

PENGARUH DIKLAT DAN INSENTIF TERHADAP PRESTASI KERJA SATPOL PP DAN DAMKAR PASCA GEMPA DAN PANDEMI COVID 19 DI MAMUJU PROVINSI SULAWESI BARTA MELALUI KEDISIPLINAN KERJA

Supriadi¹, Nurdit Brasit², Dedy Rahwandi Rahim³
Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia^{1,2,3}

Email : supriadi@gmail.com¹, nurditbrasit@gmail.com², dedyrahwandi@gmail.com³

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh diklat dan insentif terhadap kedisiplinan kerja, pengaruh diklat, insentif, dan kedisiplinan terhadap prestasi kerja, pengaruh diklat dan insentif terhadap prestasi kerja dimediasi oleh kedisiplinan kerja pegawai Satpol PP dan Damkar Pasca Gempa dan Pandemi Covid-19 di Mamuju provinsi Sulawesi Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Satpol PP dan Damkar di Mamuju Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah sebanyak 129 orang, mengingat jumlah populasi cukup banyak maka digunakan rumus slovin sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 56 orang. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner, studi kepustakaan dan dokumentasi, sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis jalur dengan sobel test.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa diklat memberikan pengaruh yang bermakna terhadap peningkatan kedisiplinan kerja, insentif dapat memberikan pengaruh secara bermakna terhadap kedisiplinan kerja. Diklat memberikan pengaruh yang bermakna terhadap prestasi kerja Satpol PP dan Damkar. Insentif memberikan pengaruh secara bermakna terhadap prestasi kerja Satpol PP dan Damkar. Kedisiplinan kerja memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan prestasi kerja Satpol PP dan Damkar. Diklat dapat memberikan pengaruh bermakna terhadap kedisiplinan kerja sehingga memberikan implikasi terhadap prestasi kerja. Kedisiplinan kerja dapat memediasi pengaruh insentif terhadap prestasi kerja Satpol PP dan Damkar

Kata Kunci : Diklat, Insentif, Kedisiplinan Kerja, dan Prestasi Kerja

Abstrack

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of training and incentives on work discipline, the effect of training, incentives, and discipline on work performance, the effect of training and incentives on work performance mediated by the work discipline of Satpol PP and Firefighters after the Earthquake and Covid-19 Pandemic in Mamuju, West Sulawesi province. The population in this study were all employees who worked at the Satpol PP and firefighters in Mamuju, West Sulawesi Province. It was totaling 129 people, considering the large number of populations, the slovin formula was used so that total sample of 56 people was obtained. Data collection techniques through questionnaires, literature studies and documentation, while data analysis techniques using path analysis with Sobel test.

The results showed that education and training had a significant effect on increasing work discipline, and incentives could have a significant effect on work discipline. Education, training, and incentives has a significant effect on the work performance of Satpol PP and firefighters. Work discipline has a significant influence in improving the work performance of Satpol PP and Firefighters. Education and training can have a significant effect on work discipline, so that it has implications for that work performance, too. Work discipline can mediate the effect of incentives on the work performance of Satpol PP and Firefighters.

Keywords: Training, Incentives, Work Discipline, and Work Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas pegawai. Pegawai diharapkan selalu mengasah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan agar lebih baik sesuai dengan tuntutan zaman serta dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam organisasi tersebut.

Hasibuan (2019) menyatakan bahwa prestasi kerja (Y) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja sebagai tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas, serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk meningkatkan kedisiplinan (Z) dan prestasi kerja pegawai (Y), maka banyak hal yang perlu diperhatikan, dimana dalam penelitian ini difokuskan pada diklat dan tambahan penghasilan. Diklat (X1) berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Rachmawati (2018:110) bahwa pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan aktivitas pekerjaan. Sehingga pegawai memiliki rasa tanggungjawab dengan bekerja sesuai prosedur atau peraturan yang dibuat perusahaan, dan pada akhirnya akan tercipta kedisiplinan kerja dari pegawai.

