

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)
DI KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) KOTA SAMARINDA**

SKRIPSI

**Diajukan oleh :
Eka Fitriani Tahir
2011102431319**



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
2024**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)
DI KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) KOTA SAMARINDA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik
Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

**Diajukan oleh :
Eka Fitriani Tahir
2011102431319**



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) KOTA SAMARINDA

SKRIPSI

Disetujui untuk diujikan
Pada tanggal 24 Juni 2024

Diajukan oleh :
Eka Fitriani Tahir
2011102431319

Pembimbing



Askiah, S.E., M.Si.
NIDN. 0028037306

Mengetahui,
Koordinator Skripsi



Muhammad Iqbal Pribadi, S.M., M.B.A.
NIDN. 1115039601

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) KOTA SAMARINDA

SKRIPSI

Diajukan Oleh:
Eka Fitriani Tahir
2011102431319

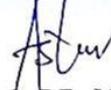
Diseminarkan dan Diujikan
Pada tanggal 10 Juli 2024

Penguji I



Sofia Ulfa Eka Hadivanti, S.E., M.Si.
NIDN. 1103028703

Penguji II



Askiah, S.E., M.Si.
NIDN. 0028037306

Mengetahui,
Ketua Program Studi S1 Manajemen



Prof. Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D.
NIDN. 0620107201

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Eka Fitriani Tahir

NIM : 2011102431319

Program Studi : S1 Manajemen

Judul Penelitian : **“Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda”**

Menyatakan bahwa **skripsi** yang saya tulis ini benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan merupakan hasil plagiasi/falsifikasi/fabrikasi baik sebagian atau seluruhnya.

Atas pernyataan ini, saya siap menanggung risiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam **skripsi** saya ini, atau klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini

Samarinda, 10 Juli 2024

Yang membuat pernyataan



Eka Fitriani Tahir

NIM : 2011102431319

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Komisi Pemilihan Umum (KPU) dipengaruhi oleh kepemimpinan dan pelatihan. Performa pegawai akan ditentukan oleh kinerja pada kantor tersebut, termasuk pada kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kota Samarinda. Metode penelitian menggunakan survei kuantitatif dengan kuesioner yang disebarakan kepada 30 responden yaitu merupakan para pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU). Data dianalisis menggunakan SPSS untuk uji validitas, uji reliabilitas, dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 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. Kinerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan pelatihan yang tepat dapat memberikan keterampilan kepada pegawai.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Pelatihan, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the performance of civil servants at the General Election Commission influenced by leadership and training. Employee performance will be determined by the performance of the office, including the General Election Commission office in Samarinda City. This study aims to analyze the effect of leadership and training on the performance of Civil Servants of Samarinda City. The research method used a quantitative survey with a questionnaire distributed to 30 respondents, namely employees of the General Election Commission. Data were analyzed using SPSS for validity test, reliability test, and multiple linear regression. The results showed that leadership has a significant effect on employee performance and training has no significant effect on employee performance. Leadership effectiveness currently has a significant influence on office performance. An effective leader has the skills to provide clear guidance, motivate and enable team members to work towards a common goal. Good performance can increase productivity and proper training can provide skills to employees.

Keywords: *Leadership, Training, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda** “. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Musiyam, M.T. selaku, Rektor Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
2. Bapak Drs. M. Farid Wajdi, S.E., M.M., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
3. Bapak Prof. Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D., selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan studi.
4. Ibu Askiah, S.E., M.Si, selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan serta saran selama penulisan skripsi ini.
5. Ibu Sofia Ulfa Eka Hadiyati S.E., M.Si, selaku oenguji yang juga telah memberikan masukan, kritik, dan arahan yang sangat berarti bagi penulis.
6. Kedua orang tua penulis, Ayahanda Muh. Tahir dan Ibunda Sunarti terima kasih untuk segala kasih sayang dan doa yang diberikan dalam membesarkan dan membimbing penulis selama ini sehingga penulis dapat terus berjuang dalam meraih mimpi dan cita-cita. Kesuksesan dan segala hal baik yang kedepannya adalah hasil dari doa dan usaha kalian berdua.
7. Adik penulis tercinta, Ahmad Furqon Tahir dan Adira Azzahra Tahir terima kasih atas doa dan segala dukungan kepada penulis.
8. Dhika Amalia Sholeha, Karien Reginawati Rakhman dan Kennia Tsurraya’a selaku sahabat yang telah memberikan dukungan, dan motivasi kepada penulis .
9. Kepada teman – teman seperjuangan, Enjella Junistya Simbung, Shadrina Zahra, Karmenita, Amelia Kartika, dan Anisa Paradila yang juga sedang menjalani tugas akhir serta sudah memberikan semangat kepada penulis.
10. Kepada diri sendiri yang berhasil untuk mampu melewati segala macam ujian dan cobaan selama masa perkuliahan. Terimakasih sudah bisa bertahan sampai saat ini.
11. Semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak bisa disebutkan satu-persatu terima kasih atas do’a serta dukungan yang sangat berharga bagi penulis.

