

PENGARUH PELATIHAN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. TELKOM

EFFECT OF TRAINING AND LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. TELKOM

Oleh :

Priscilia K. Simbar¹
S.L.H.V. Joyce Lapian²
Greis Sendow³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi

E-Mail :

¹prisciliasimbar@yahoo.com

²joyce_lapian@yahoo.com

³greis_sendow@ymail.com

Abstrak : Organisasi merupakan wadah bagi sekelompok orang yang bekerja secara terkoordinasi untuk mencapai tujuan bersama. Dalam suatu organisasi terdapat tugas-tugas yang harus dikoordinasikan sehingga dapat mewujudkan tujuan dari organisasi yang telah dibentuk. Setiap organisasi apapun jenisnya membutuhkan aplikasi manajemen dalam mengelolah tugas serta sumberdaya yang dimiliki. Pengelolaan sumber daya tidak hanya terbatas pada sumberdaya fisik ataupun materi tetapi lebih daripada itu adalah pemanfaatan sumberdaya berupa manusia secara optimal. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Kepemimpinan secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Pegawai PT. Telkom. Jenis Penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif. Pengumpulan data menggunakan kuisisioner penelitian yang dibagikan kepada 39 responden yang merupakan pegawai PT Telkom Manado. Hasil penelitian menunjukkan Secara simultan dan parsial Pelatihan dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Telkom Manado. Sebaiknya Perusahaan harus mempertahankan dan meningkatkan Pelatihan yang ada akan meningkatkan Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: *pelatihan, kepemimpinan, kinerja pegawai*

Abstract: *The organization is a forum for a group of people who work coordinated to achieve common goals. The availability of an organization that contains tasks that must be coordinated can be used by the organization. Every organization of its kind requires a management application in managing its tasks and resources. Management of resources is not only limited to very optimal material. The purpose of this study is to find out how the performance and performance of employees. Telkom. This type of research is an associative type of research. Data collection used a research questionnaire that was shared with 39 respondents who were employees of PT Telkom Manado. The results of the research simultaneously and partially in Training and Leadership have a significant effect on Kineja PT Telkom Manado Employees. It is better for the company to maintain and improve the existing training that will improve the employee performance.*

Keywords: *training, leadership, employee performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Organisasi merupakan wadah bagi sekelompok orang yang bekerja secara terkoordinasi untuk mencapai tujuan bersama. Dalam suatu organisasi terdapat tugas-tugas yang harus dikoordinasikan sehingga dapat mewujudkan tujuan dari organisasi yang telah dibentuk. Setiap organisasi apapun jenisnya membutuhkan aplikasi manajemen dalam mengelolah tugas serta sumberdaya yang dimiliki. Pengelolaan sumber daya tidak hanya terbatas pada sumberdaya fisik ataupun materi tetapi lebih daripada itu adalah pemanfaatan sumberdaya berupa manusia secara optimal.

Perlu diketahui bahwa BUMN menjadi aset penting bagi negara Indonesia, karena penghasilan dari bisnis ini akan masuk ke dalam kas negara dan digunakan untuk membayar utang negara, membayar administrasi, dan kelengkapan ketika melakukan ekspor dan impor atau kerja sama Internasional dengan negara lain. Bisa kita bayangkan ketika negara tidak memiliki BUMN, maka negara akan mengalami kerugian yang sangat besar dan utang semakin menumpuk serta efek paling besar adalah perekonomian negara tidak akan berkembang. PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk, biasa disebut Telkom Indonesia atau Telkom saja adalah perusahaan informasi dan komunikasi serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap di Indonesia yang juga merupakan salah satu perusahaan BUMN. Telkom mengklaim sebagai perusahaan telekomunikasi terbesar di Indonesia, dengan jumlah pelanggan telepon tetap sebanyak 15 juta dan pelanggan telepon seluler sebanyak 104 juta.

Untuk melayani konsumennya PT. Telkom harus meningkatkan kinerja pegawainya. Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif. Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pelatihan dan kepemimpinan. Berikut ini adalah data kinerja pegawai PT Telkom Manado :

Tabel 1. Kinerja pegawai PT Telkom Manado

No	Bulan	Tingkat Kehadiran (%)	Keterangan
1	January	87	Baik
2	February	89	Baik
3	March	91	Sangat Baik
4	April	91	Sangat Baik
5	May	94	Sangat Baik
6	June	95	Sangat Baik
7	July	95	Sangat Baik
8	August	96	Sangat Baik
9	September	95	Sangat Baik
10	October	94	Sangat Baik
11	November	98	Sangat Baik
12	December	98	Sangat Baik

Sumber : PT TELKOM Manado, 2018

Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan

dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang. Berikut ini adalah jenis pelatihan yang diberikan: Pengembangan karakter yang didasarkan pada budaya Perusahaan *The Telkom Way*, Pengembangan kompetensi yang berstandar global dan Pengembangan kepemimpinan yang didasarkan pada *Telkom Leadership Architecture* yang berdasarkan prinsip *Lead by Heart* dan *Manage by Head*.

Kepemimpinan adalah proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Cara alamiah mempelajari kepemimpinan adalah melakukannya dalam kerja dengan praktik seperti pemagangan pada seorang seniman ahli, pengrajin, atau praktisi. Dalam hubungan ini sang ahli diharapkan sebagai bagian dari peranya memberikan pengajaran/instruksi. Kebanyakan orang masih cenderung mengatakan bahwa pemimpin yang efektif mempunyai sifat atau ciri-ciri tertentu yang sangat penting misalnya, kharisma, pandangan ke depan, daya persuasi, dan intensitas. Guna menciptakan pemimpin masa depan, disediakan program pengembangan kepemimpinan yang telah diikuti oleh 897 karyawan, meliputi program Kepemimpinan tingkat dasar, Kepemimpinan tingkat menengah dan Kepemimpinan tingkat senior. Berdasarkan fenome dan uraian latar belakang maka penulis mengangkat judul penelitian *Pengaruh Pelatihan dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai PT. Telkom*.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Pelatihan dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai PT. Telkom.
2. Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai PT. Telkom.
3. Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai PT. Telkom.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai melangkar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Zainur (2010: 41) mendefinisikan Kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. Kinerja juga merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009: 5). Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2010:172).

Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi oleh karna itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit ataupun luas (Mathis dan Jackson, 2002:5). Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur sistematis perubahan perilaku para pegawai dalam satu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Sedangkan menurut Pelatihan adalah manajemen pendidikan dan pelatihan secara menyeluruh mencakup fungsi yang terkandung di dalamnya, yakni perencanaan, pengaturan, pengendalian dan penilaian kegiatan umum maupun latihan keahlian, serta pendidikan dan latihan khusus bagi para pegawai pengaturannya meliputi kegiatan formulasi, kebutuhan pemberian servis yang memuaskan, bimbingan, perijinan dan penyelaan.

Kepemimpinan

Thoha (2010: 9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Menurut Terry dalam Thoha, (2010: 5) mengartikan bahwa Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial di dalam mana manajer mencari keikutsertaan sukarela dari bawahan dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Dengan kepemimpinan yang dilakukan seorang pemimpin juga menggambarkan arah dan tujuan yang akan dicapai dari sebuah organisasi. Sehingga dapat dikatakan kepemimpinan sangat berpengaruh bagi nama besar organisasi.

