

**PENGARUH PENGAWASAN, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN PELATIHAN
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN**

***THE EFFECT OF SUPERVISION, MOTIVATION, WORK DISCIPLINE, AND TRAINING
ON EMPLOYEE WORK PERFORMANCE***

**Herni Widiyah Nasrul¹, Astawira², Sri Langgeng Ratnasari^{3*}, Sastra Tamami⁴, Alpino
Susanto⁵, T. Munzir⁶, Zulkifli⁷, Widodo Ismanto⁸, Mahmud⁹, Regina Antonius Clarenia¹⁰,
Gandhi Sutjahjo¹¹**

¹⁻¹⁰Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

¹¹Universitas Batam, Indonesia

*Co Author: sarisucahyo@yahoo.com

Abstrak

Prestasi kerja diperoleh dengan kemampuan individu seseorang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap prestasi kerja, motivasi terhadap prestasi kerja, disiplin kerja terhadap prestasi kerja, dan pelatihan terhadap prestasi kerja. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Batam yang berjumlah 170 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling* dengan menggunakan rumus Slovin sehingga didapat sampel berjumlah 119 responden. Data diperoleh dengan menggunakan instrumen wawancara dan instrumen angket yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data menggunakan regresi berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan alat uji SPSS versi 22. Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja, Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, dan pengujian secara simultan menunjukkan bahwa pengawasan, motivasi, disiplin kerja, dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Kata Kunci: Pengawasan; Motivasi; Disiplin Kerja; Pelatihan; Prestasi Kerja

Abstract

Work performance is obtained by one's individual abilities. The purpose of this study was to determine the effect of supervision on work performance, motivation on work performance, discipline on work performance, and training on work performance. This type of research is quantitative. The population of this research is the employees of PT. Telkom Indonesia Cabang Batam which opened 170 people. The sampling technique in this study used probability sampling using the Slovin formula so that a sample of 119 respondents was obtained. Data were obtained by using interview instruments and questionnaire instruments which had been tested for validity and reliability. Data analysis using multiple regression and hypothesis testing using SPSS version 22 test tool. The results of this study say that supervision is not significant on work performance, Motivation has a significant effect on work performance, Work discipline has no significant effect on work performance, Training has a significant effect on job performance, and simultaneous testing shows that supervision, motivation, work discipline, and training have a significant effect on work performance.

Keywords: *Supervision; Motivation; Work Discipline; Training; Job Performance*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari kaitannya dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki, karena SDM yang akan mengatur dan mengelolah Sumber Daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri.

PT. Telkom Cabang Batam salah satu perusahaan yang memiliki banyak pesaing didaerahnya terkhusus produk Indihome seperti First Media, Myrepublic, Biznet Home, MNC Play dan lain sebagainya. Dengan kondisi seperti ini menuntut PT. Telkom Indonesia Cabang Batam untuk mengembangkan usahanya dengan berbagai perubahan dan inovasi agar dapat bersaing dan dapat mempertahankan eksistensinya dalam dunia telekomunikasi dan jaringan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap perusahaan dapat diketahui prestasi kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Batam masih perlu adanya peningkatan. Upaya-upaya yang harus dilakukan oleh Perusahaan dalam mendorong pencapaian target dan peningkatan kualitas kerja sehingga menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan baik untuk perusahaan maupun karyawan itu sendiri, beberapa upaya yang sudah dilakukan seperti melakukan pengawasan akan tetapi belum begitu maksimal apalagi sekarang dalam kondisi *pandemi covid-19* yang hanya mengandalkan laporan *evident* dari salah satu aplikasi yang disediakan Perusahaan.

Selain pengawasan, prestasi kerja juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Berdasarkan fenomena hasil wawancara yang dilakukan peneliti motivasi yang diberikan pimpinan masih kurang efektif apalagi sistem komunikasi antara pimpinan dan karyawan sebagian besar hanya lewat media sosial dan melakukan rapat hanya 1 kali dalam sebulan.

