

## **V. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Gambaran Umum Karakteristik Responden**

#### **1. Identitas Responden**

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Axis Telekom Indonesia yang berada di Jl. Ra Kartini No. 126, Tanjung Karang Pusat, Bandar Lampung . Responden dalam penelitian ini berjumlah 63 orang karyawan yang memiliki usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, dan divisi yang beragam. Uraian dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk tabel tunggal yang dapat dilihat dari segi usia dan jenis kelamin

#### **1. 1 Identitas Responden Berdasarkan Usia.**

Identitas responden berdasarkan usia ini untuk melihat responden yang mendominasi berada pada jenjang usia berapa. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui kemampuan intelektual responden dalam menjawab pertanyaan. Berdasarkan usia, dapat dilihat pada tabel yang peneliti tampilkan berikut:

**Tabel 8**  
**Identitas Responden Berdasarkan Usia**

No	Kelompok Usia	Frekuensi ( F)	Persentase ( % )
1.	19 – 30 Tahun	35 Orang	55, 5
2.	31 – 40 Tahun	20 Orang	31, 7
3.	> 41 Tahun	8 Orang	12, 8
	Jumlah	63 Orang	100

Sumber: Hasil analisis data primer , 2012

Berdasarkan tabel 8, dapat dilihat bahwa 55, 5% karyawan PT. Axis telekom Indonesia berusia antara 19- 30 tahun. Sedangkan sekitar 31, 7% karyawan berusia 31- 40 tahun dan sisanya yaitu 12, 8% adalah karyawan yang berusia 41 tahun. Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Axis Telekom Indonesia berada pada usia produktif yaitu 19- 40 tahun.

### **1. 2 Identitas responden berdasarkan jenis kelamin.**

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden maka dapat diketahui identitas pegawai berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 9**  
**Identitas responden berdasarkan jenis kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Persentase ( % )
1.	Laki- laki	27 Orang	42, 85
2.	Perempuan	36 Orang	57,15
	Jumlah	63 Orang	100

Sumber: Hasil analisis data primer , 2012

Berdasarkan tabel 9. dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan PT. Axis Telekom Indonesia adalah berjenis kelamin perempuan yang mencapai 57, 15%. Hal ini dikarenakan karyawan perempuan kinerjanya lebih baik dan PT. Axis telekom Indonesia lebih membutuhkan banyak karyawan perempuan untuk mempromosikan produk- produknya.

### **1. 3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan**

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden maka dapat diketahui identitas pegawai berdasarkan pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 10**  
**Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Frekuensi ( F )	Persentase ( % )
1.	SMU/ SMK	32 Orang	50, 80
2.	D1	5 Orang	7, 93
3.	D2	2 Orang	3, 17
4.	D3	7 Orang	11, 12
5.	S1	17 Orang	26, 98
	Jumlah	63 Orang	100

Sumber: Hasil analisis data primer , 2012

Berdasarkan tabel 10. diatas bahwa responden yang berpendidikan D2 hanya berjumlah 2 orang atau sekitar 3, 17% .sedangkan responden yang berpendidikan D1 berjumlah 5 orang atau sekitar 7, 93% dan karyawan yang berpendidikan D3 sebanyak 7 orang atau sekitar 11, 12 %, sedangkan karyawan yang berpendidikan S1 sebanyak 17 orang atau sekitar 26, 98%, serta responden yang berpendidikan SMU/ SMK berjumlah 32 orang atau 50, 80% .

berdasarkan tabel diatas dapat peneliti simpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Axis Telekom Indonesia adalah berpendidikan SMU/ SMK.

Karyawan PT. Axis Telekom Indonesia, mereka umumnya ditempatkan di lapangan karena semangat dan kerja kerasnya masih tinggi.

#### 1. 4 Indentitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan pengumpulan dan pengolahan data dari 63 responden, maka dapat diketahui rincian mengenai masa kerja responden seperti yang ditampilkan pada tabel berikut:

**Tabel 11**  
**Indentitas Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa kerja	Frekuensi ( F )	Persentase ( % )
1.	1 – 4 Bulan	22 Orang	34, 93
2.	5 - 9 Bulan	15 Orang	23, 81
3	1 – 4 Tahun	26 Orang	41, 26
	Jumlah	63 Orang	100

Sumber: Hasil analisis data primer , 2012

Berdasarkan tabel 11. dapat dilihat bahwa karyawan yang bekerja 1 sampai 4 bulan sebanyak 22 responden atau sekitar 34, 93% . sedangkan karyawan yang memiliki masa kerja 5 sampai 9 bulan sebanyak 15 responden atau sekitar 23, 81% dan karyawan yang sudah memiliki masa kerja 1 sampai 4 tahun sebanyak 26 responden atau sekitar 41, 26%. Masa kerja karyawan yang belum terlalu lama ini dikarenakan perusahaan mempunyai kebijakan untuk memutasi karyawan setiap beberapa periode.

## 2. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu instrument dalam penelitian berupa pertanyaan atau pernyataan dalam kuisisioner. Pada penelitian ini uji validitas dilakukan pada 30 orang responden bayangan dengan mengajukan 22 pertanyaan untuk variable X dan 23 pertanyaan untuk variable Y.

Untuk mengetahui valid atau tidaknya instrumen tersebut maka data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 17.00 *for windows*, dan hasilnya disajikan dalam tabel singkat.

## 2. 1 Uji Validitas Variabel X

**Tabel 12**  
**Uji Validitas Variabel X**

Hasil :

Pertanyaan	r-hitung X	r-tabel pada N=30	Keterangan
1	0.794	0.396	Valid
2	0.903		Valid
3	0.673		Valid
4	0,678		Valid
5	0,718		Valid
6	0,829		Valid
7	0,700		Valid
8	0,502		Valid
9	0,739		Valid
10	0,508		Valid
11	0,734		Valid
12	0,601		Valid
13	0,608		Valid
14	0,775		Valid
15	0,439		Valid
16	0,886		Valid
17	0,734		Valid
18	0,734		Valid
19	0,596		Valid
20	0,518		Valid
21	0,738		Valid
22	0,409		Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa 22 pertanyaan yang mewakili variabel X yang di uji validitaskan terhadap 30 responden kesemuanya valid. karena memiliki tanda \* ( signifikan terhadap taraf 5% ) atau \*\* ( signifikan terhadap taraf 1% ) Hasil perhitungan per item pertanyaan dengan menggunakan rumus *product moment correlation* diperoleh, maka angka korelasi yang diperoleh harus

dibandingkan dengan angka kritik tabel korelasi nilai  $r$  dalam penelitian ini adalah 0,396.

Jika nilai hitung korelasi product moment lebih kecil atau dibawah angka kritik tabel korelasi nilai  $r$  maka pertanyaan tersebut tidak valid. Sebaliknya, jika nilai hitung korelasi product moment lebih besar atau diatas angka kritik tabel korelasi nilai  $r$  maka pertanyaan tersebut valid.

## 2. 2 Uji validitas variabel Y

**Tabel 13**  
**Uji Validitas Variabel Y**

Hasil :

<b>Pertanyaan</b>	<b>r-hitung Y</b>	<b>r-tabel pada N=30</b>	<b>Keterangan</b>
1	0,480	0.396	Valid
2	0.561		Valid
3	0.571		Valid
4	0.604		Valid
5	0.614		Valid
6	0.611		Valid
8	0.644		Valid
9	0.417		Valid
10	0,456		Valid
11	0.628		Valid
12	0.405		Valid
13	0.439		Valid
14	0.578		Valid
16	0.397		Valid
18	0,473		Valid
19	0.529		Valid
20	0.456		Valid
22	0.486		Valid
23	0.462		Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua pertanyaan valid kecuali, butir 7, 17 dan 21 yang mewakili variabel Y yang di uji validitaskan terhadap 30 responden, karena memiliki tanda \* ( signifikan terhadap taraf 5% ) atau \*\* ( signifikan terhadap taraf 1% ) Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Nilai hitung pertanyaan diatas semuanya lebih besar dari angka kritik tabel korelasi nilai  $r(0,396)$  maka pertanyaan tersebut valid kecuali butir 7, 17 dan 21. pengujian validitas pada 23 pertanyaan untuk variabel Y dengan menggunakan bantuan *software SPSS 17.00 for windows* dapat dilihat pada lampiran.

### 3. Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas sejumlah 42 instrument penelitian dilakukan dengan menggunakan rumus *Koefisien Alpha Cronbach (C)* yang terdapat pada *software SPSS 17.00 for windows*

#### 3.1 uji reabilitas variabel X

### Reliability

#### Scale: ALL VARIABLES

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.936	.944	22

Berdasarkan hasil perhitungan Alpha variabel X diatas, dapat diketahui nilai reliabilitas ( $r$ ) yang diperoleh untuk variabel X adalah 0.936. Jika nilai korelasi sama dengan atau lebih besar dari 0.9 maka butir-butir pertanyaan reliabel.

### 3.2 Uji Reliabilitas Variabel Y

#### Reliability

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.914	.917	19

yang yang diperoleh untuk variabel Y adalah 0,914. Jika nilai korelasi sama dengan atau lebih besar dari 0.9 maka butir-butir pertanyaan reliabel.

#### **4. 1 Analisis Data**

Data dalam penelitian ini didapatkan dari hasil penyebaran kuisioner kepada responden penelitian yaitu karyawan PT. Axis Telekom Indonesia cabang Bandar Lampung dengan jumlah populasi sebanyak 63 responden.

#### **4. 1.2 Gambaran Data Variabel X (Komunikasi Interpersonal Antar Karyawan)**

Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan komunikasi interpersonal antar karyawan di perusahaan PT. Axis Telekom Indonesia, maka terlebih dahulu dibuat suatu ukuran standar sebagai pembanding. Ukuran standar pembanding tersebut dapat dibuat dengan memanfaatkan skor kriterium dan jumlah hasil angket, selanjutnya dipetakan

dalam skala kontinum yang akhirnya dibuatkan kategori. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada rumusan berikut:

Langkah- langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut:

a. Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan rumus:

$$SK = ST \times JB \times JR$$

$$SK: 5 \times 22 \times 63$$

$$SK: 6930$$

b. mencari jumlah skor hasil angket komunikasi interpersonal antar karyawan ( X )

dengan menggunakan rumus:

$$\sum X1 = X1 + X2 + X3 + X4 + X5 + X6 \dots X63$$

Keterangan:

$$\sum X1: \text{Jumlah skor hasil angket}$$

X1 – X63: Jumlah skor responden

Berdasarkan kuisisioner yang disebarkan ke responden , maka didapatkan skor sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \sum X1 = & 87 + 88 + 77 + 88 + 90 + 67 + 95 + 92 + 90 + 92 + 97 + 67 + 98 + 87 + 85 + 78 + 89 + \\ & 95 + 96 + 77 + 77 + 77 + 94 + 90 + 89 + 89 + 79 + 98 + 89 + 65 + 89 + 65 + 79 + 98 + 89 + 65 + \\ & 89 + 65 + 79 + 98 + 89 + 65 + 89 + 65 + 65 + 79 + 98 + 89 + 65 + 89 + 65 + 65 + 79 + 98 + 89 + \\ & 65 + 89 + 65 + 98 + 89 + 65 + 89 + 65 = 5212 \end{aligned}$$

Maka  $\sum X1: SK := 5212: 6930 = 0,7521$  atau 75,21%

c. Membuat Daerah Kategori Kontinum

untuk melihat gambaran komunikasi interpersonal antar karyawan secara keseluruhan yang diharapkan oleh responden, maka diperoleh kategori kontinum untuk komunikasi interpersonal antar karyawan ( X ) sebagai berikut:

