

Eka Fitriani

Tahir_2011102431319_Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda

by By Turnitin

Submission date: 29-Jun-2024 04:56PM (UTC+0100)

Submission ID: 236805023

File name: tJj7nQekd6eUNLaNHnfU.docx (588.23K)

Word count: 5890

Character count: 37672

1.1 Latar Belakang

Mutu sumber daya manusia yang bagus terdiri melalui orang yang mempunyai pengetahuan, kompetensi, keterampilan, dengan disposisi kerja yang terpuji. Oleh karena itu, organisasi wajib mengembangkan dan meningkatkan kualitas personelnya. Karyawan diharapkan secara konsisten menyempurnakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuannya agar selaras dengan tuntutan masa kini dan meningkatkan kinerja organisasinya (Naim *et al.*, 2019). Semua orang mempunyai sifat dan perilaku yang berbeda-beda, tergantung pada kepribadian mereka dan lingkungan yang mereka alami. Pada akhirnya, operasi sebuah organisasi akan dipengaruhi oleh keragaman tersebut. Sekarang, bagaimana organisasi menjembatani dan mengendalikan perbedaan – perbedaan ini menjadi bagian penting dari kerjanya. Namun, jika penanganannya dilakukan secara profesional dan efektif, tentu perbedaan tersebut tidak akan terlihat. Menurut (Hasibuan, 2017), “Kinerja merupakan kombinasi dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat pekerja, kemampuan dan penerimaan penjelasan, dan kemampuan”. Kewajiban dan alokasi posisi, selain tingginya motivasi karyawan. Terdapat korelasi positif antara kinerja setiap individu atau karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut (Wibowo, 2017) : a) Tujuan berfungsi sebagai indikator kelayakan pencapaian tujuan yang dimaksudkan. b) Standar bertindak sebagai indikator ketercapaian tujuan yang dimaksudkan. Waktu yang tepat untuk mencapai target yang dituju tidak bisa ditentukan. c) Umpan balik menunjukkan adanya perkembangan yang baik dari segi mutu ataupun porsinya menuju pencapaian tujuan yang ditentukan oleh standar.

Kinerja dapat didefinisikan sebagai penilaian terhadap sejauh mana suatu upaya, skema, atau arahan mencapai tujuan, sasaran, misi, dan tujuan organisasi. Kinerja ini dibahas di dalam perencanaan strategis organisasi (Mahsun, 2013). Menurut (Mangkunegara, 2017), kinerja merupakan kata yang berasal dari frasa pencapaian kinerja dan pencapaian aktual telah dipenuhi oleh seseorang. Pencapaian atau pencapaian kinerja mencakup sasaran, baik di segi mutu maupun jumlah, yang dipenuhi seseorang dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Efektivitas kepemimpinan saat ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kantor. Seorang pemimpin yang efektif mempunyai kemahiran untuk memberikan panduan yang jelas, memotivasi dan memungkinkan anggota tim bekerja menuju tujuan bersama. Kepemimpinan yang efektif menumbuhkan iklim organisasi yang konstruktif yang menekankan pada dukungan karyawan, kolaborasi antar tim, dan komunikasi yang transparan. Selain itu, pemimpin yang mendorong pengembangan karyawan akan menginspirasi tingkat motivasi dan kinerja yang luar biasa. Kepemimpinan yang kuat dan berorientasi pada tim mempunyai potensi untuk meningkatkan kinerja kantor dengan menciptakan lingkungan di mana setiap karyawan didorong untuk memberikan upaya terbaiknya demi pencapaian kolektif.

Namun, kepemimpinan tidak memberikan pengaruh terhadap semua faktor kinerja pelatihan juga dapat bermanfaat dalam kasus seperti itu. Pelatihan merupakan satu pilihan bentuk strategi memajukan sumber daya manusia yang berupaya demi memberikan tingkatan cara kerja karyawan melalui perluasan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan. Oleh karena itu, organisasi yang ingin berkembang harus memberikan penekanan yang signifikan pada pendidikan dan pelatihan karyawan, karena hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan (Naim *et al.*, 2019). Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda dan seluruh pihak yang memiliki keterkaitan dalam pengembangan serta perencanaan harus melakukan penelitian tentang pelatihan karena sejauh mana pegawai memiliki kemampuan untuk menangani masalah yang muncul saat menjalankan tugas di lapangan. Ini karena Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda melakukan investasi jangka panjang dalam pelatihan yang memiliki tujuan untuk menumbuhkan pengetahuan dan keterampilan pekeraja sehingga kinerja mereka lebih efisien dan efektif.

Salah satu fenomena di Komisi Pemilihan Umum di Kota Samarinda yaitu sulitnya untuk mengkoordinasi beberapa anggota KPPS (Kelompok Penyelenggara Pemungutan Suara). Sebagai pegawai yang berada di Komisi Pemilihan Umum tentu saja bertanggung jawab penuh atas arahan yang akan diberikan. Serta kurangnya koordinasi dikarenakan anggota KPPS yang berstatus bukan pegawai tetap dan hanya bekerja di periode pemilu, hingga masih banyak yang kurang paham dan masih membutuhkan pelatihan. Komisi Pemilihan Umum memerlukan peran penting dari kepemimpinan yang kuat dan program pelatihan yang efektif. Tantangan yang dihadapi oleh Komisi Pemilihan Umum (KPU) dapat beragam, mulai dari kompleksitas dalam penyelenggaraan pemilihan umum hingga peningkatan tuntutan atas profesionalisme dan transparansi. Dalam mengatasi masalah – masalah ini, nilai kepemimpinan harus mampu untuk memberikan arahan serta mengelola konflik internal dengan bijaksana menjadi sangat penting. Selain itu, pelatihan yang terarah dapat membantu meningkatkan kompetensi pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) dalam menghadapi situasi – situasi yang kompleks dan beragam. Dengan demikian, melalui kombinasi antara kepemimpinan yang efektif dan pelatihan yang tepat, Komisi Pemilihan Umum (KPU) dapat mengatasi masalah-masalah yang dihadapinya dan menjalankan tugasnya secara efisien dan profesional. Pelayanan masyarakat yang efektif ditandai dengan akses layanan yang bebas hambatan, prosedur yang disederhanakan, penyelesaian tepat waktu, dan keluhan yang minimal. Kondisi ini dapat muncul ketika organisasi publik mendapatkan sumber daya manusia dalam kualitas serta jumlah yang cukup (Mahadin Shaleh; Firman, 2018).