Dengan segala keterbatasan dan kekurangannya, karya tulis ini saya dedikasikan untuk siapa pun yang membutuhkannya. Saya mengharapkan kritik konstruktif dan saran dari semua pihak guna penyempurnaan karya-karya saya di masa yang akan datang. Terima Kasih

Samarinda, 10 Juli 2024

Penulis

Eka Fitriani Tahir
NIM. 2011102431319

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	2
1.3 Tujuan Penelitian	2
1.4 Manfaat Penelitian.....	3
1.5 Perumusan Hipotesis	3
1.6 Kerangka Pikir.....	4
BAB II METODE PENELITIAN	5
2.1 Lokasi Penelitian	5
2.2 Jenis Penelitian	5
2.3 Populasi dan Penentuan Sampel	5
2.4 Sumber Data	5
2.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	6
2.6 Teknik Pengumpulan Data.....	6
2.7 Teknik Analisis Data.....	7
2.8 Regresi Linear Berganda	8
2.9 Uji Hipotesis	8
BAB III HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	10
3.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	10
3.2 Deskripsi Data	10
3.3 Deskripsi Data Variabel Penelitian	11

3.4	Uji Validitas dan Reabilitas Penelitian	14
3.5	Uji Asumsi Klasik.....	15
3.6	Regresi Linier Berganda.....	17
3.7	Uji Hipotesis	18
BAB IV PENUTUP		10
PENUTUP		10
4.1	Kesimpulan.....	10
4.2	Keterbatasan	10
4.3	Saran	10
DAFTAR PUSTAKA.....		22
LAMPIRAN		24

DAFTAR TABEL

Halaman

2. 1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	6
2. 2 Skala Pengukuran Likert	7
3. 1 Jenis Kelamin Responden.....	Error! Bookmark not defined.
3. 2 Usia Responden	Error! Bookmark not defined.
3. 3 Pendidikan Terakhir Responden	Error! Bookmark not defined.
3. 4 Dasar Inteprestasi Skor Item Dalam Variabel Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3. 5 Deskripsi Variabel Kepemimpinan (X1)	Error! Bookmark not defined.
3. 6 Deskripsi Variabel Pelatihan (X2)	Error! Bookmark not defined.
3. 7 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	Error! Bookmark not defined.
3. 8 Hasil Uji Validitas.....	Error! Bookmark not defined.
3. 9 Hasil Uji Realibilitas	Error! Bookmark not defined.
3. 10 Hasil Uji Normalitas	Error! Bookmark not defined.
3. 11 Hasil Uji Multikolinearitas	Error! Bookmark not defined.
3. 12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	Error! Bookmark not defined.
3. 13 Hasil Uji t (parsial)	Error! Bookmark not defined.
3. 14 Hasil Koefiensi Determinasi.....	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR GAMBAR

Halaman

1. 1 Kerangka Pikir.....	4
3. 1 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Data Kueisioner.....	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 2 Data Tabulasi.....	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 3 Output SPSS Uji Validitas.....	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 4 Output Uji Realibilitas	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 5 Output Uji Asumsi Klasik	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 6 Output SPSS Uji Regresi Linier Berganda	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 8 Surat Izin Penelitian	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 9 Dokumentasi Tempat Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 10 Hasil Uji Turnitin	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 11 Lembar Saran dan Perbaikan Seminar Hasil Skripsi Penguji I.....	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 12 Lembar Saran dan Perbaikan Seminar Hasil Skripsi Penguji II	Error! Bookmark not defined.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Mutu sumber daya manusia yang baik terdiri melalui orang yang mempunyai pengetahuan, kompetensi dan keterampilan, dengan disposisi 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 kerjanya. 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 Ratumbuysang, 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

