

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PELATIHAN SDM,
TAMBAHAN PENGHASILAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN
KABUPATEN LUWU TIMUR**

Dedy Sutaryo¹, Saban Echdar², Maryadi³

^{1,2,3}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

email: dedysutaryo@gmail.com¹, sabanechdar@gmail.com², achmadmaryadi@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan SDM, tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Timur serta variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif.

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Timur. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini merupakan pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Timur yang berjumlah 50 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan angket/kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan SDM, tambahan penghasilan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Timur; 2) terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan SDM, tambahan penghasilan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Timur sebesar 63,1% sedangkan sisanya 36,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak teramati; 3) variabel gaya kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Timur.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Pelatihan SDM, Tambahan Penghasilan dan Kinerja

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership style, HR training, and additional income on employee performance at the East Luwu District Fire and Rescue Service and the most dominant variables that affecting employee performance at the District Fire and Rescue Service, East Luwu Regency.

This study uses a quantitative research approach. This research was conducted at the Fire and Rescue Service of East Luwu Regency. The samples in this study were employees at the Fire and Rescue Service of East Luwu Regency, amount 50 number of people. The data collection technique used is a questionnaire. The data analysis technique used was validity, reliability, and classical assumption test and multiple linear regression analysis.

The results of the study show that: 1) there is an effect of leadership style, HR training, and additional income partially on the performance of the Fire and Rescue Department employees of East Luwu Regency, 2) there is an influence of leadership style, HR training, and additional income simultaneously on the performance of the Fire and Rescue Department employees of East Luwu Regency by 63.1% while the remaining 36.9% is influenced by other variables that are not observed in this research, 3) the leadership style variable is the most dominant variable that affecting the performance of the Fire and Rescue Service employees of Luwu Timur Regency.

Keywords: Leadership Style, HR Training, Additional Income and Performance.

PENDAHULUAN

Organisasi sebagai suatu sistem yang tidak terlepas dari lingkungan yang bersifat internal maupun eksternal. Aktivitas organisasi sifatnya berubah seperti dikemukakan bahwa salah satu tujuan organisasi adalah bagaimana dapat berkembang dengan cara memenuhi tuntutan lingkungan hal ini berarti dapat memanfaatkan kesempatan atau mengatasi tantangan dan ancaman dari lingkungan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting sebuah organisasi disamping faktor-faktor pendukung lainnya. Berbagai hasil penelitian memungkinkan masyarakat modern memiliki berbagai acuan ilmiah yang secara vertikal memberikan gambaran tentang betapa pentingnya kepemimpinan efektif dalam kehidupan operasional di bidang kenegaraan politik keagamaan dan sosial. Menurut Rivai (2014 : 2) Kepemimpinan adalah sebuah proses untuk mempengaruhi dalam mencapai tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut mencapai tujuan mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Siagian (2010: 13) kepemimpinan sering dikatakan sebagai kemampuan seseorang dalam menjabat suatu posisi sebagai pimpinan organisasi atau perusahaan tertentu dalam mempengaruhi orang lain, khususnya bawahan atau tim kerja lainnya demi tercapainya tujuan dengan mudah. Karena itulah, kepemimpinan dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja bawahannya.

Faktor lain untuk menjamin pekerjaan dalam unit kerja dilaksanakan oleh yang tepat maka dibutuhkan pelatihan SDM. Pelatihan SDM merupakan sarana penting dalam pengembangan SDM yang superior. Melalui pelatihan manajemen unit kerja akan memperoleh masukan yang penting dalam menghadapi tantangan di era persaingan di mana pegawai akan memiliki kemampuan dan keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diembannya. Pelatihan yang tepat akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. Pelatihan adalah sebuah upaya yang sistematis serta terencana untuk mengubah dan mengembangkan pengetahuan keterampilan sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tujuan pelatihan memungkinkan pegawai memperoleh kemampuan tambahan sehingga ia dapat mengemban tugas atau pekerjaan dengan baik.

Untuk meningkatkan kinerja dari pegawai maka setiap organisasi akan menetapkan berbagai kebijakan-kebijakan diantaranya pemberian motivasi, baik itu motivasi yang bersifat material maupun non material. Hal tersebut dimaksudkan agar setiap pegawai dalam satu organisasi bersedia dan dapat meningkatkan kemampuannya, mengerahkan segala daya dan upaya dalam bentuk tenaga, keahlian, keterampilan, dan waktu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam rangka mencapai visi dan misi dari organisasi. Menurut Sarwoto (2016:235) insentif material atau tambahan penghasilan merupakan daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang. Dengan adanya suatu penghargaan terhadap apa yang telah dilakukan, maka pegawai akan meningkatkan kerjanya. Salah satu bentuk motivasi yang diberikan di kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan, Kabupaten Luwu Timur adalah tambahan penghasilan berupa pemberian uang makan minum sesuai dengan SK Bupati Luwu Timur No. 46/D-19/I/2022 tentang dan Peraturan Bupati Luwu Timur Nomor 7 Tahun 2021 tentang pemberian tambahan penghasilan pegawai di lingkungan pemerintah daerah. Adapun tujuan pemberian tambahan penghasilan ini untuk : a). Meningkatkan kualitas layanan public, b) meningkatkan disiplin pegawai,c) meningkatkan motivasi pegawai, d) meningkatkan kinerja pegawai dan e) meningkatkan kesejahteraan pegawai. Dalam suatu