Penelitian¹⁸ sebelumnya oleh Ferdinan Sihaloho (2021) menunjukkan pengaruh signifikan kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah. Pemimpin harus meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja mereka. Melalui kuesioner dan wawancara dengan sampel dan populasi sebanyak 52 orang, metode penelitian kuantitatif digunakan untuk mengumpulkan data. Tahap pra-pengujian dilakukan terhadap kuesioner untuk mengevaluasi validitas dan kredibilitasnya. Dalam melakukan penelitian untuk menguji data, digunakanlah analisis regresi pada kali¹⁸. Kepemimpinan, nasehat pekerja, dengan pelatihan memiliki pengaruh signifikan dan positif kepada pegawai negeri sipil di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah apabila ketiganya dimanfaatkan secara bersamaan, berdasarkan temuan penelitian ini. Para pemimpin mempunyai kewajiban untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dalam inisiatif pelatihan yang memberikan peningkatan kemampuan⁶² kerja mereka. Hal ini akan memberikan pengaruh yang besar.

Berdasarkan masalah ini, peneliti⁶ ingin meneliti lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda”**.

³³

1.2 Rumusan Masalah

Dalam melakukan penelitian ini, rumusan masalah yang dikemukakan adalah sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda?
2. Apakah pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda?

²⁴

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan.

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda
2. Untuk mengetahui Pengaruh Pelayanan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda

7

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah :

- a. **Manfaat Teoritis** ⁸⁰
Harapannya, penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap kemajuan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang pelatihan kinerja karyawan dan pengembangan kepemimpinan.
- b. **Manfaat Praktis** ⁵⁰
Sebagai bahan masukan bagi Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda dalam memberikan pelatihan pegawai, masukan ini dimaksudkan untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan.

1.5 Perumusan Hipotesis

Bagian terpenting dari penelitian adalah hipotesis ⁹ yang harus dijawab sebagai kesimpulan dari penelitian itu sendiri. Hipotesis merupakan aspek penting dalam penelitian yang harus dijawab untuk menarik kesimpulan. Hipotesis ini adalah dugaan awal yang memerlukan pengumpulan data untuk membuktikan kebenarannya (Lolang, 2014).

87

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan sangat penting karena dua alasan. Pertama, pergantian kepemimpinan seringkali membawa dampak pada kinerja berbagai unit, instansi, atau organisasi. Kedua, berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan adalah faktor internal yang memengaruhi kesuksesan organisasi, termasuk proses kepemimpinan di semua tingkatan, kemampuan pemimpin, dan tindakan yang mereka ambil (Yukl, 2013). Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Muizu *et al.*, 2019) dengan temuan yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan” melakukan penelitian di perbankan Sulawesi Tenggara. Pada penelitian kali ini, metode ³⁰ yang digunakan adalah survei deskriptif dan survei penjelasan. Menunjukkan hasil kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun ada pula penelitian dengan hasil yang berbeda yang dilakukan oleh (Posuma, 2013) yang melakukan penelitian ²² Rumah Sakit Ratumbusang, populasinya 334 responden dan sampel 77 responden. Dengan metode penelitian asosiatif dengan Teknik analisis yaitu ²⁶ regresi linear berganda yang menunjukkan terkait kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian terdahulu, dibuatlah hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda. ⁶

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

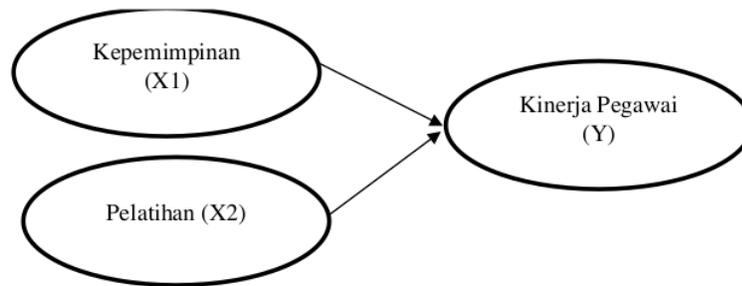
Latihan adalah sebuah program untuk meningkatkan kemampuan seorang pekerja untuk menyelesaikan tugas dengan lebih baik sehingga mereka menjadi mampu memenuhi tanggung jawab yang diberikan perusahaan serta menjadi pribadi yang lebih baik (Dahmiri & Sakta, 2014). Pada kajian yang dilakukan (Alhudhori, 2018) yang berjudul temuan “Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Simpang Kawat Kota Jambi” memiliki pegawai sebanyak 44 orang, dengan penggunaan metode ¹¹ survei dengan Teknik mengumpulkan data berupa wawancara dan kuisioner. Yang memberikan hasil bahwa pelatihan mempunyai efek positif serta signifikan terhadap kinerja pekerja. Untuk penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pakpahan, Siswidyanto, & Sukanto, 2014) yang berjudul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai” yang dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang menunjukkan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian sebelumnya, dibuatlah hipotesis sebagai berikut:

H2 : Diduga pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda.

1.6 Kerangka Pikir

Beberapa penelitian menunjukkan faktor-faktor yang memiliki pengaruh kinerja pegawai sebagaimana penelitian.

Gambar SEQ Gambar * ARABIC 1. Kerangka Pikir



(Sumber : Data Peneliti, 2024)

2.1 Lokasi Penelitian

Peneliti menemukan data yang diperlukan di lokasi penelitian. Peneliti diharapkan menemukan sesuatu yang baru dan signifikan dengan memilih lokasi ini (Al Muchtar, 2015). Adapun lokasi pada penelitian ini adalah Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda yang terletak di Jalan Ir.H.Juanda No. 8.

2.2 Jenis Penelitian

Sifat dari penelitian ini adalah kuantitatif dan memakai metodologi kuantitatif yang didasarkan pada positivisme yang bertujuan menyelidiki populasi atau sampel tertentu. Data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen penelitian, yang kemudian menganalisis kuantitatif atau statistika. Tujuannya adalah untuk mencari, mengumpulkan, dan mengolah data. Hasil yang disajikan di sini diperoleh melalui penerapan pendekatan kuantitatif yang dikarenakan data yang digunakan untuk menguji korelasi antar variabel berbentuk numerik (Kuncoro, 2003).

2.3 Populasi dan Penentuan Sampel

a. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) menjelaskan bahwa populasi merupakan kategori luas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan atribut tertentu, yang dipilih oleh para ilmuwan dengan maksud untuk penyelidikan dan deduksi selanjutnya. Demografi penelitian ini terdiri dari personel yang dipekerjakan oleh Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda. Penelitian ini melibatkan 30 pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda yang berpartisipasi sebagai responden. Temuan ini berfokus pada analisis dampak pengaruh kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

b. Sampel

Sampel merupakan bagian atau subjek yang dipilih melalui populasi yang lebih besar untuk melambangkan karakteristik atau atributnya. Menurut (Sugiyono, 2012) menyebutkan bahwa sampel merupakan alat untuk mewakili sebagian populasi baik dari segi kuantitas maupun karakteristiknya. Ketika sampel dipilih dari suatu populasi, sampel tersebut gagal mewakili seluruh karakteristiknya secara akurat. Secara umum. Untuk memperoleh hasil, ukuran sampel adalah jumlah sampel yang didapatkan dari suatu unit populasi tertentu.

