

BAB III

METODE DAN DESAIN PENELITIAN

1.1 Objek Penelitian

Objek penelitian ini dilihat dari variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu variabel Komunikasi Interpersonal (X1), variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y). Variabel Komunikasi Interpersonal dan Iklim Komunikasi Organisasi sebagai variabel bebas (*independent variable*) dan Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat (*dependen variable*).

Perumda Tirtawening Kota Bandung sendiri saat ini memiliki 746 pegawai yang tersebar dalam 24 unit kerja di 4 cabang kantor inti yang beroperasi diantaranya : 1) Kantor Pusat Perumda Tirtawening Kota Bandung, 2) AMDK Perumda Tirtawening Kota Bandung, 3) LPKL Perumda Tirtawening Kota Bandung, 4) Unit Bisnis Tangki Air Minum.

Adapun penelitian ini dilakukan di Kantor Pusat Perumda Tirtawening Kota Bandung yang beralamat di Jalan Badak Singa No. 10, Kelurahan Lebak Siliwangi, Kecamatan Coblong, Kota Bandung, Jawa Barat 41032. Perumda Tirtawening Kota Bandung adalah perusahaan daerah yang bergerak di bidang jasa penyedia layanan air bersih dan air minum di Kota Bandung.

Penelitian dilakukan di Kantor Pusat Perumda Tirtawening Kota Bandung dikarenakan aksesibilitas penelitian hanya ada pada kantor pusat dan seluruh inti kegiatan organisasi serta seluruh data administrasi yang berkenaan dengan organisasi dikelola di kantor pusat tersebut. Sedangkan, sisanya merupakan kantor dengan rata-rata sistem operasi lapangan yang sifatnya non-formal.

Pelaksanaan penelitian ini dimulai dari bulan Februari 2023 sampai dengan penelitian ini berakhir. Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah pegawai di Perumda Tirtawening Kota Bandung.

1.2 Desain Penelitian

1.2.1 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Abdurahman et al., (2011, hlm 21) “Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang berpijak pada suatu pandangan positivisme yang pada intinya menekankan dengan hal-hal yang bersifat kongkrit, uji empiris dan fakta-fakta yang nyata”. Penelitian ini juga bersifat deskriptif verifikatif. Walaupun terdapat uraian deskripsi, tetapi penelitian deskriptif pada dasarnya bertujuan untuk memperoleh gambaran kedudukan serta hubungan antar variabel-variabel penelitian yang terdiri dari komunikasi interpersonal, iklim komunikasi organisasi dan kinerja pegawai. Sedangkan penelitian verifikatif pada dasarnya dilakukan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, di mana dalam penelitian ini akan diuji apakah ada pengaruh komunikasi interpersonal dan iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *survey eksplanatory*. Metode penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Tujuannya adalah untuk memperoleh informasi tentang sejumlah responden yang dianggap mewakili populasi tertentu. Jenis metode survei yang digunakan adalah eksplanatori yang bertujuan untuk memperoleh penjelasan tentang hubungan sebab akibat diantara variabel-variabel penelitian dan pengujian hipotesis dilakukan dengan bantuan statistik sehingga dengan cara demikian akan dapat ditarik kesimpulan

Riany Fatimah Az-zahra, 2023

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

makna dari data yang diperoleh. Untuk menguji hipotesis digunakan statistik inferensial dan dari uji hipotesis tersebut diharapkan dapat disimpulkan beberapa fenomena yang terjadi berdasarkan pengolahan dan analisis data. Adapun menurut Abdurahman et al., (2011, hlm. 17) mengemukakan bahwa “Penelitian menurut metode survey adalah penelitian yang dilakukan terhadap sejumlah individu atau unit analisis, sehingga ditemukan fakta atau keterangan secara faktual mengenai gejala suatu kelompok atau perilaku individu, dan hasilnya dapat digunakan sebagai bahan pembuatan rencana atau pengambilan keputusan”.

Mulyadi (2013, hlm. 132) mengungkapkan bahwa “Desain eksplanasi (*eksplanatory*) memiliki kredibilitas yang dapat digunakan untuk mengukur, menguji hubungan sebab akibat dari dua atau lebih variabel dengan menggunakan teknik analisis statistik inferensial (induktif)”. Sama halnya pendapat dari Muhidin & Sontani (2011, hlm. 12) metode penelitian survey adalah:

“Penelitian yang dilakukan terhadap sejumlah individu atau unit analisis, sehingga ditemukan fakta atau keterangan secara faktual mengenai gejala suatu kelompok atau perilaku individu, dan hasilnya dapat digunakan sebagai bahan pembuatan rencana atau pengambilan keputusan. Penelitian survey ini merupakan studi yang bersifat kuantitatif dan umumnya survey menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan datanya.”

Metode *survey eksplanatory* ini dilakukan dengan cara menyebarkan angket mengenai Variabel Komunikasi Interpersonal (X_1), Variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y) kepada setiap unit analisis yaitu pegawai Perumda Tirtawening Kota Bandung.

Riany Fatimah Az-zahra, 2023

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1.2.2 Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019, hlm.67) Variabel biasa dipergunakan dalam penelitian kuantitatif karena suatu fenomena di dalam penelitian kuantitatif dapat diklasifikasikan menjadi variabel-variabel. Variabel penelitian dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari sehingga memperoleh informasi tentang hal yang akan dibahas untuk kemudian ditarik kesimpulannya.

Kemudian, Menurut Sugiyono (2019, hlm.68) berdasarkan hubungannya variabel dapat dibedakan menjadi sebagai berikut:

1. Variabel Independen (Variabel bebas): variabel ini dapat juga disebut sebagai variabel *stimulus*, *predictor*, *antecedent*. Variabel bebas ini merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).
2. Variabel Dependen (Variabel terikat): variabel ini dapat juga disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

Menurut Narbuko & Achmadi (2016, hlm.13) variabel-variabel yang akan diteliti harus didefinisikan secara operasional, yaitu definisi yang didasarkan atas sifat-sifat hal yang didefinisikan yang dapat diamati (diobservasi), sehingga apa yang dilakukan oleh peneliti terbuka untuk dapat diuji kembali oleh orang lain. sehingga berupa indikator.