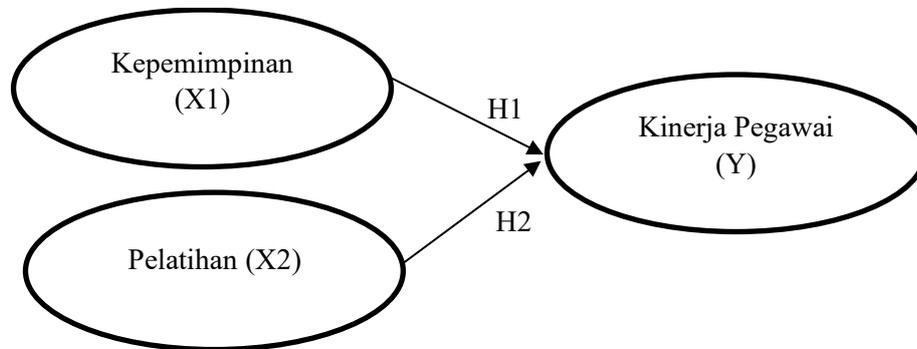
Dalam (Kamil, 2010:152) memberikan definisi pelatihan adalah “salah satu jenis proses pembelajaran untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pengembangan sumber daya manusia, yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan taktik daripada teori. 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)

BAB II METODE PENELITIAN

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

Jenis penelitian yang digunakan dari penelitian ini merupakan metode 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 sesuatu atau objek yang memiliki kualitas dan atribut tertentu, yang dipilih oleh para ilmuwan dengan maksud untuk diselidiki dan deduksi selanjutnya. Demografi penelitian ini terdiri dari personel yang ditugaskan 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 adalah 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 seperti 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. Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t dan proses pengolahan data menggunakan aplikasi *Statistical Program for Social Science* (SPSS.)

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 dinyatakan reliabel bila nilai *Cronbach Alpha* melebihi 0,6. Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk memastikan keandalan alat ukur dan perangkat, termasuk indikatornya.

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. Dilakukannya uji normalitas 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 *Kolmogorow-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 multikolinearitas. Uji multikolinearitas bertujuan untuk memastikan bahwa multikolinearitas 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 multikolinearitas 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 hal ini, bisa dinyatakan bahwasannya tidak ada terjadinya multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi bias atau tidak dalam suatu analisis model regresi. Jika dianalisis berdasarkan grafik plotnya (*scatter*), apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar di atas maupun di bawah angka nol sumbu y maka dapat dipastikan tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

2.8 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 berganda dilakukan ketika terdapat dua atau lebih variabel bebas (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)

2.9 Uji Hipotesis

a. Uji-t (Parsial)

Untuk dapat melihat 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 menyatakan hipotesis tidak terbukti dan H1 atau H2 ditolak jika dilakukan uji parsial.
- ii) Nilai signifikansi kurang dari 0,05 yang artinya 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 menilai seberapa jauh variabel bebas yang menunjukkan variabilitas yang diamati pada variabel terikat. Rasio R-kuadrat mewakili proporsi varian 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.

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. Kategori 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 interpretasi 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	<i>Cronbach Alpha</i>	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

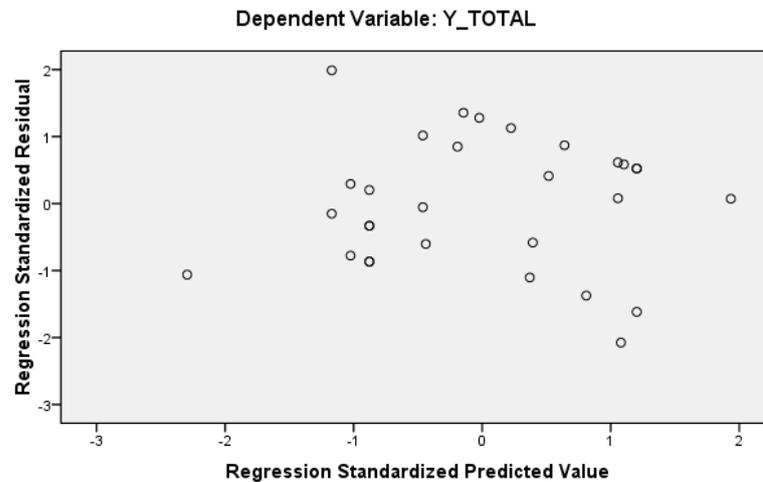
(Sumber: Data Peneliti, 2024)

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 di atas dan di bawah 0 adalah sumbu Y, maka teknik ini tidak menunjukkan heterokedastisitas. Namun 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 :

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + e$$

$$Y = 6.882 + 0,480 + 0,169 + e$$

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 memengaruhi 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 (X2) 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.