Jika setiap anggota populasi memiliki kemampuan untuk menjadi sampel penelitian, metode pengambilan sampel jenuh juga dikenal sebagai *saturation sampling* yang digunakan dalam populasi yang lebih kecil dengan jumlah kurang dari 30 (Sugiyono, 2017).

2.4 Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Respon responden dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kantor Kota Samarinda dan penelitian terdahulu.

a. Data Primer

Data primer terdiri dari informasi yang didapatkan peneliti secara langsung dari sumbernya. Hal ini menandakan bahwa data tersebut tidak pernah dikumpulkan atau dipublikasikan oleh pihak ketiga. Data primer terdiri dari hasil penyelidikan yang dilakukan oleh peneliti sendiri, meliputi survei, wawancara, observasi langsung, dan eksperimen.

b. Data Sekunder

Data sekunder, yang didapat terlambat oleh pihak ketiga atau sudah ada sebelumnya untuk tujuan alternatif, digunakan kembali oleh peneliti untuk tujuan analisis atau penyelidikan lebih lanjut. Data ini bisa berupa survei yang telah dipublikasikan laporan dari organisasi resmi, data dari basis data publik, atau literatur yang sudah ada. Peneliti menggunakan data sekunder untuk mendukung argument atau hipotesis mereka, atau untuk mengisi celah informasi yang tidak bisa didapat dari data primer.

2.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Pengumpulan data merupakan suatu proses atau usaha sistematis yang dilakukan peneliti untuk menemukan atau mendokumentasikan berbagai fenomena, informasi, atau keadaan yang ada di tempat penelitian yang mana sesuai dengan ruang lingkup penelitian. Pengumpulan data memerlukan penerapan metode dan instrumen yang ditetapkan dan dievaluasi untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya. Variabel operasional digunakan untuk menjelaskan signifikansi atau kuantifikasi hasil. Indikator kinerja dan pembelajaran yang cukup besar merupakan indikator variabel.

Tabel 2. 1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
1.	Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mendorong kelompok orang lain untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan Bersama yang dikenal sebagai kepemimpinan.	1. Cara berkomunikasi 2. Pemberian Motivasi 3. Kemampuan Memimpin 4. Pengambilan Keputusan 5. Kekuasaan Yang Positif	(Sepriana, 2022)
2.	Pelatihan (X2)	Pelatihan merupakan sebuah upaya untuk meningkatkan kemampuan kerja serta ekonomi seseorang.	1. Pelatih 2. Peserta 3. Materi 4. Metode 5. Tujuan	(Mangkunegara, 2009)
3.	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan sebuah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang secara sah tanpa melanggar hukum, sesuai dengan wewenang, dan berdasarkan moral serta etika.	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	(Refni Yulia Reza & Maizul Rahmizal, 2023)

(Sumber: Data Peneliti, 2024)

2.6 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Hikmawati, 2020) Mengumpulkan dan mengukur data dalam konteks penelitian berarti memperoleh informasi mengenai pengukuran yang menyimpang dari standar atau pengukuran yang telah ditentukan. Berdasarkan pengertian tersebut, maka metodologi dan instrumen atau instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data sama dengan yang disebut dengan alat ukur. Penelitian ini menggunakan skala Likert, variabel dinilai sebagai berikut: sangat setuju (bobot 4), setuju (bobot 3), tidak setuju (bobot 2), dan sangat tidak setuju (bobot 1).

Bersamaan dengan kuisisioner dan wawancara yang sebelumnya disebarkan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda, penelitian ini mengumpulkan data melalui penyebaran kuisisioner dan wawancara. Kuisisioner ini bertanya tentang variabel yang selaras pada

pengkajian ini mencakup pertanyaan – pertanyaan untuk membentuk kepemimpinan pelatihan dan variabel kinerja pegawai. Skala likert yang digunakan adalah skala empat opsi sebagai berikut :

Tabel 2. 2 Skala Pengukuran Likert

Skala	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Setuju (S)	3
Sangat Setuju (SS)	4

(Sumber: Data Peneliti, 2024)

2.7 Teknik Analisis Data

Menurut (Ali, 2016) proses analisis data ialah sebuah rangkaian kegiatan atau tata cara yang dilakukan apabila semua data yang diperlukan untuk menyelesaikan masalah penelitian telah dikumpulkan, akurasi dalam menarik kesimpulan sangat tergantung pada ketepatan alat analisis yang digunakan. Oleh karena itu, analisis data harus dilakukan terus-menerus selama proses penelitian berlangsung. Untuk memanipulasi data ini menggunakan SPSS.

4.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Pengujian validitas ialah metode yang dipakai dalam menilai keakuratan atau kekurangan data yang diperoleh menggunakan instrumen tertentu. Menurut Sugiyono (2017), untuk memastikan keandalan dan validitas skala, analisis instrumen dilakukan terhadap data yang dikumpulkan dari kuesioner peserta. Untuk menentukan validitas dan reliabilitas suatu instrumen penelitian, seperti kuesioner, digunakan pengujian validitas. Sebuah kuesioner dapat disebut valid jika nilai r hitung sama dengan atau lebih besar dari nilai r tabel; sebaliknya, instrumen dianggap tidak valid.

b. Uji Realibilitas

Selanjutnya, item instrumen yang sah dinilai untuk memastikan tingkat keandalannya. Suatu alat pengujian dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha melebihi 0,6. Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk memastikan keandalan alat ukur dan perangkat, termasuk indikatornya.

4.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Langkah yang menentukan normal atau tidaknya sebaran data yang dianalisis adalah dengan uji normalitas. Normalitas dua variabel, khususnya perilaku agresif dan hubungan interpersonal, dinilai menggunakan hasil ini. Tujuan uji normalitas adalah untuk memastikan apakah data mengikuti distribusi normal dan untuk memvalidasi keabsahan model regresi yang dikembangkan. Uji normalitas merupakan prasyarat mendasar untuk melakukan analisis. Untuk menguji normalitas suatu data maka akan dilakukan tes satu sampel Kolmogorov-Smirnov.

1) Jika nilai Sig > 0,05, maka H1 diterima, artinya data berdistribusi normal.

2) Jika nilai Sig < 0,05, maka H1 ditolak, artinya data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Pemeriksaan prasyarat meliputi pemeriksaan multikolonieritas. Uji multikolonieritas bertujuan untuk memastikan bahwa multikolonieritas dalam model regresi tidak terjadi, yang bisa mengganggu analisis. Pemeriksaan terhadap Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai Tolerance dalam model regresi dapat memberikan informasi tersebut. Kriteria pengambilan keputusan adalah model regresi bebas dari multikolonieritas jika nilai VIF mendekati satu dan

nilai toleransi mendekati satu. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai toleransi untuk variabel kepemimpinan dan pelatihan masing-masing adalah 0,954 dan nilai VIF adalah 1,049. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model ini

4.3 Regresi Linear Berganda

Analisis dua variabel bertujuan untuk menunjukkan bagaimana variabel terikat berubah ketika dua atau lebih variabel bebas berperilaku sesuai prediksi nilai relatifnya oleh karena itu, analisis regresi dilakukan ketika terdapat dua atau lebih variabel independen (Sugiyono, 2017).

