

Postgraduate Bosowa University Publishing (PBUP)

Indonesian Journal of Business and Management

e-ISSN: 2460-3767 p-ISSN: 2656-6885

<https://postgraduate.universitasbosowa.ac.id/index.php/jbm>



PENGARUH PELATIHAN DAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI SULAWESI SELATAN

The Influence of Training and Additional Employee Income on Employee Performance in The Human Resources Development Agency in Selatan Province

Andri Azhari Arfan^{1*}, Hasanuddin Remmang¹, Seri Suriani¹

¹Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan

²Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Bosowa

*Email: andiathiya@gmail.com

Diterima: 22 Februari 2023/Disetujui: 30 Juni 2023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dilaksanakan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai sebanyak 135 orang, dengan menggunakan tehnik total sampling sehingga seluruh populasi dilibatkan sebagai sampel penelitian. Tehnik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi sedangkan analisis data adalah regresi linear berganda dengan alat analisis SPSS ver. 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa a) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan; b) tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan; dan c) pelatihan dan tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata Kunci: Pelatihan, Tambahan Penghasilan Pegawai, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of training and additional employee income on employee performance at the Human Resources Development Agency of South Sulawesi Province. This research is quantitative at the Human Resources Development Agency of South Sulawesi Province. The research population consisted of 135 employees, using a total sampling technique to include the entire population as the research sample. Data collection techniques were through observation, interviews, questionnaires, and documentation, while data analysis was multiple linear regression with the SPSS ver. 22 analysis tool. The results showed that a) training had a positive and significant effect partially on the performance of the employees of the Human Resources Development Agency of South Sulawesi Province; b) additional employee income has a positive and significant effect partially on the performance of employees of the Human Resources Development Board of South Sulawesi Province; and c) employee training and additional income have a positive and significant simultaneous effect on employee performance at the Human Resources Development Agency of South Sulawesi Province.

Keywords: Training, Additional Employee Income, Performance



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

1. PENDAHULUAN

Manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi maupun lembaga. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan tersedia, organisasi tidak akan berjalan, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu, sumber daya yang dimiliki organisasi maupun lembaga tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Dalam sebuah organisasi pemerintahan pegawai negeri sipil menjadi sumber daya dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam hal peningkatan kesejahteraan, pegawai negeri sipil mempunyai hak yaitu memperoleh peningkatan taraf hidup untuk kesejahteraan keluarga. Apabila seorang pegawai sudah melakukan kinerja yang baik maka pegawai tersebut berhak mendapat imbalan baik dalam bentuk uang maupun dalam bentuk lainnya. Berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 27 Tahun 2021 tentang Pedoman Penyusunan APBD yang dinyatakan bahwa Pemerintah Daerah dapat memberikan Tambahan Penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah berdasarkan pertimbangan yang objektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Selain itu dalam manajemen sumber daya manusia pada instansi pemerintah, pegawai negeri sipil dituntut untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang diwujudkan melalui pelatihan. Pelatihan menjadi hal yang penting baik level pelaksana, jabatan fungsional, maupun jabatan struktural. Pelatihan untuk pegawai negeri sipil sangat penting sejak diketahui bahwa pengetahuan orang diperoleh dari pendidikan formal tidaklah cukup atau belum cukup untuk kebutuhan dalam menjalankan tujuan organisasi.

Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara mengatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mengikuti Pengembangan Kompetensi melalui pelatihan. Sebagaimana pelatihan dilaksanakan dengan tujuan untuk pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil serta pengembangan karier melalui manajemen talenta.

Kinerja yang efektif bagi seorang aparatur pemerintah tidak hanya ditentukan oleh pemberian imbalan berupa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), tapi faktor internal kompetensi menjadi dimensi paling penting karena kemampuan melakukan sesuatu bersumber dari dalam diri pegawai, semakin baik kompetensi aparatur maka dapat dengan mudah melakukan tugasnya (Mangkunegara, 2016). Sebagai aparatur negara, kompetensi menjadi keniscayaan sebab pegawai adalah profesi yang menuntut profesionalisme dalam bekerja.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan merupakan salah satu organisasi perangkat daerah dilingkup pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan yang memiliki tugas pokok dan fungsi dalam menyelenggarakan pelatihan untuk meningkatkan dan mengembangkan

kompetensi pegawai, sebagai suatu lembaga penyelenggara pelatihan pegawai lingkup Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia menjalani serangkaian pelatihan yang dimana pelatihan sebagai syarat untuk menyelenggarakan pelatihan serta sebagai syarat akreditasi dari lembaga penjamin mutu pelatihan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan.

2. METODE

Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif, dilaksanakan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan berstatus Pegawai Negeri Sipil sebanyak 135 orang. Pengambilan sampel menggunakan tehnik total sampling, yakni melibatkan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian, sehingga sampel penelitian ini sebanyak 135 orang/pegawai. Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan melalui beberapa langkah sebagai berikut: observasi, kuisioner (Daftar Pertanyaan), wawancara, dan dokumentasi. Tehnik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan alat analisis SPSS ver.22 for windows.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

- 1) Uji Asumsi Klasik
 - a) Uji Normalitas

Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov (K-S) one sample*. Dasar pengambilan keputusan dalam penelitian ini adalah bila nilai *asym.sig (2-tailed)* diatas level of signifikan 5% (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal

Tabel 1.
Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	60
Normal Parameters ^{a,b}	.0000000
	11.22317895
Most Extreme Differences	.112
	.097
	-.112
Test Statistic	.112
Asymp. Sig. (2-tailed)	.060 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan Tabel 1. hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test* di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel pelatihan, tambahan penghasilan pegawai dan kinerja pegawai pada badan pengembangan sumber daya manusia Provinsi Sulawesi Selatan diperoleh

nilai p-value (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0,60 yang lebih besar daripada 0,05 (p-value). Ini menunjukkan bahwa sisaan model data berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas timbul sebagai akibat adanya hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih atau adanya kenyataan bahwa dua variabel penjelas atau lebih bersama-sama dipengaruhi oleh variabel ketiga yang berada di luar model.

Tabel 2.
Hasil uji reliabilitas

Variabel Independen	Colinieritas Statics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Pelatihan	0,916	1,092	Tidak terjadi
TPP	0,916	1,092	multikolinieritas

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 22 (2023)

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai VIF pada masing-masing variabel independen lebih kecil daripada 10 (<10) ini menunjukkan bahwa pada masing-masing variabel bebas tidak mengalami gangguan multikolinieritas.

c) Uji Heterokedastisitas

Uji asumsi heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas dimana terdapat titik-titik menyebar tidak beraturan dan tidak

Tabel 3.
Hasil Uji Parsial (Uji t)

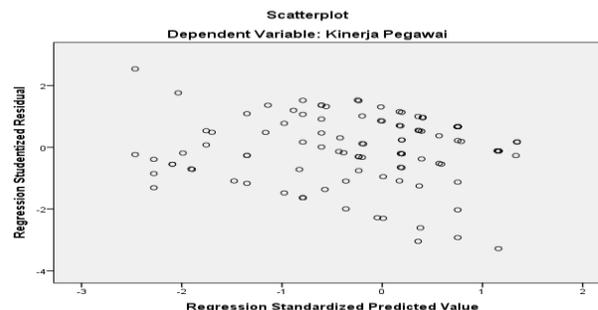
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	11.344	2.268		4.230	.000
Pelatihan_X1	.347	.061	.398	5.716	.000
TPP_X2	.369	.064	.402	5.768	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai_Y
Sumber: Hasil pengolahan SPSS 22 (2023)

Pelatihan_X1 menunjukkan nilai koefisien = 0,347 dan signifikansi 0,000 artinya hubungan Pelatihan_X1 terhadap Kinerja Pegawai_Y adalah positif dan signifikan (Sig < 0.05). Besar dari pengaruh hubungan ini terlihat pada nilai unstandardized coefficients beta yakni 0,347 poin yang berarti setiap terjadi peningkatan satu poin Pelatihan_X1 akan meningkatkan Kinerja Pegawai_Y sebesar 0.347 poin. Dengan demikian, tinggi rendahnya variabel Y dapat dipengaruhi oleh variabel X1 sebesar 0.347 poin.

Tambahan Penghasilan Pegawai_X2 menunjukkan nilai koefisien = 0,369 dan signifikansi 0,000 artinya hubungan Tambahan Penghasilan Pegawai_X2 terhadap Kinerja Pegawai_Y adalah positif dan signifikan (Sig <

membentuk pola tertentu, sehingga dalam model bebas dari masalah heterokedastisitas.



Gambar 1. Uji Heterokedastisitas

2) Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

a) Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen (Pelatihan dan Tambahan Penghasilan Pegawai) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). sementara itu, secara parsial pengaruh dari kedua variabel independen tersebut terhadap kinerja pegawai ditunjukkan pada Tabel 3. berikut:

0.05). Besar dari pengaruh hubungan ini terlihat pada nilai unstandardized coefficients beta yakni 0,369 poin yang berarti setiap terjadi peningkatan satu poin Tambahan Penghasilan Pegawai_X2 akan meningkatkan Kinerja Pegawai_Y sebesar 0.369 poin. Dengan demikian, tinggi rendahnya variabel Y dapat dipengaruhi oleh variabel X2 sebesar 0.369 poin.

b) Uji F (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Hasil Uji F dapat dilihat pada Tabel 4. berikut:

Tabel 4.
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	467.178	2	233.589	46.425	.000 ^b
Residual	664.155	132	5.031		
Total	1131.333	134			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai_Y

b. Predictors: (Constant), Tambahan Penghasilan Pegawai_X2, Pelatihan_X1

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 22 (2023)

Dari hasil analisis regresi (Tabel 4.) dapat diketahui bahwa secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai F hitung sebesar 46.425 lebih besar dari nilai F table sebesar 3,96, dan juga pada nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi (sig.) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi

kinerja pegawai atau dapat dikatakan bahwa Pelatihan dan TPP secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

c) Uji Determinasi

Uji determinasi adalah uji untuk menjelaskan besaran proporsi variasi dari variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Hasil perhitungan Uji determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.
Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.643 ^a	.413	.404	2.243

a. Predictors: (Constant), TPP_X2, Pelatihan_X1

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai_Y

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 22 (2023)

Dari Tabel 5. R-Square diatas didapatkan nilai sebesar 0,413, menggambarkan pengaruh Pelatihan dan TPP terhadap Kinerja Pegawai 41,4 %, sehingga masih terdapat 58,7% faktor atau variabel lain yang kemungkinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai selain TPP dan kompetensi.

b. Pembahasan

1) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada seluruh jumlah pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan. Untuk variabel Pelatihan (X_1), dimana dari hasil penelitian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,716 > 1,978$) dan signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) artinya H_0 ditolak, hal ini berarti bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan.

Teori Halawi & Haydar (2018), membuktikan bahwa bahwa memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan dilakukannya kegiatan pelatihan di perusahaan, dapat meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan teknis, hal tersebut berguna untuk meningkatkan kemampuan konseptual, dan kemampuan pengambilan keputusan. Pegawai diberikan pelatihan agar memotivasi agar bekerja lebih baik, karena pegawai sudah mengetahui tanggung jawabnya dengan baik, tentunya hal ini berdampak baik bagi kinerja pegawai.

Perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan terhadap pembaharuan pengetahuan dan ketrampilan pegawai, karena pegawai merupakan aset terpenting bagi perusahaan. Pegawai mampu mengerjakan tanggung jawabnya dengan baik, jika pegawai diberikan pengetahuan dan ketrampilan sesuai dengan

kebutuhannya. Sehingga pegawai mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, maka hasil kerja dari pegawai pun akan maksimal. Selain itu, dengan memberikan pelatihan kepada seluruh pegawai secara berkala dapat menunjukkan bahwa pertumbuhan pegawai itu penting bagi perusahaan agar para pegawainya mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Pelatihan dapat diberikan dengan beberapa metode mulai dari pelatihan di tempat kerja hingga pelatihan diluar tempat kerja, dan disesuaikan dengan tujuan dan kebutuhan dari pelatihan.

Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian Andi Imran Azas, Buyung Ramadhoni, Hasmin Tamsah (2019) mencatat pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dikarenakan jika memberi pelatihan yang dilakukan perusahaan kepada pegawainya, pengetahuan dan keterampilan dapat meningkat, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

2) Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada seluruh jumlah pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan. Untuk variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (X_2), dimana dari hasil penelitian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,768 > 1,978$) dan signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) artinya H_0 ditolak, hal ini berarti bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan.

TPP mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap upaya peningkatan kinerja pegawai. Pemberian TPP kepada setiap Pegawai dimaksudkan untuk menjamin

kesejahteraan pegawai atas apresiasi terhadap kinerja dan disiplin yang tinggi dan penuh rasa tanggung jawab telah mengabdikan diri terhadap Negara Kesatuan Republik Indonesia, Pemerintah Daerah dan masyarakat Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dapat diukur dari seberapa baik pemberian TPP yang dilakukan oleh instansi kepada pegawainya. Sejalan dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa TPP berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Tiara Nanuru, Abdullah W. Jabid, Ida Hidayanti (2021) Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dengan Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi, hasil penelitiannya yaitu Employee engagement diketahui mampu memediasi pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa semakin besar pengaruh tambahan penghasilan terhadap employee engagement, maka semakin besar pula pengaruh employee engagement terhadap kinerja pegawai.

TPP merupakan bentuk upah langsung yang diserahkan kepada pegawai karena kinerjanya mencapai standar yang ditentukan atau bahkan melebihi. Tunjangan kinerja bisa memberikan tambahan penghasilan kepada setiap pegawai, agar pegawai lebih fokus dalam bekerja.

Dengan demikian dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh tinggi rendahnya pemberian TPP, apabila dilakukan peningkatan dan perbaikan terhadap TPP maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan dan sebaliknya, hal ini diperkuat dengan adanya hasil penelitian dari Andi Iqra Syamsul Bahri, Muhlis Madani, Hafiz Elfiansyah Parawu (2022) dengan judul Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba, terdapat Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba, hal ini menunjukkan bahwa pemberian Tunjangan Kinerja sudah memenuhi harapan pegawai dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Maka tingginya kinerja pegawai berdasarkan hasil analisis data salah satunya disebabkan oleh pemberian tunjangan kinerja.

3) Pengaruh Pelatihan dan Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada seluruh jumlah pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan. Variabel Pelatihan (X1) dan Variabel Tambahan Penghasilan pegawai (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan, dimana dari hasil penelitian dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($46,425 > 3,06$) dan signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hasil penelitian ini, Pelatihan dan Tambahan Penghasilan Pegawai secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan.

Beberapa faktor untuk meningkatkan kinerja pegawai, yaitu pelatihan, dan tambahan penghasilan pegawai. Jika perusahaan telah memberikan pelatihan kepada pegawai agar dapat mengembangkan pengetahuan dan keterampilannya dan pemberian Tunjangan Kinerja sudah memenuhi harapan pegawai, maka akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan pegawai menjadi baik. Hal ini diperkuat dengan adanya hasil penelitian dari Andi Imran Azas, Buyung Ramadhoni, Hasmin Tamsah (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Pada Rektorat Uin Alauddin Makassar, Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan secara stimulant berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar dengan koefisien regresi sebesar 39,8%. Jika pelatihan dan tambahan penghasilan pegawai dilaksanakan dengan baik di instansi, maka dapat meningkatkan kinerja

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa optimalisasi kinerja pegawai Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi lebih besar melalui pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai. TPP menjadi harapan pegawai dalam menunjang peningkatan kinerja mereka, semakin baik pemberian TPP maka akan semakin baik kinerja yang dapat ditunjukkan. Pegawai melihat bahwa mereka mengharapkan dengan bekerja sebagai aparatur sipil negara dengan peran sentral memberikan pelayanan dapat ditingkatkan kesejahteraannya dengan mendapatkan haknya serta memenuhi kewajiban yang sama. Sedangkan dalam hal pelatihan, pegawai berkeinginan untuk terus menambah pengetahuan dan keahlian melalui pengembangan kompetensi pegawai supaya dapat menyesuaikan dengan era teknologi dan perkembangan zaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator, Penerbit : Zanafa Publishing, Yogyakarta.
- Ali Halawi & Nada Haydar. (2018). Effect of Training on Employee Performance: A Case Study of Bonjus and Khatib Alami Companies. *International Humanities Studies*. ISSN:2311-7796. <https://ihs-humanities.com>. Diakses pada 5 Januari 2023
- Anwar, Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Azas, Andi Imran. dkk. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Pelatihan terhadap kinerja Pegawai Pada Rekorat Uin Alauddin Makassar. *YUME Journal of Management*.
- Bahri, Andi Iqra. dkk. (2022). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Aparatur

- Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba. journal.unismuh.ac.id
- Bintoro, & Daryanto. (2014). *Manajemen Pelatihan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Edison, Emron. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Leatemia, S. Y. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku) *Jurnal Manis*.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Nanuru, Tiara. dkk. (2021). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dengan Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi. *INOBISS Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*.
- Notoatmodjo, Soekidjo, (2003), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Nugroho, Setyo. dkk. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Semarang. journal.unpad.ac.id
- Peraturan Gubernur Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan.
- Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 27 Tahun 2021 tentang Pedoman Penyusunan APBD.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 tentang sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Priansa, Donni Juni. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal, (2005), *Performance Appraisal*. Jakarta. Grafindo Persada
- Robbins, S.P. (2003), *Perilaku Organisasi :Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, edisi kedelapan versi Bahasa Indonesia, Jakarta : PT. Prenhallindo
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Tiga. Penerbit: STIE YKPN Yogyakarta
- Soedarmayanti, (2017), *Perencanaan Dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, Penerbit : Refika Aditama, Bandung
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1). Yogyakarta: Andi Offset.
- Sudarmanto. (2011). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudaryo Yoyo, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*, edisi pertama, Penerbit : Andi Yogyakarta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung Alfabeta.
- Sukoco, Sugeng. dkk. (2020). *Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar*. journal.undiknas.ac.id
- Surat Keputusan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 2037/I/13/2010 tentang Penetapan Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sulawesi Selatan Sebagai Lembaga Diklat Pemerintah Terakreditasi
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada.
- Syamsir, Torang. (2014). *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Tika, H. Moh. Pandudu. (2005). *Metode Penelitian Geografi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Undang-undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Penerbit : Rajawali Pers, Jakarta
- Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta. Salemba Empat