Kemudian untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dibutuhkan disiplin kerja yang baik. Disiplin dapat diartikan kesadaran dan kesedian seseorang menaati perarturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik. hasil rekapitulasi absensi pegawai selama 1 tahun terjadinya tingkat absensi yang cukup tinggi. Kedisiplinan sangat diperlukan dalam meningkatkan prestasi kerja.

Pelatihan yang diadakan di setiap tahun dari Perusahaan menghadirkan hanya beberapa orang saja dari karyawan yang artinya tidak semua karyawan mendapatkan pelatihan bahkan ada yang sudah 3 tahun bekerja tetapi belum pernah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan, berikut tabel pelatihan edukasi produk PT. Telkom Indonesia Cabang Batam.

Tabel. 1 Peserta Pelatihan Edukasi Produk PT. Telkom Indonesia Cabang Batam

No	Tahun	Peserta
1.	2018	40 orang
2.	2019	50 orang
3.	2020	100 orang

Sumber: PT. Telkom Cabang Batam (2024)

Beberapa permasalahan yang dikemukakan di atas maka menjadi alasan peneliti untuk dilakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Pengawasan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Batam”

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Batam. 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Batam. 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Batam. 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Batam. 5) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan, motivasi, disiplin kerja, dan pelatihan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Batam.

Pengawasan

Pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan (Handoko, 2014).

Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2016).

Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan serta untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Sutrisno, 2016).

Pelatihan

Pelatihan yaitu suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan (Wilson, 2012).

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya (Sutrisno, 2016).

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian pada halaman sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut: H1: Diduga pengawasan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Batam. H2: Diduga motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Batam. H3 : Diduga disiplin Kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Batam. H4 : Diduga pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Batam. H5 : Diduga pengawasan, motivasi, disiplin kerja dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Batam.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Desain Penelitian

Berdasarkan jenis masalah yang diteliti, teknik dan alat yang digunakan pada penelitian ini adalah Kuantitatif. Peneliti ingin mengetahui apakah ada pengaruh antara pengawasan, motivasi, disiplin kerja dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Batam.

Populasi

Dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah keseluruhan karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Batam di Kota Batam yang berjumlah 170 orang.

Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 119 responden.

Teknik Analisis Instrumen**Uji Validitas**

Mengukur tingkat validitas atau tidaknya suatu kuesioner dapat menggunakan nilai pearson, dimana persyaratan uji validitas menggunakan tabel R ($R \text{ tabel} > R \text{ hitung}$) maka dapat dinyatakan valid. Nilai validitas harus mempunyai nilai total skor (total skor dari nilai kuesioner) (Sunnyoto, 2015).

Tabel. 2 Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan (X1)

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	X1_1	0.663	0.361	Valid
2.	X1_2	0.620	0.361	Valid
3.	X1_3	0.832	0.361	Valid
4.	X1_4	0.713	0.361	Valid
5.	X1_5	0.740	0.361	Valid
6.	X1_6	0.690	0.361	Valid
7.	X1_7	0.690	0.361	Valid
8.	X1_8	0.643	0.361	Valid
9.	X1_9	0.729	0.361	Valid
10.	X1_10	0.745	0.361	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Tabel. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	X2_1	0.885	0.361	Valid
2.	X2_2	0.925	0.361	Valid
3.	X2_3	0.925	0.361	Valid
4.	X2_4	0.925	0.361	Valid
5.	X2_5	0.925	0.361	Valid
6.	X2_6	0.885	0.361	Valid
7.	X2_7	0.925	0.361	Valid
8.	X2_8	0.526	0.361	Valid
9.	X2_9	0.885	0.361	Valid
10.	X2_10	0.837	0.361	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Tabel. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3)

