

Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Pengawasan Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pt Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Kota Metro

Zulmardian¹, Nani Septiana²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Metro, Kota Metro, Lampung

E-mail : Zulmardian17@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Pengawasan dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan PT TELKOM Kota Metro. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT TELKOM Kota Metro Tahun 2020. Dengan membagikan kuisioner berupa pertanyaan seputar pelatihan kerja, Motivasi, pengawasan dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian diolah dengan SPSS versi 22 dengan pendekatan uji asumsi klasik dengan metode normalitas, linieritas, homogenitas. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan alat analisis regresi linier berganda, uji parsial, uji F, determinasi untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, motivasi, pengawasan dan komitmen terhadap kinerja karyawan TELKOM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan pelatihan kerja, motivasi, pengawasan dan komitmen terhadap kinerja karyawan. Penelitian secara parsial menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan, pengawasan berpengaruh positif dan signifikan dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi, Pengawasan, Komitmen, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to see the effect of job training, motivation, employee, and commitment on employee performance at the PT TELKOM Metro city.. This research was conducted on PT TELKOM Metro City employees in 2020. By distributing questionnaires in the form of questions about job training, employee empowerment, work environment and employee performance. Then processed with SPSS version 22 with the classical assumption test approach with the methods of normality, linearity, homogeneity. This research uses quantitative methods with multiple linear regression analysis tools, partial test, F test, determination to determine the effect of job training, motivation, employee, and commitment on employee performance at the TELKOM. The results showed that simultaneously job training, motivation, employee, and commitment on employee performance. Research partially shows that job training has positive and significant effect, motivation has positive and significant effect, employee has positive and significant effect and commitment have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords : Training, Motivation, Employee, Commitment Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Adanya factor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Telkom kota Metro seperti pelatihan kerja yang dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan itu sendiri merupakan proses pengembangan diri kepada karyawan agar bisa bekerja lebih terampil dan meningkatkan pengetahuan maupun keahlian karyawan. Pelaksanaan pelatihan tentunya harus dilakukan secara konsisten oleh perusahaan, dalam pelaksanaanya juga harus disesuaikan dengan kebutuhan dari jenis pekerjaan karyawan masing-masing serta ditunjang dengan kemampuan karyawan untuk mengikuti serangkaian proses pelatihan yang dilakukan, pelatihan bagi karyawan akan memberikan rangsangan kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu dan memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja di organisasi (Sofyandi 2013:114).

Tercapainya tujuan organisasi bergantung pada baik buruknya kinerja karyawan, untuk itu perusahaan harus mampu memperhatikan karyawan, mengarahkan, serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas yang dibebankan padanya, mengerti target perusahaan, mampu mengatasi kesulitan yang dihadapi dalam menjalankan tugasnya, serta komitmen karyawan kepada perusahaan untuk memicu semangat kerja dan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. penelitian ini bersifat subjektif sehingga tidak dapat digeneralisir. Secara umum, penelitian kuantitatif dilakukan dengan metode wawancara observasi dan survei lapangan. Teknik pengambilan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan survei. Instrumen pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner (angket).

Objek dari penelitian ini adalah karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesi (TELKOM) Jl. Tulang Bawang No.2, Imopuro, Kec. Metro Pusat, Kota Metro.

Penelitian ini adalah deskriptif dan verivikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data primer di lapangan, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode survey penjelasan (*explanatory survey method*) yang bertujuan untuk mengumpulkan data yang digunakan terhadap obyek lapangan dengan mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang utama.

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Kumpulan elemen itu menunjukkan jumlah, sedangkan ciri-ciri tertentu menunjukkan karakteristik dari kumpulan itu (Sanusi, 2011 : 89). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi target adalah karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) di kota metro sebanyak 32 karyawan.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, pengambilan sampel menggunakan metode tertentu agar sampel mempersentasikan populasi. Menurut Prasetyo & Lina (2010:119) sampel adalah bagian dari populasi yang ingin diteliti.

Teknik pengumpulan data merupakan suatu hal yang penting dalam penelitian, karena teknik ini merupakan strategi atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitiannya. Pengumpulan data dalam penelitian ada dua jenis yaitu *library research* dan *field research*. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah field research yaitu Observasi, Wawancara dan Kuesioner (Angket). Dalam penelitian ini penulis melakukan beberapa analisis data dan pengujian hipotesis, sebagai berikut : pengujian persyaratan instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas) pengujian

persyaratan analisis (Uji normalitas, uji homogenitas, uji linieritas, analisis regresi linier berganda, uji parsial, uji simultan dan determinan R^2).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Pelatihan(X1)	.069	30	.200 [*]	.987	30	.969
Motivasi(X2)	.155	30	.063	.928	30	.043
Pengawasan(X3)	.134	30	.176	.971	30	.577
Komitmen(X4)	.133	30	.186	.963	30	.364
Kinerja(Y)	.103	30	.200 [*]	.972	30	.594

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Data olah IMB Statistick SPSS 22 Tahun 2021

Berdasarkan hasil normalitas dari tabel 4,7 diketahui nilai variabel pelatihan(x1) sig 0,200, motivasi(x2) sig 0,063, pengawasan(x3) sig 0,176, komitmen(x4) 0,186 dan kinerja(y) sig 0,200 diketahui signifikansi $> 0,05$ maka dapat di simpulkan nilai residual bersignifikansi normal.

B. Uji Linieritas

Uji Linearitas dengan hasil sebagai berikut :

1. Uji Linieritas Pelatihan(X1) atas Kinerja(Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja(Y) * Pelatihan(X1)	Between Groups	(Combined)	548.500	17	32.265	10.464	.000
		Linearity	433.741	1	433.741	140.673	.000
		Deviation from Linearity	114.759	16	7.172	2.326	.072
	Within Groups		37.000	12	3.083		
	Total		585.500	29			

Sumber : Data olah IMB Statistick SPSS 22 Tahun 2021

Berdasarkan hasil output diatas, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dapat dijelaskan oleh regresi linier dengan cukup baik karena nilai sig. linearity pada pelatihan (X1) sebesar 0,072 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian regresi linier dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel yang ada.

2. Uji Linieritas Motivasi(X2) atas Kinerja(Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja(Y) * Motivasi(X2)	Between Groups	(Combined)	514.000	17	30.235	5.074	.003
		Linearity	407.302	1	407.302	68.358	.000
		Deviation from Linearity	106.698	16	6.669	1.119	.429
	Within Groups		71.500	12	5.958		
	Total		585.500	29			

Sumber : Data olah IMB Statistick SPSS 22 Tahun 2021

Berdasarkan hasil output diatas, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dapat dijelaskan oleh regresi linier dengan cukup baik karena nilai sig. linearity pada motivasi (X2) sebesar 0,429 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian regresi linier dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel yang ada.

3. Uji Linieritas Pengawasan(X3) atas Kinerja(Y)

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja(Y) * Pengawasan (X3)	Between Groups	(Combined)	451.583	16	28.224	2.740	.037
		Linearity	282.717	1	282.717	27.445	.000
		Deviation from Linearity	168.866	15	11.258	1.093	.441
	Within Groups		133.917	13	10.301		
	Total		585.500	29			

Sumber : Data olah IMB Statistick SPSS 22 Tahun 2021

Berdasarkan hasil output diatas, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dapat dijelaskan oleh regresi linier dengan cukup baik karena nilai sig. linearity pada pengawasan (X3) sebesar 0,441 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian regresi linier dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel yang ada.

4. Uji Linieritas Komitmen(X4) atas Kinerja(Y)

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja(Y) * Komitmen (X4)	Between Groups	(Combined)	392.083	16	24.505	1.647	.185
		Linearity	277.708	1	277.708	18.665	.001
		Deviation from Linearity	114.376	15	7.625	.512	.892
	Within Groups		193.417	13	14.878		
	Total		585.500	29			

Sumber : Data olah IMB Statistick SPSS 22 Tahun 2021

Berdasarkan hasil output diatas, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dapat dijelaskan oleh regresi linier dengan cukup baik karena nilai sig. linearity pada komitmen (X4) sebesar 0,892 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian regresi linier dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel yang ada.

C. Hasil Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk menghitung bahwa data sampel berasal dari populasi yang mempunyai varians yang homogen. Adapun homogenitas adalah sebagai berikut:

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Pelatihan(X1)	2.095	8	15	.103
Motivasi(X2)	1.535	8	15	.226
Pengawasan(X3)	1.178	8	15	.373
Komitmen(X4)	2.025	8	15	.114

Sumber : Data olah IMB Statistick SPSS 22 Tahun 2021

Berdasarkan hasil uji Homogenitas data di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pelatihan(x1) 0,103, motivasi(x2) 0,226, pengawasan(x3) 0,373, dan

komitmen(x4) 0,114 > 0,05. Jadi dapat disimpulkan dari variabel yang terkait adalah sama, hal ini menunjukkan bahwa pada hasil homogenitas berasal dari populasi yang homogen serta telah memenuhi asumsi homogenitas.

D. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,827	4,597		,832	,413
Pelatihan(X1)	,197	,065	,259	3,034	,006
Motivasi(X2)	,300	,065	,352	4,619	,000
Pengawasan(X3)	,195	,048	,242	4,090	,000
Komitmen(X4)	,368	,048	,383	7,618	,000

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Sumber : Data olah IMB Statistick SPSS 22 Tahun 2021

Sehingga dapat dibuat persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + 3,827 + X_1 0,197 + X_2 0,300 + X_3 0,195 + X_4 0,368 + e$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta (α) = 3,827 menunjukkan tingkat konstanta, jika variabel pelatihan, motivasi, pengawasan dan komitmen tidak mengalami perubahan (konstanta/tetap) maka kinerja karyawan pada PT Telkom Kota Metro adalah sebesar 3,827
- Variabel Pelatihan (X1) dengan nilai koefisien sebesar 0,197 dan signifikansi 0,006, dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan(X1) secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- Variabel Motivasi (X2) dengan nilai koefisien sebesar 0,300 dan signifikansi 0,000, dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X2) secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- Variabel pengawasan (X3) dengan nilai koefisien sebesar 0,195 dan signifikansi 0,000, dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan (X3) secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- Variabel komitmen (X4) dengan nilai koefisien sebesar 0,368 dan signifikansi 0,000, dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen (X4) secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

E. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,827	4,597		,832	,413
Pelatihan(X1)	,197	,065	,259	3,034	,006
Motivasi(X2)	,300	,065	,352	4,619	,000
Pengawasan(X3)	,195	,048	,242	4,090	,000
Komitmen(X4)	,368	,048	,383	7,618	,000

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Sumber: Data olah IMB Statistick SPSS 22 Tahun 2021

$$t_{\text{tabel}} = t(a/2 ; n-k-1)$$

$$= t(0,05/2 ; 30-4-1)$$

$$= t(0,025 ; 25) = t_{\text{tabel}} (2,059)$$

1. Pelatihan memiliki nilai $t_{\text{hitung}} 3,034 > t_{\text{tabel}} 2,059$ dengan tingkat nilai signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) sebesar $0,006 < 0,05$ menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Kote Metro. Dengan demikian maka H_0 di tolak H_a di terima.
2. Motivasi memiliki nilai $t_{\text{hitung}} 4,619 > t_{\text{tabel}} 2,059$ dengan tingkat nilai signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Kote Metro. Dengan demikian maka H_0 ditolak H_a diterima.
3. pengawasan memiliki nilai $t_{\text{hitung}} 4,090 > t_{\text{tabel}} 2,059$ dengan tingkat nilai signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Kote Metro. Dengan demikian maka H_0 ditolak H_a diterima.
4. Komitmen memiliki nilai $t_{\text{hitung}} 7,619 > t_{\text{tabel}} 2,042$ dengan tingkat nilai signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Kote Metro. Dengan demikian maka H_0 ditolak H_a diterima.

F. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	555.402	4	138.851	115.332	,000 ^b
	Residual	30.098	25	1.204		
	Total	585.500	29			

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

b. Predictors: (Constant), Komitmen(X4), Pengawasan(X3), Motivasi(X2), Pelatihan(X1)

Sumber : Data olah IMB Statistick SPSS 22 Tahun 2021

Berdasarkan hasil *output* data pada tabel 4.20 di atas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh pelatihan X1, motivasi X2, pengawasan X3 dan

komitmen X4 secara simultan terhadap Y kinerja karyawan adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $f_{hitung} 115,332 > f_{tabel} 2,59$ sehingga dapat di simpulkan bahwa terdapat pengaruh X1, X2, X3 dan X4 secara simultan terhadap Y.

G. Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.974 ^a	.949	.940	1.09723

a. Predictors: (Constant), Komitmen(X4), Pengawasan(X3), Motivasi(X2), Pelatihan(X1)

b. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Sumber : Data olah IMB Statistick SPSS 22 Tahun 2021

Dari data tabel 4.21 diatas menunjukan nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,949 yang mana jika dipersentasekan menjadi 94,9% variasi dari tabel Y dijelaskan oleh variabel dari (pelatihan X1, motivasi X2, pengawasan X3, dan komitmen X4) sedangkan sisanya ialah sebesar ($100\% - 94,9\% = 5,1\%$) dipengaruhi dari variabel lain di luar variabel-variabel penelitian yang di teliti.

