

Human Resource Management Factors That Influence To Employees Performance

Mohammad Amir Furqon Hayat

Fakultas Ekonomi, Universitas Madura; furqon@unira.ac.id

ABSTRACT

Purpose of this research is to know the most dominant factor influencing (that influences) to employees performance in PT. Telkom Sampang.

Object of this research uses population sample to all employees in PT. Telkom Sampang, and the total respondents are 45 employees.

In this research, there are two kinds of analysis. They are qualitative and quantitative analysis. Qualitative analysis is to get description about object condition examined. This analysis will describe respondents' answer by using likert scale. Beside that quantitative analysis is to get description about object condition examined by multiple linear regression.

Based on research discovery and discussion about knowledge point of human resource management factors that are consist of recruitment, development and prosperity, it can be concluded as follow.

On presentation analysis, partially or by t-test, Human resource management that is dominant influencing to employees performance done by PT. Telkom Sampang is prosperity factor.

Based on research result, it's concluded that hypothesis is independent variable. It's human resource management consisted of same factors. They are recruitment, development and prosperity factors. The factors influence to employees performance in PT. Telkom Sampang has been proven right. Suggestion that can be given on this research to employees performance, human resource management done by PT. Telkom Sampang should be more enhanced. So that employees as social attendant in telecommunication sector think getting more attention.

Keywords : *Recruitme; Development; Prosperity; Employees Performance*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor yang paling dominan mempengaruhi (yang mempengaruhi) terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Sampang.

Objek penelitian ini menggunakan sampel populasi untuk semua karyawan di PT. Telkom Sampang, dan total responden adalah 45 karyawan.

Dalam penelitian ini, ada dua macam analisis. Mereka adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Analisis kualitatif adalah untuk mendapatkan gambaran tentang kondisi objek yang diteliti. Analisis ini akan menggambarkan jawaban responden dengan menggunakan skala likert. Selain itu analisis kuantitatif adalah untuk mendapatkan gambaran tentang kondisi objek yang diuji dengan regresi linier berganda.

Berdasarkan penemuan penelitian dan diskusi tentang pengetahuan tentang faktor-faktor manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari rekrutmen, pengembangan dan kesejahteraan, dapat disimpulkan sebagai berikut.

Pada analisis presentasi, sebagian atau dengan uji-t, manajemen sumber daya manusia yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan dilakukan oleh PT. Telkom Sampang adalah faktor kemakmuran.

Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa hipotesis adalah variabel independen. Manajemen sumber daya manusia terdiri dari faktor yang sama. Mereka adalah faktor rekrutmen, pengembangan dan kemakmuran. Faktor-faktor tersebut mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Telkom Sampang terbukti benar. Saran yang dapat diberikan pada penelitian ini terhadap kinerja karyawan, manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh PT. Telkom Sampang harus lebih ditingkatkan. Sehingga karyawan sebagai pelayan sosial di sektor telekomunikasi berpikir semakin mendapat perhatian.

Kata Kunci: Perekrutan; Pengembangan; Kemakmuran; Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang (Opsional)

Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang diinterpretasikan sebagai suatu proses atau tahapan mengelola SDM dalam satu kerja agar mempunyai kerja yang baik, inovasi, dan kreatifitas, dewasa ini telah mendapat banyak sorotan dalam rangka usaha membina peningkatan kerja seorang pegawai atau karyawan.

Salah satu sasaran yang ditekankan dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai agar lebih memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin, keadilan dan kewibawaan sehingga dapat memberikan pelayanan dan pengayoman kepada masyarakat sesuai dengan tuntutan hati nurani masyarakat. Dalam kebijaksanaan pembangunan terutama dalam melayani jasa pelayanan tentunya diarahkan untuk mewujudkan pegawai sebagai seorang pekerja yang handal serta mampu melaksanakan keseluruhan penyelenggaraan tugas sebagai pelayan masyarakat dengan efisien, efektif dan terpadu.

