

BAB IV

LAPORAN PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

A. Penyajian Data

Setelah semua informasi penting dikumpulkan dari berbagai sumber, bab ini berisi penyelidikan sesuai dengan hipotesis yang diungkapkan dalam bab sebelumnya.

Dalam penelitian ini didasarkan dari *kuesioner* yang disebarakan melalui *private chat* atau secara langsung di PT. Telkom Indonesia Kota Banjarbaru kepada responden agar dapat dilakukan analisis terhadap informasi penting yang telah diperoleh. Analisis yang akan dilakukan melalui pengujian faktor bebas berupa *salesmanship* dan iklim komunikasi organisasi pada variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Perhitungan faktor-faktor ini akan dilakukan dengan menggunakan komputer yang ditangani melalui program ekspektasi IBM SPSS dan Microsoft Excel. Pengambilannya dapat berupa gambaran terukur berdasarkan informasi yang diolah sebagai berikut:

1. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini terdiri dari kuesioner yang telah disebarakan kepada responden, dan terdiri dari 12 pernyataan dan dibagi menjadi 3 kategori utama yaitu:

- a. 4 pernyataan yang digunakan untuk mengukur *salesmanship* (X1).
- b. 5 pernyataan yang digunakan untuk mengukur iklim komunikasi organisasi (X2).
- c. 3 pernyataan yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan (Y).

Berikut adalah penjelasan mengenai hasil dari jawaban responden yang dikumpulkan oleh peneliti, yang akan disajikan dalam tabel berikut.

a. Variabel *Salesmanship* (X1)

Tabel 4. 1
Hasil Kuesioner Variabel *Salesmanship* (X1)

Indikator <i>Salesmanship</i>		Sangat Setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Pemahaman Produk	X1.1	39	65	14	23,33	6	10	0	0	1	1,67	60	100
Menjalin Hubungan yang baik	X1.2	33	55	21	35	3	5	2	3,33	1	1,67	60	100
Analisa Pasar	X1.3	28	46,67	23	38,33	8	13,33	1	1,67	0	0	60	100
<i>Profesionalitas</i>	X1.4	37	61,67	18	30	5	8,33	0	0	0	0	60	100

Sumber: Data hasil Kuesioner Gform (Diolah)

1) Indikator Pemahaman Produk

Tabel 4. 2
Tanggapan Responden tentang Indikator Pemahaman Produk

No.	Jawaban	F	(%)
1.	SS (Sangat setuju)	39	65
2.	S (Setuju)	14	23,33
3.	RR (Ragu-ragu)	6	10
4.	TS (Tidak Setuju)	0	0
5.	STS (Sangat Tidak Setuju)	1	1,67
Total		60	100

Sumber: Data kuesioner yang diolah, 2024

Berdasarkan data tabel, tanggapan responden terhadap variabel Salesmanship (X1) menunjukkan bahwa pada item pernyataan pertama (X1.1), mayoritas responden (65%) menyatakan Sangat Setuju (SS), diikuti oleh 23.33% yang Setuju (S), 10% merasa Ragu-ragu, tidak ada yang Tidak Setuju (TS), dan 1.67% menyatakan Sangat Tidak Setuju (STS). Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa pemahaman tentang produk yang akan ditawarkan sangat penting..

2) Indikator Menjalin Hubungan yang baik

Tabel 4. 3
Tanggapan Responden tentang Menjalin

Hubungan Baik

No.	Jawaban	F	(%)
1.	SS (Sangat Setuju)	33	55%
2.	S (Setuju)	21	35%
3.	RR (Ragu-Ragu)	3	5%
4.	TS (Tidak Setuju)	2	3.3%
5.	STS (Sangat Tidak Setuju)	1	1,67%
Total		60	100%

Sumber: Data Kuesioner yang diolah 2024

Dalam item pernyataan kedua (X1.2) responden juga lebih dominan memberikan respon Sangat Setuju (SS) dengan respon sebanyak 33 orang (55%), respon setuju 21 orang (35%), respon Ragu-ragu sebanyak 3 orang (5%), respon Tidak Setuju (TS) sebanyak 2 orang (3.33%), dan respon Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 1 orang (1.67%). Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa menjalin hubungan yang baik dengan pelanggan. Walaupun ada beberapa responden yang memberikan respon ragu-ragu atau bahkan tidak setuju terkait permasalahan ini.

3) Indikator Analisa Pasar

Tabel 4. 4
Tanggapan Responden tentang
Analisa Pasar (X1.3)

No.	Jawaban	F	(%)
1.	SS (Sangat Setuju)	28	46.67
2.	S (Setuju)	23	38.33
3.	RR (Ragu-Ragu)	8	13.33
4.	TS (Tidak Setuju)	1	1.67
5.	STS (Sangat Tidak Setuju)	0	0
Total		60	100

Sumber: Data Kuesioner yang diolah, 2024

Dalam item pernyataan ketiga (X1.3), mayoritas responden memberikan respons Sangat Setuju (SS) sebanyak 28 orang (46.67%) dan respons Setuju sebanyak 23 orang (38.33%). Sedangkan respons Ragu-ragu diberikan oleh 8 orang (13.33%), respons Tidak Setuju oleh 1 orang (1.67%), dan tidak ada yang memberikan respons Sangat

Tidak Setuju (STS). Hasil ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden sangat setuju atau setuju terhadap kemampuan mereka dalam menganalisis target pasar perusahaan. Meskipun demikian, terdapat sebagian kecil responden yang merasa ragu-ragu, mungkin karena mereka masih mempertimbangkan atau bingung terkait dengan target pasar perusahaan..