Tinggi:  $SK = ST \times JB \times JR$

$$= 5 \times 22 \times 63$$

$$= 6930$$

Rendah:  $SK = SR \times JB \times JR$

$$= 1 \times 22 \times 63$$

$$= 1386$$

Kemudian skor diata dihitung untuk mencari skor sedang, dengan cara sebagai berikut:

$$R = \frac{6930 - 1386}{3} = \frac{5544}{3} = 1848$$

Berdasarkan data diatas, ditemukan batas kriteria tinggi sedang dan rendah dengan cara sebagai berikut:

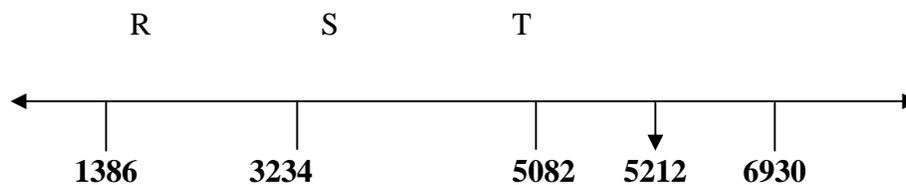
$$\text{Rendah} = 1386 + 1848 = 3234$$

$$\text{Sedang} = 3234 + 1848 = 5082$$

$$\text{Tinggi} = 5082 + 1848 = 6930$$

Berdasarkan jumlah skor hasil pengumpulan dan pengolahan data, variabel komunikasi interpersonal antar karyawan adalah 5212 ( dapat dilihat pada lampiran ). Dengan demikian, maka kondisi komunikasi interpersonal antar karyawan yang dirasakan 63 responden karyawan PT. Axis Telekom Indonesia adalah 5212: 6930= 0, 7521 atau 75, 21 dari kriteria yang ditetapkan.

d. menentukan daerah kontinum untuk komunikasi interpersonal antar karyawan ( X ) yang dapat dilihat pada gambar yang peneliti tampilkan sebagai berikut:



Selanjutnya dari daerah kontinum tersebut dapat diketahui bahwa:

- Daerah tinggi terletak antara : 5082 – 6930
- Daerah sedang terletak antara 3234 – 5082
- Daerah rendah terletak antara 1386 – 3234

Berdasarkan gambar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kondisi komunikasi interpersonal antar karyawan di perusahaan PT Axis Telekom Indonesia sudah baik karena sudah sesuai dengan kondisi komunikasi interpersonal yang diharapkan oleh para karyawan. Nilai komunikasi interpersonal antar karyawan sebesar 5212 berada pada kategori yang tinggi.

#### 4. 1.3 Gambaran Data Variabel Y ( Kinerja Karyawan )

Langkah- langkah yang dilakukan penulis untuk memberikan kejelasan tentang gambaran kinerja karyawan PT Axis Telekom Indonesia adalah sebagai berikut:

a. Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan rumus:

$$SK = ST \times JB \times JR$$

$$SK = 5 \times 20 \times 63$$

$$SK = 6300$$

b. mencari jumlah skor hasil angket kinerja karyawan ( Y ) dengan rumus:

$$\sum Y1 = Y1 + Y2 + Y3 + Y4 + Y5 + Y6 \dots + Y63$$

Keterangan:

$\sum Y1$ : Jumlah skor hasil angket

$Y1 - Y63$ : Jumlah skor responden

Berdasarkan kuisioner yang disebarkan kepada responden, maka didapatkan skor sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \sum Y1 = & 75 + 67 + 70 + 67 + 75 + 60 + 81 + 78 + 75 + 78 + 73 + 60 + 73 + 75 + 75 + 70 + 65 + \\ & 81 + 81 + 70 + 70 + 70 + 78 + 75 + 65 + 67 + 70 + 73 + 67 + 60 + 75 + 67 + 70 + 67 + 75 + 60 + \\ & 81 + 78 + 75 + 78 + 73 + 60 + 73 + 75 + 75 + 70 + 65 + 81 + 81 + 70 + 70 + 70 + 78 + 75 + \\ & 65 + 67 + 70 + 73 + 67 + 60 + 73 + 67 + 60 = 4488 \end{aligned}$$

Maka  $\sum Y1$ :  $SK = 4488 : 6300 = 0,7123$  atau 71,23 %

c. Membuat Daerah Kategori Kontinum

untuk melihat gambaran kinerja karyawan secara keseluruhan yang diharapkan oleh responden, maka diperoleh kategori kontinum untuk kinerja karyawan ( Y ) sebagai berikut:

$$\text{Tinggi: } SK = ST \times JB \times JR$$

$$SK = 5 \times 20 \times 63$$

$$SK = 6300$$

$$\text{Rendah : } Sk = SR \times JB \times JR$$

$$= 1 \times 20 \times 63$$

$$= 1260$$

Kemudian skor diatas dihitung untuk mencari skor sedang, dengan cara skor tertinggi di kurangi skor terendah lalu dibagi tiga. Seperti yang ditunjukkan dengan rumus sebagai berikut:

$$R: \frac{6300 - 1260}{3} = \frac{5040}{3} = 1680$$

Dari data diatas, ditemukan batas criteria tinggi, sedang dan rendah dengan cara sebagai berikut:

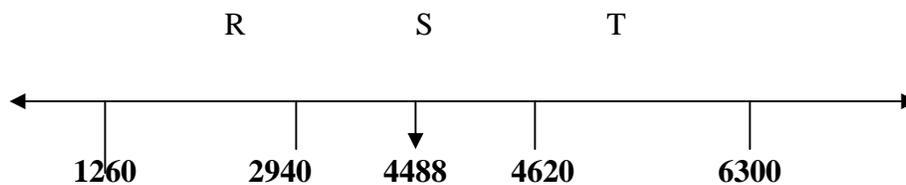
$$\text{Rendah} = 1260 + 1680 = 2940$$

$$\text{Sedang} = 2940 + 1680 = 4620$$

$$\text{Tinggi} = 4620 + 1680 = 6300$$

Berdasarkan jumlah skor hasil pengumpulan dan pengolahan data variabel kinerja karyawan adalah 4488. dengan demikian, maka tingkat kinerja karyawan yang dirasakan oleh 63 responden pada perusahaan PT Axis Telekom Indonesia adalah  $4488: 6300 = 0,7123$  atau 71,23 % dari kriteria yang ditetapkan.

d. menentukan daerah kontinum untuk kinerja karyawan ( Y ) yang dapat dilihat pada gambar yang peneliti buat sebagai berikut:



Selanjutnya dari daerah kontinum tersebut dapat diketahui bahwa:

- Daerah tinggi terletak antara 4620 – 6300
- Daerah sedang terletak antara 2940 – 4620
- daerah rendah terletak antara 1260 – 2940

Berdasarkan data variabel kinerja karyawan tersebut, maka dapat dilihat bahwa kinerja karyawan berada pada daerah kategori sedang yaitu sebesar 4488. dengan demikian, maka dapat peneliti simpulkan bahwa kinerja karyawan PT Axis Telekom Indonesia memiliki kinerja yang biasa- biasa saja.

## **5. Analisis Tabel Tunggal**

Analisis tabel tunggal merupakan analisa dengan daya menerangkan cukup kuat untuk menjelaskan indikator yang ada dalam setiap variabel penelitian. Analisis tabel tunggal dalam penelitian ini didasarkan pada dua variabel penelitian, yaitu Komunikasi Interpersonal antar Karyawan ( Variabel X ) dan Kinerja Karyawan ( Variabel Y ).

### **5.1 Komunikasi Interpersonal antar Karyawan ( Variabel X )**

Komunikasi Interpersonal antar Karyawan adalah bentuk komunikasi yang dilakukan antar karyawan PT Axis Telekom Indonesia. Komunikasi Intepersonal ini dilakukan secara timbal balik atau dua arah secara langsung ataupun secara tatap muka. Deskripsi mengenai komunikasi Interpersonal yang di lakukan oleh karyawan PT Axis Telekom Indonesia meliputi keterbukaan antar karyawan yang berada dikantor, Empati ( kepedulian antar karyawan), Dukungan, Rasa Positif dan Kesetaraan.

### 5. 1.1 Tanggapan Responden Terhadap Keterbukaan

**Tabel 14**  
**Sesama karyawan bersedia untuk membuka diri , mengungkapkan informasi yang dapat digunakan demi kebaikan karyawan**

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Frekuensi ( F )</b>	<b>Persentase ( % )</b>
Sangat Setuju	17	26,9
Setuju	30	47, 8
Ragu- Ragu	16	25, 3
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	63	100

Sumber: kuisisioner pertanyaan no. 1

Berdasarkan tabel 14. dapat dilihat bahwa 17 responden atau sekitar 26, 9% karyawan menyatakan sangat setuju untuk membuka diri, mengungkapkan informasi yang berguna untuk kebaikan karyawan dan 30 responden atau sekitar 47, 8% karyawan menyatakan setuju untuk membuka diri, mengungkapkan informasi yang dapat digunakan untuk kebaikan karyawan yang lainnya, sedangkan 16 karyawan atau sekitar 25, 3% responden menyatakan ragu- ragu untuk membuka diri dan memberikan informasi yang berguna untuk karyawan yang lain.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa keterbukaan antar karyawan dirasa sudah baik yaitu 17 atau sekitar 26, 9% menyatakan sangat setuju dan 30 responden atau sekitar 47, 8% menyatakan setuju untuk terbuka yang bertujuan untuk memberikan informasi yang bermanfaat, dimana dalam sebuah perusahaan keterbukaan sangat penting untuk menunjang sebuah kinerja. Mayoritas karyawan bersikap membuka diri karena hal tersebut dirasa perlu untuk saling bertukar

informasi tentang pekerjaan yang bertujuan untuk lebih meningkatkan pengetahuan atau kinerja sesama rekan kerja.

**Tabel 15**  
**Sesama karyawan bereaksi jujur, terbuka dan spontan terhadap informasi yang berasal dari karyawan**

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Frekuensi ( F )</b>	<b>Persentase ( % )</b>
Sangat Setuju	34	54
Setuju	13	20, 7
Ragu- Ragu	16	25, 3
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	63	100

Sumber: kuisisioner pertanyaan no. 2

Berdasarkan tabel 15, diatas dapat diketahui bahwa 34 responden atau sekitar 54 % karyawan menyatakan sangat setuju untuk bereaksi jujur, terbuka dan spontan ketika mendapatkan informasi yang berasal dari karyawan, 13 responden atau sekitar 20, 7% karyawan menyatakan setuju untuk bereaksi jujur, terbuka dan spontan saat mendapatkan informasi yang berasal dari karyawan yang lain dan sisanya 16 responden atau sekitar 25, 3% karyawan menyatakan ragu- ragu saat mendapatkan informasi dari teman kerja.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa keterbukaan antar karyawan terhadap informasi yang diberikan dari karyawan yang lain sudah bagus, mayoritas karyawan sudah bereaksi jujur dan spontan ketika mendapatkan informasi yang berguna untuk kinerjanya. Dalam menanggapi informasi yang didapat dari rekan kerja mayoritas karyawan bereaksi jujur, terbuka dan spontan sikap karyawan.

Terbuka dalam penelitian ini adalah mengakui bahwa perasaan dan pikiran yang anda lontarkan adalah memang milik anda dan anda bertanggung jawab atas pemikiran yang dilontarkan tersebut, keputusan- keputusan yang diambil oleh anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan secara efektif, untuk bersikap jujur kepada organisasi, untuk meraih semangat dalam organisasi, untuk melaksanakan tugas secara kreatif dan untuk menawarkan gagasan- gagasan yang inovatif bagi penyempurnaan organisasi adalah dipengaruhi oleh komunikasi itu sendiri.