BAB IV PENUTUP

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. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda yang artinya hipotesis pertama diterima. Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan yang sudah dilakukan oleh Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda sudah baik, pegawai sudah melakukan tugas yang baik dengan mengikuti arahan pimpinan serta efisiensi dan produktivitas kerja juga meningkat.
2. Pelatihan memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda yang artinya hipotesis kedua ditolak. Hasil menunjukkan pelatihan yang diberikan oleh Komisi Pemilihan Umum (PNS) tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4.2 Keterbatasan

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

1. Bagi pimpinan Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda diharapkan untuk memberikan pelatihan yang lebih memadai guna meningkatkan tingkat kinerja pegawai.
2. Bagi pegawai dapat memberikan kontribusi pada kantor agar dapat mencapai visi dan tujuannya dengan lebih efisien.

Bagi peneliti selanjutnya, hal ini diyakini bahwa lebih banyak variabel yang memiliki dampak empiris terhadap kinerja dapat dipertimbangkan dalam penelitian selanjutnya

DAFTAR PUSTAKA

- Al Muchtar, S. (2015). *Dasar Penelitian Kualitatif*. Bandung: Gelar Pustaka Mandiri.
- Alhudhori, M. (2018). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Simpang Kawat Kota Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 18(3), 654. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v18i3.533>
- Ali, M. (2016). Teknik Analisis Kualitatif. *Makalah Teknik Analisis II*, 1–7. <http://staffnew.uny.ac.id/upload/132232818/pendidikan/Analisis+Kuantitatif.pdf>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hikmawati, F. (2020). *Metodologi Penelitian*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kamil, M. (2010). *Model Pendidikan dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Kuncoro, M. (2003). *Metode Riset guna Bisnis & Ekonomi*. Erlangga.
- Lolang, En. (2014). Hipotesis Nol dan Hipotesis Alternatif. *Jurnal Kip*, 3(3), 685–696.
- Mahadin Shaleh; Firman. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Aksara Timur.
- Mahsun, M. (2013). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik: Teori dan Aplikasi*.
- Mangkunegara, A. A. P. (2009). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Naim, M. Y. N., Gani, M. U., & Purnamasari, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etos Kerja pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor area Makassar. *BALANCA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1(2), 259–280. <https://doi.org/10.35905/balanca.v1i2.1147>
- Pakpahan, E. S., Siswidiyanto, & Sukanto. (2014). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik*, 2(1), 116–121.
- Posuma, C. (2013). Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 646–656.
- Refni Yulia Reza, & Maizul Rahmizal. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Barat. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 2(2), 303–313. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v2i2.1408>
- Sahir, S. H. (2022). *METODOLOGI PENELITIAN*.
- Sepriana, Y. P. (2022). THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYMENT SPIRIT EMPLOYEES AT THE GENERAL ELECTION COMMISSION KUTAI BARAT REGENCY. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIMAP)*, 1(1), 20–27.
- Sihaloho, F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah, 10(2), 120–129.
- Sugiyono, D. (2012). *Manajemen Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Cet.* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, D. (2017). *Metode Temuan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, D. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D/Sugiyono*. Bandung: Alfabeta.