H. Hasil Hipotesis Statistik

1. Pelatihan Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Hipotesis secara statistik dirumuskan sebagai berikut :

$$H_0 = \beta_1 \leq 0$$

$$H_1 = \beta_1 \geq 0$$

Sampel	Koefisien β	t_{hitung}	t_{tabel}
30	0,197	3,034	2.059

Sumber : Data olah IMB Statistick SPSS 22 Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa koefisien variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan ialah $\beta = 0,197$ yang dimiliki $t_{hitung} 3,034$ lebih besar dari $t_{tabel} 2,059$ karena $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian dari hasil penelitian ini dapat di simpulkan bahwa pelatihan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Motivasi Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Hipotesis secara statistik dirumuskan sebagai berikut :

$$H_0 = \beta_2 \leq 0$$

$$H_1 = \beta_2 \geq 0$$

Sampel	Koefisien β	t_{hitung}	t_{tabel}
30	0,300	4,619	2.059

Sumber : Data olah IMB Statistick SPSS 22 Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa koefisien variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ialah $\beta = 0,300$ yang dimiliki $t_{hitung} 4,619$ lebih besar dari $t_{tabel} 2,059$ karena $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian dari hasil penelitian ini dapat di simpulkan bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Motivasi Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Hipotesis secara statistik dirumuskan sebagai berikut :

$$H_0 = \beta_3 \leq 0$$

$$H_1 = \beta_3 \geq 0$$

Sampel	Koefisien β	t_{hitung}	t_{tabel}
30	0,195	4,090	2.059

Sumber : Data olah IMB Statistick SPSS 22 Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien variabel pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan ialah $\beta = 0,195$ yang dimiliki t_{hitung} 4,090 lebih besar dari t_{tabel} 2,059 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian dari hasil penelitian ini dapat di simpulkan bahwa motivasi kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4. Motivasi Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Hipotesis secara statistik dirumuskan sebagai berikut :

$$H_0 = \beta_4 \leq 0$$

$$H_1 = \beta_4 \geq 0$$

Sampel	Koefisien β	t_{hitung}	t_{tabel}
30	0,368	7,618	2.059

Sumber : Data olah IMB Statistick SPSS 22 Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien variabel komitmen kerja terhadap kinerja karyawan ialah $\beta = 0,368$ yang dimiliki t_{hitung} 7,618 lebih besar dari t_{tabel} 2,059 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian dari hasil penelitian ini dapat di simpulkan bahwa motivasi kerja (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan secara keseluruhan, maka dapat dimaknai dan dibahas sehingga dapat memberikan informasi secara objektif sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelatihan kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil dari penelitian di atas menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan t_{hitung} 3.034 $> t_{tabel}$ 2.059 . Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh pelatihan yang meliputi materi pelatihan, metode pelatihan, tujuan pelatihan dan sarana berjalan sesuai dengan prosedur yang di tetapkan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Nur Rahmah Andayani, S.IP., M.Si (2016) menyatakan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.PCI Elektronik International.

2. Pengaruh Motivasi(X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Berdasarkan hasil dari penelitian di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan t_{hitung} 4,619 $< t_{tabel}$ 2.059. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh motivasi internal dan eksternal yang meliputi Membentuk keahlian, Membentuk keterampilan, Tanggung jawab dan Kewajiban sehingga perlu untuk di tingkatkan lagi. Hasil penelitian ini

sesuai dengan penelitian yang dilakukan Neni Triastuti, Fahmi Sulaiman (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Politeknik LP3I medan.

3. Pengaruh Pengawasan(X3) terhadap Kinerja Karyawan(Y)
Berdasarkan hasil dari penelitian di atas menunjukkan bahwa pengawasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan $t_{hitung} 4,090 < t_{tabel} 2.059$. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh pengawasan yang meliputi Menentukan ukuran pelaksanaan, Memberikan penilaian, Mengadakan korektif sehingga perlu untuk dapat di tingkatkan lagi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Firda nova dan Dr. H.Seno andri, MM,M.Si (2013) menyatakan bahwa pengawasan kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Putra jaya Sentosa Pekanbaru.
4. Pengaruh Komitmen(X4) terhadap Kinerja Karyawan(Y)
Berdasarkan hasil dari penelitian di atas menunjukkan bahwa komitmen memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan $t_{hitung} 7,618 < t_{tabel} 2.059$. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh komitmen yang meliputi Loyalitas, Sikap terhadap tugas, Disiplin diri sehingga perlu untuk dapat di tingkatkan lagi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Khoirul anwar, Hadi sunaryo, dan A Agus priyono (2019) menyatakan bahwa komitmen kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. JADE INDO Pratama Malang.
5. Pengaruh Pelatihan (X1), Motivasi (X2), Pengawasan (X3) dan Komitmen (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Berdasarkan hasil dari penelitian di atas menunjukkan bahwa variabel pelatihan, motivasi, pengawasan, dan komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan secara Bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom kota metro artinya setiap ada kenaikan variabel pelatihan, motivasi, pengawasan dan komitmen secara bersama-sama akan diikuti kualitas kinerja karyawan.