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (Variabel Dependen)

X1 = Kepemimpinan

X2 = Pelatihan

a = Konstanta dari rata-rata Y

b1 = koefisien dari X1

b2 = Koefisien dari X2

e = Nilai Residu (Error)

4.4 Uji Hipotesis

a. Uji-T (Parsial)

Untuk dapat mengetahui apakah faktor-faktor independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap suatu variabel tertentu digunakan uji-t. Khususnya pengambilan keputusan dengan menggunakan uji t:

- i) Nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 menunjukkan hipotesis tidak terbukti dan H1 atau ditolak jika dilakukan uji parsial.
- ii) Nilai signifikansi kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis terbukti dan jika dilakukan uji parsial maka H1 atau H2 diterima.

b. Uji Determinasi

Koefisien determinasi adalah metrik statistik yang digunakan dalam analisis regresi untuk menilai tingkat kesesuaian antara data yang diprediksi dan data yang diamati. Simbol yang menyatakannya adalah R-kuadrat atau R^2 . Koefisien determinasi mengukur sejauh mana variabel independen menjelaskan variabilitas yang diamati pada variabel dependen. Rasio R-kuadrat mewakili proporsi varians pada setiap variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas dalam model regresi, yang merupakan definisi intuitif. Nilai R-kuadrat, yang berada dalam interval 0 hingga 1, menandakan bahwa nilai R-kuadrat yang lebih besar menunjukkan bahwa model regresi gagal memperhitungkan variabilitas yang diamati dalam data secara memadai. Meskipun demikian, nilai *R-squared* tidak memberikan gambaran mengenai kekuatan kausal atau sebab-akibat dari hubungan antar variabel.

BA 52 III HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

3.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda adalah lembaga yang mengatur pemilihan umum di Kota Samarinda. KPU bertanggung jawab dalam menetapkan partai-partai yang dapat ikut serta dalam pemilu, mengawasi proses pemungutan suara, dan mengumumkan hasil pemilu. Kantor KPU Kota Samarinda berlokasi di Jalan Ir. H. Juanda Nomor 18, Kelurahan Air Hitam, Kecamatan Samarinda Ulu. Selain itu, KPU memiliki visi dan misi sebagai berikut:

A. Visi

Serentak menjadi penyelenggara pemilu yang independen, *professional* dan berintegritas.

B. Misi

- Meningkatkan kompetensi penyelenggara pemilu serentak berdasarkan hukum dan kode etik yang berlaku.
- Menyusun regulasi pemilu serentak yang memberikan kepastian hukum, bersifat progresif, dan melibatkan partisipasi masyarakat.
- Meningkatkan kualitas pelaksanaan pemilu serentak yang efektif, efisien, transparan, akuntabel, dan mudah diakses.
- Memaksimalkan pemanfaatan kemajuan teknologi informasi dalam penyelenggaraan pemilu serentak.
- Meningkatkan partisipasi dan kualitas pemilih dalam pemilu serentak.
- Meningkatkan kualitas pelayanan pemilu serentak untuk seluruh pemangku kepentingan.

3.2 Deskripsi Data

A. Karakteristik Data

Sipil (PNS) di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda. Kuesioner disebar kepada 30 responden kemudian dideskripsikan berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, dan Pendidikan terakhir. Hasil deskripsi responden penelitian dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3. 1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	19	63.3%
Perempuan	11	36.7%
Jumlah	30	100%

(Sumber: Data Peneliti, 2024)

Berdasarkan hasil Tabel 3.1 menunjukkan hasil bahwa, jenis kelamin responden di Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda adalah sebagai berikut : laki-laki sebanyak 19 orang responden atau 63.3% dari total keseluruhan, serta perempuan sebanyak 11 orang responden atau 36.7% dari total keseluruhan. Berdasarkan hasil yang didapatkan maka dibuktikan bahwa sebagian besar pekerja berjenis kelamin adalah laki-laki.

2. Data Responden Berdasarkan Usia

Tabel 3.2 Usia Responden

Usia	Jumlah	Presentase
25-30	2	6.7%
31-36	4	13.3%
37-48	24	80.0%
Jumlah	30	100%

(Sumber: Data Peneliti, 2024)

Tabel 3.2 menunjukkan h⁵⁴ sebaran usia responden di Kantor Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda. Kategori usia 25-30 tahun berjumlah 2 orang atau 6.7%, kategori usia 31-36 tahun berjumlah 4 orang atau 13.3%, dan kategori 37-48 tahun berjumlah 24 orang atau 80.0%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 3.3 Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMA/SMK	6	20.0%
Diploma	3	10.0%
Sarjana	23	63.3%
Magister	2	6.7%
Jumlah	30	100%

(Sumber : Data Peneliti, 2024)

Berdasarkan Tabel 3.3 menunjukkan hasil bahwa pendidikan terakhir responden pada Kantor Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda yaitu SMA/SMK terdiri dari 6 orang atau 20.0%, Diplom⁴ terdiri dari 3 orang atau 10.0%, Sarjana terdiri dari 18 orang atau 60.0%, dan Magister terdiri dari 2 orang atau 6.7%. Pada tabel tersebut menunjukkan hasil bahwa, sebagian besar pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda menempuh pendidikan Sarjana.

3.3 Deskripsi Data Variabel Penelitian

Hasil yang didapat dari kuesioner yang bertujuan untuk mengevaluasi elemen-elemen yang berkaitan dengan kepemimpinan dan kepelatihan. Jawaban responden akan diteliti untuk menghasilkan rata-rata hasil. Penilaian akan dilakukan menggunakan skala berikut :

$$\text{Rentang Skala} = \frac{\text{nilai rentang tertinggi} - \text{nilai rentang terendah}}{\text{banyaknya kelas}}$$

$$\text{Rentang skala} = \frac{4 - 1}{4} = 0.75$$

⁴⁹ Berdasarkan hasil perhitungan, nilai rata-rata yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipahami sebagai berikut:

Tabel 3.4 Dasar Interpretasi Skor Item Dalam Variabel Penelitian

Nilai Rata-Rata	Interpretasi
1 - 1,749	Sangat Rendah
1, 75 - 2,499	Rendah

2,50 – 3,249
Tinggi
3,250 – 4,00
Sangat Tinggi

Analisis deskripsi faktor kepemimpinan, pelatihan, dan kinerja pegawai memberikan hasil sebagai berikut :

1. Kepemimpinan (X1)

Berikut ini adalah kesimpulan yang diambil dari data yang dikumpulkan dari seluruh responden terhadap variabel kepemimpinan (X1) :