4) Indikator *Profesionalitas*

Tabel 4. 5
Tanggapan Responden Tentang

Profesionalitas (X1.4)

No.	Jawaban	F	(%)
1.	SS (Sangat Setuju)	37	61.67
2.	S (Setuju)	18	30
3.	RR (Ragu-Ragu)	5	8.33
4.	TS (Tidak Setuju)	0	0
5.	STS (Sangat Tidak Setuju)	0	0
Total		60	100

Sumber: Data Kuesioner yang Diolah, 2024

Dalam item pernyataan keempat (X1.4), sebagian besar responden memberikan respons Sangat Setuju (SS) sebanyak 37 orang (61.67%) dan respons Setuju sebanyak 18 orang (30%). Respons Ragu-ragu diberikan oleh 5 orang (8.33%), sementara tidak ada yang memberikan respons Tidak Setuju (TS) atau Sangat Tidak Setuju (STS). Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa sangat setuju terkait dengan profesionalitas, yang mengindikasikan bahwa mereka sudah mampu bekerja secara profesional dalam bidangnya.

Berdasarkan hasil dari tabel tersebut, dari item pernyataan pertama (X1.1) sampai item pernyataan keempat (X1.4) responden lebih dominan memberikan respon Sangat Setuju (SS) dengan total 137 respon (57.08%), Setuju 76 respon (31.67%), Ragu-ragu 22 respon (9.17), Tidak Setuju (TS) 3 respon (1.25%) dan Sangat Tidak Setuju (STS) 2 respon (0.83%). Oleh karena itu, dari hasil respons tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa *salesmanship* memiliki peran penting sebagai pendukung karyawan di PT. Telkom Indonesia Kota Banjarbaru untuk mencapai tujuan perusahaan dan berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut..

b. Variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X2)

Tabel 4. 6
Hasil Kuesioner Variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X2)

Indikator	Iklim Komunikasi Organisasi	SS		S		RR		TS		STS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kepercayaan	X2.1	29	48.3	21	35	10	16.7	0	0	0	0	60	100
Pengambilan Keputusan Bersama	X2.2	29	48.3	14	23.3	5	8.33	1	1.7	0	0	60	100
Keterbukaan Komunikasi	X2.3	40	66.7	14	23.3	5	8.33	1	1.7	0	0	60	100

Kemampuan Mendengarkan ke atas	X2.4	33	55	23	38.3	3	5	0	0	1	1.7	60	100
Perhatian pada Tujuan Kinerja Tinggi	X2.5	30	50	26	43.3	4	6.67	0	0	0	0	60	100

Sumber: Data hasil Angket/Kuesioner Gform (Diolah)

1) Indikator Kepercayaan

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Tentang
Kepercayaan (X2.1)

No.	Jawaban	F	(%)
1.	SS (Sangat Setuju)	29	48.33
2.	S (Setuju)	21	35
3.	RR (Ragu-Ragu)	10	16.67
4.	TS (Tidak Setuju)	0	0
5.	STS (Sangat Tidak Setuju)	0	0
Total		60	100

Sumber: Data Angket yang diolah, 2024

Dalam item pernyataan pertama tentang Kepercayaan (X2.1) responden lebih dominan memberikan respon Sangat Setuju (SS) dengan respon sebanyak 29 orang (48.33%), respon setuju 21 orang (35%), Sebanyak 10 orang (16.67%) merasa ragu-ragu, sementara tidak ada yang menyatakan tidak setuju (TS) atau sangat tidak setuju (STS) terhadap pernyataan tentang kepercayaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sepatutnya dengan

pernyataan tersebut, menunjukkan pemahaman bahwa kepercayaan adalah hal yang mendasar dalam pekerjaan, baik dalam kata maupun perbuatan..

2) Indikator Pengambilan Keputusan Bersama

Tabel 4. 8
Tanggapan Responden tentang
Pengambilan Keputusan Bersama (X2.2)

No.	Jawaban	F	(%)
1.	SS (Sangat Setuju)	29	48.33
2.	S (Setuju)	25	41.67
3.	RR (Ragu-Ragu)	6	10
4.	TS (Tidak Setuju)	0	0
5.	STS (Sangat Tidak Setuju)	0	0
Total		60	100

Sumber: Data Angket/Kuesioner yang diolah (2024)

Dalam item pernyataan kedua tentang Pengambilan Keputusan Bersama (X2.2) responden lebih dominan memberikan respon Sangat Setuju (SS) dengan respon sebanyak 29 orang (48.33%), respon setuju 25 orang (41.67%), 6 orang responden (10%) merasa ragu-ragu, sementara tidak ada yang menunjukkan ketidaksetujuan (TS) atau sangat tidak setuju (STS) terhadap pernyataan tersebut.. Dapat disimpulkan bahwa dalam pernyataan tentang pengambilan keputusan bersama, mayoritas responden memberikan jawaban sangat setuju, dan sebagian besar jua memberikan respon setuju. Hal ini berarti responden sudah memahami bahwa dalam suatu pekerjaan harus mampu berkomunikasi dan berdiskusi tentang kebijakan yang sesuai dengan bidang mereka masing-masing. Karena dalam suatu

pekerjaan, kebijakan yang dapat merugikan karyawan akan membuat hilangnya semangat kerja dan akan mempengaruhi terhadap kinerja.

