



### **Hak cipta dan penggunaan kembali:**

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

### **Copyright and reuse:**

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

### **BAB III**

#### **METODOLOGI PENELITIAN**

##### **2.1 Jenis dan Sifat Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yang juga disebut sebagai metode tradisional, karena jenis penelitian kuantitatif ini sudah lama diaplikasikan sehingga sudah paten sebagai salah satu cara untuk melakukan penelitian. Jenis penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel yang sudah ditentukan, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, 2011, hal. 7-8). Sifat dari penelitian ini adalah eksplanatif untuk menjelaskan dengan cara menggeneralisasikan hasil data yang didapat.

Penelitian kuantitatif digunakan untuk mempelajari relasi antar variable yang disajikan agar dapat diukur menggunakan instrumen yang sesuai kriteria penelitian sehingga data berupa angka yang dihasilkan dapat dianalisa menggunakan prosedur statistika. Penelitian kuantitatif dapat digunakan sebagai alat pembuktian suatu teori. Karakteristik penelitian jenis ini adalah tidak terdapat bias antara penelitian dengan subjek penelitian, mengobservasi dan mengukur data menggunakan angka serta menggunakan standarisasi reliabilitas dan validitas data (Creswell, 2013, hal. 5).

Penelitian kuantitatif adalah riset yang mendeskripsikan atau menjelaskan suatu permasalahan yang hasilnya dapat digeneralisasikan. Dengan demikian tidak terlalu mementingkan kedalaman data atau analisis. Penelitian ini lebih

mementingkan aspek kekayaan data sehingga data atau hasil riset dianggap merupakan representasi atau perwakilan dari keseluruhan populasi. Berbeda dengan kuantitatif, riset dengan pendekatan kualitatif bertujuan untuk menjelaskan fenomena dengan sedalam-dalamnya melalui pengumpulan data yang mendalam. Penelitian ini tidak mengutamakan besarnya populasi atau sampling, bahkan populasi atau sampling-nya terbatas karena kriteria responden di lapangan yang tak sesuai dengan pemenuhan kriteria penelitian. Penelitian kualitatif lebih menekankan persoalan kedalaman (kualitas) data tak hanya banyaknya (kuantitas) data (Kriyantono, 2018, hal. 55).

Penelitian ini menggunakan paradigma positivisme dikarenakan asumsi bahwa kebenaran yang objektif akan dapat dicapai apabila responden dalam mengisi kuesioner memiliki privasi. Sehingga hasil penelitian bersifat lebih objektif dan bebas nilai (Turner, 2014, hal. 75).

### **3.2 Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei karena hasil dari penelitian harus menjaga objektivitas dan keakuratan data, sehingga data yang didapatkan dapat dihitung menggunakan angka dan rumus tertentu. Pengumpulan data untuk penelitian kuantitatif dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan metode riset survei (Creswell, 2013, hal. 16). Metode penelitian ini adalah melakukan pengumpulan data survei melalui instrumen kuesioner. Metode survei merupakan metode yang tepat dilakukan karena data yang dikumpulkan dari responden dapat digeneralisasikan menjadi sebuah kesimpulan. Survey ini

menjadi tolak ukur seberapa besar pengaruh komunikasi antar pribadi terhadap kinerja karyawan, khususnya pada PT. Uptrans Edmon.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

Ketika proses penyebaran kuesioner untuk data penelitian, maka populasi yang akan diteliti harus ditetapkan. Populasi merupakan keseluruhan dari objek atau individu dengan kriteria tertentu yang sudah ditetapkan. Sedangkan, sampel merupakan bagian dari populasi yang sudah diseleksi agar dapat mewakili populasi. Sehingga, populasi dapat dikatakan sebagai objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan dalam penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Arifin, 2008, hal. 69).

Teknik pengampilan data dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling* yang merupakan teknik pengambilan data berupa keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel, teknik ini digunakan mengingat jumlah responden pada PT. Uptrans Edmon yang kurang dari 100 (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, 2011).

### **3.4 Operasionalisasi Konsep**

Variabel penelitian dibagi menjadi dua, yakni variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Variabel bebas adalah variabel yang memberikan pengaruh atau memberikan efek pada variabel lainnya. Sedangkan variabel terikat adalah variabel yang terpengaruh (Creswell, Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed, 2014, hal. 77).

