



**HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN
KINERJA PEGAWAI PADA KOPERASI KHAIRU
UMMAH CABANG LEUWILIANG
BOGOR**

Skripsi

Dibuat Oleh :

**VENNY MELINDA
021113432**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
2017**

**HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN KINERJA
PEGAWAI PADA KOPERASI KHAIRU UMMAH
CABANG LEUWILIANG BOGOR**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan
Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi,

(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM.,CA.)

Ketua Jurusan,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Herdiyana', written over a horizontal line.

(Herdiyana, SE., MM.)

**HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN KINERJA
PEGAWAI PADA KOPERASI KHAIRU UMMAH
CABANG LEUWILIANG BOGOR**

Skripsi

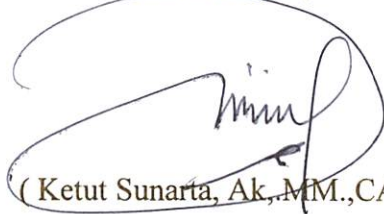
Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada Hari: Sabtu Tanggal: 29 / juli/ 2017

Venny Melinda

021113432

Menyetujui,

Dosen Penilai,

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized loop followed by the letters 'ms' and a vertical stroke.

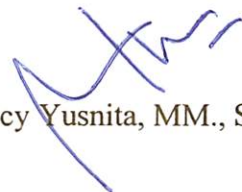
(Ketut Sunarta, Ak., MM., CA)

Pembimbing,

A handwritten signature in black ink, featuring a large, stylized 'H' followed by 'ari Muharam'.

(Dr. Hari Muharam, MM., SE.)

Co Pembimbing,

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized 'N' followed by 'ancy Yusnita'.

(Nancy Yusnita, MM., SE)

ABSTRAK

VENNY MELINDA, 021113432, Manajemen, Sumber Daya Manusia, Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kinerja Pegawai Pada Koperasi Khairu Ummah Cabang Leuwiliang Bogor.

Pembimbing: HARI MUHARAM dan NANCY YUSNITA, 2017.

Komunikasi interpersonal dapat diartikan sebagai pesan pengiriman dan penerimaan pesan antara dua atau lebih individu. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis hubungan komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai pada Koperasi Khairu Ummah Cabang Leuwiliang Bogor, dengan menggunakan data kuantitatif korelasi berupa hasil kuesioner dengan jumlah responden 53 orang, metode penarikan sampel yaitu *sampling purposive*, metode analisis yang digunakan koefisien korelasi *product moment* menggunakan aplikasi SPSS.

Hasil penelitian berdasarkan kuesioner menunjukkan rata-rata jawaban responden atas variable komunikasi interpersonal dan kinerja pegawai pada Koperasi Khairu Ummah relative baik. Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Pegawai memiliki hubungan yang sangat kuat. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,742 yang artinya, telah terjadi hubungan linier yang positif, yaitu makin besar variable Komunikasi Interpersonal maka semakin besar variable Kinerja Pegawai dan hasil uji hipotesis dimana t hitung lebih besar dari t tabel ($7,141 > 2,008$). Koefisien determinasi sebesar 55,05% menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki peranan sebesar 55,05% terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Komunikasi Interpersonal, Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas berkat Rahmat, hidayah dan karunia-Nya kepada kita semua sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Pegawai pada Koperasi Khairu Ummah Cabang Leuwiliang Bogor”**. Skripsi ini dibuat guna memenuhi syarat dalam melaksanakan program S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan. Dalam penulisan skripsi ini ditemui beberapa kesulitan, namun berkat bantuan, motivasi, bimbingan dan doa dari berbagai pihak maka skripsi ini dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Oleh karena itu dalam kesempatan ini Saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Orang tua saya M. Yusuf F dan Memes atas jasa-jasanya, kesabaran, doa yang tidak pernah Lelah dalam mendidik.
2. Bapak Dr. H. Bibin Rubini, M.Pd. selaku Rektorat Universitas Pakuan
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko AK.,MM.,CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
4. Bapak Herdiyana, SE., MM. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
5. Bapak Dr. Hari Muharam, SE., MM. selaku Ketua Komisi Pembimbing
6. Ibu Nancy Yusnita, SE., MM. selaku Anggota Komisi Pembimbing
7. Staf Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingannya
8. Bapak Pepi Januar Pelita, M.Pd. selaku Direktur Koperasi Khairu Ummah Cabang Leuwiliang Bogor
9. Ka Ega Prianih, Baban Isbandi, Evayuko Lintang, serta teman-teman yang telah memberikan bantuan dan dorongan serta berbagi pengalaman pada proses penyusunan skripsi ini.

Saya menyadari skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhir proposal penelitian ini dapat memberikan manfaat baik dalam bidang Pendidikan maupun penerapan di lapangan serta dapat dikembangkan lagi lebih lanjut.

Bogor. 25 Juli 2017

Venny Melinda

DAFTAR ISI

JUDUL	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah	4
1.2.1 Identifikasi Masalah	4
1.2.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	5
1.3.1 Maksud Penelitian	5
1.3.2 Tujuan Penelitian	5
1.4 Kegunaan Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.2 Pengertian Komunikasi Interpesonal	8
2.2.1 Komunikasi	8
2.2.2 Komunikasi Interpersonal	9
2.2.3 Hambatan-hambatan dalam Pelaksanaan Komunikasi	10
2.2.4 Keuntungan-keuntungan Dilaksanakannya Komunikasi yang Baik	11
2.2.5 Pentingnya Komunikasi Timbal Balik	11
2.3 Kinerja Pegawai	13
2.3.1 Pengertian Kinerja	13
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	15
2.3.3 Indikator-Indikator Kinerja	15
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	16
2.4.1 Penelitian Sebelumnya	16
2.4.2 Kerangka Pemikiran	17
2.5 Hipotesis Penelitian	17
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	18
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	18
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian	18

3.3.1	Jenis Penelitian	18
3.3.2	Sumber Data Penelitian	18
3.4	Operasionalisasi Variabel	19
3.5	Metode Penarikan Sampel	20
3.6	Metode Pengumpulan Data	20
3.7	Metode Analisis Data	20
BAB IV	HASIL PENELITIAN	
4.1.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	28
4.1.1	Sejarah dan Perkembangan Perusahaan	28
4.1.2.	Kegiatan Usaha	28
4.1.2.1.	Kegiatan pasar dan pemasaran.....	28
4.1.3.	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	29
4.1.3.1	Struktur Organisasi Koperasi Khairu Ummah	29
4.1.3.2	Uraian Tugas Koperasi Khairu Ummah	29
4.1.3.3	Profil Responden	30
4.2.	Kondisi Komunikasi Interpersonal Dengan Kinerja Pegawai Pada Koperasi Khairu Ummah Cabang Leuwiliang Bogor	34
4.2.1.	Kondisi Komunikasi Interpersonal pada Koperasi Khairu Ummah Cabang Leuwiliang Bogor jumlah sebanyak 4 responden	34
4.2.2.	Kinerja Pegawai pada Koperasi Khairu Ummah Cabang Leuwiliang Bogor	47
4.3.	Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kinerja Pegawai pada Koperasi Khairu Ummah Cabang Leuwiliang Bogor	60
4.4.	Pembahasan	63
4.4.1.	Tujuan penelitian.....	63
4.5.	Interpretasi Hasil Penelitian	64
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
5.1.	Simpulan	65
5.2.	Saran	66

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Operasional Variabel Penelitian.....	17
Tabel 2	Bobot nilai jawaban skala likert.....	21
Tabel 3	Case Processing Summary	23
Tabel 4	Reliability Statistics	24
Tabel 5	Case Processing Summary	24
Tabel 6	Reliability Statistics	24
Tabel 7	Tingkat korelasi dan kekuatan hubungan.....	25
Tabel 8	Data Pegawai Koperasi Khairu Ummah berdasarkan Jenis kelamin	30
Tabel 9	Data Pegawai Koperasi Khairu Ummah berdasarkan Usia	31
Tabel 10	Data Pegawai Koperasi Khairu Ummah Kategori Pendidikan	32
Tabel 11	Tabel Data Responden Koperasi Khairu Ummah Cabang Leuwiliang Bogor	33
Tabel 12	Pendapat mengenai “Saya membuka diri untuk berkomunikasi dengan rekan kerja”	34
Tabel 13	Pendapat mengenai “Saya menerima ungkapan perasaan secara bebas rekan kerja saat berkomunikasi”	35
Tabel 14	Pendapat mengenai “Saya menyampaikan informasi sesuai dengan yang saya terima”	35
Tabel 15	Pendapat mengenai “Saya bersikap terbuka pada semua gagasan dan pendapat yang disampaikan kepada saya”	36
Tabel 16	Pendapat mengenai “Saya menunjukkan sikap hormat bila sedang berkomunikasi”	36
Tabel 17	Pendapat mengenai “Saya menunjukkan sikap yakin dengan perilaku orang lain saat berkomunikasi”	37
Tabel 18	Pendapat mengenai “Saya menunjukkan sikap ikut merasakan tehadap suatu masalah yang sedang disampaikan”	37
Tabel 19	Pendapat mengenai “Saya berupaya memberikan alternatif terhadap masalah yang sedang dibicarakan”	38
Tabel 20	Pendapat mengenai “Saya menunjukkan sikap memahami apa yang dirasakan lawan bicara”	38
Tabel 21	Pendapat mengenai “Saya menunjukkan sikap memahami apa yang dirasakan lawan bicara”	39
Tabel 22	Pendapat mengenai “Saya memuji sesama rekan kerja saat berkomunikasi”	39
Tabel 23	Pendapat mengenai “Saya mencoba mengerti alasan rekan kerja saat berkomunikasi”	40
Tabel 24	Pendapat mengenai “Saya merasa akrab dengan rekan kerja saat berkomunikasi”	40

Tabel 25	Pendapat mengenai “Saya memberikan saran yang relevan kepada sesama pegawai mengenai hal yang berhubungan dengan pekerjaan”	41
Tabel 26	Pendapat mengenai “Saya berdiskusi dengan pegawai lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan”	41
Table 27	Pendapat mengenai “Saya berfikir positif kepada rekan kerja saat berkomunikasi”	42
Table 28	Pendapat mengenai “Saya merasa akrab dengan rekan kerja saat berkomunikasi”	42
Table 29	Pendapat mengenai “Saya berbicara dengan siapapun tanpa memandang perilaku orang yang berbicara dengan saya”	43
Table 30	Pendapat mengenai “Saya bersikap proporsional dalam menanggapi yang saya terima”	43
Table 31	Pendapat mengenai “Saya memperlakukan lawan bicara secara horizontal dan positif”	44
Table 32	Pendapat mengenai “Saya tidak membeda-bedakan antar pegawai”.	44
Table 33	Pendapat mengenai “Saya mampu memberi pemahaman kepada rekan kerja sesuai dengan apa yang dimaksud oleh saya”	45
Tabel 34	Komunikasi Interpersonal	43
Tabel 35	Distribusi Frekuensi Komunikasi Interpersonal	46
Tabel 36	Pendapat mengenai “Pegawai berusaha mengurangi kesalahan dan menyelesaikan masalah”	47
Tabel 37	Pendapat mengenai “Pegawai mengembangkan solusi yang praktis terhadap masalah dalam pekerjaan”	48
Tabel 38	Pendapat mengenai “Pegawai orang yang menguasai pekerjaan yang dibebankan”	48
Tabel 39	Pendapat mengenai “Pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan SOP yang ditentukan”	49
Tabel 40	Pendapat mengenai “Pegawai berusaha menyelesaikan target pekerjaan.”	49
Tabel 41	Pendapat mengenai “Pegawai mengerjakan jumlah pekerjaan sesuai standart yang ditentukan”	50
Tabel 42	Pendapat mengenai “Pegawai dapat mencapai volume kerja yang dihasilkan sesuai dengan harapan perusahaan”	50
Tabel 43	Pendapat mengenai “Pegawai mampu melaksanakan tugas tambahan”	51
Tabel 44	Pendapat mengenai “Pegawai harus menyelesaikan tugas sampai selesai”	51
Tabel 45	Pendapat mengenai “Pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan”	52
Tabel 46	Pendapat mengenai “Pegawai dapat diandalkan dalam hal penyelesaian tanggung jawab”	52

Tabel 47	Pendapat mengenai “Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai standart yang ditentukan”	53
Tabel 48	Pendapat mengenai “Pegawai meyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu”	53
Tabel 49	Pendapat mengenai “Pegawai membuat perencanaan sebelum memulai pekerjaan”	54
Tabel 50	Pendapat mengenai “Pegawai mengambil keputusan yang logis dalam hal pelaksanaan pekerjaan”	54
Tabel 51	Pendapat mengenai “Pegawai menggunakan sumber daya perusahaan dengan efektif”	55
Tabel 52	Pendapat mengenai “Pegawai menggunakan sumber daya perusahaan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan”	55
Tabel 53	Pendapat mengenai “Pegawai memanfaatkan sumber daya perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang ditetapkan”	56
Tabel 54	Pendapat mengenai “Pegawai berusaha menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan sesama pegawai”	56
Tabel 55	Pendapat mengenai “Pegawai berusaha meyelesaikan tanggungjawab dengan kemampuan terbaik”	57
Tabel 56	Pendapat mengenai “Pegawai berusaha mengambil keputusan yang logis dalam hal pelaksanaan pekerjaan”	57
Tabel 57	Pendapat mengenai “Pegawai berusaha mengembangkan solusi yang praktis terhadap masalah dalam pekerjaan”	58
Tabel 58	Kinerja Pegawai	59
Tabel 59	Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai.....	59
Tabel 60	Correlations.....	61
Tabel 61	Nilai Interval Koefisien.....	61
Tabel 62	Model Summary.....	61

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Uji Validitas Komunikasi Interpersonal
- Lampiran 2 Hasil Uji Validitas Komunikasi Interpersonal
- Lampiran 3 Uji Validitas Kinerja Pegawai
- Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai
- Lampiran 5 Kuesioner Penelitian Variabel Komunikasi Interpersonal (X)
- Lampiran 6 Kuesioner Kinerja Pegawai (Y)
- Lampiran 7 Hasil Jawaban Responden Kuesioner Penelitian Variabel Komunikasi Interpersonal (X)
- Lampiran 8 Hasil Jawaban Responden Kuesioner Penelitian Variabel Kinerja Pegawai (Y)

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan suatu perusahaan adalah sumberdaya. Tanpa sumberdaya, mustahil suatu perusahaan dapat dilaksanakan. Perusahaan yang besar secara otomatis memerlukan sumber daya yang besar pula. Mengingat sangat berpengaruhnya sumberdaya, terutama sumberdaya manusia dalam pelaksanaan suatu perusahaan maka diperlukan pengelolaan perusahaan yang baik, yang dapat menciptakan strategi yang tepat, yaitu menentukan bagaimana caranya agar setiap sumber daya manusia dalam perusahaan memberi kontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Aspek sumberdaya manusia memegang peranan yang sangat penting dan paling dominan dalam sebuah perusahaan. Manajemen sumberdaya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen pada umumnya, yakni merupakan kunci utama dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Manusia di dalam kehidupannya harus berkomunikasi, artinya memerlukan orang lain dan membutuhkan kelompok atau masyarakat untuk saling berinteraksi. Hal ini merupakan suatu hakekat bahwa sebagian besar pribadi manusia terbentuk dari hasil integrasi sosial dengan sesamanya.

Dalam kehidupannya manusia sering dipertemukan satu sama lainnya dalam suatu wadah baik formal maupun informal. Komunikasi memelihara motivasi dengan memberikan penjelasan kepada para pegawai tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka mengerjakannya dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja jika sedang berada di bawah standar.

Aktivitas komunikasi di perkantoran senantiasa disertai dengan tujuan yang ingin dicapai sesama dalam kelompok dan masyarakat. Budaya komunikasi dalam konteks komunikasi organisasi harus dilihat dari berbagai sisi. Sisi pertama adalah komunikasi antara atasan kepada bawahan. Sisi kedua antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain. Sisi ketiga adalah antara pegawai kepada atasan. Masing-masing komunikasi tersebut mempunyai polanya masing-masing.

Menurut Fayol dan Barnard dalam Thoha (2004:170), komunikasi merupakan salah satu pusat bahasan di dalam ilmu perilaku organisasi. Komunikasi yang efektif terjadi bila artian yang dimaksudkan oleh pengirim berita dan artian yang ditangkap oleh penerima berita itu sama dan satu. Peningkatan kinerja yang optimal dan efektif tersebut tidak mungkin terjadi jika tidak ada komunikasi yang efektif yang dilakukan oleh para pegawai.

Menurut Kohler dalam Muhammad (2011:1), komunikasi yang efektif adalah penting bagi semua organisasi. Oleh karena itu, para pimpinan organisasi dan para

komunikator dalam organisasi perlu memahami dan menyempurnakan kemampuan komunikasi mereka. Komunikasi sangat penting untuk menjalin hubungan kerja sama antar manusia yang terlibat dalam organisasi dan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Komunikasi akan memungkinkan setiap anggota organisasi untuk saling membantu, saling mengadakan interaksi. Hubungan yang hangat, ramah sangat dipengaruhi oleh kemampuan seseorang untuk berkomunikasi dengan orang lain.

Proses komunikasi yang dilakukan setiap hari berfungsi untuk memupuk dan memelihara hubungan kita dengan lingkungan. Oleh sebab itu, keterampilan berkomunikasi memiliki arti penting dalam kehidupan organisasi. Bahkan biasa dikatakan, ibarat organisasi adalah tubuh makhluk hidup, maka komunikasi adalah darah yang mengalir dalam tubuh organisasi.

Pelaksanaan komunikasi yang tidak baik dapat mengganggu semua rencana, petunjuk, saran, instruksi, yang mengakibatkan pekerjaan menjadi kacau dan tujuan organisasi tidak tercapai. Komunikasi merupakan masalah penting karena banyaknya pelanggaran yang terjadi disebabkan oleh para pelaku tidak mengetahui bahwa mereka berada di luar jalur ketertiban.

Oleh karena itu diperlukan adanya pelaksanaan dan penerapan komunikasi yang efektif yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja pegawai, sehingga dengan adanya kinerja yang baik pula maka tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat lebih mudah dicapai dengan baik. Apabila terciptanya komunikasi yang baik, maka kinerja pegawai akan meningkat, sehingga tujuan perusahaan dengan hasil yang diharapkan akan dapat dicapai.

Kinerja pegawai pada suatu perusahaan merupakan salah satu faktor yang menentukan perkembangan suatu perusahaan. Jika kinerja pegawai baik maka tujuan perusahaan akan tercapai dan sebaliknya apabila kinerja pegawai menurun mengakibatkan pekerjaan menjadi membosankan dan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya.

Setiap perusahaan pasti dihadapkan pada berbagai masalah salah satunya masalah kinerja pegawai. Usaha dalam meningkatkan kinerja dan mengatasi masalah kinerja pegawai tentunya harus diperhatikan adalah kualitas sumber daya manusia yang baik sehingga akan mampu bekerja secara optimal. Komunikasi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih secara langsung atau tatap muka sering disebut dengan komunikasi interpersonal.

Komunikasi Interpersonal biasanya dilakukan tiap-tiap orang berdasarkan caranya sendiri dalam melakukan komunikasi, maka komunikasi interpersonal merupakan pertukaran informasi yang terjadi diantara dua orang atau lebih dalam organisasi baik itu berupa instruksi ataupun motivasi yang berkaitan dengan keberlangsungan tugas di dalam pekerjaan, ataupun ide dari pihak di dalam organisasi.

Kinerja adalah tentang sesuatu yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut (Wibowo,2014:3), kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Dari beberapa definisi diatas maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu pekerjaan yang dilakukan dengan memperhatikan cara untuk melakukannya serta hasil dari pekerjaan tersebut sesuai dengan rencana yang telah disusun.

Koperasi Khairu Ummah merupakan lembaga keuangan non bank berbadan hukum koperasi. Bergerak dalam bidang pengelolaan keuangan meliputi simpanan, pinjaman dan pembiayaan dengan sistem syariah. Lembaga ini bernama Koperasi simpan pinjam dan pembiayaan syari'ah (KSPPS) Khairu Ummah. Didirikan pada tanggal 24 agustus 1994.

Dalam rangka menghadapi tantangan dan tugas-tugas masa depan tidak terlepas dari peran aktif tenaga kerja atau pegawai yang memiliki kemampuan, kreativitas, inovatif dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya berupaya mewujudkan sistem dan iklim perekonomian yang baik. Pegawai KOPERASI KHAIRU UMMAH sebagai suatu unit kerja yang melaksanakan tugas pekerjaan, memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas.

Pada Koperasi Khairu Ummah dalam meningkatkan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai masih kurang terarah, misalnya dengan meningkatkan komunikasi interpersonal terhadap karyawan melalui berbagai macam cara terhadap kinerja pegawai, maka perusahaan harus memberikan kebutuhan yang diinginkan karyawan berupa hubungan antar satu sama lain terhadap kinerja pegawai, sehingga kinerja pegawai meningkat.

Hal ini erat kaitannya dengan masalah sikap mental, tekad, semangat, ketaatan, disiplin, tanggung jawab dan keterampilan secara seluruh. Untuk itu perlu adanya komunikasi yang baik dalam menjalankan tugas untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi. Kondisi yang ada saat ini menunjukkan bahwa komunikasi yang terjadi tidak konstruktif maksudnya cara berkomunikasi tidak menonjolkan sisi positif dari apa yang disampaikan antara sesama pegawai karena jika ada kesalahan dalam pekerjaan, mereka tidak saling memberi arahan dan petunjuk.

Hal ini juga yang menyebabkan kurang baiknya penerimaan *feed back* (umpan balik), yang dikarenakan adanya perbedaan persepsi tiap pegawai pada pemaknaan informasi yang mereka terima, sehingga sering muncul beberapa kesalahan pada saat pelaksanaan tugas yang seharusnya tidak perlu terjadi, yang untuk selanjutnya mau tidak mau pekerjaan tersebut harus mereka kerjakan berulang-ulang, dan hal itu menyebabkan keterlambatan waktu pada saat penyerahan tugas tersebut. Kualitas

kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari caranya bekerja, tetapi ketrampilan berkomunikasi juga diperlukan.

Oleh karena itu untuk menjalin hubungan komunikasi yang terbuka, jujur, adil, antara pimpinan dan pegawai akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan senang hati sehingga kinerja pegawai pun dapat ditingkatkan. Baik buruknya suatu komunikasi akan berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai dan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

Pada Penelitian ini, penulis menganalisis bahwa adanya masalah komunikasi dengan atasan yang menghambat kinerja pegawai. Cara berkomunikasi dengan atasan merupakan salah satu kunci kesuksesan dalam perusahaan. Kenapa? karena atasan adalah orang yang paling menentukan dalam kesuksesan perusahaan.

Oleh karena itu pegawai harus berhati-hati ketika berkomunikasi dengan atasan. Pegawai harus bisa mengoptimalkan setiap kesempatan untuk berkomunikasi dengan atasan. Mungkin tidak memiliki banyak waktu untuk berkomunikasi dengan atasan, oleh karena itu pegawai harus mampu berkomunikasi dengan efektif. Pada umumnya bentuk komunikasi dengan atasan adalah mendengarkan, memahami dan mengerjakan instruksi dari atasan dan kemudian melaporkan hasil yang sudah pegawai kerjakan kepada atasan pegawai tersebut.

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA KOPERASI KHAIRU UMMAH CABANG LEUWILIANG BOGOR.**

1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

Pada saat ini kecenderungan lembaga keuangan syariah seolah menjadi trend baru dunia perbankan di Indonesia, saat ini bank-bank dengan sistem konvensional seolah berlomba untuk mendirikan unit syariah sebagai salah satu bentuk alternatif pelayanan kepada nasabah umat Islam yang meyakini haramnya bunga bank.

Kondisi tersebut hendaknya dijadikan sebagai moment penting bagi peluang berdirinya lembaga keuangan dengan sistem syariah, tidak hanya sebagai bagian dari strategi bisnis untuk meraup nasabah umat Islam yang jelas-jelas merupakan mayoritas, tetapi lebih dari itu bagaimana aspirasi umat Islam untuk bisa bertransaksi secara syariah dapat dipermudah dengan berdirinya lembaga keuangan syariah.

Oleh karena itu sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan inovatif dalam perusahaan agar dapat memenangkan persaingan dalam lembaga

keuangan tersebut. Pada dasarnya setiap perusahaan selalu berusaha agar Kinerja Pegawai dapat ditingkatkan agar tujuan yang diinginkan tercapai. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah Komunikasi Interpersonal, apabila dalam bekerja memiliki komunikasi yang baik secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga menimbulkan kemajuan yang baik bagi perusahaan.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan statment di atas penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Seperti apa Komunikasi Interpersonal Pada Koperasi Khairu Ummah Cabang Leuwiliang Bogor ?
2. Seperti apa Kinerja Pegawai Pada Koperasi Khairu Ummah Cabang Leuwiliang Bogor ?
3. Seberapa besar Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dengan Kinerja Pegawai Pada Koperasi Khairu Ummah Cabang Leuwiliang Bogor ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kinerja Pegawai Pada KOPERASI KHAIRU UMMAH CABANG LEUWILIANG BOGOR.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Komunikasi Interpersonal pegawai Koperasi Khairu Ummah Cabang Leuwiliang Bogor.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Kinerja Pegawai pada Koperasi Khairu Ummah Cabang Leuwiliang Bogor.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kinerja Pegawai Pada Koperasi Khairu Ummah Cabang Leuwiliang Bogor.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan sebagai berikut :

1. Kegunaan teoritis
Kegunaan teoritis ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemikiran serta pengetahuan dan mengembangkan ilmu dibidang manajemen sumber daya manusia terutama mengenai Hubungan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini dilakukan penulis diharapkan dapat memecahkan dan mengantisipasi masalah yang ada pada KOPERASI KHAIRU UMMAH CABANG LEUWILIANG BOGOR.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari fungsi manajemen, maka sebelum mengemukakan pendapat-pendapat mengenai apa yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia, perlu dijelaskan mengenai arti manajemen itu sendiri.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur input sama dengan unsur input lainnya seperti modal, mesin, bahan mentah dan teknologi yang diubah melalui proses produksi menjadi output berupa barang atau jasa. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen, dimana manajemen sumber daya manusia ini menitikberatkan perhatiannya pada masalah-masalah manusia dalam hubungan kerja dengan tugas-tugasnya tanpa mengabaikan faktor-faktor produksi lainnya.

Menurut Gerry Dessler (2011: 31) *“Human Resource management is the process acquiring, training, appraising, and compensating employees, and attending to their labor relations, health and safety and fairness concerns”*. Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.

Untuk lebih menjelaskan pengertian tentang manajemen sumberdaya manusia, penulis akan menguraikannya dari pendapat beberapa ahli, antara lain :

“Manajemen sumber daya manusia adalah Bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan perusahaan dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*)”.

Menurut Sadili Samsudin, (2006:16)

”Manajemen sumber daya manusia adalah Ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Menurut Hasibuan (2006:9)

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2005:10)

“Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Menurut Edy Sutrisno, (2009:6)

Dari berbagai definisi para ahli manajemen sumber daya manusia diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang dilakukan oleh atasan untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas agar tenaga kerja dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan. Fokus sumber daya manusia adalah masalah tenaga kerja manusia, yang diatur menurut perpaduan fungsi manajemen dengan fungsi operasional SDM diantaranya planning, organizing, actuating, dan controlling, dalam melaksanakan kegiatan recruitmen, development, maintenance, integration, separation agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2.2 Pengertian Komunikasi Interpesonal

2.2.1 Komunikasi

a. Pengertian komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses memberikan signals menurut aturan tertentu sehingga dengan cara ini sistem dapat didirikan, dipelihara dan diubah. (Ruben,1988) dalam (Muhammad,2015:3) komunikasi manusia adalah suatu proses melalui mana individu dalam Hubunganya dalam kelompok, dalam organisasi dan dalam masyarakat menciptakan, mengirimkan, dan menggunakan informasi untuk mengkoordinasi lingkunganya dan orang lain.

Adapun pengertian dari komunikasi menurut para ahli, yaitu :

“Komunikasi merupakan suatu aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, di tempat pekerjaan, di pasar, dalam masyarakat atau dimana saja manusia berada. Tidak ada manusia yang tidak akan terlibat dalam komunikasi”

Menurut Muhammad, (2011:1)

“Komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat, atau orang lain”.

Menurut Anwar Prabu (2000:145)

“Komunikasi adalah suatu proses di mana pihak-pihak peserta saling menggunakan informasi dengan tujuan untuk mencapai pengertian yang sama yang lebih baik mengenai masalah- masalah yang penting bagi semua pihak yang bersangkutan”.

Menurut Mardikanto Suprpto dan Fahrianoor (2004 : 4)

“Sedangkan Komunikasi interpersonal yang efektif telah lama dikenal sebagai salah satu dasar untuk berhasilnya suatu organisasi. Karena itu adalah perlu bagi seorang pemimpin untuk mengetahui konsep-konsep dasar dari komunikasi agar dapat membantu dalam mengelola organisasi dengan efektif”.

Menurut Muhammad, (2015:158)

Berdasarkan para pendapat para ahli di atas, maka komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

2.2.2 Komunikasi Interpersonal

“Komunikasi antar pribadi atau komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal maupun nonverbal”.

Menurut (Mulyana,2013:81)

“Komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi di seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya diantara dua orang yang dapat langsung diketahui sebaliknya”.

Menurut (Muhammad,2015:159)

“Komunikasi antar pribadi atau komunikasi interpersonal dapat terjadi dalam konteks satu komunikator dengan satu komunikan (komunikasi diadik: duaorang) atau satu komunikator dengan dua komunikan (komunikasi triadik: tigaorang)”.

Menurut (Daryanto,2010:30)

“Komunikasi interpersonal yang efektif telah lama dikenal sebagai salah satu dasar untuk berhasilnya suatu organisasi. Karena itu adalah perlu bagi seorang pemimpin untuk mengetahui konsep-konsep dasar dari komunikasi agar dapat membantu dalam mengelola organisasi dengan efektif”.

Menurut (Muhammad, 2015:158)

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka komunikasi interpersonal dapat diartikan sebagai pesan pengiriman dan penerimaan pesan antara dua atau lebih individu. Hal ini dapat mencakup semua aspek komunikasi seperti mendengarkan, membujuk, menegaskan, komunikasi nonverbal, dan banyak lagi. Sebuah konsep utama komunikasi interpersonal terlihat pada tindakan komunikatif ketika ada individu yang terlibat tidak seperti bidang komunikasi seperti interaksi kelompok, dimana mungkin ada sejumlah besar individu yang terlibat dalam tindak komunikatif.

2.2.3 Hambatan-hambatan dalam Pelaksanaan Komunikasi

Meskipun komunikasi yang disampaikan mudah dimengerti, lengkap, tepat waktu, serta dalam perusahaan telah diciptakan jalur komunikasi timbal balik, tetapi ada kemungkinan komunikasi tersebut tidak dilaksanakan atau dilaksanakan tetapi tidak sesuai dengan yang diinginkan. Hal ini dapat terjadi sebab di dalam pelaksanaan komunikasi banyak sekali hambatan yang mungkin muncul, sehingga kemungkinan pelaksanaan tidak sesuai dengan rencana.

Dengan memiliki pengetahuan tentang hambatan-hambatan komunikasi maka perusahaan akan mampu menghilangkan hambatan-hambatan dalam komunikasi.

Menurut Nitisemito (1986 : 252-254) hambatan-hambatan tersebut diantaranya:

1. Hambatan psikologis.

Hambatan psikologis ini terjadi karena berbagai hal, misalnya karena komunikasi yang disampaikan seringkali keliru dan diralat, turunya kewibawaan dari atasan dan sebagainya. Kalau komunikasi yang sering disampaikan salah, maka dapat saja menimbulkan ketidakpercayaan dari penerima komunikasi sehingga ada rasa keengganan untuk melaksanakan komunikasi atau pelaksanaan komunikasi yang disampaikan dilakukan seandainya sendiri. Apabila kewibawaan pemimpin turun, maka komunikasi yang disampaikan hanya lewat begitu saja tanpa adanya perhatian yang serius dari penerima komunikasi. Oleh sebab itu, maka setiap perusahaan harus mampu menghilangkan hambatan-hambatan psikologis yang dapat menyebabkan penyimpangan komunikasi.

2. Hambatan kurangnya motivasi.

Kemampuan perusahaan untuk memotivasi orang-orangnya merupakan kunci mau tidaknya orang-orang melaksanakan rencana-rencana, instruksi-instruksi, petunjuk-petunjuk, saran-saran yang dikomunikasikan. Apabila perusahaan tidak mampu memotivasi orang-orangnya maka semua rencana, instruksi, saran dan sebagainya tidak dilaksanakan sepenuh hati atau mungkin dilaksanakan tapi tidak sesuai dengan rencana yang diinginkan.

3. Hambatan karena banyaknya perantara.

Dalam penyampaian suatu komunikasi harus melalui beberapa perantara, dan perantara yang harus dilalui cukup banyak. Sebenarnya, semakin banyak perantara maka terjadinya perubahan komunikasi tersebut makin besar pula.

Hal ini disebabkan perantara yang ikut menyampaikan komunikasi tersebut mempunyai kecenderungan untuk merubah komunikasi tersebut sesuai dengan kepentingan pribadinya. Oleh karena itu, makin banyak perantara dalam penyampaian komunikasi yang dilakukan secara lisan, maka kita harus

berusaha mencegah kemungkinan timbulnya perubahan terhadap komunikasi yang disampaikan itu.

4. Hambatan kurangnya partisipasi.

Partisipasi antara yang satu dan yang lain perlu ditingkatkan baik antara atasan dan bawahan maupun tingkat-tingkat yang sejajar. Kurangnya partisipasi antara pihak atasan dan bawahan merupakan hambatan terhadap komunikasi yang disampaikan. Sebab bila partisipasi kurang, dapat menyebabkan rasa kurang bertanggung jawab dari penerima komunikasi sehingga kemungkinan komunikasi yang disampaikan tidak dilaksanakan atau dilaksanakan semaunya sendiri. Untuk meningkatkan partisipasi maka perlu mengikutsertakan bawahan yang kita anggap perlu ikut serta dalam pembuatan rencana-rencana. Apabila bawahan dilibatkan, maka mereka akan merasa dihargai dan ini menyebabkan mereka akan lebih merasa bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

2.2.4 Keuntungan-keuntungan Dilaksanakannya Komunikasi yang Baik

Apabila kita mampu melaksanakan komunikasi dengan baik, maka kita akan mendapat keuntungan-keuntungan, antara lain yaitu:

1. Kelancaran tugas-tugas dapat lebih terjamin.

Dengan komunikasi yang baik berarti apa yang kita komunikasikan dapat dimengerti orang lain, sehingga kita tidak perlu mengadakan pengulangan berkali-kali terhadap komunikasi yang telah kita sampaikan.

2. Dapat meningkatkan partisipasi.

Agar partisipasi berjalan dengan baik, berarti harus ada komunikasi timbal balik secara efektif dan efisien. Apabila hal ini diterapkan dengan benar maka dapat menimbulkan pengikutsertaan dari bawahan kepada perusahaan.

3. Pengawasan dapat dilakukan dengan lebih baik.

Dengan adanya komunikasi yang baik berarti hubungan antara pimpinan dan bawahan terjalin baik, sehingga hal ini berarti pengawasan dari pimpinan atau tugas-tugas yang dilakukan dapat dilakukan dengan lebih baik.

2.2.5 Pentingnya Komunikasi Timbal Balik

Setiap perusahaan harus dapat menciptakan komunikasi timbal balik ke segala arah dalam rangka usaha melaksanakan komunikasi yang baik. Menciptakan komunikasi timbal balik ini sangat penting, sebagai syarat agar komunikasi dapat berjalan secara efektif dan efisien. Komunikasi timbal balik yang diciptakan antara lain: komunikasi timbal balik antara top manajer dan manajer di bawahnya, komunikasi antara manajer dan bawahannya dan komunikasi timbal balik antara tingkat-tingkat yang sejajar.

Apabila komunikasi yang ada hanya satu arah saja yaitu dari atas ke bawah, sedang komunikasi dari bawah ke atas tidak ada/kurang maka penerima komunikasi kemungkinan takut akan menanyakan keraguannya kepada atasannya. Dan apabila hal ini terjadi, maka dapat mengakibatkan pelaksanaan tugas tidak sesuai dengan yang diinginkan dalam komunikasi tersebut.

Oleh karena itu perusahaan harus dapat menciptakan komunikasi timbal balik, sehingga bagi bawahan yang menerima perintah/pesan itu tidak ada rasa takut untuk minta penjelasan pada atasannya. Di samping itu dengan adanya komunikasi timbal balik, maka manajer akan mendapatkan umpan balik atau informasi penting yang sangat diperlukan dalam membuat rencana, mengambil keputusan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang lain.

Agar komunikasi timbal balik dapat berjalan dengan lancar maka harus dibantu dengan pihak manajer untuk bertindak aktif meminta komunikasi dari bawah. Di samping itu pihak manajer harus dapat bersikap sedemikian rupa sehingga komunikasi dari bawah dapat disampaikan.

Sistem Komunikasi Kepegawaian Pemeliharaan hubungan dengan para pegawai memerlukan komunikasi efektif. Dengan demikian melalui komunikasi berbagai hal yang menyangkut kehidupan organisasi dapat disampaikan oleh satu pihak ke pihak yang lain.

Menurut Muhammad (2011 : 6) dalam praktek, terdapat empat arus komunikasi dalam suatu organisasi :

1. Komunikasi vertikal ke bawah. Komunikasi demikian merupakan wahana bagi manajemen untuk menyampaikan berbagai hal kepada para bawahannya, seperti perintah, instruksi, kebijaksanaan baru, pengarahan, pedoman kerja, nasihat dan teguran. Kesemuanya itu dalam rangka usaha manajemen untuk lebih menjamin bahwa tindakan, sikap, dan perilaku para pegawai sedemikian rupa sehingga kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan dan berbagai sasarannya semakin meningkat yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memenuhi kewajibannya kepada para anggotanya.
2. Komunikasi vertikal ke atas. Para anggota organisasi selalu ingin didengar oleh para atasannya. Keinginan demikian dimanfaatkan untuk menyampaikan berbagai hal seperti laporan hasil pekerjaan, masalah yang dihadapi, baik yang sifatnya kedinasan maupun sifatnya yang pribadi, saran-saran yang menyangkut pelaksanaan tugas masing-masing dan bahkan juga dalam organisasi yang dikelola dengan demokratik, kritik membangun demi kepentingan organisasi.
3. Komunikasi Horizontal Komunikasi horizontal berlangsung antara orang-orang yang berada pada tingkat yang sama dalam hirarki organisasi, akan tetapi melaksanakan kegiatan yang berbedabeda. Mengingat prinsip dasar

yang digunakan dalam menggerakkan roda suatu organisasi adalah kerja sama dan bukan kompetisi, organisasi harus dipandang dan diperlakukan sebagai suatu sistem.

4. Komunikasi Diagonal Komunikasi ini berlangsung antara dua satuan kerja yang berada pada jenjang hirarki organisasi yang berbeda, tetapi menyelenggarakan kegiatan yang sejenis.

Adapun indikator-indikator komunikasi (Muhammad, 2011 : 43) adalah sebagai berikut :

1. Keterbukaan (*openness*) merupakan sikap jujur, rendah hati, dan adil didalam menerima pendapat orang lain.
2. Empati (*empathy*) adalah kemampuan untuk memahami perasaan orang lain dan kesanggupan untuk menempatkan diri dalam keadaan orang lain.
3. Dukungan (*support*) adalah suatu bentuk kenyamanan, perhatian, penghargaan, ataupun bantuan yang diterima individu dari orang yang berarti, baik secara perorangan maupun kelompok.
4. Rasapositif (*positiveness*) Bersikap positif baik ketika mengemukakan pendapat atau gagasan yang bertentangan maupun gagasan yang mendukung, karena rasa positif itu sudah dengan sendirinya mendukung proses pelaksanaan komunikasi yang efektif
5. Kesamaan (*equality*) yaitu siap menerima anggota komunikasi lain sama atau setara.

2.3 Kinerja Pegawai

2.3.1 Pengertian Kinerja.

Kinerja yaitu dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai suatu produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Adapun pengertian kinerja menurut para ahli adalah sebagai berikut :

“Performances is defined as the record of outcome produced on a specified job function or job function or activity during a specified time period.”

Menurut (Bernardin dan Russel 1993;378)

“Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung”

Menurut (Wibowo, 2007:7)

“Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Menurut Prawirosentono (1999) dalam Sutrisno (2010 : 90)

“Kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Kinerja ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan”.

Menurut Robbins (2006:48)

“Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”.

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2007:7)

“Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan standar yang telah ditentukan). Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh semangat kerjanya”.

Menurut Sedarmayanti (2007: 260)

Simpulan dari pengertian kinerja tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil kerja yang dicapai selama periode waktu tertentu. Kinerja suatu jabatan keseluruhan dengan jumlah rata-rata dari fungsi kinerja atau kegiatan yang dilakukan. Kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja bergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*), maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan bertentangan dengan moral dan etika. (Rivai & Basri, 2004:16).

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Karjantoro (2004 : 27) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai bukan hanya kualitas dan kuantitas yang dihasilkan saja, tetapi masih banyak faktor lainnya. Selengkapnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut adalah :

1. Mutu hasil kerja
2. Volume hasil kerja
3. Pengetahuan/keterampilan teknis
4. Kemampuan mengorganisasi pekerjaan
5. Kehadiran tepat waktu
6. Kepemimpinan
7. Kerjasama
8. Inisiatif
9. Kemampuan mengemukakan pendapat
10. Kemampuan mencari peluang
11. Kreativitas
12. Ketekunan
13. Kemampuan menjalin network.

2.3.3 Indikator-Indikator Kinerja

Adapun indikator-indikator kinerja menurut (Robbins,2006:260). sebagai berikut :

1. **Kualitas.** Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. **Kuantitas.** Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. **Ketepatan waktu.** Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. **Efektivitas.** Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. **Kemandirian.** Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat

dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang penulis lakukan tidak terlepas dari penelitian sebelumnya yang berkaitan dalam menyusun Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Khairu Ummah.

Adapun penelitian antara lain:

1. AGUS SRIYADI (2010). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Di Kabupaten Pati. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dari analisis korelasi sederhana diperoleh nilai r sebesar 0,624, berarti bahwa komunikasi interpersonal antar pegawai berpengaruh positif terhadap = 5%. Hasil kinerja pegawai pada tingkat signifikansi koefisien determinasi atau r^2 sebesar 0,389. Hal ini berarti 38,9% variasi perubahan kinerja pegawai dijelaskan oleh variasi komunikasi interpersonal antar pegawai. Sementara sisanya sebesar 61,1% diterangkan oleh faktor lain yang tidak ikut terobservasi. Mengacu pada hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan di Kabupaten Pati. Besarnya pengaruh tersebut adalah 38,9%, sedangkan sisanya 61,1 % dipengaruhi oleh faktor lain.
2. MUHAMMAD RIZKI F.M. (2011). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan komunikasi interpersonal di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung, kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung dan besarnya pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang dikumpulkan melalui wawancara, kuesioner, dan studi kepustakaan. Sampel yang digunakan sebanyak 63 orang pegawai. Teknik pengolahan data dan analisis menggunakan regresi linear sederhana untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya dilakukan uji validitas dengan menggunakan model Pearson Product Moment dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS 15 for Windows demi menjamin keakuratan hasil perhitungan kuesioner. Dari hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh R square sebesar 0,565, artinya bahwa 56,5% pelaksanaan komunikasi interpersonal dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Hasil dari uji t diperoleh nilai thitung = 8,910 dan $t_{tabel} = 1,670$ dengan demikian $thitung > t_{tabel}$ yang berarti terdapat

pengaruh positif yang signifikan dari pelaksanaan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada PT. POS Indonesia (Persero) Bandung.

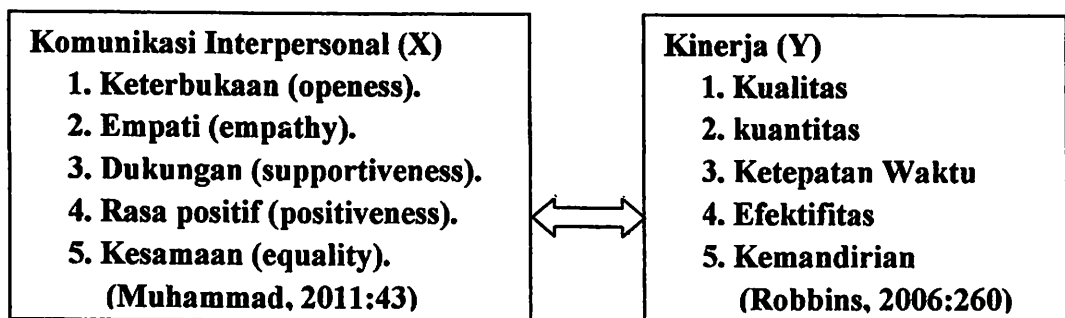
2.4.2 Kerangka Pemikiran

Hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja secara tidak langsung telah terlihat melalui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individual yang telah dikemukakan oleh Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson (2006:36) mereka menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja individu adalah kemampuan individual dalam melakukan pekerjaan yang terdiri dari bakat, minat dan faktor kepribadian. Dalam hal ini komunikasi interpersonal dapat digolongkan sebagai salah satu bentuk kemampuan yang dimiliki oleh individu.

Komunikasi interpersonal yang efektif telah lama dikenal sebagai salah satu dasar untuk berhasilnya suatu organisasi. Karena itu perlu bagi seorang pemimpin untuk mengetahui konsep-konsep dasar dari komunikasi agar dapat membantu dalam mengelola organisasi dengan efektif.

Pegawai sebagai bagian dari sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Dalam era globalisasi yang penuh dengan persaingan yang ketat, setiap organisasi sebaiknya memperbaiki dan meningkatkan komunikasi dan kinerja pegawainya. Dengan komunikasi dan kinerja yang tinggi diharapkan daya saing organisasi menjadi lebih baik dan keuntungan meningkat.

Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Pegawai Secara ringkas kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini diilustrasikan kedalam bagan berikut ini :



Gambar 1

Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian :

Dari teori dan kerangka berfikir penelitian yang dikemukakan di atas, maka diambil dugaan sementara atau hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga Komunikasi Interpersonal mempunyai hubungan positif dengan Kinerja Pegawai pada Koperasi Khairu Ummah Cabang Leuwiliang Bogor.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif Korelasional. Penelitian korelasi atau korelasional adalah suatu penelitian untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih.

3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

1) Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah komunikasi interpersonal dan kinerja pegawai. Dimana komunikasi interpersonal sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen.

2) Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah populasi dari pegawai Koperasi Khairu Ummah sebanyak 53 orang, yaitu sumber data diperoleh dari respon setiap pegawai yang menjadi sampel.

3) Lokasi Penelitian

Subyek yang akan diteliti adalah Tempat dan waktu penelitian, penulis mengadakan penelitian di KOPERASI KHAIRU UMMAH CABANG LEUWILIANG yang beralamat di Jl. Raya Leuwiliang No.102, Leuwiliang, Bogor, Jawa Barat 16640.

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1. Jenis Penelitian

Jenis data yang diteliti adalah data kualitatif dan kuantitatif. Alasan memilih data kualitatif karena data yang diperoleh merupakan hasil dari observasi dan wawancara. Sedangkan alasan untuk memilih data kuantitatif karena agar memudahkan dalam pengolahan data kualitatif yang diperoleh dengan cara memberikan penelitian ini menggunakan skala ordinal (sangat setuju = 5; setuju = 4; ragu-ragu = 3; tidak setuju = 2; dan sangat tidak setuju = 1) sebagaimana yang disarankan oleh Lickert. Skala Lickert ini dipakai untuk mengetahui dan mengukur persepsi responden mengenai sesuatu hal mengenai variabel penelitian.

3.3.2. Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder :

1. Data Primer karena data diperoleh langsung oleh peneliti dari unit analisisnya yaitu semua individu atau pegawai pada Koperasi Khairu Ummah.

2. Data Sekunder diperoleh peneliti secara tidak langsung, yang diperoleh berupa dokumen perusahaan yang digunakan sebagai kebutuhan penelitian.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Untuk memudahkan proses analisis maka penulis mengklasifikasikan variabel-variabel kedalam 2 kelompok yaitu:

Tabel 1
Operasional Variabel Penelitian

Variable	Indikator	Ukuran	Skala
1. Komunikasi Interpersonal (X)	a. Keterbukaan	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan untuk membuka diri atas pendapat dan gagasan yang dimiliki. • Kemauan memberikan tanggapan terhadap teman secara jujur mengenai sebuah gagasan dan pendapat. 	• Ordinal
	b. Empati	<ul style="list-style-type: none"> • Merasakan apa yang dirasakan oleh teman. • Mampu memikirkan apa yang dipikirkan teman. 	• Ordinal
	c. Sikap Mendukung	<ul style="list-style-type: none"> • Kesediaan secara spontan untuk menciptakan suasana yang bersifat mendukung. • Bersedia mendengar pandangan yang berbeda dan bersedia merubah posisi apabila keadaan mengharuskan. 	• Ordinal
	d. Sikap Positif	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki sikap positif terhadap diri sendiri • Memiliki sikap positif terhadap rekan kerja. 	• Ordinal
	e. Kesamaan	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak membedakan gender dalam berkomunikasi • Memberikan penghargaan tidak bersyarat. 	• Ordinal
2. Kinerja pegawai (Y)	a. Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat Kesesuaian kualitas pekerjaan dengan standar yang di tetapkan 	• Ordinal
	b. Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat Kerapihan hasil kerja pegawai 	

	c. Ketepatan waktu	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat Kesesuaian jumlah dengan target yang ditentukan • Tingkat Penolakan jumlah pekerjaan yang dihasilkan. 	• Ordinal
	d. Efektifitas	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat Kesesuaian jumlah dengan target waktu yang ditentukan. • Tingkat Keefektifan jumlah jam kerja pegawai 	• Ordinal
	e. Kemandirian	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat Menyelesaikan pekerjaan yang sesuai tujuan • Tingkat Kesiediaan melaksanakan tugas tanpa harus menunggu perintah atasan • Tingkat Kesesuaian hasil kerja dengan standar perusahaan tanpa ada pengawasan dari atasan 	• Ordinal • Ordinal

3.5. Metode Penarikan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Koperasi Khairu Ummah Cabang Leuwiliang Bogor sebanyak 53 orang. Penelitian ini akan menggunakan data populasi yaitu semua pegawai yang ada di Koperasi Khairu Ummah Cabang Leuwiliang Bogor sebanyak 53 orang sebagai sampel penelitian ini baik untuk uji coba instrument maupun data penelitian.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan prosedur pengambilan data sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer merupakan yang dikumpulkan sendiri oleh penulis secara langsung di objek penelitian melalui penyebaran kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah ada berupa publikasi.

3. Metode Penelitian Kepustakaan

Dalam penelitian ini peneliti mempelajari literatur yang ada di perpustakaan dengan materi skripsi ini. Penelitian kepustakaan dapat berupa pemahaman mengenai buku-buku yang memiliki kaitan dengan dengan skripsi yang disusun maupun dari sumber-sumber lain. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran mengenai komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai yang nantinya akan dicoba untuk diaplikasikan ke dalam praktek.

4. Metode Penelitian Lapangan

Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian dengan maksud untuk memperoleh data primer yang erat hubungannya dengan masalah yang akan dibahas dan untuk mengetahui kondisi sebenarnya. Adapun beberapa langkah dalam mengumpulkan data primer dilakukan dengan cara sebagai berikut :

a. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan mengamati secara langsung terhadap objek penelitian dan bertujuan untuk memperoleh gambaran secara langsung terhadap pemecahan masalah dengan meneliti catatan perusahaan yang berhubungan.

b. Kuisisioner

Teknik pengumpulan data yang memuat semua daftar pertanyaan yang diajukan pada para manajemen perusahaan dan pegawai sebagai responden. Dalam penelitian ini, kuisisioner akan diberikan secara langsung kepada pegawai Koperasi Khairu Ummah yang ditetapkan menjadi sampel. Kemudian pertanyaan dalam kuisisioner tersebut akan diukur dengan menggunakan skala Likert. Pertanyaan dalam kuisisioner berkaitan dengan variabel penelitian yaitu Komunikasi Interpersonal (X) dan kinerja pegawai (Y). Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Dalam hal ini pilihan jawaban yang digunakan adalah sebagai berikut :

Tabel 2

Bobot nilai jawaban skala likert

Jawaban	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2014, 169)

Pengambilan data menggunakan teknik kuisisioner kemudian dilakukan uji validitas dan realibilitas.

1. Uji Validitas

Sebelum instrument/alat ukur digunakan untuk mengum-pulkan data penelitian, maka perlu dilakukan uji coba kuisisioner untuk mencari kevalidan dan reabilitas alat ukur tersebut. Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah alat tersebut valid, valid artinya ketepatan mengukur sebuah variabel yang akan diukur. Jika

ada butir pertanyaan kuesioner yang tidak valid maka butir pertanyaan kuesioner tersebut dapat diganti atau dibuang.

Menurut Ghozali (2011,52) Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} , jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid. Sedangkan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid.

Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah rumus korelasi *product moment* sebagai berikut:

$$R_{xy} = \frac{n \cdot \sum xy \cdot \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \cdot \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Sugiyono (2011:183)

Keterangan:

- R_{xy} = Menunjukkan indeks korelasi antara dua variabel yang dikorelasikan
- R = Koefisien validitas item yang dicari, dua variabel yang dikorelasikan
- X = Skor untuk pernyataan yang dipilih
- Y = Skor total yang diperoleh dari seluruh item
- $\sum x$ = 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

Dengan $n = 30$ maka dasar pengambilan keputusan valid atau tidaknya adalah sebagai berikut:

- Jika $r > 0,361$ maka item pernyataan tersebut valid.
- Jika $r < 0,361$ maka item pernyataan tersebut tidak valid.

❖ Uji Validitas Komunikasi Interpersonal

Uji validitas dari variabel komunikasi interpersonal dapat dilihat pada lampiran 1 dan 2 bahwa hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS 20 tersebut dari 24 item pertanyaan, 3 item dinyatakan tidak valid karena $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan kriteria valid $r_{hitung} > 0.361$ dimana $n = 30$. Sedangkan 21 item lainnya dinyatakan valid sehingga dapat digunakan untuk pembahasan bab selanjutnya.

❖ Uji Validitas Kinerja Pegawai

Uji validitas dari variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada lampiran 3 dan 4 bahwa hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS 20 tersebut dari 25 item pertanyaan, 3 item dinyatakan tidak valid karena r hitung $<$ r tabel dengan kriteria valid r hitung 0.361 dimana $n = 30$. Sedangkan 22 item lainnya dinyatakan valid sehingga dapat digunakan untuk pembahasan bab selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas (tingkat kepercayaan) data yang tinggi terjadi jika fakta yang telah dikumpulkan tidak berubah apabila diadakan pengamatan ulang. Keandalan ini terutama berhubungan dengan kemampuan peneliti untuk mencari data (dalam bentuk kuesioner). Reliabilitas merupakan suatu istilah yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil Pengukuran relatif konsisten, pengukuran relative konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Menguji reliabilitas dapat diukur dengan menggunakan rumus :

Alpha Cronbach

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_z^2} \right\}$$

Keterangan :

r_i = Nilai Reliabilitas

k = Nilai koefisien korelasi antara belahan pertama dan kedua

$\sum s_i^2$ = Mean Kuadrat kesalahan

s_z^2 = Varians total

(Harbani Pasolong, 2012,178)

❖ Uji Reliabilitas Item Komunikasi Interpersonal

Tabel 3

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Dari hasil output diatas *case processing summary* menjelaskan bahwa jumlah data yang valid untuk diproses dengan N 30 dengan persentase 100%

Tabel 4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.883	.890	24

Sebagaimana hasil yang dapat dilihat pada table 8 dan 9. *Realibility Statistics* menunjukkan bahwa *Cronbach Alpha* 0,883 > *r tabel* 0,361 yang dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliable atau valid.

❖ Uji Reliabilitas Item Kinerja pegawai

Tabel 5

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Dari hasil output diatas *case processing summary* menjelaskan bahwa jumlah data yang valid untuk diproses dengan N 30 dengan persentase 100% .

Tabel 6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.949	.949	25

Sebagaimana hasil yang dapat dilihat pada tabel 11. *Reliability Statistics* menunjukkan bahwa *Cronbach Alpha* 0,949 > *r tabel* 0,361 yang dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliable atau valid.

3.7 Metode Analisis Data

Metode analisis yang penulis gunakan adalah analisis regresi linier sederhana, dan uji hipotesis untuk mengetahui hubungan variabel X Komunikasi Interpersonal dengan variabel Y kinerja pegawai.

1. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Menurut Siregar (2013,250) Analisis korelasi adalah suatu bentuk analisis data dalam penelitian yang bertujuan untuk mengetahui kekuatan atau arah hubungan di antara dua variabel atau lebih, dan besarnya pengaruh yang disebabkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dalam menganalisis hubungan variabel-variabel dalam penelitian ini lebih kepada bentuk hubungan kausal dimana hubungan antara dua variabel yang bersifat mempengaruhi antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan, maka pembuktiannya perlu dihitung terlebih dahulu menggunakan perhitungan koefisien korelasi.

Menurut Siregar (2013,251) koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih, atau juga dapat menentukan arah kedua variabel. Nilai kekuatan hubungan koefisien korelasi berada di antara -1 dan 1. sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif (+) dan negatif (-).

Untuk pedoman penafsiran besar kecilnya koefisien korelasi dapat dibantu dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 7

Tingkat korelasi dan kekuatan hubungan

No	Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat Lemah
2	0,20 – 0,399	Lemah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 0,100	Sangat kuat

Siregar(2013,152)

Rumus yang digunakan untuk menghitung koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n \cdot \sum xy \cdot \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi yang dicari

$\sum x$ = Total jumlah dari variabel X

$\sum y$ = Total jumlah dari variabel Y

$\sum xy$ = Hasil perkalian dari total jumlah variabel X dan Y

$\sum x^2$ = Nilai yang diperoleh dari subyek dalam setiap item

$\sum y^2$ = Nilai total yang diperoleh dari subyek seluruh item

n = Banyaknya pasangan data X dan Y

2. Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen (Ghozali, 2006:103). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < r^2 < 1$). Nilai r^2 yang kecil berarti 39 kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

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

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat, maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

Hipotesis Koefisien Korelasi:

a. H_0 : $\rho \leq 0$ tidak terdapat hubungan positif antara variabel komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai

b. H_a : $\rho > 0$ terdapat hubungan positif antara variabel komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai

Metode pengujian terhadap hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t. Untuk menentukan nilai t-tabel, diperoleh dari tabel t dengan menggunakan $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2$

t hitung dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_h = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}} \text{ dengan } df = n-2$$

Keterangan :

t_h = t hitung

r = koefisien

n = jumlah sampel

Dengan menggunakan uji satu arah maka hasil pengujianya adalah :

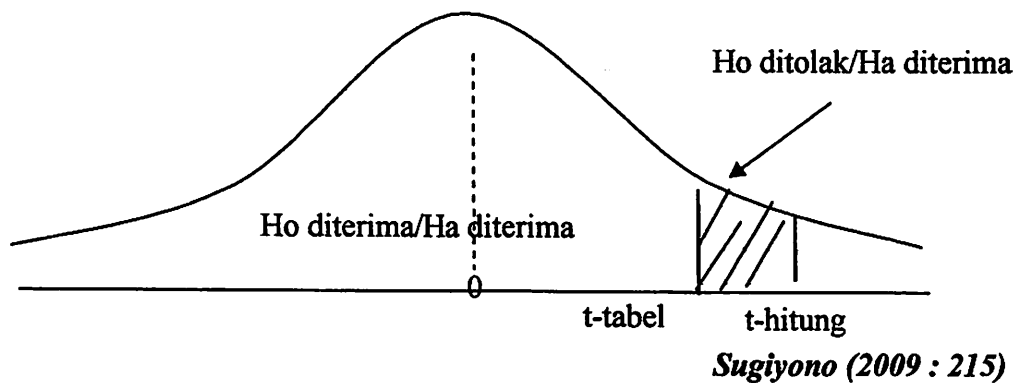
a. Terima H_0 jika nilai t hitung $\leq t$ tabel

Artinya, komunikasi interpersonal tidak mempunyai hubungan positif dan nyata dengan kinerja pegawai

b. Tolak H_0 dan terima H_a jika nilai t hitung $> t$ tabel

Artinya, komunikasi interpersonal mempunyai hubungan positif dan nyata dengan kinerja pegawai.

Adapun gambar penerimaan atau penolakan sebagai berikut :



Gambar 2

Kurva Distribusi t satu arah

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Perusahaan

Koperasi khairu ummah merupakan Lembaga keuangan non bank berbadan hukum Koperasi. Bergerak dalam bidang pengelolaan keuangan meliputi simpanan, pinjaman dan pembiayaan dengan sistem syariah. Lembaga kami bernama KSPPS Khairu Ummah, yang merupakan akronim dari Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Khairu Ummah. Didirikan pada tanggal 24 agustus 1994.

Kantor Pusat Koperasi Khairu Ummah berada di Jl. Raya Leuwiliang No.102, Leuwiliang, Bogor, Jawa Barat 16640 Telepon : +62 251 8640026.

4.1.2. Kegiatan Usaha

Koperasi khairu ummah bergerak di bidang keuangan yaitu koperasi simpan pinjam pembiayaan dan syariah. Kami memilih usaha bank mikro di bidang keuangan karena usaha ini disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat saat ini dan dengan skill yang kami miliki serta faktor pendukung yang memadai untuk mengembangkan usaha ini.

Berikut adalah kegiatan usaha yang dilakukan Koperasi Khairu Ummah:

a. Jenis Produk kami

Kami sepakat untuk membuat suatu usaha di bidang keuangan yaitu koperasi khairu ummah. Dengan jenis produk simpanan yaitu simpanan menuju idul fitri (simetri) simpanan syariah mubarokah (sisyirkah), simpanan haji mubarokah (siharokah), simpanan berjangka mubarokah (siberkah), simpanan menuju walimah (siummah), simpanan menata masa depan (sitampan), simpanan masa tua (simasta), simpanan persiapan qurban (sipaqr), simpanan mana suka (simasuka), simapanan supir angkot (simaskot) dan simpanan ibu hamil (sibumil). Kami yakin usaha ini akan berkembang dengan baik karena kami sudah menjalin kerjasama dengan beberapa mitra dan terpercaya.

4.1.2.1. Kegiatan Pasar Dan Pemasaran

1. Lingkungan Usaha

Di leuwiliang jenis usaha di bidang keuangan khususnya koperasi peluang yang sangat menjanjikan, karena keuangan adalah kebutuhan primer manusia, ditambah lagi dengan banyaknya jumlah tenaga kerja sekitar lebih dari 500 orang dan penduduk di leuwiliang dan sekitarnya. Oleh karena itu kami bertekad mengembangkan usaha kami ke berbagai cabang seperti cabang purasada, cabang cigudeg dan nanggung.

2. Kondisi Pasar

Jika melihat kompetitor-kompetitor yang bergerak dibidang usaha yang sama, memang sudah cukup banyak. Tetapi, kami menyiasatinya dengan

inovasi berbeda dari produk-produk yang sudah ada. Yaitu, dengan inovasi berbagai produk yang menarik dan bonus. Dengan ini, kami yakin produk yang kami miliki mampu bersaing dipasaran.

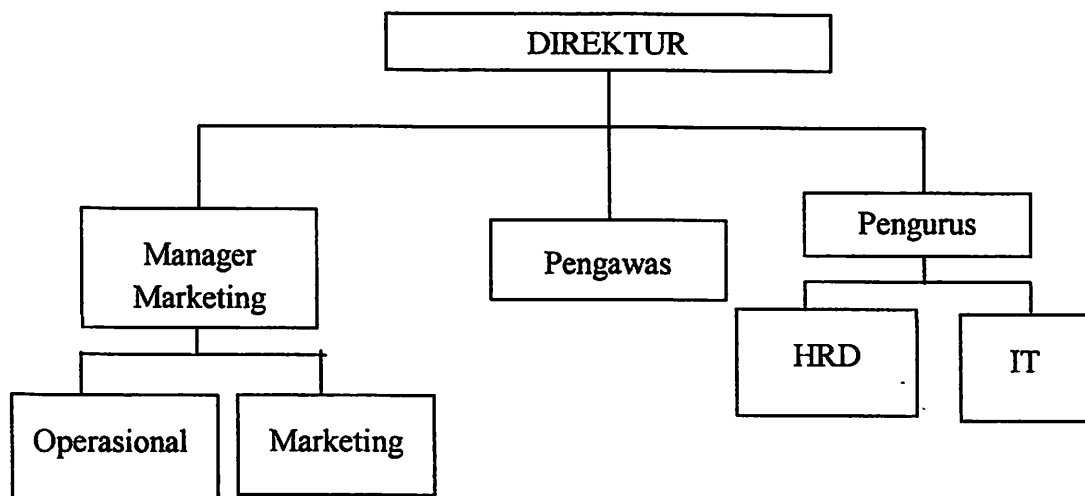
3. Rencana Pemasaran

Dengan lembaga keuangan syariah, maka kami akan menambah pemasarannya dengan memperluas wilayah kami, sehingga akan membuat cabang di berbagai tempat .

4.1.3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

Struktur organisasi dalam perusahaan sangatlah penting guna mengatur dan sebagai pengarah sistem kerja di perusahaan itu sendiri agar lebih baik. Struktur organisasi berfungsi untuk mengetahui tanggung jawab pekerjaan kepada siapa, konsultasi dan diskusi mengenai pekerjaan dengan rekan sejawat serta membangun kerja sama agar lebih baik antar pegawai atau pun antar bawahan ke atasan. Fungsi struktur juga untuk memberi informasi secara teratur dan sesuai porsese dan job desk pegawai di perusahaan.

4.1.3.1 Struktur Organisasi Koperasi Khairu Ummah



Gambar 3

Struktur Organisasi Koperasi Khairu Ummah

4.1.3.2 Uraian Tugas Koperasi Khairu Ummah

Uraian tugas dalam struktur organisasi yang dimiliki masing-masing setiap jabatan di Koperasi Khairu Ummah adalah sebagai berikut :

1. **Direktur**

Tugasnya memimpin segala pekerjaan dan memantau segala aktivitas yang dilakukan oleh setiap struktural yang ada dibawahnya.

2. **Manager Marketing**

Tugasnya bertanggung jawab mengurus segala penjualan baik untuk pembuatan harga, menyusun target dan promo setiap bulannya.

3. Operasional

Tugasnya mengolah masuknya profi atau keuntungan perusahaan.

4. Marketing

Tugasnya melakukan penjualan sesuai target yang ditetapkan dan memberikan pelayanan kepada konsumen.

5. Pengawas

Tugasnya adalah melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kebijaksanaan dan pengelolaan.

6. Pengurus

Mengelola, mengajukan rancangan kerja, menyelenggarakan rapat, dan mengajukan laporan keuangan dan pertanggung jawaban pelaksanaan tugas.

7. HRD

Bertanggung jawab atas mengembangkan kemampuan potensial pegawai di tempat kerja.

8. IT

Tugasnya merawat software/hardware/computer yang ada diperusahaan, melakukan perbaikan jika ada yang rusak, memastikan semua hardware dan komputer berfungsi optimal.

4.1.3.3 Profil Responden

Profil responden yang terdapat dalam penelitian ini adalah 4 kriteria yaitu jenis kelamin, usia, divisi dan pendidikan. Berikut ini hasil data responden di Koperasi Khairu Ummah Cabang Leuwiliang Bogor sebagai berikut :

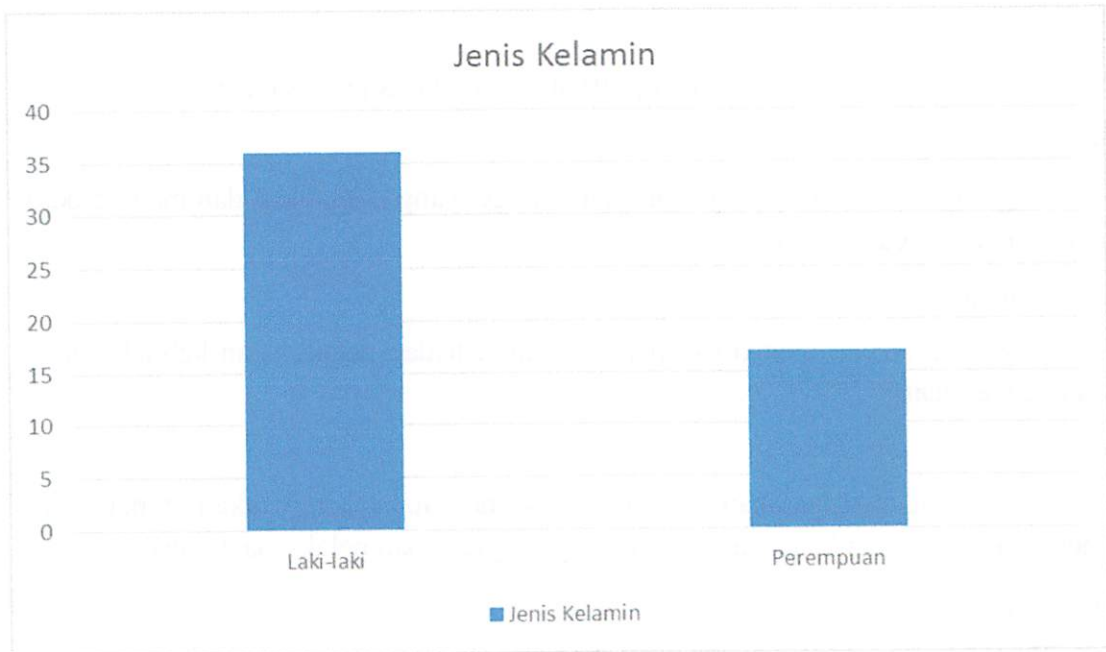
1. Jenis Kelamin

Tabel 8

Data Pegawai Koperasi Khairu Ummah berdasarkan Jenis kelamin

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Presentase
1	Laki-laki	36	68 %
2	Perempuan	17	32 %
	Jumlah	53	100 %

Sumber : Data Kuesioner Diolah



Gambar 4

Grafik Data Pegawai Koperasi Khairu Ummah berdasarkan Jenis Kelamin

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 36 orang dengan presentase 68% dan responden perempuan sebanyak 17 orang dengan presentase 32%.