IV. Kesimpulan Dan Saran

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, motivasi, pengawasan dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada PT TELKOM Kota Metro. Berdasarkan data yang dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan maka didapat hasil sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT TELKOM Kota Metro.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT TELKOM Kota Metro.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan PT TELKOM Kota Metro.
4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT TELKOM Kota Metro.
5. Pelatihan kerja, Motivasi, Pengawasan dan Komitmen bersamasama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT TELKOM Kota Metro.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan maka dapat disarankan sebagai berikut :

1. Bagi PT Telekomunikasi Indonesi (TELKOM) Kota Metro agar dapat memperhatikan pelatihan kerja karyawan seperti meningkatkan cara penyampaian materi dalam pelatihan, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Motivasi Karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesi (TELKOM) Kota Metro agar dapat memperhatikan serta meningkatkan motivasi pada karyawan terutama meningkatkan indikator gairah kerja dan keinginan untuk berkembang, sehingga kinerja karyawan akan meningkat.
3. Pengawasan Karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesi (TELKOM) Kota Metro agar dapat memperhatikan serta meningkatkan pengawasan pada karyawan terutama meningkatkan indikator ukuran pelaksanaan, sehingga kinerja karyawan akan meningkat.
4. Komitmen pada PT Telekomunikasi Indonesi (TELKOM) Kota Metro agar dapat memperhatikan serta meningkatkan komitmen terutama meningkatkan indikator disiplin diri, sehingga kinerja karyawan akan meningkat.
5. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang berbeda, selain pelatihan, motivasi, pengawasan dan komitmen sehingga dapat diketahui kontribusi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Alvin Arifin, "Djamhur Hamid dan M. Soe'oad Hakam. 2014. *"Pengaruh Pemberdayaab dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Catur Perkasa Manunggal."*
- Annisa, Nenden Nur. 2015. *"Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aston Graphindo Indonesia. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta."*
- Ardiansyah, "M. Al Musadieq dan Ika Ruhana. 2014. *"Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan Departemen Research and Development PT. Gatra Mapan Malang."*
- Firmansyah, Musriha dan Sutopo. 2014. *"Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.United Indo Surabaya Nissan Jemursari". Jurnal Manajemen, ISSN: 2407-8239.*
- Hadari Nawawi, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.*
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.*
- Ismenia Boe. 2014. *"Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kepresidenan Republik Timor Leste."*
- Ivancevich, John, M, dkk. 2008. *Perilaku dan Manajemen Organisasi, jilid 1 dan 2 Jakarta : Erlangga.*
- Jonathan, Greis dan Imelda. 2014. *"Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN."*
- Lia Fauziah. 2013. *"Pengarruh Motivasi, Pelatihan, Kompensasi dan Kinerja terhadap karyawan."*

- Lodjo, Fernando Stefanus. 2013. *“Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja”*. Jurnal EMBA: Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi, ISSN 2303-1174.
- Nurnida & Umi 2018. *“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Pt. Mitra Solusi Telematika (Mst) Jakarta, Journal e-Proceeding of Management : Vol.5. ISSN : 2355-935.*
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sahanggamu, Patricia & Silvy L. Mandey. 2014. *“Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya”*. Jurnal EMBA: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi, ISSN 2303-1174.
- Sardiman. 2006. *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Setiyoningsih. 2011, *” pengaruh motivasi,kem ampuan dan kinerja karyawan terhadap kepuasan dengan kompensasi sebagai variabel moderator.”*
- Siagian, Sondang 2008. *“Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 15). Jakarta: Bumi Aksara”*.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : FE UI.
- Sondang P. Siagian. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sopiah. 2008. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Sudiyanto, Totok. 2015. *“Pengaruh Disiplin, Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. Jurnal Media Wahana Ekonomika, ISSN: 1693-4091.*
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*.
- Suparjono. 2014. *“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Rektorat Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau”*. Jurnal Sosial Ekonomi dan Pembangunan: Program Studi Magister Sains Manajemen Universitas Riau, ISSN 2087-4502.

Website

<http://literaturekonomi.blogspot.co.id/2010/04/manajemen-sumberdaya-manusia-bab-vi.html>

http://jurnal-sdm.blogspot.com/2010/11/pelatihan-tenaga-kerja-definisi-tujuan_11.html

<http://infointermedia.com/strategi-pelatihan>.