Tabel 3.5 Deskripsi Variabel Kepemimpinan (X1)

Indikator	SKALA					Total	Rata-rata
	13	S	TS	STS			
	SS	3	2	1			
	4	3	2	1			
KP.1	Frekuensi	12	18	0	0	30	3,4
	Bobot	48	54	0	0	102	
KP.2	Frekuensi	12	17	1	0	30	3,36
	Bobot	48	51	2	0	101	
KP.3	Frekuensi	11	18	1	0	30	3,33
	Bobot	44	54	2	0	100	
KP.4	Frekuensi	12	18	0	0	30	3,4
	Bobot	48	54	0	0	102	
KP.5	Frekuensi	14	15	1	0	30	3,43
	Bobot	56	45	2	0	103	
						Hasil	16,92
						Rata-rata	3,38
						Interprestasi	Sangat Tinggi

(Sumber : Data Peneliti, 2024)

Berdasarkan hasil tabel 3.5 indikasi kelima dengan skor tertinggi 3,43 menunjukkan predikat sangat tinggi. Artinya. Pemimpin di Komisi Pemilihan Umum (KPU) sangat baik dalam hal mendorong pertumbuhan dan pengembangan, serta seorang pemimpin harus mampu mengarahkan pegawai untuk mencapai potensi maksimal mereka dan menciptakan produktivitas kerja. Dalam variabel kepemimpinan, nilai rata-rata 3,38 menunjukkan interprestasi sangat tinggi, yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai meningkat.

2. Pelatihan (X2)

Deskripsi variabel ini berdasarkan temuan penelitian terhadap jawaban seluruh responden terhadap variabel pelatihan (X2):

Tabel 3. 6 Deskripsi Variabel Pelatihan (X2)

Indikator	SKALA					Total	Rata-rata
	13	S	TS	STS			
	SS 4	3	2	1			
PL.1	Frekuensi	6	20	4	0	30	3,06
	Bobot	24	60	8	0	92	
PL.2	Frekuensi	5	16	8	1	30	2,83
	Bobot	20	48	16	1	85	
PL.3	Frekuensi	6	23	1	0	30	3,16
	Bobot	24	69	2	0	95	
PL.4	Frekuensi	6	23	1	0	30	3,16
	Bobot	24	69	2	0	95	
PL.5	Frekuensi	9	19	2	0	30	3,23
	Bobot	36	57	4	0	97	
						Hasil	15,44
						Rata-rata	3,08
						Interprestasi	Tinggi

Sumber: Data Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil tabel 3.6 indikasi kelima memperoleh predikat tinggi, dengan skor tertinggi rata-rata sebesar 3,23. Artinya pelatihan yang disediakan oleh Komisi Pemilihan Umum (KPU) sudah melakukan pelatihan sesuai kepada pegawai dengan hal yang ingin dicapai. Oleh karena itu, dengan rata-rata skor akhir sebesar 3,08.

3. Kinerja Karyawan

Berikut penjabaran variabel kinerja (Y) yang diperoleh dari kajian terhadap jawaban seluruh responden:

Tabel 3. 7 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	SKALA					Total	Rata-rata
	13	S	TS	STS			
	SS 4	3	2	1			
K.1	Frekuensi	14	14	2	0	30	3,4
	Bobot	56	42	4	0	102	
K.2	Frekuensi	17	13	0	0	30	3,56
	Bobot	68	39	0	0	107	
K.3	Frekuensi	17	13	0	0	30	3,56

	Bobot	68	39	0	0	107	
K.4	Frekuensi	18	12	0	0	30	3,6
	Bobot	72	36	0	0	108	
K.5	Frekuensi	16	13	1	0	30	3,5
	Bobot	64	39	2	0	105	
						Hasil Rata-rata	17,62 3,52
						Interprestasi	Sangat Tinggi

(Sumber: Data Peneliti, 2024)

Berdasarkan hasil tabel 3.7 indikator empat mendapat nilai sangat tinggi dengan skor rata-rata 3,6. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dan memberikan hasil yang memuaskan. Dengan hasil akhir rata-rata sebesar 3,52, variabel kinerja dapat disimpulkan berada dalam kategori nilai sangat tinggi dalam memberikan kontribusi pada kinerja secara keseluruhan.

3.4 Uji Validitas dan Reabilitas Penelitian

Jika signya kurang dari 0,05 dan korelasi orangnya positif, maka item pertanyaan tersebut dianggap sah menurut kaidah validitas item penelitian dalam penelitian ini. Tabel berikut ini dibuat untuk memudahkan pemahaman:

Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	Sig. (2-tailed)	r tabel	Pearson Correlation	Kesimpulan
1	Kepemimpinan	X1.1	0.00	0,361	0.778	Valid
		X1.2	0.00	0,361	0.813	Valid
		X1.3	0.00	0,361	0.765	Valid
		X1.4	0.00	0,361	0.811	Valid
		X1.5	0.00	0,361	0.799	Valid
2	Pelatihan	X2.1	0.00	0,361	0.755	Valid
		X2.2	0.00	0,361	0.770	Valid
		X2.3	0.00	0,361	0.835	Valid
		X2.4	0.00	0,361	0.801	Valid
		X2.5	0.00	0,361	0.705	Valid
3	Kinerja Pegawai	Y.1	0.00	0,361	0.865	Valid
		Y.2	0.00	0,361	0.806	Valid
		Y.3	0.00	0,361	0.806	Valid

Y.4	0.00	0,361	0.698	Valid
Y.5	0.00	0,361	0.774	Valid

Berdasarkan data pada tabel, kedua belas soal tersebut ditetapkan lulus uji validitas Person Correlation bernilai positif dan nilai sig sebesar 0,000 kurang dari tingkat signifikansi 0,05. Sementara itu, berikut keluaran temuan dari uji reliabilitas:

Tabel 3. 9 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0,852	>0,6	Reliabel
Pelatihan	0,811	>0,6	Reliabel
Kinerja	0,849	>0,6	Reliabel

Berdasarkan output uji reliabilitas diketahui cronbach's alpha memiliki nilai lebih besar dari 0.6 dengan nilai kepemimpinan sebesar 0,852, pelatihan 0,811, dan kinerja 0,849 maka dapat disimpulkan dari 3 variabel soal dinyatakan lolos pengujian reliabilitas, sehingga dapat dilakukan pengujian tahap selanjutnya yaitu uji asumsi klasik.