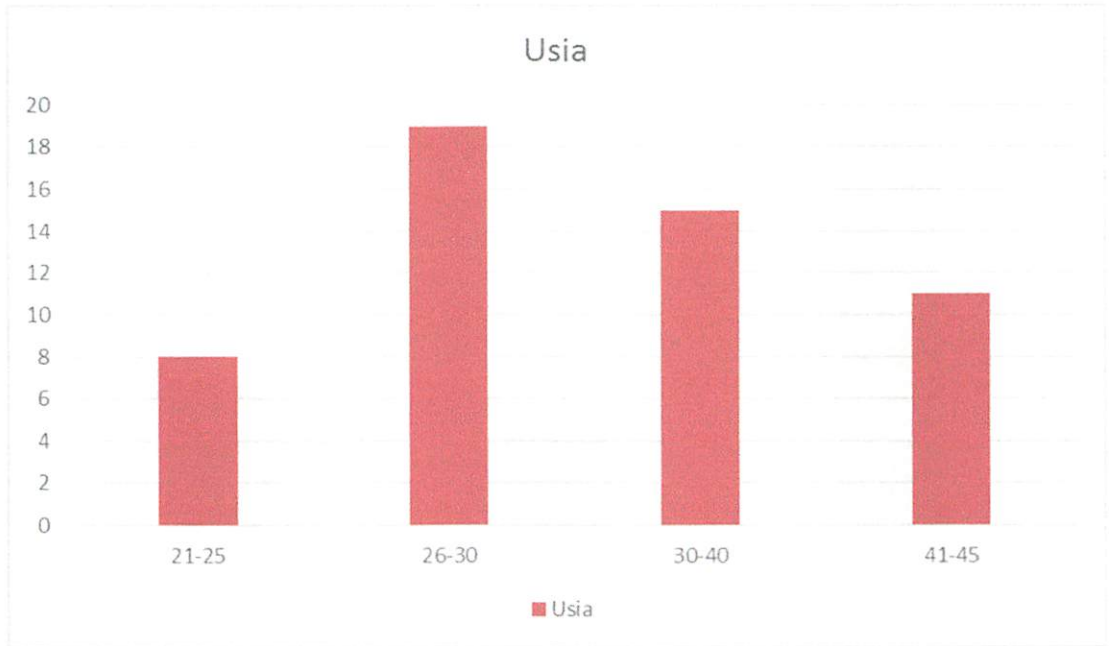
2. Usia

Tabel 9

Data Pegawai Koperasi Khairu Ummah berdasarkan Usia

No	Kriteria Usia	Jumlah Karyawan	Presentase
1	21-25	8	15%
2	26-30	19	36%
3	30-40	15	28%
4	41-45	11	21%
	Jumlah	53	100%

Sumber : Data Kuesioner Diolah



Gambar 5

Grafik Data Pegawai Koperasi Khairu Ummah Cabang Leuwiliang Bogor berdasarkan Usia

Pegawai pada golongan usia 26-30 tahun dengan jumlah responden sebanyak 19 orang dengan presentase 36 %.

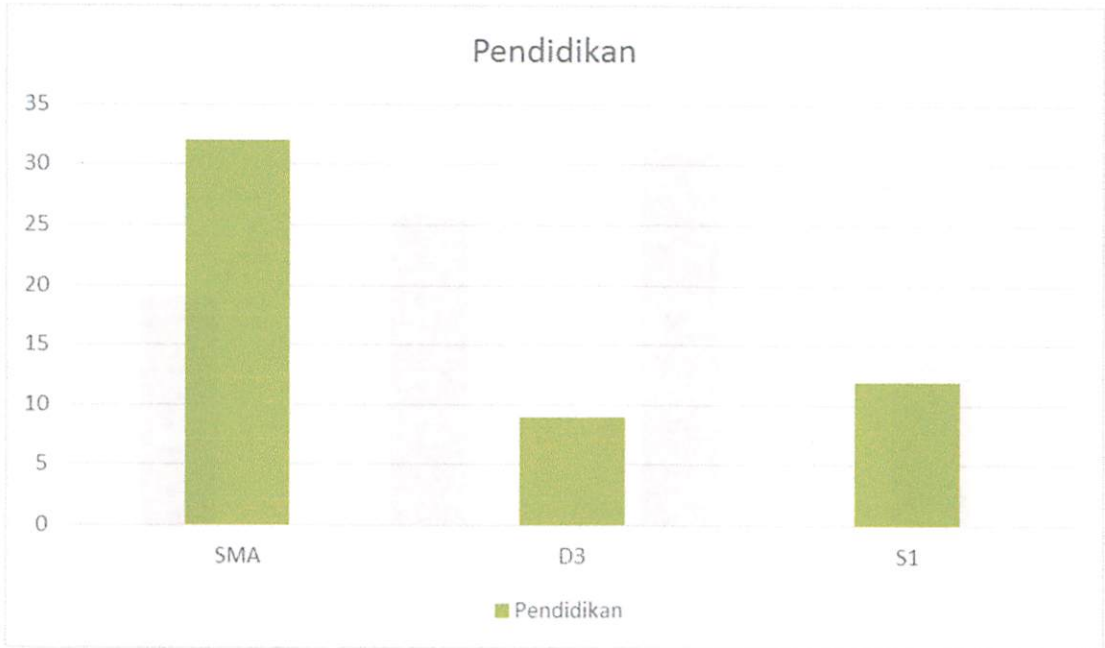
3. Pendidikan

Tabel 10

Data Pegawai Koperasi Khairu Ummah Kategori Pendidikan

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Presentase
1	SMA	32	60%
2	D3	9	17%
3	S1	12	23%
	Jumlah	53	100 %

Sumber : Data Kuesioner Diolah



Gambar 6

Grafik Data Pegawai Koperasi Khairu Ummah Cabang Leuwiliang Bogor Kategori Pendidikan

Berdasarkan data diatas dapat diketahui rata-rata pendidikan pegawai dominan tingkat SMA dengan jumlah 32 orang karyawan dengan presentase 60%, kemudian tingkat pendidikan S1 dengan jumlah 12 orang dengan presentase 23% kemudian sisanya lulusan D3 dengan jumlah 9 orang dengan presentase 17%.

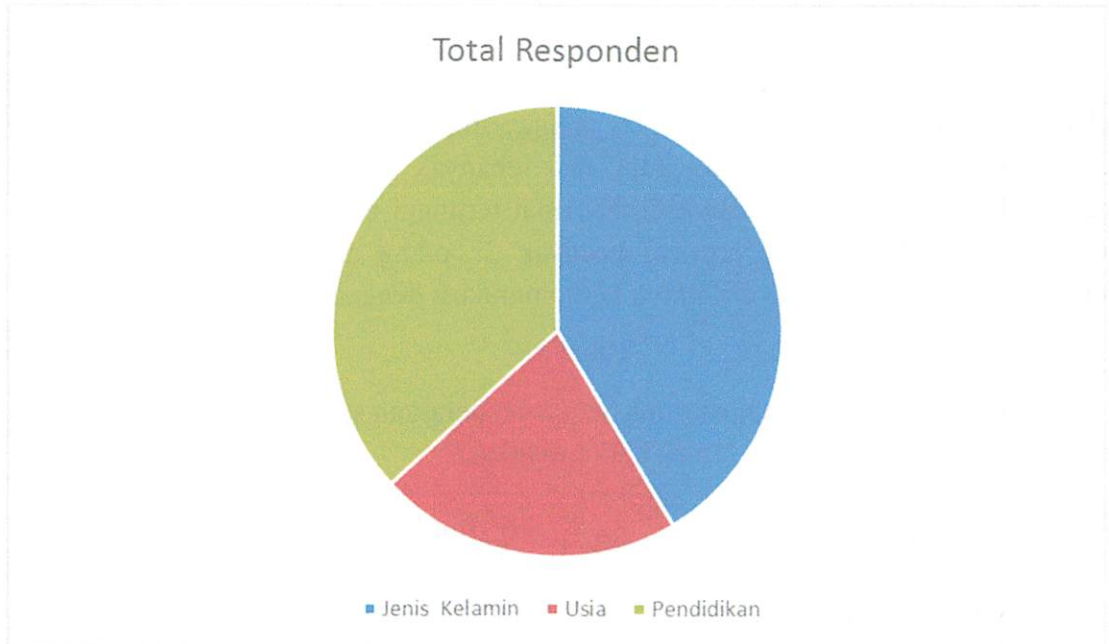
Dari data-data responden diatas jika dibuat tabel mayoritas responden maka dapat dilihat setiap bagian responden adalah sebagai berikut :

Tabel 11

Tabel Data Responden Koperasi Khairu Ummah Cabang Leuwiliang Bogor

No	Kategori	Mayoritas Karyawan	Jumlah Karyawan
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	36
2	Usia	26-30 Tahun	19
3	Pendidikan	SMA	32

Sumber : Data Kuesioner diolah



Gambar 7

**Grafik Total Responden Koperasi Khairu Ummah Cabang
Leuwiliang Bogor.**

Dilihat dari data diatas maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki dengan rata-rata usia 26-30 Tahun dan dengan pendidikan terakhir SMA.

4.2. Kondisi Komunikasi Interpersonal Dengan Kinerja Pegawai Pada Koperasi Khairu Ummah Cabang Leuwiliang Bogor

4.2.1. Kondisi Komunikasi Interpersonal pada Koperasi Khairu Ummah Cabang Leuwiliang Bogor

I. Keterbukaan

Tabel 12

Pendapat mengenai “Saya membuka diri untuk berkomunikasi dengan rekan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	25	125	47%
Setuju (S)	4	27	108	51%
Ragu-ragu (R)	3	1	3	2%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		53	236	100%

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada table diatas, dapat disimpulkan sebanyak 25 orang responden atau 47% menjawab sangat setuju, sebanyak 27 orang responden atau 51% menjawab setuju, dan sebanyak 1 orang responden atau 2% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 51%, artinya sebanyak 27 orang atau 51% setuju dengan pernyataan “Saya membuka diri untuk berkomunikasi dengan rekan kerja”.

Tabel 13

Pendapat mengenai “Saya menerima ungkapan perasaan secara bebas rekan kerja saat berkomunikasi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	28	140	53%
Setuju (S)	4	25	100	47%
Ragu-ragu (R)	3	0	0	0%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		53	240	100%

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada table diatas, dapat disimpulkan sebanyak 28 orang responden atau 53% menjawab sangat setuju, sebanyak 25 orang responden atau 47% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 53%, artinya sebanyak 28 orang atau 53% sangat setuju dengan pernyataan “Saya menerima ungkapan perasaan secara bebas rekan kerja saat berkomunikasi”.

Tabel 14

Pendapat mengenai “Saya menyampaikan informasi sesuai dengan yang saya terima”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	23	115	43%
Setuju (S)	4	28	112	53%
Ragu-ragu (R)	3	2	6	4%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		53	233	100%

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada table diatas, dapat disimpulkan sebanyak 23 orang responden atau 43% menjawab sangat setuju, sebanyak 28 orang responden atau 53% menjawab setuju, dan sebanyak 2 orang responden atau 4% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 53%, artinya sebanyak 28 orang atau 53% setuju dengan pernyataan “Saya menyampaikan informasi sesuai dengan yang saya terima”.

Tabel 15

Pendapat mengenai “Saya bersikap terbuka pada semua gagasan dan pendapat yang disampaikan kepada saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	20	100	38%
Setuju (S)	4	29	116	55%
Ragu-ragu (R)	3	3	9	6%
Tidak Setuju (TS)	2	1	2	2%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		53	227	100%

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada table diatas, dapat disimpulkan sebanyak 20 orang responden atau 38% menjawab sangat setuju, sebanyak 29 orang responden atau 55% menjawab setuju, dan sebanyak 3 orang responden atau 6% menjawab ragu-ragu dan sebanyak 1 orang responden atau 2% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 55%, artinya sebanyak 29 orang atau 55% setuju dengan pernyataan “Saya bersikap terbuka pada semua gagasan dan pendapat yang disampaikan kepada saya”.

II. Empati

Tabel 16

Pendapat mengenai “Saya menunjukkan sikap hormat bila sedang berkomunikasi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	30	150	57%
Setuju (S)	4	21	84	40%
Ragu-ragu (R)	3	2	6	4%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		53	240	100%

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada table diatas, dapat disimpulkan sebanyak 30 orang responden atau 57% menjawab sangat setuju, sebanyak 21 orang responden atau 40% menjawab setuju, dan sebanyak 2 orang responden atau 4% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 57%, artinya sebanyak 30 orang atau 57% setuju dengan pernyataan “Saya menunjukkan sikap hormat bila sedang berkomunikasi”.

Tabel 17

Pendapat mengenai “Saya menunjukkan sikap yakin dengan perilaku orang lain saat berkomunikasi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	26	130	49%
Setuju (S)	4	16	64	30%
Ragu-ragu (R)	3	10	30	19%
Tidak Setuju (TS)	2	1	2	2%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		53	226	100%

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada table diatas, dapat disimpulkan sebanyak 26 orang responden atau 49% menjawab sangat setuju, sebanyak 16 orang responden atau 30% menjawab setuju, dan sebanyak 10 orang responden atau 19% menjawab ragu-ragu dan sebanyak 1 orang responden atau 2% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 49%, artinya sebanyak 26 orang atau 49% sangat setuju dengan pernyataan “Saya menunjukkan sikap yakin dengan perilaku orang lain saat berkomunikasi”.

Tabel 18

Pendapat mengenai “Saya menunjukkan sikap ikut merasakan terhadap suatu masalah yang sedang disampaikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	27	135	51%
Setuju (S)	4	25	100	47%
Ragu-ragu (R)	3	1	3	2%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		53	238	100%

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada table diatas, dapat disimpulkan sebanyak 27 orang responden atau 51% menjawab sangat setuju, sebanyak 25 orang responden atau 47% menjawab setuju, dan sebanyak 1 orang responden atau 2% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 51%, artinya sebanyak 27 orang atau 51% sangat setuju dengan pernyataan “Saya menunjukkan sikap ikut merasakan terhadap suatu masalah yang sedang disampaikan”.

Tabel19

Pendapat mengenai “Saya berupaya memberikan alternatif terhad
ap masalah yang sedang dibicarakan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	25	125	47%
Setuju (S)	4	27	108	51%
Ragu-ragu (R)	3	1	3	2%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		53	236	100%

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada table diatas, dapat disimpulkan sebanyak 25 orang responden atau 47% menjawab sangat setuju, sebanyak 27 orang responden atau 51% menjawab setuju, dan sebanyak 1 orang responden atau 2% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 51%, artinya sebanyak 27 orang atau 51% setuju dengan pernyataan “Saya berupaya memberikan alternative terhadap masalah yang sedang dibicarakan”

Tabel 20

Pendapat mengenai “Saya menunjukkan sikap memahami apa yang dirasakan lawan bicara”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	28	140	53%
Setuju (S)	4	24	96	45%
Ragu-ragu (R)	3	1	3	2%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		53	239	100%

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada table diatas, dapat disimpulkan sebanyak 28 orang responden atau 53% menjawab sangat setuju, sebanyak 24 orang responden atau 45% menjawab setuju, dan sebanyak 1 orang responden atau 2% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 53%, artinya sebanyak 28 orang atau 53% sangat setuju dengan pernyataan “Saya menunjukkan sikap memahami apa yang dirasakan lawan bicara”.

Tabel 21

Pendapat mengenai “Saya menunjukkan sikap memahami apa yang dirasakan lawan bicara”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	28	140	53%
Setuju (S)	4	23	92	43%
Ragu-ragu (R)	3	2	6	4%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		53	238	100%

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada table diatas, dapat disimpulkan sebanyak 28 orang responden atau 53% menjawab sangat setuju, sebanyak 23 orang responden atau 43% menjawab setuju, dan sebanyak 2 orang responden atau 4% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 53%, artinya sebanyak 28 orang atau 53% sangat setuju dengan pernyataan “Saya menunjukkan sikap memahami apa yang dirasakan lawan bicara”.

III. Dukungan

Tabel 22

Pendapat mengenai “Saya memuji sesama rekan kerja saat berkomunikasi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	28	140	53%
Setuju (S)	4	23	92	43%
Ragu-ragu (R)	3	2	6	4%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		53	238	100%

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada table diatas, dapat disimpulkan sebanyak 28 orang responden atau 53% menjawab sangat setuju, sebanyak 23 orang responden atau 43% menjawab setuju, dan sebanyak 2 orang responden atau 4% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 53%, artinya sebanyak 28 orang atau 53% sangat setuju dengan pernyataan “Saya memuji sesama rekan kerja saat berkomunikasi”.

Tabel 23

Pendapat mengenai “Saya mencoba mengerti alasan rekan kerja saat berkomunikasi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	27	135	51%
Setuju (S)	4	23	92	43%
Ragu-ragu (R)	3	2	6	4%
Tidak Setuju (TS)	2	1	2	2%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		53	235	100%

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada table diatas, dapat disimpulkan sebanyak 27 orang responden atau 51% menjawab sangat setuju, sebanyak 23 orang responden atau 43% menjawab setuju, sebanyak 2 orang responden atau 4% menjawab ragu-ragu dan sebanyak 1 orang responden atau 2% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 51%, artinya sebanyak 27 orang atau 51% sangat setuju dengan pernyataan “Saya mencoba mengerti alasan rekan kerja saat berkomunikasi”.

Tabel 24

Pendapat mengenai “Saya merasa akrab dengan rekan kerja saat berkomunikasi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	28	140	53%
Setuju (S)	4	25	100	47%
Ragu-ragu (R)	3	0	0	0%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		53	240	100%

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada table diatas, dapat disimpulkan sebanyak 28 orang responden atau 53% menjawab sangat setuju, sebanyak 25 orang responden atau 47% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada

tanggapan setuju dengan nilai sebesar 53%, artinya sebanyak 28 orang atau 53% sangat setuju dengan pernyataan “Saya merasa akrab dengan rekan kerja saat berkomunikasi”.

Tabel 25

Pendapat mengenai “Saya memberikan saran yang relevan kepada sesama pegawai mengenai hal yang berhubungan dengan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	33	165	62%
Setuju (S)	4	17	68	32%
Ragu-ragu (R)	3	3	9	6%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		53	242	100%

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada table diatas, dapat disimpulkan sebanyak 33 orang responden atau 62% menjawab sangat setuju, sebanyak 17 orang responden atau 32% menjawab setuju, dan sebanyak 3 orang responden atau 6% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 62%, artinya sebanyak 33 orang atau 62% sangat setuju dengan pernyataan “Saya memberikan saran yang relevan kepada sesama pegawai mengenai hal yang berhubungan dengan pekerjaan”.

Tabel 26

Pendapat mengenai “Saya berdiskusi dengan pegawai lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	17	85	32%
Setuju (S)	4	36	144	68%
Ragu-ragu (R)	3	0	0	0%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		53	229	100%

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada table diatas, dapat disimpulkan sebanyak 17 orang responden atau 32% menjawab sangat setuju, sebanyak 36 orang responden atau 68% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 68%, artinya sebanyak 36 orang atau 68% setuju dengan pernyataan “Saya berdiskusi dengan pegawai lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan”.

IV. Rasa Positif

Table 27

Pendapat mengenai “Saya berfikir positif kepada rekan kerja saat berkomunikasi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	16	80	30%
Setuju (S)	4	36	144	68%
Ragu-ragu (R)	3	0	0	0%
Tidak Setuju (TS)	2	1	2	2%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		53	226	100%

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada table diatas, dapat disimpulkan sebanyak 16 orang responden atau 30% menjawab sangat setuju, sebanyak 36 orang responden atau 68% menjawab setuju, dan sebanyak 1 orang responden atau 2% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 68%, artinya sebanyak 36 orang atau 68% setuju dengan pernyataan “Saya berfikir positif kepada rekan kerja saat berkomunikasi”.

Table 28

Pendapat mengenai “Saya merasa akrab dengan rekan kerja saat berkomunikasi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	26	130	49%
Setuju (S)	4	25	100	47%
Ragu-ragu (R)	3	2	6	4%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		53	236	100%

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada table diatas, dapat disimpulkan sebanyak 26 orang responden atau 49% menjawab sangat setuju, sebanyak 25 orang responden atau 47% menjawab setuju, dan sebanyak 2 orang responden atau 4% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 49%, artinya sebanyak 26 orang atau 49% sangat setuju dengan pernyataan “Saya merasa akrab dengan rekan kerja saat berkomunikasi”.

Table 29

Pendapat mengenai “Saya berbicara dengan siapapun tanpa memandang perilaku orang yang berbicara dengan saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	30	150	57%
Setuju (S)	4	23	92	43%
Ragu-ragu (R)	3	0	0	0%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		53	242	100%

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada table diatas, dapat disimpulkan sebanyak 30 orang responden atau 57% menjawab sangat setuju, sebanyak 23 orang responden atau 43%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 57%, artinya sebanyak 30 orang atau 57% sangat setuju dengan pernyataan “Saya berbincang dengan siapapun tanpa memandang perilaku orang yang berbicara dengan saya”.

Table 30

Pendapat mengenai “Saya bersikap proporsional dalam menanggapi yang saya terima”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	29	145	55%
Setuju (S)	4	22	88	42%
Ragu-ragu (R)	3	2	6	4%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		53	239	100%

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada table diatas, dapat disimpulkan sebanyak 29 orang responden atau 55% menjawab sangat setuju, sebanyak 22 orang responden atau 42% menjawab setuju, dan sebanyak 2 orang responden atau 4% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 55%, artinya sebanyak 29 orang atau 55% sangat setuju dengan pernyataan “Saya bersikap proporsional dalam menanggapi yang saya terima”.

Table 31

Pendapat mengenai “Saya memperlakukan lawan bicara secara horizontal dan positif”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	39	195	74%
Setuju (S)	4	13	52	25%
Ragu-ragu (R)	3	0	0	0%
Tidak Setuju (TS)	2	1	2	2%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		53	249	100%

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada table diatas, dapat disimpulkan sebanyak 39 orang responden atau 74% menjawab sangat setuju, sebanyak 13 orang responden atau 25% menjawab setuju, dan sebanyak 1 orang responden atau 2% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 74%, artinya sebanyak 39 orang atau 74% sangat setuju dengan pernyataan “Saya memperlakukan lawan bicara secara horizontal dan positif”.

V. Kesamaan

Table 32

Pendapat mengenai “Saya tidak membedakan antar pegawai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	24	120	45%
Setuju (S)	4	29	116	55%
Ragu-ragu (R)	3	0	0	0%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		53	236	100%

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada table diatas, dapat disimpulkan sebanyak 24 orang responden atau 45% menjawab sangat setuju, sebanyak 29 orang responden atau 55%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 55%, artinya sebanyak 29 orang atau 55% setuju dengan pernyataan “Saya tidak membedakan antar pegawai”.

Table 33

Pendapat mengenai “Saya mampu memberi pemahaman kepada rekan kerja sesuai dengan apa yang dimaksud oleh saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	37	185	70%
Setuju (S)	4	15	60	28%
Ragu-ragu (R)	3	1	3	2%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		53	248	100%

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada table diatas, dapat disimpulkan sebanyak 37 orang responden atau 70% menjawab sangat setuju, sebanyak 15 orang responden atau 28% menjawab setuju, dan sebanyak 1 orang responden atau 2% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 70%, artinya sebanyak 37 orang atau 70% sangat setuju dengan pernyataan “Saya mampu memberi pemahaman kepada rekan kerja sesuai dengan apa yang dimaksud oleh saya”.

Berdasarkan input data diatas penulis mengolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif dengan membuat distribusi frekuensi menggunakan SPSS 20 sebagai berikut :

Tabel 34

Komunikasi Interpersonal

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 66.00	1	1.9	1.9	1.9
76.00	1	1.9	1.9	3.8
81.00	1	1.9	1.9	5.7
83.00	1	1.9	1.9	7.5
85.00	2	3.8	3.8	11.3
88.00	5	9.4	9.4	20.8
88.00	6	11.3	11.3	32.1
89.00	1	1.9	1.9	34.0
90.00	1	1.9	1.9	35.8
91.00	2	3.8	3.8	39.6
92.00	2	3.8	3.8	43.4
93.00	4	7.5	7.5	50.9
94.00	2	3.8	3.8	54.7
95.00	1	1.9	1.9	56.6
96.00	1	1.9	1.9	58.5
97.00	1	1.9	1.9	60.4
98.00	1	1.9	1.9	62.3
100.00	2	3.8	3.8	66.0
101.00	2	3.8	3.8	69.8
102.00	4	7.5	7.5	77.4
103.00	12	22.6	22.6	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah menggunakan SPSS 20

Dari data yang terlihat pada tabel distribusi frekuensi di atas, dan dianalisis dengan menggunakan SPSS 20 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 35

Distribusi Frekuensi Komunikasi Interpersonal

Statistics

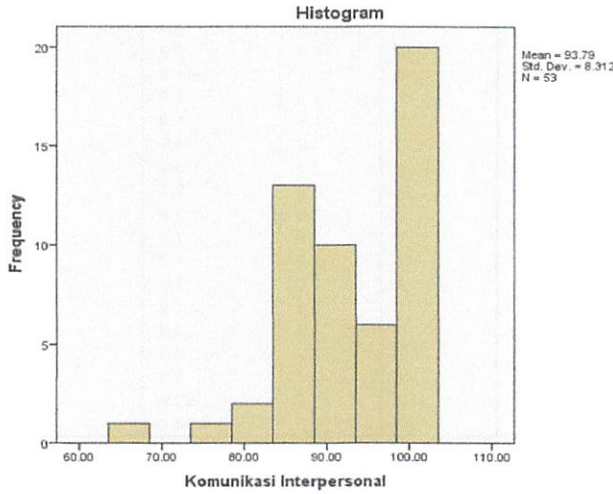
Komunikasi Interpersonal

N	Valid	53
	Missing	0
Mean		93.7925
Median		93.0000
Mode		103.00
Range		37.00
Minimum		66.00
Maximum		103.00
Sum		4971.00

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik gaya kepemimpinan otokratis berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 93,79, dengan range 37 dan total skor sebesar 4971. Untuk mengetahui komunikasi interpersonal yang ada pada Koperasi Khairu Ummah Cabang Leuwiliang Bogor, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritik (X)} = \frac{1(21)+5(21)}{2} = 63$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 93,79 dan skor rata-rata teoritis sebesar 63, skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan komunikasi interpersonal pada Koperasi Khairu Ummah Cabang Leuwiliang Bogor relatif baik. Selanjutnya histogram variabel Komunikasi Interpersonal:



Gambar 8
Histogram Komunikasi Interpersonal

Berdasarkan histogram di atas dapat dilihat bahwa ada 53 orang karyawan sebagai responden, dimana nilai skor responden terkecil adalah 66, sedangkan nilai skor responden terbesar adalah 103, nilai skor rata-rata responden adalah sebesar 93,79. Nilai 93 adalah nilai skor responden yang paling banyak muncul dengan jumlah sebanyak 4 responden.

4.2.2. Kinerja Pegawai pada Koperasi Khairu Ummah Cabang Leuwiliang Bogor

I. Kualitas

Tabel 36

Pendapat mengenai “Pegawai berusaha mengurangi kesalahan dan menyelesaikan masalah”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	29	145	55%
Setuju (S)	4	24	96	45%
Ragu-ragu (R)	3	0	0	0%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		53	241	100%

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada table diatas, dapat disimpulkan sebanyak 29 orang responden atau 55% menjawab sangat setuju, sebanyak 24 orang responden atau 45% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 55%, artinya sebanyak 29 orang atau 55% sangat setuju dengan pernyataan “Pegawai berusaha mengurangi kesalahan dan menyelesaikan masalah”.

Tabel37

Pendapat mengenai “Pegawai mengembangkan solusi yang praktis terhadap masalah dalam pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	37	185	70%
Setuju (S)	4	14	56	26%
Ragu-ragu (R)	3	2	6	4%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		53	247	100%

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada table diatas, dapat disimpulkan sebanyak 37 orang responden atau 70% menjawab sangat setuju, sebanyak 14 orang responden atau 26% menjawab setuju, dan sebanyak 2 orang responden atau 4% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 70%, artinya sebanyak 37 orang atau 70% sangat setuju dengan pernyataan “pegawai mengembangkan solusi yang praktis terhadap masalah dalam pekerjaan”.

Tabel 38

Pendapat mengenai “Pegawai orang yang menguasai pekerjaan yang dibebankan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	29	145	55%
Setuju (S)	4	23	92	43%
Ragu-ragu (R)	3	1	3	2%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		53	240	100%

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada table diatas, dapat disimpulkan sebanyak 29 orang responden atau 55% menjawab sangat setuju, sebanyak 23 orang

responden atau 43% menjawab setuju, dan sebanyak 1 orang responden atau 2% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 55%, artinya sebanyak 29 orang atau 55% sangat setuju dengan pernyataan “pegawai orang yang menguasai pekerjaan yang dibebankan”.

Tabel 39

Pendapat mengenai “Pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan SOP yang ditentukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	23	115	43%
Setuju (S)	4	29	116	55%
Ragu-ragu (R)	3	1	3	2%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		53	234	100%

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada table diatas, dapat disimpulkan sebanyak 23 orang responden atau 43% menjawab sangat setuju, sebanyak 29 orang responden atau 55% menjawab setuju, dan sebanyak 1 orang responden atau 2% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 55%, artinya sebanyak 29 orang atau 55% setuju dengan pernyataan “Pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan SOP yang ditentukan”.

II. Kuantitas

Tabel 40

Pendapat mengenai “Pegawai berusaha meyelesaikan target pekerjaan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	20	100	38%
Setuju (S)	4	33	132	62%
Ragu-ragu (R)	3	0	0	0%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		53	232	100%

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada table diatas, dapat disimpulkan sebanyak 20 orang responden atau 38% menjawab sangat setuju, sebanyak 33 orang responden atau 62%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 62%, artinya sebanyak 33 orang atau 62% setuju dengan pernyataan “Pegawai berusaha menyelesaikan target pekerjaan.”

Tabel 41

Pendapat mengenai “Pegawai mengerjakan jumlah pekerjaan sesuai standart yang ditentukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	24	120	45%
Setuju (S)	4	26	104	49%
Ragu-ragu (R)	3	3	9	6%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		53	233	100%

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada table diatas, dapat disimpulkan sebanyak 24 orang responden atau 45% menjawab sangat setuju, sebanyak 26 orang responden atau 49% menjawab setuju, dan sebanyak 3 orang responden atau 6% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 49%, artinya sebanyak 26 orang atau 49% setuju dengan pernyataan “Pegawai mengerjakan jumlah pekerjaan sesuai standart yang ditentukan”.

Tabel 42

Pendapat mengenai “Pegawai dapat mencapai volume kerja yang dihasilkan sesuai dengan harapan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	24	120	45%
Setuju (S)	4	27	108	51%
Ragu-ragu (R)	3	2	6	4%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		53	234	100%

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada table diatas, dapat disimpulkan sebanyak 24 orang responden atau 45% menjawab sangat setuju, sebanyak 27 orang responden atau 51% menjawab setuju, dan sebanyak 2 orang responden atau 4%

menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 51%, artinya sebanyak 27 orang atau 51% sangat setuju dengan pernyataan “Pegawai dapat mencapai volume kerja yang dihasilkan sesuai dengan harapan perusahaan”.

Tabel 43

Pendapat mengenai “Pegawai mampu melaksanakan tugas tambahan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	13	65	25%
Setuju (S)	4	38	152	72%
Ragu-ragu (R)	3	1	3	2%
Tidak Setuju (TS)	2	1	2	2%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		53	222	100%

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada table diatas, dapat disimpulkan sebanyak 13 orang responden atau 25% menjawab sangat setuju, sebanyak 38 orang responden atau 72% menjawab setuju, sebanyak 1 orang responden atau 2% menjawab ragu-ragu dan sebanyak 1 orang responden atau 2% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 72%, artinya sebanyak 38 orang atau 72% setuju dengan pernyataan “Pegawai mampu melaksanakan tugas tambahan”.

Tabel 44

Pendapat mengenai “Pegawai harus menyelesaikan tugas sampai selesai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	27	135	51%
Setuju (S)	4	25	100	47%
Ragu-ragu (R)	3	1	3	2%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		53	238	100%

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada table diatas, dapat disimpulkan sebanyak 27 orang responden atau 51% menjawab sangat setuju, sebanyak 25 orang responden atau 47% menjawab setuju, dan sebanyak 1 orang responden atau 2% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju

dengan nilai sebesar 47%, artinya sebanyak 25 orang atau 47% setuju dengan pernyataan “Pegawai harus menyelesaikan tugas sampai selesai”.

III. Ketepatan Waktu

Tabel 45

Pendapat mengenai “Pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	26	130	49%
Setuju (S)	4	26	104	49%
Ragu-ragu (R)	3	1	3	2%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		53	237	100%

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada table diatas, dapat disimpulkan sebanyak 26 orang responden atau 49% menjawab sangat setuju, sebanyak 26 orang responden atau 49% menjawab setuju, dan sebanyak 1 orang responden atau 2% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 49%, artinya sebanyak 29 orang atau 49% sangat setuju dengan pernyataan “Pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan”.

Tabel 46

Pendapat mengenai “Pegawai dapat diandalkan dalam hal penyelesaian tanggung jawab”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	24	120	45%
Setuju (S)	4	28	112	53%
Ragu-ragu (R)	3	1	3	2%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		53	235	100%

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada table diatas, dapat disimpulkan sebanyak 24 orang responden atau 45% menjawab sangat setuju, sebanyak 28 orang responden atau 53% menjawab setuju, dan sebanyak 1 orang responden atau 2%

menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 53%, artinya sebanyak 28 orang atau 53% setuju dengan pernyataan “Pegawai dapat diandalkan dalam hal penyelesaian tanggung jawab”.

Tabel 47

Pendapat mengenai “Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai standart yang ditentukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	26	130	49%
Setuju (S)	4	27	108	51%
Ragu-ragu (R)	3	0	0	0%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		53	238	100%

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada table diatas, dapat disimpulkan sebanyak 26 orang responden atau 49% menjawab sangat setuju, sebanyak 27 orang responden atau 51% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 51%, artinya sebanyak 27 orang atau 51% setuju dengan pernyataan “Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai standart yang ditentukan”.