Variabel bebas pada penelitian ini adalah komunikasi antar pribadi (Variabel X), sedangkan variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (Variabel Y). Berikut merupakan pemaparan operasionalisasi konsep penelitian dalam bentuk tabel.

**Tabel 3.1 Tabel Operasionalisasi Konsep**

| Konsep                                | Dimensi     | Indikator                      | Kuesioner                                                                                                                                                                     | Skala Pengukuran |
|---------------------------------------|-------------|--------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| Komunikasi Antar Pribadi (Variabel X) | Keterbukaan | Kejujuran                      | 1. Atasan terbuka dengan segala informasi untuk menjalin komunikasi antar pribadi<br>2. Atasan bersikap jujur dengan segala informasi untuk menjalin komunikasi antar pribadi | Likert<br>1-4    |
|                                       |             | Komunikasi tatap muka          | 3. Atasan bersedia meluangkan waktu kepada karyawan untuk berkomunikasi tatap muka untuk menjalin komunikasi antar pribadi                                                    | Likert<br>1-4    |
|                                       |             | Ketersediaan menerima pendapat | 4. Atasan bersedia menerima masukan<br>5. Atasan bersedia menerima kritik                                                                                                     | Likert<br>1-4    |
|                                       |             | Ketersediaan memberi           | 6. Atasan bersedia memberikan informasi baru (kebijakan) menyangkut kegiatan dalam                                                                                            | Likert<br>1-4    |

|  |        |                                        |                                                                                                                                                   |               |
|--|--------|----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
|  |        | informasi baru                         | perusahaan                                                                                                                                        |               |
|  |        | Menerima ide dan gagasan               | 7. Atasan bersedia menerima ide yang mampu dipertanggung jawabkan<br>8. Atasan bersedia menerima gagasan yang mampu dipertanggung jawabkan        | Likert<br>1-4 |
|  | Empati | Memahami pendapat                      | 9. Atasan memahami pendapat yang diberikan oleh karyawan<br>10. Atasan bersedia berdiskusi mengenai pendapat tersebut untuk menyelesaikan masalah | Likert<br>1-4 |
|  |        | Memberikan perhatian terkait pekerjaan | 11. Atasan memberikan perhatian dalam menghadapi masalah pekerjaan                                                                                | Likert<br>1-4 |
|  |        | Menyelesaikan konflik dengan           | 12. Atasan mampu menyelesaikan konflik                                                                                                            | Likert<br>1-4 |

|  |                 |                                              |                                                                                                                                                                                       |               |
|--|-----------------|----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
|  |                 | jalur tengah                                 |                                                                                                                                                                                       |               |
|  |                 | Mengenal pribadi terkait kemampuan kerja     | 13. Atasan mengetahui kompetensi anda dalam bekerja<br>14. Atasan menghargai anda karena pengalaman kerja yang dimiliki<br>15. Atasan mengetahui apa yang anda butuhkan untuk bekerja | Likert<br>1-4 |
|  |                 |                                              |                                                                                                                                                                                       |               |
|  | Sikap Mendukung | Memberikan motivasi                          | 16. Atasan memberikan motivasi untuk bekerja                                                                                                                                          | Likert<br>1-4 |
|  |                 | Mendukung tugas dari karyawannya             | 17. Atasan ikut membantu menyelesaikan tugas yang diberikan                                                                                                                           | Likert<br>1-4 |
|  |                 | Menghargai ide dan gagasan terkait pekerjaan | 18. Atasan menghargai ide dari karyawannya<br>19. Atasan menghargai gagasan dari karyawannya                                                                                          | Likert<br>1-4 |
|  |                 | Memberikan perhatian saat kontak komunikasi  | 20. Atasan memberikan perhatiannya saat sedang berkomunikasi dengan karyawannya                                                                                                       | Likert<br>1-4 |
|  |                 |                                              |                                                                                                                                                                                       |               |

