



---

---

## **PENGARUH PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BKPSDM KABUPATEN BOGOR**

**Alfina Priscilla<sup>1</sup>, Husen Sutisna<sup>2</sup>, Gena Prasetya Noor<sup>3</sup>**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, Depok

[alfinapriscilla1@gmail.com](mailto:alfinapriscilla1@gmail.com)<sup>1</sup>, [husen.sutisna@stiegici.ac.id](mailto:husen.sutisna@stiegici.ac.id)<sup>2</sup>, [prasetyagena@gmail.com](mailto:prasetyagena@gmail.com)<sup>3</sup>

---

---

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (BKPSDM) Kabupaten Bogor. Jenis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah jenis metode penelitian survei dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian survei merupakan penelitian yang datanya dikumpulkan dari sampel atas populasi untuk mewakili seluruh populasi. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh dengan jumlah populasi 71 responden dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 79,6% faktor-faktor kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh tambahan penghasilan pegawai, pelatihan dan lingkungan kerja sedangkan sisanya sekitar 20,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil uji F menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari variabel tambahan penghasilan pegawai, pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil analisis yaitu nilai  $F_{hitung} (91,875) > F_{tabel} (2,741)$ . Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel tambahan penghasilan pegawai menunjukkan  $t_{hitung} (3,754)$  dan variabel pelatihan menunjukkan hasil analisis  $t_{hitung} (4,109)$  dimana  $t_{tabel} (1,996)$  maka secara parsial kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor. Adapun variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor dengan nilai hasil analisis  $t_{hitung} (1,451)$  dimana  $t_{tabel} (1,996)$ .

**Kata kunci: Tambahan Penghasilan Pegawai, Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kinerja.**

### **Abstract**

*This study aims to determine the Effect of Providing Additional Employee Income, Training and Work Environment on Employee Performance (BKPSDM) Bogor Regency. The type of research method used in this research is a survey research method using a quantitative approach. Survey research is research in which data is collected from a population sample to represent the entire population. The sampling technique used in this research was a saturated sample with a population of 71 respondents using multiple linear regression analysis. The results of the regression test show that 79.6% of employee performance factors can be explained by additional employee income, training and work environment while the remaining 20.4% is explained by other factors not examined in this study. While the results of the F test indicate that the independent variables consisting of additional employee income, training and work environment variables simultaneously have a significant effect on employee performance with the results of the analysis namely the value of  $F_{count} (91.875) > F_{table} (2.741)$ . The results of the t test show that the additional employee income variable shows  $t_{count} (3.754)$  and the training variable shows the results of the analysis  $t_{count} (4.109)$  where  $t_{table} (1.996)$  so partially these two variables have a positive and significant effect on employee performance at BKPSDM Bogor Regency. The work environment variable does not have a positive and significant effect on employee performance at BKPSDM Bogor Regency with the result of the analysis  $t_{count} (1.451)$  where  $t_{table} (1.996)$ .*

**Keywords : additional employee income, training, work environment, performance.**

(\* ) Corresponding Author : Alfina Priscilla<sup>1</sup>, [alfinapriscilla1@gmail.com](mailto:alfinapriscilla1@gmail.com)<sup>1</sup>, 085780654577

---

---

## **INTRODUCTION**

Maju mundurnya suatu perusahaan atau organisasi ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusianya (SDM). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menangani berbagai masalah dalam ruang lingkup sumber daya manusia seperti kepegawaian. Dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul tentunya harus mampu mengatur masalah kinerja pegawai, serta harus mampu mengetahui kinerja pegawai dipengaruhi oleh apa saja. Terdapat beberapa aspek yang dapat mendorong terciptanya kinerja yang baik pada pegawai seperti pemberian kompensasi tambahan penghasilan pegawai, pelatihan pegawai, dan lingkungan kerja guna menunjang keunggulan sumber daya manusia didalamnya, termasuk pada penelitian ini yang dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bogor.