Kemudian variabel kedua yang berpengaruh terhadap kedisiplinan adalah insentif (X2), hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Saydam (2015) bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, salah satunya adalah besar kecilnya pemberian kompensasi (gaji, insentif dan tunjangan). Insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. Ini berarti bahwa karyawan akan lebih termotivasi dan lebih disiplin lagi jika dari hasil kerjanya tersebut mendapatkan insentif yang memuaskan dari organisasi sebagai tanda penghargaan atas hasil kerjanya tersebut. Penelitian Rizca Amalia, Adman (2017) ditemukan bahwa insentif dan disiplin kerja berada pada kategori cukup/sedang. Dari hasil uji hipotesis diperoleh bahwa efektivitas insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Kontinuitas pembangunan yang dilakukan sekarang di negara kita, betapa pun hanya dapat dipertahankan bila kualitas SDM yang ada mendapat perhatian serius baik dari pemerintah maupun dari kalangan swasta. Oleh karena itu, perlu pengembangan SDM di negara kita mengingat jumlah penduduk Indonesia yang besar, yang merupakan sumber produktif potensial sehingga dapat diubah menjadi sumber produktif yang nyata. Demikian pula perhatian yang semakin besar di

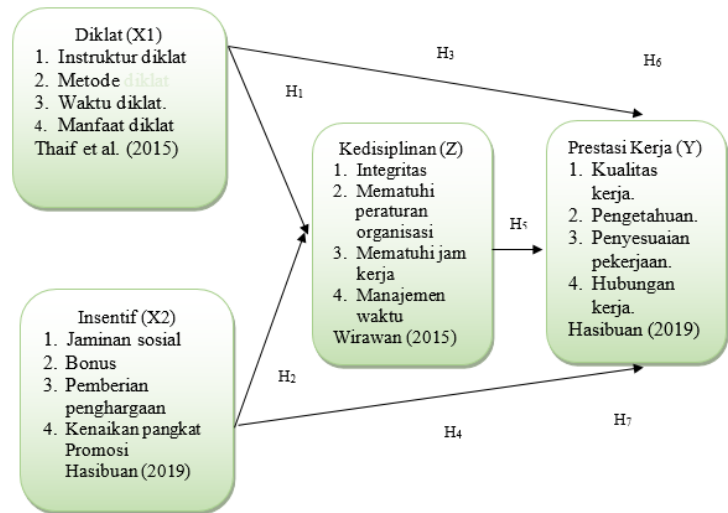
Indonesia, terhadap manajemen oleh lembaga-lembaga swasta diharapkan akan mampu membawa dampak positif terhadap perkembangan ekonomi dan perusahaan pada masa yang akan datang.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam mencapai tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Terdapat beberapa pengertian mengenai insentif, diantaranya menurut Hasibuan (2019) menyatakan pengertian insentif adalah sebagai tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Upah insetif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.”

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahan-nya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jelasnya perusahaan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada (Hasibuan, 2019).

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Dari rumusan masalah, penelitian terdahulu, dan model penelitian, maka hipotesis penelitian ini dapat disajikan hipotesis sebagai jawaban atau dugaan sementara dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja Satpol PP dan Damkar Pasca Gempa dan Pandemi Covid-19 di Mamuju provinsi Sulawesi Barat
2. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja Satpol PP dan Damkar Pasca Gempa dan Pandemi Covid-19 di Mamuju provinsi Sulawesi Barat
3. Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Satpol PP dan Damkar Pasca Gempa dan Pandemi Covid-19 di Mamuju provinsi Sulawesi Barat
4. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Satpol PP dan Damkar Pasca Gempa dan Pandemi Covid-19 di Mamuju provinsi Sulawesi Barat
5. Kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Satpol PP dan Damkar Pasca Gempa dan Pandemi Covid-19 di Mamuju provinsi Sulawesi Barat
6. Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dimediasi oleh kedisiplinan kerja Satpol PP dan Damkar Pasca Gempa dan Pandemi Covid-19 di Mamuju provinsi Sulawesi Barat
7. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dimediasi oleh kedisiplinan kerja Satpol PP dan Damkar Pasca Gempa dan Pandemi Covid-19 di Mamuju provinsi Sulawesi Barat.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian Kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono, 2018). Metode yang

digunakan adalah metode korelasional. Metode korelasional ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lain. Penelitian ini bermaksud memberikan gambaran yang jelas tentang pengaruh Dilkat Dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kedisiplinan Kerja.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Satpol PP dan Damkar yang berlokasi di Jalan H.Abd Pattana Endeng Ragas Mamuju Provinsi Sulawesi Barat. Waktu yang digunakan selama penelitian diperkirakan kurang lebih 3 bulan lamanya dimulai dari bulan Juni sampai dengan bulan Agustus tahun 2021. Populasi yang dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Satpol PP dan Damkar di Mamuju Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah sebanyak 129 orang pegawai