|  |               |                                        |                                                                                                                                           |               |
|--|---------------|----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
|  | Sikap Positif | Menciptakan suasana kerja yang positif | 21. Atasan menciptakan suasana kerja yang positif                                                                                         | Likert<br>1-4 |
|  |               | Pemberian reward                       | 22. Atasan memberikan reward bagi karyawan yang berprestasi<br>23. Atasan memberikan reward sebagai bentuk apresiasi                      | Likert<br>1-4 |
|  |               | Pemberian masukan                      | 24. Atasan memberikan masukan positif terkait penyelesaian tugas karyawannya                                                              | Likert<br>1-4 |
|  |               | Respon saat berkomunikasi              | 25. Atasan menunjukkan rasa senang saat berkomunikasi dengan karyawannya<br>26. Atasan bersedia mendengar pendapat yang berbeda dengannya | Likert<br>1-4 |
|  | Kesetaraan    | Kerja sama                             | 27. Atasan menjalin hubungan kerja sama yang baik                                                                                         | Likert<br>1-4 |
|  |               | Kesamaan sudut pandang                 | 28. Atasan mencoba untuk mengambil sudut pandang yang sama dengan karyawannya                                                             | Likert<br>1-4 |
|  |               | Peran serta                            | 29. Atasan menyadari peran serta kedudukannya                                                                                             | Likert        |

|                               |                 |                            |                                                                                                                                 |               |
|-------------------------------|-----------------|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
|                               |                 |                            | dengan karyawan adalah sama dalam perusahaan                                                                                    | 1-4           |
|                               |                 | Pandangan terhadap konflik | 30. Atasan memandang konflik sebagai sarana mempererat hubungan bukan untuk menjatuhkan                                         | Likert<br>1-4 |
| Kinerja Karyawan (Variabel Y) | Kuantitas kerja | Pelaksanaan tugas          | 31. Pelaksanakan tugas sesuai target                                                                                            | Likert<br>1-4 |
|                               |                 | Ketepatan waktu            | 32. Tepat waktu dalam pengumpulan tugas<br>33. Meminta keringanan waktu bila merasa tidak akan selesai sesuai target sebelumnya | Likert<br>1-4 |
|                               |                 | Ketelitian                 | 34. Teliti dalam melakukan tugas<br>35. Membutuhkan mata kedua untuk mengecek tugas                                             | Likert<br>1-4 |
|                               | Kualitas kerja  | Kualitas tugas             | 36. Mengerjakan tugas sesuai prosedur yang ditentukan                                                                           | Likert<br>1-4 |
|                               |                 | Pemenuhan standar          | 37. Menyelesaikan tugas sesuai standar kualitas perusahaan                                                                      | Likert<br>1-4 |
|                               |                 | Profesionalitas            | 38. Mengerjakan tugas secara profesional                                                                                        | Likert        |

|  |             |                                                                       |                                                                                                                                                   |               |
|--|-------------|-----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
|  |             |                                                                       | 39. Menyelesaikan tugas dengan sistem “first in first out”<br>40. Menyelesaikan tugas dengan pertimbangan yang lebih penting didahulukan          | 1-4           |
|  | Kerja sama  | Ketersediaan dalam kerja sama                                         | 41. Bekerja sama dengan seluruh pihak internal<br>42. Hanya bekerja sama dengan pihak terkait                                                     | Likert<br>1-4 |
|  |             | Ketersediaan dalam berkolaborasi                                      | 43. Mampu berkolaborasi dalam menyelesaikan masalah pekerjaan<br>44. Ingin berkolaborasi dengan divisi lain agar untuk hasil yang lebih memuaskan | Likert<br>1-4 |
|  |             | Ketersediaan menerima pendapat (kritikan dan teguran dari perusahaan) | 45. Menerima kritikan dari perusahaan sebagai penilaian diri saya<br>46. Bersedia menerima teguran dari perusahaan bila melanggar peraturan       | Likert<br>1-4 |
|  | Kreativitas | Berpikir secara kreatif                                               | 47. Berpikir secara kreatif dalam menyelesaikan tugas<br>48. Mencoba cara lain yang dinilai lebih efektif meski berbeda dari prosedur             | Likert<br>1-4 |