Penelitian Terdahulu

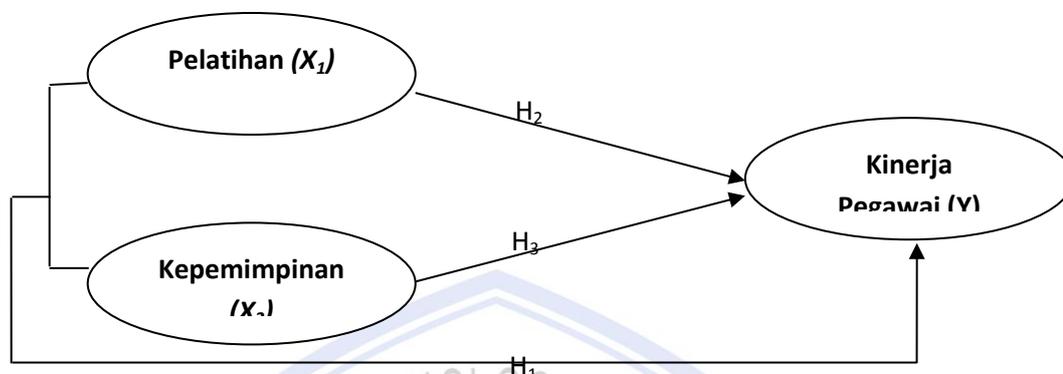
Agusta dan Sutanto (2013) Penelitian ini dilakukan untuk menguji Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada CV. Haragon Surabaya. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 45 orang pegawai yang bekerja sebagai operator alat berat pada CV. Haragon Surabaya. Sampel penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, maka ditetapkan sampel penelitian sebanyak 45 orang pegawai yang meliputi seluruh pegawai yang bekerja sebagai operator alat berat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data untuk penelitian ini diperoleh melalui angket penelitian yang telah diisi oleh responden yang sudah ditentukan. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu variabel pelatihan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja pegawai operator alat berat CV. Haragon Surabaya.

Maabut (2016) Penelitian ini merupakan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia yaitu aplikasi dari metode ilmiah dalam pencarian kebenaran tentang fenomena manajemen sumber daya manusia. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Lokasi penelitian dilakukan di Dispenda Sulut UPTD Tondano pada para pegawai, dalam bentuk wawancara dan penyebaran angket atau kuesioner terstruktur yang telah disiapkan sebelumnya untuk melakukan penelitian. Waktu penelitian adalah 1 bulan. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 39 pegawai, dengan jumlah sampel sebanyak 39 orang responden. Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa kepemimpinan, orientasi kerja dan budaya organisasi dalam penelitian ini mempengaruhi kinerja pegawai secara simultan pada pegawai di Dispenda Sulut UPTD Tondano, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dispenda Sulut UPTD Tondano, kepemimpinan merupakan variabel kedua yang terkuat berpengaruh terhadap kinerja dalam penelitian ini, orientasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dispenda Sulut UPTD Tondano, orientasi kerja merupakan variabel yang terkuat berpengaruh terhadap kinerja dalam penelitian ini, budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dispenda Sulut UPTD Tondano.

Lolowang, Adolfina dan Lumintang (2016) Pelatihan dan pengembangan mempunyai peran penting untuk meningkatkan kinerja para pegawai untuk meningkatkan SDM yang lebih bermutu. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. Berlian Kharisma Manado. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, lokasi penelitian pada PT. Berlian Kharisma Manado. Populasi dan sampel penelitian adalah seluruh pegawai di pada PT. Berlian Kharisma Manado. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan SDM dan pengembangan SDM secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Berlian Kharisma Manado, pelatihan SDM secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Berlian Kharisma Manado. Pelatihan SDM merupakan variabel yang pengaruhnya

terhadap kinerja pegawai, pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Manajemen perusahaan sebaiknya memperhatikan SDM agar kedepan kinerja para pegawai lebih meningkat.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber : Kajian Teori, 2018

Hipotesis Penelitian

H₁ : Diduga terdapat pengaruh Pelatihan dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai PT. Telkom.

H₂ : Diduga terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai PT. Telkom.

H₃ : Diduga terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai PT. Telkom.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2013:11) adalah: merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi atau tempat penelitian adalah posisi dimana letak suatu penelitian dilaksanakan, untuk mempermudah peneliti dalam mengambil data sebagai referensi. Objek penelitian dilakukan di PT Telkom. Lama waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian yaitu 3 bulan.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai PT. TELKOM Manado yang berjumlah 39 orang dan sampel penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu jumlah sampel diambil dari total populasi yang berjumlah 39 orang.

Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji hipotesis F dan t.

Teknik Analisis Data

Regresi linear berganda adalah metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan dua variabel terikat atau lebih yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas. Tujuannya adalah untuk memperkirakan perubahan respon pada variabel terikat terhadap beberapa variabel bebas (Yamin dan Kurniawan, 2009). Analisis regresi linear berganda diuji menggunakan program SPSS versi 21. Model analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon_t$$

Keterangan:

b_0	=	Konstanta
$\beta_{1,2}$	=	Koefisien regresi untuk X_1 dan X_2
ε	=	Standar error
Y	=	Kinerja Pegawai
X_1	=	Pelatihan
X_2	=	Kepemimpinan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Pelatihan (X_1)	$X_{1,1}$	0,000	Valid	0,802	Reliabel
	$X_{1,2}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{1,3}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{1,4}$	0,000	Valid		Reliabel
Kepemimpinan (X_2)	$X_{2,1}$	0,006	Valid	0,660	Reliabel
	$X_{2,2}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{2,3}$	0,000	Valid		Reliabel
	$X_{2,4}$	0,001	Valid		Reliabel
	$X_{2,5}$	0,000	Valid		Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	$Y_{1,1}$	0,000	Valid	0,757	Reliabel
	$Y_{1,2}$	0,000	Valid		Reliabel
	$Y_{1,3}$	0,000	Valid		Reliabel
	$Y_{1,4}$	0,000	Valid		Reliabel

Sumber : Olah Data, 2018

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah < alpha yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai alpha cronbach untuk setiap pernyataan > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik**Uji Multikolinieritas**

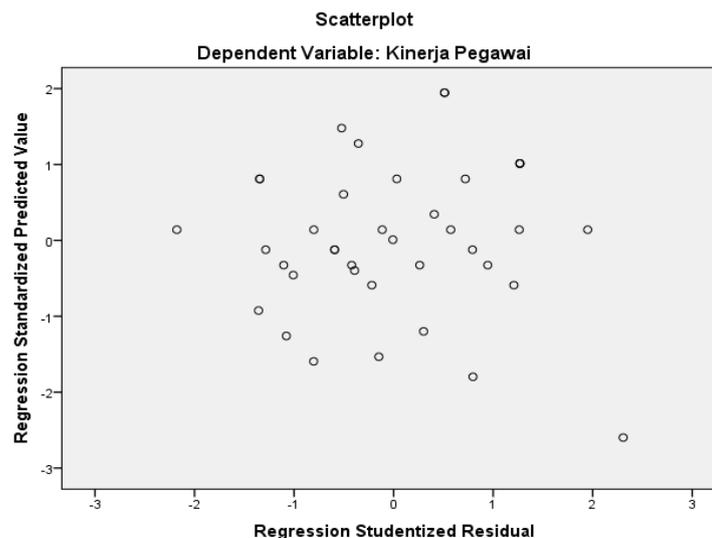
Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel 4.

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Pelatihan	.996	1.004
Kepemimpinan	.996	1.004

Sumber : Data olahan SPSS, 2018

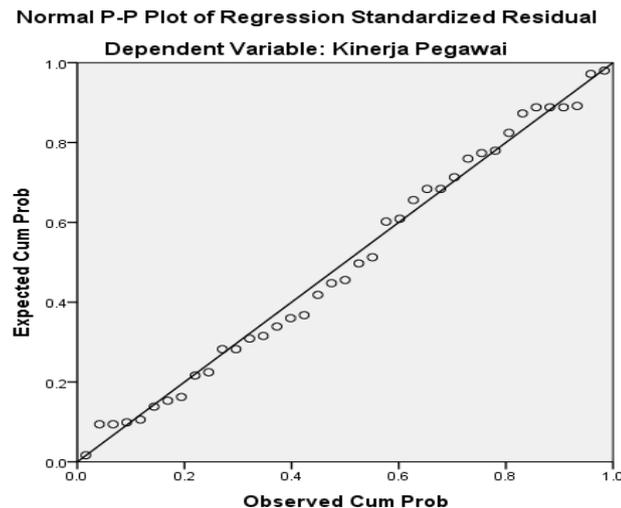
Tabel 3 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF < 10 Hasil perhitungan menghasilkan nilai dibawah angka 1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

Uji Heterokedastisitas**Gambar 2. Uji Heterokedastisitas**

Sumber : Data olahan SPSS, 2018

Gambar 2 grafik *Scatterplot* yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Struktur modal (Y)

Uji Normalitas



Gambar 3. Uji Normalitas

Sumber : Data olahan SPSS, 2018

Gambar 3 menunjukkan bahwa grafik Normal *P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Analisa Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda

	Model	Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
	(Constant)	19.646	3.745
1	Pelatihan	.394	.106
	Kepemimpinan	-.549	.188