Sehubungan dengan pernyataan di atas, maka salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kualitas kerja para pegawai adalah adanya pengelolaan sumber daya manusia. Sebab apapun kemampuan yang dimiliki oleh manusia atau tenaga kerja tanpa ditunjang dengan pengelolaan yang sempurna sebagai tahapan untuk mencapai hasil yang maksimal, bahkan mungkin akan mengalami kegagalan yang dapat merugikan organisasi di mana ia bekerja. Dalam kaitan ini bahwa kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja, kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan. Karena itu semakin baik proses pengelolaan SDM, maka semakin baik kinerja yang dicapainya. Pengelolaan SDM yang baik mencerminkan kepada besarnya atau banyaknya tahapan atau proses yang harus dilalui sebelum menerima jabatan sebagai pegawai, karena tanggung jawab yang besar bagi seorang pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Di samping itu pengelolaan SDM merupakan salah satu indikasi adanya semangat dan kegairahan kerja untuk mencapai jenjang tersebut yang dapat mendukung terwujudnya pencapaian tujuan bagi organisasi.

Tujuan Penelitian (Opsional)

Seringkali dijumpai sumber daya manusia yang baru tidak mempunyai kemampuan secara penuh untuk melaksanakan tugas pekerjaan. Sedangkan sumber daya manusia yang lama perlu dikembangkan karena adanya tuntutan manusia yang lama yang perlu dikembangkan, atau mempersiapkan dirinya berhubungan dengan suatu promosi. Ada beberapa yang mendefinisikan pengelolaan sumber daya manusia, antara lain adalah :

“Pengelolaan sumber daya manusia adalah sebagai pengalaman belajar yang diorganisir pada periode waktu tertentu untuk menentukan kemungkinan perubahan kinerja atau secara umum meningkatkan kemampuan individu” (*Byars, LL dan Leslie, W. Rue, 1984*).

Sedangkan menurut pendapat yang lain adalah “Pengelolaan sumber daya manusia adalah upaya untuk meningkatkan prestasi pada saat sekarang dan yang akan datang dengan memberikan pengetahuan, merubah sikap atau meningkatkan keterampilan” (*T. Hani Handoko, 1989*).

Berdasarkan kedua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam pengelolaan sumber daya manusia arah yang ingin dicapai adalah : pertama, Menutup perbedaan antara kecakapan dan kemampuan sumber daya manusia dengan permintaan pekerjaan⁽¹⁾ , Program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan⁽²⁾. Organisasi banyak yang menganggap bahwa program pengelolaan sumber daya manusia bersifat positif. Membantu sumber daya manusia untuk mengembangkan kemampuan alamiah mereka sehingga organisasi dapat menemukan sumber daya manusia yang memenuhi kualifikasi pada masa yang akan datang baik secara kualitas maupun kuantitas (*Asmstrong M, 2000*).

Hipotesis (Opsional)

Untuk Membuktikan kebenaran dari hipotesis yang ada dalam penelitian ini maka perlu dibuktikan dengan melakukan uji hipotesa yaitu dengan menggunakan uji t atau t tes. Uji hipotesis atau uji t adalah bertujuan untuk menguji signifikansi variable dependen terhadap variable independent.

Dengan membandingkan t hitung dan t tabel pada 0,05 maka:

1. t hitung < t tabel maka Ho diterima dan Hi ditolak, artinya variabel bebas kurang menjelaskan variabel terikatnya.
2. t hitung > t tabel maka Ho ditolak dan Hi diterima, artinya variabel bebasnya dapat menjelaskan variabel terikatnya.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif dengan menggunakan metode survey. Penelitian berupaya mendeskripsikan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta dan sifat populasi (*Murti dan Salamah, 2006:52*).

Populasi

Adapun yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah pegawai di PT. Telkom Sampang sebanyak 45 pegawai.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Rekrutmen pegawai (X1), adalah untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas, maka diperlukan tahapan-tahapan dalam memperoleh pegawai tersebut. Indikatornya adalah :
 - Rekrutmen dan seleksi.
 - Pelatihan.
 - Penilaian.
 - Pengawasan.
 - Kompensasi.
2. Pengembangan (X2), adalah untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai maka organisasi harus menjalankan usaha-usaha pengembangan pegawai, Indikatornya adalah :
 - Tersedianya pegawai yang terampil.
 - Mempersingkat waktu bekerja.
 - Memperbaiki efisiensi dan efektifitas.
 - Membantu mengembangkan kemampuan alamiah.
3. Kesejahteraan (X3), yaitu anggapan Pegawai tentang tingkat pendapatan yang diterima setiap bulannya yang berupa gaji ditambah tunjangan untuk memenuhi kebutuhan minimumnya secara layak. Indikatornya adalah :
 - Program kesejahteraan.
 - Program rekreasi.
 - Pemberian fasilitas.
4. Kinerja (Y) adalah kenyataan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan dari pegawai PT. Telkom Sampang yang diukur dari :
 - Kemampuan dalam menguasai administrasi.
 - Kemampuan merumuskan rancangan program.
 - Kemampuan menilai hasil pekerjaan.
 - Kemampuan dalam mengumpulkan dan mengolah data.
 - Melaksanakan dengan baik dan tepat analisis hasil kerja.
 - Kepribadian berdedikasi dan disiplin kerja.
 - Kesungguhan kerja.