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Jalur (Path Analysis)

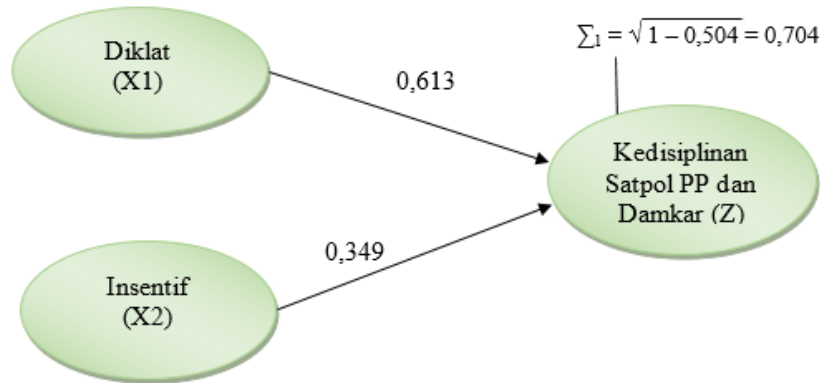
Berdasarkan hasil analisis data penelitian dengan menggunakan software SPSS versi 23, maka dapat disajikan melalui tabel 1 yaitu :

Tabel 1.
Hasil Koefisien Uji Jalur dengan SPSS Versi 23

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,728	0,455			
Diklat	0,622	0,097	0,613	6,444	0,000
Insentif	0,293	0,080	0,349	3,668	0,001
R = 0,722		Fhitung = 28,893			
R ² = 0,522		Sign = 0,000			
Adjusted R _{square} = 0,504					
(Constant)	0,396				
Diklat	0,267	0,128	0,255	2,087	0,042
Insentif	0,286	0,089	0,331	3,225	0,002
Kedisiplinan	0,405	0,136	0,393	2,972	0,004
R = 0,752		Fhitung = 22,519			
R ² = 0,565		Sign = 0,000			
Adjusted R _{square} = 0,540					

Berdasarkan tabel 1 yaitu analisis regresi dan korelasi yang diolah dengan menggunakan SPSS versi 23 dalam uji jalur maka akan dilakukan pengujian hipotesis penelitian yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Dilkat dan Insentif Terhadap Kedisiplinan Satpol PP dan Damkar
 Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dalam menganalisis pengaruh Dilkat dan insentif terhadap kedisiplinan Satpol PP dan Damkar Provinsi Sulawesi Barat yang dapat disajikan gambar hasil uji jalur yaitu :



Gambar 2. Analisis Jalur Model Struktur 1

Berdasarkan analisis jalur model struktur 1 maka persamaan structural pada penelitian ini yaitu :

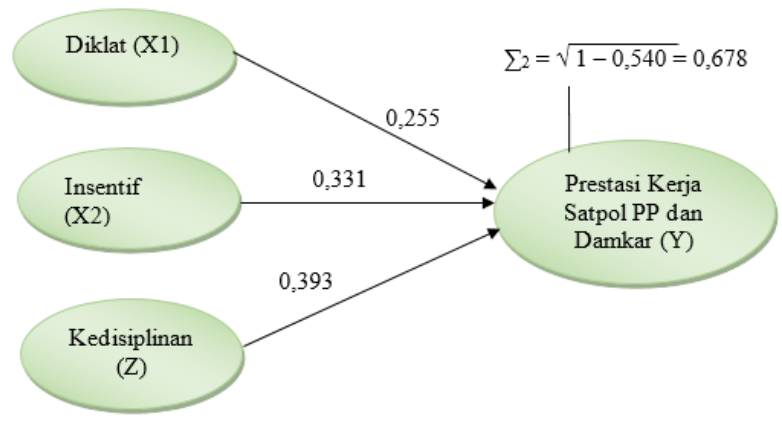
$$Z = 0,613X1 + 0,349X2 + 0,704 \square 1$$

Berdasarkan persamaan struktural yang telah dianalisis, maka akan dapat dilakukan analisis hasil uji jalur pada penelitian ini, dimana pada penelitian nilai R square = 0,504. Dengan nilai Adjusted R square dapat diartikan bahwa variasi independent yang digunakan dalam model (Diklat dan insentif) mampu menjelaskan sebesar 50,40% variabel dependent (kedisiplinan Satpol PP dan Damkar). Sedangkan sisanya sebesar 49,60% (1 - 0,504 x 100) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kemudian dilihat dari nilai sig = 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa diklat dan insentif secara serempak mempengaruhi kedisiplinan Satpol PP dan Damkar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan nilai Adjusted R square yang lebih besar dari 0 dan sig jauh dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel sudah dikategorikan sudah baik. Sehingga Dari nilai goodness of fit dalam analisis regresi sudah berada pada kategori baik maka dapat uraian hasil pengujian hipotesis penelitian yaitu sebagai berikut :

2. Pengaruh Diklat, Insentif dan Kedisiplinan Satpol PP dan Damkar Terhadap Prestasi Kerja

Analisis regresi yang bertujuan untuk menguji pengaruh diklat, insentif, kedisiplinan Satpol PP dan Damkar terhadap prestasi kerja yang dapat disajikan melalui gambar uji jalur yang dapat ditunjukkan pada gambar 3 yaitu sebagai berikut :



Gambar 3. Analisis Uji Jalur Pengaruh Diklat, Insentif dan Kedisiplinan Satpol PP dan Damkar Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan model pengujian jalur yang ditunjukkan pada gambar 5.3 maka terlebih dahulu akan disajikan goodness fit model yang sebagaimana ditunjukkan melalui nilai Adjusted R square = 0,540 atau 54 %, hal ini menunjukkan bahwa variasi sumbangan pengaruh variabel independen (diklat, insentif dan kedisiplinan Satpol PP dan Damkar) terhadap variabel dependent (prestasi kerja) sebesar 54%. Sedangkan sisanya sebesar 46 % (1 - 0,540 x 100) dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kemudian uji serempak (uji F) diperoleh nilai sig = 0,000, karena dengan nilai p value sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa diklat, insentif dan kedisiplinan kerja secara simultan mempengaruhi prestasi kerja Satpol PP dan Damkar. Dengan nilai R square yang lebih besar dari 0 dan juga itu pvalue yang jauh dari 0 maka dapat dikatakan bahwa model yang digunakan pada penelitian ini sudah layak/tepat dalam memprediksi variabel terikat.

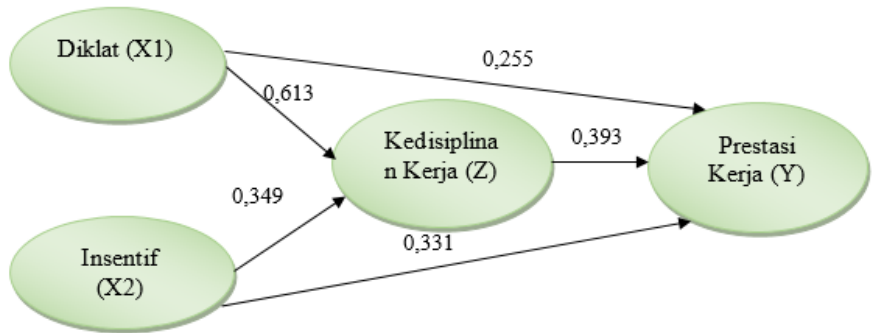
Berdasarkan hasil uji kecukupan model dalam analisis regresi maka persamaan pada uji jalur dapat diuraikan sebagai berikut :

$$Y = 0,255X1 + 0,331X2 + 0,393Z + 0,678\epsilon$$

3. Pengaruh Tidak Langsung Diklat, Insentif Kedisiplinan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Satpol PP dan Damkar

Setelah dilakukan pengaruh tidak langsung dalam pengujian jalur maka terlebih dulu akan dilakukan pengujian pengaruh tidak langsung, dimana menggunakan kedisiplinan kerja sebagai variabel intervening, sedangkan variabel bebas yakni diklat dan insentif dan variabel terikat adalah prestasi kerja Satpol PP dan Damkar.