Adapun Muhidin (2010, hlm. 37) mengungkapkan bahwa: Operasional variabel adalah kegiatan menjabarkan konsep variabel menjadi konsep yang lebih sederhana yaitu indikator. Operasional variabel menjadi rujukan dalam penyusunan instrumen penelitian, oleh karena itu operasional variabel harus disusun dengan baik agar memiliki tingkat

validitas dan reabilitas yang tinggi. Variabel penelitian terdiri dari variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Berdasarkan pendapat dari Hardani, et al., (2020, hlm. 399) menjelaskan bahwa variabel terikat merupakan variabel yang menurut peneliti akan dipengaruhi oleh variabel lain dalam suatu eksperimen, sedangkan variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang menurut peneliti akan mempengaruhi variabel dependen (terikat) dalam suatu eksperimen. Variabel yang terdapat dalam penelitian ini meliputi tiga variabel, yaitu komunikasi interpersonal sebagai variabel bebas pertama (X1), iklim komunikasi organisasi sebagai variabel bebas kedua (X2), dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat (Y). maka bentuk operasionalisasinya yaitu sebagai berikut:

1. Operasional Variabel Komunikasi Interpersonal

Menurut Devito (1996) dalam Aw (2011, hlm. 4) menyatakan bahwa:

“Komunikasi interpersonal adalah penyampaian pesan oleh satu orang dan penerima pesan oleh orang lain atau sekelompok kecil orang, dengan berbagai dampaknya dan dengan peluangnya untuk memberikan umpan balik segera”

Berdasarkan pengertian tersebut Devito (1996) dalam Aw (2011, hlm. 82) mengindikasikan beberapa indikator komunikasi interpersonal terdiri dari: (1) Keterbukaan, (2) Empati (*empathy*), (3) Sikap mendukung (*supportiveness*), (4) Sikap positif (*positiveness*), dan (5) Kesetaraan (*equality*).

Kemudian, operasional Komunikasi Interpersonal (variabel X1) secara lebih rinci dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 3.1
Operasional Variabel Komunikasi Interpersonal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Nomor Item
Komunikasi Interpersonal (Variabel X ₁) "Komunikasi interpersonal adalah penyampaian pesan oleh satu orang dan penerima pesan oleh orang lain atau sekelompok kecil orang, dengan berbagai dampaknya dan dengan peluangnya untuk memberikan umpan balik"	1. Keterbukaan : Terbuka dalam menyampaikan pesan terkait pekerjaan	a. Kemampuan membuka diri atas pendapat dan gagasan yang dimiliki orang lain	Ordinal 1	1
		b. Kemampuan memberikan tanggapan terhadap rekan kerja secara jujur mengenai sebuah gagasan dan pendapat	Ordinal 1	2
		c. Mengakui bahwa pendapat dan pikiran yang dikemukakan merupakan milik pribadi	Ordinal 1	3
	2. Empati : Rasa kepedulian terhadap rekan kerja	a. Tingkat kepekaan terhadap orang lain	Ordinal 1	4

Riany Fatimah Az-zahra, 2023

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

segera.”		b. Mampu menjadi pendengar yang baik bagi orang lain	Ordinal 1	5
	3. <i>Supportiveness</i> (Sikap Mendukung) : mendukung rekan kerja terkait pekerjaan	a. Memberikan dukungan penuh untuk rekan lain dalam menyelesaikan pekerjaannya	Ordinal 1	7
		b. Membentuk tim kerja yang saling mendukung	Ordinal 1	8
		c. Ikut berkontribusi dalam permasalahan di lingkungan pekerjaan	Ordinal 1	9
	4. Sikap Positif	a. Memiliki sikap positif terhadap diri sendiri dalam menjalankan tugas	Ordinal 1	10

Riany Fatimah Az-zahra, 2023

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

		b. Memiliki Sikap positif terhadap orang lain	Ordina 1	11
		c. Mendorong orang lain lebih aktif dalam berkomunikasi	Ordina 1	12
	5. Kesetaraan	a. Tidak membedakan gender, jabatan dan usia ketika berkomunikasi	Ordina 1	13
		b. Menghormati perbedaan pendapat	Ordina 1	14

2. Operasional Variabel Iklim Komunikasi Organisasi

Kriyantono (2007, hlm. 53) mendefinisikan iklim komunikasi organisasi sebagai persepsi mengenai seberapa jauh anggota organisasi merasa bahwa organisasi dapat dipercaya, mendukung, terbuka terhadap, menaruh perhatian kepada, dan secara aktif meminta pendapat mereka, serta memberi penghargaan atas standar kinerja yang baik.

Adapun, menurut Redding (dalam R. Wayne Pace dan Don F. Faules, 2010) :

“Iklim komunikasi organisasi merupakan fungsi kegiatan yang terdapat dalam organisasi untuk menunjukkan kepada anggota organisasi bahwa organisasi tersebut mempercayai mereka dan memberi kebebasan dalam mengambil resiko, mendorong mereka dan memberikan mereka tanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas mereka, menyediakan informasi yang terbuka, dan cukup tentang organisasi, mendengarkan dengan penuh perhatian, serta memperoleh informasi yang dapat dipercaya dan terus terang dari anggota organisasi, secara aktif memberi penyuluhan kepada para anggota organisasi sehingga mereka dapat melihat bahwa keterlibatan mereka penting bagi keputusan-keputusan dalam organisasi, dan menaruh perhatian pada pekerjaan yang bermutu tinggi dan memberi tantangan.”

Kemudian, operasional iklim komunikasi organisasi (Variabel X₂) secara lebih rinci dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut ini :

Tabel 3.2
Operasional Variabel Iklim Komunikasi Organisasi

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Nomor Item
Iklim Komunikasi Organisasi (Variabel X ₂)	Kepercayaan	Tingkat kepercayaan atasan terhadap pegawai	Ordinal	1
		Kredibilitas atasan dimata	Ordinal	2

Riany Fatimah Az-zahra, 2023

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Organisasi adalah persepsi mengenai seberapa jauh anggota organisasi merasa bahwa organisasi dapat dipercaya, mendukung, terbuka terhadap, menaruh perhatian kepada, dan secara aktif meminta pendapat mereka, serta memberi penghargaan atas standar kinerja yang baik.		pegawai		
	Kejujuran	Tingkat kejujuran dan keterusterangan dalam hubungan organisasi	Ordinal	3
		Tingkat kejujuran atasan dalam menyampaikan informasi	Ordinal	4
	Pembuatan Keputusan Bersama	Tingkat komunikasi dan koordinasi antar pegawai maupun antar atasan dan pegawai terhadap kebijakan organisasi	Ordinal	5
		Tingkat keikutsertaan dan keterlibatan pegawai dalam diskusi terkait	Ordinal	6

Riany Fatimah Az-zahra, 2023

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

		pembuatan keputusan		
	Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah	Tingkat keterbukaan terkait kemudahan informasi yang berkaitan dengan pekerjaan	Ordinal	7
		Tingkat ketersediaan ruang komunikasi bagi pegawai	Ordinal	8
	Mendengarkan dalam komunikasi keatas	Tingkat kepekaan pegawai terkait pesan-pesan yang disampaikan oleh pihak manajemen ataupun atasan	Ordinal	9
		Tingkat kepekaan pegawai terhadap	Ordinal	10

Riany Fatimah Az-zahra, 2023

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

		perkembangan informasi dari atasan		
	Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi	Tingkat perhatian atasan terhadap pegawai dalam menunjang kinerja	Ordinal	11
		Tingkat komitmen pegawai terhadap tujuan organisasi	Ordinal	12
		Tingkat perhatian organisasi terhadap kesejahteraan pegawai	Ordinal	13

3. Operasional Variabel Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2017, hlm. 463), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral dan etika.

Riany Fatimah Az-zahra, 2023

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Adapun, operasional kinerja karyawan secara lebih rinci dapat dilihat pada tabel 3.3 berikut ini :

Tabel 3.3
Operasional Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Nomor Item
Kinerja Pegawai (Variabel Y) “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-	Kualitas Kerja	Tingkat pemahaman terhadap wewenang dan tanggung jawab dalam pekerjaan yang diberikan secara pasti	Ordinal	1
		Tingkat kepuasan pegawai terhadap hasil kerja yang telah dilakukan	Ordinal	2
		Tingkat kerapian dalam mengerjakan tugas	Ordinal	3

masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral dan etika	Kuantitas	Tingkat kecermatan dalam memenuhi target kerja yang dapat diselesaikan	Ordinal	4
		Tingkat pencapaian kerja sudah sesuai target harapan perusahaan	Ordinal	5
	Ketepatan Waktu	Tingkat Menghargai waktu dalam bekerja	Ordinal	6
		Tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	7
		Tingkat ketepatan waktu pada data absensi	Ordinal	8
Efektivitas	Tingkat inisiatif dan motivasi	Ordinal	9	

Riany Fatimah Az-zahra, 2023

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

	Interpersonal	dalam meningkatkan kinerja		
		Tingkat kemampuan membangun hubungan interpersonal	Ordinal	10
		Tingkat integritas pada perusahaan	Ordinal	11
	Kompetensi	Tingkat keterampilan dalam bekerja	Ordinal	12
		Tingkat kemampuan dan kesesuaian pada bidang pekerjaan	Ordinal	13
		Tingkat ketersediaan pengembangan Kompetensi disediakan Perusahaan	Ordinal	14

Riany Fatimah Az-zahra, 2023

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1.2.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Arikunto (2017, hlm. 173) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Sedangkan, Sugiyono (2017, hlm 80) mengemukakan “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.”

Maka dari penjelasan diatas, populasi dari penelitian ini berasal dari pegawai Perumda Tirtawening Kota Bandung. Akan tetapi, jumlah populasi yang terdapat di Perumda Tirtawening Kota Bandung jangkauannya terlalu luas dengan jumlah total karyawan sekitar 746 orang pegawai. Oleh karena itu, tidak semua unit populasi dapat dijadikan sebagai objek penelitian karena adanya keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya yang dikeluarkan oleh peneliti. Kemudian, peneliti pun diperbolehkan untuk mengambil sebagian objek dari populasi penelitian. Dengan catatan, sebagian objek penelitian yang diambil dapat mewakili dari populasi penelitian. Sebagian objek penelitian yang diambil dari populasi penelitian tersebut disebut dengan sampel penelitian.

Muhidin & Sontani (2011, hlm. 131) menyatakan “Sampel adalah bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya”.

Adapun teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* dengan *teknik purposive sampling*.

Riany Fatimah Az-zahra, 2023

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Menurut Sugiyono (2017, hlm. 127), *purposive sampling* adalah teknik pengambilan data berdasarkan pertimbangan tertentu.

Alasan menggunakan teknik ini adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan fenomena dan tujuan penelitian ini. Kemudian, dikarenakan Perumda Tirtawening Kota Bandung berdasarkan data memiliki 24 unit kerja dengan jumlah keseluruhan karyawan yaitu 746 orang. Akan tetapi, 24 unit kerja tersebut tidak berada di tempat dan lingkup yang sama. Sehingga, peneliti menentukan beberapa kriteria dalam pengambilan sample diantaranya adalah : 1) Unit kerja yang berada di satu tempat dan lingkup yang sama. 2) Unit kerja diluar lingkup unit kerja direktur. 3) Pegawai yang merupakan staff/karyawan tetap di unit kerja tersebut.

Sehingga, berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, jumlah sampel yang memenuhi dapat dirincikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 3.4
Rekapitulasi Sampel Penelitian

No	Unit Kerja	Pegawai			Jumlah
		Tetap	Calon Pegawai	Kontrak	
Direktorat Utama					
1	Satuan Pengawas Internal	9	-	-	9
2	Penelitian dan	21	-	-	21

	Pengembangan				
Direktorat Pelayanan					
1	Pelayanan Wilayah 1	24	2	3	24
Direktorat Umum					
1	Keuangan	12	1	-	12
2	Sumber Daya Manusia	7	2	2	11

Sumber : Data diolah penulis, 2023

Maka dari tabel 3.4 jumlah sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 73 orang dari total keseluruhan jumlah pegawai Perumda Tirtawening Kota Bandung. Sehingga kuisioner dibagikan kepada 73 pegawai tetap yang bekerja di Perumda Tirtawening Kota Bandung.

1.2.4 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019, hlm. 98) dalam penelitian, kualitas pengumpulan data berkenaan dengan ketepatan cara-cara yang digunakan dalam pengumpulan data oleh peneliti. Oleh karena itu, instrumen yang telah teruji validitas dan realibilitasnya belum tentu dapat menghasilkan data yang reliabel dan valid, jika tidak menggunakan metode pengumpulan data yang tepat.

Pada sebuah proses penelitian, pengumpulan data menghasilkan sebuah data, yang kemudian data tersebut dikumpulkan, dianalisis dan diuraikan. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam beberapa teknik, dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Wawancara atau *interview*

Riany Fatimah Az-zahra, 2023

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan metode tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dimana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian. (Narbuko & Achmadi, 2016)

Menurut Sugiyono (2018) wawancara dilakukan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan untuk mengetahui hal-hal dari responden secara lebih mendalam. Dalam penelitian ini, wawancara menggunakan metode wawancara terstruktur dimana peneliti telah menyiapkan instrument berupa pertanyaan yang akan ditanyakan kepada responden.

2. Kuisisioner atau angket

Menurut Sugiyono (2019) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawab hal-hal yang ingin diketahui peneliti. Metode kuisisioner digunakan untuk memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan penelitian dan memperoleh informasi mengenai suatu masalah secara serentak. (Narbuko & Achmadi, 2016)

Menurut Sugiyono (2019) ada dua bentuk pertanyaan dari kuisisioner yaitu:

- a. Pertanyaan terbuka, yaitu pertanyaan yang mengharapakan responden untuk menuliskan jawabannya berbentuk uraian mengenai suatu hal.

- b. Pertanyaan tertutup, yaitu pertanyaan yang mengharapkan responden menjawab dengan cara memilih salah satu alternatif jawaban dari setiap pertanyaan yang diberikan.

Kuisisioner yang digunakan pada penelitian ini menggunakan jenis pertanyaan tertutup agar memudahkan peneliti dalam melakukan analisis data terhadap data yang telah terkumpul dan membuat responden dapat menjawab dengan cepat pertanyaan-pertanyaan yang diberikan. Adapun skala pengukuran yang digunakan yaitu skala Likert, dimana setiap item mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Skala likert biasa juga disebut “skala sikap” yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh seseorang memiliki ciri-ciri sikap tertentu yang ingin diteliti dengan dihadapkan pada beberapa pernyataan “positif” dan “negatif” (dalam jumlah yang berimbang) dan beberapa pernyataan tersebut dijawab dengan beberapa alternatif jawaban “Sangat setuju”, “Setuju”, “Kurang Setuju”, “Tidak Setuju”, dan “Sangat Tidak Setuju”.

1.2.5 Sumber Data

Penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu : Komunikasi Interpersonal (X1), Iklim Komunikasi Organisasi (X2), dan Kinerja Pegawai (Y). Sumber data yang diperoleh dari 3 variabel tersebut adalah data primer. Untuk lebih jelasnya peneliti menggambarkan sumber data penelitian ini pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.5
Sumber dan Jenis data

No.	Variabel	Data	Sumber Data	Jenis Data
1	Komunikasi Interpersonal (X1)	Skor Angket	Pegawai	Primer
2	Iklim Komunikasi Organisasi (X2)	Skor Angket	Pegawai	Primer
3	Kinerja Pegawai (Y)	Skor Angket	Pegawai	Primer

1. Pengujian Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2019), Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Sedangkan penelitian dikatakan reliabel, apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel. Instrumen valid dan reliabel menjadi syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel.

Sejalan dengan hal tersebut, Abdurrahman, Muhidin dan Somantri (2017) menjelaskan bahwa “Langkah penting dalam kegiatan pengumpulan data adalah melakukan pengujian terhadap instrumen (alat ukur) yang akan digunakan. Kegiatan pengujian instrumen penelitian meliputi dua hal, yaitu pengujian validitas dan reliabilitas. Uji validitas dan reliabilitas diperlukan sebagai upaya untuk memaksimalkan kualitas alat ukur, agar kecenderungan keliru dapat diminimalkan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa “validitas dan reliabilitas adalah tempat kedudukan untuk menilai kualitas semua alat dan prosedur pengukuran.” Sehingga

dengan menggunakan instrumen penelitian yang valid dan reliable diharapkan data yang diperoleh layak digunakan dalam penelitian.

1. Uji Validitas Instrumen

Menurut Abdurahman, Muhidin dan Somantri (2017) “Suatu instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur”. Selanjutnya, validasi instrumen dapat ditentukan menggunakan *koefisien product moment* dari Karl Pearson yaitu dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi antara Variabel X dan Variabel Y

X : Skor tiap butir angket dari tiap responden

Y : Skor total

$\sum X$: Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$: Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

N : Banyaknya responden

Adapun langkah-langkah untuk mengukur validitas instrumen penelitian menurut Abdurahman, Muhidin dan Somantri (2017) adalah sebagai berikut:

- a. Menyebarkan instrumen yang akan diuji validitasnya kepada responden yang bukan sesungguhnya.
- b. Mengumpulkan data hasil uji coba instrumen.
- c. Memeriksa kelengkapan data untuk memastikan lengkap tidaknya lembaran data yang terkumpul. Termasuk di dalamnya memeriksa kelengkapan pengisian item angket.
- d. Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh. Dilakukan untuk mempermudah perhitungan atau pengolahan data selanjutnya
- e. Memberikan atau menempatkan skor terhadap item-item yang sudah diisi pada tabel pembantu
- f. Menghitung nilai koefisien korelasi product moment untuk setiap bulir atau item angket dari skor-skor yang diperoleh
- g. Menentukan nilai tabel korelasi pada derajat bebas $(db) = n-2$.
- h. Membuat kesimpulan, dengan cara membandingkan nilai hitung r dan nilai tabel r dengan kriteria sebagai berikut:
 - 1) Jika nilai $r_{hitung} \geq$ nilai r_{tabel} , maka item instrumen dinyatakan valid.
 - 2) Jika nilai $r_{hitung} <$ nilai r_{tabel} , maka instrumen dinyatakan tidak valid.

Untuk memudahkan perhitungan didalam uji validitas maka peneliti menggunakan alat bantu hitung statistika dengan menggunakan *software Statistic Product and Service Solution (SPSS) Version 25.0*.

Teknik uji validitas yang digunakan adalah korelasi Product Momen Pearson dengan nilai signifikansi 0,05. Adapun langkah pengujian validitas menggunakan SPSS Version 25.0 adalah sebagai berikut :

1. Input data per item dan totalnya dari setiap variabel (Variabel X_1 , X_2 dan Y) masing-masing ke dalam SPSS.
2. Klik menu *analyze, corralate, bivariate*.
3. Pindahkan semua item dan totalnya ke kotak *variable*, lalu centang *pearson, two tailed*, dan *flag significant correlation* lalu klik OK.

Adapun hasil perhitungan dari 5 indikator pada variabel X_1 yaitu Komunikasi Interpersonal diuraikan menjadi 13 butir pertanyaan angket yang disebar kepada 30 orang responden. Berikut hasil uji validitas untuk variabel Komunikasi Interpersonal :

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel X1

No Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} ($n=30, \alpha=0.05$)	Keterangan
1	0.694	0.361	Valid
2	0.752	0.361	Valid
3	0.626	0.361	Valid
4	0.591	0.361	Valid
5	0.436	0.361	Valid
6	0.508	0.361	Valid
7	0.740	0.361	Valid
8	0.559	0.361	Valid

9	0.530	0.361	Valid
10	0.594	0.361	Valid
11	0.585	0.361	Valid
12	0.667	0.361	Valid
13	0.746	0.361	Valid

Sumber : Hasil olah data jawaban responden (periode penelitian Juli 2023)

Berdasarkan tabel 3.6 tersebut dapat dilihat bahwa 13 item pertanyaan terkait Komunikasi Interpersonal yang digunakan peneliti untuk melakukan penelitian semuanya adalah valid, sesuai dengan perhitungan $r_{xy} \text{ hitung} > r_{\text{tabel}}$.