Di dalam deskripsi variabel, nilai yang digunakan adalah nilai rata-rata skor yang diperoleh dari jumlah pertanyaan sesuai indikatornya. Untuk keseragaman dalam pengukurannya digunakan kategori : sangat baik dengan skor 5, baik dengan skor 4, cukup dengan skor 3, kurang dengan skor 2, dan sangat kurang dengan skor 1. Sedangkan nilai variabel yang dimasukkan dalam model analisis statistik adalah nilai total skor.

3.5 Tehnik Pengumpulan Data

Adapun tehnik pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Survey pendahuluan, berupa penelitian secara umum terhadap masyarakat untuk mengetahui permasalahan yang dihadapi.
- b. Penelitian lapangan, sebagai suatu upaya dengan melakukan survey terhadap obyek yang akan diteliti untuk memperoleh data primer secara langsung melalui:
 1. Wawancara
Teknik ini dilakukan dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung kepada responden. Hal ini dilakukan untuk memperjelas terhadap pertanyaan yang dianggap kurang jelas oleh responden. Di samping itu teknik ini juga untuk mengetahui secara lebih mendetail beberapa alasan responden memberikan penilaian tertentu terhadap pertanyaan yang diajukan.
 2. Kuesioner

Teknik dalam pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara menyebarkan kuesioner kepada para responden. Responden diminta untuk menanggapi dengan cara memberikan sikapnya terhadap

variabel yang ada dengan menggunakan skala penilaian model *likert* dengan rentangan 1 sampai 5 untuk mengindikasikan jawaban sangat tidak setuju - sangat setuju.

c. Studi Kepustakaan

Yaitu dengan mencari berbagai data dan informasi berdasarkan buku literatur, koran, majalah dan lain sebagainya.

Pengujian Instrumen Data

Uji Validitas

Uji validitas data bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Uji validitas data dengan menggunakan metode korelasi product moment (pearson correlation) (Sugiyono, 2009:277) dengan rumus sebagai berikut :

Data dikatakan valid apabila r hitung lebih besar ($>$) dari r tabel. Selain itu juga bisa dilihat dari signifikansinya, jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dapat dikatakan tidak valid. Jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut dikatakan valid (Yarnest, 2003:65).

Selain itu data dikatakan valid apabila memiliki koefisien korelasi $> 0,3$ (Sudarmanto, 2005:88). Dengan demikian semua butir pertanyaan atau pernyataan tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya untuk mengumpulkan data yang diperlukan.

Uji Realibilitas

Pengujian keandalan alat ukur dalam penelitian ini menggunakan reliabilitas metode *cronbach alpha* (Danim, 2000:199), yakni :

$$= \frac{kr}{1 + (k - 1) r}$$

Dimana :

- = Koefisien reliabilitas
- k = Koefisien rata-rata korelasi antar variabel
- r = Jumlah variabel dalam persamaan

Sedangkan pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien reliabilitas (*alpha*) adalah sebagai berikut :

Tabel 1
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Reliabilitas (*alpha*)

No	Interval	Kriteria
1	< 0,200	Sangat rendah
2	0,200 – 0,399	Rendah
3	0,400 – 0,599	Cukup
4	0,600 – 0,799	Tinggi
5	0,800 – 1,00	Sangat tinggi

Sumber : Yarnest (2003:96)

HASIL

Gambaran Umum Objek Penelitian

Pada penelitian ini yang dijadikan sebagai objek penelitian oleh peneliti yaitu PT. Telkom Sampang yang beralamatkan di Jalan Raya Sampang, dimana perusahaan tersebut bergerak dalam bidang pelayanan pada masyarakat dalam hal telekomunikasi. Sedangkan objek dalam penelitian ini adalah pada pegawai PT. Telkom Sampang sejumlah 45 orang.