3.5 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov, yang memungkinkan pengambilan keputusan jika hasilnya signifikan atau probabilitas >0,05, digunakan dalam uji normalitas dalam penelitian ini. Uji normalitas penelitian ini menghasilkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. 10 Hasil Uji Normalitas One -Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Asymp.Sig. (2-tailed)	Sig.	Kesimpulan
.997	.050	Data berdistribusi normal

(Sumber : Data Peneliti, 2024)

2. Uji Multikolinearitas

Dengan memeriksa besarnya variance inflasi faktor (VIF) dan prosedur toleransi, uji multikolinearitas dapat memastikan ada atau tidaknya multikolinearitas. Multikolinearitas tidak terjadi bila nilai toleransi lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10. Berikut hasil uji multikolinearitas yang dilakukan pada penelitian ini:

Tabel 3. 11 Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Collinearity Statistics			
Model	Tolerance	VIF	Keterangan

1	Kepemimpinan	.954	1.049	Tidak terjadi multikolinearitas
	Pelatihan	.954	1.049	Tidak terjadi multikolinearitas

(Sumber: Data Peneliti, 2024)

Karena data lolos uji multikolinearitas dengan nilai toleransi 0,954 (lebih tinggi dari 0,1) dan VIF 1,049 (kurang dari 10), maka dari temuan keluaran SPSS dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat multikolinearitas.

3.6 Regresi Linier Berganda

Teknik statistik yang dikenal dengan analisis regresi linier berganda berupaya menentukan kekuatan korelasi antara variabel terikat dan sejumlah variabel bebas. digunakan untuk menilai dampak beberapa variabel independen satu sama lain, atau untuk memperkirakan atau meramalkan satu variabel dependen atau serangkaian variabel. Lihatlah tabel berikut untuk mengetahui hasil uji regresi linier berganda:

Tabel 3. 12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized B	Coefficient Std. Error	t	Sig.	Keterangan
(Constant)	6.882	3.382	2.035	.052	
Kepemimpinan	.480	.168	2.035	.008	Signifikan
Pelatihan	.169	.162	1.043	.306	Tidak Signifikan

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
(Sumber: Data peneliti, 2024)

Kemudian hasil dimasukkan pada rumus :
$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan (Variabel Dependen)

X1 = Kepemimpinan

X2 = Pelatihan

a = Konstanta dari rata-rata Y

b1 = koefisien dari X1

b2 = Koefisien dari X2

e = Nilai Residu (Error)

Kemudian dari rumus tersebut maka diketahui :

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

$$\hat{Y} = 6.882 + 0,480 + 0,169 + e$$

Maka dapat disimpulkan:

- 1) Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan konstan (a) bertanda positif dengan nilai 6.882, yang artinya kinerja akan meningkat jika kepemimpinan dan pelatihan sama dengan nol (0).
- 2) Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 0.480 atau 30,0%, yang berarti kepemimpinan yang dilakukan dengan baik akan membantu kenaikan kinerja pegawai.
- 3) Pelatihan yang dilakukan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 0,169 atau 16,9%, yang berarti dengan adanya pelatihan dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai.

3.7 Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t juga dikenal sebagai uji parsial, yang digunakan untuk mengukur signifikansi secara parsial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Ini dilakukan dengan memakai koefisien regresi secara parsial (Sahir, 2022)

Tabel 3.13 Hasil Uji t (parsial)

Model	Unstandardized Coefficient B	Std. Error	t	Sig.	Keterangan
(Constant)	6.882	3.382	2.035	.052	
Kepemimpinan	.480	.168	2.035	.008	Signifikan
Pelatihan	.169	.162	1.043	.306	Tidak Signifikan

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai
(Sumber: Data peneliti, 2024)

Berdasarkan Tabel 3.14 memberikan hasil penjelasan hasil uji t (parsial) diatas sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (Y)
Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) yang berada pada Kota Samarinda, menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y), nilai signifikansi $0,008 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,035 < 2,052$, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda.
- 2) Pelatihan terhadap kinerja pegawai (Y)
Pada kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda, pelatihan secara parsial tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) sesuai signifikansi $0,306 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,043 < 2,052$, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan (X2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda.

2. Koefisien Determinasi

Pada dasarnya, ukuran yang menunjukkan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat disebut koefisien determinasi. Semakin kecil angka koefisien determinasi dalam model regresi atau semakin dekat dengan nol, maka semakin besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Sahir, 2022).

Tabel 3. 14 Hasil Uji Koeffisiensi Determinasi

Model	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.539 ^a	.291	.238	1.869

³¹ Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Pelatihan
(Sumber: Data Peneliti, 2024)

Berdasarkan Tabel 3.15 menunjukkan bahwa kepemimpinan dan pelatihan yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hal tersebut memiliki arti kepemimpinan dan pelatihan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 23,8%. Sedangkan 76,2% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

3.8 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial (uji T), diketahui bahwa nilai T untuk variabel kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 2,035 > 2.052, yang artinya pada variabel ini mempunyai nilai pengaruh positif. Jadi semakin tinggi kepemimpinan di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda, maka dapat pula meningkatkan kinerja pegawai di sana. Sebaliknya, jika semakin rendah kepemimpinan di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda, maka akan menurunkan kinerja pegawai pada tempat tersebut.

Nilai koefisien regresi pada variabel kepemimpinan (X_1) menunjukkan nilai sebesar 0,480 mempunyai arti koefisien regresi kepemimpinan (X_1) bernilai positif yang menunjukkan bahwa tiap tambahan satu satuan kepemimpinan di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,480.

Dari hasilnya *coefficient* menunjukkan probabilitas signifikan 0,008, nilai tersebut < nilai alpha 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hasil analisis pengujian hipotesis pada variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai, diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil ini mendukung hasil penelitian dari (Muizu *et al.*, 2019) yang menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kepemimpinan di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda mempunyai kategori sangat tinggi, hal ini menunjukkan hasil kepemimpinan merupakan salah satu bagian dari meningkatnya produktivitas pegawai, baik secara internal maupun eksternal, Kepemimpinan yang efektif tidak hanya mampu mengarahkan tetapi juga mempengaruhi tingkat produktivitas mereka. Kepemimpinan tidak hanya memperkuat keterlibatan pegawai tetapi juga menggalang kolaborasi dan inovasi antar pegawai. Ketika pegawai merasa didukung dan diarahkan dengan baik, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam mencapai target organisasi. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan kepemimpinan yang efektif tidak hanya berkontribusi terhadap pertumbuhan individu tetapi juga meningkatkan efisiensi dan produktivitas keseluruhan.

2. Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial (uji T), diketahui bahwa nilai T untuk variabel pelatihan (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar $1.043 < 2.052$, dengan hasil *coefficient* menunjukkan probabilitas signifikan $0,306 >$ nilai α $0,050$, maka H_2 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa hasil analisis pengujian hipotesis pada variabel pelatihan terhadap variabel kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda, diketahui bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara X_2 terhadap Y.

Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X_2) tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda. Hal ini mendukung hasil penelitian dari (Pakpahan *et al.*, 2014) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ada pula penelitian selaras yang dilakukan oleh (Wahyudi, 2021) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan.