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	X3_1	0.818	0.361	Valid
2.	X3_2	0.813	0.361	Valid
3.	X3_3	0.838	0.361	Valid
4.	X3_4	0.504	0.361	Valid
5.	X3_5	0.734	0.361	Valid
6.	X3_6	0.837	0.361	Valid
7.	X3_7	0.557	0.361	Valid
8.	X3_8	0.731	0.361	Valid
9.	X3_9	0.750	0.361	Valid
10.	X3_10	0.625	0.361	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Tabel. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X4)

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	X4_1	0.890	0.361	Valid
2.	X4_2	0.890	0.361	Valid
3.	X4_3	0.890	0.361	Valid
4.	X4_4	0.730	0.361	Valid
5.	X4_5	0.730	0.361	Valid
6.	X4_6	0.890	0.361	Valid
7.	X4_7	0.626	0.361	Valid
8.	X4_8	0.834	0.361	Valid
9.	X4_9	0.454	0.361	Valid
10.	X4_10	0.720	0.361	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Tabel. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	Y_1	0.484	0.361	Valid
2.	Y_2	0.509	0.361	Valid
3.	Y_3	0.553	0.361	Valid
4.	Y_4	0.718	0.361	Valid
5.	Y_5	0.718	0.361	Valid
6.	Y_6	0.714	0.361	Valid
7.	Y_7	0.838	0.361	Valid
8.	Y_8	0.787	0.361	Valid
9.	Y_9	0.666	0.361	Valid

10.	Y_10	0.813	0.361	Valid
11.	Y_11	0.844	0.361	Valid
12.	Y_12	0.859	0.361	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Dari semua pernyataan masing-masing variabel (pengawasan, motivasi, disiplin kerja, pelatihan, dan prestasi kerja) dapat diketahui bahwa hasil uji validitas nilai r hitung lebih besar bila dibandingkan dengan rtabel yaitu nilai r hitung 0.361, maka kesimpulannya semua variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Butir pertanyaan dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten (Sunyoto, 2015). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Ghozali, 2013).

Tabel. 7 Hasil Uji Reliabilitas Angket Pengawasan, Motivasi, Disiplin Kerja, Pelatihan, dan Prestasi Kerja

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Pengawasan	0.888	Reliabel
2	Motivasi	0.961	Reliabel
3	Disiplin Kerja	0.884	Reliabel
4	Pelatihan	0.912	Reliabel
5	Prestasi Kerja	0.904	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan setiap variabel penelitian tersebut reliable dan konsisten.

Teknik Analisis Data

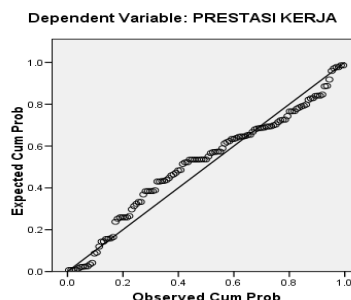
Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *statistic parametis*. Proses analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS *for Windows*. Taraf tingkat toleransi kesalahan yang ditentukan dalam penelitian ini adalah sebesar 5%.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2013).

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Terlihat grafik normalitas *P-P Plot* bahwa titik-titik menyebar pada sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka disimpulkan bahwa memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* > 0.0, atau sama dengan nilai *VIF* < 10. Apabila di dalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti diatas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinieritas, dan demikian pula sebaliknya (Ghozali: 2013).

Tabel. 8 Uji Multikolinieritas

Collinearity Statistics		
Model	Tolerance	VIF
(Constant)		
PENGAWASAN	.622	1.606
MOTIVASI	.665	1.504
DISIPLIN KERJA	.710	1.408
PELATIHAN	.793	1.261

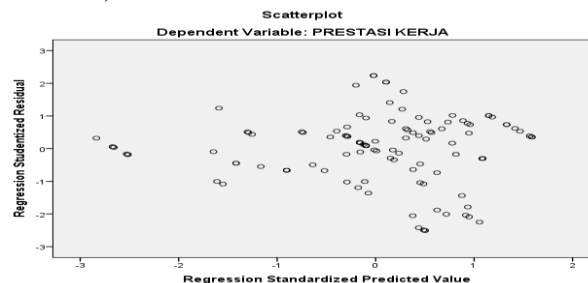
a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan Tabel 8, dapat dilihat bahwa semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 10% (0,10), dan nilai *VIF* lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Jika pola tertentu yang teratur maka terjadi heteroskedastisitas. Dan jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali: 2013).