**Tabel 16**  
**Bersikap terbuka kepada orang- orang yang berinteraksi disaat bekerja**

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Frekuensi ( F )</b>	<b>Persentase ( % )</b>
Selalu	3	4,8
Sering	26	41,2
Kadang- kadang	34	54
Tidak pernah	0	0
Tidak Pernah Sama Sekali	0	0
Jumlah	63	100

Sumber: kuisisioner pertanyaan no. 3

Berdasarkan tabel 16, diatas 3 responden atau sekitar 4,8% karyawan selalu bereaksi bersikap terbuka kepada orang- orang yang berinteraksi dengannya disaat bekerja, 26 responden atau sekitar 41, 2% karyawan sering bersikap terbuka kepada orang- orang yang berinterkasi dengannya disaat bekerja dan 34 responden atau sekitar 54% karyawan kadang- kadang bersikap terbuka ketika menanggapi orang- orang yang berinterkasi dengannya.

Berdasarkan tabel diatas peneliti menyimpulkan mayoritas karyawan masih menyatakan kadang- kadang bersikap terbuka ketika diajak berinterkasi dengan

karyawan yang lain ini dikarenakan mayoritas karyawan masih merasa canggung untuk bersikap terbuka kepada setiap karyawan yang mengajak berinteraksi dan mereka beranggapan bahwa dengan bercerita dengan kehidupan pribadinya akan terganggu sehingga mereka lebih defensif dalam berkomunikasi. Sedangkan mereka yang selalu dan sering bersikap terbuka disaat berinteraksi sudah merasa percaya dan yakin rekan kerjanya. Mereka punya anggapan bahwa perasaan mereka akan terasa lega apabila permasalahan yang sedang dialami dapat mereka ungkapkan dengan rekan kerja yang lain.

**Tabel 17**  
**Kepedulian untuk memberi tanggapan terhadap informasi yang disampaikan rekan kerja**

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Frekuensi ( F )</b>	<b>Persentase ( % )</b>
Sangat Peduli	0	0
Peduli	63	100
Kurang Peduli	0	0
Rendah	0	0
Sangat Rendah	0	0
Jumlah	63	100

Sumber: kuisisioner pertanyaan no. 4

Berdasarkan tabel 17, diatas dapat diketahui sekitar 63 responden atau 100% karyawan mempunyai kepedulian tinggi untuk memberi tanggapan terhadap informasi yang disampaikan rekan kerja yang lain, karyawan merasa informasi yang disampaikan rekan kerja sangat perlu dan penting untuk menunjang kinerjanya. Masukkan- masukkan dari teman kerja sangat dibutuhkan untuk membantu meningkatkan kinerja. Ketika karyawan saling memberikan tanggapan terhadap

informasi yang diterima secara tidak langsung karyawan akan berbagi informasi-informasi mengenai pekerjaan jadi karyawan merasa senang untuk melakukan hal tersebut.

**Tabel 18**  
**Orientasi untuk penerimaan saran dan kritik**

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Frekuensi ( F )</b>	<b>Persentase ( % )</b>
Sangat Senang	0	0
Senang	22	35
Kurang Senang	40	63,4
Tidak Senang	1	1,6
Sangat Tidak Senang	0	0
Jumlah	63	100

Sumber: kuisisioner pertanyaan no. 5

Berdasarkan tabel 18, jawaban dari 63 responden pada tabel 11 dapat dilihat bahwa 22 responden menyatakan senang untuk penerimaan saran dan kritik tergantung bagaimana rekan kerja ketika menyampaikan saran dan kritiknya, sebab ada kalanya orang menyampaikan saran dan kritik tidak pada tempatnya. Sedangkan 40 responden atau sekitar 63,4% karyawan menyatakan kurang senang ketika mendapatkan saran dan kritik dari rekan kerja ini dikarenakan cara penyampaian saran dan kritik yang tidak baik dan tidak bisa menempatkan posisi dan 1 responden atau 1,6% karyawan menyatakan tidak senang saat menerima saran dan kritik dari rekan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai indikator keterbukaan yang terdiri dari 5 item , dapat disimpulkan tingkat keterbukaan antar karyawan sudah sesuai dengan harapan .

Meskipun sebagian besar karyawan menyatakan keterbukaan antara karyawan sudah baik dan sesuai dengan harapan, namun keterbukaan antar karyawan harus tetap ditingkatkan, karena bila komunikasi bersifat terbuka, bila maksud dan tujuan sudah jelas maka akan tumbuh sikap percaya, seperti yang diungkapkan Jalaluddin Rakhmat ( 2007: 129- 136 ) bahwa “diantara beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komunikasi interpersonal, faktor percaya adalah yang paling penting. Rasa percaya dapat menentukan efektifitas komunikasi.” Dalam komunikasi komunikator dan komunikan harus saling mempercayai. Kalau tidak ada unsur saling mempercayai, komunikasi tidak akan berhasil atau terhambat. Sikap terbuka ( *open- mindedness* ) amat besar pengaruhnya dalam menumbuhkan komunikasi interpersonal yang efektif.

### 5. 1.2 Tanggapan Responden Terhadap Empati.

**Tabel 19**  
**Sesama Karyawan Dapat Memahami Dan Menghargai Motivasi, Sikap Serta Harapan Dan Keinginan Karyawan Untuk Masa Mendatang.**

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Frekuensi ( F )</b>	<b>Persentase ( % )</b>
Sangat Setuju	17	27
Setuju	20	31, 7
Ragu- ragu	26	41, 3
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	63	100

Sumber: kuisisioner pertanyaan no. 6

Berdasarkan tabel 19, dapat kita lihat 17 responden atau 27 % sangat setuju sesama karyawan dapat memahami dan menghargai motivasi, sikap serta harapan dan keinginan karyawan untuk masa yang akan datang, dan 20 responden atau 31, 7 % setuju karyawan dapat memahami dan menghargai motivasi, sikap serta harapan dan keinginan karyawan untuk masa yang akan datang. Sedangkan 26 responden atau 41, 3% menyatakan ragu- ragu karyawan dapat memahami dan menghargai, sikap serta harapan untuk masa yang akan datang.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan mayoritas karyawan sangat setuju dan setuju terhadap pernyataan bahwa sesama karyawan dapat memahami dan menghargai motivasi, sikap serta harapan dan keinginan karyawan untuk masa yang akan datang. Hal ini menunjukkan bahwa sesama karyawan bisa memahami dan memotivasi serta mengetahui keinginan para karyawan. Orang yang empatik mampu memahami motivasi dan pengalaman orang lain, perasaan dan sikap mereka, serta harapan dan keinginan mereka untuk masa mendatang. Sedangkan 26 responden menyatakan ragu- ragu ini dikarenakan sebagian karyawan masih bersikap acuh dan tidak peduli dengan urusan rekan kerja yang lain sehingga kurang mampu memahami dan menghargai motivasi, sikap serta harapan dan keinginan karyawan untuk masa yang akan datang.

**Tabel 20**  
**Sesama Karyawan Mampu Menilai Dan Memahami Sudut Pandang Orang Lain**  
**Untuk Mencari Kejelasan**

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Frekuensi ( F )</b>	<b>Persentase ( % )</b>
Sangat Setuju	15	23, 9
Setuju	20	31, 7
Ragu- ragu	11	17, 5
Tidak Setuju	17	26, 9
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	63	100

Sumber: kuisisioner pertanyaan no. 7

Berdasarkan tabel 20, dapat dilihat 15 responden atau 23, 9% menyatakan sangat setuju karyawan mampu menilai dan memahami sudut pandang orang lain untuk mencari kejelasan. Sedangkan 20 responden atau 31, 7% menyatakan setuju karyawan mampu menilai dan memahami sudut pandang orang lain untuk mencari kejelasan dan 11 responden atau 17, 5% ragu- ragu mampu menilai dan memahami sudut pandang orang lain sedangkan 17 responden atau 26, 9% karyawan menyatakan tidak setuju untuk mampu menilai dan memahami sudut orang lain. Dari tabel diatas menunjukkan mayoritas sesama karyawan mempunyai kemampuan menilai dan memahami sudut pandang orang lain untuk mencari kejelasan mengenai informasi yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Axis Telekom Indonesia bisa menilai dan memahami sudut pandang untuk mencari kejelasan yang benar. Orang yang empatik mempunyai kemampuan untuk mengetahui apa yang sedang dialami orang lain.

**Tabel 21**  
**Memberikan Solusi Disaat Rekan Kerja Mengalami Kesulitan Dengan Pekerjaannya**

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Frekuensi ( F )</b>	<b>Persentase ( % )</b>
Selalu	22	34, 9
Sering	12	19
Kadang- kadang	29	46, 1
Jarang	0	0
Tidak pernah	0	0
Jumlah	63	100

Sumber: kuisisioner pertanyaan no. 8

Berdasarkan tabel 21, menunjukkan bahwa 22 responden atau 34, 9% menyatakan selalu memberikan solusi saat rekan kerja sedang mengalami kesulitan. Sedangkan 12 responden atau 19 % sering memberikan solusi saat rekan kerja sedang mengalami kesulitan dan 29 responden atau 46, 1% menyatakan kadang- kadang bisa memberikan solusi saat rekan kerja sedang mengalami kesulitan. Berdasarkan tabel diatas peneliti menyimpulkan bahwa sebagian besar karyawan hanya meberikan solusi ketika rekan kerja sedang mengalami kesulitan jika mereka dimintai bantuan untuk memberikan solusi pada permasalahan kerja yang sedang dihadapi. Karena kesibukan masing- masing membuat karyawan cenderung berkonsentrasi terhadap tugas masing- masing daripada membuang- buang waktu dengan membantu memberikan solusi kepada rekan kerja yang lain, yang dapat mengganggu pekerjaan mereka.

### 5. 1.3 Tanggapan Responden Terhadap Sikap Mendukung.

**Tabel 22**  
**Pimpinan Mampu Bersikap Menjelaskan, Menghindari Ungkapan Evaluasi Yang Bernada Negatif**

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Frekuensi ( F )</b>	<b>Persentase ( % )</b>
Sangat Setuju	7	11, 1
Setuju	7	11,1
Ragu- ragu	49	77, 8
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	63	100

Sumber: kuisisioner pertanyaan no. 9

Berdasarkan tabel 22, dapat kita lihat 7 responden atau 11, 1% menyatakan sangat setuju pimpinan mampu bersikap menjelaskan, menghindari ungkapan evaluasi yang bernada negatif dan 7 responden atau 11,1% menyatakan setuju pimpinan mampu bersikap menjelaskan, menghindari ungkapan evaluasi yang bernada negatif. Sedangkan 49 responden atau 77, 8% menyatakan ragu- ragu pimpinan mampu bersikap menjelaskan, menghindari ungkapan evaluasibernada negatif. Dari tabel diatas peneliti menyimpulkan mayoritas karyawan merasa ragu- ragu pimpinan mampu bersikap menjelaskan, menghindari ungkapan evaluasi yang bernada negatif. Ini menandakan karyawan tidak yakin pimpinan benar- benar bersikap menghindari ungkapan evaluasi yang bernada negatif.

**Tabel 23**  
**Pimpinan Mampu Bersikap Terus Terang Dan Terbuka Dalam Mengutarakan Pikirannya**

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Frekuensi ( F )</b>	<b>Persentase ( % )</b>
Sangat Setuju	25	39,7
Setuju	15	23,8
Ragu- ragu	1	1,6
Tidak Setuju	22	34,9
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	63	100

Sumber: kuisisioner pertanyaan no. 10

Berdasarkan tabel 23, menunjukkan 25 responden atau 39,7% menyatakan pimpinan mampu bersikap terus terang dan terbuka dalam mengutarakan pikirannya, 15 responden atau 23,8% setuju pimpinan mampu bersikap terus terang dan terbuka dalam mengutarakan pikirannya, 1 responden atau 1,6% menyatakan ragu- ragu pimpinan mampu bersikap terus terang dan terbuka dan sebanyak 22 responden atau 34,9% menyatakan tidak setuju pimpinan mampu bersikap terus terang dan terbuka dalam mengutarakan pikirannya. Maka, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan pimpinan mampu bersikap terus terang dan terbuka saat mengutarakan pikirannya.