Selanjutnya, dari 5 indikator pada variabel X_2 yaitu Iklim Komunikasi Organisasi diuraikan menjadi 15 pertanyaan angket yang disebar kepada 30 responden. Berikut hasil uji validitas untuk variabel X_2 :

Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Variabel X_2

No Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} ($n=30, \alpha= 0.05$)	Keterangan
1	0.198	0.361	Tidak Valid
2	0.440	0.361	Valid
3	0.669	0.361	Valid
4	0.617	0.361	Valid
5	0.540	0.361	Valid
6	0.155	0.361	Tidak Valid
7	0.481	0.361	Valid
8	0.604	0.361	Valid
9	0.690	0.361	Valid
10	0.605	0.361	Valid

Riany Fatimah Az-zahra, 2023

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

11	0.380	0.361	Valid
12	0.749	0.361	Valid
13	0.734	0.361	Valid
14	0.683	0.361	Valid
15	0.696	0.361	Valid

Sumber : Hasil olah data jawaban responden (periode penelitian Juli 2023)

Berdasarkan tabel 3.7 tersebut dapat dilihat bahwa dari 15 item pertanyaan terkait Iklim Komunikasi Organisasi yang digunakan peneliti untuk melakukan penelitian terdapat 2 item pertanyaan yang dinyatakan tidak valid, hal tersebut sesuai dengan perhitungan r_{xy} hitung $>$ r_{tabel} . Pada 2 item tersebut memiliki koefisien korelasi butir total (r_{hitung}) lebih rendah daripada r_{tabel} . Sehingga ditarik kesimpulan bahwa jumlah butir pertanyaan yang dapat digunakan pada angket variabel iklim komunikasi organisasi sebanyak 13 item pertanyaan.

Kemudian, dari 4 indikator pada variabel Y yaitu Kinerja Pegawai diuraikan menjadi 14 pertanyaan angket yang disebar kepada 30 responden. Berikut hasil uji validitas untuk variabel Y :

Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Variabel Y

No Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} ($n=30, \alpha= 0.05$)	Keterangan
1	0.524	0.361	Valid
2	0.491	0.361	Valid
3	0.198	0.361	Tidak Valid
4	0.690	0.361	Valid
5	0.515	0.361	Valid
6	0.535	0.361	Valid

Riany Fatimah Az-zahra, 2023

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

7	0.537	0.361	Valid
8	0.781	0.361	Valid
9	0.819	0.361	Valid
10	0.367	0.361	Valid
11	0.349	0.361	Tidak Valid
12	0.414	0.361	Valid
13	0.372	0.361	Valid
14	0.362	0.361	Valid
15	0.523	0.361	Valid
16	0.453	0.361	Valid

Sumber : Hasil olah data jawaban responden (periode penelitian Juli 2023)

Berdasarkan tabel 3.8 tersebut dapat dilihat bahwa 16 item pertanyaan terkait Kinerja Pegawai yang digunakan peneliti untuk melakukan penelitian terdapat 2 item pertanyaan yang dinyatakan tidak valid, hal ini sesuai dengan perhitungan $r_{xy \text{ hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Pada 2 item tersebut memiliki koefisien korelasi butir total (r_{hitung}) lebih rendah daripada r_{tabel} . Sehingga ditarik kesimpulan bahwa jumlah butir pertanyaan yang dapat digunakan pada angket variabel kinerja pegawai adalah sebanyak 14 item pertanyaan.

Dengan demikian, secara keseluruhan rekapitulasi jumlah angket hasil uji coba tercantum pada tabel 3.9 berikut ini :

Tabel 3.9 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Jumlah Item Sebelum Uji Coba	Setelah Uji Coba		Jumlah Item yang Digunakan
			Valid	Tidak Valid	
1	Komunikasi	13 item	13	-	13 item

Riany Fatimah Az-zahra, 2023

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

	Interpersonal (X ₁)		item		
2	Iklim Komunikasi Organisasi (X ₂)	15 item	13 item	2 item	13 item
3	Kinerja Pegawai (Y)	16 item	14 item	2 item	14 item

Sumber : Hasil pengolahan data

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Abdurahman, Muhidin dan Somantri (2011, hlm 56) mengungkapkan bahwa “Suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten dan cermat akurat. Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya”.

Menurut Abdurahman, Muhidin, & Somantri (2017) uji reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur agar menciptakan alat pengukuran yang dapat dipercaya. Formula yang digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen pada penelitian ini yaitu Koefisien Alfa (α) dari Cronbach:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dimana :

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

r_{11} : Reliabilitas instrumen atau koefisien korelasi atau korelasi alpha

k : Banyaknya butir soal

$\sum \sigma_i^2$: Jumlah varians bulir

σ_t^2 : Varians total

N : Jumlah responden

Adapun langkah-langkah yang dilakukan untuk mengukur reliabilitas instrumen dalam penelitian dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Membagikan instrumen yang akan diuji reliabilitasnya kepada responden yang bukan responden yang sesungguhnya
- b. Mengumpulkan data hasil uji coba instrumen
- c. Memeriksa kelengkapan data, untuk memastikan lengkap tidaknya data yang terkumpul termasuk didalamnya memeriksa kelengkapan pengisian item angket
- d. Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor item yang diperoleh. Hal ini dilakukan untuk mempermudah perhitungan atau pengolahan data selanjutnya
- e. Memberikan atau menempatkan skor terhadap item-item yang sudah diisi dengan tabel pembantu
- f. Menghitung nilai varians masing-masing item dan varians total
- g. Menghitung nilai koefisien alfa
- h. Menentukan nilai tabel koefisien korelasi pada derajat bebas (db) = n-2
- i. Membuat kesimpulan yaitu dengan cara membandingkan nilai

r_{hitung}

Riany Fatimah Az-zahra, 2023

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

dengan nilai r_{tabel} dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item dinyatakan reliabel
2. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka item dinyatakan tidak reliabel

Peneliti juga menggunakan alat bantu hitung statistika *software SPSS Versin 25.0* untuk memudahkan perhitungan dalam pengujian reliabilitas instrumen. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana konsisten alat ukur dalam penelitiannya. Peneliti menggunakan *Cronbach Alpha* dengan bantuan SPSS. Berikut ini langkah-langkah pengujian reliabilitas menggunakan *software SPSS Version 25.0* :

1. Input data per item dari setiap variabel (Variabel X_1 , X_2 dan Y) masing-masing ke dalam SPSS.
2. Klik menu *analyze, scale, realibility analysis*.
3. Pindahkan semua item ke kotak *items* yang ada di sebelah kanan, lalu pastikan dalam model alpha dan terakhir klik OK.

Adapun hasil dari pengujian reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbanch	Keterangan
1	Komunikasi Interpersonal	0.865	Reliabel
2	Iklm Komunikasi Organisasi	0.826	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0.864	Reliabel

Sumber : Hasil olah data jawaban responden (Periode penelitian Juli 2023)

Hasil uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus alpha. Uji signifikan dilakukan pada taraf $\alpha = 0,05$. Menurut Bland & Altman (2019), Instrumen dapat dikatakan reliable jika nilai alpha lebih besar dari 0,6. Pada penelitian ini hasil uji reliabilitas diperoleh nilai koefisien reliabilitas angket X_1 sebesar 0,865, angket X_2 sebesar 0,826 dan angket Y sebesar 0,864. Berdasarkan nilai Alpha Cronbach tersebut dapat

disimpulkan bahwa kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau konsisten.

