

BAB I
KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN PENINGKATAN KINERJA
PEGAWAI DI PD. BANK PERKREDITAN RAKYAT
KABUPATEN BANDUNG

1.1. Latar Belakang Masalah

Komunikasi sangat penting bagi manusia karena pada hakikatnya manusia adalah makhluk sosial yang membutuhkan interaksi dengan orang lain. Hasil integrasi sosial tersebutlah yang kemudian akan berdampak pada pembentukan pribadi seseorang. Interaksi sosial manusia dalam hal ini ditemukan dalam suatu organisasi formal maupun non formal. Organisasi masyarakat maupun organisasi dalam lingkungan kerja sangatlah memerlukan komunikasi antar anggotanya.

Organisasi merupakan sebuah sistem sosial yang memerlukan proses yaitu adalah komunikasi interpersonal pada setiap anggotanya. Komunikasi interpersonal menyebabkan terjadinya pertukaran informasi, gagasan, dan pengalaman antar individu dalam setiap organisasi. Proses komunikasi yang baik dapat mencegah timbulnya salah paham dan konflik sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja suatu organisasi tersebut.

Komunikasi dalam organisasi kerja dapat terjadi antara atasan kepada bawahan, antara pegawai dengan pegawai yang lain, dan antara pegawai kepada atasan. Ketiga hubungan komunikasi tersebut memiliki peran yang penting dalam suatu perusahaan. Setiap komunikasi yang terjadi antara kedua belah pihak akan menciptakan suatu umpan balik dan dapat menimbulkan kerja sama yang baik.

Di dalam organisasi kerja, komunikasi interpersonal lebih banyak dilakukan antar setiap pegawai. Hal tersebut disebabkan karena setiap pekerjaan perlu dikoordinasikan dengan baik oleh setiap divisi suatu perusahaan. Segala informasi penting dan permasalahan yang terjadi harus dikomunikasikan dengan baik agar dapat diselesaikan dengan segera. Kesalahan informasi atau penyampaian yang kurang baik akan menimbulkan konflik antar pegawai yang menyebabkan koordinasi terganggu dan kemudian akan berdampak pada hasil kinerja pegawai. Sebaliknya, komunikasi interpersonal yang baik jika dimiliki oleh setiap pegawai akan meningkatkan sikap saling menghargai, empati, kerja sama dan kepuasan kerja.

Komunikasi antarpribadi (interpersonal communication) adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal maupun non verbal (Mulyana, 2005:73). Bentuk khusus dari komunikasi antarpribadi adalah komunikasi diadik yang melibatkan hanya dua orang, seperti seorang guru dengan murid. Komunikasi demikian menunjukkan: pihak-pihak yang berkomunikasi berada dalam jarak yang dekat dan mereka saling mengirim dan menerima pesan baik verbal ataupun non-verbal secara simultan dan spontan.

Pengertian lain juga dikemukakan oleh Muhammad (2009:159) yang menjelaskan bahwa “Komunikasi Interpersonal adalah proses pertukaran informasi diantara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya diantara dua orang yang dapat langsung diketahui balikkannya. Komunikasi interpersonal membentuk hubungan dengan orang lain.”

Mas'ud (2004:114) menjelaskan beberapa dimensi yang digunakan dalam mengukur tingkat kemampuan komunikasi dalam organisasi, diantaranya : *Bijaksana dan Kesopanan, Penerimaan Umpan Balik, Berbagi Informasi, Maskulinitas*. Dengan demikian, adanya komunikasi interpersonal yang sangat baik dapat meningkatkan kinerja pegawai secara perorangan yang kemudian akan berdampak pada kinerja secara keseluruhan. Komunikasi interpersonal tersebut dapat terjadi secara verbal dan non verbal. Komunikasi verbal merupakan salah satu bentuk komunikasi yang lazim di gunakan untuk menyampaikan pesan-pesan melalui tulisan maupun lisan, sedangkan komunikasi non verbal merupakan bentuk komunikasi melalui gerakan tubuh atau bahasa tubuh (*body Language*) (Djoko Purwanto, 2003:5).

Komunikasi yang terjadi dengan baik antar setiap pegawai dapat menimbulkan kondisi yang kondusif dan memberikan suasana yang nyaman bagi setiap pegawai. Kenyamanan dalam bekerja tersebutlah yang juga akan meningkatkan semangat kerja para pegawai yang berimplikasi pada peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi kerja.

Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat (PD.BPR) Kabupaten Bandung didirikan dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor : 04 Tahun 2009 tanggal 2 April 2009 dan merupakan hasil gabungan dari 15 PD.BPR di Wilayah Kabupaten Bandung. Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat (PD.BPR) Kabupaten Bandung merupakan salah satu bank yang berperan dalam sektor pembangunan daerah masyarakat kabupaten Bandung yang segmen pasarnya melayani masyarakat ekonomi menengah ke bawah. Perusahaan Daerah

Bank Perkreditan Rakyat menjadi mitra usaha untuk mengembangkan dan membantu usaha masyarakat dan terciptanya iklim ekonomi yang berkelanjutan.

PD. BPR sebagai salah satu BUMD milik Pemerintah kabupaten Bandung juga turut membantu para petani dengan memberikan fasilitas kredit pertanian. Produk perbankan lainnya yang ditawarkan oleh Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat (PD.BPR) Kabupaten Bandung adalah tabungan, kredit, dan deposito. Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat (PD.BPR) Kabupaten Bandung sebagai perusahaan yang memerlukan koordinasi yang sangat baik dalam pekerjaannya membutuhkan komunikasi yang efektif antara setiap pegawainya. Hal tersebut bertujuan agar segala informasi, saran, ide, dan permasalahan dalam melayani masyarakat sebagai konsumen dapat tersampaikan dengan baik.