Gambar. 4 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Dari hasil *output* diatas, dapat diketahui bahwa titik - titik tidak membentuk pola yang jelas. Titik - titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedistisitas dalam model regresi.

Regresi Linear Berganda**Tabel. 9 Persamaan Regresi Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.364	4.196		.563	.574
PENGAWASAN	.003	.100	.002	.029	.977
MOTIVASI	.910	.077	.749	11.878	.000
DISIPLIN KERJA	.065	.084	.047	.773	.441
PELATIHAN	.245	.085	.166	2.874	.005

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan Tabel. 23 tersebut persamaan regresi variabel pengawasan, motivasi, disiplin kerja, dan pelatihan terhadap prestasi kerja adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = 2.364 + 0,003 X_1 + 0,910 X_2 + 0,065 X_3 + 0,245 X_4 + e$$

Interpretasi model:

1. Konstanta (a) = 2.364, menunjukkan harga konstan, jika nilai variabel bebas/independen = 0, maka nilai prestasi kerja (Y) akan sebesar 2.364.
2. Variabel pengawasan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.003, ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel pengawasan akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0.003. Koefisien pengawasan bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara pengawasan dengan prestasi kerja, artinya semakin meningkat nilai pengawasan maka dapat meningkatkan prestasi kerja
3. Variabel motivasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.910 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel motivasi akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0.910. Koefisien motivasi bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara motivasi dengan prestasi kerja, artinya semakin meningkat nilai motivasi maka dapat meningkatkan prestasi kerja
4. Variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.065, ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel disiplin kerja akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0.065. Koefisien disiplin kerja bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan prestasi kerja, artinya semakin meningkat nilai disiplin kerja maka dapat meningkatkan prestasi kerja

Uji Hipotesis

Pada penelitian ini nilai t-tabel sebesar 1.981, adapun kriteria keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika t-hitung > t-tabel, maka H₀ ditolak atau H_a diterima
2. Jika t-hitung < t-tabel, maka H₀ diterima atau H_a ditolak Pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan sampel sebanyak 119 orang terdapat hasil sebagai berikut.

Tabel. 10 Hasil Uji t Variabel Pengawasan, Variabel Motivasi, Variabel Disiplin Kerja, dan Variabel Pelatihan Terhadap Prestasi kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.364	4.196		.563	.574
Pengawasan	.003	.100	.002	.029	.977
Motivasi	.910	.077	.749	11.878	.000
Disiplin Kerja	.065	.084	.047	.773	.441
Pelatihan	.245	.085	.166	2.874	.005

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan Tabel. 24 hasil analisis uji t adalah sebagai berikut:

1. Variabel pengawasan (X1) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Batam. Hal ini terlihat dari signifikan pengawasan (X1) $0.977 > 0.05$, dan nilai t-hitung $0.29 < t\text{-tabel } 1.981$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh tidak signifikan pengawasan terhadap prestasi kerja diterima.
2. Variabel motivasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Batam. Hal ini terlihat dari signifikan motivasi (X2) $0.000 < 0.05$, dan nilai t-hitung $11.878 > t\text{-tabel } 1.981$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja diterima.
3. Variabel disiplin kerja (X3) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Batam. Hal ini terlihat dari signifikan disiplin kerja (X3) $0.441 > 0.05$, dan nilai t-hitung $0.773 < t\text{-tabel } 1.981$, maka H_0 diterima dan H_3 ditolak. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh tidak signifikan disiplin kerja terhadap prestasi kerja diterima.
4. Variabel pelatihan (X4) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Batam. Hal ini terlihat dari signifikan pelatihan (X4) $0.005 < 0.05$, dan nilai t-hitung $2.874 > t\text{-tabel } 1.981$, maka H_0 ditolak dan H_4 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja diterima.

Uji F

Pada penelitian ini nilai f-tabel sebesar 2.67, adapun kriteria keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika f-hitung $> f\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima
2. Jika f-hitung $< f\text{-tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak

Tabel. 11 Hasil Uji F Variabel Pengawasan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3434.107	4	858.527	66.057	.000 ^b
Residual	1481.641	114	12.997		
Total	4915.748	118			

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

b. Predictors: (Constant), PELATIHAN, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, PENGAWASAN

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat dilihat pada nilai F-hitung sebesar 66.057 dengan nilai F-tabel 2.45 sehingga nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel ($66.057 > 2.45$), dan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_5 diterima, Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh pengawasan, motivasi, disiplin kerja, dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Batam.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya.

Tabel. 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Variabel Pengawasan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.836 ^a	.699	.688	3.605	

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, PENGAWASAN

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan Tabel 12 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang diperoleh sebesar 0.688. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 68.8% sisanya sebesar 31.2% dijelaskan oleh variabel lain yang diluar dari variabel pengawasan, motivasi, disiplin kerja, dan pelatihan.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial berpengaruh tidak signifikan pengawasan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Batam. Hal ini terlihat dari signifikan pengawasan (X_1) $0.977 > 0.05$, dan nilai t-hitung $0.29 < t$ -tabel 1.981, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh tidak signifikan pengawasan terhadap prestasi kerja diterima. Hal ini dikarenakan ada variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja, variabel-variabel tersebut tidak dibahas dalam penelitian ini, sistem pengawasan yang diterapkan di PT Telkom Indonesia Cabang Batam tidak begitu ketat hal ini di

sebabkan karena perusahaan BUMN sehingga karyawan tidak begitu dituntut kerja optimal seperti perusahaan-perusahaan swasta lainnya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Fitriyanti (2017), Pengaruh Pengawasan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Karyawan Bright Store Pertamina Retail Semarang), berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pengawasan terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Batam. Hal ini terlihat dari signifikan motivasi (X_2) $0.000 < 0.05$, dan nilai t-hitung $11.878 > t\text{-tabel } 1.981$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja secara parsial diterima.

Dalam penelitian yang dilakukan pada PT Telkom Indonesia Cabang Batam variabel paling dominan yang berpengaruh terhadap prestasi kerja yaitu motivasi, setiap orang pasti menginginkan motivasi dalam bekerja, sama halnya yang ada pada karyawan PT Telkom Indonesia Cabang Batam, motivasi tersebut datang dari berbagai faktor baik dari kebutuhan dari karyawan itu sendiri ataupun motivasi dari kebijakan-kebijakan perusahaan seperti reward, insentif dan promosi jabatan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Setiyawat (2019), *The Effect Of Compensation, Education And Training, and Motivation To Employees Performance* PT. Poliplas Makmur Santosa Ungaran, berdasarkan uji t terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap prestasi kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial berpengaruh tidak signifikan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Batam. Hal ini terlihat dari signifikan disiplin kerja (X_3) $0.441 > 0.05$, dan nilai t-hitung $0.773 < t\text{-tabel } 1.981$, maka H_0 diterima dan H_3 ditolak. Sehingga hipotesis yang berbunyi tidak terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap prestasi kerja diterima.

Hal ini dikarenakan ada variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja, beberapa faktor tersebut tidak dibahas dalam penelitian ini, didalam perusahaan BUMN tentu sistem disiplin kerja berbeda dengan perusahaan-perusahaan swasta yang tingkat disiplin dan kebijakan yang sangat tinggi di terapkan, hal ini menjadi salah satu penyebab variabel disiplin kerja tidak memberikan efek peningkatan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Batam.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pongantung, Adolfini, dan Taroreh (2018), Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja di PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado, berdasarkan uji t terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja. Hal ini terlihat dari signifikan pelatihan (X_4) $0.005 < 0.05$, dan nilai t-hitung $2.874 > t\text{-tabel } 1.981$, maka H_0 ditolak dan H_4 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja secara parsial diterima.

Dalam penelitian yang dilakukan pada karyawan PT Telkom Indonesia Cabang Batam, pelatihan memberikan pengaruh yang baik dalam peningkatan prestasi kerja, selain motivasi yang tinggi tentu juga harus didukung oleh ilmu dan *skill* yang baik, selama 3 tahun kebelakang perusahaan telah memberikan pelatihan-pelatihan yang cukup bermanfaat bagi karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiyawat (2019), *The Effect Of Compensation, Education And Training, And Motivation To Employees Performance* PT. Poliplas Makmur Santosa Ungaran, berdasarkan uji t terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengawasan, motivasi, disiplin kerja, dan pelatihan secara simultan terhadap prestasi kerja. Hal ini terlihat dari nilai F-hitung sebesar 66.057 dengan nilai F-tabel 2.45 sehingga nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel ($66.057 > 2.45$), dan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_5 diterima, dapat disimpulkan bahwa variable pengawasan (X1), motivasi (X2), disiplin kerja (X3), dan pelatihan (X4) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Batam.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukimim (2016), Fitriyani (2017), Setiyawat (2019), dan Puspitasari (2018).

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengawasan berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Batam.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Batam.
3. Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Batam.
4. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Batam.
5. Pengawasan, motivasi, disiplin kerja, dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Batam.

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka disimpulkan saran ataupun masukan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian yang dilakukan, variabel motivasi yang paling dominan dalam mempengaruhi prestasi kerja. Oleh karena itu, bagi perusahaan yang ingin meningkatkan prestasi kerja karyawan yang harus dilakukan adalah secara terus menerus memberikan motivasi kepada karyawan baik secara langsung berupa *insentif* dan *reward* ataupun berupa kebijakan yang dapat menumbuhkan semangat dan motivasi kerja karyawan.
2. Diharapkan kepada para pimpinan dapat meningkatkan komunikasi dan pengawasan pada para karyawannya, sehingga diperoleh solusi yang baik dalam hubungan kerja antara karyawan dan pimpinan.
3. Diharapkan perusahaan menerapkan absensi yang lebih baik sehingga kedisiplinan setiap karyawan terlaksanakan.
4. Diharapkan perusahaan terus memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan dan memberikan peluang kepada semua karyawan untuk mengikuti pelatihan.
5. Prestasi kerja dipengaruhi oleh pengawasan, motivasi, disiplin kerja, dan pelatihan sebesar 68.8%, sedangkan sisanya sebesar 31.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