3) Indikator Keterbukaan Komunikasi

Tabel 4. 9
Tanggapan Responden tentang
Keterbukaan Komunikasi (X2.3)

No.	Jawaban	F	(%)
1.	SS (Sangat Setuju)	40	66.67
2.	S (Setuju)	14	23.33
3.	RR (Ragu-Ragu)	5	8.33
4.	TS (Tidak Setuju)	1	1.67
5.	STS (Sangat Tidak Setuju)	0	0
Total		60	100

Sumber: Data Kuesioner yang diolah, 2024

Dalam item pernyataan ketiga tentang Keterbukaan Komunikasi (X2.3) hampir 70% responden lebih dominan memberikan respon Sangat Setuju (SS) dengan respon sebanyak 40 orang (66.67%), respon setuju 14 orang (23.33%), respon Ragu-ragu sebanyak 5 orang (8.33%), respon Tidak Setuju (TS) sebanyak 1 orang (1.67) dan Sangat Tidak Setuju (STS) tidak ada yang memberikan respon. Dapat disimpulkan bahwa dalam pernyataan tentang keterbukaan komunikasi, mayoritas responden memberikan jawaban sangat setuju, hal ini berarti responden sudah sangat memahami bahwa keterbukaan dalam berkomunikasi dalam hal pekerjaan akan mempermudah dalam bekerja. Baik itu secara individu ataupun kelompok, apabila tidak ada keterbukaan komunikasi yang baik akan membuat *misscommunication* dalam bekerja.

4) Indikator Kemampuan Mendengar Ke Atas

Tabel 4. 10
Tanggapan Responden tentang
Kemampuan Mendengar Ke Atas (X2.4)

No.	Jawaban	F	(%)
1.	SS (Sangat Setuju)	33	55
2.	S (Setuju)	23	38.33
3.	RR (Ragu-Ragu)	3	5
4.	TS (Tidak Setuju)	0	0
5.	STS (Sangat Tidak Setuju)	1	1.67
Total		60	100

Sumber: Data Kuesioner yang diolah, 2024

Dalam item pernyataan keempat tentang Kemampuan Mendengar Ke Atas (X2.4) responden lebih dominan memberikan respon Sangat Setuju (SS) dengan respon sebanyak 33 orang (55%), respon setuju 23 orang (38.33%), respon Ragu-ragu sebanyak 3 orang (5%), respon Tidak Setuju (TS) sebanyak 0 orang (0%) dan respon Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 1 orang (1.67%). Dapat disimpulkan bahwa dalam pernyataan tentang Kemampuan mendengar ke atas, mayoritas responden memberikan jawaban sangat setuju, hal ini berarti bahwa saran atau pendapat dari bawahan bisa tersampaikan kepada atasannya. Semua anggota/karyawan disemua tingkat organisasi harus mampu mendengarkan saran/laporan masalah yang diajukan orang lain di tingkat bawahan dalam organisasi tersebut. Dengan mampunya mendengarkan saran tersebut, akan membuat semua orang akan berpikiran terbuka, kecuali saran yang bertentangan dengan peraturan organisasi/perusahaan.

5) Indikator Perhatian pada Tujuan Kinerja

Tabel 4. 11
Tanggapan Responden tentang
Perhatian pada tujuan Kinerja (X2.5)

No.	Jawaban	F	(%)
1.	SS (Sangat Setuju)	30	50
2.	S (Setuju)	26	43.33
3.	RR (Ragu-Ragu)	4	6.67
4.	TS (Tidak Setuju)	0	0
5.	STS (Sangat Tidak Setuju)	0	0
Total		60	100

Sumber: Data Angket/Kuesioner yang diolah, 2024

Dalam item pernyataan kelima tentang Perhatian pada Tujuan Kinerja (X2.5) responden lebih dominan memberikan respon Sangat Setuju (SS) dengan respon sebanyak 33 orang (55%), respon setuju 23 orang (38.33%), respon Ragu-ragu sebanak 3 orang (5%), respon Tidak Setuju (TS) sebanyak 0 orang (0%) dan repson Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 1 orang (1.67%). Dapat disimpulkan bahwa dalam pernyataan tentang Kemampuan mendengar ke atas, mayoritas responden memberikan jawaban sangat setuju, hal ini berarti bahwa saran atau pendapat dari bawahan bisa tersampaikan kepada atasannya. Semua anggota/karyawan disemua tingkat organisasi harus mampu mendengarkan saran/laporan masalah yang diajukan orang lain di tingkar bawahan dalam organisasi tersebut. Dengan mampunya mendengarkan saran tersebut, akan membuat semua orang akan

berpikiran terbuka, kecuali saran yang bertentangan dengan peraturan organisasi/perusahaan.

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 12
Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator Kinerja Karyawan	Item	SS		S		RR		TS		STS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kualitas Pekerjaan	Y.1	39	65	14	23,33	6	10	0	0	1	1,67	60	100
Inisiatif	Y.2	33	55	21	35	3	5	2	3,33	1	1,67	60	100
Tanggung Jawab Pekerjaan	Y.3	28	46,67	23	38,33	8	13,33	1	1,67	0	0	60	100

Sumber: Data Hasil Angket/Kuesioner Gform (Diolah)

1) Indikator Kualitas Pekerjaan

Tabel 4. 13
Tanggapan Responden tentang
Kualitas Pekerjaan (Y.1)

No.	Jawaban	F	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	20	33.3%
2	Setuju	29	48.33%
3	Ragu-Ragu	10	16.67%
4	Tidak Setuju	1	1.67%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		60	100%

Sumber: Data Angket/Kuesioner yang diolah, 2024

Dalam item pernyataan pertama tentang Kualitas Pekerjaan (Y.1) responden lebih dominan memberikan respon Setuju (S) sebanyak 29 orang (48.33%), dan sebagian memberikan respon Sangat Setuju (SS) sebanyak 20 orang (33.3%), respon Ragu-ragu sebanyak 10 orang (16.67%), respon Tidak Setuju (TS) sebanyak 1 orang (1.67%) dan respon Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 0 orang (0%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memberikan jawaban setuju, hal ini berarti sebagian responden masih kurang yakin dengan kualitas pekerjaan yang mereka kerjakan. Namun sebagian besar responden juga sudah yakin dengan kualitas pekerjaan mereka.