- Wa Ode Zusnita Muizu; Umi Kaltum; Ernie T Sule, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Wahyudi, W. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Disiplin Kerja, 3(1).<http://journal.unilak.ac.id/index.php/JIEB/article/view/3845%0Ahttp://dspace.uc.ac.id/handle/123456789/1288>
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Edisi Keem). Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Yukl, G. (2013). *Leadership In Organizations* (Eighth Edi). Pearson.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Data Kuesioner

NO	PERNYATAAN	PENILAIAN			
		SS	S	TS	STS
		4	3	2	1
A. Kinerja Pegawai					
1	Saya selalu berusaha memberikan kuantitas kerja yang sesuai dengan target untuk mencapai kesuksesan dalam pekerjaan.				
2	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja saya.				
3	Saya selalu berusaha untuk mematuhi jadwal dengan tepat waktu.				
4	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan.				
5	Saya dapat memahami dengan baik pekerjaan saya sendiri.				
B. Beban Kerja					
1	Saya merasa terbebani dengan jumlah pekerjaan yang harus saya selesaikan setiap hari.				
2	Saya sering menghadapi tugas – tugas yang kompleks dalam pekerjaan saya.				
3	Saya memiliki tugas yang memerlukan komunikasi yang efektif dengan tim dan memerlukan koordinasi yang baik.				
4	Saya selalu siap dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dikantor.				
5	Saya merasa sering harus bekerja lembur atau melebihi jam kerja normal karena batasan waktu yang ada.				
C. Stres Kerja					
1	Saya sering merasa terlalu banyak tugas untuk diselesaikan dalam waktu yang terbatas.				
2	Saya bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan.				
3	Saya merasa terlalu banyak tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas.				
4	Saya sering menghadapi konflik antara rekan kerja dalam menjalankan tugas pekerjaan.				
5	Saya merasa komunikasi yang terbuka dan jelas dapat mendukung perencanaan yang sukses.				

NO	PERNYATAAN	PENILAIAN			
		SS	S	TS	STS
		4	3	2	1

D. Kepemimpinan					
1	Pemimpin saya sering mengadakan pertemuan atau rapat untuk berkomunikasi dengan anggota lain.				
2	Pemimpin saya memberikan penghargaan dan apresiasi secara terbuka kepada anggota tim yang mencapai hasil yang baik.				
3	Pemimpin saya mampu memberikan arahan yang jelas dan konkret kepada anggota tim.				
4	Pemimpin saya mampu membuat keputusan secara cepat dan tepat dalam situasi yang membutuhkan keputusan segera.				
5	Pemimpin saya menggunakan kekuasaannya untuk memfasilitasi pertumbuhan dan pengembangan anggota tim.				
E. Pelatihan					
1	Kualifikasi instruktur sudah sesuai dengan bidang pelatihan yang ditangani.				
2	Peserta pelatihan memiliki latar belakang yang sama.				
3	Materi yang disampaikan dalam pelatihan sudah sesuai dengan pekerjaan yang ditugaskan kepada saya				
4	Metode yang digunakan dalam pelatihan ini melibatkan studi kasus dan situasi nyata yang relevan dengan konteks kerja saya.				
5	Pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan tujuan pelatihan yang ingin dicapai.				

NO	PERNYATAAN	PENILAIAN			
		SS	S	TS	STS
		4	3	2	1
F. Kompetensi					
1	Saya mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai pekerjaan yang diberikan.				
2	Saya memahami dengan baik tugas dan tanggung jawab yang diberikan.				
3	Saya mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.				
4	Saya selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.				
5	Saya mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini.				
G. Lingkungan Kerja					
1	Penerangan atau pencahayaan ditempat kerja saya sudah baik.				
2	Sirkulasi udara di tempat kerja saya sudah baik sehingga dapat menunjang aktivitas kerja.				
3	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik dalam bekerja karena jauh dari kebisingan.				

4	Di tempat kerja saya tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap.				
5	Keamanan di tempat kerja sudah baik sehingga mampu membuat saya bekerja dengan nyaman.				

NO	PERNYATAAN	PENILAIAN			
		SS	S	TS	STS
		4	3	2	1

H. Motivasi

1	Fasilitas dan sarana di tempat kerja telah memadai untuk memenuhi kebutuhan fisiologis saya.				
2	Kebijakan dan peraturan di tempat kerja memberikan rasa aman bagi saya.				
3	Komisi Pemilihan Umum mendorong dan memfasilitasi kegiatan sosial di antara Pegawai Negeri Sipil (PNS).				
4	Pekerjaan yang saya lakukan memberikan tantangan dan peluang untuk belajar hal baru.				
5	Pekerjaan saya memberikan rasa pencapaian dan aktualisasi diri yang tinggi.				