|  |                                        |                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                   |               |
|--|----------------------------------------|---------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
|  |                                        | Penyampaian ide                                         | <p>49. Mencoba memberikan ide baru terkait penyelesaian tugas kepada atasan dan rekan kerja</p> <p>50. Memberikan contoh terkait ide tersebut dengan hasil kerja</p>                                                                              | Likert<br>1-4 |
|  | Pengetahuan tentang kerja              | Pemahaman job desk                                      | 51. Memahami job desk dari bagian divisi                                                                                                                                                                                                          | Likert<br>1-4 |
|  |                                        | Pengalaman kerja                                        | <p>52. Memiliki pengetahuan yang cukup untuk menyelesaikan tugas</p> <p>53. Memiliki pengalaman kerja di bidang terkait</p> <p>54. Memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan</p>                                                           | Likert<br>1-4 |
|  | Tingkat kepercayaan / dapat diandalkan | Dapat dipercaya dan bertanggung jawab terhadap tugasnya | <p>55. Dapat dipercayakan dalam menyelesaikan tugas</p> <p>56. Dapat dipercayakan dalam pengambilan keputusan sederhana</p> <p>57. Dapat dipercayakan dalam pengambilan keputusan yang lebih berbobot</p> <p>58. Bertanggung jawab pada tugas</p> | Likert<br>1-4 |

|  |           |                                   |                                                                                                                                                                                         |               |
|--|-----------|-----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
|  |           |                                   | 59. Bertanggung jawab terhadap hasil keputusan<br>60. Mampu menunjukkan hasil yang optimal dalam pekerjaan                                                                              |               |
|  | Inisiatif | Tingkat inisiatif                 | 61. Semangat dalam menyelesaikan tugas yang baru<br>62. Memiliki kemauan untuk mencoba metode yang baru                                                                                 | Likert<br>1-4 |
|  |           | Ketersediaan membantu rekan kerja | 63. Bertanya kepada rekan kerja apakah mereka butuh bantuan sebelum diminta<br>64. Bersedia membantu menyelesaikan tugas rekan kerja<br>65. Bersedia membantu rekan saya hingga selesai | Likert<br>1-4 |

Sumber: Hasil Olahan Penelitian

### **3.4.1 Variabel X (Komunikasi Antar Pribadi)**

Variabel X atau dalam penelitian ini adalah komunikasi antar pribadi menjadi variabel yang memengaruhi variabel Y yang bila dibagi berdasarkan dimensinya sebagai berikut:

1. Keterbukaan

Keterbukaan mengacu pada kesediaan atasan untuk berbagi informasi yang dimilikinya secara sukarela dan terbuka meski dengan mengemukakan riwayat hidupnya secara bertahap yang akan membantu lawan bicara mengenal lebih jauh tentang atasan.

2. Empati

Empati pada penelitian ini mengacu pada rasa emosional atasan kepada karyawannya guna memahami apa yang harus dilalui karyawannya dalam penyelesaian tugas.

3. Sikap Mendukung

Hal ini mengacu pada sikap atasan yang mendorong kemampuan karyawannya dalam menyelesaikan tugas .

4. Sikap positif

Sikap yang positif yang dibangun oleh atasan dalam lingkup kantor akan membantu proses penyelesaian tugas karyawannya.

5. Kesetaraan

Kesetaraan mengacu pada sikap atasan merasa ada di posisi yang sama dengan karyawannya dalam dunia kerja guna membangun hubungan agar

proses pertukaran informasi akan menjadi lebih mudah karena tak ada dinding senioritas dan formalitas.

### **3.4.2 Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

Variabel Y atau dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan menjadi variabel yang dipengaruhi variabel X yang bila dibagi berdasarkan dimensinya menjadi sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja

Kuantitas yang dimaksud jumlah pekerjaan yang dapat dilakukan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu, apabila karyawan dapat menghasilkan pekerjaan dengan jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi target maka karyawan dianggap berhasil mencapai kinerjanya.

2. Kualitas kerja

Kualitas pekerjaan yang telah berhasil diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan standarisasi yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

3. Kerjasama

Menjalin kerjasama yang baik dengan karyawan atau divisi lain dalam organisasi tersebut dan menghasilkan hasil pekerjaan yang baik karena kolaborasi dengan karyawan atau divisi berbeda tetapi tetap berkaitan, maka karyawan dianggap berhasil mencapai kinerjanya.

4. Kreativitas

Inovasi dari individual yang digunakan dalam penyelesaian tugasnya sehingga mampu menyelesaikan tugasnya dengan cara yang lebih efektif dan berkontribusi terhadap kelangsungan perusahaan.

5. Pengetahuan

Pengetahuan tentang bidang pekerjaan yang diperoleh pada masa karirnya tentu berguna dalam penyelesaian tugasnya dan bisa memberikan solusi pada masalah tertentu karena memiliki pengetahuan terkait permasalahan yang dihadapi.

6. Dapat dipercaya

Kejujuran dan bertanggung jawab akan membangun relasi yang baik dengan atasan dan sesama karyawan sehingga karyawan bisa meraih promosi jabatan karena memiliki tanggung jawab terkait pekerjaannya dan dapat dipercayakan untuk membawa perusahaan kepada tujuannya.

7. Inisiatif

Semangat dalam menyelesaikan dan menerima tugas yang baru sehingga pekerjaan bisa mencapai target perusahaan lebih cepat.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Adapun instrumen yang digunakan dalam upaya pengumpulam data pada penelitian ini adalah :

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah rangkaian pertanyaan yang disusun dalam bentuk kalimat tanya, sedangkan angket, pertanyaan disusun dalam kalimat pernyataan dengan memberikan opsi jawaban yang sudah tersedia (Gulo, 2017). Data yang diterima akan diolah menggunakan aplikasi SPSS untuk menghasilkan data olahan berupa angka dan diuji reliabilitas, uji validitas, uji regresi linier sederhana.

2. Studi Pustaka

Untuk melengkapi informasi dan data yang diperoleh, penelitian ini juga mengutip informasi melalui buku, jurnal ilmiah, atau sumber daring yang dapat dipercaya dan berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian.

### **3.6 Teknik Pengukuran data**

Penelitian ini menggunakan dua teknik pengukuran data untuk menguji keabsahan instrumen penelitian yakni uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas diperlukan untuk menguji dapat digunakan atau tidaknya pertanyaan atau pernyataan yang ada dalam kuesioner penelitian (Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, hal. 52). Aplikasi SPSS

digunakan dalam penelitian ini dengan pendekatan analisa *Pearson Correlation* per item kuesioner dengan kriteria yang menyatakan kuesioner valid bila :

- A.  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ , maka data dinyatakan valid
- B.  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ , maka data dinyatakan tidak valid
- C.  $\text{sig.} < \alpha$ , maka data dinyatakan valid
- D.  $\text{sig.} > \alpha$ , maka data dinyatakan tidak valid

Berdasarkan kuesioner yang sudah disebar ke 65 responden, maka validitas pada item dalam kuesioner dapat dihitung menggunakan SPSS dengan uji *Pearson Correlation* dan  $df = 63$  dengan probabilitas sebesar 0,05 maka didapatkan  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,244, sehingga tiap item dalam kuesioner dinyatakan valid bila nilai koefisiennya melebihi 0,244 seperti dalam tabel 3.2.

**Tabel 3.2 Tabel Hasil Pengolahan Uji Validitas**

| Variabel                 | Dimensi         | Item | r hitung | r tabel | Keterangan |
|--------------------------|-----------------|------|----------|---------|------------|
| Komunikasi Interpersonal | Keterbukaan     | 1    | 0,669    | 0,244   | Valid      |
|                          |                 | 2    | 0,725    | 0,244   | Valid      |
|                          |                 | 3    | 0,771    | 0,244   | Valid      |
|                          |                 | 4    | 0,804    | 0,244   | Valid      |
|                          |                 | 5    | 0,738    | 0,244   | Valid      |
|                          |                 | 6    | 0,682    | 0,244   | Valid      |
|                          |                 | 7    | 0,630    | 0,244   | Valid      |
|                          |                 | 8    | 0,600    | 0,244   | Valid      |
|                          | Empati          | 9    | 0,658    | 0,244   | Valid      |
|                          |                 | 10   | 0,771    | 0,244   | Valid      |
|                          |                 | 11   | 0,752    | 0,244   | Valid      |
|                          |                 | 12   | 0,654    | 0,244   | Valid      |
|                          |                 | 13   | 0,643    | 0,244   | Valid      |
|                          |                 | 14   | 0,812    | 0,244   | Valid      |
|                          |                 | 15   | 0,593    | 0,244   | Valid      |
|                          | Sikap Mendukung | 16   | 0,724    | 0,244   | Valid      |
|                          |                 | 17   | 0,544    | 0,244   | Valid      |
|                          |                 | 18   | 0,695    | 0,244   | Valid      |
|                          |                 | 19   | 0,674    | 0,244   | Valid      |
|                          |                 | 20   | 0,557    | 0,244   | Valid      |
|                          | Sikap positif   | 21   | 0,657    | 0,244   | Valid      |
|                          |                 | 22   | 0,355    | 0,244   | Valid      |
|                          |                 | 23   | 0,548    | 0,244   | Valid      |

