabel
- c. Menghitung rata-rata skor pada setiap indikator, dengan rumus

$$Mean = \frac{\text{Jumlah skor pada tiap indikator}}{\text{Jumlah item pada indikator}}$$

- d. Menghitung persentase jumlah responden, dengan rumus:

$$P = F/N \times 100$$

Keterangan :

P = Hasil Jawaban

F = Frekuensi Jawaban

N = Jumlah Responden

- e. Menafsirkan dari kuantitatif menjadi kualitatif dengan dikategorikan menurut kriteria sebagai berikut:

76% - 100% = Sangat Baik

56% - 75% = Baik

40% - 55% = Cukup

Kurang dari 40% = Tidak baik

- f. Menganalisis dan menginterpretasikan data jawaban dengan menggunakan teknik analisis deskriptif.

J. Pemeriksaan Keabsahan Data (Triangulasi)

Pemeriksaan keabsahan data dilakukan melalui uji kredibilitas dengan metode triangulasi data. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara. Untuk mendapatkan data yang valid dan dapat dipercaya, maka peneliti menggunakan berbagai teknik. Denzin (1978) membedakan empat macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik, dan teori.³ Penelitian ini menggunakan triangulasi metode, terdapat dua strategi di dalamnya yaitu, yang pertama pengecekan tingkat kepercayaan penemuan hasil penelitian beberapa teknik pengumpulan data. Kedua pengecekan tingkat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama.

Pengecekan tingkat kepercayaan penemuan hasil penelitian beberapa teknik pengumpulan data. Pengecekan dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu observasi, penyebaran kuesioner dan wawancara. Ketiga jenis data dibandingkan satu sama lain (triangulasi) untuk menarik suatu kesimpulan.

³ Lexy J. Moelong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), hlm. 330