

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Mutu sumber daya manusia yang baik terdiri melalui orang yang mempunyai pengetahuan, kompetensi dan keterampilan, dengan diposisi kerja yang terpuji. Oleh karena itu, organisasi wajib mengembangkan dan meningkatkan kualitas pegawainya. Pegawai 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 kinerjanya. Namun, jika penanganannya dilakukan secara profesional dan efektif, tentu perbedaan tersebut tidak akan terlihat. Menurut (Hasibuan, 2017), “Kinerja adalah kombinasi dari tiga aspek penting, yaitu kemampuan dan kemauan 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 *et al.*, 2018)

Penelitian sebelumnya oleh (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 kali ini. 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 kemampuan kerja mereka. Hal ini akan memberikan pengaruh yang besar.

Berdasarkan paparan sebelumnya, penulis akan melaksanakan studi dengan judul “**Pengaruh Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda**”.

## **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?

## **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

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah :

- a. Manfaat Teoritis  
Harapannya, penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap kemajuan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang pelatihan kinerja karyawan dan pengembangan kepemimpinan.
- b. Manfaat Praktis  
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, 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)

##### 1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui tentang apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukannya, dan proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama (Yukl, 2013:7). Pada penelitian terdahulu yang diteliti 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 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 di Rumah Sakit Ratumbusang, populasinya 334 responden dan sampel 77 responden. Dengan teknik penelitian regresi linear berganda yang memperlihatkan 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.**

##### 2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam (Kamil, 2010:152) memberikan definisi pelatihan adalah “salah satu jenis proses pembelajaran untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pengembangan sumber daya manusia, yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan taktik daripada teori. 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 survei pengumpulan 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 et al., 2014) yang berjudul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai” yang dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang menunjukkan bahwa

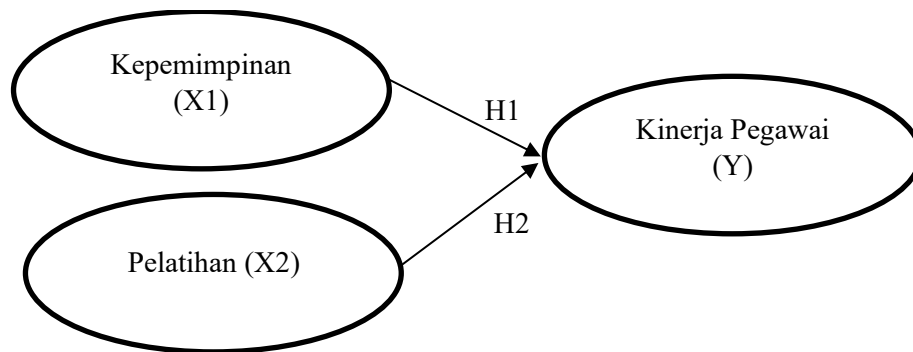
variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian sebelumnya, dibuatlah hipotesis sebagai berikut:

**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 1. 1 Kerangka Pikir**



*(Sumber : Data Peneliti, 2024)*