



PENGARUH PELATIHAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PNS DINAS KOMINFO STATISTIK DAN PERSANDIAN KOTA PEKANBARU

¹Intan Mailita, ²Kiki Joesyiana
STIE Persada Bunda, Pekanbaru, Indonesia
[*kiki.joesyana@stiepersadabunda.ac.id](mailto:kiki.joesyana@stiepersadabunda.ac.id)

Abstrak

Sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja baik akan memberikan sumbangan yang sangat besar dalam memajukan suatu instansi. Dalam melaksanakan pembangunan khususnya pemberian layanan publik kepada masyarakat membutuhkan sumber daya manusia berupa aparatur pemerintah yang memiliki kemampuan tertentu dalam menyelesaikan pekerjaannya, Efektivitas kerja sangat penting bagi suatu instansi guna mencapai tujuan tersebut, Beberapa faktor penentu terjadinya Efektivitas kerja diantaranya Pelatihan dan gaya Kepemimpinan. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kominfo Statistik Dan Persandian Kota Pekanbaru yang berlokasi di Perkantoran Walikota Pekanbaru, Jl. Abdul Rahman Hamid, Sail, Tenayan Raya, Pekanbaru, Populasi pada penelitian ini adalah 45 orang, dan seluruhnya di jadikan sampel dengan menggunakan metode sensus. Data diperoleh dengan melakukan pembagian angket kepada pegawai, Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian ini Menyimpulkan Bahwa Pelatihan Dan Gaya Kepemimpinan Berpegaruh Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Kominfo Statistik Dan Persandian Kota Pekanbaru dengan nilai Adjuted R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,692 yang artinya pengaruh variabel independen (X) yaitu pelatihan dan gaya kepemimpinan Terhadap variabel dependen (Y) yaitu Efektivitas Kerja sebesar 62,9 % Sedangkan sisanya 30,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Pelatihan, Gaya Kepemimpinan, Efektivitas kerja

Abstract

Quality and well-performing human resources will make a very big contribution in advancing an institution. In carrying out development, especially the provision of public services to the community, it requires human resources in the form of government officials who have certain abilities in completing their work. Work effectiveness is very important for an agency to achieve this goal. Several determining factors for work effectiveness include training and leadership style. This research was conducted at the Pekanbaru City Communication and Information Statistics and Coding Service, which is located in the Pekanbaru Mayor's Office, Jl. Abdul Rahman Hamid, Sail, Tenayan Raya, Pekanbaru. The population in this study was 45 people, and all of them were sampled using the census method. The data were obtained by distributing questionnaires to employees. The analytical technique used in this study was descriptive quantitative. The results of this study conclude that training and leadership style have an impact on the work effectiveness of employees at the Pekanbaru City Communication and Informatics Office with an Adjusted R Square value (Coefficient of Determination) of 0.692, which means that the independent variable (X) influences training and leadership style on the dependent variable (Y).) namely work effectiveness of 62.9% while the remaining 30.8% is influenced by other variables not included in this study.

Keywords: Training, Leadership Style, Work effectiveness

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja baik akan memberikan sumbangan yang sangat besar dalam memajukan organisasi. Dalam melaksanakan pembangunan khususnya pemberian layanan publik kepada

masyarakat membutuhkan sumber daya manusia berupa aparatur pemerintah yang memiliki kemampuan tertentu. Tingkat profesionalisme aparatur pemerintahan perlu terus ditingkatkan melalui penempatan aparatur pemerintah yang tepat, sesuai dengan tuntutan pekerjaan, serta memiliki

kualifikasi dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pada era globalisasi saat ini setiap organisasi pemerintah dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia menjadi lebih proaktif terhadap perubahan. Peningkatan mutu sumber daya manusia yang strategis melalui peningkatan keterampilan, pengembangan. Efektivitas kerja pegawai sangat penting bagi berhasil atau tidaknya suatu instansi. Efektivitas unsur pokok aktivitas dalam instansi untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Bila dilihat dari aspek segi keberhasilan pencapaian tujuan, maka efektivitas adalah memfokuskan pada tingkat pencapaian terhadap tujuan organisasi. Selanjutnya dapat dilihat dari aspek ketepatan waktu, maka efektivitas adalah tercapainya berbagai sasaran yang telah ditentukan tepat pada waktunya dengan menggunakan sumber daya yang di miliki untuk melakukan berbagai kegiatan.

Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kota Pekanbaru didirikan pada bulan Januari 2016. Dinas ini memiliki tugas melaksanakan urusan pemerintahan di bidang komunikasi dan informatika dan juga sebagai pusat data statistik yang ada di Pekanbaru. Kantor dinas ini dulunya merupakan bagian dari kantor Dishub Kominfo yang mengatur transportasi dan sarana prasarana yang ada di Pekanbaru. Kemudian pada tahun 2016 Dinas ini berpisah dan memiliki kantor sendiri yang bernama Dinas Kominfo. Pelatihan merupakan proses membantu para pegawai untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan 2ariab melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, 2ariable, kecakapan, pengetahuan dan sikap yang layak. Pelatihan diselenggarakan instansi adalah untuk mengurangi masalah dan memperoleh nilai tambah tenaga kerja yang bersangkutan.

Kemampuan dan keterampilan serta pelatihan dari semua unsur yang bersangkutan dalam organisasi tersebut pada suatu pekerjaan dapat dikatakan efektif apabila tercapainya berbagai sasaran yang

telah ditetapkan tepat pada waktunya. Maka konsep tingkat efektivitas menunjukkan seberapa jauh organisasi melaksanakan kegiatan dan fungsinya sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara optimal dan dibutuhkannya pelatihan terhadap pegawai pada suatu instansi tersebut. Pemimpin pada Dinas Kominfo Statistik Dan Persandian Kota Pekanbaru di butuhkan untuk mengontrol kegiatan para Pegawai apakah berjalan dengan tujuan yang ingin di capai atau tidak. Pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya melalui hubungan komunikasi, baik secara individu maupun secara kelompok dalam pencapaian tujuan yang berarti, kepemimpinan memiliki peran yang sangat dominan, krusial dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan Efektivitas kerja pegawai tersebut. Untuk menciptakan pegawai yang mampu membantu tugas pemimpin secara optimal, maka diperlukan seorang pemimpin yang mampu mengarahkan dan merubah tingkah laku bawahannya kepada tercapainya tujuan pemerintah secara maksimal.

Terkait pelatihan yang di berikan kepada pegawai Dinas Kominfo Statistik Dan Persandian Kota Pekanbaru, masih di temukannya pegawai yang sengaja tidak mengikuti pelatihan dengan berbagai alasan sehingga timbulnya kesalahan dalam pelaksanaan tugas yang diberikan. Dan dari ketepatan waktu pegawai dalam mengikuti pelatihan, masih ada pegawai yang telat datang ke tempat pelatihan sehingga pelatihan tidak bisa di akhiri ketika waktu untuk mengikuti pelatihan sudah habis. Banyak juga Pegawai yang mengeluh mengenai kondisi tempat pelatihan yang kurang mendukung serta merasa pelatihan yang diberikan tidak sesuai dengan bidang tempatnya berkerja.

Sedangkan untuk gaya kepemimpinan, pimpinan Dinas Kominfo Statistik Dan Persandian Kota Pekanbaru jarang memberikan teguran maupun pemberian sanksi baik secara lisan maupun tertulis kepada pegawai yang tidak mengikuti pelatihan dan tidak adanya ketegasan yang berarti yang diberikan

kepada para bawahan seperti berkerja yang tidak tepat waktu selesainya dan juga masih ada kepala bagian yang mengambil keputusan tanpa melibatkan pegawai, beberapa permasalahan dapat kita pahami bahwa kurangnya peran serta atasan sebagai pimpinan dalam menjalankan tugas untuk mengontrol kegiatan di kantor membuat efektivitas kerja pegawai cenderung mengalami penurunan. Dan berpengaruh besar dalam kehidupan berorganisasi.

METODE

Sampel dari penelitian ini adalah seluruh pegawai dinas Kominfo Statistik Dan Persandian Kota Pekanbaru, yang berjumlah 45 orang dengan metode penentuan sampel menggunakan metode sensus. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dimana pengambilan data di dapatkan dengan melakukan penyebaran angket dengan menggunakan skala ordinal serta wawancara dengan pegawai. Olahan data menggunakan SPSS dengan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk menentukan item-item pertanyaan yang valid (baik) atau tidak dalam penentuan variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara setiap item (Priyatno, 2017:26). Yang bermakna Jika r -hitung \geq r -tabel atau signifikan, maka item pertanyaan

dinyatakan valid. Dan jika r -hitung $<$ r -tabel atau tidak signifikan, maka item pertanyaan dinyatakan tidak valid. Untuk variabel efektivitas kerja (Y) terdapat 35 item pernyataan semuanya valid dikarenakan r -hitung (Corrected Item-Total Correlation) dari pernyataan tersebut lebih besar dari r -tabel sebesar 0,2940. Untuk variabel pelatihan (X_1) terdapat 42 item pernyataan dan semuanya juga valid, karena r -hitung (Corrected Item-Total Correlation) dari semua pernyataan lebih besar dari r -tabel 0,1996. Dan untuk variabel gaya kepemimpinan (X_2) terdapat 42 item pernyataan dan semuanya valid, karena r hitung (Corrected Item-Total Correlation) pernyataan tersebut nilainya lebih besar dari r -tabel 0,2940. Sehingga dari hasil uji validitas dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan efektivitas kerja (Y) pada penelitian ini dapat digunakan lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas kemudian dilanjutkan dengan uji reliabilitas dari masing-masing variabel, pelatihan (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan efektivitas kerja (Y). Pada uji reliabilitas, apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0,60 maka kuesioner tersebut reliabel dan jika hasil koefisien Alpha lebih kecil dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak reliabel.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Koefisien	Keterangan
Efektivitas kerja (Y)	0,906	0.60	Reliabel
Pelatihan (X_1)	0,950	0.60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X_2)	0,921	0.60	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data 2022

Pada tabel 1 di atas dapat diambil kesimpulan bahwa dari uji reliabilitas dihasilkan nilai Cronbach's Alpha masing - masing variabel penelitian yaitu pelatihan (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan Efektivitas kerja (Y) lebih besar dari 0,60 yang memberikan hasil bahwa variabel yang diteliti memenuhi syarat dan konsisten.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Kominfo Statistik dan Persandian Kota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel 2 hasil analisis regresi linier berganda di bawah ini :

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	92,084	43,670		2,109	.055
Pelatihan (X1)	0,165	2,293	1,169	2,565	.582
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,142	2,194	2,219	3,734	.476

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Efektifitas Kerja

Sumber : Hasil Olah Data 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan secara parsial adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta X_1 + \beta X_2$$

$$Y = 92,084 (Y) + 0,165 (X_1) + 0,142 (X_2) + e$$

Berikut penjelasan dari hasil olahan data angket untuk regresi linier berganda secara parsial :

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 92,084. Artinya adalah apabila semua variabel independen (Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan) diasumsikan nol (0), maka Pelatihan meningkat 92,084 dengan asumsi variabel lain tetap.
- b. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0,165. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan pelatihan sebesar 1 maka akan meningkatkan Efektifitas Kerja sebesar 0,165 dengan asumsi variabel

lainnya konstan.

- c. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,142. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 1 maka akan meningkatkan efektivitas kerja sebesar 0,142 dengan asumsi variabel lain tetap.

4. Hasil Pengujian Hipotesis

- a. Hasil Uji t

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan signifikansi dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan untuk memeriksa lebih lanjut manakah diantara kedua variabel Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan atau tidak terhadap Efektifitas Kerja yang dapat di lihat pada tabel 3 di bawah ini :

Tabel 3. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	92,084	43,670		2,109	.055
Pelatihan (X1)	0,165	2,293	1,169	2,565	.002
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,142	2,194	2,219	3,734	.000

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Efektifitas Kerja

Sumber : Hasil Olah Data 2022

Dari hasil tabel di atas dapat di ketahui bahwa :

- 1) Pelatihan. Diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,565 > t-tabel 2,016 dan nilai signifikansi 0,002 < 0,05 maka dapat diambil kesimpulan H1 diterima, berarti secara parsial

terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan (X₁) terhadap Efektifitas Kerja (Y) Pegawai Dinas Kominfo Statistik dan Persandiran Kota Pekanbaru.

- 2) Gaya Kepemimpinan. Di peroleh nilai t-hitung sebesar 3,734 > t-tabel

2,016 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat diambil kesimpulan H2 diterima, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Efektivitas Kerja (Y) Pegawai Dinas Kominfo Statistik dan Persandiran Kota Pekanbaru.

b. Hasil Uji F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independent berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependent. Hasil uji simultan dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini :

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	112,909	2	56,454	31,820	.002 ^b
Residual	894,841	13	68,834		
Total	1007,750	15			

a. Predictors: (Constant). Pelatihan, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Efektifitas Kerja

Sumber : Hasil Olah Data 2022

Berdasarkan dari hasil pengujian pada Tabel 4 dapat dilihat dengan menggunakan rumus F-tabel = (k : n-k) dimana F-tabel = (2 : 45) hasil F-tabel adalah 3,09, maka nilai F-hitung sebesar $31,820 > F\text{-tabel } 3,204$ dengan signifikansi 0,002. Dengan menggunakan tingkat α (Alfa) = 0,05 atau 5% maka H3 diterima. Penerimaan H3 dibuktikan dengan hasil perhitungan bahwa nilai Sig. (0,000) $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan Pelatihan (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y) Pegawai Dinas Kominfo Statistik dan Persandiran Kota Pekanbaru.

c. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2 atau Rsquare) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya dalam bentuk persentase. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel independennya memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi kontribusi variabel dependen. Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.796 ^a	0.693	0.692	0.69026

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Efektifitas Kerja

Sumber : Hasil Olah Data 2022

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini di dapatkan nilai sebesar 0,692 artinya adalah seberapa besarnya kontribusi Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja adalah sebesar 69,2%. Sedangkan sisanya 30,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