Sinambela dkk (2019:311) mengemukakan bahwa kinerja adalah merupakan hasil penilaian yang dilakukan oleh pimpinan terhadap aktivitas seorang karyawan yang memiliki kewajiban untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja pegawai yang baik salah satunya dapat dipengaruhi dengan adanya aspek kompensasi seperti tambahan penghasilan pegawai (TPP). Peraturan menteri Dalam Negeri Nomor 59 tahun 2007 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah khususnya yang tercantum pada pasal 39, yang menyebutkan bahwa pemerintahan daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdasarkan pertimbangan yang objektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan dari Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD).

Tambahan penghasilan pegawai yang dimaksud dalam rangka peningkatan kesejahteraan PNS berdasarkan beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, atau prestasi kerja. Selain itu, berdasarkan peraturan pemerintahan No. 58 tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan daerah pasal 63 ayat (2) dan peraturan Menteri Dalam Negeri no. 13 tahun 2006 tentang pedoman pengelolaan keuangan daerah yang telah di ubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 59 tahun 2007 dan Permedagri No. 21 tahun 2011 tentang perubahan ke 2 Permendagri No. 13 tahun 2006, menyatakan bahwa PNS dapat diberikan tambahan penghasilan sesuai kemampuan keuangan daerah, dimana kriteria pemberian tunjangan kinerja penggunaan pengetahuan atau keahlian yang mendalam, keterampilan khusus, besarnya risiko yang harus dihadapi, dan berbagai hal secara teknis langsung terkait dengan lingkup pekerjaan seseorang, secara konseptual dan empiris pengukuran kinerja individual berhubungan erat dengan tugas pokok dan fungsi unit kerja, uraian tugas dan standar kinerja PNS dimulai dari tugas pokok dan fungsi unit kerja pegawai.

Selain memberikan kompensasi tambahan penghasilan pegawai, memberikan pelatihan kepada pegawai juga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan bertujuan untuk mencapai kinerja yang efektif dan dapat menambah keterampilan serta wawasan pegawai. Menurut Sulaiman dan Asanudin (2020:39) pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, untuk mengalihkan atau mentransfer pengetahuan dan keterampilan dari seseorang yang dapat melakukan kepada orang yang tidak tahu dan tidak dapat melakukan suatu pekerjaan.

Faktor lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai lebih nyaman dalam mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik dan lebih bersemangat. Menurut Afandi, (2018:65) lingkungan kerja adalah adalah sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas dalam meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Sedangkan menurut Sutrisno (2019:118-119) "lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas".

## **METHODS**

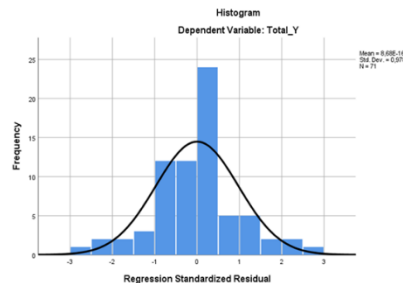
Jenis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah jenis metode penelitian survei dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian survei merupakan penelitian yang datanya dikumpulkan dari sampel atas populasi untuk mewakili seluruh populasi. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampel dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

## **RESULTS & DISCUSSION**

## Results

### Uji Kualitas Data

Setelah uji kualitas data dan semua data yang dihasilkan layak untuk digunakan dalam uji selanjutnya maka yang perlu dilakukan adalah uji asumsi klasik. Uji ini wajib dilakukan sebelum seseorang melakukan analisis regresi linear berganda. Adapun uji klasik yang dilakukan yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas (3) uji heteroskedastisitas.



**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas**

Pada grafik histogram di atas terlihat bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh gambar histogram tidak miring ke kanan maupun ke kiri sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai.

Untuk memastikan berdistribusi normal atau tidaknya penulis menggunakan uji kolmogorov-smirnov. Uji Kolmogorov-Smirnov termasuk dalam kategori goodness of fit test, yakni suatu uji untuk mengetahui apakah suatu data mengikuti distribusi teoritis tertentu (misalnya apakah berdistribusi normal atau poisson). Berikut penulis lampirkan gambar dari hasil uji kolmogorov-smirnov dibawah ini.

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		71
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.34918650
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.103
	Negative	-.092
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.059 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.

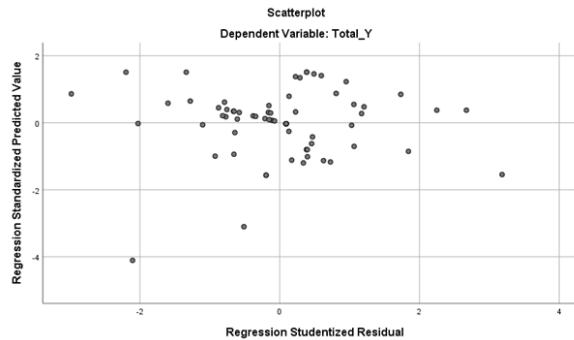
**Gambar 2. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov**

Ketentuan pada uji kolmogorov-smirnov yaitu, dikatakan normal jika nilai signifikansi >0.05. Jika dilihat pada tabel diatas hasil Asymp. Sig menunjukkan angka 0.059 yang artinya nilai signifikansi >0.05 atau berdistribusi normal.

**Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas**

VARIABEL	COLLINEARITY STATISTICS			
	TOLERANCE		VIF	
	HASIL	SIMPULAN	HASIL	SIMPULAN
TPP	0,342	> 0,1	2,926	< 5
Pelatihan	0,228	> 0,1	4,384	< 5
Lingkungan Kerja	0,288	> 0,1	3,470	< 5

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai tolerance variabel independen yang ada diatas 0,1 serta nilai VIF variabel independennya semua dibawah 5 yang berarti bahwa tidak terjadi multikolinieritas.



**Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Pendekatan Grafik**

Grafik Scatterplot di atas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel independennya.

### Hasil Uji Hipotesis

Setelah semua data dinyatakan layak untuk dilakukan uji selanjutnya, maka langkah terakhir yang dilakukan adalah melakukan uji hipotesis. Uji ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus dugaan sementara atas jawaban rumusan masalah tersebut yang tertuang dalam hipotesis. Beberapa hal yang termasuk ke dalam uji hipotesis ini antara lain persamaan regresi, uji F (uji simultan), koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan uji t (uji parsial).

**Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2,483	1,821		1,364	,177		
	Total_X1	,240	,064	,347	3,754	,000	,342	2,926
	Total_X2	,393	,096	,465	4,109	,000	,228	4,384
	Total_X3	,165	,114	,146	1,451	,151	,288	3,470

a. Dependent Variable: Total\_Y

Melihat nilai Unstandardized Coefficients Beta di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = 2,483 + 0,240X1 + 0,393X2 + 0,165X3$$

Yang berarti bahwa:

- Konstanta sebesar 2,483 yang berarti jika variabel TPP, pelatihan dan lingkungan kerja dianggap nol maka variabel kinerja 2,483.
- Koefisien regresi variabel TPP (X1) diperoleh nilai sebesar 0,240 yang berarti jika variabel TPP mengalami kenaikan satu satuan sementara variabel pelatihan dan lingkungan kerja diasumsikan tetap maka kinerja juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,240.
- Koefisien regresi variabel pelatihan diperoleh nilai sebesar 0,393 yang berarti jika variabel pelatihan mengalami kenaikan satu satuan sementara variabel TPP dan lingkungan kerja diasumsikan tetap maka kinerja juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,393.
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja diperoleh nilai sebesar 0,165 yang berarti bahwa jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan satu satuan sementara variabel TPP dan pelatihan diasumsikan tetap maka kinerja juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,165.

**Tabel 3. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1589,186	3	529,729	91,875	,000 <sup>b</sup>
	Residual	386,307	67	5,766		
	Total	1975,493	70			

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Fhitung yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah sebesar 91,875. Sementara itu nilai Ftabel yang dilihat pada Tabel Nilai- nilai Untuk Distribusi F adalah 2,741. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai Fhitung = 91,875 > dari Ftabel = 2,741. Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari TPP, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja di BKPSDM Kabupaten Bogor.

**Tabel 4. Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1				
1	,897 <sup>a</sup>	,804	,796	2,40120

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,796 atau 79,6%. Ini berarti bahwa variabel independen berupa TPP, pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama-sama menjelaskan variabel dependen kinerja di BKPSDM Kabupaten Bogor sebesar 79,6% sedangkan sisanya sebesar 20,4% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Tabel 5. Hasil Uji t (Uji Parsial)**

VARIABEL			Sig		KESIMPULAN
	thitung	ttabel	HASIL	$\alpha = 5\%$	
TPP	3,754	>1,996	0,000	<0,05	Berpengaruh signifikan
Pelatihan	4,109	>1,996	0,000	<0,05	Berpengaruh signifikan
Lingkungan Kerja	1,451	<1,996	0,151	>0,05	Tidak Berpengaruh signifikan

Guna menentukan H0 maupun H1 yang ditolak atau diterima maka nilai thitung di atas dapat dibandingkan dengan nilai ttabel pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Nilai ttabel pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) adalah 1,996. Dengan membandingkan thitung dan ttabel maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Secara parsial TPP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor karena thitung (3,754) > ttabel (1,996) serta nilai signifikansinya di bawah 0,05 sehingga H0 ditolak, H1 diterima.
- Secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor karena thitung (4,109) > ttabel (1,996) serta nilai signifikansinya di bawah 0,05 sehingga H0 ditolak, H1 diterima..
- Secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor karena thitung (1,451) < ttabel (1,996) serta nilai signifikansinya di atas 0,05 sehingga H0 ditolak, H1 diterima.

Guna mengetahui variabel independen yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel dependennya adalah dengan cara melihat besarnya nilai Unstandardized Coefficient Beta seperti terlihat pada Tabel 4.12 di atas. Tabel tersebut memperlihatkan bahwa variabel independen yang mempunyai

nilai Unstandardized Coefficient Beta paling besar adalah variabel pelatihan yaitu sebesar 0,393 yang berarti bahwa variabel pelatihan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor.

## **DISCUSSION**

Berdasarkan dengan latar belakang yang telah disampaikan diawal dimana sampai saat ini masih ditemui beberapa kendala di BKPSDM Kabupaten Bogor khususnya mengenai kinerja pegawai sehingga perlu dilakukan penelitian diantaranya dengan menggunakan variabel tambahan penghasilan pegawai (TPP), pelatihan dan lingkungan kerja maka permasalahan tersebut setidaknya mulai terjawab. Dari tiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini, terdapat dua variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor yaitu tambahan penghasilan pegawai dan pelatihan. Sedangkan variabel independen lainnya yaitu lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor.

### **Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai**

Pengujian Hipotesis menunjukkan bahwa Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di BKPSDM Kabupaten Bogor. Hal ini menunjukkan bahwa tambahan penghasilan pegawai memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai**

Pengujian Hipotesis menunjukkan bahwa Variabel Pelatihan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di BKPSDM Kabupaten Bogor. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Pengujian Hipotesis menunjukkan bahwa Variabel Lingkungan Kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di BKPSDM Kabupaten Bogor. Hal ini menunjukkan bahwa kemungkinan besar disebabkan karena kurangnya pegawai dalam memperhatikan aspek lingkungan kerja yang ada mulai dari suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja serta fasilitas kantor yang tersedia.

## **CONCLUSION**

Sesuai dengan uraian-uraian diatas serta hasil analisis dan interpretasi data yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan, sebagai berikut :

1. Secara simultan tambahan penghasilan pegawai (TPP), pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor.
2. Secara parsial tambahan penghasilan pegawai (TPP) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor.
3. Secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor.
4. Secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Bogor.

## **REFERENCE**

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator. Riau: Zanafa Publishing. Nusa Media Yogyakarta. (65,66,69).
- \_\_\_\_\_. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator. Cetakan ke-2. Pekanbaru: Zanafa Publishing. (191).

- Alex S. Nitisemito. (2016). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Cetakan Keempat Belas. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ghozali, I. 2020. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Cetakan Kesembilan. Semarang: Penerbit Undip. (45,51,108,160).
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT.Rajagrafindo Persada. (184,189,208,209).
- Mangkunegara, A. Prabu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya. (44,45,46,83,84,85).
- Nitisemito, S. Alex. (2012). *Manajemen Personalia*. Edisi Kedua Belas. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia. (159).
- Nurzanah, N. dkk. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bulog Kantor Cabang Makassar TDN*. Vol 3 No. 2. ISSN 2656-2790. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara.
- Pramesti, G. 2017. *Statistika Penelitian dengan SPSS 24*. Jakarta: Penerbit PT Elex Media Media Komputindo. (25).
- Prasetya, L. dkk. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non PNS Melalui Kepuasan Kerja Dinas PKP Cipta Karya Bojonegoro UWP*. Vol 4 No. 3. ISSN 2599-087X. Universitas Wijaya Putra.
- Sinambela, A. Ella. dkk. (2019). *Pengaruh Kedisiplinan Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UNIMAS*. Vol. 15 No.2. ISSN 2502-9525. Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto. (311).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta. (14).
- \_\_\_\_\_. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan kedua puluh enam. Bandung: Penerbit Alfabeta. (6,89,95,194).
- Sujarweni, V.Wiratna. (2022). *Metode penelitian Bisnis Dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka baru press. (180).
- Sulaiman. Asanadin. (2020). *Analisis Peranan Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai POLSRI*. Vol. 6 No.1. ISSN 2402-1072. Politeknik Negeri Sriwijaya. (39).
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group. (118,119).
- Sutaryo, D. Dkk. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Pelatihan SDM Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Luwu Timur ITB NOBEL INDONESIA*. Vol 2 No. 1. ISSN. Institut Teknologi Bisnis Nobel Indonesia.

Internet :

- BKPSDM. (2023). Profil Perusahaan. Diakses pada 09 Juli 2023, dari <https://bkpsdm.bogorkab.go.id/>
- Halim, H. Sartika. (2012). BAB II Kajian Teori. Diakses pada 14 April 2023, dari <https://sc.syekhnurjati.ac.id/esscamp/risetmhs/BAB214112210142.pdf>
- Junaidi. (2010). Titik Persentase Distribusi T. Diakses pada 20 Juli 2023, dari <http://ledhyane.lecture.ub.ac.id/files/2013/04/tabel-t.pdf>
- Junaidi. (2010). Titik Persentase Distribusi F. Diakses pada 20 Juli 2023, dari <http://ledhyane.lecture.ub.ac.id/files/2013/07/tabel-f-0-05.pdf>
- Nur, A. Mayana.(2022). Bab 2 Kajian Pustaka. Diakses pada 21 Maret 2023, dari <http://repository.stei.ac.id/7670/3/BAB%202.pdf>
- Populix. (2022). Responden Penelitian: Karakteristik, Syarat, dan Contohnya. Diakses pada 10 Juli 2023, dari <https://info.populix.co/articles/responden-adalah/>
- Rusdiana, A. (2022). Definisi Operasional. Diakses pada 20 Maret 2023, dari <https://a.rusdiana.id/2022/06/19/definisi-operasional/>
- Thabroni, G. (2022). Pelatihan Kerja: Pengertian, Jenis, Tujuan, Manfaat, Indikator & Proses. Diakses pada 12 Maret 2023, dari <https://serupa.id/pelatihan-kerja-pengertian-jenis-tujuan-manfaat-indikator-proses/>