Namun demikian, kenyataan yang terjadi di lapangan masih mencerminkan adanya kendala atau hambatan-hambatan dalam melakukan komunikasi interpersonal antar pegawai Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat (PD. BPR) Kabupaten Bandung. Kurangnya komunikasi ditunjukkan oleh adanya pegawai yang tidak terbuka dalam berkomunikasi pada saat proses pertukaran informasi, gagasan, dan pengalaman . Hal tersebut perlu diperhatikan karena akan memberikan dampak pada tingkat kinerja pegawai di Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat (PD. BPR) Kabupaten Bandung.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini memaparkan tentang “Komunikasi Interpersonal dengan Peningkatan Kinerja Pegawai di PD. BPR Kabupaten Bandung” Jln. Raya Soreang No 26 Desa Pamekaran Kecamatan

Soreang Kabupaten Bandung dan diharapkan dengan penelitian ini, komunikasi interpersonal antar pegawai bisa lebih baik lagi.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka fokus dalam penelitian ini adalah “Komunikasi Interpersonal dengan Peningkatan Kinerja Pegawai di PD. BPR Kabupaten Bandung” maka dari itu dapat ditarik beberapa permasalahan dalam penelitian ini dengan pertanyaan sebagai berikut :

- a. Bagaimana hubungan *komunikasi interpersonal* dalam hal *bijaksana dan kesopanan* dengan kinerja pegawai PD. Bank Perkreditan Rakyat Kabupaten Bandung?
- b. Bagaimana hubungan *komunikasi interpersonal* dalam hal *penerimaan umpan balik* dengan kinerja pegawai PD. Bank Perkreditan Rakyat Kabupaten Bandung?
- c. Bagaimana hubungan *komunikasi interpersonal* dalam hal *berbagi informasi* dengan kinerja pegawai PD. Bank Perkreditan Rakyat Kabupaten Bandung?
- d. Bagaimana hubungan *komunikasi interpersonal* dalam hal *maskulinitas* dengan kinerja pegawai PD. Bank Perkreditan Rakyat Kabupaten Bandung?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang ada, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui hubungan *komunikasi interpersonal* dalam hal *bijaksana dan kesopanan* dengan kinerja pegawai PD. Bank Perkreditan Rakyat Kabupaten Bandung
- b. Untuk mengetahui hubungan *komunikasi interpersonal* dalam hal *penerimaan umpan balik* dengan kinerja pegawai PD. Bank Perkreditan Rakyat Kabupaten Bandung
- c. Untuk mengetahui hubungan *komunikasi interpersonal* dalam hal *berbagi informasi* dengan kinerja pegawai PD. Bank Perkreditan Rakyat Kabupaten Bandung
- d. Untuk mengetahui hubungan *komunikasi interpersonal* dalam hal *maskulintas* dengan kinerja pegawai PD. Bank Perkreditan Rakyat Kabupaten Bandung.

1.4. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan yang akan dicapai, maka kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Secara teoritis

Menjadi masukan bagi PD. Bank Perkreditan Rakyat Kabupaten Bandung untuk mengetahui komunikasi interpersonal antar pegawai dan tingkat kinerja pegawai.

b. Secara praktis

Memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan bagi program studi ilmu komunikasi berkaitan dengan hubungan komunikasi interpersonal antar pegawai dengan peningkatan kinerja pegawai serta sebagai pedoman untuk kegiatan penelitian berikutnya.

1.5. Kerangka Pemikiran

a. Kerangka Teoritis

1) Komunikasi Interpersonal

Hariandja (2002:153) menyatakan bahwa “Komunikasi adalah proses menyampaikan informasi dari satu pihak kepada pihak lain untuk mendapatkan saling pengertian. Muhammad (2005 :158) menjelaskan bahwa “Komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi diantara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya di antara dua orang yang dapat langsung diketahui balikkannya”. Sedangkan Devito (Effendy, 2003:30) menjelaskan bahwa “Komunikasi interpersonal adalah penyampaian pesan oleh satu orang dan penerimaan pesan oleh orang lain atau sekelompok kecil orang, dengan berbagai dampaknya dan dengan peluang untuk memberikan umpan balik segera”.

Effendi menjelaskan bahwa pada hakekatnya komunikasi interpersonal adalah komunikasi antar komunikator dengan komunikan, komunikasi jenis ini dianggap paling efektif dalam upaya mengubah sikap, pendapat atau perilaku seseorang, karena sifatnya yang dialogis berupa percakapan. Arus balik bersifat langsung, komunikator mengetahui tanggapan komunikan ketika itu juga. Pada

saat komunikasi dilancarkan, komunikator mengetahui secara pasti apakah komunikasinya positif atau negatif, berhasil atau tidaknya. Jika ia dapat memberikan kesempatan pada komunikan untuk bertanya seluas-luasnya (Sunarto, 2003: 13).

Klasifikasi komunikasi interpersonal (Muhammad, 2004:159) adalah sebagai berikut:

- a) Interaksi intim termasuk komunikasi di antara teman baik, anggota famili, dan orang-orang yang sudah mempunyai ikatan emosional yang kuat.
- b) Percakapan sosial adalah interaksi untuk menyenangkan seseorang secara sederhana. Tipe komunikasi tatap muka penting bagi pengembangan hubungan informal dalam organisasi. Misalnya dua orang atau lebih bersama-sama dan berbicara tentang perhatian, minat di luar organisasi seperti isu politik, teknologi dan lain sebagainya.
- c) Interogasi atau pemeriksaan adalah interaksi antara seseorang yang ada dalam kontrol, yang meminta atau bahkan menuntut informasi dari yang lain. Misalnya seorang karyawan dituduh mengambil barang-barang organisasi maka atasannya akan menginterogasinya untuk mengetahui kebenarannya.
- d) Wawancara adalah salah satu bentuk komunikasi interpersonal di mana dua orang terlibat dalam percakapan yang berupa tanya jawab. Misalnya atasan yang mewawancarai bawahannya untuk mencari informasi mengenai suatu pekerjaannya.