Analisis Statistik Diskriptif

Gambaran statistik diskriptif digunakan untuk memahami distribusi frekuensi jawaban responden berdasarkan hasil angket yang disebarkan kepada 45 orang responden yaitu pegawai PT. Telkom Sampang yang pada setiap kategori unsur-unsur yang ada pada variabel. Variabel bebas yang diteliti adalah kajian faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai PT. Telkom Sampang yang terdiri dari variabel rekrutmen, pengembangan, dan kesejahteraan. Sedangkan variabel terikatnya adalah variabel prestasi kerja pegawai PT. Telkom Sampang.

Distribusi frekuensi Variabel Pengadaan

Untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden dari item-item pada variabel pengadaan dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Variabel Pengadaan

No	Item	Nilai									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Perekrutan & seleksi	-	-	2	4.4	6	13.3	23	51.1	14	31.0
2	Pelatihan dan pengembangan	-	-	2	4.4	15	33.3	25	55.6	3	6.7
3	Penilaian	-	-	2	4.4	12	26.7	29	64.4	2	4.4
4	Pengawasan	-	-	1	2.2	10	22.2	29	64.4	5	11.1
5	Kompensasi	-	-	2	4.4	9	20.0	30	66.7	4	8.9

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan pada tabel di atas, secara empiris item pertama dari variabel pengadaan adalah tentang perekrutan dan seleksi pegawai PT. Telkom Sampang. Dalam hal ini yang menyatakan sangat baik yaitu sebanyak 14 orang responden atau 31,1% dan tidak ada satupun responden menyatakan sangat kurang. Selebihnya, 23 orang responden atau 51,1% menyatakan baik, 6 orang responden atau 13,3% menyatakan cukup baik, dan 2 orang responden atau 4,4% menyatakan kurang.

Untuk item kedua dari variabel pengadaan adalah tentang pelatihan dan pengembangan pegawai PT. Telkom Sampang. Dalam hal ini yang menyatakan sangat baik yaitu sebanyak 3 orang responden atau 6,7% dan tidak ada satupun responden yang menyatakan sangat kurang. Selebihnya, 25 orang responden atau 55,6% menyatakan baik, 15 orang responden atau 33,3% menyatakan cukup baik, dan 2 orang responden atau 4,4% menyatakan kurang.

Untuk item ketiga dari variabel pengadaan adalah tentang penilaian pegawai PT. Telkom Sampang. Dari 45 orang responden, yang menyatakan sangat baik yaitu sebanyak 2 orang responden atau 4,4% dan tidak ada satupun responden yang menyatakan sangat kurang. Selebihnya, 29 orang responden atau 64,4% menyatakan baik, 12 orang responden atau 26,7% menyatakan cukup, dan 2 orang responden 4,4% menyatakan kurang.

Untuk item keempat dari variabel pengadaan adalah tentang penilaian pegawai PT. Telkom Sampang. Dari 45 orang responden, yang menyatakan sangat baik yaitu sebanyak 5 orang responden atau 11,1% dan tidak ada satupun responden yang menyatakan sangat kurang. Selebihnya, 29 orang responden atau 64,4% menyatakan baik, 10 orang responden 22,2% menyatakan cukup baik, dan 1 orang responden atau 2,2% menyatakan kurang.

Untuk item kelima dari variabel pengadaan adalah tentang pengawasan terhadap pegawai PT. Telkom Sampang. Dalam hal ini, yang menyatakan sangat baik yaitu sebanyak 4 orang responden atau 8,9% dan tidak ada satupun responden yang menyatakan sangat kurang. Selebihnya, 30 orang responden atau 66,7% menyatakan baik, 9 orang responden atau 20,0% menyatakan cukup, dan 2 orang responden atau 4,4% menyatakan kurang.

Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan

Untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden pada item-item dari variabel pengembangan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan

No	Item	Nilai									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Tersedianya pegawai yang terampil	-	-	2	4.4	16	35.6	25	55.6	2	4.4

2	Meningkatkan penyelesaian pekerjaan dgn cepat dan baik	-	-	2	4.4	18	40.0	23	51.1	2	4.4
3	Memperbaiki pengawasan efisiensi dan efektifitas	-	-	2	4.4	15	33.3	25	55.5	3	6.7
4	Membantu mengembangkan kemampuan alamiah	-	-	1	2.2	13	28.9	25	55.5	6	13.3

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan pada tabel di atas, secara empiris item pertama dari variabel pengembangan adalah tentang tersedianya pegawai PT. Telkom Sampang yang terampil.. Dalam hal ini yang menyatakan sangat baik yaitu sebanyak 2 orang responden atau 4,4% dan tidak ada satupun yang menyatakan sangat kurang. Selebihnya, 25 orang responden atau 55,6% menyatakan baik, 16 orang responden atau 35,6% menyatakan cukup baik, dan 2 orang responden 4,4% menyatakan kurang baik.

Untuk item kedua dari variabel pengembangan adalah tentang menyelesaikan kerjanya dengan cepat pegawai PT. Telkom Sampang. Dalam hal ini yang menyatakan sangat baik yaitu sebanyak 2 orang responden atau 4,4% dan tidak satupun responden yang menyatakan sangat kurang baik. Selebihnya, 23 orang responden atau 51,1% menyatakan baik, 18 orang responden atau 40,0% menyatakan cukup baik, dan 2 orang responden atau 4,4% yang menyatakan kurang baik.

Untuk item ketiga dari variabel pengembangan adalah tentang memperbaiki efisiensi dan efektifitas pegawai PT. Telkom Sampang. Dari 45 orang responden, yang menyatakan sangat baik yaitu sebanyak 3 orang responden atau 6,7% dan tidak ada satupun menyatakan sangat kurang. Selebihnya, 25 orang responden 55,6% menyatakan baik, 15 orang responden atau 33,3% menyatakan cukup baik, dan 2 orang responden atau 4,4% yang menyatakan kurang baik.

Untuk item keempat dari variabel pengembangan adalah tentang membantu mengembangkan kemampuan alamiah pada pegawai PT. Telkom Sampang. Dalam hal ini, yang menyatakan sangat baik yaitu sebanyak 6 orang responden atau 13,3% dan tidak ada satupun responden yang menyatakan sangat kurang. Selebihnya, 25 orang responden atau 55,6% menyatakan baik, 13 orang responden atau 28,9% menyatakan cukup baik, dan 1 orang responden atau 2,2% menyatakan kurang baik.

Distribusi Frekwensi Variabel Kesejahteraan

Untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden pada item-item dari variabel kesejahteraan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Variabel Kesejahteraan

No	Item	Nilai									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Program Kesejahteraan	-	-	-	-	5	11.1	32	71.1	8	17.8
2	Program Rekreasi	-	-	-	-	6	13.3	34	75.6	5	11.1
3	Pemberian Fasilitas	-	-	-	-	5	11.1	35	77.8	5	11.1

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan pada tabel di atas, secara empiris item pertama dari variabel kesejahteraan adalah tentang program kesejahteraan bagi pegawai PT. Telkom Sampang. Dalam hal ini yang menyatakan sangat baik yaitu sebanyak 8 orang responden atau 17,8% dan tidak ada satupun responden yang menyatakan tidak baik dan kurang baik. Selebihnya, 32 orang responden atau 71,1% menyatakan baik, 5 orang responden atau 11,1% menyatakan cukup baik.

Untuk item kedua dari variabel kesejahteraan adalah tentang program rekreasi bagi pegawai PT. Telkom Sampang. Dalam hal ini yang menyatakan sangat baik yaitu sebanyak 5 orang responden atau 11,1% dan tidak ada yang menyatakan tidak baik dan kurang.. Selebihnya, 34 orang responden atau 75,6% menyatakan baik, 6 orang responden atau 13,3% menyatakan cukup baik.

Untuk item ketiga dari variabel kesejahteraan adalah tentang pemberian fasilitas bagi pegawai PT.

Telkom Sampang. Dari 45 orang responden, yang menyatakan sangat baik yaitu sebanyak 5 orang responden atau 11,1% dan tidak ada satupun responden yang menyatakan kurang baik dan tidak baik. Selebihnya, 36 orang responden atau 77,8% menyatakan baik, 5 orang responden atau 11.1% menyatakan cukup baik.

Variabel Kinerja karyawan

Untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden pada item-item dari variabel kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.4
Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja

No	Item	Nilai									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kemampuan Menguasai Administrasi	-	-	-	-	9	20.0	32	71.1	4	8.9
2	Kemampuan Merumuskan Rancangan Program	-	-	1	2.2	14	31.1	25	55.6	5	11.1
3	Kemamp Menilai Hasil Kerja	2	4.4	1	2.2	14	31.1	27	60.0	1	2.2
4	Kemamp Mengumpulkan Dan Mengolah Data	-	-	2	4.4	11	24.4	28	62.2	4	8.9
5	Melaksanakan Dg Baik Dan Tepat Analisis Hasil Kerja	-	-	2	4.4	11	24.4	29	64.4	3	6.7
6	Berdedikasi Dan Disiplin Kerja	-	-	5	11.1	7	15.6	25	55.6	8	17.8
7	Kesungguhan Kerja	-	-	2	4.4	7	15.6	32	71.1	4	8.9

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel secara empiris item pertama dari variabel kinerja adalah tentang kemampuan pegawai PT. Telkom Sampang dalam menguasai administrasi. Dalam hal ini yang menyatakan sangat baik yaitu sebanyak 4 orang responden atau 8,9% dan tidak ada satupun responden yang menyatakan sangat kurang baik. Selebihnya, 32 orang responden atau 71.1% menyatakan baik, 9 orang responden atau 20.0% menyatakan cukup, dan tidak ada responden yang menyatakan kurang baik.

Untuk item kedua dari variabel kinerja adalah tentang kemampuan pegawai PT. Telkom Sampang dalam merumuskan rancangan program. Dalam hal ini yang menyatakan sangat baik yaitu sebanyak 5 orang responden atau 11,1% dan tidak ada satupun responden menyatakan sangat kurang baik. Selebihnya, 25 orang responden atau 55,6% menyatakan baik, 14 orang responden atau 31.1% menyatakan cukup, dan ada 1 orang responden atau 2,2% yang menyatakan kurang baik.

Untuk item ketiga dari variabel kinerja adalah tentang kemampuan pegawai PT. Telkom Sampang dalam menilai hasil kerja. Dari 45 orang responden, yang menyatakan sangat baik yaitu sebanyak 1 orang responden atau 2,2% dan ada 1 orang responden atau 2,2% yang menyatakan sangat kurang. Selebihnya, 27 orang responden atau 60.0% menyatakan baik, 14 orang responden atau 31.1% menyatakan cukup, dan ada 2 orang responden atau 4,4% yang menyatakan kurang baik.

Untuk item keempat dari variabel kinerja adalah tentang kemampuan pegawai PT. Telkom Sampang dalam mengumpulkan data dan mengelola data. Dari 45 orang responden, yang menyatakan sangat mampu sekali yaitu sebanyak 4 orang responden atau 8,9% dan tidak ada satupun yang menyatakan sangat tidak mampu. Dan selebihnya, 28 orang responden atau sebesar 62,2% menyatakan mampu, sedangkan yang menyatakan cukup mampu sebanyak 11 orang responden atau sebesar 24,4% sedangkan sisanya ada 2 orang responden atau 4,4% yang menyatakan tidak mampu.

Untuk item kelima dari variabel kinerja adalah tentang kemampuan pegawai PT. Telkom Sampang dalam melaksanakan tugas dengan baik dan tepat dalam menganalisis hasil kerja. Dari 45 orang responden, yang menyatakan sangat baik yaitu sebanyak 3 orang responden atau 6,7% dan tidak satupun yang menyatakan sangat tidak baik. Sedangkan selebihnya yang menyatakan baik sebanyak 29 orang responden atau sebesar 64,4%, sedangkan yang menyatakan cukup ada 11 orang responden atau sebesar 24,4% dan yang menyatakan menyatakan kurang baik adalah sebanyak 2 orang responden atau sebesar 4.4% dari 45 orang responden yang dijadikan objek dalam penelitian ini.

Untuk item keenam dari variabel kinerja adalah tentang semangat berdedikasi dan berdisiplin kerja pegawai PT. Telkom Sampang dalam bekerja untuk melaksanakan tugas. Dari 45 orang responden, yang menyatakan sangat berdedikasi dan berdisiplin sekali yaitu sebanyak 8 orang responden atau 17,8%, dan yang menyatakan sangat tidak berdedikasi dan tidak berdisiplin kerja tidak sama sekali. Dan selebihnya yang menyatakan baik berdedikasi dan berdisiplin kerja ada 25 orang responden atau sebesar 55,6%, sedangkan yang menyatakan cukup baik mempunyai semangat dalam berdedikasi dan berdisiplin kerja ada 7 orang responden atau sebesar 15,6% sedangkan yang menyatakan kurang berdedikasi dan berdisiplin kerja ada 5 orang responden atau sebesar 11,1% dari 45 orang responden yang menjadi objek dalam penelitian ini.

Untuk item ketujuh dari variabel kinerja adalah tentang kesungguhan dalam melaksanakan tugas kerja sehari-hari pegawai PT. Telkom Sampang dalam melaksanakan kewajiban sebagai pegawai. Dari 45 orang responden, yang menyatakan sangat baik/ bersemangat sekali tentang kesungguhan kerja yaitu sebanyak 4 orang responden atau sebesar 8,9% dan tidak ada satupun responden yang menyatakan tidak baik. Selebihnya yang menyatakan baik/bersungguh-sungguh ada 32 orang responden atau sebesar 71,1%, sedangkan 7 orang responden atau sebesar 15,6% yang menyatakan cukup baik, sedangkan yang menyatakan kurang baik ada 2 orang responden atau 4,4% dari 45 orang responden yang menjadi objek dalam penelitian ini.

Analisis Statistik Inferensial

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Analisis Statistik Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi
X ₁ (Rekrutmen)	7.699
X ₂ (Pengembangan)	6.394
X ₃ (Kesejahteraan)	9.566
Konstanta	1.323

R Squared = **0.85551**

F-Rasio = **211.87442**

Multiple R = **0.92494**

Prob = **0.0000**

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan pada tabel diatas maka persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Analisis Korelasi Regresi Linier Berganda

Untuk menguji dan mengetahui sejauh mana hubungan dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dipakai teknik korelasi regresi linier berganda. Dari hasil perhitungan dalam lampiran 4, maka diperoleh koefisien korelasi berganda Multiple R sebesar 0.92494 keadaan ini menunjukkan bahwa ada ketergantungan yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Sedangkan koefisien determinasi atau R-Squared (R^2) sebesar 0.85551. Koefisien determinasi ini menunjukkan seberapa besar keragaman dari variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh model. Dalam penelitian ini mempunyai arti bahwa persamaan regresi telah menjelaskan sebesar 85.551% dari keseluruhan jumlah keragaman yang dapat dijelaskan. Atau 85.551 % dari keberhasilan pegawai dalam hal kinerja dijelaskan oleh ketiga variabel bebas tersebut, sedangkan sisanya sebesar 14.449 % dijelaskan oleh variabel lain yang belum dimasukkan dalam model.

Test Simultan Regresi Linier Berganda

Setelah diketahui tingkat keeratn hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat untuk lebih meyakinkan dapat dilakukan uji simultan terhadap variabel bebas dengan menggunakan uji F,

Karena nilai F-hitung (211.87442) > $F_{(0.05; (3,45))}$ (2.82) maka keputusannya tolak H_0 artinya bahwa model tersebut telah signifikan atau variabel bebas tersebut secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat.

Uji Parsial Regresi Linier Berganda

Setelah dilakukan pengujian secara simultan maka dilakukan pengujian secara individu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat.

Berdasarkan perhitungan pada lampiran diperoleh bahwa untuk variabel X_1 , X_2 dan X_3 keputusannya tolak H_0 karena nilai t-hitung > dari nilai t-tabel yaitu $t_{(0,05; 41)} = 2.021$, berarti dari tiga variabel tersebut variabel rekrutmen, pengembangan dan kesejahteraan secara individu signifikan dalam meramalkan nilai keberhasilan peningkatan kinerja.

PEMBAHASAN

Tanggapan Responden Terhadap Rekrutmen Pegawai

Pada variabel pengadaan ini terlihat ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karena latar belakang kebutuhan tenaga kerja/pegawai yang sangat sesuai dengan bidangnya serta pengetahuan dalam penyelesaian tugas sebagai tenaga kerja di PT. Telkom Sampang. Dan selanjutnya perlu ditingkatkan tentang peranan pimpinan terhadap bawahan karena banyaknya tugas yang dikerjakan oleh bawahan, sedangkan pegawainya sangat terbatas, sehingga keinginan pimpinan harus disesuaikan dengan kemampuan pegawai yang ada.

Tanggapan Responden Terhadap Pengembangan Pegawai

Pada pernyataan responden pada variabel pengembangan pegawai adalah sudah sesuai antara kepentingan instansi dengan keberadaan dan kemampuan pegawai. Ini bisa dilihat bahwa variabel ini baik sekali pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai terhadap tugas pegawai di PT. Telkom Sampang, dan terbukti bahwa pegawai sangat mendukung program yang berkaitan dengan pengembangan pegawai.

Tanggapan Responden Terhadap Kesejahteraan

Kesejahteraan merupakan yang diharapkan oleh semua pegawai yang ada di PT. Telkom Sampang, karena adanya kesejahteraan tersebut bagi pegawai sangat mendukung dalam memotivasi pegawai untuk aktif dan kreatif dalam melaksanakan tugasnya. Dimana dalam hal ini dibuktikan pada hasil analisis pada variabel kesejahteraan menduduki peringkat pertama.

Pembuktian Hipotesis

Pada analisis penyajian secara parsial atau uji-t, yaitu untuk konstanta sebesar 1,323, sedangkan faktor pengadaan (X_1) mempunyai nilai 7,699 dan faktor pengembangan (X_2) mempunyai nilai 6,394 serta faktor kesejahteraan (X_3) mempunyai nilai 9,556. Jadi faktor yang lebih dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah faktor kesejahteraan (X_3).

Dari hasil pengujian simultan atau uji - F ini menunjukkan adanya pengaruh yang kuat secara serempak antara variabel bebas dengan variabel terikat, dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $211.87442 > 2,82$.

Dengan demikian Hipotesis yang pertama adalah variabel bebas yakni faktor pengadaan (X_1), faktor pengembangan (X_2), dan faktor kesejahteraan (X_3), sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Telkom Sampang terbukti benar.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada temuan penelitian dan pembahasan dari sudut kajian faktor-faktor pengelolaan SDM yang terdiri dari: rekrutmen, pengembangan dan kesejahteraan dapat disimpulkan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Telkom Sampang. Diketahui juga bahwa variabel kesejahteraan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

REFERENSI

1. Armstrong, M. 2000, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Terjemahan Elex Media Komputindo, Jakarta.
2. Byaqr. LL dan Leslie. W. Rue, 1984, *Human Resources and Personal Management*, Richard D. Irwin Inc. Illinois.
3. Baswartono, 2001, *Manajemen Tenaga Kerja (Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja)*, Sinar baru, Bandung.
4. Djoko Mursinto, 2000, *Penentuan Model Dalam Penelitian*, Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga, Surabaya.
5. Dar. Teng Teng, 2000, *Tiga Tahap Dalam Membangun Persaingan Berbasis Waktu, Manajemen Usahawan Indonesia* No. 01/th. XXV. Januari.

6. Flippo. Edwin B., 2000. *Personel Management Sixth Editioan*, McGraw-Hill. Inc. New York.
7. Schuler. Randall S. dan Susan E. Jackson, 2001, *Manajemen Sumberdaya Manusia Menghadapi Abad Ke-21*, Jilid 1, terjemahan, Erlangga, Jakarta.
8. Steers. RM., 2001, *Efektifitas Organisasi : Suatu Prilaku*, cetakan Kedua terjemahan Erlangga, Jakarta.
9. Singarimbun. Masri dan Sofyan Efendi, 2001, *Metode Penelitian Survei*, Edisi Revisi, LP3ES, Jakarta.
10. Suharto S., 2000, *Personalia Sebuah Fungsi Dalam Tradisi*, Pusat Pengembangan Manajemen, Jakarta.
11. Suharsimi Arikunto, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi III, Bina Aksara, Jakarta.
12. Stump. Stephen S. 2000, *Choosing Career Management Practices to Support Your Bussines Strategy*, Mc. Graw-Hill, Inc. New York.
13. Schuler Randall S. dan Susan E. Jackson, 2001, *Manajemen Sumberdaya Manusia Menghadapi Abad 2, Jilid 1*, Terjemahan Erlangga, Jakarta.
14. Singih, Santoso. 2000. *Buku Latihan SPSS Statistik Parameterik*, Alek Media Komputindo, Jakarta.
15. Sugiono, 2003. *Metode Penelitian Admnistrasi*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
16. Umar, Husein. 2000. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*, Jakarta Business Research Center (JBRC), Jakarta.
17. Wijaya, 2001. *Analisis Statistik dengan Program SPSS 10.0*, Penerbit Alfabeta, Jakarta.