

PENGARUH INTERPERSONAL SKILL, SALESMANSHIP SKILL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA MEDICAL REPRESENTATIVE AREA ASAHAN – LABUHANBATU

Elvira Inggrid Rodearni Saragih¹, Elida Florentina Sinaga Simanjong², Yuniman Zebua³

elvirainggrid001@gmail.com¹, buelida.dosenku@gmail.com²,
oinitehezeb@gmail.com³

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu

ABSTRAK

Interpersonal skill, salesmanship skill dan lingkungan kerja adalah beberapa faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Bagi perusahaan farmasi, kinerja Medical Representative (MR) menjadi faktor yang sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya. Oleh karena itu perusahaan farmasi harus memastikan bahwa para MR-nya memiliki keterampilan interpersonal yang baik untuk dapat menjalin hubungan yang baik dengan profesional medis lainnya, keterampilan salesmanship yang efektif untuk memasarkan produk-produk farmasi, dan lingkungan kerja yang kondusif untuk memotivasi MR dalam bekerja. Penelitian ini adalah penelitian Deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan menguji seberapa besar pengaruh secara parsial dan simultan variabel interpersonal skill, salesmanship skill dan lingkungan kerja terhadap kinerja medical representative area Asahan Labuhanbatu. Jumlah responden adalah 30 orang Medical Representative Area Asahan Labuhanbatu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, variabel interpersonal skill, salesman skill, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Medical Representative Area Asahan – Labuhanbatu.

Kata Kunci: Medical Representative, Interpersonal Skill, Salesmanship Skill, Lingkungan Kerja, Asahan, Labuhanbatu

ABSTRACT

Interpersonal skills, salesmanship skills and work environment are some of the factors that have an influence on employee performance. For pharmaceutical companies, the performance of the Medical Representative (MR) is a very important factor for the company in achieving its business goals. Therefore pharmaceutical companies must ensure that their MRs have good interpersonal skills to be able to establish good relationships with other medical professionals, effective salesmanship skills to market pharmaceutical products, and a conducive work environment to motivate MRs to work. This research is a quantitative descriptive research that aims to describe and test how much influence partially and simultaneously the interpersonal skills, salesmanship skills and work environment variables have on the performance of the medical representative area of Asahan Labuhanbatu. The number of respondents was 30 Medical Representatives of the Labuhanbatu Asahan Area. The results of the research show that both partially and simultaneously, interpersonal skill, salesman skill, and work environment variables have a positive and significant effect on the performance of the Asahan - Labuhanbatu Medical Representative Area.

Keywords: *Medical Representative, Interpersonal Skill, Salesmanship Skill, Work Environment, Asahan, Labuhanbatu*

1. LATAR BELAKANG

Medical representative atau yang biasa disebut dengan MR merupakan profesi yang sangat penting dalam industri farmasi. Tugas utama MR adalah menjalin hubungan baik dengan para dokter dan tenaga medis lainnya, memperkenalkan produk-produk farmasi yang dihasilkan oleh perusahaan, dan meningkatkan penjualan produk tersebut. Kinerja MR menjadi sangat penting bagi perusahaan farmasi karena keberhasilan penjualan produk mereka tergantung pada kemampuan MR untuk mempengaruhi keputusan para profesional kesehatan (Hastuti, 2014)

Oleh karena kinerja MR menjadi faktor yang sangat penting bagi perusahaan farmasi dalam mencapai tujuan bisnisnya, maka para perusahaan farmasi harus memastikan bahwa para MR-nya memiliki keterampilan interpersonal yang baik untuk dapat menjalin hubungan yang baik dengan dokter dan tenaga medis lainnya, keterampilan salesmanship yang efektif untuk memasarkan produk-produk farmasi, dan lingkungan kerja yang kondusif untuk memotivasi MR dalam bekerja (Usman et al., 2018)

Secara umum ada sejumlah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah interpersonal skill atau kemampuan dalam berkomunikasi dan berinteraksi dengan orang lain secara efektif. Karyawan dengan kemampuan untuk komunikasi dengan baik, menjalin hubungan yang baik dengan pelanggan, dan memahami kebutuhan pelanggan akan mampu meningkatkan keuntungan bagi perusahaan (Setiobudi, 2017)

Selain itu, salesmanship skill atau kemampuan dalam menjual produk juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai salesmanship skill yang baik akan mampu meyakinkan pelanggan, menunjukkan manfaat produk, dan menangani obyeksi pelanggan (Lestari & Wartini, 2015).

Lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, sementara lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan semangat dan motivasi mereka (Asmoro, 2022).

Interpersonal skill, salesmanship skill dan lingkungan kerja adalah beberapa faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Akan tetapi, penelitian mengenai pengaruh interpersonal skill, salesmanship skill dan lingkungan kerja terhadap kinerja medical representative (MR) masih belum ada dilakukan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan tersebut dengan mendeskripsikan dan menguji besar pengaruh interpersonal skill, salesmanship skill dan lingkungan kerja terhadap kinerja medical representative area Asahan Labuhanbatu.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Interpersonal skill

Interpersonal skill atau keterampilan interpersonal merujuk pada kemampuan seseorang untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan orang lain secara efektif dan positif. Ini melibatkan kemampuan untuk memahami perasaan dan perspektif orang

lain, serta kemampuan untuk berbicara dengan jelas dan berkomunikasi dengan cara yang tepat (Suhanti & Noorrizki, 2018).

Beberapa bentuk interpersonal skill yaitu kemampuan berempati, kemampuan kepemimpinan, kesanggupan bereaksi pada situasi (kepekaan), dan kemampuan bersosialisasi (Putri Amelia, 2017). Keterampilan interpersonal dapat sangat penting dalam banyak situasi, termasuk dalam pekerjaan, hubungan pribadi, dan dalam kehidupan sehari-hari. Orang yang memiliki keterampilan interpersonal yang baik cenderung lebih sukses dalam menjalin hubungan baik dengan orang lain, lebih mampu memecahkan masalah, dan lebih efektif dalam mencapai tujuan mereka.

Salesman Skill

Salesman skill atau kemampuan penjualan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dengan cara yang positif dan efektif, sehingga mereka merasa nyaman dan yakin untuk membeli produk atau jasa yang ditawarkan. Keterampilan ini sangat penting bagi para penjual atau salesman, untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai target penjualan yang lebih tinggi. Dalam industri yang sangat kompetitif, memiliki keterampilan penjualan yang baik dapat menjadi keuntungan yang besar bagi seorang salesman. Salesmanship Skill meliputi tentang keterampilan mendapatkan pembeli, keterampilan dalam melakukan presentasi penjualan dan keterampilan untuk melayani pelanggan (Arafat, 2013).

Lingkungan Kerja

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja di antaranya adalah: (1). Faktor fisik: Seperti kualitas udara, suhu, cahaya, dan kebisingan. Lingkungan kerja yang terlalu panas, dingin, atau berisik dapat mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. (2) Faktor sosial: Interaksi antar karyawan, manajemen yang efektif, kepercayaan antara sesama karyawan, dan budaya perusahaan. Lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat meningkatkan semangat dan motivasi karyawan. (3). Faktor psikologis: Termasuk tuntutan pekerjaan, kebijakan perusahaan, dan tingkat stres. Lingkungan kerja yang menuntut dan kurang fleksibel dapat memicu stres pada karyawan dan berdampak pada produktivitas (Lubis, 2015).

Upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif meliputi memberikan ruang kerja yang nyaman dan aman, memastikan karyawan memiliki sumber daya dan dukungan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan, dan membangun budaya perusahaan yang positif dan inklusif. Hal ini dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi karyawan, meningkatkan kinerja, dan memberikan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan gambaran umum tingkat pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan tujuan organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi. Mangkunegara (2017) yang mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu seseorang tersebut. Prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil standar kerja yang telah ditetapkan.

Hasibuan (dalam Setiawan, 2013) menjelaskan hal yang menjadi indikator kinerja antara lain: Kuantitas kerja (*quantity of work*), yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan. Kualitas kerja (*quality of work*), yaitu kualitas yang dicapai berdasarkan syarat- syarat kesesuaian dan kesiapannya. Pengetahuan kerja (*job knowledge*) yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya. Kreativitas (*creativity*), yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan - tindakan untuk menganalisis persoalan - persoalan yang timbul. Kerja sama (*cooperation*), yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi). Tanggung jawab (*dependability*), yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran. Inisiatif (*initiative*), yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawab.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif yang dilakukan melalui survei. Survei ini dilakukan terhadap seluruh karyawan Medical Representative (MR) area Asahan - Labuhanbatu dengan menyebarkan kuesioner melalui Googleform.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan kepada para Medical Representative (MR) yang bertugas di area Asahan - Labuhanbatu. Waktu penelitian berjalan kurang lebih selama 3 bulan.

Populasi dan Sampel

Umar (2003) menyebutkan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Penelitian dapat dilakukan dengan meneliti sebagian dari populasi (sampel), diharapkan hasil yang akan diperoleh dapat mewakili sifat atau karakteristik populasi yang bersangkutan. Populasi yang dimaksud disini adalah karyawan Medical Representative (MR) Area Asahan - Labuhanbatu yang berjumlah 30 orang. Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Sampel adalah sebagian yang mewakili populasi diteliti. Arikunto (2013) menyebutkan jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan (total sampling). Maka sampel penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yaitu 30 orang.

Metode Pengumpulan Data

Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui Kuesioner atau daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan dijawab responden, dan data sekunder, didapatkan dari data perusahaan dalam bentuk dokumentasi, laporan-laporan, studi pustaka dan internet.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H_{a1} : Interpersonal skill secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Medical representative (MR) area Asahan - Labuhanbatu
- H_{a2} : Salesman skill secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Medical representative (MR) area Asahan - Labuhanbatu
- H_{a3} : Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Medical representative (MR) area Asahan - Labuhanbatu

H_{a4} : Interpersonal skill, salesman skill, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan medical representatif (MR) area Asahan - Labuhanbatu

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk melihat ada/tidaknya pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri antara interpersonal skill, salesman skill, dan lingkungan kerja karyawan Medical representative (MR) area Asahan - Labuhanbatu. Uji t dapat dilakukan dengan menggunakan kriteria uji hipotesis yaitu:

thitung > ttabel ($\alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak sehingga H_a diterima.

thitung < ttabel ($\alpha = 0,05$), maka H_0 diterima sehingga H_a ditolak.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara bersama-sama dilakukan dengan menggunakan Uji F. Uji F dilakukan untuk menguji hubungan signifikansi antara variabel bebas dan variabel terikat secara keseluruhan. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%) dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a di terima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a di tolak

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Data Responden

Berikut ini adalah tabel data responden :

Tabel 4.1.

Medical Representative Are Asahan-Labuhanbatu

No.	Farmasi	Jenis Kelamin		Jumlah
		Pria	Wanita	
1.	Mersi	-	2	2
2.	Berno	1	2	3
3.	Combiphar	1	-	1
4.	Promed	2	1	3
5.	Mepro	1	1	2
6.	Gracia	1	-	1
7.	Lapi	3	-	3
8.	Interbat	2	-	2
9.	Parmasolindo	1	-	1
10.	Sanbe	3	-	3
11.	Kalbe	2	-	2
12.	Pyridam	-	1	1
13.	Guardian	1	-	1
14.	Solas	2	-	2
15.	Simex	3	-	3
Total		23	7	30

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Olahan)

Dari tabel di atas dapat diketahui ada 30 orang Medical Representatif Area Asahan-Labuhanbatu yang menjadi responden dalam penelitian ini yang terdiri dari 23 orang pria (77%) dan 7 orang wanita (23%). Jumlah ini berasal dari 15 (lima belas) perusahaan farmasi.

B. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan dengan tujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana variabel bebas terdiri dari interpersonal skill, salesman skill dan lingkungan kerja, sedangkan variabel terikat yaitu kinerja.

Dasar pengambilan keputusan :

1. Apabila nilai $\text{sig} < 0,05$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y
2. Apabila nilai $\text{sig} > 0,05$ atau $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y
3. Nilai t_{tabel} didapat dengan cara:
 $Df = (n-k-1) = (30-4-1) = 25$
 $\alpha = 0,05$
 $t_{\text{tabel}} = 2,059$

Hasil pada Uji t dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.2
Hasil Uji Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.573	3.656		1.247	.226
X1	.246	.095	.385	2.565	.018
X2	.206	.094	.314	2.214	.035
X3	.294	.071	.302	2.196	.036

a. dependent variable : kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data Olahan)

Keterangan :

- a. Pada variabel interpersonal skill (X_1), nilai t_{hitung} diperoleh 2,565 dengan taraf signifikan 0,018. Dengan demikian nilai $t_{\text{hitung}} 2,565 > t_{\text{tabel}} 2,059$ dengan taraf signifikan 0,018 $< 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial interpersonal skill (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Dengan demikian H_1 dapat diterima
- b. Pada variabel salesman skill (X_2), nilai t_{hitung} diperoleh 2,214 dengan taraf signifikan 0,035. Dengan demikian nilai $t_{\text{hitung}} 2,214 > t_{\text{tabel}} 2,059$ dengan taraf signifikan 0,035 $< 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial salesman skill (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Dengan demikian H_2 dapat diterima

- c. Pada variabel lingkungan kerja (X_3), nilai t_{hitung} diperoleh 2,196 dengan taraf signifikan 0,036. Dengan demikian nilai $t_{hitung} 2,196 > t_{tabel} 2,059$ dengan taraf signifikan $0,036 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Dengan demikian H_3 dapat diterima

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu interpersonal skill, salesman skill, lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut :

1. Apabila nilai $sig < 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y
2. Apabila nilai $sig > 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y
3. Pada pengujian simultan (F) dilakukan dengan cara membandingkan F_{hitung} dengan nilai pada F_{tabel} . Nilai F_{hitung} dapat diperoleh dari hasil pengujian SPSS dan nilai F_{tabel} yang digunakan adalah nilai F dengan derajat kebebasan (df) pada $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$ pada $\alpha = 0,05$ yaitu dengan cara :
 $Df_1 = 4-1 = 3$
 $Df_2 = 30-4 = 26 (2,98)$

Hasil pada Uji F dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.3
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	42.008	3	12.386	11.803	.000 ^a
Residual	124.901	30	1.789		
Total	109.809	33			

• Predictors: (Constant), X3, X1, X2

• Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data Olahan)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F_{hitung} adalah 11,803 lebih besardari $F_{tabel} 2,98 (11.803 > 2,96)$, dan nilai signifikan adalah 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05 (sig < 0,05)$. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya variabel interpersonal skill, salesman skill dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Interpersonal Skill terhadap Kinerja Medical Representative Area Asahan - Labuhanbatu

Hasil penelitian pada variabel ini melalui uji t dapat diperoleh $t_{hitung} 2,565 > F_{tabel} 2,059$ dan nilai probabilitasnya $0,018 < 0,05$ maka, pada hipotesis ini dapat disimpulkan secara parsial bahwa interpersonal skill berpengaruh terhadap kinerja Medical Representative Area Asahan – Labuhanbatu, sehingga H_1 diterima. Hal ini terbukti bahwa interpersonal skill berpengaruh terhadap kinerja sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Ilma Amalia, dkk (2018) pada PT. United Tractor, Tbk.

2. Pengaruh Salesman Skill terhadap Kinerja Medical Representative Area Asahan - Labuhanbatu

Hasil penelitian pada variabel ini melalui uji t dapat diperoleh $t_{hitung} 2,214 > F_{tabel} 2,059$ dan nilai probabilitasnya $0,035 < 0,05$ maka, pada hipotesis ini dapat disimpulkan secara parsial bahwa salesman skill berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Medical Representative Area Asahan – Labuhanbatu, sehingga H_1 diterima. Hal ini terbukti bahwa salesman skill berpengaruh terhadap kinerja sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Bayuaji Darus Setiobudi (2017) pada PT. Asuransi Sinar Mas.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Medical Representative Area Asahan - Labuhanbatu

Hasil penelitian pada variabel ini melalui uji t dapat diperoleh $t_{hitung} 2,196 < F_{tabel} 2,059$ dan nilai probabilitasnya $0,036 < 0,05$ maka, pada hipotesis ini dapat disimpulkan secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Medical Representative Area Asahan – Labuhanbatu, sehingga H_1 diterima. Hal ini terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Bambang Asmoro (2022) pada PT. Sumber Hidup Sehat Surabaya.

4. Pengaruh Interpersonal Skill, Salesman Skill, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Medical Representative Area Asahan - Labuhanbatu

Hasil penelitian pada variabel ini melalui uji F dapat diperoleh $F_{hitung} 11,803 > F_{tabel} 2,98$ dan nilai probabilitasnya $0,00 < 0,05$ maka, pada hipotesis ini dapat disimpulkan bahwa secara simultan interpersonal skill, salesman skill dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Medical Representative Area Asahan - Labuhanbatu.

5. PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Secara parsial variabel interpersonal skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Medical Representative Area Asahan - Labuhanbatu dengan nilai $t_{hitung} 2,565 > t_{tabel} 2,059$ dengan taraf signifikan $0,018 < 0,05$
2. Secara parsial variabel salesman skill (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Medical Representative Area Asahan - Labuhanbatu dengan nilai $t_{hitung} 2,214 > t_{tabel} 2,059$ dengan taraf signifikan $0,035 < 0,05$
3. Secara parsial variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Medical Representative Area Asahan - Labuhanbatu dengan nilai $t_{hitung} 2,196 > t_{tabel} 2,059$ dengan taraf signifikansi $0,036 < 0,05$
4. Secara simultan variabel interpersonal skill, salesman skill, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Medical

Representative Area Asahan - Labuhanbatu dengan nilai $F_{hitung} 11,803 > F_{tabel} 2,98$ dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$

B. Saran

Adapun saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dalam penelitian ini didapat hasil bahwa interpersonal skill, salesman skill, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Medical Representative Area Asahan – Labuhanbatu. Oleh karena itu, disarankan kepada pihak manajemen perusahaan farmasi untuk selalu melakukan monitoring dan evaluasi pencapaian kinerja demi mempertahankan interpersonal skill dan salesman skill para Medical Representative mereka, apalagi para MR bekerja di lingkungan kerja yang menuntut kerja keras dan kemauan untuk terus belajar dan berkembang.
2. Sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja Medical Representative, maka pihak manajemen perusahaan farmasi Area Asahan - Labuhanbatu disarankan dapat memberikan pelatihan komunikasi dan pengembangan kepribadian mandiri yang rutin kepada para Medical Representativenya masing-masing, agar para Medical Representative tersebut dapat memperkuat hubungan kerja yang baik dengan para dokter dan tenaga medis.
3. Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja Medical Representative, misalnya kualitas sumber daya manusia, disiplin, kepemimpinan, dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, I., Riyanto, M., & Farouk, U. (2018). Pengaruh interpersonal skill, salesmanship skill, technical skill dan motivasi terhadap kinerja tenaga penjualan pada PT United Tractors Tbk. *Jurnal Admisi & Bisnis*, 19(2), 107– 118. <https://jurnal.polines.ac.id/index.php/admisi/article/view/1271>
- Arafat, R. (2013). Pengaruh Dimensi Sales Skill Terhadap Kinerja Penjualan. *Management Analysis Journal*, 2(1), 110– 118.
- Arikunto, S. (2013). Prosedur Suatu Pendekatan Praktik. In *Rineka Cipta*. <https://id.scribd.com/doc/81566621/Prosedur-Penelitian-Suatu-Pendekatan-Praktik>
- Asmoro, B. (2022). PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER HIDUP SEHAT (VIVA HEALTH) SURABAYA Krido Eko Cahyono Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(9).
- Hastuti, Y. W. (2014). Analisis Yang Mempengaruhi Adaptive Selling Capability Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Penjualan Pada Perusahaan Farmasi Di Kota Semarang. *Jurnal Sains Pemasaran Indonesia*, XIII(1), 113– 128.
- Lestari, P., & Wartini, S. (2015). Pengaruh Technical Sales Skill Dan Non Technical Sales Skill Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan Melalui Kepercayaan Konsumen Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4(1), 58– 64.
- Lubis, A. (2015). LINGKUNGAN KERJA YANG KONDUSIF DAN FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHINYA. *Al-Masharif: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Keislaman*, 3(1), 34– 50. <https://doi.org/10.24952/MASHARIF.V3I1.1052>
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan / Anwar Prabu Mangkunegara / Perpustakaan Daerah Kabupaten Tasikmalaya*. <http://perpus.tasikmalayakab.go.id/opac/detail-opac?id=5635>
- Putri Amelia. (2017). Hubungan Kecakapan Dalam Kecerdasan Interpersonal Dengan Kepercayaan Diri Anak Usia Dini Di Tk Kecamatan Sungai Gelam. *Putri Amelia*, 1(2), 1– 22.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerjakaryawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).
- Setiobudi, B. D. (2017). *ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI SELLING SKILL TERHADAP KINERJA TENAGA PENJUALAN*.
- Suhanti, I., & Noorrizki, R. (2018). Keterampilan Komunikasi Interpersonal Mahasiswa UM. *Prosiding Seminar Nasional Psikologi Klinis (2018) (April)* 32. <https://www.researchgate.net/publication/340885193>
- Umar, & Husein. (2003). *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*. Ghalia Indonesia.
- Usman, A. G., Saleh, L. M. I., Negeri, M., Mangkurat, L., Kalimantan, P., & Usman, A. G. (2018). *Pengaruh Komunikasi Persuasif Terhadap Kinerja Karyawan Pemasaran MR*.