Komunikasi interpersonal juga memiliki tujuan yang sangatlah penting bagi setiap orang. Muhammad (2004 :165) menjelaskan beberapa tujuan komunikasi interpersonal sebagai berikut :

a) Menemukan diri sendiri

Salah satu tujuan komunikasi interpersonal adalah menemukan personal atau pribadi. Seseorang yang terlibat dalam pertemuan interpersonal dengan orang lain akan belajar banyak sekali tentang dirinya sendiri maupun orang lain. Komunikasi interpersonal memberikan kesempatan kepada seseorang untuk berbicara tentang apa yang disukai, atau mengenai diri sendiri. Dengan membicarakan diri sendiri dengan orang lain, maka akan memberikan sumber balikan yang luar biasa pada perasaan, pikiran, dan tingkah laku.

b) Menemukan dunia luar

Komunikasi interpersonal membuat seseorang dapat memahami lebih banyak tentang diri sendiri dan orang lain yang berkomunikasi dengannya. Banyak informasi yang diketahui datang dari komunikasi interpersonal, meskipun banyak jumlah informasi yang datang dari media massa seringkali didiskusikan dan akhirnya dipelajari atau dialami melalui interaksi interpersonal.

c) Membentuk dan menjaga hubungan yang penuh arti

Salah satu keinginan orang yang paling besar adalah membentuk dan memelihara hubungan dengan orang lain. Banyak dari waktu digunakan dalam komunikasi interpersonal diabdikan untuk membentuk dan menjaga hubungan sosial dengan orang lain.

d) Merubah sikap dan tingkah laku

Banyak waktu digunakan untuk mengubah sikap dan tingkah laku orang lain dengan pertemuan interpersonal.

e) Bermain dan kesenangan

Bermain mencakup semua aktivitas yang mempunyai tujuan utama adalah mencari kesenangan. Berbicara dengan teman mengenai aktivitas kita pada waktu akhir pekan, berdiskusi mengenai olahraga, menceritakan cerita dan cerita lucu pada umumnya hal itu adalah merupakan pembicaraan yang untuk menghabiskan waktu. Dengan melakukan komunikasi interpersonal semacam itu dapat memberikan keseimbangan yang penting dalam pikiran yang memerlukan rileks dari semua keseriusan di lingkungan kerja.

f) Membantu ahli-ahli kejiwaan

Ahli psikologi klinis dan terapi menggunakan komunikasi interpersonal dalam kegiatan profesional mereka untuk mengarahkan kliennya.

Mas'ud (2004:114) menjelaskan beberapa dimensi yang digunakan dalam mengukur tingkat kemampuan komunikasi dalam organisasi yaitu sebagai berikut:

a) Bijaksana dan Kesopanan

Merupakan sikap seseorang dalam mengambil tindakan atau keputusan yang objektif, dengan memperhatikan etika, sopan santun, dan tata krama.

b) Penerimaan Umpan Balik

Merupakan kesiapan diri dalam menerima umpan balik dari bawahan, atasan dan rekan kerja.

c) Berbagi Informasi

Kemauan seseorang memberi dan menerima informasi dari berbagai pihak tentang bagian dimana ia bekerja

d) Maskulinitas

Cara seseorang menunjukkan perilaku sehari-hari sebagai pola perilaku dalam kelompok berbagai hal, seperti: tentang kesuksesan yang dicapai dari orang lain, keinginan bawahan, atasan dan rekan kerja.

Sedangkan indikator komunikasi interpersonal menurut De Vito (2005:4) antara lain sebagai berikut:

a) Keterbukaan

Terbuka pada orang-orang yang ingin berinteraksi, kemauan kita untuk memberikan tanggapan terhadap orang lain dengan jujur dan terus terang tentang segala sesuatu yang dikatakannya.

b) Empati

Berempati adalah merasakan sesuatu seperti orang yang mengalaminya

c) Sikap Mendukung

Hubungan Interpersonal yang efektif adalah hubungan dimana terdapat sikap mendukung

d) Sikap Positif

komunikasi interpersonal terbina jika orang memiliki sikap positif terhadap diri mereka sendiri. Kedua, mempunyai perasaan positif terhadap orang lain dan berbagai situasi komunikasi.

e) Kesamaan

komunikasi interpersonal akan lebih efektif bila para pelaku komunikasi mempunyai nilai, sikap, perilaku dan pengalaman yang sama.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan proses pertukaran informasi yang akan memberikan umpan balik bagi pihak yang saling berkomunikasi. Komunikasi memiliki banyak peran salah satu peran yang berhubungan dengan organisasi kerja adalah menjaga hubungan yang penuh arti antar setiap pegawai. Tingkat komunikasi interpersonal pegawai dapat dilihat dari sikap bijaksana dan sopan santun, sikap mau memberikan umpan balik, mau berbagi informasi, dan dapat ditunjukkan dari pola perilakunya dalam kelompok kerja sehari-hari.

2) Kinerja Pegawai

Perusahaan perbankan sebagai perusahaan yang memerlukan koordinasi yang baik antar pegawainya perlu mengetahui kinerja pegawainya. Kinerja pegawai tersebut yang kemudian akan berdampak pada hasil kerja pegawai nantinya. “Kinerja adalah tingkat keberhasilan di dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik” (Khoerul,2005:12).

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2009: 60). Sedangkan

Mangkunegara (2005:9) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut.

Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai menurut Tsui et al (1997) (Mas'ud, 2004) adalah sebagai berikut:

- a) Tingkat kualitas hasil kerja
- b) Tingkat keuletan dan daya tahan kerja
- c) Tingkat disiplin dan absensi
- d) Tingkat kerja sama antar rekan sekerja
- e) Tingkat kepedulian akan keselamatan kerja
- f) Tingkat tanggung jawab akan hasil pekerjaannya
- g) Tingkat inisiatif/kreatifitas yang dimiliki
- h) Tingkat profesionalitas kerja yang dimiliki

Jackson & Mathis (2009:113) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individu yaitu sebagai berikut:

- a) Kemampuan individu dalam melakukan pekerjaan tersebut meliputi bakat, minat, dan faktor kepribadian individu.
- b) Tingkat usaha yang dicurahkan meliputi adanya motivasi, etika kerja, kehadiran, dan rancangan tugas.
- c) Dukungan organisasi meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

3) Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Pegawai

Komunikasi antar pribadi yang efektif antar setiap pegawai dapat memberikan dampak positif bagi kinerja setiap pegawai. Robbins (2002) menjelaskan bahwa komunikasi organisasi dapat memelihara motivasi karyawan dengan memberikan penjelasan kepada karyawan tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka mengerjakannya dan apa yang dapat dilakukan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya jika sedang berada di bawah standar. Wursanto (2003:159) juga menjelaskan bahwa komunikasi sangat penting dalam organisasi salah satunya adalah untuk meningkatkan kegairahan kerja para pegawai.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi dapat memberikan informasi tentang pekerjaan dan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Sehingga, akan berpengaruh pada kinerja setiap pegawai.

b. Kerangka Konseptual

1) Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal diperlukan dalam suatu organisasi kerja. Setiap pegawai memerlukan koordinasi yang baik dalam melakukan pekerjaannya masing-masing. Suatu perusahaan yang dalam pekerjaannya terdiri dari beberapa tim perlu membiasakan adanya komunikasi interpersonal dalam kegiatan sehari-

hari. Dimensi-dimensi yang digunakan dalam mengukur tingkat kemampuan komunikasi dalam organisasi yaitu sebagai berikut:

a) Bijaksana dan Kesopanan

Merupakan sikap seseorang dalam mengambil tindakan atau keputusan yang objektif, dengan memperhatikan etika, sopan santun, dan tata krama.

b) Penerimaan Umpan Balik

Merupakan kesiapan diri dalam menerima umpan balik dari bawahan, atasan dan rekan kerja.

c) Berbagi Informasi

Kemauan seseorang memberi dan menerima informasi dari berbagai pihak tentang bagian dimana ia bekerja

d) Maskulinitas

Cara seseorang menunjukkan perilaku sehari-hari sebagai pola perilaku dalam kelompok berbagai hal, seperti: tentang kesuksesan yang dicapai dari orang lain, keinginan bawahan, atasan dan rekan kerja.

Perusahaan jasa perlu mengetahui bagaimana komunikasi interpersonal terjalin dalam lingkungan kerjanya agar tercipta suatu kondisi yang kondusif dan terciptanya kenyamanan dalam bekerja. Sehingga dapat mengurangi kebosanan, kejenuhan, berkurangnya semangat kerja dan konflik yang terjadi antar pegawainya.

2) Kinerja Pegawai

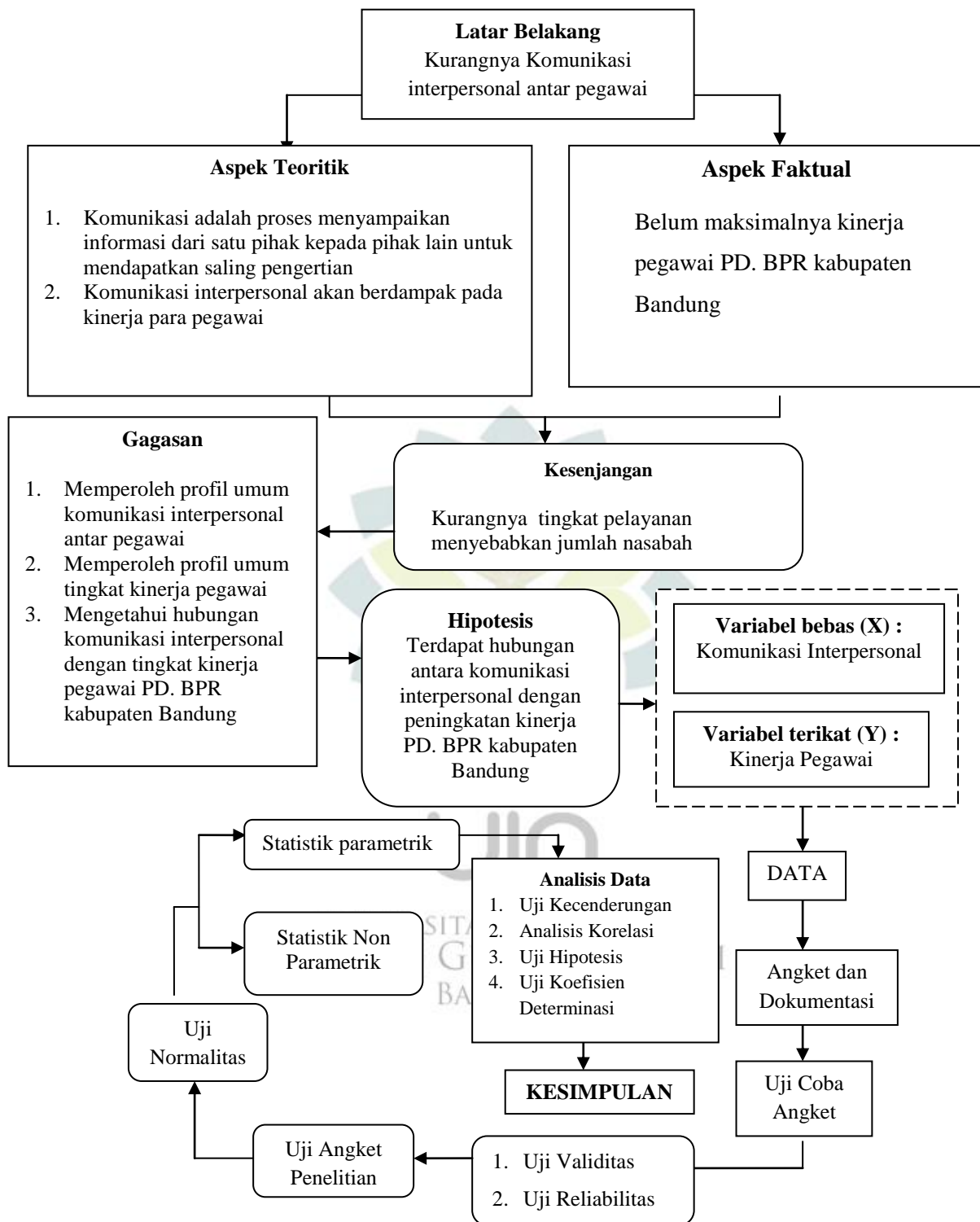
Kinerja pegawai berdampak pada keseluruhan hasil pencapaian perusahaan. Hasil kerja pegawai yang baik akan menunjang tujuan perusahaan.