I. Disiplin

1	Saya selalu hadir tepat waktu di tempat kerja sesuai jam yang ditentukan.				
2	Saya selalu mematuhi peraturan dan tata tertib yang berlaku di tempat kerja				
3	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur, metode, dan standar operasional yang berlaku.				
4	Saya mencegah atau segera mengatasi potensi masalah yang dapat menghambat pekerjaan.				
5	Saya selalu hadir tepat waktu di tempat kerja sesuai jam yang ditentukan.				

NO	PERNYATAAN	PENILAIAN			
		SS	S	TS	STS
		4	3	2	1

J. Pengembangan Karir

1	Saya merencanakan pengembangan karir karyawan dengan baik				
2	Saya lebih berkualitas lagi dalam hal ilmu-ilmu yang belum dipahami sebelumnya				
3	Saya memiliki batasan kuantitas dalam hal pengembangan karir				
4	Saya selalu memberikan perhatian khusus dalam pengembangan karir pada karyawan				

5	Saya mempunyai kepuasan yang tinggi terhadap pengembangan karir yang ada diorganisasi ini				
K. Komitmen Organisasi					
1	Saya menceritakan organisasi ini kepada karyawan sebagai organisasi yang bagus untuk bekerja				
2	Saya merasa loyalitas terhadap organisasi ini				
3	Saya bersedia melakukan upaya ekstra samping pada pekerjaan yang sudah ditentukan untuk memajukan organisasi				
4	Saya percaya terhadap nilai tetap setia pada satu organisasi				
5	Saya memiliki kepercayaan yang kuat terhadap organisasi ini untuk tidak meninggalkan organisasi tersebut				

Lampiran 2 Data Tabulasi

KEPEMIMPINAN (X1)					
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL
3	3	3	3	4	16
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
4	4	3	3	3	17
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
4	4	3	3	4	18
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
4	3	3	4	4	18
3	3	3	3	4	16
4	3	4	4	3	18
3	3	3	4	3	16
4	3	4	4	4	19
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	2	3	4	17
3	3	3	3	3	15
3	4	4	4	4	19
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	2	3	3	2	13
3	4	4	3	4	18

PELATIHAN (X2)					
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL
4	3	4	3	4	18
3	2	3	3	3	14
3	3	3	3	3	15
2	3	3	3	4	15
3	3	4	4	4	18
2	2	3	3	3	13
3	2	3	3	3	14
4	4	3	3	2	16
3	3	3	3	3	15
3	2	3	2	3	13
2	3	3	3	3	14
3	3	3	3	3	15

3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	4	3	4	4	18
3	3	3	3	3	15
3	2	3	3	3	14
3	2	3	3	3	14
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
3	1	3	3	4	14
4	4	4	4	4	20
3	4	4	3	3	17
4	3	3	4	4	18
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
2	2	2	3	2	11
3	2	3	3	3	14

KINERJA PEGAWAI (Y)					
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	3	3	4	3	16
3	3	3	4	4	17
3	4	3	4	3	17
4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	19
4	4	4	4	3	19
4	3	3	3	3	16
3	4	3	3	3	16
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
3	4	3	3	3	16
3	3	3	4	4	17
3	3	4	3	3	16
4	4	4	3	4	19
4	4	4	4	4	20
3	3	4	3	4	17
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	3	19
4	4	4	4	4	20
2	3	3	4	3	15
3	3	4	3	3	16
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	4	16
2	3	3	3	2	13

