

BAB 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, mengelola 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 mempunyai visi dan misi seperti berikut:

A. Visi

Serentak enjadi penyelenggara pemilu yang independen, *professional* dan bermoralitas.

B. Misi

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

3.2 Deskripsi Data

A. Karakteristik Data

Penelitian ini berfokus pada pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda. Penelitian tersebut mengukur beberapa variabel, yaitu jenis kelamin, usia, serta pendidikan terakhir responden. Variabel-variabel ini dipergunakan untuk menganalisis berbagai aspek demografis dan latar belakang Pendidikan pegawai tersebut dalam konteks penelitian yang dilakukan.

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 ataupun 36,7% berdasarkan

total keseluruhan. Dari 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 memperlihatkan hasil sebaran usia responden di Kantor Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda. Katagori usia 25-30 tahun sebanyak 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	19	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%, Diploma terdiri dari 4 orang atau 13.3%, 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 :

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

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

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

Tabel 3. 4 Dasar Inteprestasi 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
		SS	S	TS	STS		
		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
		SS	S	TS	STS		
		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
		SS	S	TS	STS		
		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	17,62
						Rata-rata	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

(Sumber: Data Peneliti, 2024)

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

Tabel 3. 9 Hasil Uji Realibilitas

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

(Sumber: Data Peneliti, 2024)

Berdasarkan output uji reliabilitas diketahui *cronbach 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 memakai *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, yang memungkinkan pengambilan keputusan jika hasilnya signifikan atau probabilitas $>0,05$, digunakan dalam menguji normalitas pada 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 terdistribusi normal

(Sumber : Data Peneliti, 2024)

2. Uji Multikolinearitas

Dengan memeriksa besarnya *Variance Inflasi Faktor* (VIF) dan prosedur toleransi, uji multikolinearitas dapat memastikan ada atau tidak nya multikolinearitas. Multikolinearitas tidak terjadi bila nilai toleransi lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10. Berikut hasil uji multikolinearitas yang dilakukan dalam 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)

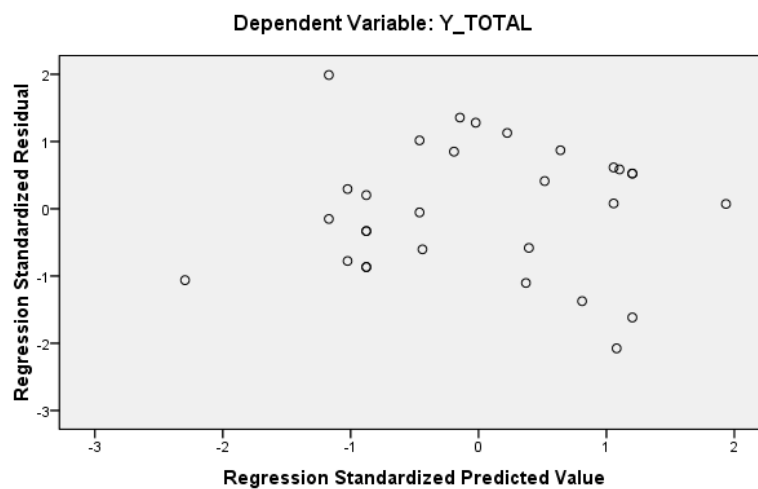
Karena data lolos uji multikolinearitas dengan nilai toleransi 0,954 (lebih tinggi dari 0,1) dan VIF 1,049 (kurang dari 10), maka dari temuan keluaran SPSS dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menentukan apakah variasi dari setiap hasil dalam model regresi berbeda. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik tersebut membentuk pola yang beraturan seperti bergelombang, meluas ataupun menyempit, dan jika titik-titik yang

terdistribusi merata tepat diatas dan dibawah 0 adalah sumbu Y, maka teknik ini tidak menunjukkan heterokedastisitas. Nmun ketika pola yang dapat diprediksi muncul, itu adalah tanda bahwa telah terjadi heterokedastisitas. Berikut merupakan grafik yang dibentuk pada uji heterokedastisitas oleh SPSS.

Gambar 3.1 Hasil Uji Heterokedastisitas
Scatterplot



(Sumber: Data peneliti, 2024)

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 Linear Berganda

Model	Unstandardized B	Coefficient Std. Error
(Constant)	6.882	3.382
Kepemimpinan	.480	.168
Pelatihan	.169	.162

(Sumber: Data peneliti, 2024)

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 :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$
$$Y = 6.882 + 0,480 + 0,169 + e$$

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 48,0%, 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 artinya dengan adanya pelatihan dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai.

3.7 Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t juga dikenal sebagai uji parsial, yang dilakukan 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	t	Sig.	Keterangan
(Constant)	2.035	.052	
Kepemimpinan	2.035	.008	Signifikan
Pelatihan	1.043	.306	Tidak Signifikan

(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, meunjukkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y), sesuai 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 memperlihatkan seberapa besar pengaruh setiap 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 Koefisien Determinasi
Adjusted R Square

.238

(Sumber: Data Peneliti, 2024)

Berdasarkan Tabel 3.15 terlihat dari nilai *Adjusted R Square* 0.238 atau 23,8% 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

Dari hasil analisis secara parsial (uji t), diketahui bahwa nilai T untuk variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar $2,035 > t$ hitung 2.052 , sehingga dapat diartikan bahwa variabel ini mempunyai nilai pengaruh signifikan. 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. Dari hasilnya *coefficient* menunjukkan probabilitas signifikan $0,008$ nilai tersebut lebih kecil dari $0,050$ maka hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hasil analisis pengujian hipotesis pada variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai,

Pada teori (Yukl, 2013:295) mengatakan “*An alternative view of leadership is to describe it as part of the evolving social order that results from interactions, exchanges, and influence processes among many people in an organizations*”. Hasil ini sejalan dengan penelitian dari (Muizu *et al*, 2019) yang menemukan bahwa kepemimpinan signifikan terhadap kinerja pegawai perbankan di Sulawesi Tenggara.

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 lebih kecil dari 2.052, dengan hasil *coefficient* menunjukkan probabilitas signifikan 0,306 lebih besar dari nilai alpha 0,050 maka hipotesis kedua 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 antar X_2 terhadap Y.

Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai 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 disimpulkan bahwasannya variabel pelatihan belum dapat 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 pada kinerja pegawai karena pelatihan diklat tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi atau individu yang menerima pelatihan. Diklat memberikan pelatihan umum bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dimana tidak semua divisi menerapkan pelatihan tersebut. Jika pelatihan tidak diarahkan pada masalah atau keterampilan yang benar-benar diperlukan dalam konteks pekerjaan atau pengembangan karier, maka hasil dari pelatihan tersebut tidak memberikan dampak yang signifikan. Pelatihan yang tidak didukung oleh supervisi yang memadai atau kesempatan untuk menerapkan kemampuan yang dipahami dalam keadaan kerja sebenarnya, cenderung tidak menghasilkan perubahan yang signifikan dalam perilaku atau kinerja pegawai.