2) Indikator Inisiatif

Tabel 4. 14
Tanggapan Responden tentang Inisiatif (Y.2)

No.	Jawaban	F	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	20	33.33%
2	Setuju	33	55%
3	Ragu-Ragu	5	6.67%
4	Tidak Setuju	2	3.33%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		60	100%

Sumber: Data Angket/Kuesioner yang diolah. 2024

Dalam item pernyataan pertama tentang Inisiatif (Y.2) responden lebih dominan memberikan respon Setuju (S) sebanyak 33 orang (55%), dan sebagian memberikan respon Sangat Setuju (SS) sebanyak 20 orang (33.3%), respon Ragu-ragu sebanyak 5 orang (6.67%), respon Tidak Setuju (TS) sebanyak 2 orang (3.33%) dan respon Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 0 orang (0%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memberikan jawaban

setuju, hal ini berarti sebagian responden masih kurang yakin dengan kualitas pekerjaan yang mereka kerjakan. Namun sebagian besar responden juga sudah yakin dengan kualitas pekerjaan mereka.

3) Indikator Tanggung Jawab Pekerjaan

Tabel 4. 15
Tanggapan Responden tentang

Tanggung Jawab Pekerjaan (Y.3)

No.	Jawaban	F	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	26	43.33%
2	Setuju	28	46.67%
3	Ragu-Ragu	6	10%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total		60	100%

Sumber: Data Angket/Kuesioner yang diolah, 2024

Dalam item pernyataan pertama tentang Inisiatif (Y.2) responden lebih dominan memberikan respon Setuju (S) sebanyak 28 orang (46.67%), dan sebagian memberikan respon Sangat Setuju (SS) sebanyak 26 orang (43.33%), respon Ragu-ragu sebanyak 6 orang (10%), respon Tidak Setuju (TS) sebanyak 0 orang (0%) dan respon Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 0 orang (0%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju, hal ini berarti bahwa responden sudah paham akan tanggung jawabnya dalam pekerjaan.

B. Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Dalam proses pengambilan keputusan mengenai validitas, nilai r-hitung dari masing-masing item pernyataan atau variabel akan dievaluasi. Jika nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel yang sesuai, maka item tersebut dianggap valid. Berikut ini akan dipresentasikan nilai *Corrected Item-Total* atau nilai r-hitung dari setiap item/instrumen variabel penelitian.

Tabel 4. 16
Uji Validitas Instrumen *Salesmanship* (X1)

No.	Indikator	r-hitung	Nilai r-tabel $\alpha = 5\%$	Status
1.	Pemahaman Produk (X1.1)	0.518	0.2542	Valid
2.	Menjalin Komunikasi (X1.2)	0.738	0.2542	Valid
3.	Analisa Pasar (X1.3)	0.642	0.2542	Valid
4.	<i>Profesionalitas</i> (X1.4)	0.693	0.2542	Valid

Sumber: Data Hasil IBM SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan data dari tabel tersebut, dapat dilihat bahwa pada variabel *Salesmanship* (X1), nilai r-hitung untuk item pernyataan pertama (X1.1) adalah 0.518, melebihi nilai r-tabel sebesar 0.2542. Untuk item pernyataan kedua (X1.2), nilai r-hitung adalah 0.738, yang juga melebihi nilai

r-tabel yang sama yaitu 0.2542. Pada item pernyataan ketiga (X1.3), nilai r-hitung adalah 0.642, lebih tinggi dari nilai r-tabel 0.2542. Sedangkan pada item pernyataan keempat (X1.4), nilai r-hitung adalah 0.693, juga lebih tinggi dari nilai r-tabel yang sama yaitu 0.2542.

Tabel 4. 17
Uji Validitas Instrumen Iklim Komunikasi Organisasi (X2)

No.	Indikator	Nilai r-hitung	Nilai r-tabel $\alpha = 5\%$	Status
1.	Kepercayaan (X2.1)	0.603	0.2542	Valid
2.	Pengambilan Keputusan Bersama (X2.2)	0.548	0.2542	Valid
3.	Keterbukaan Komunikasi (X2.3)	0.427	0.2542	Valid
4.	Kemampuan Mendengarkan Komunikasi Ke Atas (X2.4)	0.652	0.2542	Valid
5.	Perhatian pada Tujuan Kinerja Tinggi (X1.5)	0.601	0.2542	Valid

Sumber: Data Hasil IBM SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan data dari tabel diatas menunjukkan bahwa pada variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X2) dalam item pernyataan pertama (X2.1) memiliki nilai r-hitung (0,603) yang berarti lebih dari r-tabel (0,2542). Pada item pernyataan kedua (X2.2) memiliki nilai r-hitung (0,548) yang berarti lebih dari nilai r-tabel (0,2542). Pada item pernyataan ketiga (X3.3) memiliki nilai r-hitung (0,427) yang berarti lebih dari nilai r-tabel (0,2542). Pada item pernyataan keempat (X2.4) memiliki nilai r-hitung (0,652) yang berarti lebih dari nilai r-tabel (0,2542). Dan pada item pernyataan kelima (X2.5) memiliki nilai r-hitung (0,601) yang berarti lebih dari nilai r-tabel (0,2542).