PEMBAHASAN

1. Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai t-hitung dari variabel pelatihan sebesar $2,565 > t\text{-tabel } 2,016$ dengan nilai sig. $0,002 < 0,05$ H1 diterima, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan terhadap Efektivitas Kerja PNS Dinas Kominfo Statistik dan Persandiran Kota Pekanbaru. Setiap pernyataan yang diberikan kepada responden memiliki

- jawaban dengan kriteria yang baik, nilai tertinggi pada variabel efektivitas kerja adalah jenis pelatihan, dimana jenis palatihannya sesuai dengan keterampilan yang dibutuhkan oleh pegawai. Indikator yang rendah yaitu metode, dimana materi pelatihan ada yang tidak sesuai dengan kebutuhan peserta dan tidak mampu menunjang pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nurlaela Eva Puji Lestari yang meneiliti tentang Pekaruh Pelatihan dan insentif terhadap efektivitas kerja karyawan di PT. Hilon Sumatera Utara Medan.
2. Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai t -hitung dari Gaya Kepemimpinan sebesar $3,734 > t$ -tabel $2,016$ dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ H_2 diterima, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja PNS Dinas Kominfo Statistik dan Persandian Kota Pekanbaru. Setiap pernyataan yang diberikan kepada responden memiliki jawaban dengan kriteria yang baik. Indikator tertinggi pada variabel Gaya Kepemimpinan adalah kemampuan mengendalikan bawahan dimana pemimpin selalu memperhatikan konflik yang terjadi pada pegawai. Sementara nilai indikator yang rendah yaitu tanggung jawab, pemimpin jarang meminta pendapat terlebih dahulu mengenai permasalahan-permasalahan penting sebelum diputuskan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Darman Syafe'I yang meneiliti tentang Pengaruh Spesialisasi Tugas dan Gaya kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja karyawan Pada PT.PIN Cabang Baturaja.
 3. Hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai F -hitung Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan sebesar $31,820 > F$ -tabel $3,201$ dengan nilai sig. $0,002 < 0,05$ H_3 diterima, sehingga dapat disimpulkan pelatihan dan Gaya Kepemimpinan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas Kerja dan kontribusi Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja adalah sebesar $69,2\%$. Setiap pernyataan yang diberikan kepada responden memiliki jawaban dengan kriteria baik. Indikator tertinggi pada indikator efektivitas kerja adalah kepuasan kerja seperti dimana pegawai tidak pernah menunda pekerjaannya. Indikator yang memiliki penilaian rendah yaitu kualitas kerja, dimana masih ada beberapa pekerjaan yang diberikan tidak terselesaikan dengan target yang diberikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Fredrick Tiagita Putra tentang pengaruh pelatihan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Metiska Farma, dengan hasil penelitian yaitu secara simultan menunjukkan bahwa Pelatihan (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Metiska Farma

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja PNS Dinas Kominfo Statistik dan Persandian Kota Pekanbaru.
2. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja PNS Dinas Kominfo Statistik dan Persandian Kota Pekanbaru.
3. Secara simultan pelatihan dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja PNS Dinas Kominfo Statistik dan Persandian Kota Pekanbaru..
4. Kontribusi variabel Kualitas Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja sebesar $69,3\%$.

DAFTAR PUSTAKA

- Admosoeprapto, K. 2016. *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Jakarta: Gramedia
- Alwi, Hasan. 2013. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (edisi Ketiga)*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Darman Syafe'i. 2018. *Pengaruh Spesialisasi Tugas dan Gaya kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja karyawan Pada PT.PIN Cabang Baturaja Vol.7 No.2 Juni. ISSN (Online) : 2807-758X*
- Freddrick Tiagita Putra, B.W. 2018. *Pengaruh Pelatihan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Metiska Farma /Volume 6 | Nomor 2 | Maret. ISSN : 2338 - 4794*
- Gie, 2000. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta : Nur Cahaya.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lisa, P. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. E-Journal Administrasi Negara, 5(3), 6169-6182*
- Mangkunegara, A.A. Anwar. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiasmo. 2017. *Perpajakan*. Yogyakarta: Andi.
- Mulyadi, D. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Nurlaela Eva Puji Lestari. 2018. *Pengaruh pelatihan dan insentif terhadap efektivitas kerja karyawan di PT. Hilon Sumatera Utara Medan. Volume2 No.2 September. P-ISSN 2550-0805*
- Priyatno, Duwi. 2016. *Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS Praktis dan Mudah Dipahami untuk Tingkat Pemula dan Menengah*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. PT Refika Aditama.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku.
- Sutarto. 2012. *Buku Ajar Manajemen Pelatihan, Semarang, Universitas Negeri. Semarang*.