1.2.6 Pengujian Persyaratan Analisis Data

Perlu dilakukan uji asumsi normalitas, homogenitas dan linieritas sebelum melakukan uji parametrik, hal ini sebagai syarat untuk dilakukannya uji parametrik. Adapun hal yang perlu dilakukan untuk uji asumsi normalitas, homogenitas dan linieritas adalah sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Nuryadi, Astuti, Utami dan Budiantara (2017) menjelaskan bahwa uji normalitas merupakan prosedur yang digunakan untuk mengetahui apakah data tersebut berasal dari populasi yang terdistribusi normal atau berada dalam sebaran normal. Uji normalitas biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, ataupun rasio. Penelitian ini melakukan uji normalitas dengan menggunakan *Liliefors Test*. Uji normalitas menggunakan uji Liliefors diawali dengan penentuan taraf signifikansi, yaitu pada taraf signifikansi 5% (0,05).

Abdurahman, Muhidin dan Somantri (2017) menjelaskan langkah-langkah pengujian normalitas dengan pengujian *Liliefors Test* dapat mengikuti langkah-langkah berikut ini:

- a. Susunlah data dari kecil ke besar. Setiap data ditulis sekali, meskipun ada data yang sama.
- b. Periksa data, beberapa kali munculnya bilangan-bilangan itu (frekuensi harus ditulis).
- c. Dari frekuensi susun frekuensi kumulatifnya.
- d. Berdasarkan frekuensi kumulatif, hitunglah proporsi empirik (observasi).

- e. Hitung nilai z untuk mengetahui *Theoretical Proportion* pada tabel z .
- f. Menghitung *Theoretical Proportion*.
- g. Bandingkan *Empirical Proportion* dengan *Theoretical Proportion*, kemudian carilah selisih terbesar di dalam titik observasi antara kedua proporsi.
- h. Buat kesimpulan, dengan kriteria uji, tolak H_0 jika $D > D(n, \alpha)$ dimana n adalah jumlah sampel dan $\alpha = 0,05$, maka H_0 diterima. Bentuk hipotesis statistik yang akan diuji adalah :
 H_0 : X mengikuti distribusi normal
 H_1 : X tidak mengikuti distribusi normal

2. Uji Homogenitas

Widana dan Muliani (2020) menerangkan bahwa “Uji homogenitas merupakan suatu prosedur uji statistik yang dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki variansi yang sama. Uji homogenitas bertujuan untuk mencari tahu apakah dari beberapa kelompok data penelitian memiliki variansi yang sama atau tidak. Atau dapat disimpulkan bahwa homogenitas berarti himpunan data yang diteliti memiliki karakteristik yang sama.”

Uji homogenitas dapat menggunakan Uji Burlett. Pada uji Burlett ini kriteria yang digunakannya adalah apabila nilai hitung $\chi^2 >$ nilai tabel χ^2 , maka H_0 menyatakan variansi skornya homogen ditolak, dalam hal lainnya diterima. Langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam pengujian homogenitas variansi menurut Abdurahman, Muhidin, & Somantri (2017) adalah:

- a. Menentukan kelompok-kelompok data lalu menghitung varians untuk tiap kelompok tersebut
- b. Membuat tabel pembantu yang digunakan untuk memudahkan proses perhitungan

Tabel 3.11
Model Tabel Uji Barlett

Sampel	db=n-1	S_1^2	Log S_1^2	db. Log S_1^2	db. S_1^2
1					
2					
3					
...					
Σ					

- c. Menghitung varians gabungan
 - d. Menghitung log dari varians gabungan
 - e. Menghitung nilai Barlett
 - f. Menghitung nilai x^2
 - g. Menentukan nilai dan titik kritis
 - h. Membuat kesimpulan
3. Uji Linieritas

Menurut Widana dan Muliani (2020) uji linieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan tidak bebas, apakah kedua variabel tersebut linear atau tidak. Konsep linieritas mengacu pada apakah variabel-variabel bebas dapat digunakan untuk memprediksi variabel tidak bebas dalam suatu hubungan tertentu.

Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam pengujian linieritas regresi menurut Abdurahman, Muhidin, & Somantri (2017) adalah sebagai berikut :

- a. Membuat tabel kelompok data variabel X dan variabel Y
- b. Menghitung jumlah kuadrat regresi ($JK_{reg(a)}$) dengan rumus:

$$JK_{reg(a)} = \frac{(\sum Y)^2}{N}$$

c. Menghitung jumlah kuadrat regresi b | a ($JK_{reg(a/b)}$) dengan rumus:

$$JK_{reg(b|a)} = b \cdot \left(\sum XY - \frac{\sum X \cdot \sum Y}{N} \right)$$

d. Menghitung jumlah kuadrat residu (JK_{res}) dengan rumus:

$$JK_{res} = \sum Y^2 - JK_{reg(b|a)} - JK_{reg(a)}$$

e. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi b/a ($RJK_{reg(a)}$)

dengan rumus:

$$RJK_{reg(a)} = JK_{reg(a)}$$

f. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi b/a ($RJK_{reg(a)}$)

dengan rumus:

$$RJK_{reg(b|a)} = JK_{reg(b|a)}$$

g. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat residu (RJK_{res}) dengan rumus:

$$RJK_{res} = \frac{JK_{res}}{n-2}$$

h. Menghitung jumlah kuadrat error (JK_E) dengan rumus:

$$JK_E = \sum_k \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} \right\}$$

i. Menghitung jumlah kuadrat tuna cocok (JK_{TC}) dengan rumus:

$$JK_{TC} = JK_{res} - JK_E$$

j. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat tuna cocok (RJK_{TC}) dengan rumus:

$$RJK_{TC} = \frac{JK_{TC}}{k-2}$$

k. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat error (RJK_E) dengan rumus:

$$RJK_E = \frac{JK_E}{n-k}$$

- l. Mencari nilai uji F dengan rumus:

$$F = \frac{RJK_{TC}}{RJK_E}$$

- m. Menentukan kriteria pengukuran: Jika nilai uji F > nilai tabel F, maka distribusi berpola linier
- n. Mencari nilai F_{tabel} pada taraf signifikansi 95% atau $\alpha = 5\%$ menggunakan rumus:

$$F_{tabel} = F_{(t-\alpha)(db_{TC}, db_E)}$$

dimana db TC = k-2 dan db E = n-k

- o. Membandingkan nilai uji F dengan nilai tabel F kemudian membuat kesimpulan :
 - 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka dinyatakan berpola linier
 - 2) Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka dinyatakan tidak berpola linier

1.2.7 Teknik Analisis

Menurut Hardani, et. al., (2020, hlm. 162) mengemukakan bahwa :

“Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat simpulan sehingga mudah dipahamioleh diri sendiri maupun orang lain.”