organisasi atau perusahaan penilaian terhadap kinerja adalah hal yang sangat penting bahkan dapat dikatakan sebagai tujuan berdirinya suatu organisasi. Titik penilaian kinerja ini biasanya dilihat dari prestasi organisasi atau penilaian dari masyarakat terhadap baik atau tidaknya kinerja organisasi tersebut. Untuk mencapai kinerja organisasi pasti dimulai dari kinerja para karyawan atau pegawai yang ada di dalam organisasi. Disamping itu, rendahnya kinerja pegawai akan berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas yang pada gilirannya akan berpengaruh pula terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pada kondisi semacam ini, pemimpin memegang peranan penting, karena dapat memberikan iklim yang memungkinkan bagi pegawainya berkarya dengan penuh semangat. Dengan keterampilan manajerial yang dimiliki, seorang pemimpin mampu membangun dan mempertahankan kinerja pegawai yang positif.

Berbagai cara akan dilakukan oleh pimpinan pemadam kebakaran dan penyelamatan Kabupaten Luwu Timur untuk meningkatkan kinerja pegawainya diantaranya pelatihan SDM dan pemberian tambahan penghasilan. Namun dari hasil observasi awal dilapangan khususnya di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan terbukti dari tidak konsistennya jam hadir dan jam pulang dari sebagian besar pegawainya, sarana dan prasarana masih kurang memadai dibanding luas dan karakteristik kondisi lapangan wilayah kerja, sumber daya manusia belum optimal secara kualitas dan kuantitas sehingga dibutuhkan pelatihan SDM agar kompetensinya dapat meningkat.

Kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Timur menjadi hal menarik untuk dikaji, karena bermaksud untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan, pelatihan SDM, dan pemberian tunjangan penghasilan terhadap kinerja aparatnya sehingga diharapkan akan berdampak pada peningkatan kualitas layanannya di masyarakat. Berdasarkan penjabaran di atas, maka akan dilakukan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan SDM, dan Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Timur.

Rumusan masalah dalam penelitian ini yang akan dicari jawabannya adalah: (1) Apakah gaya kepemimpinan, pelatihan SDM, dan tambahan penghasilan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Timur?; (2) Apakah gaya kepemimpinan, pelatihan SDM, dan tambahan penghasilan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Timur?; (3) Variabel manakah (gaya kepemimpinan, pelatihan SDM, dan tambahan penghasilan) yang dominan paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Timur?

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah untuk: (1) Menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan SDM, dan tambahan penghasilan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Timur; (2) Menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan SDM, dan tambahan penghasilan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Timur. (3) Menganalisa variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Timur.

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain : Secara teoritis: 1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagipara peneliti lain, baik sebagai tambahan pengetahuan maupun sebagai informasi; 2) Penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan pengetahuan dalam membuat karya ilmiah dengan menerapkan teori-teori yang diperoleh dalam perkuliahan di Program Studi Magister Manajemen maupun dari literatur-literatur lain ke dalam praktek manajemen suatu organisasi terutama mengenai kinerja ASN. Secara praktis: 1) Bagi Pemerintah Kabupaten Luwu Timur; Hasil penelitian ini dapat menjadi gambaran nyata dan menjadi bahan pertimbangan bagi pemerintah dalam membuat kebijakan terkait peningkatan kinerja ASN di Kabupaten Luwu Timur dan di kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Keselamatan Kabupaten Luwu Timur.; 2) Bagi Masyarakat Umum Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman masyarakat pada umumnya agar lebih peka terhadap masalah- masalah yang timbul dalam hal peningkatan kinerja.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan di Kabupaten Luwu Timur dengan objek penelitian yang digunakan adalah pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Timur. Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, Sugiyono (2015:297). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Timur sebanyak 50. Teknik pengumpulan data menggunakan lembar kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan menggunakan analisis regresi linear berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Penujian parsial (Uji-t) merupakan suatu cara untuk mengetahui masing-masing variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat .

**Tabel 1. Hasil Pengujian (Uji-t)
Coefficients^a**

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standard ized Coefficients | t | Sig. |
|----------------------|-----------------------------|------------|----------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 16.046 | 4.176 | | 3.843 | .000 |
| Gaya Kepemimpinan | .607 | .148 | .629 | 4.106 | .000 |
| Pelatihan SDM | .223 | .181 | .208 | 1.228 | .226 |
| Tambahan Penghasilan | -.003 | .139 | -.004 | -.022 | .983 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Pengujian Secara simultan (Uji-F) merupakan suatu cara untuk mengetahui variabel bebas berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 2. Hasil Pengujian (Uji-F)
ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 323.587 | 3 | 107.862 | 26.264 | .000 ^b |
| Residual | 188.913 | 46 | 4.107 | | |
| Total | 512.500 | 49 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Tambahan Penghasilan, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan SDM

Pengujian Determinasi (R²)

Pengujian koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas yaitu kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja ASN.