kinerja pegawai yang baik terlihat dari hasil menyelesaikan pekerjaan yang di dalamnya berkaitan dengan pengetahuan dan kemampuan dalam mengatasi masalah. Kinerja pegawai ditentukan oleh kemampuan, motivasi dan sikap. Kinerja pegawai ditentukan dengan adanya kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan sistem yang relevan. Sehingga, faktor individu, organisasi dan lingkungan eksternal dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai menurut Tsui et al (1997) (Mas'ud, 2004) adalah sebagai berikut:

- a) Tingkat kualitas hasil kerja
- b) Tingkat keuletan dan daya tahan kerja
- c) Tingkat disiplin dan absensi
- d) Tingkat kerja sama antar rekan sekerja
- e) Tingkat kepedulian akan keselamatan kerja
- f) Tingkat tanggung jawab akan hasil pekerjaannya
- g) Tingkat inisiatif/kreatifitas yang dimiliki
- h) Tingkat profesionalitas kerja yang dimiliki

Skema pemikiran yang menjadi pola pikir dalam penelitian ini dapat ditunjukkan pada gambar 1.2 sebagai berikut:



Gambar 1.2 Kerangka Pemikiran

3) Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Peningkatan Kinerja Pegawai

Komunikasi sebagai faktor eksternal yang berasal dari luar diri pegawai turut berperan dalam membantu proses koordinasi antar pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Apabila komunikasi telah terjalin dengan baik, maka akan tercipta rekan kerja yang menyenangkan dan timbul sikap saling pengertian pada diri setiap pegawai. Hal tersebut akan membuat lingkungan kerja menjadi nyaman, sehingga memungkinkan terjadinya semangat kerja yang tinggi yang kemudian akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

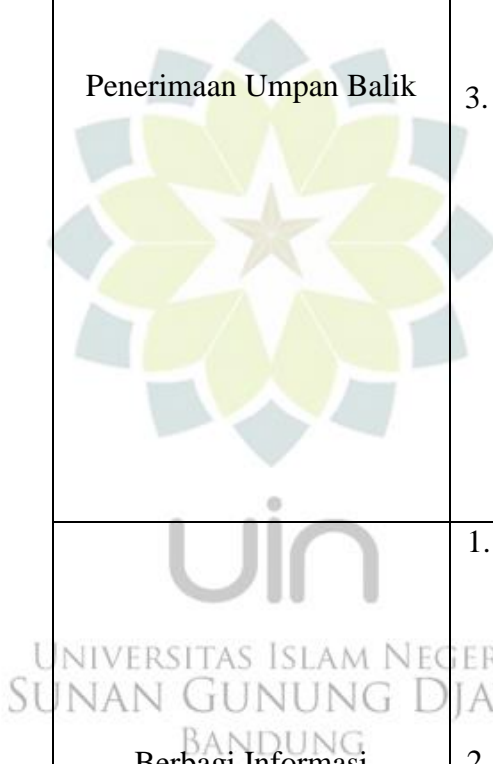
c. Kerangka Operasional

Komunikasi Interpersonal sebagai variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah proses pertukaran informasi yang terjadi antar setiap pegawai. Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat (Y) sendiri adalah hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Indikator yang digunakan untuk mengukur komunikasi interpersonal dan kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 1.1 di bawah ini:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

Tabel.1.1 Kerangka Operasional

No	Variable	Sub variabel	Indikator
1	Komunikasi Interpersonal (Variabel X)	Bijaksana dan Kesopanan	1. Mengambil setiap tindakan secara bijaksana 2. Membuat keputusan secara objektif

			3. Bersikap sopan terhadap pegawai yang lain
		Penerimaan Umpan Balik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bersikap terbuka terhadap sesama pegawai 2. Menanggapi informasi yang diberikan pegawai lain 3. Ikut serta dalam pemecahan masalah yang terbuka tanpa menimbulkan sikap bertahan atau menghentikan proses
		 <p>UIN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG</p> <p>Berbagi Informasi</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan informasi pekerjaan kepada sesama dengan sebenar-benarnya 2. Bersedia mendengarkan dan menerima informasi dari pegawai lain
		Maskulinitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bersikap positif terhadap pandangan sesama rekan kerja 2. Menghargai keinginan

			<p>sesama pegawai</p> <p>3. Memberikan dukungan atas kesuksesan sesama pegawai</p>
2	Kinerja Pegawai (Variabel Y)	<p>a) Tingkat kualitas hasil kerja</p> <p>b) Tingkat keuletan dan daya tahan kerja</p> <p>c) Tingkat disiplin dan absensi</p> <p>d) Tingkat kerja sama antar rekan sekerja</p> <p>e) Tingkat kepedulian akan keselamatan kerja</p> <p>f) Tingkat tanggung jawab akan hasil pekerjaannya</p> <p>g) Tingkat inisiatif/kreatifitas yang dimiliki</p> <p>h) Tingkat profesionalitas kerja yang dimiliki</p>	<p>1. Bekerja secara rapih, teliti dan optimal</p> <p>2. Memiliki keuletan dalam bekerja</p> <p>3. Rajin dan tepat waktu dalam bekerja</p> <p>4. Mau bekerja sama dengan sesama pegawai lainnya</p> <p>5. Memperhatikan keselamatan kerja pegawai</p> <p>6. Bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya (baik atau buruk)</p> <p>7. Memiliki kreatifitas dan inovasi yang tinggi</p> <p>8. Bekerja secara profesional</p>

1.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Penelitian menjadi tidak mengambang, karena dibimbing oleh hipotesis tersebut (Sugiyono; 2010:93).

Dalam penelitian ini hipotesis umum yang diajukan peneliti adalah:

- H_0 : Tidak terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan peningkatan kinerja pegawai di PD. Bank Perkreditan Rakyat Kabupaten Bandung.
- H_a : Terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan peningkatan kinerja di PD. Bank Perkreditan Rakyat Kabupaten Bandung.

1.7 Langkah-langkah Penelitian

1.7.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PD. Bank Perkreditan Rakyat Kabupaten Bandung (Kantor Pusat Operasional), Jln. Raya Soreang No 26 Desa Pamekaran, Kecamatan Soreang Kabupaten Bandung . Waktu penelitian dilakukan selama 3 bulan, sejak seminar usulan penelitian sampai dengan penyelesaian laporan skripsi.

1.7.2 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif kuantitatif. Pada metode kuantitatif digunakan analisis data hasil penelitian secara kuantitatif/statistik. Sugiyono (2012:9) mengatakan bahwa:

“Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”

Penelitian kuantitatif digunakan untuk menjawab masalah berdasarkan teori sehingga dapat dirumuskan hipotesisnya. Kemudian penelitian asosiatif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel yang diteliti, atau mengetahui sejauh mana variabel yang satu berhubungan dengan variabel lainnya. Dengan metode ini hubungan antar variabel tersebut dapat diprediksikan berdasarkan hasil analisis perhitungan data statistik.

Pada penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu:

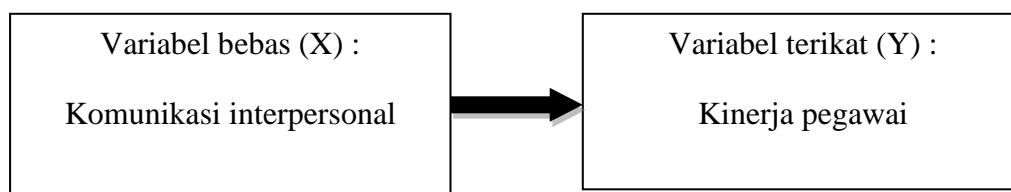
- a. Variabel independen atau variable bebas (X)

Variable bebas merupakan variabel yang menjadi sebab timbulnya variabel terikat

- b. Variabel dependen atau variabel terikat (Y)

Variable terikat merupakan variabel yang menjadi akibat dari adanya variabel bebas

Hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1.1 berikut ini:



Gambar 1.1 Hubungan antar Variabel Penelitian

1.7.3 Jenis Data

Data dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan pendekatan kuantitatif. Kuantitatif disini maksudnya data yang berwujud angka-angka (numerikal). Data ini diperoleh dari pengukuran langsung maupun dari data-data yang diperoleh dengan mengubah data kualitatif menjadi data kuantitatif. Data kuantitatif bersifat objektif dan bisa di tafsirkan oleh semua orang (Riduwan, 2010: 107).

1.7.4 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005: 55).

Populasi dalam penelitian ini bersifat homogen, populasi homogen adalah populasi yang unsur-unsurnya memiliki sifat yang sama. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PD. Bank Perkreditan Rakyat Kabupaten Bandung (Kantor Pusat Operasional), Jln. Raya Soreang No 26 Desa Pamekaran Kecamatan Soreang Kabupaten Bandung yang aktif pada bulan Juni 2013, yaitu sebanyak 252 orang.

b. Sampel

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut” (Sugiyono, 2012 : 81). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *Probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur

(anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2012:82).

Pengambilan sampel dilakukan secara acak (*Random Sampling*).

Besaran sampel diambil dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

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

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = toleransi presisi ketepatan rata-rata yang diharapkan tidak menyimpang dari 15 % .

Dari data populasi tersebut dapat ditarik sampel sebagai berikut :

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

$$= \frac{252}{1 + 252 (15\%)^2}$$

$$= \frac{252}{1 + 252(0,0225)}$$

$$= \frac{252}{5,7}$$

$$= 44 \text{ responden}$$

(Umar, 2000 : 96)

1.7.5 Teknik Pengumpulan Data

Data pada penelitian ini, diambil dengan mencari data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diambil dari sumber pertama dilapangan (Bungin, 2001: 128) dalam penelitian ini penulis menggunakan cara untuk mengumpulkan data yaitu dengan cara menyebarkan angket (kuesioner). Kuisisioner adalah suatu daftar pertanyaan mengenai sesuatu masalah atau bidang yang akan diteliti kepada responden penelitian. Angket (kuisisioner) disebarkan untuk mengetahui data tentang komunikasi interpersonal dan kinerja pegawai PD. Bank Perkreditan Rakyat Kabupaten Bandung (Kantor Pusat Operasional).

b. Data Sekunder

Data sekunder diambil untuk mencari informasi tambahan mengenai hal-hal yang bersangkutan dalam penelitian. Data sekunder diperoleh dari dokumentasi dan hasil wawancara.

1) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan yang dimiliki oleh perusahaan. Teknik pengambilan data dengan dokumentasi ditujukan untuk memperoleh data jumlah pegawai PD. Bank Perkreditan Rakyat Kabupaten Bandung (Kantor Pusat Operasional).

2) Wawancara

Wawancara dilakukan dengan memberikan sejumlah pertanyaan secara lisan kepada pihak PD. Bank Perkreditan Rakyat Kabupaten Bandung (Kantor

Pusat Operasional) dan nasabah. Tujuannya adalah untuk mengetahui komunikasi interpersonal dan kinerja pegawai dari sudut pandang perusahaan.

1.7.6 Teknik Pengukuran Instrumen Penelitian

Instrument penelitian merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti sehingga menjadi data kuantitatif. Pada penelitian ini pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala pengukuran sikap dengan jenis skala yaitu *Rating Scale*. Bentuk instrumen yang digunakan adalah *checklist*. Setiap pertanyaan dalam angket penelitian ini mempunyai lima alternatif jawaban yang dapat dipilih dengan member tanda *checklist* pada setiap jawaban yang dikehendaki. Alternatif jawaban tersebut dapat dilihat pada tabel 1.3 di bawah ini :

Tabel 1.3 Alternatif Jawaban Angket

PERNYATAAN	BOBOT SKOR				
	S (Selalu)	S (Sering)	KK (Kadang-kadang)	J (Jarang)	TP (Tidak Pernah)
Positif	5	4	3	2	1
Negatif	1	2	3	4	5

Penyebaran angket uji coba dilakukan kepada 20 responden. Setelah data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah mengolah data yang diperoleh dengan melakukan uji validitas angket dan uji reliabilitas angket.

a. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkatan-tingkatan kevalidan atau keshahihan suatu instrumen (Arikunto, 2002: 144). Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, apabila dapat mengungkapkan data variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Menghitung korelasi setiap butir menggunakan rumus *Pearson Product*

Moment.

$$r_{hitung} = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{(n.\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2)(n.\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{hitung} = Koefisien korelasi butir

ΣX = Jumlah skor tiap butir

ΣY = Jumlah skor total item dari keseluruhan responden

n = Jumlah responden

Kriteria penafsiran r_{hitung} adalah sebagai berikut:

$0,80 \leq r_{hitung} \leq 1,00$ = Validitas sangat tinggi

$0,60 \leq r_{hitung} \leq 0,799$ = Validitas tinggi

$0,40 \leq r_{hitung} \leq 0,599$ = Validitas cukup tinggi

$0,20 \leq r_{hitung} \leq 0,399$ = Validitas rendah

$0,00 \leq r_{hitung} \leq 0,199$ = Validitas sangat rendah (tidak valid)

- 2) Menghitung harga t_{hitung}

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

- t = Uji signifikansi korelasi
 r = Koefisien korelasi hasil r yang telah dihitung
 n = Jumlah responden (Riduwan, 2012:98)

Hasil t_{hitung} kemudian dikonsultasikan dengan harga tabel nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ yang mengacu pada nilai derajat kebebasan (dk) = n-2 dengan ketentuan sebagai berikut :

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka item atau butir pertanyaan dinyatakan valid,
 b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka item atau butir pertanyaan tidak valid dan harus digugurkan/diganti.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Menurut Babbie (Hamidi, 2010:151), reliabilitas adalah tingkat keajegan hasil suatu angket atau kuesioner ketika digunakan berulang kali (dalam rentang waktu tertentu) pada objek yang sama. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama dalam waktu yang berbeda.

Uji reliabilitas dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- 1) Menghitung Varians Skor tiap item dengan rumus:

$$S_i = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{N}}{N}$$

Keterangan :

S_i = Varians skor tiap-tiap item

ΣX_i^2 = Jumlah kuadrat item X_i

$(\Sigma X_i)^2$ = Jumlah item X_i dikuadratkan

N = Jumlah responden

2) Menjumlahkan Varians semua item dengan rumus:

$$S_i = S_1 + S_2 + S_3 + \dots + S_n$$

Keterangan :

ΣS_i = Jumlah Varians semua item

$S_1, S_2, S_3, \dots, S_n$ = Varians item ke-1,2,3.....n

3) Menghitung Varians total dengan rumus:

$$S_t = \frac{\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{N}}{N}$$

Keterangan :

S_t = Varians total

ΣX_t^2 = Jumlah kuadrat X total

$(\Sigma X_t)^2$ = Jumlah X total dikuadratkan

N = Jumlah responden

4) Memasukkan nilai *Alpha* dengan rumus

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\Sigma S_i}{S_t} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = Nilai Reliabilitas

ΣS_i = Jumlah varians skor tiap-tiap item

S_t = Varians total

k = Jumlah item (Riduwan, 2012:115)

Hasil r_{hitung} kemudian dikonsultasikan dengan harga tabel nilai r_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasannya $(dk) = n - 1$. Kriteria pengujian reliabilitas adalah butir soal dinyatakan reliabel apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Kriteria r_{xy} sebagai koefisien korelasi butir adalah sebagai berikut:

$r_{II} < 0,20$ = Reliabilitas sangat rendah

$0,20 - 0,40$ = Reliabilitas rendah

$0,40 - 0,60$ = Reliabilitas sedang / cukup

$0,60 - 0,80$ = Reliabilitas tinggi

$0,8 - 1,00$ = Reliabilitas sangat tinggi

1.7.7 Analisis Data

Sebelum melakukan analisis data dilakukan tabulasi data dengan cara sebagai berikut :

- a. Membuat kolom-kolom seperti: kolom item, pernyataan responden, serta membuat frekuensi jawaban yang sudah diperoleh dari data akurat responden
- b. Mencari nilai f (frekuensi) dengan jalan menjumlahkan secara total dari setiap responden
- c. Mencari frekuensi seluruhnya (n) dengan menjumlahkan seluruh responden

- d. Setiap soal mempunyai 5 (lima) jawaban yang dipilih salah satunya
- e. Untuk mencari persentase masing-masing jawaban digunakan rumus:

$$P = \frac{f}{n} \times 100 \% \quad (\text{Sugiyono, 2010:40})$$

Keterangan: f = Frekuensi

n = Jumlah keseluruhan responden

Selanjutnya teknik analisis data dilakukan dengan langkah sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui statistic mana yang akan dipakai dalam pengolahan data. Apabila data terdistribusi normal maka digunakan statistik parametrik dan apabila data tidak terdistribusi normal maka digunakan statistik non parametrik. Langkah-langkah uji normalitas adalah sebagai berikut:

- a. Mencari skor terbesar dan terkecil
- b. Menentukan nilai rentang (R)

$R = \text{skor terbesar} - \text{skor terkecil}$
- c. Menentukan banyaknya kelas (BK)

$BK = 1 + 3,3 \log n$ (Rumus Sturgess)

n= banyaknya item
- d. Menentukan panjang kelas interval (i)

$$i = \frac{\text{rentang skor (R)}}{\text{banyaknya kelas (BK)}} = \frac{R}{BK}$$

(Riduwan, 2012:121)

- e. Membuat tabel distribusi frekuensi
- f. Menghitung rata-rata skor (*Mean*)

$$\bar{X} = \frac{\sum fxi}{n}$$

g. Mencari simpangan baku (standar deviasi)

$$s = \sqrt{\frac{n \cdot \sum fxi^2 - (\sum fxi)^2}{n \cdot (n - 1)}}$$

h. Membuat daftar distribusi frekuensi yang diharapkan dengan cara :

1) Menentukan batas kelas (K), yaitu angka skor kiri kelas interval pertama dikurangi 0,5 dan kemudian angka skor-skor kanan kelas interval ditambah 0,5.

2) Menghitung nilai baku (Z) skor untuk batas kelas interval dengan rumus:

$$Z = \frac{\text{Batas Kelas} - \bar{X}}{SD}$$

3) Mencari luas 0-Z dari tabel kurva normal dari 0-Z dengan menggunakan angka-angka untuk batas kelas.

4) Mencari luas tiap kelas interval dengan cara mengurangkan angka-angka 0-Z yaitu angka baris pertama dikurangi dengan baris kedua. Angka baris kedua dikurangi baris ketiga dan begitu seterusnya, kecuali untuk angka yang berbeda pada baris paling tengah ditambahkan dengan angka pada baris berikutnya.

5) Menentukan frekuensi yang diharapkan (fe) dengan cara mengalikan luas tiap interval dengan jumlah responden (n).

i. Mencari Chi-Kuadrat hitung (χ^2)

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(f_0 - f_e)^2}{f_e}$$

- j. Membandingkan χ^2_{hitung} dengan χ^2_{tabel}
- k. Dengan membandingkan χ^2_{hitung} dengan χ^2_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (dk) = k-1 dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Jika $\chi^2_{hitung} \geq \chi^2_{tabel}$, artinya distribusi data tidak normal

Jika $\chi^2_{hitung} \leq \chi^2_{tabel}$, artinya distribusi data normal

(Riduwan, 2012:124)

2. Analisis Korelasi

Teknik analisis korelasi *Pearson Product Moment* termasuk teknik statistik parametrik yang menggunakan data interval dan ratio dengan persyaratan tertentu. Rumus yang digunakan korelasi *Pearson Product Moment* sebagai berikut:

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

Dimana:

r_{xy} = Koefisien korelasi *product moment* antara variabel X dan Y (antara skor *item* dan skor total).

\sum_x = Jumlah skor X (jumlah skor *item*).

\sum_y = Jumlah skor Y (jumlah skor total).

\sum_x^2 = Jumlah X kuadrat (jumlah skor *item* kuadrat).

\sum_y^2 = Jumlah Y kuadrat (jumlah skor total kuadrat).

n = Jumlah responden (jumlah sampel).

(Sugiyono, 2012:183)

Kriteria koefisien korelasi:

0,10 – 0,199 = Sangat Rendah

0,20 – 0,399 = Rendah

0,40 – 0,599 = Cukup

0,60 – 0,799 = Kuat

0,80 – 1,000 = Sangat Kuat

Rumus korelasi *Rank Spearman* (dilakukan apabila distribusi salah satu variabel atau kedua-duanya tidak normal)

$$r_{xy} = 1 - \frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

(Agus,Irianto 2004:144)

3. Uji hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka diajukan rumusan hipotesis sebagai jawaban yang akan diuji dan dibuktikan kebenarannya. Uji hipotesis dilakukan dengan menghitung nilai t hitung, dengan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \text{(Ruslan,2003:189)}$$

Berlaku hipotesis statistik sebagai berikut:

Ha : $\rho \neq 0$

Ho : $\rho = 0$

H₀: Tidak terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan peningkatan kinerja pegawai di PD. Bank Perkreditan Rakyat Kabupaten Bandung.

H_a : Terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan peningkatan kinerja di PD. Bank Perkreditan Rakyat Kabupaten Bandung.

Hasil perhitungan dibandingkan dengan nilai t yang diperoleh dari t tabel berdasarkan taraf signifikan (α) sebesar 5 %, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) H_a diterima dan H_0 ditolak jika t hitung $>$ t tabel
- 2) H_a ditolak dan H_0 diterima jika t hitung $<$ t tabel

a) Pengujian Sub-Hipotesis Pertama

H_0 : Tidak terdapat hubungan komunikasi interpersonal dalam hal bijaksana dan kesopanan dengan kinerja pegawai di PD. Bank Perkreditan Rakyat Kabupaten Bandung.

H_a : Terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dalam hal bijaksana dan kesopanan dengan kinerja pegawai di PD. Bank Perkreditan Rakyat Kabupaten Bandung.

b) Pengujian Sub-Hipotesis Kedua

H_0 : Tidak terdapat hubungan komunikasi interpersonal dalam hal dalam hal penerimaan umpan balik dengan kinerja pegawai di PD. Bank Perkreditan Rakyat Kabupaten Bandung.

H_a : Terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dalam hal penerimaan umpan balik dengan kinerja pegawai di PD. Bank Perkreditan Rakyat Kabupaten Bandung.

c) Pengujian Sub-Hipotesis Ketiga

H_0 : Tidak terdapat hubungan komunikasi interpersonal dalam hal dalam hal berbagi informasi dengan kinerja pegawai di PD. Bank Perkreditan Rakyat Kabupaten Bandung.

H_a : Terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dalam hal berbagi informasi dengan kinerja pegawai di PD. Bank Perkreditan Rakyat Kabupaten Bandung.

d) Pengujian Sub-Hipotesis Keempat

H_0 : Tidak terdapat hubungan komunikasi interpersonal dalam hal dalam hal maskulinitas dengan kinerja pegawai di PD. Bank Perkreditan Rakyat Kabupaten Bandung.

H_a : Terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dalam hal maskulinitas dengan kinerja pegawai di PD. Bank Perkreditan Rakyat Kabupaten Bandung.

4. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk memperoleh persentase hubungan variabel X dengan variabel Y. Perhitungan koefisien determinasi dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Nilai Koefisien Determinasi

r = Nilai Koefisien Korelasi

(Riduwan, 2012:139)