REFERENSI

- Darmanto, R. F. (2018). Pengaruh Budaya, Disiplin dan Koordinasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 1 Jakarta. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(02), 79-94.
- Fitriasari. Maniar. 2017. “Pengaruh Pengawasan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Karyawan Bright Store Pertamina Retail Semarang)”. *Journal of Management*, 3, 89-113.
- Fitri, D., Ratnasari, S. L., & Sultan, Z. (2024). The Examining the Mediating Role of Personality on the Relationship between Talent, Technology Systems, and Employee Competency. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 11(1), 27-40.
- Herlambang Susatyo. (2014). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit KDT.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Organisasi & Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kadir, R. D., Ratnasari, S. L., & Abduh, M. A. (2022). What Drives Non Performing Financing? Evidence from Islamic Rural Banks in Indonesia During Covid-19. *Ikonomika*, 6(2), 410888.
- Kaengke, A.S. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. *Tesis*. Manado: Universitas Sam Ratulangi.
- Liana, Y. (2018). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Balai Penelitian Tanaman Pemanis dan Serat Jatim. *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*. Vol:12, No.1. Juni. 2018.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Melvin Grandy Lolowang, Adolfinia & Genita Lumintang. 2016. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlina Kharisma Pasifik. *Jurnal EMBA*. Vol. 4 No. 2. 177 – 186.
- Mulyadi Deddy. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta
- Noor, Juliansyah. (2014). *Analisis Data Penelitian Ekonomi & Manajemen*. Jakarta: Grasindo
- Nurlaila, Ratnasari, S.L., Harsasi, M., Sultan, Z. 2024. The Role of Individual Performance in the Influence of Innovation Culture and Quality of Work Life on Competitive Advantage. *Journal of Ecohumanism*, 2024, 3(4), pp. 327–334.
- Purnomo, F.X. Setio Edy dan Wijayanti, Ratna. 2013. Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Instruktif, Konsultatif, Partisipatif dan Delegatif terhadap Kinerja Karyawan. *Tesis*. Semarang: Universitas Semarang.
- Pusvariauwaty, P., Ratnasari, S. L., Siahaan, A., Rahman, A. J., Hairunnisah, A. I., Rasal, A., ... & Kusmawan, E. (2024). Motivasi Manajemen Eksternal Stakeholders Sekolah Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Anak Didik Dan Kinerja Guru. *JURNAL DIMENSI*, 13(2), 602-611.
- Rahmawati, R., Oktora, K., Ratnasari, S.L., Ramadania, R., Darma, D.C. Is it true that lombok deserves to be a halal tourist destination in the world? A perception of domestic tourists *Geojournal of Tourism and Geosites*, 2021, 34(1), pp. 94–101.
- Rahmawati, R., Ratnasari, S.L., Hidayati, T., Ramadania, R., Tjahjono, H.K. What makes Gen Y and Z feel stressed, anxious and interested in doing social tourism when pandemic? *Cogent Business and Management*, 2022, 9(1), 2084973.

- Ramadania, R., Rosnani, T., Ratnasari, S. L., Fauzan, R., & Apriandika, M. N. (2023). Towards Organizational Citizenship Behavior and Religious Performance. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 67-81.
- Ratnasari, Sri Langgeng. (2017) *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Unggul Pangestu Nirmana Multimedia Press & Publishing.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., & Yana, D. (2019). The Performance of Sharia Banks Employees X Branch Batam Through Work Motivation. *ETIKONOMI*, 18(1), 63-72.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). The Contribution Of Competence, Motivation, And Creativity Towards Teacher's Performance Through Work Satisfaction. *International Journal Of Engineering and Advanced Technology (IJEAT)*. Volume-8 Issue-5C, May 2019. 145-149. ISSN: 2249-8958. DOI:10.35940/ijeat.E1021.0585C19
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). Employees' Performance: Organizational Culture And Leadership Style Through Job Satisfaction. *Humanities & Social Sciences Reviews*. Vol. 7. No.5. pp. 597-608. ISSN: 2249-8958. eISSN: 2395-6518. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7569>
- Ratnasari, S. L., Rahmawati., Haryani, D. S., Tanjung, R., and Basuki. (2020). Workplace Bullying Causing Negative Employee Behaviors: A Case From Indonesian Banking Sector. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, February 2020. ISSN: 2201-1315.
- Ratnasari, S. L., and Lestari, L. (2020). Effect of Leadership Style, Workload, Job Insecurity on Turnover Intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, April 2020. ISSN: 2201-1315.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2020). The Effect of Job Satisfaction, Organization Culture and Leadership On Employee Performance. *Annals of Tropical Medicine and Public Health*, 2020, 23(13A), SP231329
- Ratnasari, S. L., Susanti, E.N., Ismanto, W., Darma, D.C., Sutjahjo, G. (2020). An Experience of tourism development: How is the strategy? *Journal of Environmental Management and Tourism*, 2020, 11(7), pp. 1877-1886.
- Ratnasari, S. L., Rahmawati, R., Ramadania, R., Darma, D.C., Sutjahjo, G. (2021). Ethical Work Climate In Motivation and Moral Awareness Perspective: The Dilemma by The Covid-19 Crisis? *Public Policy and Administration*. 20 (4), pp. 398-409.
- Ratnasari, S.L., Mahadi, N., Nordin, N.A., Darma, D.C. (2022). Ethical Work Climate, Social Trust, and Decision-Making in Malaysian Public Administration: The Case of MECD Malaysia. *Croatian and Comparative Public Administration*, 2022, 22(2), pp. 289-312
- Ratnasari, S. L., Badawi, S., Susanti, E. N., Susanto, A., Sari, H., Natta, U., ... & Hayati, M. (2024). The Effect Of Leadership Style, Work Motivation, Work Discipline, Competence And Work Environment On Police Personnel Performance. *PROCEEDING OF INTERNATIONAL CONFERENCE ON MULTIDISCIPLINARY STUDY* (Vol. 2, No. 1, pp. 18-29).
- Rahayu Vebriana Tri, Vivi Ariyani dan Soni Kurniawan. (2013). Determinasi Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Karyawan Di BULOG Cabang Madiun, *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi* vol.I No.1.Madiun.
- Rivai, Veithzal. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo Persada.