4	4	4	4	4	4	20
---	---	---	---	---	---	----

Lampiran 3 Output SPSS Uji Validitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1_TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.573**	.380*	.583**	.584**	.778**
	Sig. (2-tailed)		.001	.038	.001	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.573**	1	.492**	.448*	.680**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.001		.006	.013	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.380*	.492**	1	.760**	.407*	.765**
	Sig. (2-tailed)	.038	.006		.000	.026	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.583**	.448*	.760**	1	.463*	.811**
	Sig. (2-tailed)	.001	.013	.000		.010	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.584**	.680**	.407*	.463*	1	.799**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.026	.010		.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1_TOTAL	Pearson Correlation	.778**	.813**	.765**	.811**	.799**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2_TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.477**	.598**	.470**	.368*	.755**
	Sig. (2-tailed)		.008	.000	.009	.046	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.477**	1	.546**	.546**	.229	.770**
	Sig. (2-tailed)	.008		.002	.002	.223	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.598**	.546**	1	.514**	.636**	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.004	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.470**	.546**	.514**	1	.636**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.009	.002	.004		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.368*	.229	.636**	.636**	1	.705**
	Sig. (2-tailed)	.046	.223	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2_TOTAL	Pearson Correlation	.755**	.770**	.835**	.801**	.705**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y_TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	.683**	.683**	.423*	.582**	.865**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.020	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.683**	1	.593**	.522**	.418*	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.003	.021	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.683**	.593**	1	.384*	.538**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.036	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	.423*	.522**	.384*	1	.484**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.020	.003	.036		.007	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	.582**	.418*	.538**	.484**	1	.774**
	Sig. (2-tailed)	.001	.021	.002	.007		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y_TOTAL	Pearson Correlation	.865**	.806**	.806**	.698**	.774**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4 Output Uji Realibilitas

Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	5

Pelatihan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.811	5

Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

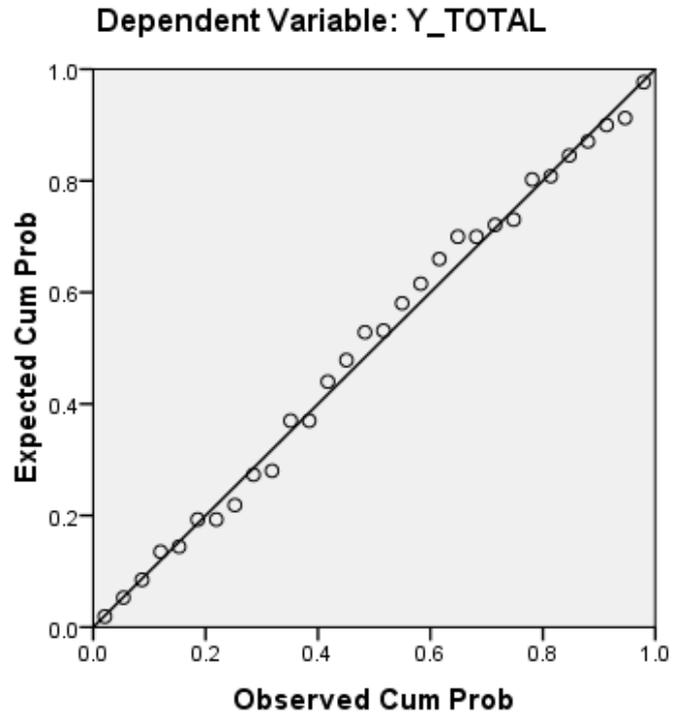
Cronbach's Alpha	N of Items
.849	5

Lampiran 5 Output Uji Asumsi Klasik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.80350386
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.060
	Negative	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		.400
Asymp. Sig. (2-tailed)		.997
a. Test distribution is Normal.		

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.882	3.382		2.035	.052
	X1_TOTAL	.480	.168	.475	2.859	.008
	X2_TOTAL	.169	.162	.173	1.043	.306

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1_TOTAL	.954	1.049
	X2_TOTAL	.954	1.049

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

Lampiran 6 Output SPSS Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.882	3.382		2.035	.052		
	X1_TOTAL	.480	.168	.475	2.859	.008	.954	1.049
	X2_TOTAL	.169	.162	.173	1.043	.306	.954	1.049

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

Lampiran 7 Output Uji Hipotesis

Model Summary^b

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

a. Predictors: (Constant), X2_TOTAL, X1_TOTAL

b. Dependent Variable: Y_TOTAL

Lampiran 8 Surat Izin Penelitian



UMKT
Program Studi
Manajemen

Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik

Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832

Website <http://manajemen.umkt.ac.id>

email: manajemen@umkt.ac.id



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 070/FEBP.1/C.6/C/2024
Lampiran : -
Perihal : Ijin Penelitian dan Permintaan Data Skripsi

Samarinda, 27 Sya' ban 1445 H
08 Maret 2024 M

Kepada Yth
Bapak/ Ibu
Pimpinan Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda
Jl. Ir. H. Juanda No. 18, Kota Samarinda
Di -
Tempat

