

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

**Dedy Sutaryo<sup>\*1</sup>, Saban Echdar<sup>2</sup>, Maryadi<sup>3</sup>**

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

**E-mail:** <sup>1</sup>saluborro@gmail.com, <sup>2</sup>sabanechdar@gmail.com, <sup>3</sup>ahmadmaryadi@gmail.com

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan SDM, tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Timur serta variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Timur. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini merupakan pegawai di Dinas 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 Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu timur; 2) terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan SDM, tambahan penghasilan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas 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 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 affect 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, amounting to 50 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. Pemberian pelatihan dapat berdampak dalam meningkatnya motivasi seorang karyawan setelah menjalani pelatihan tersebut sebab mereka dapat langsung mengaplikasikan keterampilan yang telah dipelajari (Dwinanda, 2022). Kinerja dapat meningkat apabila seorang karyawan mampu bertanggung jawab terhadap tugasnya, menunjukkan perilaku yang sejalan dengan perusahaan, tidak melakukan hal-hal yang mampu merugikan perusahaan, dan mampu menyesuaikan diri (Mubyl, & Dwinanda, 2019).

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 kinerjanya. 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

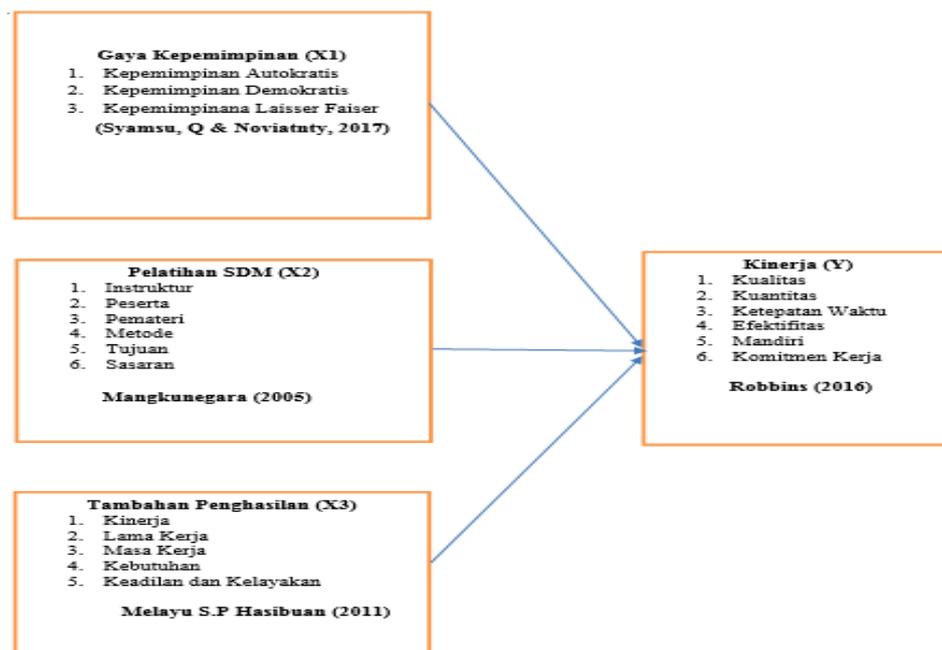
ini biasanya dilihat dari prestasi organisasi atau penilaian dari masyarakat terhadap baik atau tidaknya kinerja organisasi tersebut. Untuk mencapai kinerja organisasi pasti dimulai dari kinerja para karyawan atau pegawai yang ada di dalam organisasi. Disamping itu, rendahnya kinerja pegawai akan berpengaruh 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 di lapangan khususnya di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan UPTD wilayah III 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.”**

Gambar 1. Kerangka Konsep



Keterangan :

X : Variabel bebas

Y : Variabel terikat

→ : Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat

Berdasarkan permasalahan dan landasan teori yang ada, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Gaya Kepemimpinan, pelatihan SDM, dan tambahan penghasilan berpengaruh secara parsial terhadap terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Timur.

H<sub>2</sub> : Gaya Kepemimpinan, pelatihan SDM, dan tambahan penghasilan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Timur.

H<sub>3</sub> : Gaya Kepemimpinan merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Timur

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dipilih karena masalah yang diteliti lebih umum memiliki wilayah yang luas dengan tingkat variasi yang kompleks.

Penelitian dilakukan di Kabupaten Luwu Timur dengan objek penelitian yang digunakan adalah pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Timur. Adapun waktu dalam melakukan penelitian ini yaitu pada bulan Maret sampai dengan April 2022.

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. Jadi sampel yang akan digunakan pada penelitian ini adalah 50 orang yang merupakan pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Timur.

Teknik analisis data yang digunakan menggunakan analisis regresi linear berganda.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Analisis Regresi Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	16.046	4.176		3.843	.000	
1 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

Berdasarkan hasil print output SPSS diperoleh koefisien regresi dalam perhitungan analisis regresi di atas, maka persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 16,046 + 0,607X_1 + 0,223X_2 - 0,003X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut diperoleh informasi bahwa nilai konstanta sebesar 16,046 dengan pengertian bahwa jika skor meliputi variabel gaya kepemimpinan, pelatihan SDM dan tambahan penghasilan nilainya konstan/tetap maka kinerja pegawai mempunyai nilai sebesar 16,046.

Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,607 hal ini menunjukkan bahwa apabila terjadi perubahan pada variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar satu satuan pada skala likert akan mengakibatkan perubahan kinerja pegawai sebesar 0,607 atau 60,7%.

Nilai koefisien regresi pelatihan SDM ( $X_2$ ) sebesar 0,223 hal ini menunjukkan bahwa apabila terjadi perubahan pada variabel pelatihan SDM ( $X_2$ ) sebesar satu satuan pada skala likert akan mengakibatkan perubahan kinerja pegawai sebesar 0,223 atau 22,3%.

Nilai koefisien regresi tambahan penghasilan ( $X_3$ ) sebesar 0,003 hal ini koefisien regresi bernilai negatif menunjukkan bahwa apabila terjadi perubahan pada variabel tambahan penghasilan ( $X_3$ ) sebesar satu satuan pada skala likert akan mengurangi produktivitas kinerja pegawai sebesar 0,003 atau 0,03%.

### Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

**Tabel 2. Hasil Pengujian (Uji-t)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.046	4.176		3.843	.000
1 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  
Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian parsial untuk mengetahui masing-masing variabel dalam penelitian yaitu variabel gaya kepemimpinan, pelatihan SDM, tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Timur, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai Dinas Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Timur (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan analisis data dengan menggunakan program SPSS diperoleh informasi bahwa nilai t-hitung variabel gaya kepemimpinan sebesar 4,106 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian nilai t-hitung sebesar 4,106 lebih besar dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 2,012 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka berarti hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai Dinas Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Timur.

2. Pengaruh Pelatihan SDM ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai Dinas Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Timur (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan analisis data dengan menggunakan program SPSS diperoleh informasi bahwa nilai t-hitung variabel pelatihan SDM sebesar 1,288 dengan nilai signifikansi sebesar 0,226. Dengan demikian nilai t-hitung sebesar 1,226 lebih kecil dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 2,012 dan nilai signifikansi  $0,226 > 0,05$ , , maka berarti hipotesis  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan SDM tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Timur.

3. Pengaruh tambahan penghasilan ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai Dinas Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Timur (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan analisis data dengan menggunakan program SPSS diperoleh informasi bahwa nilai t-hitung variabel tambahan penghasilan sebesar 1,288 dengan nilai signifikansi sebesar 0,226. Dengan demikian nilai t-hitung sebesar 1,226 lebih kecil dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 2,012 dan nilai signifikansi  $0,226 > 0,05$ , , maka berarti hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tambahan penghasilan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Timur.

### Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Tabel 2. Hasil Pengujian (Uji-F)  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	323.587	3	107.862	26.264	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	188.913	46	4.107		
Total	512.500	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis data program SPSS diperoleh informasi nilai F-hitung sebesar 26,264 dengan nilai signifikansi 0,000. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan df  $(n-k-1) = 46$  dan ditentukan nilai F-tabel sebesar 4,051. Dengan demikian nilai F-hitung sebesar 26,264 lebih besar dari nilai F-tabel sebesar 4,051 berarti variabel gaya kepemimpinan, variabel pelatihan SDM dan variabel tambahan penghasilan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Timur.

### Pengujian Determinasi ( $R^2$ )

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 <sup>a</sup>	.631	.607	2.02653

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

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis pengujian determinasi diperoleh informasi bahwa , nilai *Adjusted R Square* dengan nilai 0,795 atau 79,5%. Dengan demikian menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian yaitu variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), variabel pelatihan SDM ( $X_2$ ) dan variabel tambahan penghasilan ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 79,5% artinya keeratan hubungan ini adalah kuat. Sedangkan sisanya 20,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas 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 Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Timur. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi yang diperoleh dari hasil penelitian yaitu 0,000. Nilai signifikansi yang diperoleh di bawah 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 Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Timur

Hasil ini sejalan dengan penelitian dari Suryadi (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dinas penyelamatan pemadam kebakaran di kota Palembang. Kemudian penelitian dari Miswanto, M et. al (2021), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja ASN. Selanjutnya penelitian dari Agus (2017), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan hasil analisis ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima, artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa salah satu unsur yang penting dalam peningkatan kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi bawahannya serta mengikutsertakan pegawai secara aktif untuk mencapai tujuan instansi melalui gaya kepemimpinan yang sesuai.

### **Pengaruh Pelatihan SDM terhadap Kinerja Pegawai Dinas 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 signifikansi yang diperoleh dari hasil penelitian yaitu 0,226. Nilai signifikansi yang diperoleh di atas 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 . Sejalan dengan penelitian dari Nugroho & Paradifa (2020), menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja SDM melalui variabel intervening kompetensi. Selanjutnya penelitian dari Juwita (2019), menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Ogan ilir. Dengan hasil analisis ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua ditolak, artinya bahwa variabel pelatihan SDM tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mengindikasikan bahwa pelatihan SDM prosedur pelatihan yang diikuti peserta pelatihan tidak dapat meningkatkan cara berpikir sehingga tidak dapat meningkatkan kinerja lebih baik.

### **Pengaruh Tambahan Penghasilan terhadap Kinerja Pegawai Dinas 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 di atas 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. Sejalan dengan penelitian dari Yamin, S. N (2021), menyatakan bahwa secara tidak langsung tambahan penghasilan pegawai melalui motivasi mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian dari Latu, D., Hutomo, R., & Mansyur, A. (2016), dari menyatakan bahwa tambahan penghasilan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja namun selanjutnya tidak berpengaruh atau tidak berdampak pada kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian dari Nanuru, T., Jabid, A. W., & Hidayanti, I. (2021), menyatakan bahwa tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif terhadap employee engagement namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lainnya juga menyatakan bahwa tambahan penghasilan pegawai tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Dengan hasil analisis ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga ditolak, artinya bahwa variabel tambahan penghasilan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hasil ini mengindikasikan bahwa besar kecilnya tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai tidak akan berdampak pada peningkatan ataupun penurunan kinerja pegawai

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan SDM, Tambahan Penghasilan terhadap Kinerja Pegawai Dinas 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 . Dari ketiga faktor variabel menjadi satu kesatuan yang dapat diartikan bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai diperlukan faktor dari gaya kepemimpinan, pelatihan SDM dan tambahan penghasilan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian Ferdiansyah, M (2018), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, program pelatihan, employee engagement berpengaruh positif terhadap kinerja. Kemudian penelitian dari Bolung, R. Et.al (2018), menyatakan bahwa pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian dari Minhajuddin, A (2021), menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan, kompensasi dan budaya kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai.

Besarnya atau persentase pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan SDM dan tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Timur , secara bersama-sama atau simultan dapat diketahui dari nilai *R Square*. Nilai *R Square* yang diperoleh sebesar 0,631. Dengan demikian besarnya pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan SDM dan tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Timur sebesar 63,1% sedangkan sisanya 36,9% yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Timur, dibuktikan dengan nilai signifikansi yang diperoleh dan nilai t-hitung  $4,106 > t\text{-tabel } 2,011$ .
2. Variabel pelatihan SDM tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Timur, dibuktikan dengan nilai signifikansi yang diperoleh dan nilai t-hitung  $1,288 < t\text{-tabel } 2,011$ .
3. Variabel tambahan penghasilan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Timur, dibuktikan dengan nilai signifikansi yang diperoleh dan nilai t-hitung  $-0,022 < t\text{-tabel } 2,011$ .
4. Terdapat pengaruh signifikan dan positif gaya kepemimpinan, pelatihan SDM dan tambahan penghasilan secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Timur, dibuktikan dengan nilai F-hitung  $26,264 > F\text{-tabel } 2,81$ .

## 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).
- Dwinanda, G. (2022). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Motivasi dan Komitmen Organisasi Dalam Mempengaruhi Capaian Kinerja Pegawai Kontrak Pada PT Tuju Wali-Wali Makassar. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 232-241.
- 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).
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 265-278.
- 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 Kesehatan Kabupaten Temanggung. *Jurnal Visi Manajemen (JVM)*, 1(3).
- Lubis, Riska, Khaerunnisa. (2017). Pengaruh tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di badan kepegawaian daerah kota medan. Skripsi.
- Minhajuddin, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Majene (Doctoral dissertation).
- Miswanto, M., Purwasari, R. N., & Rohman, I. Z. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja PNS dengan Kompensasi sebagai Pemoderasi. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 101-112.
- Mubyl, M., & Dwinanda, G. (2019). Peran Subjective well-Being, kepemimpinan

- 
- Transformasional dan komitmen organisasional dalam memprediksi kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1).
- Nanuru, T., Jabid, A. W., & Hidayanti, I. (2021). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dengan Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 4(4), 473-481.
- Nugroho, M. N., & Paradifa, R. (2020). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 149-168.
- Peraturan Bupati Luwu Timur . Nomor 7. Tahun 2021. Tentang Pemberian TPP di lingkungan Pemerintah Daerah. Bab 2. Pasal 2.
- Pertiwi, Rizka. 2021. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Dengan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Sebagai Variabel Moderasi Di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros.” Tesis.
- Resmana, Nana., Ratnasari, Dyah, Novita. (2018). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Diiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lanud Haluoleo Kendari Sulawesi Tenggara.”. *eJournal Ilmiah Kedirgantaraan*. Vol.15 No.2.
- Siagian, Sondang, P. (1999). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. 2010, 2013, 2015, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.