Tabel 48

Pendapat mengenai “Pegawai meyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	10	50	19%
Setuju (S)	4	42	168	79%
Ragu-ragu (R)	3	1	3	2%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		53	221	100%

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada table diatas, dapat disimpulkan sebanyak 10 orang responden atau 19% menjawab sangat setuju, sebanyak 42 orang responden atau 79% menjawab setuju, dan sebanyak 1 orang responden atau 2% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju

dengan nilai sebesar 79%, artinya sebanyak 42 orang atau 79% setuju dengan pernyataan “Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu”.

IV. Efektivitas

Tabel 49

Pendapat mengenai “Pegawai membuat perencanaan sebelum memulai pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	17	85	32%
Setuju (S)	4	36	144	68%
Ragu-ragu (R)	3	0	0	0%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		53	229	100%

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada table diatas, dapat disimpulkan sebanyak 17 orang responden atau 32% menjawab sangat setuju, sebanyak 36 orang responden atau 68% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 68%, artinya sebanyak 36 orang atau 68% setuju dengan pernyataan “Pegawai membuat perencanaan sebelum memulai pekerjaan”.

Tabel 50

Pendapat mengenai “Pegawai mengambil keputusan yang logis dalam hal pelaksanaan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	25	125	47%
Setuju (S)	4	28	112	53%
Ragu-ragu (R)	3	0	0	0%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		53	237	100%

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada table diatas, dapat disimpulkan sebanyak 25 orang responden atau 47% menjawab sangat setuju, sebanyak 28 orang

responden atau 53%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 53%, artinya sebanyak 28 orang atau 53% setuju dengan pernyataan “Pegawai mengambil keputusan yang logis dalam hal pelaksanaan pekerjaan”.

Tabel 51

Pendapat mengenai “Pegawai menggunakan sumber daya perusahaan dengan efektif”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	11	55	21%
Setuju (S)	4	41	164	77%
Ragu-ragu (R)	3	1	3	2%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		53	222	100%

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada table diatas, dapat disimpulkan sebanyak 11 orang responden atau 21% menjawab sangat setuju, sebanyak 41 orang responden atau 77% menjawab setuju, dan sebanyak 1 orang responden atau 2% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 77%, artinya sebanyak 41 orang atau 77% sangat setuju dengan pernyataan “Pegawai menggunakan sumber daya perusahaan dengan efektif”.

Tabel 52

Pendapat mengenai “Pegawai menggunakan sumber daya perusahaan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	21	105	40%
Setuju (S)	4	32	128	60%
Ragu-ragu (R)	3	0	0	0%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		53	233	100%

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada table diatas, dapat disimpulkan sebanyak 21 orang responden atau 40% menjawab sangat setuju, sebanyak 32 orang responden atau 60% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 60%, artinya sebanyak 32 orang atau 60% setuju dengan pernyataan “Pegawai menggunakan sumber daya perusahaan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan”.

Tabel 53

Pendapat mengenai “Pegawai memanfaatkan sumber daya perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	8	40	15%
Setuju (S)	4	43	172	81%
Ragu-ragu (R)	3	2	6	4%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		53	218	100%

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada table diatas, dapat disimpulkan sebanyak 8 orang responden atau 15% menjawab sangat setuju, sebanyak 43 orang responden atau 81% menjawab setuju, dan sebanyak 2 orang responden atau 4% menjawab ragu-ragu. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 81%, artinya sebanyak 43 orang atau 81% setuju dengan pernyataan “Pegawai memanfaatkan sumber daya perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang ditetapkan”.

V. Kemandirian

Tabel 54

Pendapat mengenai “Pegawai berusaha menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan sesama pegawai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	30	150	57%
Setuju (S)	4	23	92	43%
Ragu-ragu (R)	3	0	0	0%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		53	242	100%

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada table diatas, dapat disimpulkan sebanyak 30 orang responden atau 57% menjawab sangat setuju, sebanyak 23 orang responden atau 43%. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 43%, artinya sebanyak 23 orang atau 43% sangat setuju dengan pernyataan “Pegawai berusaha menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan sesama pegawai”.

Tabel 55

Pendapat mengenai “Pegawai berusaha menyelesaikan tanggungjawab dengan kemampuan terbaik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	18	90	34%
Setuju (S)	4	35	140	66%
Ragu-ragu (R)	3	0	0	0%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		53	230	100%

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada table diatas, dapat disimpulkan sebanyak 18 orang responden atau 34% menjawab sangat setuju, sebanyak 35 orang responden atau 66% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 66%, artinya sebanyak 35 orang atau 66% setuju dengan pernyataan “Pegawai berusaha menyelesaikan tanggung jawab dengan kemampuan terbaik”.

Tabel 56

Pendapat mengenai “Pegawai berusaha mengambil keputusan yang logis dalam hal pelaksanaan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	35	175	66%
Setuju (S)	4	18	72	34%
Ragu-ragu (R)	3	0	0	0%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		53	247	100%

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada table diatas, dapat disimpulkan sebanyak 35 orang responden atau 66% menjawab sangat setuju, sebanyak 35 orang responden atau 66% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 66%, artinya sebanyak 35 orang atau 66% sangat setuju dengan pernyataan “Pegawai berusaha mengambil keputusan yang logis dalam hal melaksanakan pekerjaan”.

Tabel57

Pendapat mengenai “Pegawai berusaha mengembangkan solusi yang praktis terhadap masalah dalam pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	5	30	150	57%
Setuju (S)	4	23	92	43%
Ragu-ragu (R)	3	0	0	0%
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		53	242	100%

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada table diatas, dapat disimpulkan sebanyak 30 orang responden atau 57% menjawab sangat setuju, sebanyak 23 orang responden atau 43% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 57%, artinya sebanyak 30 orang atau 57% sangat setuju dengan pernyataan “Pegawai berusaha mengembangkan solusi yang praktis terhadap masalah dalam pekerjaan”.

Berdasarkan input data diatas penulis mengolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif dengan membuat distribusi frekuensi menggunakan *SPSS 20* sebagai berikut :

Tabel 58

Kinerja Pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	86.00	1	1.9	1.9	1.9
	95.00	3	5.7	5.7	7.5
	97.00	2	3.8	3.8	11.3
	98.00	5	9.4	9.4	20.8
	99.00	4	7.5	7.5	28.3
	100.00	8	15.1	15.1	43.4
	101.00	4	7.5	7.5	50.9
	102.00	8	15.1	15.1	66.0
	103.00	2	3.8	3.8	69.8
	104.00	1	1.9	1.9	71.7
	105.00	3	5.7	5.7	77.4
	106.00	2	3.8	3.8	81.1
	107.00	4	7.5	7.5	88.7
	108.00	6	11.3	11.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah menggunakan *SPSS 20*

Dari data yang terlihat pada tabel distribusi frekuensi di atas, dan dianalisis dengan menggunakan *SPSS 20* diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 59

Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

Statistics

kinerja pegawai

N	Valid	53
	Missing	0
Mean		101.5660
Median		101.0000
Mode		100.00 ^a
Range		23.00
Minimum		85.00
Maximum		108.00
Sum		5383.00

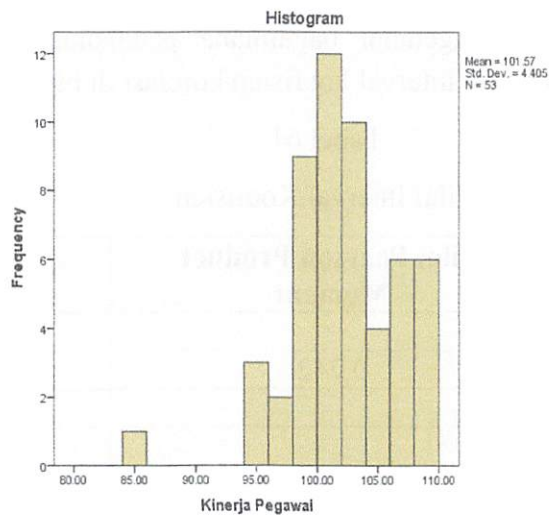
a. Multiple modes exist.
The smallest value is shown

Sumber: Data Diolah menggunakan *SPSS 20*

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik kinerja pegawai berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 101,56, dengan range 23 dan total skor sebesar 5383. Untuk mengetahui kinerja pegawai yang ada pada Koperasi Khairu Ummah Cabang Leuwiliang Bogor, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritik (X)} = \frac{1(23)+5(23)}{2} = 69$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 101,56 dan skor rata-rata teoritis sebesar 69, skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan kinerja pegawai pada Koperasi Khairu Ummah Cabang Leuwiliang Bogor relatif baik. Selanjutnya histogram variable kinerja pegawai:



Gambar 9

Histogram Kinerja Pegawai

Berdasarkan histogram di atas dapat dilihat bahwa ada 53 orang karyawan sebagai responden, dimana nilai skor responden terkecil adalah 85, sedangkan nilai skor responden terbesar adalah 108, nilai skor rata-rata responden adalah sebesar 97,28. Nilai 101 adalah nilai skor responden yang paling banyak muncul dengan jumlah sebanyak 4 responden.

4.3. Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kinerja Pegawai pada Koperasi Khairu Ummah Cabang Leuwiliang Bogor

1. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel yaitu variabel Komunikasi Interpersonal dan variable Kinerja Pegawai maka dapat dilihat pada tabel *Correlations* dibawah ini :

Tabel 60

Correlations

		Komunikasi Interpersonal	Kinerja Pegawai
Komunikasi Interpersonal	Pearson Correlation	1	.742**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	53	53
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.742**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS di atas, maka dapat diketahui bahwa besarnya koefisien korelasi dari *pearson product moment* adalah 0,742. Selanjutnya untuk mengetahui bagaimana penafsiran terhadap koefisien korelasi maka diuji dengan nilai interval koefisien korelasi di bawah ini:

Tabel 61

Nilai Interval Koefisien

Interval Nilai	Nilai Pearson Product Moment	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000		Sangat Kuat
0,60 - 0,799	0,742	Kuat
0,40 –0,599		Cukup Kuat
0,20 –0,399		Rendah
0,00–0,199		Sangat Rendah

Berdasarkan tabel nilai interval koefisien diatas, dapat diketahui bahwa komunikasi interpersonal mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan kinerja pegawai.

2. Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Untuk mengetahui seberapa besar komunikasi interpersonal dapat mempengaruhi turun naiknya kinerja pegawai, dapat dilihat pada kolom *R Square* dibawah ini :

Tabel 62

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 ^a	.551	.542	2.933

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal

Atau dapat juga ditentukan dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,742^2 \times 100\% \\ &= 0,5505 \times 100\% \\ &= 55,05\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil dari perhitungan analisis koefisien determinasi di atas, maka dapat diketahui bahwa Komunikasi Interpersonal berkontribusi dalam peranan kinerja pegawai sebesar 55,05%, sedangkan sisanya sebesar 44,94% di jelaskan oleh faktor lain di luar kinerja pegawai yang tidak diteliti pada penelitian kali ini.

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi (r)

Untuk mengetahui apakah ada hubungan nyata atau tidak antara Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Pegawai, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi sebagai berikut :

a. Hipotesis Statistik

$H_0 : \rho \leq 0$, tidak ada hubungan yang positif dan nyata antara Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Pegawai

$H_1 : \rho > 0$, terdapat hubungan positif dan nyata antara Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Pegawai

b. Mencari t_{tabel}

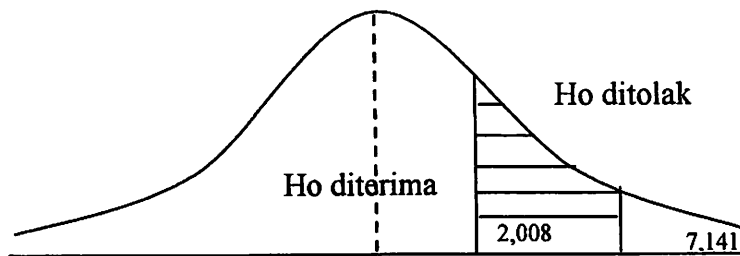
Untuk mencari t_{tabel} maka digunakan taraf nyata 5% ($\alpha=5\%$) dan derajat kebebasan (df) $n-2$ atau $53-2=51$. Hasil yang diperoleh adalah $t_{\text{tabel}} = 2,008$.

c. Mencari t_{hitung} dengan rumus:

$$\begin{aligned} t_{\text{hitung}} &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ &= \frac{0,742\sqrt{53-2}}{\sqrt{1-0,742^2}} \\ &= 0,742 \frac{\sqrt{51}}{\sqrt{0,5505}} \\ &= 0,742 \times 9,625 = 7,141 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai $t_{\text{hitung}} (=7,141) > t_{\text{tabel}} (=2,008)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat hubungan nyata dan positif antara komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai.

d. Kurva

Kurva Hasil Pengujian Hipotesis**Gambar 10**

**Daerah hasil Pengujian Hipotesis antara Komunikasi Interpersonal
dengan Kinerja Pegawai**

4.4. Pembahasan**4.4.1. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis komunikasi interpersonal pada Koperasi Khairu Ummah Cabang Leuwiliang Bogor

Dari hasil perhitungan skor jawaban responden pada bagian 4.2.1, maka diketahui bahwa tanggapan total responden tertinggi berada pada daerah sangat setuju dengan nilai 94% dengan rincian 37 responden sangat setuju, 16 responden setuju dengan total responden 53 orang. Dari hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa komunikasi interpersonal sangat tinggi karena pimpinan tidak memberikan informasi yang terperinci mengenai rencana kerja yang harus dilakukan bawahannya.

Sedangkan tanggapan total responden terendah berada pada daerah sangat setuju dengan nilai 88% dengan rincian 25 responden sangat setuju, 27 responden setuju, 1 responden ragu-ragu dengan total responden sebanyak 53 orang. Dari hasil perhitungan dapat diketahui yang menyebabkan komunikasi interpersonal pada Koperasi Khairu Ummah Cabang Leuwiliang Bogor karena dalam mengambil kebijakan pimpinan tidak berkonsultasi dengan bawahan. Sedangkan secara keseluruhan dari skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan komunikasi interpersonal pada Koperasi Khairu Ummah Cabang Leuwiliang Bogor berjalan cukup baik.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja pegawai pada Koperasi Khairu Ummah Cabang Leuwiliang Bogor

Dari hasil perhitungan skor jawaban atasan atas penilaian pegawai pada bagian 4.2.2, maka diketahui bahwa tanggapan total tertinggi berada pada daerah sangat setuju dengan nilai 93% yaitu pegawai berusaha melaksanakan tugas sesuai waktu yang ditetapkan pada Koperasi Khairu Ummah dengan

rincian 33 pegawai sangat setuju, 20 pegawai setuju dengan total pegawai sebanyak 53 orang. Sedangkan tanggapan total terendah berada pada daerah setuju dengan nilai 82% yaitu pegawai memanfaatkan sumber daya perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang ditetapkan pada Koperasi Khairu Ummah Cabang Leuwiliang Bogor dengan rincian 8 pegawai sangat setuju, 43 pegawai setuju, dan 2 pegawai ragu-ragu, yang dinilai sebanyak 53 orang.

Sedangkan secara keseluruhan dari skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai cukup baik.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai pada Koperasi Khairu Ummah Cabang Leuwiliang Bogor.

Berdasarkan tabel 60. pada bagian 4.3 diatas dapat diketahui bahwa $r = 0,742$. Dengan mengacu pada tabel koefisien korelasi artinya, komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai pada Koperasi Khairu Ummah Cabang Leuwiliang Bogor mempunyai hubungan yang sangat kuat. Nilai $r = 0,742 > 0$ yang artinya, telah terjadi hubungan yang linier positif, yaitu makin besar variabel Komunikasi Interpersonal maka semakin besar variabel Kinerja Pegawai.

4.5. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai pada Koperasi Khairu Ummah Cabang Leuwiliang, bahwa komunikasi interpersonal pada Koperasi Khairu Ummah relatif baik begitu juga kinerja pegawai pada Koperasi Khairu Ummah relatif baik.