Tabel 4. 18
Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

No.	Indikator	Nilai r-hitung	Nilai r-tabel $\alpha = 5\%$	Status
1.	Kepercayaan (Y.1)	0.712	0.2542	Valid
2.	Pengambilan Keputusan Bersama (Y.2)	0.676	0.2542	Valid
3.	Keterbukaan Komunikasi (Y.3)	0.714	0.2542	Valid

Sumber: Data Hasil IBM SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan data dari tabel diatas menunjukkan bahwa pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dalam item pernyataan pertama (Y.1) memiliki nilai r-hitung (0.712) yang berarti lebih dari r-tabel (0.2542). Pada item pernyataan

kedua (Y.2) memiliki nilai r-hitung (0.676) yang berarti lebih dari nilai r-tabel (0.2542). Pada item pernyataan ketiga (Y.3) memiliki nilai r-hitung (0.712) yang berarti lebih dari nilai r-tabel (0.2542).

Berdasarkan dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan indikator pada variabel *Salesmanship* (X1), Iklim Komunikasi Organisasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r-hitung yang lebih besar dari nilai r-tabel (0.2542) yang berarti bahwa semua item pernyataan indikator tersebut adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada seberapa dapat diandalkannya suatu instrumen untuk mengumpulkan data. Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014: 192), angket atau kuesioner dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Berikut ini akan disajikan nilai *Cronbach's Alpha* dari setiap variabel.

Tabel 4. 19
Uji Reliabilitas Instrumen *Salesmanship* (X1)

<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Item	Minimal <i>Cronbach's Alpha</i>	Status
0.746	4	0.60	Reliabel

Sumber: Data Hasil IBM SPSS yang diolah, 2024

Tabel 4. 20
Uji Reliabilitas Instrumen Iklim Komunikasi Organisasi (X2)

<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Item	Minimal <i>Cronbach's Alpha</i>	Status
0.637	5	0.60	Reliabel

Sumber: Data Hasil IBM SPSS yang diolah, 2024

Tabel 4. 21
Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Item	Standar Reliabel	Status
0.743	3	0.60	Reliabel

Sumber: Data Hasil IBM SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel *Salesmanship* (X1) sebesar (0.746) yang berarti lebih dari nilai *Cronbach's Alpha* minimal yaitu (0.60). Pada variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X2) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar (0.637) yang berarti lebih dari nilai *Cronbach's Alpha* minimal (0.60). Dan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar (0.743) yang berarti lebih dari nilai *Cronbach's Alpha* minimal (0.60). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa setiap indikator pernyataan variabel *Salesmanship* (X1), Iklim Komunikasi Organisasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) yang terdapat dalam penelitian ini adalah reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik.
 - a. Uji Normalitas

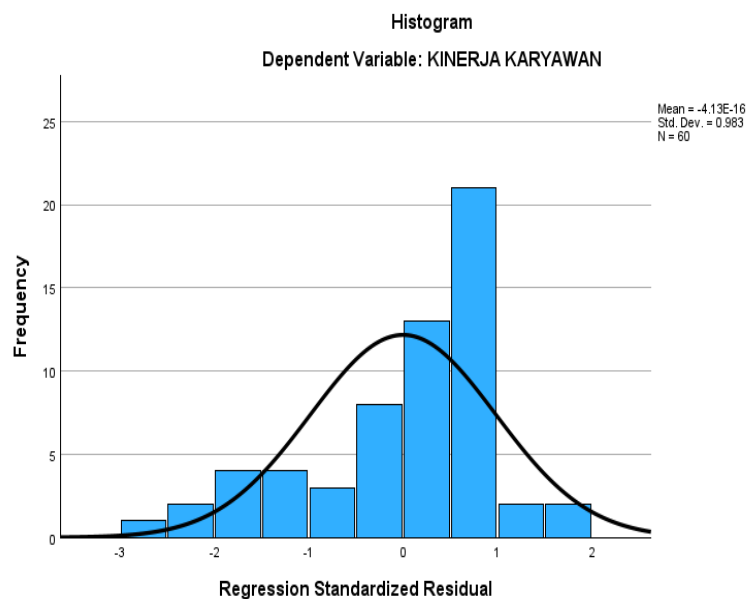
Uji Normalitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah variabel independen dan variabel dependen dalam model regresi memiliki distribusi yang normal atau tidak (Bawono, 2006: 174). Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov test*. Berikut adalah hasil dari uji *Kolmogorov-Smirnov*:

Tabel 4. 22
Hasil Uji Normalitas Data

<i>One-Simple Kolmogorov Smirnov</i>	<i>Unstandarized Residual</i>
N	60
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.056

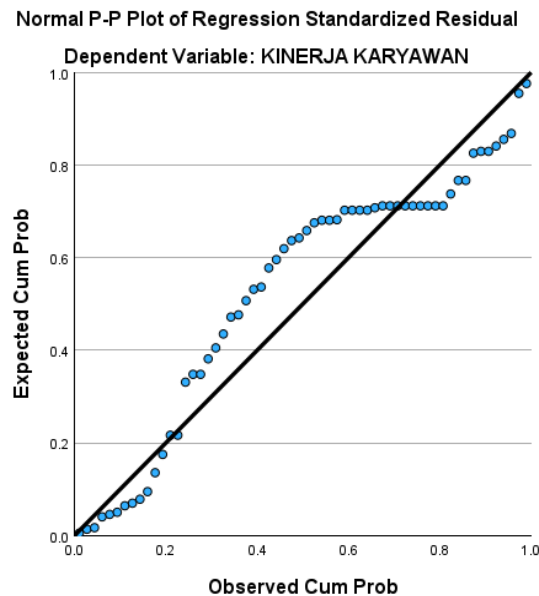
Sumber: Data Hasil IBM SPSS yang diolah, 2024