Tabel 3. Hasil Uji Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .795 ^a | .631 | .607 | 2.02653 |

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Timur.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS diperoleh informasi bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Timur. Hal ini dibuktikan dengan nilai signfikansi yang diperoleh dari hasil penelitian yaitu 0,000. Nilai signifikansi yang diperoleh dibawah dari nilai signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05 atau 5%. Selanjutnya dilihat dari nilai t-hitung diperoleh yaitu 4.106. Nilai t-hitung yang diperoleh lebih besar dari pada nilai t-tabel yaitu 2,011. Dengan demikian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang positif dengan kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Timur

Pengaruh Pelatihan SDM terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Timur.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS diperoleh informasi bahwa variabel pelatihan SDM tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Timur. Hal ini dibuktikan dengan nilai signfikansi yang diperoleh dari hasil penelitian yaitu 0,226. Nilai signifikansi yang diperoleh diatas dari nilai signifikansi yang

ditetapkan sebesar 0,05 atau 5%. Dapat juga dilihat bahwa nilai t-hitung (1,228) < nilai t-tabel (2,011). Dengan demikian menunjukkan bahwa pelatihan SDM tidak memiliki hubungan yang positif dengan kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Timur

Pengaruh Tambahan Penghasilan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Timur.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS diperoleh informasi bahwa variabel tambahan penghasilan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Timur. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi yang diperoleh dari hasil penelitian yaitu 0,983. Nilai signifikansi yang diperoleh diatas dari nilai signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05 atau 5%. Selanjutnya dilihat dari nilai t-hitung diperoleh yaitu -0,004. Nilai t-hitung yang diperoleh lebih besar dari pada nilai t-tabel yaitu 2,011. Dengan demikian menunjukkan bahwa tambahan penghasilan tidak memiliki hubungan yang positif dengan kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Timur.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan SDM, Tambahan Penghasilan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Timur.

Berdasarkan hasil analisis uji regresi berganda dengan menggunakan program SPSS diperoleh persamaan analisis regresi $Y = 16,046 + 0,607X_1 + 0,223X_2 - 0,003X_3$. Dari persamaan tersebut menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, pelatihan SDM dan tambahan penghasilan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Timur. Hasil analisis Uji-F menunjukkan bahwa nilai F-hitung yang diperoleh sebesar 26,264 dan nilai F-tabel diperoleh sebesar 2,81. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F-hitung lebih besar dari nilai F-tabel (Nilai F-hitung (26,264) > F-tabel (2,81)) dan nilai signifikansi yang diperoleh sig. 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan, pelatihan SDM dan tambahan penghasilan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Timur.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Timur, dibuktikan dengan nilai signifikansi yang diperoleh dan nilai t-hitung 4,106 > t-tabel 2,011.
2. Variabel pelatihan SDM tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Timur, dibuktikan dengan nilai signifikansi yang diperoleh dan nilai t-hitung 1,288 < t-tabel 2,011.
3. Variabel tambahan penghasilan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu

Timur, dibuktikan dengan nilai signifikansi yang diperoleh dan nilai t-hitung - 0,022 < t-tabel 2,011.

4. Terdapat pengaruh signifikan dan positif gaya kepemimpinan, pelatihan SDM dan tambahan penghasilan secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Timur, dibuktikan dengan nilai F-hitung 26,264 > F-tabel 2,81.

SARAN

1. Disarankan kepada kepala Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Timur, agar dalam meningkatkan kinerja pegawai diharapkan dapat meningkatkan pula gaya kepemimpinan, mengadakan pelatihan SDM serta memberikan tambahan penghasilan kepada pegawai.
2. Disarankan kepada peneliti selanjutnya dapat dijadikan masukan atau referensi untuk penelitian selanjutnya agar dapat menambah suatu variabel penelitian selain dari variabel gaya kepemimpinan, pelatihan SDM dan tambahan penghasilan yang dapat mempengaruhi atau memberikan dampak terhadap kinerja pegawai.
3. Bagi penulis atau peneliti dari hasil penelitian ini, dapat dijadikan sebagai pedoman dan motivasi dalam hal peningkatan kinerja.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dimanfaatkan sebagai pedoman untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan variabel ini dan diharapkan pula penelitian ini dapat dipakai untuk pengembangan ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, M. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Pantoloan*. Katalogis, 5(7).
- Andi Lolo, Loeonardus Junianto. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai Lingkup Pemerintah Kabupaten Toraja Utara." Tesis.
- Bolung, R. V., Moniharapon, S., & Lumintang, G. G. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpmpd Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(3).
- Ferdiansyah, M. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Program Pelatihan terhadap Employee Engagement Serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan Di PT Angkasa Pura II (Persero). *Jurnal Dinamika Manajemen dan Bisnis*, 1(2).
- Juwita, R. (2019). Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pada Pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 2(2), 1-11
- Khofifah, Nur. Harjanti, Ririh Sri, & Purwitasari, Elisa. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pendidikan Pelatihan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di kejaksaan negeri kota Tegal*.
- Latu, D., Hutomo, R., & Mansyur, A. (2016). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas