

### PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GLOBAL LITIGATION NUSANTARA

Muhadi Badriyal Ahzani, Mahyuddin Nasir<sup>1</sup>, Santi Nururly<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Mataram  
E-mail : [muhadibadrial@gmail.com](mailto:muhadibadrial@gmail.com)

#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Global Litigation Nusantara yang berlokasi di Lombok Timur dan penelitian dilakukan di wilayah Timur, Barat, Selatan dan Utara Lombok Timur. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Global Litigation Nusantara 60 orang dijadikan responden. Analisis uji regresi linier berganda, program SPSS versi 13. Hasil penelitian memperlihatkan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Global Litigation Nusantara dan Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Global Litigation Nusantara.

**Kata kunci : Kepemimpinan, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan**

#### ABSTRACT

*This study aims to determine the significance of the influence of Leadership and Job Training on Employee Performance at PT Global Litigation Nusantara which is located in East Lombok and the research was conducted in East, West, South and North East Lombok. The population of this research is employees of PT Global Litigation Nusantara, 60 people are used as respondents. Analysis of multiple linear regression tests, SPSS program version 13. The results showed that leadership has a positive and significant effect on the performance of employees of PT Global Litigation Nusantara and Job Training has a positive and significant effect on the performance of employees of PT Global Litigation Nusantara.*

**Keywords: leadership, job training, employee performanc**

### PENDAHULUAN

#### Latar Beelakang

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Sehingga dapat didefinisikan menurut Mangkunegara bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Tsauri, 2014).

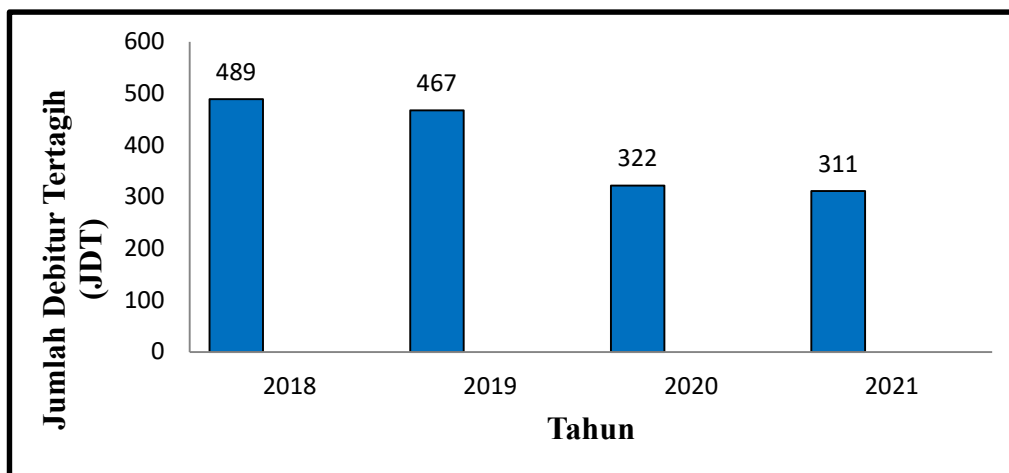
Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran (Handoko, 2016). Kepemimpinan merupakan proses memimpin sebuah kelompok dan mempengaruhi kelompok itu dalam mencapai tujuannya (Robbins, 2018).

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan

keterampilan teknis dalam tujuan terbatas (Mangkunegara, 2017). Adapun menurut (Sutrisno, 2016) Pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera.

PT Global Litigation Nusantara merupakan perusahaan jasa penagihan hutang yang diutus langsung untuk menagih hutang para debitur karena mengalami kendala dalam pembayaran hutang. Berdasarkan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, mampu memberikan pelayanan terbaik serta kinerja yang tinggi bagi kreditur maupun debitur. Kinerja karyawan PT Global Litigation Nusantara berdasarkan hal ini dapat dilihat dari data target hasil (JDT) Jumlah Debitur Tertagih. Kinerja karyawan PT Global Litigation Nusantara berdasarkan hasil laporan tahunan yang disajikan sebagai berikut :

Tabel 1 Evaluasi Kinerja Karywan PT. Global Litigation Nusantara 2018-2021.



Sumber : PT Global Litigation Nusantara

Dari grafik hasil evaluasi kinerja, kinerja karyawan PT Global Litigation Nusantara dapat diukur berdasarkan JDT (Jumlah Debitur Tertagih). Pada tahun 2018 jumlah debitur tertagih 489 orang, dan pada tahun 2019 jumlah debitur tertagih 467 orang yang menandakan penurunan JDT, penurunan berlanjut sampai dengan tahun 2021, JDT pada tahun 2020 sejumlah 322 orang debitur dan pada tahun 2021 JDT yang didapat 311 orang debitur. Dengan adanya grafik evaluasi kinerja, dapat dilihat bahwa pelayanan yang diberikan karyawan PT Global Litigation Nusantara, yang mana setelah dilakukannya pengamatan dan wawancara adanya fenomena yang terjadi yaitu kepemimpinan dan pelatihan kerja.

Pimpinan terkadang menyuruh bawahannya untuk rapat tentang suatu permasalahan tanpa memberikan informasi materi tambahan yang akan dibahas. Sehingga bawahannya pada saat rapat tidak banyak berpendapat dan berkontribusi besar, ini menyebabkan terjadinya miskomunikasi terhadap bawahan dan atasan, bahkan pimpinan jarang memonitor terhadap pekerjaan yang diberikan pada bawahannya. Sehingga pada saat karyawan melakukan kesalahan, pemimpin memberikan sanksi tanpa tau faktor apa yang menyebabkan bawahan kesulitan dalam melakukan tugasnya, kondisi ini menyebabkan keraguan bagi karyawan dalam melakukan tugasnya. Sehingga kurang efektif dan efisien dalam menjalankan tugasnya.

Pelatihan yang selalu dilakukan setiap tahun tidak dilakukan lagi pada tahun 2020 dikarenakan penyebaran covid-19 dan Pemberlakuan Pembatasan kegiatan Masyarakat (PPKM). Mengakibatkan pelatihan tidak

pernah dilakukan lagi sampai dengan sekarang, pelatihan yang selalu dilakukan PT Global Litigation Nusantara mampu memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian, berikut jadwal pelatihan yang pernah dilakukan PT Global Litigation Nusantara.

### **Kajian Pustaka Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah sebagai hasil pekerjaan atau kegiatan seorang pegawai secara kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pengukuran kinerja seseorang juga dapat dievaluasi dari kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam menuntaskan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan oleh pimpinan (Tristina & Widagdo, 2019)

### **Kepemimpinan**

Pemimpin merupakan salah satu intisari manajemen, sumber daya pokok dan titik sentral dari setiap aktivitas yang terjadi dalam suatu perusahaan. Kepemimpinan merupakan suatu tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu (Edison, 2017)

### **Pelatihan Kerja**

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas (Mangkunegara, 2017). Adapun menurut (Sutrisno, 2016) Pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera.

### Metode Penelitian

Jadi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif (mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih) dengan teknik analisa kuantitatif Analisis uji regresi linier berganda, program SPSS versi 13.

Objek penelitian ini dilakukan pada PT. Global Litigation Nusantara. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan PT. Global Litigation Nusantara yang berada di Lombok Timur dan lokasi penelitian berada disetiap daerah pembagian wilayah utara, selatan, barat dan timur Lombok Timur.

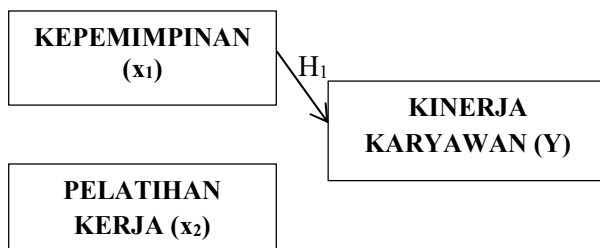
Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, dokumentasi dan observasi. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder berupa laporan perusahaan dan data primer berupa tanggapan responden.

### Hipotesis Penelitian

$H_1$  : Diduga kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Global Litigation Nusantara.

$H_2$  : Diduga pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Global Litigation Nusantara.

### Kerangka Konseptual



Gmabar 1. Kerangka Konseptual

### Hasil dan Pembahasan

Responden dalam penelitian ini berjumlah 60 orang, responden penelitian tergambar dari beberapa karakteristik berdasarkan usia, masa kerja dan lokasi penempatan.

### Uji Instrumen Penelitian

#### Uji Validitas

Validitas setiap variabel baik Kinerja Karyawn (Y) dan Kepemimpinn (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) memperoleh nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Diketahui bahwa nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,250 dan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  sehingga semua item pernyataan dari setiap variabel dinyatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

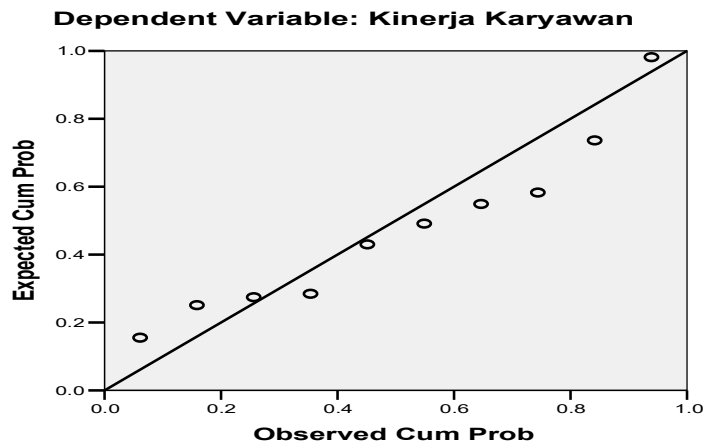
Reliabilitas variabel Kinerja Karyawan, Kepemimpinan, dan Pelatihan Kerja memiliki cronbach's alpa lebih besar dari standard cronbach's alpha (0,60). Variabel Kinerja Karyawan, Kepemimpinan, dan Pelatihan Kerja dinyatakan reliabel.

#### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

**Gambar 2 Hasil Uji Normalitas**

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



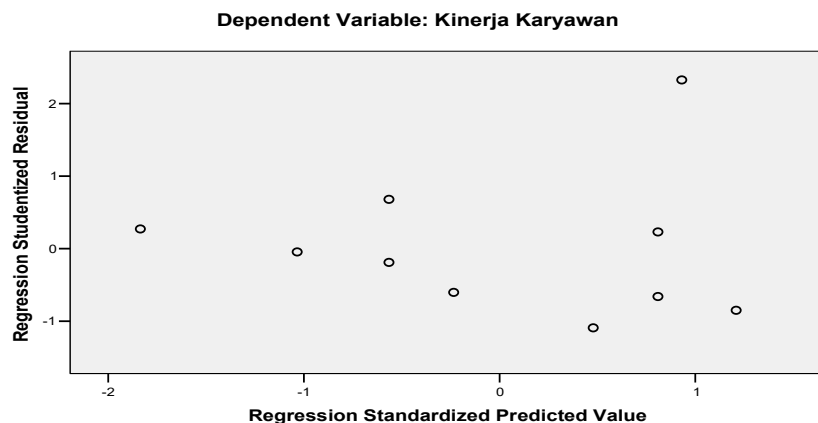
Dapat dilihat bahwa titik – titik peloting yang terdapat pada gambar diatas selalu mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Oleh karena itu, pengambilan keputusan dalam uji normalitas menggunakan teknik probability plot dapat disimpulkan berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Nilai tolerance variabel Kepemimpinan adalah  $0,990 > 0,10$  dan nilai VIF  $1,010 < 10$  dan variabel Pelatihan Kerja adalah  $0,990 > 0,10$  dan nilai VIF  $1,010 < 10$ . Disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

**Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

**Scatterplot**



Berdasarkan gambar diatas, dapat diketahui bahwa data data yang ditampilkan tidak membentuk pola – pola tertentu dan titik menyebar secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas.

### Uji Analisis Regresi Linier

Berganda Hasil persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 1,517 + 0,303 X_1 + 0,593 X_2 + e$$

Keterangan :

$$\text{Konstanta (a)} = 1,517$$

$$b_1 = 0,303$$

$$b_2 = 0,593$$

$X_1$  = Kepemimpinan

$X_2$  = Pelatihan Kerja

e = Standar Error

Hasil persamaan regresi linier berganda di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

#### 1. Nilai koefisien konstanta (a)

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 1,517. Hal ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada pengaruh variabel Kepemimpinan dan Pelatihan Kerja, maka besarnya nilai peningkatan Kinerja Karyawan PT Global Litigation Nusantara sebesar 1,517 satuan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa Kinerja di PT Global Litigation Nusantara akan mengalami peningkatan sebesar 1,517 satuan tanpa ada pengaruh dari variabel Kepemimpinan maupun variabel Pelatihan Kerja.

#### 2. Nilai koefisien beta 1 ( $b_1$ ) = 0,303

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diperoleh variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) positif sebesar 0,303 yang berarti bahwa setiap peningkatan satuan variabel Kepemimpinan akan meningkatkan Kinerja PT Global Litigation Nusantara sebesar 0,303 satuan dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah atau tetap. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa jika

Kepemimpinan yang ada efektif, maka Kinerja karyawan PT Global Litigation Nusantara akan semakin tinggi.

#### 3. Nilai koefisien beta 2 ( $b_2$ ) = 0,593

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diperoleh variabel Pelatihan Kerja ( $X_2$ ) positif sebesar 0,593 yang berarti bahwa setiap peningkatan satuan variabel Pelatihan Kerja akan meningkatkan Kinerja karyawan PT Global Litigation Nusantara sebesar 0,593 satuan dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah atau tetap. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa jika Pelatihan Karyawan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan, maka Kinerja Karyawan karyawan PT Global Litigation Nusantara akan semakin tinggi.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji F (Kelayakan Model)

Hasil Uji F dengan memperhatikan hasil Tabel Anova yang dilakukan dengan SPSS menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 9,873 > 4,010 F tabel dan nilai signifikansi 0,009 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Model layak dan semua variabel bebas secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

#### Uji t

Nilai t tabel didapat dengan menentukan tingkat kepercayaan yaitu  $0,05/2 = 0,025$  dan menentukan derajat bebas yaitu  $60 - 3 = 57$ . Hal ini berarti nilai t tabel dapat dilihat pada kolom tingkat kepercayaan 0,025 dan df pada kolom 57 dengan nilai t tabel sebesar 2,001.

Hasil uji t adalah Kepemimpinan memperoleh nilai t hitung sebesar 2,533 dengan nilai sig 0,039 dan Pelatihan Kerja t hitung sebesar 3,885 dengan nilai sig 0,006.

#### Uji Koefisien Determinasi ( Adjusted R Square )

Nilai koefisien determinasi atau Adjusted R Square dihasilkan sebesar 0,663. Hal ini mengartikan bahwa variabel Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel Kepemimpinan dan Pelatihan Kerja sebesar 66,3%, sedangkan sisanya

sebesar 43,7% merupakan variabel bebas lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan kajian setelah menganalisis dan menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Global Litigation Nusantara, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Global Litigation Nusantara. Artinya, jika semakin efektif Kepemimpinan, maka semakin baik Kinerja karyawan pada PT Global Litigation Nusantara.
2. Variabel Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Global Litigation Nusantara. Artinya, jika pelatihan yang di berikan sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan maka kinerja karyawan PT Global Litigation Nusantara semakin meningkat.

### **Daftar pustaka**

- Edison, D. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Alfabeta.
- Handoko, H. T. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFY Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. REMAJA ROSDAKRYA.
- Robbins, C. dan M. (2018). *Manajemen* (Edisi Pert). Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8*. Prenada Media Group.
- Tristina, D. N., & Widagdo, S. (2019). Kepemimpinan dan Kinerja Seri Praktis Peningkatan Kinerja Guru. In *Repo.Stie-Mandala.Ac.Id*.  
[http://repo.stie-mandala.ac.id/191/2/daftar\\_isi.pdf](http://repo.stie-mandala.ac.id/191/2/daftar_isi.pdf)
- Tsauri, S. (2014). MANAJEMEN KINERJA Performance Management. In *STAIN Jember Press*.