Gambar 4. 1
Hasil Uji Normlitas (Histogram)



Sumber: Data Hasil IBM SPSS yang diolah, 2024

Gambar 4. 2
Hasil Uji Normalitas (P-P Plot)



Sumber: Data Hasil IBM SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil output di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, jumlah sampel yang diteliti adalah 60 orang ($N=60$). Hasil dari Asymp. Sig. (2-tailed) menunjukkan angka 0,056. Berdasarkan nilai ini, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Selain itu, untuk memverifikasi distribusi normalitas data, grafik histogram seperti yang terlihat pada Gambar 4.1 menunjukkan bahwa data membentuk kurva lonceng (bell-shaped curve), yang merupakan indikasi dari distribusi normal. Gambar 4.2 juga menggambarkan bahwa titik-titik data tersebar mendekati garis diagonal, menunjukkan distribusi yang simetris. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini memenuhi

syarat distribusi normal, sehingga model regresi juga memenuhi asumsi normalitas data.

b. Uji Multikolinearitas

Dalam pengujian ini, dilakukan pengukuran dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF untuk mengidentifikasi keberadaan multikolinearitas antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk setiap variabel independen lebih besar dari 0.10, dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi multikolinearitas yang signifikan antara variabel independen dalam model regresi terhadap variabel dependen. Dengan demikian, model regresi dapat dianggap memenuhi syarat untuk tidak adanya masalah multikolinearitas. Berikut ini hasil pengujian data untuk melihat multikolinearitas dengan mengacu pada nilai *tolerance* dan VIF.

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai <i>Tolerance</i>	VIF
<i>Salesmanship</i> (X1)	0.656	1.524
Iklm Komunikasi Organisasi (X2)	0.656	1.524

Sumber: Data Hasil IBM SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil output dari uji multikolinearitas tersebut, dapat diketahui bahwa nilai dari *Tolerance* variabel *Salesmanship* (X1) dan variabel Iklm Komunikasi Organisasi (X2) sebesar (0.656) yang

berarti lebih dari (0.10). Hal ini berarti bahwa dalam data ini tidak terjadi multikolinearitas. Dan dilihat dari nilai VIF variabel *Salesmanship* (X1) dan variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X2) sebesar 1.524 yang berarti kurang dari 10. Dapat disimpulkan bahwa dalam data penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas karna nilai *Tolerance* > 0.10 dan Nilai VIF < 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

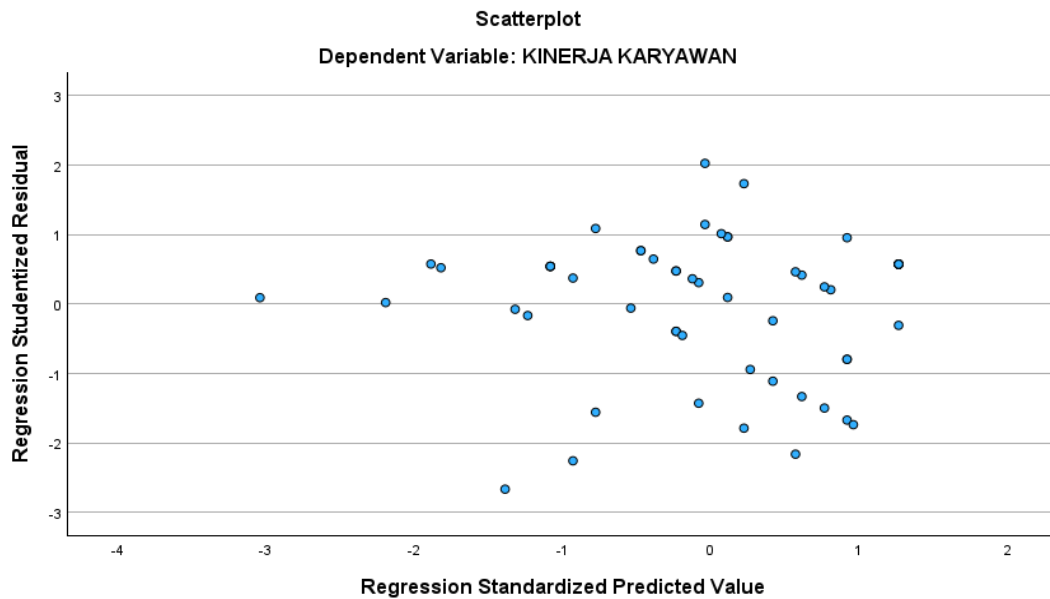
Dalam pengukuran heteroskedastisitas, skala yang digunakan menetapkan bahwa jika nilai signifikansi lebih besar dari $\alpha = 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa data tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah nilai signifikansi yang diperoleh. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas dalam data yang dianalisis menggunakan metode Glejser. Berikut hasil uji heteroskedastisitas:

Tabel 4.24
Hasil Uji Heretoskedastisitas

Variabel	Nilai Sig.
<i>Salesmanship</i> (X1)	0.310
Iklim Komunikasi Organisasi (X2)	0.857

Sumber: Data Hasil IBM SPSS yang diolah, 2024

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Hasil IBM SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan dari hasil output diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel *Salesmanship* (X1) adalah 0,906. Dan nilai signifikansi (Sig.) variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X2) adalah 0,857. Karena nilai signifikansi kedua variabel diatas lebih besar dari $\alpha = 0.05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode glejser dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam medel regresi data ini. Ini juga terlihat dari gambar 4.3 bahwa dalam scatterplot, titik-titik tersebut tersebar secara acak dan tidak membentuk pola yang teratur seperti segitiga atau kotak. Selain itu, titik-titik tersebut terdistribusi di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas pada model regresi ini, sehingga model ini layak digunakan untuk penelitian.

4. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil dari analisis regresi linear berganda dari data ini bertujuan untuk menunjukkan bahwa berapa besar hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara simultan (bersama-sama) maupun secara parsial (terpisah)..

Tabel 4.25
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	<i>Unstandardized Coeffisien B</i>
(Constant)	-0.489
<i>Salesmanship</i> (X1)	0.193
Iklm Komunikasi Organisasi (X2)	0.439

Sumber: Data Hasil IBM SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil output dari *software* IBM SPSS diatas, dapat dibentuk persamaan dari regresi dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = -0.489 + 0.193X_1 + 0.439X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = *Salesmanship*

X_2 = Iklm Komunikasi Organisasi

Penjelasan:

- a. Nilai konstanta (a) adalah -0,489, menunjukkan adanya pengaruh negatif antara variabel *Salesmanship* dan variabel Iklm Komunikasi Organisasi terhadap variabel Kinerja Karyawan. Ini

berarti jika variabel *Salesmanship* dan Iklim Komunikasi Organisasi tetap (0%), maka nilai Kinerja Karyawan akan memiliki nilai -0,489. Sebaliknya, jika variabel *Salesmanship* dan Iklim Komunikasi Organisasi meningkat sebesar 1%, maka variabel Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,489.

- b. Koefisien regresi untuk variabel *Salesmanship* (X1) adalah 0,193, menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel *Salesmanship* dan variabel Kinerja Karyawan. Artinya, jika variabel *Salesmanship* meningkat sebesar 1%, maka variabel Kinerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 0,193.
- c. Koefisien regresi untuk variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X2) adalah 0,439, menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel Iklim Komunikasi Organisasi dan variabel Kinerja Karyawan. Ini berarti setiap kenaikan 1% dalam variabel Iklim Komunikasi Organisasi akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,439 pada variabel Kinerja Karyawan.

5. Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi variabel independen secara parsial (terpisah) berpengaruh terhadap variabel dependen. Untuk dasar pengambilannya dilihat dari t-hitung lebih besar dari t-tabel atau nilai sig. lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$, maka variabel independen tersebut mempunyai pengaruh signifikan secara parsial (terpisah/sendiri-sendiri) terhadap variabel

dependen. Adapun hasil dari uji t dari data penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 4.26
Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t-hitung	t-tabel	Sig.
<i>Salesmanship</i> (X1)	2.358	2.000	0.022
Iklim Komunikasi Organisasi (X2)	5.112	2.000	0.001

Sumber: Data Hasil IBM SPSS yang diolah, 2024

- 1) Berdasarkan hasil output dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil t-hitung variabel *Salesmanship* (X1) adalah 2,358 dan nilai sig. 0,022. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *salesmanship* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan nilai t-hitung = 2,358 lebih besar dari t-tabel = 2,000 dan nilai sig. = 0.022 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- 2) Berdasarkan hasil output dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil t-hitung variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X2) adalah 5,112 dan nilai sig. 0,001. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *salesmanship* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan nilai t-hitung = 5,112 lebih besar dari t-tabel = 2,000 dan nilai sig. = 0.001 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima.

b. Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Untuk dasar pengambilan keputusan dalam uji ini dilihat dari hasil F-hitung lebih besar dari F-tabel dan nilai sig. $< 0,05$ maka secara simultan terdapat pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji F dari data penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 4.27
Hasil Uji F (Simultan)

Model	F-hitung	F-tabel	Sig.
<i>Regression</i>	34,922	3,16	0.001

Sumber: Data Hasil IBM SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil output dari tabel tersebut, dapat diketahui bahwa nilai F-hitung adalah 34,922 dan nilai sig. sebesar 0,001. Sehingga nilai F-hitung $34,922 > 3,16$ dan nilai sig. $0,001 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga variabel independen *Salesmanship* (X1) dan Iklim Komunikasi Organisasi (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) dipakai untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen *Salesmanship* (X1) dan Iklim Komunikasi Organisasi (X2) dalam menjelaskan variabel dependen

Kinerja Karyawan (Y). Adapun hasil uji koefisien determinasi dari data penelitian ini sebagai berikut.