Assalamu' allaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Bersama dengan surat ini kami ingin memberitahukan, bahwa dalam rangka akhir masa studi di Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, setiap mahasiswa diwajibkan untuk membuat Tugas Akhir Skripsi. Sehubungan dengan hal tersebut, dengan ini kami memohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk memberikan ijin kepada Mahasiswa yang datanya tersebut dibawah ini:

No	Nama	NIM	Email	Konsen trasi	Smt
1	Dea Natalia	2011102431276	2011102431276@umkt.ac.id		
2	Enjella Junistiya Simbung	2011102431376	2011102431376@umkt.ac.id	MSDM	VIII
3	Eva Sunarti	2011102431221	2011102431221@umkt.ac.id		
4	Eka Fitriani Tahir	2011102431319	2011102431319@umkt.ac.id		
5	Evi Permata Sari	2011102431054	2011102431054@umkt.ac.id	MSDM	VIII

Untuk melakukan penelitian pada Instansi/ Perusahaan yang Bapak/ Ibu pimpin dalam rangka penulisan Tugas Akhir Skripsi pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih

Wassalamu' alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

An Ketua,
Sekretaris,

Adhini HR, S.Si., M.M.
N. 1118058604



Kampus 1 : Jl. Ir. H. Juanda, No.15, Samarinda
Kampus 2 : Jl. Pelita, Pesona Mahakam, Samarinda

Lampiran 9 Dokumentasi Tempat Penelitian



Lampiran 10 Hasil Uji Turnitin

eka

by Manajemen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur


Eka 22/07

Submission date: 21-Jul-2024 09:09PM (UTC+0800)

Submission ID: 2416485675

File name: eri_Sipil_PNS_di_Komisi_Pemilihan_Umum_KPU_Kota_Samarinda_1.pdf (468.4K)

Word count: 6103

Character count: 37856

eka

ORIGINALITY REPORT

29%
SIMILARITY INDEX

28%
INTERNET SOURCES

18%
PUBLICATIONS

14%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	1%
2	123dok.com Internet Source	1%
3	journals.usm.ac.id Internet Source	1%
4	digilib.uinkhas.ac.id Internet Source	1%
5	repository.umsu.ac.id Internet Source	1%
6	www.ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id Internet Source	1%
7	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	1%
8	repository.ub.ac.id Internet Source	1%
9	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1%



Scanned with CamScanner

Handwritten signature
Atarah 22/07

Lampiran 11 Lembar Saran dan Perbaikan Seminar Hasil Skripsi Penguji I



UMKT
Program Studi
Manajemen

Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik

Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832

Website <http://manajemen.umkt.ac.id>

email: manajemen@umkt.ac.id



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR SARAN DAN PERBAIKAN SEMINAR HASIL SKRIPSI

Nama: Eka Fitriani Tahir

NIM: 2011102431319

Judul: PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) KOTA SAMARINDA

1) Intisari/Abstract

2) I/Pendahuluan

⊕ pengembangan hipotesis ⇒ teori ⇒ buku ⇒ kutipan

3) II/Metode Penelitian

⊕ Penambahan uji heteroskedastisitas

4) III/Hasil Analisis dan Pembahasan

⊕ hasil, teori, jurnal, kepemimpinan dan pelatihan di KPU

5) Saran dan Perbaikan Lain

⊕ Perbaiki pembatasan variabel kepemimpinan

Penguji 1

Sofia Ulfa Eka Hadiyahanti, S.E., M.Si.
NIDN. 1103028703

Lampiran 12 Lembar Saran dan Perbaikan Seminar Hasil Skripsi Penguji II



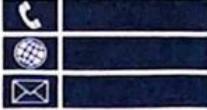
UMKT
Program Studi
Manajemen

Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik

Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832

Website <http://manajemen.umkt.ac.id>

email: manajemen@umkt.ac.id



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR SARAN DAN PERBAIKAN SEMINAR HASIL SKRIPSI

Nama: Eka Fitriani Tahir

NIM: 2011102431319

Judul: PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) KOTA SAMARINDA

1) Intisari/Abstract

2) I/Pendahuluan

3) II/Metode Penelitian

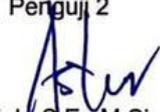
(+) uji heteroskedastisitas

4) III/Hasil Analisis dan Pembahasan

(+) uji heteroskedastisitas

5) Saran dan Perbaikan Lain

Penguji 2


Askiah, S.E., M.Si
NIDN. 0028037306