Dari hasil uji analisis koefisien korelasi hasilnya menunjukan bahwa komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai pada Koperasi Khairu Ummah mempunyai hubungan yang sangat kuat, selain itu adanya hubungan yang linier positif yang artinya semakin besar variabel komunikasi interpersonal maka semakin besar pula variabel kinerja pegawai.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh penulis mengenai Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Pegawai pada Koperasi Khairu Ummah Cabang Leuwiliang Bogor maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 93,79 dan skor rata-rata teoritis sebesar 63, skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan komunikasi interpersonal pada Koperasi Khairu Ummah Cabang Leuwiliang Bogor relatif baik.
2. Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 101,56 dan skor rata-rata teoritis sebesar 69, skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan kinerja pegawai pada Koperasi Khairu Ummah Cabang Leuwiliang Bogor relatif baik.
3. Berdasarkan hasil perhitungan analisis koefisien korelasi mengenai hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Pegawai pada Koperasi Khairu Ummah Cabang Leuwiliang Bogor dengan menggunakan program *SPSS 20* mempunyai hubungan yang sangat kuat. Nilai $r = 0,742$ yang artinya terdapat hubungan yang kuat antara komunikasi interpersonal pada kinerja pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan analisis koefisien determinasi, menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memberikan peranan atau kontribusi terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Khairu Ummah sebesar 55,05%, sedangkan sisanya sebesar 44,94% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan perhitungan hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, ($7,141 > 2,008$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat hubungan positif antara komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai pada Koperasi Khairu Ummah Cabang Leuwiliang Bogor.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Pegawai pada Koperasi Khairu Ummah Cabang Leuwiliang Bogor diperoleh informasi bahwa komunikasi interpersonal mampu memberikan kontribusi yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Khairu Ummah Cabang Leuwiliang Bogor, sehubungan dengan hal tersebut, perlu dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

Saran untuk meningkatkan kinerja:

1. **Kualitas kerja :** Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan standar yang ditetapkan dan tepat waktu, cepat tanggap terhadap pekerjaan yang baru diberikan atasan, meningkatkan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan.
2. **Kuantitas kerja :** Menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan perusahaan dengan waktu yang telah ditentukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Cangara, H. Hafied. 2008. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Danang Sunyoyo. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : CAPS.
- Daryanto. 2011. *Ilmu Komunikasi I*. Bandung: PT Sarana Tutorial Nurani.
- Dessler, Gary, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Indeks
- Devito, Joseph. (2011). *Komunikasi Antarpribadi Human Communication*. Jakarta : Profesional Book.
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke Tujuh, edisi revisi, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta, Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Karjantoro, Handoko. 2004. *Mengelola Kinerja : Suatu Tinjauan Praktis, Usahawan, Nomor 07, Tahun XXXIII, Juli 2004 (24-28)*.
- Mangkuprawira, Sjafrli. 2009. *Horison Bisnis, Manajemen, dan Sumberdaya Manusia*. PT. Gramedia.
- Mangkuprawira, Sjafrli. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Prabu, Anwar. 2001 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S dan Coulter, M. 2007. *Manajemen*, Edisi Kedelapan, Penerbit PT Indeks: Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jilid II, Edisi 10. Jakarta : Gramedia.

Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke-1 Bandung : Pustaka Setia.

Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung Penerbit Bandar Maju.

Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke dua belas. Alfabeta : Bandung

Sugiyono. 2010. *Statistika untuk Penelitian*. Cetakan ke-16, CV. Alfabeta, Bandung.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Kencana Prenada Media Group.

Sumber Lain :

AGUS SRIYADI (2010). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Di Kabupaten Pati.

MUHAMMAD RIZKI F.M. (2011). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

LAMPIRAN

Lampiran 1
Uji Validitas Komunikasi Interpersonal

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	97.4333	55.564	.397	.	.880
VAR00002	97.4667	59.499	-.062	.	.891
VAR00003	97.5000	55.638	.388	.	.880
VAR00004	97.3667	55.068	.465	.	.878
VAR00005	97.3333	55.402	.430	.	.879
VAR00006	97.3000	55.941	.433	.	.879
VAR00007	97.8000	51.683	.575	.	.875
VAR00008	97.8000	53.890	.655	.	.874
VAR00009	97.9333	53.375	.513	.	.877
VAR00010	97.9333	52.961	.554	.	.876
VAR00011	97.7333	53.651	.570	.	.875
VAR00012	97.8333	54.075	.662	.	.874
VAR00013	97.8000	54.097	.499	.	.877
VAR00014	97.7000	53.803	.600	.	.875
VAR00015	97.7667	53.702	.527	.	.877
VAR00016	97.7000	54.424	.524	.	.877
VAR00017	97.7333	52.409	.795	.	.870
VAR00018	97.6333	54.033	.494	.	.878
VAR00019	97.6000	54.179	.673	.	.874
VAR00020	97.9000	54.300	.539	.	.876
VAR00021	98.5333	56.602	.150	.	.891
VAR00022	97.9000	58.162	.072	.	.889
VAR00023	97.5667	55.013	.472	.	.878
VAR00024	97.9667	55.689	.422	.	.879

Sumber data : Output SPSS 20

Lampiran 2
Hasil Uji Validitas Komunikasi Interpersonal

No	Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan	Kesimpulan
	Keterbukaan				
1	Saya membuka diri untuk berkomunikasi dengan rekan kerja	0,446	0,361	r hitung > r tabel	Valid
2	Saya jujur dengan semua rekan kerja saat berkomunikasi	0,448	0,361	r hitung > r tabel	Valid
3	Saya menerima ungkapan perasaan secara bebas rekan kerja saat berkomunikasi	0,507	0,361	r hitung > r tabel	Valid
4	Saya menyampaikan informasi sesuai dengan yang saya terima	0,291	0,361	r hitung < r tabel	Tidak Valid
5	Saya bersikap terbuka pada semua gagasan dan pendapat yang disampaikan kepada saya	0,416	0,361	r hitung > r tabel	Valid
I	Empati				
6	Saya menunjukkan sikap hormat bila sedang berkomunikasi	0,466	0,361	r hitung > r tabel	Valid
7	Saya menunjukkan sikap yakin dengan perilaku orang lain saat berkomunikasi	0,442	0,361	r hitung > r tabel	Valid
8	Saya menunjukkan sikap ikut merasakan terhadap suatu masalah yang sedang disampaikan	0,480	0,361	r hitung > r tabel	Valid
19	Saya berupaya memberikan alternatif terhadap masalah yang sedang dibicarakan	0,265	0,361	r hitung < r tabel	Tidak Valid
10	Saya menunjukkan sikap memahami apa yang dirasakan lawan bicara	0,478	0,361	r hitung > r tabel	Valid
III	Dukungan				
11	Saya memuji sesama rekan kerja saat berkomunikasi	0,510	0,361	r hitung > r tabel	Valid
12	Saya mencoba mengerti alasan rekan kerja saat berkomunikasi	0,585	0,361	r hitung > r tabel	Valid
13	Saya merasa akrab dengan rekan kerja saat berkomunikasi	0,341	0,361	r hitung < r tabel	Tidak Valid
14	Saya memberikan saran yang relevan kepada sesama pegawai mengenai hal yang berhubungan dengan pekerjaan	0,379	0,361	r hitung > r tabel	Valid
15	Saya berdiskusi dengan pegawai lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan		0,361	r hitung > r tabel	Valid
IV	Rasa Positif				
16	Saya berfikir positif kepada rekan kerja saat berkomunikasi		0,361	r hitung > r tabel	Valid
17	Saya merasa akrab dengan rekan kerja saat berkomunikasi	0,393	0,361	r hitung > r tabel	Valid
18	Saya berbicara dengan siapapun tanpa memandang perilaku orang yang berbicara dengan saya	0,510	0,361	r hitung > r tabel	Valid

Lampiran 3
Uji Validitas Kinerja Pegawai

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	100.2000	126.166	.636	.	.947
VAR00002	100.3667	134.378	.214	.	.950
VAR00003	100.3667	128.723	.495	.	.948
VAR00004	100.3333	125.195	.722	.	.946
VAR00005	100.2667	126.961	.675	.	.947
VAR00006	100.0667	125.582	.687	.	.946
VAR00007	100.1000	127.679	.675	.	.947
VAR00008	100.2667	126.754	.577	.	.948
VAR00009	100.4667	131.568	.402	.	.949
VAR00010	100.0333	124.999	.787	.	.945
VAR00011	100.0333	125.068	.716	.	.946
VAR00012	100.1000	126.507	.693	.	.946
VAR00013	100.1000	126.990	.733	.	.946
VAR00014	100.0333	126.102	.783	.	.946
VAR00015	100.4333	130.116	.311	.	.951
VAR00016	100.1667	121.937	.647	.	.947
VAR00017	100.3000	119.597	.850	.	.944
VAR00018	100.3000	123.045	.736	.	.946
VAR00019	100.2000	130.372	.495	.	.948
VAR00020	100.2000	128.510	.581	.	.948
VAR00021	100.8000	121.890	.772	.	.945
VAR00022	100.5667	129.082	.333	.	.951
VAR00023	100.1667	121.109	.845	.	.944
VAR00024	100.2333	119.564	.866	.	.944
VAR00025	100.3000	119.666	.770	.	.945

Lampiran 4
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
I	Kualiatas				
1	Pegawai berusaha mengurangi kesalahan dan menyelesaikan masalah	0,636	0,361	r hitung > r table	Valid
2	Pegawai mengerjakan pekerjaan sekalipun banyak masalah	0,214	0,361	r hitung > r table	Tidak Valid
3	Pegawai mengembangkan solusi yang praktis terhadap masalah dalam pekerjaan	0,495	0,361	r hitung > r table	Valid
4	Pegawai orang yang menguasai pekerjaan yang dibebankan	0,722	0,361	r hitung > r table	Valid
5	Pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan SOP yang ditentukan	0,675	0,361	r hitung > r table	Valid
II	Kuantitas				
6	Pegawai berusaha meyelesaikan target pekerjaan.	0,687	0,361	r hitung > r table	Valid
7	Pegawai mengerjakan jumlah pekerjaan sesuai standart yang ditentukan	0,675	0,361	r hitung > r table	Valid
8	Pegawai dapat mencapai volume kerja yang dihasilkan sesuai dengan harapan perusahaan	0,577	0,361	r hitung > r table	Valid
9	Pegawai mampu melaksanakan tugas tambahan	0,402	0,361	r hitung > r table	Valid
10	Pegawai harus menyelesaikan tugas sampai selesai	0,787	0,361	r hitung > r table	Valid
III	Ketepatan Waktu				
11	Pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan	0,716	0,361	r hitung < r table	Valid
12	Pegawai dapat diandalkan dalam hal penyelesaian tanggung jawab	0,693	0,361	r hitung > r table	Valid
13	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai standart yang ditentukan	0,733	0,361	r hitung > r table	Valid
14	Pegawai meyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0,783	0,361	r hitung > r table	Valid
15	Pegawai memanfaatkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain	0,311	0,361	r hitung < r table	Tidak Vali
IV	Efektifitas				
16	Pegawai membuat perencanaan sebelum memulai pekerjaan	0,647	0,361	r hitung < r table	Valid
17	Pegawai mengambil keputusan yang logis dalam hal pelaksanaan pekerjaan	0,850	0,361	r hitung < r table	Valid

18	Pegawai menggunakan sumber daya perusahaan dengan efektif	0,736	0,361	r hitung > r table	Valid
19	Pegawai menggunakan sumber daya perusahaan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan	0,495	0,361	r hitung > r table	Valid
20	Pegawai memanfaatkan sumber daya perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang ditetapkan	0,581	0,361	r hitung > r table	Valid
V	Kemandirian				
21	Pegawai berusaha menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan sesama pegawai	0,772	0,361	r hitung > r table	Valid
22	Pegawai hanya meminta bantuan jika betul-betul perlu	0,333	0,361	r hitung > r table	Tidak Valid
23	Pegawai berusaha menyelesaikan tanggungjawab dengan kemampuan terbaik	0,845	0,361	r hitung > r table	Valid
24	Pegawai berusaha mengambil keputusan yang logis dalam hal pelaksanaan pekerjaan	0,866	0,361	r hitung > r table	Valid
25	Pegawai berusaha mengembangkan solusi yang praktis terhadap masalah dalam pekerjaan	0,770	0,361	r hitung > r table	Valid

Lampiran 5
KUESIONER PENELITIAN
VARIABEL KOMUNIKASI INTERPERSONAL (X)
(Untuk diisi oleh pegawai)

**HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL
DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA
KOPERASI KHAIRU UMMAH CABANG LEUWILIANG BOGOR**

• **UMUM**

Responden yang terhormat, Pernyataan dibawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor. Saya mengharapkan kesediaan Bapak/ Ibu untuk mengisi kuesioner berikut ini sesuai dengan kondisi pekerjaan di lapangan, menjunjung tinggi kejujuran, dan tanpa ada intervensi dari pihak manapun. Terima kasih.

• **IDENTITAS RESPONDEN** **(mohon diisi)**

Nama :

Usia :

Jenis kelamin :

Divisi :

Pendidikan Terakhir :

• **KETERANGAN**

Pernyataan yang ada hanya dijawab dengan membubuhkan tanda checklist (√) pada salah satu pilihan jawaban yang sesuai dengan pendapat Saudara/i dan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Sebelum dan sesudahnya Saya sampaikan terimakasih.

Adapun makna kodenya adalah:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Pertanyaan Kuesioner

NO	KOMUNIKASI INTERPERSONAL	JAWABAN				
		STS	TS	CS	S	SS
Keterbukaan						
1	Saya membuka diri untuk berkomunikasi dengan rekan kerja					
2	Saya menerima ungkapan perasaan secara bebas rekan kerja saat berkomunikasi					
3	Saya menyampaikan informasi sesuai dengan yang saya terima					
4	Saya bersikap terbuka pada semua gagasan dan pendapat yang disampaikan kepada saya					
Empati						
5	Saya menunjukkan sikap hormat bila sedang berkomunikasi					
6	Saya menunjukkan sikap yakin dengan perilaku orang lain saat berkomunikasi					
7	Saya menunjukkan sikap ikut merasakan terhadap suatu masalah yang sedang disampaikan					
8	Saya berupaya memberikan alternatif terhadap masalah yang sedang dibicarakan					
9	Saya menunjukkan sikap memahami apa yang dirasakan lawan bicara					
Dukungan						
10	Saya memuji sesama rekan kerja saat berkomunikasi					
11	Saya mencoba mengerti alasan rekan kerja saat berkomunikasi					
12	Saya merasa akrab dengan rekan kerja saat berkomunikasi					
13	Saya memberikan saran yang relevan kepada sesama pegawai mengenai hal yang berhubungan dengan pekerjaan					
14	Saya berdiskusi dengan pegawai lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan					
Rasa Positif						
15	Saya berfikir positif kepada rekan kerja saat berkomunikasi					
16	Saya merasa akrab dengan rekan kerja saat berkomunikasi					
17	Saya berbicara dengan siapapun tanpa memandang perilaku orang yang berbicara dengan saya					
18	Saya bersikap proporsional dalam menanggapi yang saya terima					
19	Saya memperlakukan lawan bicara secara horizontal dan positif					
Kesamaan						
20	Saya tidak membedakan antar pegawai					
21	Saya mampu memberi pemahaman kepada rekan kerja sesuai dengan apa yang dimaksud oleh saya					

Lampiran 6
KUESIONER KINERJA PEGAWAI (Y)
(Untuk diisi oleh atasan pegawai)

**HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL
DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA
KOPERASI KHAIRU UMMAH CABANG LEUWILIANG BOGOR**

• **UMUM**

Responden yang terhormat, Pernyataan dibawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor. Saya mengharapkan kesediaan Bapak/ Ibu untuk mengisi kuesioner berikut ini sesuai dengan kondisi pekerjaan di lapangan, menjunjung tinggi kejujuran, dan tanpa ada intervensi dari pihak manapun. Terima kasih.

• **IDENTITAS RESPONDEN** **(mohon diisi)**

Nama :

Alamat Instansi :

Jenis kelamin :

Divisi :

Nama Penilai :

• **KETERANGAN**

Pernyataan yang ada hanya dijawab dengan membubuhkan tanda checklist (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang sesuai dengan pendapat Saudara/i dan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Sebelum dan sesudahnya Saya sampaikan terimakasih.

Adapun makna kodenya adalah:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

NO	KINERJA PEGAWAI	JAWABAN				
		STS	TS	CS	S	SS
Kualitas						
1	Pegawai berusaha mengurangi kesalahan dan menyelesaikan masalah					
2	Pegawai mengembangkan solusi yang praktis terhadap masalah dalam pekerjaan					
3	Pegawai orang yang menguasai pekerjaan yang dibebankan					
4	Pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan SOP yang ditentukan					
Kuantitas						
5	Pegawai berusaha menyelesaikan target pekerjaan.					
6	Pegawai mengerjakan jumlah pekerjaan sesuai standart yang ditentukan					
7	Pegawai dapat mencapai volume kerja yang dihasilkan sesuai dengan harapan perusahaan					
8	Pegawai mampu melaksanakan tugas tambahan					
9	Pegawai harus menyelesaikan tugas sampai selesai					
Ketepatan waktu						
10	Pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan					
11	Pegawai dapat diandalkan dalam hal penyelesaian tanggung jawab					
12	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai standart yang ditentukan					
13	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
Efektivitas						
14	Pegawai membuat perencanaan sebelum memulai pekerjaan					
15	Pegawai mengambil keputusan yang logis dalam hal pelaksanaan pekerjaan					
16	Pegawai menggunakan sumber daya perusahaan dengan efektif					
17	Pegawai menggunakan sumber daya perusahaan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan					
18	Pegawai memanfaatkan sumber daya perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang ditetapkan					
Kemandirian						
20	Pegawai berusaha menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan sesama pegawai					
21	Pegawai berusaha menyelesaikan tanggungjawab dengan kemampuan terbaik					
22	Pegawai berusaha mengambil keputusan yang logis dalam hal pelaksanaan pekerjaan					
23	Pegawai berusaha mengembangkan solusi yang praktis terhadap masalah dalam pekerjaan					

Lampiran 7

Hasil Jawaban Responden Kuesioner Penelitian Variabel Komunikasi Interpersonal (X)

Resp.	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	TTL
1	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	2	3	4	3	2	4	3	66
2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	76
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	81
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
12	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
13	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	88
15	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	88
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	90
17	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	91
18	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	92
19	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	93
20	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	95
21	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	96
22	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	97
23	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	98
24	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	100

Lampiran 8
 Hasil Jawaban Responden Kuesioner Penelitian Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Resp.	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	TTL
1	4	3	3	3	4	3	3	2	5	4	3	4	3	5	5	3	4	3	5	4	5	3	4	85
2	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	5	5	4	95
3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	99
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	99
5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	98
6	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	99
7	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	98
8	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	98
9	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	97
10	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	95
11	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	95
12	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	97
13	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	98
14	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	98
15	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	99
16	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	101
17	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	100
18	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	100
19	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	100
20	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	102
21	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	100
22	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	100
23	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	100
24	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	100
25	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	101