|                  |                 |    |       |       |             |
|------------------|-----------------|----|-------|-------|-------------|
|                  |                 | 24 | 0,751 | 0,244 | Valid       |
|                  |                 | 25 | 0,647 | 0,244 | Valid       |
|                  |                 | 26 | 0,617 | 0,244 | Valid       |
|                  | Kesetaraan      | 27 | 0,651 | 0,244 | Valid       |
|                  |                 | 28 | 0,611 | 0,244 | Valid       |
|                  |                 | 29 | 0,480 | 0,244 | Valid       |
|                  |                 | 30 | 0,614 | 0,244 | Valid       |
| Kinerja Karyawan | Kuantitas Kerja | 31 | 0,201 | 0,244 | Tidak Valid |
|                  |                 | 32 | 0,286 | 0,244 | Valid       |
|                  |                 | 33 | 0,087 | 0,244 | Tidak Valid |
|                  |                 | 34 | 0,215 | 0,244 | Tidak Valid |
|                  |                 | 35 | 0,130 | 0,244 | Tidak Valid |
|                  | Kualitas Kerja  | 36 | 0,363 | 0,244 | Valid       |
|                  |                 | 37 | 0,336 | 0,244 | Valid       |
|                  |                 | 38 | 0,540 | 0,244 | Valid       |
|                  |                 | 39 | 0,136 | 0,244 | Tidak Valid |
|                  |                 | 40 | 0,384 | 0,244 | Valid       |
|                  | Kerjasama       | 41 | 0,201 | 0,244 | Tidak Valid |
|                  |                 | 42 | 0,005 | 0,244 | Tidak Valid |
|                  |                 | 43 | 0,109 | 0,244 | Tidak Valid |
|                  |                 | 44 | 0,369 | 0,244 | Valid       |
|                  |                 | 45 | 0,672 | 0,244 | Valid       |
|                  |                 | 46 | 0,516 | 0,244 | Valid       |
|                  | Kreativitas     | 47 | 0,161 | 0,244 | Tidak Valid |

|  |                              |    |       |       |             |
|--|------------------------------|----|-------|-------|-------------|
|  |                              | 48 | 0,202 | 0,244 | Tidak Valid |
|  |                              | 49 | 0,104 | 0,244 | Tidak Valid |
|  |                              | 50 | 0,119 | 0,244 | Tidak Valid |
|  | Pengetahuan<br>Tentang Kerja | 51 | 0,422 | 0,244 | Valid       |
|  |                              | 52 | 0,286 | 0,244 | Valid       |
|  |                              | 53 | 0,117 | 0,244 | Tidak Valid |
|  |                              | 54 | 0,308 | 0,244 | Valid       |
|  | Tingkat<br>Kepercayaan       | 55 | 0,444 | 0,244 | Valid       |
|  |                              | 56 | 0,304 | 0,244 | Valid       |
|  |                              | 57 | 0,169 | 0,244 | Tidak Valid |
|  |                              | 58 | 0,454 | 0,244 | Valid       |
|  |                              | 59 | 0,448 | 0,244 | Valid       |
|  |                              | 60 | 0,380 | 0,244 | Valid       |
|  | Inisiatif                    | 61 | 0,500 | 0,244 | Valid       |
|  |                              | 62 | 0,447 | 0,244 | Valid       |
|  |                              | 63 | 0,335 | 0,244 | Valid       |
|  |                              | 64 | 0,273 | 0,244 | Valid       |
|  |                              | 65 | 0,156 | 0,244 | Tidak Valid |

Sumber : Hasil Olahan Penelitian

Berdasarkan data pada tabel 3.2 yang sudah diolah dengan aplikasi SPSS dapat disimpulkan bahwa mayoritas item dalam kuesioner dinyatakan valid dan data diteruskan untuk uji reliabilitas.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan cara menguji apakah alat yang dipakai untuk mengukur sesuai dengan yang ingin diukur (Bungin, 2015, hal. 107). Data utama dalam penelitian ini adalah kuesioner sehingga item pernyataan yang ada di dalam kuesioner hendaknya memiliki nilai kepekaan yang tinggi dan konsisten untuk dapat dipercaya. SPSS digunakan sebagai alat untuk mengukur reliabilitas per-item dengan fasilitas derajat *Cronbach's Alpha*.

Sebagai tolak ukur dalam pengukuran uji reliabilitas kuesioner dengan *Cronbach's Alpha* adalah apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari r tabel yang dalam penelitian ini nilai r tabel dengan signifikansi sebesar 5% atau 0,05 adalah 0,244 sehingga didapatkan data pada tabel 3.3.

**Tabel 3.3 Tabel Hasil Pengolahan Uji Reliabilitas**

| Variabel                 | Dimensi         | Item | Cronbach's Alpha | r tabel | Keterangan |
|--------------------------|-----------------|------|------------------|---------|------------|
| Komunikasi Interpersonal | Keterbukaan     | 1    | 0,962            | 0,244   | Reliabel   |
|                          |                 | 2    | 0,962            | 0,244   | Reliabel   |
|                          |                 | 3    | 0,962            | 0,244   | Reliabel   |
|                          |                 | 4    | 0,962            | 0,244   | Reliabel   |
|                          |                 | 5    | 0,963            | 0,244   | Reliabel   |
|                          |                 | 6    | 0,962            | 0,244   | Reliabel   |
|                          |                 | 7    | 0,963            | 0,244   | Reliabel   |
|                          |                 | 8    | 0,963            | 0,244   | Reliabel   |
|                          | Empati          | 9    | 0,963            | 0,244   | Reliabel   |
|                          |                 | 10   | 0,962            | 0,244   | Reliabel   |
|                          |                 | 11   | 0,962            | 0,244   | Reliabel   |
|                          |                 | 12   | 0,963            | 0,244   | Reliabel   |
|                          |                 | 13   | 0,962            | 0,244   | Reliabel   |
|                          |                 | 14   | 0,962            | 0,244   | Reliabel   |
|                          |                 | 15   | 0,963            | 0,244   | Reliabel   |
|                          | Sikap Mendukung | 16   | 0,962            | 0,244   | Reliabel   |
|                          |                 | 17   | 0,963            | 0,244   | Reliabel   |
|                          |                 | 18   | 0,962            | 0,244   | Reliabel   |
|                          |                 | 19   | 0,962            | 0,244   | Reliabel   |
|                          |                 | 20   | 0,963            | 0,244   | Reliabel   |
|                          | Sikap positif   | 21   | 0,963            | 0,244   | Reliabel   |
|                          |                 | 22   | 0,965            | 0,244   | Reliabel   |