**Tabel 24**  
**Bersikap Menjelaskan, Menghindari Ungkapan Evaluasi Yang Bernada Negatif**

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Frekuensi ( F )</b>	<b>Persentase ( % )</b>
Sangat Setuju	14	22, 2
Setuju	49	77, 8
Ragu- ragu	0	0
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	63	100

Sumber: kuisioner pertanyaan no. 11

Berdasarkan tabel 24, menunjukkan 14 responden atau 22, 2% sangat setuju sesama karyawan dapat bersikap menjelaskan, menghindari ungkapan evaluasi yang bernada negatif, sedangkan 49 responden atau 77, 8% menyatakan setuju sesama karyawan dapat bersikap menjelaskan, menghindari ungkapan evaluasi yang bernada negatif. Maka, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju sesama karyawan dapat bersikap menjelaskan, menghindari ungkapan evaluasi yang bernada negatif. Sikap karyawan ini terbentuk karena para karyawan sudah menyadari bahwa dengan menghindari ungkapan evaluasi yang bernada negative akan merekatkan hubungan antar karyawan yang akan berdampak kepada kinerja yang lebih baik.

**Tabel 25**  
**Sesama Karyawan Mampu Bersikap Terus Terang dan Terbuka Dalam Mengutarakan Pikirannya**

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Frekuensi ( F)</b>	<b>Persentase ( % )</b>
Sangat Setuju	0	0
Setuju	47	74, 6
Ragu- ragu	16	25, 4
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	63	100

Sumber: kuisisioner pertanyaan no. 12

Berdasarkan tabel 25, 47 responden atau 74, 6% menyatakan setuju sesama karyawan mampu bersikap terus terang dan terbuka dalam mengutarakan pikirannya, dan 16 responden atau 25, 4% menyatakan ragu- ragu sesama karyawan mampu bersikap terus terang dan terbuka dalam mengutarakan pikirannya. Maka, dapat disimpulkan mayoritas sesama karyawan mampu bersikap terus terang dan terbuka dalam mengutarakan pikirannya, hal ini dikarenakan bahwa sebagian karyawan sudah saling menyadari sikap terus terang dan keterbukaan adalah hal yang penting untuk menunjang kinerja mereka. Hasil ini menunjukkan bahwa para karyawan PT Axis Telekom Indonesia cabang Bandar Lampung bisa bersikap terus terang dalam mengutarakan ide ataupun pikirannya yang nantinya akan diajukan keatasan.

**Tabel 26**  
**Senang Memberi Dukungan Kepada Rekan Kerja**

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Frekuensi ( F )</b>	<b>Persentase ( % )</b>
Sangat Setuju	6	9, 6
Setuju	38	60, 3
Ragu- ragu	19	30, 1
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	63	100

Sumber: kuisisioner pertanyaan no. 13

Berdasarkan tabel 26, 6 responden atau 9,6% sangat setuju sesama karyawan senang memberi dukungan kepada rekan kerja, 38 responden atau 60, 3% menyatakan setuju karyawan senang memberi dukungan kepada sesama rekan kerja dan 19 responden atau 30, 1% menyatakan ragu- ragu sesama karyawan senang memberi dukungan kepada rekan kerja dalam bentuk apapun. Maka, dapat peneliti simpulkan bahwa sebagian besar responden setuju untuk memberi dukungan dalam bentuk apapun kepada rekan kerja yang lain. Saling memberi dukungan antar karyawan sangat penting karena dapat membantu efektifitas produksi perusahaan, sehingga proses yang terjadi adalah proses yang saling menguntungkan antar karyawan sekaligus dengan perusahaan.

#### 5. 1.4 Tanggapan Responden Terhadap Sikap Positif.

**Tabel 27**  
**Pimpinan Mampu Memberikan Pujian Atas Prestasi Yang Telah Dicapai Oleh Karyawan**

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Frekuensi ( F )</b>	<b>Persentase ( % )</b>
Sangat Setuju	5	8
Setuju	42	66, 6
Ragu- ragu	16	25, 4
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	63	100

Sumber: kuisisioner pertanyaan no. 14

Berdasarkan tabel 27, 5 responden atau 8 % menyatakan sangat setuju pimpinan mampu meberikan pujian ats prestasi yang telah dicapai oleh karyawan, 42 responden atau 66, 6% setuju pimpinan mampu memberikan pujian ketika salah satu karyawan memiliki prestasi kerja yang baik dan 16 responden atau 25, 4% menyatakan ragu-ragu pimpinan mampu memberikan pujian saat prestasi kerja karyawannya sedang baik, Maka, dapat peneliti simpulkan mayoritas karyawan setuju pimpinan mampu memberikan pujian atas prestasi yang telah dicapai oleh karyawan, ini dikarenakan pimpinan bersikap loyal dan tidak kaku terhadap karyawan jadi ketika karyawan memiliki prestasi saat bekerjaa pimpinan tidak ragu- ragu untuk memberikan pujian. Pujian adalah bentuk penghargaan secara lisan dengan merasa dihargai karyawan akan merasa kerja kerasnya selama ini diperhatikan oleh pimpinan.

**Tabel 28**  
**Sesama Karyawan Mampu Bersikap Menganggap Penting Setiap Rekan Kerja**

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Frekuensi ( F )</b>	<b>Persentase ( % )</b>
Sangat Setuju	11	17,5
Setuju	12	19
Ragu- ragu	40	63,5
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	63	100

Sumber: kuisisioner pertanyaan no. 15

Berdasarkan tabel 28, 11 responden atau 17,5% menyatakan sangat setuju sesama karyawan mampu bersikap positif terhadap karyawan, 12 responden atau 19% menyatakan setuju sesama karyawan mampu bersikap positif dan 40 responden atau sekitar 63,5% menyatakan ragu- ragu sesama karyawan mampu bersikap positif terhadap karyawan yang lainnya. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan ragu- ragu sesama karyawan mampu bersikap positif antar karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak yakin bahwa antar karyawan mampu bersikap positif dan ini perlu menjadi perhatian perusahaan karena rasa positif penting untuk berlangsungnya komunikasi yang efektif.

**Tabel 29**  
**Sesama Karyawan Mampu Bersikap Percaya Diri Untuk Membantu Rekan Kerja**

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Frekuensi ( F )</b>	<b>Persentase ( % )</b>
Sangat Setuju	9	14,3
Setuju	54	85,7
Ragu- ragu	0	0
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	63	100

Sumber: kuisisioner pertanyaan no. 16

Berdasarkan tabel 29, 9 responden atau 14,3% menyatakan sangat setuju sesama karyawan mampu bersikap optimis terhadap karyawan yang lain, 54 responden atau 85,7% karyawan menyatakan setuju sesama karyawan mampu bersikap optimis sesama karyawan yang lain. Maka, dapat peneliti simpulkan karyawan PT. Axis Telekom Indonesia mampu bersikap optimis terhadap karyawan yang lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu bersikap optimis terhadap para karyawan yang lain, Rasa optimis sesama karyawan PT. Axis Telekom Indonesia sudah baik yang menandakan rasa positif antar karyawan tidak ada masalah yang berarti.

**Tabel 30**  
**Sesama Karyawan Mampu Bersikap Yakin**

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Frekuensi ( F )</b>	<b>Persentase ( % )</b>
Sangat Setuju	0	0
Setuju	37	58,7
Ragu- ragu	26	41,3
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	63	100

Sumber: kuisisioner pertanyaan no. 17

Berdasarkan tabel 30, 37 responden atau 58,7% setuju sesama karyawan mampu bersikap yakin, sedangkan 26 responden sisanya atau 41,3% menyatakan ragu- ragu sesama karyawan mampu bersikap yakin terhadap karyawan yang lainnya. Berdasarkan tabel diatas kebanyakan responden setuju dengan pernyataan sesama karyawan mampu bersikap yakin terhadap karyawan yang lain. Maka, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan mampu bersikap yakin terhadap teman kerjanya. Sikap positif salah satunya mengacu pada, komunikasi interpersonal terbina jika seseorang memiliki sikap positif terhadap diri mereka sendiri.

**Tabel 31**  
**Sesama Karyawan Mampu Memberikan Pujian**

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Frekuensi ( F )</b>	<b>Persentase ( % )</b>
Sangat Setuju	0	0
Setuju	47	74, 6
Ragu- ragu	16	25, 4
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	63	100

Sumber: kuisisioner pertanyaan no. 18

Berdasarkan tabel 31, 47 responden atau 74, 6% responden menyatakan setuju sesama karyawan dapat memberikan pujian atas prestasi yang telah dicapai oleh karyawan yang lain dan 16 responden atau 25, 4% karyawan menyatakan ragu- ragu sesama karyawan mampu memberikan pujian atas prestasi yang telah dicapai oleh karyawan yang lain. Maka, dapat peneliti simpulkan bahwa mayoritas karyawan menyatakan setuju sesama karyawan mampu memberikana pujian atas prestasi yang telah dicapai rekan kerja. Hal ini terjadi karena antar karyawan sudah saling menyadari bahwa pujian adalah bentuk penghargaan secara lisan yang bisa memotivasi karyawan untuk menjadikan kinerjanya lebih baik lagi. Perasaan positif untuk situasi komunikasi pada umumnya sangat penting untuk interaksi yang efektif. Tidak ada yang lebih menyenangkan daripada berkomunikasi dengan orang yang tidak menikmati interaksi atau tidak bereaksi secara menyenangkan terhadap situasi atau suasana interaksi.

### 5. 1.5 Tanggapan Responden Terhadap Kesetaraan.

**Tabel 32**  
**Memperlakukan Rekan Kerja Dengan Baik**

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Frekuensi ( F )</b>	<b>Persentase ( % )</b>
Selalu	0	0
Sering	47	74, 6
Kadang- kadang	0	0
Jarang	16	25, 4
Tidak pernah	0	0
Jumlah	63	100

Sumber: kuisisioner pertanyaan no. 19

Berdasarkan tabel 32, 47 responden atau 74, 6% sering memperlakukan rekan kerja dengan baik sedangkan 16 responden atau 25, 4% karyawan jarang memperlakukan rekan kerja dengan baik selama bekerja. Maka, dapat peneliti simpulkan kesetaraan antar karyawan PT. Axis Telekom Indonesia sudah cukup baik, para karyawan PT Axis Telekom Indonesia lebih mementingkan perasaan orang lain .

Berdasarkan tabel diatas mayoritas karyawan memperlakukan rekan kerjanya dengan baik ini dikarenakan suatu saat karyawan akan membutuhkan pertolongan rekan kerjanya, oleh karena itu untuk dapat dihargai mereka saling menghargai sesama karyawan tanpa harus melihat latar belakangnya. Rasa kesetaraan ini tercipta dengan baik dikarenakan sesama karyawan tidak merasa lebih baik ataupun lebih unggul dengan karyawan yang lainnya.

**Tabel 33**  
**Pimpinan Mampu Bersikap Bahwa Antara Pimpinan Dan Karyawan Punya Peran Dan Sesuatu Yang Berharga Dan Bernilai Untuk Disumbangkan Ke Perusahaan**

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Frekuensi ( F )</b>	<b>Persentase ( % )</b>
Sangat Setuju	11	17, 5
Setuju	9	14, 3
Ragu- ragu	43	68, 2
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	63	100

Sumber: kuisisioner pertanyaan no. 20

Berdasarkan tabel 33, 11 responden atau 17, 5% menyatakan sangat setuju bahwa pimpinan mampu bersikap antara pimpinan dan karyawan punya peran dan sesuatu yang berharga dan bernilai untuk disumbangkan ke perusahaan demi kebaikan perusahaan tersebut, 9 responden atau 14, 3% menyatakan setuju pimpinan mampu bersikap bahwa antara pimpinan dan karyawan punya peran dan sesuatu yang berharga dan bernilai untuk disumbangkan ke perusahaan dan 43 responden atau 68, 2% menyatakan ragu- ragu pimpinan mampu bersikap antara pimpinan dan karyawan punya peran dan sesuatu yang berharga dan bernilai untuk disumbangkan kepada perusahaan. Maka, dapat peneliti simpulkan bahwa mayoritas karyawan menyatakan ragu- ragu pimpinan mampu bersikap bahwa antara pimpinan dan karyawan punya peran dan sesuatu yang berharga dan bernilai untuk kebaikan perusahaan.