- Rivai, Z., Veithzal, dkk. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sari, H., Ratnasari, S. L., Zulkifli, Z., Ismanto, W., Sutjahjo, G., Pasaribu, R. S., ... & Salman, N. F. B. (2023). Pengaruh Kompetensi, Ketrampilan, Konsep Diri, Dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Guru. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS*, 3(4), 260-269.
- Setyaningrum, R.P., Ratnasari, S.L., Soelistya, D., ...Desembrianita, E., Fahlevi, M. (2024). Green human resource management and millennial retention in Indonesian tech startups: mediating roles of job expectations and self-efficacy. *Cogent Business and Management*. 2024, 11(1), 2348718.
- Siagian, Sondang (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sunyonto Danang. (2013). *Perilaku Organisasional*. Jakarta: Penerbit CAPS (Center Academic Publishing Service).
- Susanto, A., Ratnasari, S. L., Susanti, E. N., Megah, S. I., Wilany, E., & Yuliani, S. (2024). Beliefs of English Language Instruction by Indonesian Elementary School Teachers: Exploring the Influence of Environment and Educational Background. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 16(1), 1-13.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit Alfabeta.
- Suwondo, Diah Indriani dan Eddy Madiono Santoso. 2015. Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 17. No.2.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis SDM*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Supriyanto, Achmad Sani & Vivin Maharani. 2013. *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia (Teori, Kuesioner dan Analisis Data)*. Malang: UIN MALIKI Press.
- Umar, Husein. (2007). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Penerbit PT Raja Grafindo Persada.
- Yudianto, P., Ratnasari, S. L., Hasibuan, S. S., Hamidi, H., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Nuryanto, N. (2024). Analisis Struktur Organisasi Matriks Terhadap Keuntungan Bisnis. *JURNAL DIMENSI*, 13(2), 625-633.
- Zainal dkk. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada
- Zuhroh, D., Jermias, J., Ratnasari, S.L., ...Nurjanah, E., Fahlevi, M. The role of GoJek and Grab sharing economy platforms and management accounting systems usage on performance of MSMEs during covid-19 pandemic: Evidence from Indonesia. *Uncertain Supply Chain Management*. 2024, 12(1), pp. 249–262
- Zuhroh, D., J Jermias, SL Ratnasari, E Nurjanah, Sriyono, M Fahlevi. (2025). The Impact of Sharing Economy Platforms, Management Accounting Systems, and Demographic Factors on Financial Performance: Exploring the Role of Formal and Informal Education in MSMEs. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*. Volume 11, Issue 1, March 2025, 100447.