|                     |                              |    |       |       |          |
|---------------------|------------------------------|----|-------|-------|----------|
|                     |                              | 23 | 0,964 | 0,244 | Reliabel |
|                     |                              | 24 | 0,962 | 0,244 | Reliabel |
|                     |                              | 25 | 0,963 | 0,244 | Reliabel |
|                     |                              | 26 | 0,963 | 0,244 | Reliabel |
|                     | Kesetaraan                   | 27 | 0,962 | 0,244 | Reliabel |
|                     |                              | 28 | 0,963 | 0,244 | Reliabel |
|                     |                              | 29 | 0,964 | 0,244 | Reliabel |
|                     |                              | 30 | 0,963 | 0,244 | Reliabel |
| Kinerja<br>Karyawan | Kuantitas<br>Kerja           | 32 | 0,854 | 0,244 | Reliabel |
|                     | Kualitas Kerja               | 36 | 0,849 | 0,244 | Reliabel |
|                     |                              | 37 | 0,854 | 0,244 | Reliabel |
|                     |                              | 38 | 0,849 | 0,244 | Reliabel |
|                     |                              | 40 | 0,855 | 0,244 | Reliabel |
|                     |                              | 44 | 0,854 | 0,244 | Reliabel |
|                     |                              | 45 | 0,844 | 0,244 | Reliabel |
|                     |                              | 46 | 0,849 | 0,244 | Reliabel |
|                     | Pengetahuan<br>Tentang Kerja | 51 | 0,853 | 0,244 | Reliabel |
|                     |                              | 52 | 0,857 | 0,244 | Reliabel |
|                     |                              | 54 | 0,854 | 0,244 | Reliabel |
|                     | Tingkat<br>Kepercayaan       | 55 | 0,850 | 0,244 | Reliabel |
|                     |                              | 56 | 0,854 | 0,244 | Reliabel |
|                     |                              | 58 | 0,847 | 0,244 | Reliabel |
|                     |                              | 59 | 0,848 | 0,244 | Reliabel |

|  |           |    |       |       |          |
|--|-----------|----|-------|-------|----------|
|  |           | 60 | 0,854 | 0,244 | Reliabel |
|  | Inisiatif | 61 | 0,848 | 0,244 | Reliabel |
|  |           | 62 | 0,852 | 0,244 | Reliabel |
|  |           | 63 | 0,860 | 0,244 | Reliabel |
|  |           | 64 | 0,862 | 0,244 | Reliabel |

Sumber : Hasil Olahan Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan dengan SPSS kepada kedua variabel penelitian ditemukan bahwa data *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel adalah reliabel.

### 3.7 Teknik Analisis Data

#### 3.7.1 Uji Normalitas

Pengujian pertama terhadap data yang didaptalkan dengan uji normalitas yang bertujuan untuk mengetahui data yang disebar terdistribusi dengan norma atau tidak dan apakah sampel yang didapat mampu mewakili populasi. Pengujia menggunakan SPSS dengan pendekatan Kolmogorov-Smirnov. Persebaran data dianggap normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05 (Prawoto, 2016, hal. 60).

#### 3.7.2 Uji Korelasi

Hubungan antar variabel atau korelasi dari variabel satu dengan yang lainnya dapat diukur dengan Pearson Product-Moment dengan penilaian nilai  $r$  berada pada antara  $+1 > r > -1$ . Semakin mendekati angka  $+1$  maka hubungan

antar variabel sangat kuat dengan kecenderungan positif dan sebaliknya bila mendekat -1 maka hubungannya juga kuat tapi dengan kecenderungan negatif. Nilai 0 menandakan tidak adanya hubungan antar variabel yang diteliti (Denis, 2019, hal. 46).

### 3.7.3 Uji Regresi Linier Sederhana

Data yang didapatkan akan diolah dengan SPSS versi 25 dengan pengujian regresi linier sederhana untuk menentukan ada atau tidaknya pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan dan memiliki kecenderungan ke arah positif atau negatif.

Uji regresi yang dapat dilakukan secara manual dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut.

$$Y = a + b \cdot X$$

Terdapat juga cara dilihat hasil uji regresi dengan perhitungan SPSS pada model summary kolom R Square yang memiliki fungsi memperlihatkan tingkat pengaruh yang dihasilkan:

**Tabel 3.4 Tingkat Korelasi Dan Kekuatan Hubungan**

| No. | R Square    | Tingkat Pengaruh |
|-----|-------------|------------------|
| 1.  | < 0,10      | Buruk            |
| 2.  | 0,11 – 0,30 | Rendah           |
| 3.  | 0,31 – 0,50 | Cukup            |
| 4.  | >0,50       | Kuat             |

Sumber: (Siregar, 2013, hal. 337)

Dari hasil pengolahan SPSS, data pada kolom R Square akan dirubah menjadi bentuk persentase dengan dikalikan (x) 100% agar lebih mudah membaca besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y.