Sumber : Data olahan SPSS, 2018

Persamaan Regresi $Y = 19,646 + 0,394 X_1 - 0,549 X_2$ menggambarkan bahwa variabel bebas (*independent*) Pelatihan (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (*dependen*) Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut. Konstanta (α) sebesar 19,646 memberikan pengertian bahwa jika Pelatihan (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Pegawai (Y) sebesar 19,646 satuan. Jika nilai b_1 yang merupakan koefisien regresi dari Pelatihan (X_1) sebesar 0.394 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Pelatihan (X_1) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.394 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Jika nilai b_2 yang merupakan koefisien regresi dari Kepemimpinan (X_2) sebesar -0,549 yang artinya mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Kepemimpinan (X_2) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,549 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Pengujian Hipotesis**Uji hipotesis F dan t****Tabel 5. Uji Hipotesis F dan t**

<i>Model</i> <i>Constant</i>	Uji t		Uji F	
	T	Sig	F	Sig
Pelatihan	3.729	.001	11.930	.000 ^b
Kepemimpinan	-2.913	.006		

Sumber : Data olahan SPSS, 2018

Pelatihan (X_1) memiliki tingkat signifikansi p-value = 0,001 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Pelatihan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Kepemimpinan (X_2) memiliki tingkat signifikansi p-value = 0,006 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Kepemimpinan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil analisis didapatkan Uji Simultan (uji F) dengan tingkat signifikansi p-value = 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa Pelatihan (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pembahasan

Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit ataupun luas. Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur sistematis perubahan perilaku para pegawai dalam satu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Pelatihan adalah manajemen pendidikan dan pelatihan secara menyeluruh mencakup fungsi yang terkandung di dalamnya, yakni perencanaan, pengaturan, pengendalian dan penilaian kegiatan umum maupun latihan keahlian, serta pendidikan dan latihan khusus bagi para pegawai pengaturannya meliputi kegiatan formulasi, kebutuhan pemberian *servis* yang memuaskan, bimbingan, perijinan dan penyelaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perubahan kinerja pegawai dipengaruhi oleh pelatihan. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Agusta dan Sutanto (2013) yang menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kepemimpinan di terjemahkan kedalam istilah sifat- sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola- pola, interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain- lain tentang legitimasi pengaruh. Kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial di dalam mana manajer mencari keikutsertaan sukarela dari bawahan dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Dengan kepemimpinan yang dilakukan seorang pemimpin juga menggambarkan arah dan tujuan yang akan dicapai dari sebuah organisasi. Sehingga dapat dikatakan kepemimpinan sangat berpengaruh bagi nama besar organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Maabut (2016) yang menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP**Kesimpulan**

Kesimpulan penelitian ini adalah :

1. secara parsial Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Telkom Manado.
2. secara parsial Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Telkom Manado.
3. secara simultan Pelatihan dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Telkom Manado.

Saran

Saran yang di sampaikan melalui penelitian ini yaitu :

1. perusahaan harus mempertahankan dan meningkatkan Pelatihan yang ada akan meningkatkan Kinerja Pegawai.
2. hasil penelitian dapat digunakan sebagai rujukan untuk pengembangan serta pendalaman ilmu pengetahuan manajemen pemasaran khususnya Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta dan Sutanto. 2013. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Haragon Surabaya. *Jurnal Universitas Kristen*. <http://repository.petra.ac.id/16261/>. Diakses Tanggal 21 November 2018.
- Lolowang, Adolfinia dan Lumintang 2016. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. *Jurnal EMBA Unsrat*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/12546>. Diakses Tanggal 21 November 2018.
- Maabut. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA Unsrat*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/10630>. Diakses Tanggal 21 November 2018.
- Mathis, R dan Jackson J.H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Salemba Empat , Jakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Prenada Media Group, Jakarta.
- Thoha. 2010. *Kepemimpinan dan manajemen*. Rajawali Pers, Jakarta
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat, Jakarta.
- Yamin, S., dan Kurniawan, H. 2009. *SPSS Complete: Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*. Penerbit Salemba Infotek, Jakarta.
- Zainur. 2010. *Kepuasan Kerja*. Averroes Press, Malang.