**Tabel 34**  
**Pimpinan Mampu Bekerja Sama Dengan Karyawan Untuk Memecahkan Masalah**

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Frekuensi ( F )</b>	<b>Persentase ( % )</b>
Sangat Setuju	10	15, 9
Setuju	35	55, 6
Ragu- ragu	4	6, 3
Tidak Setuju	14	22, 2
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	63	100

Sumber: kuisisioner pertanyaan no. 21

Berdasarkan tabel 34, 10 responden atau 15, 9% menyatakan sangat setuju pimpinan dapat bekerjasama dengan karyawan untuk memecahkan masalah, 35 responden atau 55, 6% setuju pimpinan mampu bekerja sama dengan karyawan untuk memecahkan masalah yang ada atau sedang terjadi, 4 responden atau 6, 3% menyatakan ragu- ragu pimpinan dapat bekerja sama dengan baik bersama karyawan sedangkan 14 responden atau 22, 2% menyatakann tidak setuju pimpinan mampu bekerja sama bersama karyawan dengan baik untuk memecahkan masalah yang ada. Maka, dapat peneliti simpulkan bahwa antara karyawan dan pimpinan bisa bekerja sama untuk memecahkan masalah ini dikarenakan bahwa antara pimpinan dan karyawan menyadari mereka bekerja untuk meraih tujuan yang menjadi cita- cita perusahaan dan bantuan dari semua pihak sangat diperlukan.

**Tabel 35**  
**Kemampuan Menjalin Hubungan Dengan Rekan Kerja**

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Frekuensi ( F )</b>	<b>Persentase ( % )</b>
Sangat Mampu	13	20, 6
Mampu	34	54
Kurang mampu	16	25, 4
Tidak Mampu	0	0
Sangat Tidak Mampu	0	0
Jumlah	63	100

Sumber: kuisisioner pertanyaan no. 22

Berdasarkan tabel 35, 13 responden atau 20, 6% menyatakan sangat mampu untuk menjalin hubungan dengan rekan kerja saat berada dikantor, 34 responden atau 54% menyatakan mampu menjalin hubungan dengan rekan kerja sedangkan 16 responden atau 25, 4% menyatakan kurang mampu untuk menjalin hubungan dengan rekan kerja saat berada dikantor. Maka, dapat peneliti simpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat kemampuan yang tinggi untuk menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja saat berada dikantor. Hal ini dikarenakan adanya kesamaan-kesamaan diantara mereka seperti dalam hal pendidikan ataupun jabatan dalam pekerjaannya. Sedangkan responden yang memiliki tingkat kemampuan yang masih kurang untuk menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerjanya, masih kurangnya kemampuan sebagian karyawan untuk menjalin hubungan dengan rekan kerja yang lain dikarenakan mereka merasa lebih rendah dari orang lain, sehingga muncul perasaan tidak percaya diri dalam menjalin hubungan dengan rekan kerjanya.

## 5. 2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Y ( Kinerja Karyawan )

### 5. 2. 1 Tanggapan Responden Terhadap Kualitas Kerja.

**Tabel 36**  
**Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Standar**

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Frekuensi ( F )</b>	<b>Persentase ( % )</b>
Selalu	18	28, 6
Sering	25	39, 7
Kadang- Kadang	20	31, 7
Jarang	0	0
Tidak pernah	0	0
Jumlah	63	100

Sumber: kuisisioner pertanyaan no. 23

Berdasarkan tabel 36, 18 responden atau 28, 6% menyatakan karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, 25 responden atau 39, 7% menyatakan sering menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan 20 responden atau 31, 7% menyatakan kadang- kadang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Maka, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini disebabkan perusahaan hanya merekrut orang- orang yang mereka anggap mampu untuk mengerjakan pekerjaan- pekerjaan yang diberikan, sehingga dituntut kemampuan yang baik dari setiap karyawan untuk bekerja sesuai dengan apa yang ditetapkan oleh perusahaan, standar pengerjaan tugas dari perusahaan merupakan hal yang sangat ditekankan oleh pihak perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan menetapkan standar mutu bagi kemajuan perusahaan PT. Axis Telekom

Indonesia dan selalu memotivasi karyawan agar mereka dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan lebih baik sehingga target perusahaan dapat terpenuhi.

**Tabel 37**  
**Memeriksa Kembali Hasil Pekerjaan**

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Frekuensi ( F )</b>	<b>Persentase ( % )</b>
Selalu	37	58, 8
Sering	7	11, 1
Kadang- Kadang	19	30, 1
Jarang	0	0
Tidak pernah	0	0
Jumlah	63	100

Sumber: kuisisioner pertanyaan no. 24

Berdasarkan tabel 37, 37 responden atau 58, 8% menyatakan selalu memeriksa kembali hasil pekerjaan sebelum meninggalkan kantor, 7 responden atau 11, 1% menyatakan sering memeriksa kembali hasil pekerjaan sebelum meninggalkan kantor dan 19 responden atau 30, 1% menyatakan kadang- kadang memeriksa kembali hasil pekerjaannya sebelum pulang. Maka, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat ketelitian yang tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh sebagian besar karyawan selalu dan sering memeriksa kembali hasil pekerjaannya, dengan memeriksa kembali hasil pekerjaan akan meminimalisir kesalahan- kesalahan yang akan merugikan perusahaan.

**Tabel 38**  
**Kemampuan Menggunakan Peralatan Yang Tersedia**

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Frekuensi ( F )</b>	<b>Persentase ( % )</b>
Sangat Mampu	0	0
Mampu	63	100
Kurang mampu	0	0
Tidak Mampu	0	0
Sangat Tidak Mampu	0	0
Jumlah	63	100

Sumber: kuisisioner pertanyaan no. 25

Berdasarkan tabel 38, 63 responden atau 100% menyatakan mampu menggunakan peralatan yang tersedia untuk menunjang kelancaran pekerjaan. Maka, dapat penulis simpulkan bahwa semua karyawan mampu menggunakan peralatan yang tersedia untuk menunjang kelancaran pekerjaan hal ini disebabkan karena karyawan selalu ditunjang dengan program- program pelatihan atau pengenalan terhadap peralatan yang akan digunakan oleh karyawan dan biasanya dilakukan oleh tenaga ahli yang bertugas untuk melatih orang- orang yang baru direkrut oleh perusahaan , sehingga saat mereka bekerja mereka sudah dapat mempergunakan menggunakan peralatan sebagai mana mestinya.

**Tabel 39**  
**Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Target Waktu**

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Frekuensi ( F )</b>	<b>Persentase ( % )</b>
Selalu	6	9, 5
Sering	37	58, 7
Kadang- Kadang	20	31, 8
Jarang	0	0
Tidak pernah	0	0
Jumlah	63	100

Sumber: kuisisioner pertanyaan no. 26

Berdasarkan tabel 39, 6 responden atau 9, 5% menyatakan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang ditetapkan oleh perusahaan, 37 responden atau 58, 7% menyatakan sering menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang ditetapkan oleh perusahaan dan 20 responden atau 31, 8% menyatakan kadang- kadang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang ditetapkan oleh perusahaan. Maka, dapat peneliti simpulkan sebagian besar karyawan menyatakan mereka selalu dan sering dapat menyelesaikan sesuai target waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan tidak suka menumpuk- numpuk pekerjaan yang akan menambah beban pekerjaannya dikemudian hari jadi mereka selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas kantor sesuai waktu yang telah ditetapkan.

**Tabel 40**  
**Ketika Mendapatkan Tugas- Tugas Baru Dari Atasan Selalu Bersemangat**

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Frekuensi ( F )</b>	<b>Persentase ( % )</b>
Sangat Setuju	7	11, 1
Setuju	43	68, 3
Tidak Setuju	13	20, 6
Biasa saja	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	63	100

Sumber: kuisisioner pertanyaan no. 27

Berdasarkan tabel 40, 7 responden atau 11, 1% menyatakan sangat setuju selalu bersemangat ketika mendapatkan tugas- tugas baru dari atasan, 43 responden atau 68, 3% setuju ketika mendapatkan tugas- tugas baru dari atasan mereka selalu bersemangat dan 13 responden atau 20, 6% menyatakan tidak setuju ketika mendapatkan tugas- tugas baru mereka selalu bersemangat. Maka, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan selalu bersemangat ketika mendapatkan tugas- tugas baru dari atasannya serta menyampaikan saran- saran terbuka tentang perbaikan dalam pekerjaan.

### 5. 2.2 Tanggapan Responden Terhadap Kreativitas.

**Tabel 41**  
**Kemampuan Menyelesaikan Persoalan Dalam Pekerjaan**

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Frekuensi ( F )</b>	<b>Persentase ( % )</b>
Sangat Mampu	0	0
Mampu	49	77, 8
Kurang mampu	14	22, 2
Tidak Mampu	0	0
Sangat Tidak Mampu	0	0
Jumlah	63	100

Sumber: kuisisioner pertanyaan no. 28

Berdasarkan tabel 41, 49 responden atau 77, 8% menyatakan mampu menyelesaikan persoalan yang dihadapi dalam pekerjaan dan 14 responden atau 22, 2% menyatakan kurang mampu untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi dalam pekerjaan. Maka, dapat peneliti simpulkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kemampuan yang cukup bagus untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi dalam pekerjaan. Adanya jalinan hubungan komunikasi yang baik yang telah dibina oleh karyawan sebelumnya, dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan persoalan yang dihadapinya dalam pekerjaan, karena mereka dapat bertanya kepada rekan kerjanya yang lebih ahli.

### 5. 2.3 Tanggapan Responden Terhadap Pengetahuan Mengenai Pekerjaan

**Tabel 42**  
**Tingkat Pengetahuan Terhadap Bidang Pekerjaannya Masing-Masing**

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Frekuensi ( F )</b>	<b>Persentase ( % )</b>
Sangat Tinggi	0	0
Tinggi	49	77, 8
Kurang tinggi	14	22, 2
Rendah	0	0
Sangat rendah	0	0
Jumlah	63	100

Sumber: kuisisioner pertanyaan no. 29

Berdasarkan tabel 42, 49 responden atau 77, 8% menyatakan tingkat pengetahuan karyawan terhadap pekerjaannya masing- masing tinggi, sedangkan 14 responden atau 22, 2% menyatakan kurang tinggi tingkat pengetahuan karyawan terhadap bidang kerja masing- masing. Maka, dapat peneliti simpulkan bahwa tingkat pengetahuan karyawan terhadap bidang kerja masing- masing mayoritas sudah tinggi, hal ini dikarenakan perusahaan membekali pengetahuan mengenai bidang pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan. Selain itu, adanya rasa tanggung jawab yang besar dalam diri setiap karyawan untuk menguasai bidang pekerjaannya, memacu mereka untuk menambah kemampuan atau pengetahuannya dengan cara bertanya kepada ahlinya atau mencari informasi- informasi yang berkaitan dengan bidang pekerjaannya sehari- hari di perusahaan PT Axis Telekom Indonesia cabang Bandar Lampung.

**Tabel 43**  
**Penempatan Karyawan Sudah Sesuai Dengan Pengetahuan**

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Frekuensi ( F)</b>	<b>Persentase ( % )</b>
Sangat Sesuai	0	0
Sesuai	43	68, 2
Kurang sesuai	20	31, 8
Tidak sesuai	0	0
Sangat tidak sesuai	0	0
Jumlah	63	100

Sumber: kuisisioner pertanyaan no. 30

Berdasarkan tabel 43, 43 responden atau 68, 2% menyatakan penempatan karyawan sudah sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki oleh setiap karyawan sedangkan 20 responden atau 31, 8% sisanya menyatakan penempatan karyawan kurang sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki oleh setiap karyawan.

Berdasarkan tabel diatas dapat peneliti simpulkan bahwa penempatan karyawan sudah sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki oleh setiap karyawan ini dikarenakan perusahaan sudah memilih menempatkan karyawan sesuai keahlian yang dimiliki oleh para individu masing- masing dan sudah disesuaikan dengan latar belakang pendidikannya.

**Tabel 44**  
**Penempatan Karyawan Sudah Sesuai Dengan Keahlian**

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Frekuensi ( F )</b>	<b>Persentase ( % )</b>
Sangat Sesuai	0	0
Sesuai	52	82, 6
Kurang sesuai	7	11, 1
Tidak sesuai	4	6, 3
Sangat tidak sesuai	0	0
Jumlah	63	100

Sumber: kuisisioner pertanyaan no. 31

Berdasarkan tabel 44, 52 responden menyatakan penempatan karyawan sudah sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh setiap karyawan dan 7 responden atau 11, 1% menyatakan penempatan karyawan sudah sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh setiap karyawan sedangkan 4 responden atau 6, 3% sisanya menyatakan penempatan karyawan tidak sesuai dengan keahlian karyawan. Maka, peneliti dapat menyimpulkan bahwa penempatan karyawan mayoritas sudah sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh setiap karyawan, karena perusahaan sudah membagi- bagi bidang pekerjaan sesuai dengan keahlian para karyawan. Selain itu perusahaan selalu memberikan pelatihan- pelatihan untuk mengembangkan keahlian setiap karyawan sesuai bidang kerja masing- masing. S. A Dale Timpe dalam Sedarmayanti ( 2001: 80 ) menyatakan bahwa ciri pegawai yang produktif salah satunya yaitu cerdas dan dapat belajar dengan cepat, karena tuntutan lingkungan yang cepat berubah seiring dengan perkembangan jaman.

**Tabel 45**  
**Penempatan Karyawan Sudah Sesuai Dengan Kemampuan**

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Frekuensi ( F )</b>	<b>Persentase ( % )</b>
Sangat Sesuai	0	0
Sesuai	43	68, 2
Kurang sesuai	20	31, 8
Tidak sesuai	0	0
Sangat tidak sesuai	0	0
Jumlah	63	100

Sumber: kuisisioner pertanyaan no. 32

Berdasarkan tabel 45, 43 responden atau 68, 2% menyatakan penempatan karyawan sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan dan 20 responden atau 31, 8% menyatakan penempatan karyawan kurang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan. Berdasarkan tabel diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan mayoritas penempatan karyawan sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan, perusahaan selalu memfasilitasi pengembangan pengetahuan karyawan dengan mendatangkan para ahli yang sesuai dengan bidang kerja masing- masing karyawan untuk untuk meningkatkan kemampuan setiap karyawan dengan harapan agar perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang siap menghadapi tantangan kerja yang sudah menunggu didepan.

### 5. 2.4 Tanggapan Responden Terhadap kerjasama

**Tabel 46**  
**Intensitas Kerjasama Dengan Rekan Kerja**

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Frekuensi ( F )</b>	<b>Persentase ( % )</b>
Selalu	6	9, 5
Sering	39	62
Kadang- Kadang	18	28, 5
Jarang	0	0
Tidak pernah	0	0
Jumlah	63	100

Sumber: kuisisioner pertanyaan no. 33

Berdasarkan tabel 46, 6 responden atau 9, 5% menyatakan selalu bekerjasama dalam melaksanakan pekerjaan, dan 39 responden atau 62% karyawan menyatakan sering bekerjasama dengan rekan kerja saat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan 18 responden atau 28, 5% menyatakan kadang- kadang bekerjasama dengan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Maka, peneliti dapat menyimpulkan bahwa sebagian besar responden selalu dan sering bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk mewujudkan suatu lingkungan kerja yang baik, maka dibutuhkan kerjasama yang baik antara karyawan. Bekerjasama dengan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan adalah sangat penting, dengan bekerjasama pekerjaannya yang tadinya berat akan terasa lebih ringan, dengan bekerjasama pula hasil pekerjaannya akan lebih baik.

**Tabel 47**  
**Hubungan Karyawan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan**

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Frekuensi ( F )</b>	<b>Persentase ( % )</b>
Sangat baik	5	8
Baik	18	28,5
Kurang baik	40	63,5
Tidak baik	0	0
Sangat tidak baik	0	0
Jumlah	63	100

Sumber: kuisisioner pertanyaan no. 34

Berdasarkan tabel 47, 5 responden atau 8% menyatakan hubungan antara karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan bersama sudah sangat baik, 18 responden atau 28,5% menyatakan hubungan antar karyawan dalam menyelesaikan tugas bersama- sama sudah baik. Sedangkan 40 responden atau 63,5% menyatakan hubungan antara karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan bersama- sama kurang baik. Mayoritas responden menyatakan kualitas hubungan antar karyawan kurang baik, Hal ini dikarenakan para karyawan lebih fokus kepada pekerjaan masing- masing dan tidak mau pusing dengan pekerjaan rekan kerja yang lain, karena karyawan sudah cukup banyak beban tugas yang di bebankan kepada mereka.

**Tabel 48**  
**Kerjasama Antar Rekan Kerja**

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Frekuensi ( F )</b>	<b>Persentase ( % )</b>
Sangat baik	6	9, 5
Baik	51	81
Kurang baik	6	9, 5
Tidak baik	0	0
Sangat tidak baik	0	0
Jumlah	63	100

Sumber: kuisisioner pertanyaan no. 35

Berdasarkan tabel 48, 6 responden atau 9, 5% menyatakan kerjasama karyawan sangat baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ada, 51 responden 81% menyatakan kerjasama antar karyawan sudah baik. Sedangkan 6 responden atau 9, 5% karyawan menyatakan kerjasama antar karyawan kurang baik. Maka, peneliti dapat menyimpulkan kerjasama antar karyawan sudah sangat baik, sebagian besar karyawan menyatakan sangat baik dan baik ketika bekerjasama dalam setiap menyelesaikan setiap pekerjaan yang ada. Karena dalam lingkungan kerja yang baik diperlukan kerjasama yang baik pula antar karyawan untuk memecahkan masalah yang ada.

### 5. 2.5 Tanggapan Responden Terhadap Ketergantungan

**Tabel 49**  
**Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan**

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Frekuensi ( F )</b>	<b>Persentase ( % )</b>
Sangat Mampu	0	0
Mampu	56	88,9
Kurang mampu	7	11,1
Tidak Mampu	0	0
Sangat Tidak Mampu	0	0
Jumlah	63	100

Sumber: kuisisioner pertanyaan no. 36

Berdasarkan Tabel 49, menunjukkan 56 responden atau 88,9% karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan dari rekan kerja yang lain dan 7 responden atau 11,1% menyatakan kurang mampu dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan dari rekan kerja yang lain. Selain tuntutan pekerjaan, sikap ini timbul akibat rasa profesionalisme rasa tanggung jawab yang tinggi, tentunya ditunjang dengan kemampuan dan kematangan dalam bekerja, sehingga tidak selamanya menggantungkan pertolongan dari orang lain walaupun kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan.

### 5. 2. 6 Tanggapan Responden Terhadap Inisiatif

**Tabel 50**  
**Mengerjakan Tugas Tanpa Harus Menunggu Perintah**

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Frekuensi ( F )</b>	<b>Persentase ( % )</b>
Selalu	0	0
Sering	36	57, 1
Kadang- Kadang	27	42, 9
Jarang	0	0
Tidak pernah	0	0
Jumlah	63	100

Sumber: kuisisioner pertanyaan no. 37

Berdasarkan tabel 50, diatas menunjukkan sekitar 36 responden atau sekitar 57, 1% sering mengerjakan perintah tanpa harus menunggu terlebih dahulu perintah dari atasan, ini dikarenakan karyawan sudah mengetahui apa yang harus dilakukan dan dikerjakan karena pembagian tugasnya sudah jelas. dan sisanya 27 responden atau sekitar 42, 9 % menyatakan kadang- kadang mengerjakan tugas tanpa harus menunggu perintah dari atasan ini dikarenakan karyawan masih merasa takut jika pekerjaan yang dilakukan masih dinilai salah. Sikap inisiatif perlu dimiliki oleh setiap karyawan, akan tetapi, untuk pekerjaan- pekerjaan tertentu ada bagusnya karyawan terlebih dahulu menanyakan apa yang harus dilakukan kepada atasan. Dalam pekerjaan dan kehidupan yang kita jalani, diperlukan tindakan inisiatif . inisiatif perlu dilakukan tanpa harus menunggu dahulu apa yang dilakukan dan siapa yang harus melakukan. Pada akhirnya, apapun inisiatif yang dilakukan seseorang, akan sangat berguna bagi kebanyakan orang lain. Sekecil apapun tindakan yang dilakukan, sudah jelas akan menghasilkan manfaat yang berguna untuk orang yang ada

disekitarnya. Selain itu sikap inisiatif menunjukkan keberanian bertindak dalam kondisi apapun.

**Tabel 51**  
**Kemampuan Menyelesaikan Persoalan- Persoalan Yang Timbul Atau Yang Sedang Terjadi Dalam Perusahaan**

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Frekuensi ( F)</b>	<b>Persentase ( % )</b>
Sangat Mampu	0	0
Mampu	18	28, 6
Kurang mampu	45	71, 4
Tidak Mampu	0	0
Sangat Tidak Mampu	0	0
Jumlah	63	100

Sumber: kuisisioner pertanyaan no. 38

Berdasarkan tabel 51, diatas menunjukkan 18 atau sekitar 28, 6 % karyawan mampu menyelesaikan persoalan- persoalan yang tengah terjadi dalam perusahaan dan 45 karyawan atatu sekitar 71, 4% merasa kurang mampu ketika dihadapkan dengan persoalan yang tengah terjadi.

Berdasarkan tabel 43 diatas dapat disimpulkan bahwa ketika dihadapkan dengan persoalan mayoritas karyawan tidak mampu untuk menyelesaikan ini menunjukkan inisiatif dari karyawan tidak baik. Sisanya karyawan menyatakan mampu menyelesaikan persoalan atau masalah yang sedang terjadi dalam perusahaan.

Inisiatif yang keluar dari tindakan seseorang akan menentukan kualitas kerja manusia itu sendiri. Alangkah buruknya jika ketika menghadapi situasi yang cukup genting karyawan harus menunggu perintah dari atasan dan tidak bisa mengambil sikap

apapun. Inisiatif perlu dilakukan tanpa harus menunggu dahulu apa yang harus dilakukan dan siapa yang harus melakukan.

### 5. 2. 7 Tanggapan Responden Kualitas Pribadi

**Tabel 52**

**Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaannya Yang Diemban**

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Frekuensi ( F )</b>	<b>Persentase ( % )</b>
Sangat Tinggi	0	0
Tinggi	37	58, 7
Kurang tinggi	26	41, 3
Rendah	0	0
Sangat rendah	0	0
Jumlah	63	100

Sumber: kuisisioner pertanyaan no. 39

Berdasarkan tabel 52, menunjukkan bahwa 37 karyawan atau sekitar 58, 7% karyawan mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya masing-masing sedangkan 26 karyawan atau sekitar 41, 3 % menyatakan tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kurang tinggi ini dikarenakan karyawan masih bersikap acuh terhadap pekerjaan yang dibebankan.

Berdasarkan tabel diatas peneliti coba menyimpulkan tentang tanggung jawab seorang karyawan terhadap pekerjaan masing- masing sudah baik. Namun jumlah karyawan yang tanggung jawabnya kurang tinggi masih cukup banyak . adanya karyawan yang kurang mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaannya menandakan kinerja karyawan PT. Axis telekom Indonesia masih kurang baik

**Tabel 53**  
**Hadir Tepat Waktu Di Tempat Kerja**

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Frekuensi ( F )</b>	<b>Persentase ( % )</b>
Selalu	0	0
Sering	19	30, 1
Kadang- Kadang	44	69, 9
Jarang	0	0
Tidak pernah	0	0
Jumlah	63	100

Sumber: kuisisioner pertanyaan no. 40

Berdasarkan tabel 53, dapat dilihat bahwa 19 karyawan atau sekitar 30, 1 % menyatakan sering tepat waktu ketika datang ke kantor dan 44 karyawan menyatakan kadang- kadang hadir tepat waktu kekantor. Masih banyaknya karyawan yang kadang- kadang terlambat ini dikarenakan karyawan tidak mendapat sangsi yang tegas dan rumah yang jauh dari kantor. Berdasarkan tabel 45 diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan kadang- kadang hadir tidak tepat waktu ketika kekantor ini menandakan kedisiplinan karyawan masih dirasa kurang dan perlu perhatian dari pimpinan perusahaan, karena kedisiplinan yang kurang baik akan menurunkan kinerja karyawan yang akan berdampak kepada perusahaan.

**Tabel 54**  
**Kejujuran Dalam Melaksanakan Pekerjaan**

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Frekuensi ( F )</b>	<b>Persentase ( % )</b>
Sangat jujur	12	19
Jujur	18	28,6
Biasa saja	33	52,4
Tidak jujur	0	0
Sangat Tidak jujur	0	0
Jumlah	63	100

Sumber: kuisisioner pertanyaan no. 41

Berdasarkan tabel 54, dapat dilihat bahwa 12 karyawan atau sekitar 19 % menyatakan sangat jujur ketika melaksanakan pekerjaan. Sedangkan 18 karyawan atau sekitar 28,6 % menyatakan jujur ketika bekerja dan 33 karyawan atau sekitar 52,4 % responden menyatakan biasa saja ketika sedang melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan data diatas dapat peneliti simpulkan bahwa sebagian besar kejujuran karyawan ketika melaksanakan pekerjaan terlihat biasa-biasa saja. Hal ini harus menjadi perhatian pimpinan karena ketika karyawan bekerja tidak berlandaskan dengan kejujuran maka hasil dan dampak untuk perusahaan tersebut tidak baik. Jadi, kejujuran memang harus diperhatikan untuk menjadi nilai estetika yang tinggi.

**Tabel 55**  
**Kemampuan Memimpin**

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Frekuensi ( F)</b>	<b>Persentase ( % )</b>
Sangat Mampu	0	0
Mampu	49	77,8
Kurang mampu	14	22,2
Tidak Mampu	0	0
Sangat Tidak Mampu	0	0
Jumlah	63	100

Sumber: kuisisioner pertanyaan no. 42

Berdasarkan tabel 55, dapat dilihat bahwa 49 karyawan atau 77,8 % responden menyatakan mampu ketika bekerja dalam sebuah tim dan 14 karyawan menyatakan atau 22,2 % responden merasa kurang mampu ketika memimpin dalam sebuah tim. Berdasarkan data tersebut mayoritas karyawan merasa mampu ketika mereka ditugaskan untuk memimpin dalam sebuah tim. Sebagian besar karyawan merasa mampu karena dalam diri setiap karyawan jiwa kepemimpinannya sudah bagus, dan sebagian yang lainnya merasa kurang mampu ketika memimpin dalam sebuah tim, ini dikarenakan keahlian yang mereka miliki untuk menjadi pemimpin kurang dikarenakan pengalaman kerja yang mereka punya tidak cukup dan harus mendapatkan pelatihan-pelatihan kepemimpinan.

## **6. Pengaruh Komunikasi Interpersonal antar Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Axis Telekom Indonesia.**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap 63 responden karyawan mengenai pengaruh komunikasi interpersonal antar karyawan terhadap kinerja karyawan, maka dapat diketahui bahwa komunikasi interpersonal antar karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian, diketahui bahwa secara umum karyawan merasa bahwa kondisi komunikasi interpersonal antar karyawan sudah baik dan sesuai dengan harapan karyawan. Tingkat kesesuaian harapannya tersebut berada pada tingkat kontinum tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal antar karyawan berpengaruh sebesar 75 % terhadap kinerja karyawan.

### **6.1 Pengujian Hipotesis Penelitian**

Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk menguji hubungan antara dua variabel penelitian. Adapun yang menjadi hipotesis awal dalam penelitian ini yaitu bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Axis Telekom Indonesia cabang Bandar Lampung.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel X ( komunikasi interpersonal antar karyawan ) terhadap variabel Y ( Kinerja Karyawan ). Penelitian

dilakukan dengan menganalisis pengaruh antar item total skor indikator variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk membuktikan hipotesis tersebut maka, data yang sebelumnya berskala ordinal diubah menjadi data berskala interval dengan menggunakan *Method of Succesive Interval ( MSI )* yang selanjutnya diolah dengan menggunakan *SPSS 17.00 For Windows*.

## 6. 1. 2 Analisis Korelasi

**Tabel 56**

**Correlations**

		KINERJA	KOMUNIKASI
Pearson Correlation	KINERJA	1.000	.627
	KOMUNIKASI	.627	1.000
Sig. (1-tailed)	KINERJA	.	.004
	KOMUNIKASI	.004	.
N	KINERJA	63	63
	KOMUNIKASI	63	63

Sumber: Hasil Pengolahan data Menggunakan Program SPSS 17. 00 2012

Setelah hasil koefisien korelasi didapatkan, maka hasil tersebut kemudian dicocokkan dengan tabel pedoman untuk memberikan klasifikasi pengujian hubungan yang ditunjukkan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 57**  
**Klasifikasi koefisien korelasi**

Koefisien r	Reliabilitas
0.8000 – 1.0000	Sangat Tinggi
0.6000 – 0.7999	Tinggi
0.4000 – 0.5999	Sedang/Cukup

Koefisien r	Reliabilitas
0.2000 – 0.3999	Rendah
0.0000 – 1.1999	Sangat Rendah

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh dalam kategori kuat yaitu sebesar 0,627, dikisaran 0.6000 – 0.7999, antara komunikasi interpersonal antar karyawan ( Variabel X ) dan kinerja karyawan ( Variabel Y ). Hal ini berarti semakin baik komunikasi interpersonal antar karyawan yang berlangsung, maka kinerja karyawan akan semakin baik pula.

### 6. 1.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

**Tabel 58**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.627 <sup>a</sup>	.337	.326	3.24975

Sumber: Hasil Pengolahan data Menggunakan Program SPSS 17.00 2012

Berdasarkan tabel diatas nilai R- square atau koefesien determinasi adalah 0.337. angka ini mempunyai arti bahwa besarnya pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja ialah 33,7% sedangkan sisanya sebesar 66,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang berasal dari luar model regresi linear ini atau di luar penelitian ini.

Sedangkan untuk menguji signifikansi korelasi, dapat dihitung dengan menggunakan rumus uji F atau uji ANOVA. Untuk lebih jelasnya dapat kita lihat pada tabel 51 yang peneliti tampilkan berikut ini:

**Tabel 59**  
**OUTPUT ANOVAb**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	240.789	1	240.789	7.283	.004 <sup>a</sup>
	Residual	2016.640	61	33.060		
	Total	2257.429	62			

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Melalui uji F atau uji ANOVA, dapat kita ketahui nilai F hitung sebesar 0,0004 dengan tingkat signifikansi 0,0000. Hasil uji F ini menunjukkan bahwa nilai probabilitas jauh lebih kecil dibandingkan dengan 0,05 atau 5%.

Dengan demikian, maka peneliti menyimpulkan bahwa variabel komunikasi interpersonal antar karyawan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, model regresi yang dihasilkan dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan.

**Tabel 60**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	57.376	5.187		11.061	.000
	KOMUNIKASI	.168	.062	.327	2.799	.004

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan cara regresi linier sederhana, maka diperoleh persamaan  $Y = a + b x + e$ , Dimana:

- Y adalah Kinerja
- a adalah angka constant dari Unstandardized Coefficients
- b adalah koefisien variabel Komunikasi Interpersonal
- x adalah angka Komunikasi Interpersonal

maka diperoleh persamaan regresinya sebagai berikut ;

$$Y = 57.376 + 0.168 x + e$$

Konstanta sebesar 57,376 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai komunikasi interpersonal ( $X=0$ ) maka kinerja sebesar 57,376, koefesien regresi untuk X (komunikasi interpersonal) sebesar 0,168 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan X maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,168.

## B. Uji Hipotesis

**Tabel 61**  
**Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	57.376	5.187		11.061	.000
KOMUNIKASI	.168	.062	.327	2.799	.004

a. Dependent Variable: KINERJA

a. Dependent Variable: KINERJA

Kriteria pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah :

a. Jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$  pada taraf signifikan 95 % maka  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima.

Berarti ada pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja

b. Jika  $T_{hitung} < T_{tabel}$  pada taraf signifikan 95 % maka  $H_0$  diterima,  $H_1$  ditolak.

Berarti tidak ada pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja

Menghitung besarnya angka t tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

Taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan  $DK = n-2$  atau 63-2. Dari ketentuan tersebut diperoleh angka t tabel sebesar 1.671 (lihat “t tabel word” di folder)

Hasil diperoleh ;

Uji t terhadap X (komunikasi interpersonal), diperoleh t hitung sebesar 2.799 > t tabel sebesar 1.671 berarti ada pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja

### **C. Pembahasan**

Berdasarkan data yang didapatkan dari hasil penyebaran kuisioner kepada 63 responden, maka dapat diketahui karakteristik karyawan perusahaan PT. Axis Telekom Indonesia cabang Bandar Lampung sebagai berikut:

- a. karakteristik responden berdasarkan kategori jenis kelamin sebanyak, 36 orang karyawan PT. Axis Telekom Indonesia berjenis kelamin perempuan. Hal ini dikarenakan PT. Axis Telekom Indonesia membutuhkan karyawan perempuan untuk mempromosikan produk- produknya dan meningkatkan penjualan.
- b. karakteristik responden berdasarkan kategori usia, mayoritas karyawan perusahaan PT. Axis Telekom Indonesia berada pada usia antara 19 – 30 dan 31- 40 tahun, artinya karyawan PT. Axis Telekom Indonesia pada usia produktif. Sehingga ini membantu meningkatkan kinerja karyawan
- c. karakteristik responden berdasarkan kategori pendidikan terakhir, mayoritas karyawan PT Axis Telekom Indonesia adalah lulusan SMU/ SMK. Karyawan lulusan ditempatkan dipangan untuk memasarkan produk Axis karena semangat dan kerja keras yang masih tinggi.
- d. karakteristik responden berdasarkan kategori masa kerja, sebagian besar karyawan PT. Axis Telekom Indoneesia bekerja antara 1- 4 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan perusahaan cukup berpengalaman.