Dapat dikatakan bahwa variabel pelatihan belum menjadi variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk memastikan bahwa pelatihan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu memastikan bahwa pelatihan tersebut relevan, didukung secara aktif oleh manajemen, dan diikuti dengan kesempatan untuk mengaplikasikan keterampilan baru dalam konteks kerja sehari-hari. Adapun beberapa faktor mengapa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pertama, kurangnya dukungan dan *follow-up* setelah pelatihan dapat mengurangi dampaknya. Pelatihan yang tidak didukung oleh supervisi yang memadai atau kesempatan untuk menerapkan keterampilan yang dipelajari dalam situasi kerja sebenarnya, cenderung tidak menghasilkan perubahan yang signifikan dalam perilaku atau kinerja pegawai. Selain itu, faktor individual seperti motivasi pegawai dan kemauan untuk belajar juga berperan penting. Jika pegawai tidak melihat nilai dari pelatihan atau tidak termotivasi untuk meningkatkan keterampilan mereka, pelatihan tersebut mungkin tidak akan memberikan hasil yang diharapkan.

4.1 Kesimpulan

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan mengisi kuesioner dan dibagikan dalam bentuk kertas, mendapatkan hasil data sebanyak 30 responden pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda. Telah dilakukan analisis olah data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, seperti dengan arahan perhitungan statistik yang sudah dilakukan mengenai pengaruh kepemimpinan, pelatihan, dan kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda. Maka peneliti dapat menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien hasil regresi sebesar 0,480 dan signifikansinya sebesar $0,008 < 0,05$ yang artinya semakin tinggi kepemimpinan pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda, maka akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut.
2. Tidak adanya pengaruh signifikan dari variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai dikarenakan hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai T untuk variabel pelatihan (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar $1,043 < 2,052$, dengan hasil koefisien menunjukkan probabilitas signifikan $0,306 >$ nilai alpha $0,050$, maka H_2 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X_2) tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda.
3. Dari hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa adanya kontribusi variabel kepemimpinan dan pelatihan sebesar 23,8% dalam mempengaruhi kinerja pegawai Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda.

86

4.2 Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan diantaranya:

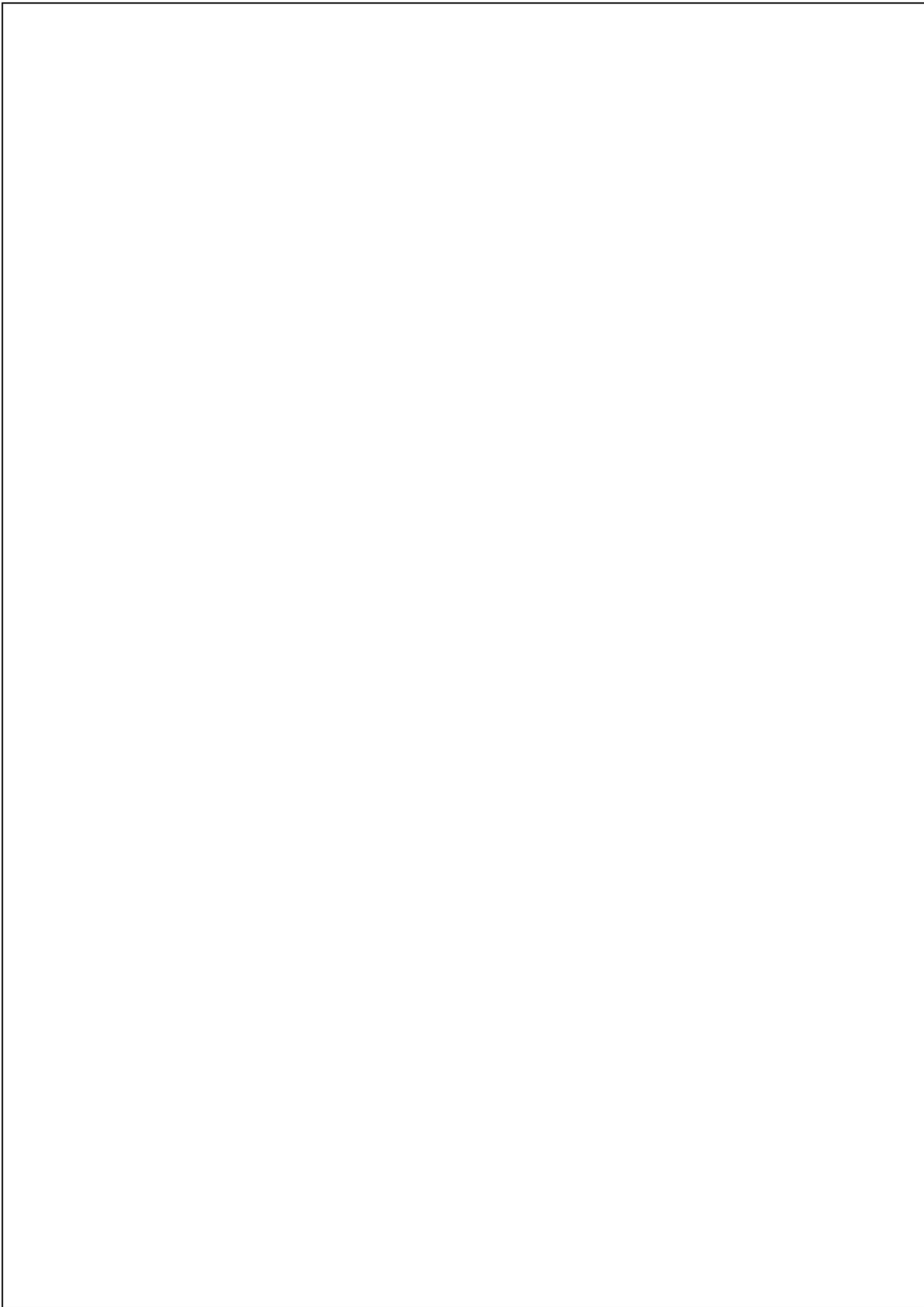
1. Pada saat melakukan pengumpulan data informasi responden pada kuesioner tidak selalu memberikan jawaban yang sebenarnya, karena adanya asumsi dan sudut pandang yang berbeda dari masing-masing responden. Serta kejujuran dalam mengisi kuesioner juga menjadi keterbatasan bagi peneliti.
2. Pada saat melakukan pengumpulan data, terdapat keterbatasan kemampuan responden dalam hal memahami pertanyaan yang sudah diberikan di dalam kuesioner, sehingga menyebabkan tidak dapat menangkapnya aspek yang tidak dapat diukur melalui kuantitatif, seperti perasaan atau intuisi serta pengalaman bekerja.
3. Terdapat keterbatasan waktu saat mengumpulkan informasi data pada penelitian ini.

4.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang mengamati bagaimana kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kota Samarinda, kami memberikan saran:

1. Bagi pimpinan Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda diharapkan untuk memberikan pelatihan yang lebih memadai guna meningkatkan tingkat disiplin kerja pegawai.
2. Bagi pegawai dapat memberikan kontribusi pada kantor agar dapat mencapai visi dan tujuannya dengan lebih efisien.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hal ini diyakini bahwa lebih banyak variabel yang memiliki dampak empiris terhadap kinerja dapat dipertimbangkan dalam penelitian selanjutnya

74



Eka Fitriani Tahir_2011102431319_Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda

ORIGINALITY REPORT

29%

SIMILARITY INDEX

28%

INTERNET SOURCES

19%

PUBLICATIONS

12%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	journals.usm.ac.id Internet Source	2%
2	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	1%
3	123dok.com Internet Source	1%
4	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1%
5	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	1%
6	www.ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id Internet Source	1%
7	docplayer.info Internet Source	1%
8	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	1%

9	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	1 %
10	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1 %
11	I Kadek Angga Wiguna, Anak Agung Dwi Widyani, Putu Ayu Sintya Saraswati. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Denpasar", Widya Manajemen, 2023 Publication	1 %
12	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	1 %
13	repository.upi.edu Internet Source	<1 %
14	eprints.ipdn.ac.id Internet Source	<1 %
15	repository.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
16	digilib.uinkhas.ac.id Internet Source	<1 %
17	digilib.iain-palangkaraya.ac.id Internet Source	<1 %
18	jurnal.unimed.ac.id Internet Source	<1 %

<1 %

19

Submitted to Universitas Putera Batam

Student Paper

<1 %

20

Submitted to Politeknik Negeri Jakarta

Student Paper

<1 %

21

www.kaltimkece.id

Internet Source

<1 %

22

ejournal.unsrat.ac.id

Internet Source

<1 %

23

journal-mandiracendikia.com

Internet Source

<1 %

24

repository.uhn.ac.id

Internet Source

<1 %

25

core.ac.uk

Internet Source

<1 %

26

www.slideshare.net

Internet Source

<1 %

27

Submitted to UIN Raden Intan Lampung

Student Paper

<1 %

28

eprints.perbanas.ac.id

Internet Source

<1 %

29

ojs.poltekkes-medan.ac.id

Internet Source

<1 %

30	repository.nobel.ac.id Internet Source	<1 %
31	repository.fe.unj.ac.id Internet Source	<1 %
32	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1 %
33	repository.unisbablitar.ac.id Internet Source	<1 %
34	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	<1 %
35	es.scribd.com Internet Source	<1 %
36	konsultasiskripsi.com Internet Source	<1 %
37	repositori.umrah.ac.id Internet Source	<1 %
38	repository.ub.ac.id Internet Source	<1 %
39	vdocuments.site Internet Source	<1 %
40	Submitted to Badan PPSDM Kesehatan Kementerian Kesehatan Student Paper	<1 %

41 Submitted to Clayton College & State University
Student Paper <1 %

42 Submitted to Udayana University
Student Paper <1 %

43 aimos.ugm.ac.id
Internet Source <1 %

44 repository.usd.ac.id
Internet Source <1 %

45 Lilis Karlina Lilis, Fera Sriyunianti, Dita Maretha Rissi. "PENGARUH LEVERAGE, LIKUIDITAS, PROFITABILITAS, UKURAN PERUSAHAAN, UMUR PERUSAHAAN, DAN KUALITAS AUDIT TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN PADA PERUSAHAAN PROPERTY DAN REAL ESTATE YANG TERDAFTAR DI BEI TAHUN 2018-2022", Jurnal Riset Akuntansi Politala, 2024
Publication <1 %

46 eprints.pancabudi.ac.id
Internet Source <1 %

47 journal.feb.unmul.ac.id
Internet Source <1 %

48 openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id
Internet Source <1 %

Submitted to Brookdale Community College

49

Student Paper

<1 %

50

[doku.pub](#)

Internet Source

<1 %

51

[jurnal.anfa.co.id](#)

Internet Source

<1 %

52

[repository.iainpare.ac.id](#)

Internet Source

<1 %

53

Submitted to stie-pembangunan

Student Paper

<1 %

54

[www.stiekhad.ac.id](#)

Internet Source

<1 %

55

Submitted to Universitas Terbuka

Student Paper

<1 %

56

[eprints.umm.ac.id](#)

Internet Source

<1 %

57

Submitted to iGroup

Student Paper

<1 %

58

[journal.widyadharma.ac.id](#)

Internet Source

<1 %

59

[repositori.usu.ac.id](#)

Internet Source

<1 %

60

Submitted to Universitas Merdeka Malang

Student Paper

<1 %

61	Submitted to Universitas Muhammadiyah Buton Student Paper	<1 %
62	ejournal.undiksha.ac.id Internet Source	<1 %
63	eprints.upnjatim.ac.id Internet Source	<1 %
64	eprintslib.ummgl.ac.id Internet Source	<1 %
65	journal.stieputrabangsa.ac.id Internet Source	<1 %
66	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1 %
67	repository.unibos.ac.id Internet Source	<1 %
68	repository.upm.ac.id Internet Source	<1 %
69	adoc.pub Internet Source	<1 %
70	e-jurnal.nobel.ac.id Internet Source	<1 %
71	e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id Internet Source	<1 %
72	ejournal3.undip.ac.id	

Internet Source

<1 %

73

jurnal.imds.ac.id

Internet Source

<1 %

74

library.unisma.ac.id

Internet Source

<1 %

75

media.neliti.com

Internet Source

<1 %

76

repo.stie-pembangunan.ac.id

Internet Source

<1 %

77

scholar.unand.ac.id

Internet Source

<1 %

78

text-id.123dok.com

Internet Source

<1 %

79

diy.kpu.go.id

Internet Source

<1 %

80

dspace.uii.ac.id

Internet Source

<1 %

81

jabar.tribunnews.com

Internet Source

<1 %

82

johannessimatupang.wordpress.com

Internet Source

<1 %

83

journal.steamkop.ac.id

Internet Source

<1 %

84	jurnal.syntaxliterate.co.id Internet Source	<1 %
85	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id Internet Source	<1 %
86	repository.unej.ac.id Internet Source	<1 %
87	repository.unpas.ac.id Internet Source	<1 %
88	repository.widyatama.ac.id Internet Source	<1 %
89	www.scribd.com Internet Source	<1 %
90	Deasy Idariany. "PENGARUH DISIPLIN DAN KEPRIBADIAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT ISLAM SITI KHADIJAH PALEMBANG", Creative Research Management Journal, 2018 Publication	<1 %
91	Risanita Fardian Farid, Wahyu Indianti, Evita Eddie Singgih. "Efektivitas Self-Determination Learning Model Of Instruction (SDLMI) dalam Meningkatkan Keterampilan Pemecahan Masalah Sosial Siswa Slow-Learner", Jurnal Psikologi Malahayati, 2020 Publication	<1 %

Sri Ratih Handayani, Jaka Waskito, Mr. Gunistiyo. "PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN BREBES", Multiplier: Jurnal Magister Manajemen, 2019

Publication

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off