Adapun menurut Sugiyono (2019) Analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari

Riany Fatimah Az-zahra, 2023

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis.

Dari pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa analisis data merupakan suatu upaya yang dilakukan untuk mengolah data yang diperoleh menjadi suatu informasi yang dapat mudah dipahami dan bisa menjawab masalah-masalah yang ada dalam suatu penelitian.

Adapun langkah-langkah yang dapat digunakan dalam analisis data adalah sebagai berikut:

1. Tahap pengumpulan data, dilakukan melalui instrumen pengumpulan data
2. Tahap editing, yaitu memeriksa kejelasan dan kelengkapan pengisian instrumen pengumpulan data
3. Tahap *koding*, yaitu proses identifikasi dan klasifikasi dari setiap pernyataan yang terdapat dalam instrumen pengumpulan data menurut variabel-variabel yang diteliti. Diberikan pemberian skor dari setiap item berdasarkan ketentuan yang ada. Kemudian terdapat pola pembobotan untuk koding tersebut pada tabel berikut :

Tabel 3.12
POLA PEMBOBOTAN KUISIONER

No	Alternatif Jawaban	Bobot	
		Positif	Negatif
1	Sangat Setuju	5	1
2	Setuju	4	2
3	Kurang Setuju	3	3
4	Tidak Setuju	2	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	5

Riany Fatimah Az-zahra, 2023

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

4. Tahap tabulasi data, ialah mencatat data entri ke dalam tabel induk penelitian. Dalam hal ini hasil koding digunakan ke dalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh bulir setiap variabel.

Tabel 3.13
REKAPITULASI HASIL SKORSING ANGKET (KUISIONER)

Responden	Skor Item								Total
	1	2	3	4	5	6	...	N	
1									
2									
3									
Dst...									

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam teknik, yaitu teknik analisis deskriptif dan inferensial, yaitu sebagai berikut:

1. Teknik Analisis Data Deskriptif

Abdurahman, Muhidin dan Somantri (2017) juga menyatakan bahwa:

“Statistika deskriptif (descriptive statistics) membahas cara-cara pengumpulan data, penyederhanaan angka-angka pengamatan yang diperoleh (meringkas dan menyajikan), serta melakukan pengukuran pemusatan dan penyebaran data untuk memperoleh informasi yang lebih menarik, berguna dan mudah dipahami. Dengan statistika deskriptif, kumpulan data yang diperoleh akan tersaji dengan ringkas dan rapi serta dapat memberikan informasi inti dari kumpulan data yang ada.”

Sedangkan menurut Muhidin & Sontani, (2011, hlm. 163) mengemukakan bahwa:

“Analisis data penelitian secara deskriptif yang dilakukan melalui statistika deskriptif, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat generalisasi hasil penelitian.”

Kumpulan data yang diperoleh dengan teknik analisis data deskriptif ini antara lain melalui penyajian tabel, grafik, frekuensi, rata-rata, median dan modus. Analisis data deskriptif digunakan untuk menjawab pertanyaan rumusan masalah pada poin 1, 2, dan 3 yaitu untuk mengetahui gambaran tingkat komunikasi interpersonal (X_1), gambaran tingkat iklim komunikasi organisasi (X_2) serta gambaran tingkat kinerja pegawai (Y) Perumda Tirtawening Kota Bandung.

Teknik analisis data deksriptif dalam penelitian ini menggunakan skor rata-rata dari jawaban responden. Menurut Sugiyono (2012, hlm. 81) interpretasi skor rata-rata jawaban responden dalam penelitian dapat dilakukan menggunakan rumus interval sebagai berikut :

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

Sesuai dengan skor alternatif jawaban angket yang terentang dari 1 sampai dengan 5, banyak kelas interval ditentukan sebanyak 5 kelas, sehingga diperoleh panjang kelas interval sebagai berikut :

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan perhitungan di atas, diperoleh skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden seperti tampak pada tabel 3.14 berikut ini :

Tabel 3.14 Kriteria Penafsiran Dekripsi

No	Rentang Kategori	Penafsiran		
		Komunikasi Interpersonal	Iklm Komunikasi Organisasi	Kinerja Pegawai
1	1,00 – 1,79	Sangat Tidak Efektif	Sangat Kondusif	Sangat Rendah
2	1,80 – 2,59	Tidak Efektif	Tidak Kondusif	Rendah
3	2,60 – 3,39	Cukup Efektif	Cukup Kondusif	Sedang
4	3,40 – 4,19	Efektif	Kondusif	Tinggi
5	4,20 – 5,00	Sangat Efektif	Sangat Kondusif	Sangat Tinggi

Sumber : Diadaptasi dari skor kategori Likert skala 5 (Arikunto, 2009, hlm. 275)

2. Teknik Analisis Data Inferensial

Menurut Abdurahman, et al., (2017, hlm. 201) menyatakan bahwa :

“Statistika inferensial (inferential statistics) membahas mengenai cara menganalisis data serta mengambil kesimpulan (berkaitan dengan estimasi parameter dan pengujian hipotesis). Metode statistika inferensial berkaitan dengan analisis sebagian data sampai ke peramalan atau penarikan kesimpulan mengenai keseluruhan data.”

Riany Fatimah Az-zahra, 2023

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Teknik analisis data inferensial yang digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk menjawab pertanyaan rumusan masalah no. 4, 5 dan 6 yaitu untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Interpersonal (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y), pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) serta pengaruh Komunikasi Interpersonal (X_1), Iklim Komunikasi Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Perumda Tirtawening Kota Bandung.

3. Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi ganda karena variabel bebas yang digunakan jumlahnya lebih dari satu. Sejalan dengan hal tersebut, Abdurahman et al., (2011, hlm 223) mengungkapkan bahwa *“Analisis regresi ganda digunakan untuk mengidentifikasi atau meramalkan (memprediksi) nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kausal antara dua atau lebih variabel bebas X_1, X_2, \dots, X_i terhadap suatu variabel terikat Y”*.

Pada analisis regresi ganda ini, variabel terikat yang digunakan yaitu Kinerja Pegawai (Y). sedangkan variabel bebas yang digunakan yaitu Komunikasi Interpersonal (X_1) dan Iklim Komunikasi Organisasi (X_2). Abdurahman et al., (2011, hlm 223) merumuskan persamaan regresi ganda untuk dua variabel bebas yaitu sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

\hat{Y} : variabel terikat yaitu kinerja pegawai

a : konstanta

b_1 : koefisien regresi untuk komunikasi interpersonal

Riany Fatimah Az-zahra, 2023

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

b_2 : koefisien regresi untuk iklim komunikasi organisasi

X_1 : variabel bebas yaitu komunikasi interpersonal

X_2 : variabel bebas yaitu iklim komunikasi organisasi

Abdurahman, et al., (2017, hlm. 224) mengemukakan tentang langkah- langkah yang bisa digunakan dalam analisis regresi ganda, yaitu sebagai berikut:

1. Tempatkan skor hasil tabulasi dalam sebuah tabel pembantu untuk memudahkan proses perhitungan.
2. Menghitung rata-rata skor Variabel X dan rata-rata skor Variabel Y.
3. Menghitung koefisien regresi b_1 dan b_2 .