#### **1. Pembahasan Komunikasi Interpersonal Antar Karyawan ( Variabel X )**

Berdasarkan hasil pengolahan data dari tanggapan responden mengenai komunikasi interpersonal antar karyawan secara keseluruhan yang terbagi dalam lima dimensi

yaitu, (1) Keterbukaan, (2) Empati, (3) Dukungan, (4) Rasa positif, (5) Kesetaraan, maka dapat diketahui bahwa komunikasi interpersonal antar karyawan pada perusahaan PT. Axis Telekom Indonesia cabang Bandar Lampung relatif baik, hal ini bisa dilihat dari setiap indikator yang diajukan untuk mengukur komunikasi interpersonal antar karyawan mayoritas responden menyatakan tidak ada masalah yang berarti.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh skor komunikasi interpersonal antar karyawan mencapai 5212. berdasarkan daerah kriterium, hasil penelitian terletak pada daerah kriterium tinggi, yaitu pada interval 5082- 6930. dan jika dipersentasikan dengan skor kriterium maka diperoleh hasil sebesar 75, 21%. Hal ini berarti bahwa secara umum komunikasi interpersonal antar karyawan pada PT. Axis Telekom Indonesia berada pada level tinggi, yang berarti bahwa komunikasi interpersonal yang berlangsung antar karyawan pada perusahaan PT. Axis Telekom Indonesia berada pada kategori baik.

Berdasarkan pengolahan data mengenai tanggapan responden terhadap komunikasi interpersonal antar karyawan pada perusahaan PT. Axis Telekom Indonesia, dapat diketahui bahwa sebesar 30 responden ( 47, 8% ) sesama karyawan bersedia untuk membuka diri, mengungkapkan informasi yang dapat digunakan demi kebaikan karyawan. Hal ini terjadi karena karyawan merasa perlu untuk saling bertukar informasi tentang pekerjaan yang bertujuan untuk lebih meningkatkan kinerja masing- masing, dan sikap terbuka akan lebih memudahkan kelancaran informasi.

Dalam penelitian ini responden menyatakan kadang- kadang selalu bersikap terbuka kepada orang- orang yang berinteraksi dengannya saat bekerja berjumlah 34 (54 %), 20 (31, 7%) responden menyatakan mampu menilai dan memahami sudut pandang rekan kerja untuk mencari kejelasan. Dalam penelitian ini 38 responden (60, 3 %) menyatakan senang memberi dukungan kepada rekan kerja, sikap saling mendukung dirasa penting karena dapat membantu efektifitas produksi perusahaan, sehingga proses yang terjadi adalah proses yang saling menguntungkan untuk kedua belah pihak. Dalam hasil penelitian ini 54 responden (85, 7 %) menyatakan karyawan mampu bersikap optimis terhadap karyawan, rasa optimis akan berdampak pada terbinanya komunikasi yang baik. Dan 47 ( 74, 6 % ) responden menyatakan memperlakukan rekan kerja yang lain dengan baik , hal ini terjadi karena dengan memperlakukan rekan kerja dengan baik rekan kerja mereka akan memberi solusi saat mendapat kesulitan dan mereka akan lebih saling menghargai.

Hasil pengolahan data secara keseluruhan mengenai tanggapan responden terhadap keterbukaan diantara karyawan PT. Axis Telekom Indonesia, dapat diketahui bahwa sikap keterbukaan sudah sesuai dengan harapan para karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh mayoritas responden yang menyatakan mereka senang menerima informasi dari rekan kerjanya secara objektif dan memiliki kepedulian yang tinggi untuk menanggapi informasi dari rekan kerjanya, serta senang menerima saran dan kritik dari rekan kerjanya. Namun sebagian besar responden menyatakan mereka kurang senang bisa terbuka ketika berkomunikasi dengan rekan kerjanya.

Keterbukaan karyawan dalam berkomunikasi perlu diperhatikan, karena sikap terbuka ( *open-mindedness* ) sangat besar pengaruhnya dalam menumbuhkan komunikasi interpersonal yang efektif.

Keterbukaan dalam berkomunikasi perlu ditingkatkan karena bila komunikasi bersifat terbuka, bila maksud dan tujuan sudah jelas bila ekspektasi sudah dinyatakan, maka akan tumbuh sikap percaya. Jalaluddin Rakhmat ( 2007: 129- 136 ) mengungkapkan bahwa” diantara beberapa factor yang dapat mempengaruhi komunikasi interpersonal, faktor percaya adalah yang paling penting. rasa percaya dapat menentukan efektifitas komunikasi.” Hasil penelitian mengenai tanggapan responden terhadap kemampuan untuk Sesama karyawan dapat memahami dan menghargai motivasi, sikap serta harapan dan keinginan karyawan untuk masa mendatang. atau empati menunjukkan bahwa 27% dan 31, 7% mereka mampu memahami dan dan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain. Dengan berempati setiap karyawan dapat lebih memahami perasaan dan kesulitan yang dialami oleh rekan kerjanya. Wiryanto ( 2005: 36 ) berpendapat bahwa hubungan interpersonal akan terjadi secara efektif apabila kedua belah pihak memenuhi kondisi yang salah satunya adalah rasa emapti atau dapat merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain.

Mengenai hubungan dengan sesama karyawan , Hasibuan (2003:137) mengungkapkan bahwa:

“Hubungan antar manusia (*human relation*) akan tercipta jika ada kesediaan melebur sebagai keinginan individu demi tercapainya keinginan bersama yang didasarkan atas

saling pengertian, harga- menghargai, hormat- menghormati, toleransi, menghargai pengorbanan dan peranan yang diberikan oleh setiap individu, anggota kelompok atau karyawan.

## **2. Pembahasan kinerja karyawan ( Variabel Y ).**

Berdasarkan hasil pengolahan data tanggapan responden mengenai kinerja karyawan secara keseluruhan yang terbagi kedalam tujuh dimensi yaitu, ( 1) kualitas kerja (2) Kreativitas, (3) Pengetahuan mengenai bidang pekerjaan masing- masing, (4) Kerjasama, (5) Ketergantungan, (6) Inisiatif, dan (7) Kualitas pribadi, maka dapat kita ketahui kinerja karyawan PT. Axis Telekom Indonesia berada pada level standar, ini terjadi karena dari beberapa indikator yang diajukan untuk mengukur kinerja karyawan masih ada responden yang menyatakan 63, 5 % hubungan antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan kurang baik, karyawan lebih fokus dengan pekerjaan masing- masing yang berakibat menurunnya kinerja karyawan, 71, 4% responden menyatakan kurang mampu untuk menyelesaikan persoalan- persoalan yang timbul atau yang terjadi dalam perusahaan, 69, 9% menyatakan kadang- kadang hadir tepat waktu ditempat kerja, ini mencerminkan bahwa mayoritas karyawan PT. Axis Telekom Indonesia tidak disiplin yang secara tidak langsung akan merugikan pihak perusahaan, 52, 4% mayoritas karyawan menyatakan biasa- biasa saja kejujurannya dalam melaksanakan pekerjaan dan dari hasil pengolahan data diperoleh skor kinerja karyawan 4488. berdasarkan daerah kriterium, hasil penelitian terletak pada daerah kriterium sedang, yaitu pada interval 2940 – 4620. dan jika dipersentasikan dengan skor kriterium maka diperoleh hasil sebesar 71, 23%. Hal ini berarti bahwa secara

umum kinerja karyawan pada PT. Axis Telekom Indonesia berada pada level sedang. Groundlound dalam ( Efsan Trisnomo, 2002: 33 ) mengungkapkan bahwa “kinerja merupakan penampilan perilaku kerja yang ditandai dengan keluwesan gerak, ritme dan urutan kerja yang sesuai dengan prosedur, sehingga diperoleh hasil yang memenuhi syarat kualitas, kecepatan dan jumlah. “

### **3. Pembahasan Pengaruh Komunikasi Interpersonal Antar Karyawan (Variabel X)**

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

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini digunakan analisis regresi linier sederhana.

Adapun hipotesa yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H<sub>0</sub> : Tidak terdapat pengaruh komunikasi interpersonal antar karyawan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>a</sub> : Terdapat pengaruh komunikasi interpersonal antar karyawan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan perhitungan regresi linier sederhana dengan menggunakan bantuan program SPSS 17. 00 *for windows*, maka hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel yang peneliti tampilkan berikut ini:

**Tabel 62**  
**Analisis Regresi Linier Sederhana**

<b>Perhitungan Regresi Linier Dengan Menggunakan Program SPSS 17.00 For Windows</b>	<b>Hasil</b>
Constanta Intercept (a)	57,376
Koefisien Regresi (b)	0,168
Persamaan Regresi Y atas X	$Y = 57.376 + 0.168 x + e$
R ( <i>corelation</i> )	0,627
R <sup>2</sup> ( <i>R Square</i> )	0.337 atau 33,7%
Standar Error dari Koefisien Regresi b (sb)	0,062
Standar Error Estimasi/ Seest (Se)	3,249
DF (N-2)	61 (63-2)
Thit	2,799
T Tabel pada taraf signifikansi 5%	1,671

Berdasarkan tabel diatas, dari analisis regresi linier sederhana diperoleh:

$$\text{Constanta Intercept (a)} = 57,376$$

$$\text{Koefisien Regresi (b)} = 0,168$$

Maka diperoleh persamaan regresinya sebagai berikut ;

$$Y = 57.376 + 0.168 x + e$$

Persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 57, 376 menyatakan bahwa jika tidak ada komunikasi interpersonal antar karyawan maka kinerja karyawan adalah sebesar 57,376. Hal ini berarti kinerja karyawan yang dimiliki responden atau karyawan sebelum terpengaruh oleh Keterbukaan, Empati, Dukungan, Rasa positif, Kesetaraan dalam proses komunikasi interpersonal antar karyawan adalah sebesar 57, 376.

2. Koefisien regresi sebesar 0,168 menyatakan bahwa setiap penambahan komunikasi interpersonal antar karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,168.

Kemudian berdasarkan tabel diatas, diketahui *R Square* sebesar 0,337 yang berarti pengaruh komunikasi interpersonal antar karyawan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 33, 7%. Karena koefisien regresi (b) bertanda positif, maka setiap kenaikan nilai komunikasi interpersonal antar karyawan akan diikuti dengan naiknya kinerja karyawan. Artinya setiap perubahan komunikasi interpersonal antar karyawan sebesar 1 unit akan mempengaruhi perubahan kinerja karyawan sebesar 33, 7%.

Artinya, pengaruh komunikasi interpersonal antar karyawan terhadap kinerja karyawan hanya sebesar 33, 7%. Angka tersebut menunjukkan pengaruh yang tergolong kuat. Hal ini disebabkan oleh banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari luar model regresi linear ini atau di luar penelitian ini.

Berdasarkan nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh sebesar 0,627 mengindikasikan bahwa hubungan diantara variabel komunikasi interpersonal antar karyawan terhadap kinerja karyawan berada dalam kategori kuat. Arah korelasi yang positif menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal antar karyawan berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan PT. Axis Telekom Indonesia cabang Bandar Lampung.

Sedangkan dari hasil uji t, diketahui nilai t hitung sebesar 2,799, Taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan  $DK = n-2$  atau  $63-2$ . Dari ketentuan tersebut diperoleh angka t tabel sebesar 1.671

Hasil diperoleh ;

Uji t terhadap X (komunikasi interpersonal), diperoleh t hitung sebesar  $2.799 > t$  tabel sebesar 1.671. Maka  $H_0$  ditolak dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu “Terdapat Pengaruh Komunikasi Interpersonal antar Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.”

Komunikasi interpersonal antar karyawan yang baik dan efektif, dapat memungkinkan terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara semua anggota organisasi, sehingga kerjasama yang erat didukung dengan rasa pengertian dan keterbukaan akan meningkatkan gairah kerja dan motivasi kerja yang tinggi, sehingga pada akhirnya kinerjanya pun akan meningkat dengan sendirinya. Seperti yang dinyatakan oleh J. Permana ( 2003: 29 ) bahwa “ Peningkatan kinerja salah satunya dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal yang efektif.” Berdasarkan pendapat tersebut, dapat diketahui bahwa komunikasi mutlak diperlukan dalam sebuah organisasi. Komunikasi dapat memelihara motivasi dengan memberikan penjelasan kepada para karyawan tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka mengerjakannya dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja jika sedang berada dibawah standar.