Tabel 4.28
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R-Square	Adjusted R-Squared
1	0,742	0,551	0,535

Sumber: Data Hasil IBM SPSS yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil output dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *R-Square* menunjukkan angka 0,551 atau sebesar 55,1% yang berarti dalam hal ini dampak variabel *Salesmanship* (X1) dan Iklim Komunikasi Organisasi (X2) dapat menjelaskan bahwa Kinerja Karyawan (Y) yakni sebesar 55,1% sedangkan 44,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

C. Hasil Analisis Data

Berdasarkan hasil uji dan analisis yang telah dilakukan, sehingga bisa diketahui bahwa variabel independen *Salesmanship* (X1) dan Iklim Komunikasi Organisasi (X2) berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Telkom Indonesia cabang Banjarbaru. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan hasil hipotesis antara lain:

1. Pengaruh *Salesmanship* dan Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Kota Banjarbaru.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh *salesmanship* (X1) dan iklim komunikasi organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diketahui

bahwa hasil dari f-hitung adalah 34,922. Dan nilai sig. sebesar 0,001. Dari perolehan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f\text{-hitung} = 34,922 > f\text{-tabel} = 3,16$ dan nilai sig. $= 0,001 < \alpha = 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *salesmanship* (X1) dan iklim komunikasi organisasi (X2) berpengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian Muhamad Fauzan Ibrahim Nasution yang berjudul "*Pengaruh Komunikasi, Pengetahuan, dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Payaloting International Panyabungan*" yang mengatakan bahwa secara simultan variabel komunikasi dan pengetahuan itu memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Hotel Payaloting International Panyabungan.

2. Pengaruh *Salesmanship* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Kota Banjarbaru

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel *Salesmanship* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Kota Banjarbaru. Kesimpulan ini dicapai melalui uji regresi linear berganda yang menghasilkan nilai koefisien sebesar 0,193, membuktikan bahwa penambahan kinerja karyawan sebesar 19,3% ketika *salesmanship* ditingkatkan dengan persentase yang sama. Nilai uji t-hitung sebesar 2,358 juga lebih besar dari t-tabel 2,000 dan nilai signifikansi $0,022 < 0,05$. Dengan kata lain variabel *Salesmanship*

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Kota Banjarbaru.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Ilma Amalia yang berjudul “Pengaruh *Interpersonal skill*, *Salesmanship skill*, *Technical Skill*, dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan Pada PT. United Tractors TBK” yang mengatakan *salesmanship* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh teori dari Wibowo (2009 ; 86) yang mengatakan bahwa kompetensi akan menunjukkan pengetahuan yang dicirikan oleh *profesionalisme* dalam suatu bidang yang akan memungkinkan seorang karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggungjawab secara efektif, sehingga dapat mencapai *profesionalitas* dalam bekerja dan mencakup semua aspek dalam kinerja karyawan.

Salesmanship memang sangat berperan penting untuk karyawan di PT. Telkom Indonesia cabang Banjarbaru, dikarenakan setiap karyawan diberi kesempatan untuk menjual produk perusahaan walaupun bukan dibidang penjualan. Seperti penjelasan Pa Nawa Yoga selaku Kakandatel PT. Telkom Indonesia, bahwa setiap karyawan boleh menjual produk perusahaan melalui SOBI (Sobat Indihome) sebagai penghasilan tambahan untuk karyawan. Jadi sangat wajar apabila variabel *Salesmanship* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Kota Banjarbaru.

3. Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Kota Banjarbaru

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terbukti bahwa variabel iklim komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Kota Banjarbaru. Kesimpulan yang didapat setelah melakukan uji regresi linear berganda dengan nilai koefisien sebesar 0,439 yang membuktikan bahwa faktor iklim komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Kota Banjarbaru sebesar 43,9%. Hasil ini juga didukung dari hasil uji t-hitung sebesar 5,112 dengan nilai t-tabel 2,000, dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ yang berarti iklim komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Kota Banjarbaru.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Rahmawati (2017) yang menunjukkan terdapat pengaruh positif pada variabel iklim komunikasi terhadap kinerja karyawan pada bagian Humas Kabupaten Sragen. Dan dalam penelitian Irawan dan Venus (2016), hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai (*Survey* pada Bagian Humas Pemerintah DIY). Menurut penelitian dari Suparman (2020), Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di LPD Krobokan. Hal ini berarti bahwa semakin baik komunikasi yang dilakukan, maka akan semakin baik juga kinerja karyawannya. Dalam penelitian Puspitasari (2020) juga mengatakan bahwa Komunikasi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Disini Luxury Spa And Villas Seminyak yang mempengaruhi sebesar 41,3% variasi semangat kerja karyawan.

Komunikasi merupakan kebutuhan dasar setiap manusia. Dengan melalui komunikasi, seseorang dapat menyampaikan gagasan yang dia miliki kepada orang lain dan melalui komunikasi pula orang tersebut akan mendapatkan respon atau gagasan yang disampaikan orang lain kepadanya. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Effendi (2012) yang menyatakan bahwa secara terminologis, komunikasi berarti suatu proses penyampain pernyataan oleh seseorang kepada orang lain.

Pada kasus ini juga komunikasi memiliki peranan penting yang akan mempengaruhi kinerja karyawan dari hasil uji regresi berganda yang menunjukkan bahwa faktor iklim komunikasi organisasi memiliki peran 43,9%. Untuk mencapai tingkat kinerja yang diinginkan, seorang pemimpin perusahaan akan melakukan komunikasi mengenai target-target kerja yang akan dicapai. Ketika karyawan mengalami kesulitan atau membutuhkan petunjuk dari atasan, karyawan tersebut juga akan melakukan komunikasi kepada atasan ataupun rekan kerjanya. Menurut Pace dan Faules (2015) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki informasi yang lebih baik akan menjadi karyawan yang baik pula. Berdasarkan dari pendapat tersebut, dapat diketahui bahwa komunikasi yang baik akan membuat karyawan menjadi karyawan yang baik pula, artinya karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Berdasarkan urutan pendapat tersebut, maka dapat dikatakan bahwa

adanya pengaruh yang signifikan dari faktor iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Kota Banjarbaru.