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

4. Menghitung nilai a

$$a = \frac{\sum Y}{n} - b_1 \left(\frac{\sum x_1}{n} \right) - b_2 \left(\frac{\sum x_2}{n} \right)$$

5. Menghitung persamaan regresi

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

6. Membuat interpretasi

4. Koefisien Korelasi

Mengetahui hubungan antara variabel X dengan variabel Y dicari dengan menggunakan rumus Koefisien Korelasi. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Abdurahman, Muhidin dan Somantri (2017) menyatakan bahwa suatu angka (koefisien) korelasi adalah sebuah angka yang dapat dijadikan petunjuk untuk mengetahui seberapa besar kekuatan korelasi

diantara variabel yang sedang diselidiki korelasinya. Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat. Nilai korelasi harus terdapat dalam batas-batas $-1 < r < +1$. Apabila angka indeks korelasi bertanda plus (+) maka korelasi tersebut positif dan arah korelasinya satu arah, sedangkan apabila angka indeks korelasi bertanda minus (-) maka korelasi tersebut negatif dan arah korelasi berlawanan. Serta apabila angka indeks korelasi sama dengan 0, maka hal ini menunjukkan tidak ada korelasi antar variabel tersebut.

Koefisien Korelasi dalam penelitian ini menggunakan Product Moment dari Karl Pearson di mana memperoleh angka koefisiennya dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 (\sum X)^2] \cdot [N \sum Y^2 (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan

r_{xy} = Koefisien korelasi *pearson*

X = variabel independen

Y = variabel dependen

N = banyaknya sampel

Menurut Sugiyono (2019, hlm.216), Uji Pearson Product Moment adalah salah satu dari beberapa uji korelasi yang digunakan untuk mengetahui derajat keeratan hubungan dua variabel yang berskala interval atau rasio, dimana dengan uji ini akan mengembalikan nilai koefisien korelasi yang nilainya berkisar antara -1, 0 dan 1. Nilai -1 artinya terdapat korelasi negatif yang sempurna, 0 artinya tidak ada korelasi dan nilai 1 berarti ada korelasi positif yang sempurna. Dari hasil yang diperoleh dengan rumus diatas dapat diketahui tingkat pengaruh variabel x terhadap y. Pada hakikatnya, rentang dari koefisien korelasi berkisar antara -1, 0

dan 1 tersebut dapat disimpulkan bahwa apabila semakin mendekati nilai 1 atau -1 maka hubungan makin erat, sedangkan jika mendekati 0 maka hubungan semakin lemah. Adapun tabel klasifikasi nilai koefisien korelasi r pearson adalah sebagai berikut :

Tabel 3.15
Klasifikasi Koefisien Korelasi r Pearson

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,800 - 1000	Sangat kuat
0,600 – 0,799	Kuat
0,400 – 0,599	Cukup Kuat
0, 200 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2019, hlm.250)

5. Koefisien Determinasi

Abdurrahman, Muhidin dan Somantri (2017) mengungkapkan bahwa “Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi (r^2) yang berkaitan dengan variabel bebas dan variabel terikat”. Penggunaan koefisien determinasi dilakukan apabila hubungan antar variabel yang dikaji secara konsep menunjukkan hubungan kausalitas.

Pada analisis regresi, koefisien determinasi biasanya dijadikan dasar dalam menentukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun rumus yang digunakan untuk melihat besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat menurut Abdurahman et al., (2011, hlm 219) yaitu koefisien korelasi dikuadratkan lalu dikali seratus persen

($KD = r^2 \times 100\%$). Nilai r^2 dapat diperoleh peneliti dari tabel Model Summary pada saat melakukan analisis regresi ganda.

1.2.8 Pengujian Hipotesis

Abdurahman, Muhidin dan Somantri (2017, hlm. 149) menjelaskan bahwa pengujian hipotesis merupakan pengujian terhadap keberartian suatu koefisien tertentu yang menjadi fokus dalam penelitian. Maka berdasarkan pengertian tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara dari masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris. Melalui pengujian tersebut, maka dapat diperoleh suatu keputusan untuk menerima atau menolak suatu hipotesis yang ada. Sedangkan pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan dalam menerima atau menolak hipotesis ini.

Tujuan dari hipotesis ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan dari efikasi diri dan kesiapan belajar (variabel bebas) terhadap hasil belajar siswa (variabel terikat). Penelitian ini, hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji dengan statistika parametris yaitu dengan menggunakan Uji t dan Uji F terhadap koefisien regresi.

1. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial dari masing-masing variabel penelitian yang bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Menurut Muhidin, (2010, hlm. 43) langkah-langkah pengujian hipotesis untuk penelitian populasi (sensus) yaitu sebagai berikut:

- a. Merumuskan hipotesis, uji hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1):

Riany Fatimah Az-zahra, 2023

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUMDA TIRTAWENING KOTA BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

$H_0: \beta_1 = 0$: Tidak ada pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai

$H_1: \beta_1 \neq 0$: Ada pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai

$H_0: \beta_2 = 0$: Tidak ada pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai

$H_1: \beta_2 \neq 0$: Ada pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai

b. Menentukan uji statistika yang sesuai, yaitu :

$$t = r \sqrt{\frac{n-k-1}{1-r^2}}$$

c. Menentukan taraf nyata yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$ Nilai t hitung dibandingkan t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig. $< 0,050$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_1 diterima.

2. Jika nilai sig. $\geq 0,050$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_1 ditolak.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikat. Uji dilakukan dengan langkah membandingkan nilai dari F_{hitung} dengan F_{tabel} . Berikut ini adalah langkah-langkah dengan menggunakan uji F:

a. Menentukan rumusan hipotesis H_0 dan H_1

$H_0: R = 0$: Tidak ada pengaruh komunikasi interpersonal dan iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai.

$H_1: R \neq 0$: Ada pengaruh komunikasi interpersonal dan iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai.

b. Menentukan uji statistika yang sesuai, yaitu:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 - (k-1)}{\frac{(1-R^2)}{N} - k}$$

c. Menentukan kriteria pengujian:

- Jika nilai sig. < 0,050 atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, H_1 diterima.
- Jika nilai sig. $\geq 0,050$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_1 ditolak.