Sebelum melakukan analisis pengaruh tidak langsung pada penelitian ini, terlebih dahulu akan disajikan uji jalur yang dapat ditunjukkan pada gambar 4 yaitu sebagai berikut :



Gambar 4. Full Model dalam Pengujian Jalur Pengaruh Diklat, Insentif Terhadap Prestasi Kerja Satpol PP dan Damkar Melalui kedisiplinan kerja

Pembahasan

Hasil penyebaran kuesioner yang dilihat dari karakteristik Satpol PP dan Damkar yang bekerja di kantor pemerintah mamuju provinsi Sulawesi barat yang menunjukkan bahwa dari 56 orang Satpol PP dan Damkar lebih banyak didominasi yang berjenis kelamin laki-laki jika dibandingkan dengan wanita, sedangkan dilihat dari umur Satpol PP dan Damkar yang bekerja pada Kantor Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat adalah rata rata didominasi oleh yang berumur 36-45 tahun.

Kemudian karakteristik responden menurut pendidikan terakhir rata rata didominasi pendidikan sarjana (S.1), hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di Kantor Pemerintah Mamuju Provinsi Sulawesi Barat telah memiliki pengetahuan dengan pekerjaan yang ditangani oleh satpol dan damkar sehingga memberikan dampak dengan prestasi kerja Satpol PP dan Damkar. Selanjutnya dilihat dari karakteristik Satpol PP dan Damkar berdasarkan masa kerja, dimana Satpol PP dan Damkar yang bekerja telah memiliki masa kerja 3,1-4 tahun hal ini menunjukkan bahwa setiap Satpol PP dan Damkar telah memiliki pengalaman dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Begitupula dengan status Satpol PP dan Damkar yang rata rata telah memiliki status menikah jika dibandingkan dengan belum menikah.

Dalam kaitannya dengan uraian tersebut diatas, maka akan disajikan pembahasan hasil penelitian guna dapat menguji hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Pengaruh Diklat terhadap Kedisiplinan kerja Satpol PP dan Damkar pada Kantor Pemerintah Mamuju Provinsi Sulawesi Barat

Temuan yang diperoleh peneliti melalui penyebaran kuesioner kepada Satpol PP dan Damkar yang bekerja pada Kantor Pemerintah Mamuju Provinsi Sulawesi Barat, yang terkait dengan masalah diklat yang dipersepsikan oleh Satpol PP dan Damkar berada dalam kategori baik, alasannya karena dalam pelaksanaan diklat yang dilakukan oleh Kantor Pemerintah Mamuju Provinsi Sulawesi Barat terlihat bahwa instruktur dalam melaksanakan diklat telah menguasai materi pelatihan yang telah diberikan kepada peserta diklat, dan selain itu metode pelatihan yang digunakan oleh pihak penyelenggara diklat khususnya dalam lingkup Pemerintah Mamuju Provinsi Sulawesi Barat seperti bahan pelatihan, program pelatihan, lama pelatihan yang telah mendukung kelancaran proses pelatihan.

dengan waktu yang digunakan dalam pelaksanaan pelatihan, dimana dari tanggapan Satpol PP dan Damkar, yang sudah dipersepsikan bahwa penggunaan waktu dalam penyelenggaraan pelatihan sudah sesuai dengan jam kerja, sehingga Satpol PP dan Damkar memiliki kemudahan dalam mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh Kantor Pemerintah Mamuju Provinsi Sulawesi Barat dan selain itu bahwa manfaat yang dirasakan oleh Satpol PP dan Damkar setelah mengikuti pelatihan dimana memberikan kontribusi yang cukup besar dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sehingga dalam pelaksanaan diklat yang walaupun Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat yang terkena dengan Gempa bumi dan pandemi covid 19, namun pelaksanaan diklat pasca gempa bumi dan masa pandemi covid 19 yang diselenggarakan oleh Kantor Pemerintah Mamuju Provinsi Sulawesi Barat masih dapat terlaksana dengan baik, hal ini dikarenakan adanya dukungan dari Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat yang terlibat langsung memberikan pelatihan kepada sejumlah aparatur pemerintah Provinsi Sulawesi Barat mengenai penataan pembangunan di kabupaten mamuju pasca gempa bumi dan cara mengatasi pandemi covid 19 dan selain itu memberikan bimbingan teknis kepada Satpol PP dan Damkar guna dapat meningkatkan keamanan dalam lingkup kabupaten mamuju.

Hasil analisis yang telah dilakukan yang menunjukkan bahwa diklat pada Kantor Pemerintah Mamuju Provinsi Sulawesi Barat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan Satpol PP dan Damkar, temuan ini memberikan indikasi bahwa diklat dapat memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan kedisiplinan Satpol PP dan Damkar. Dimana semakin baik pelaksanaan diklat kepada Satpol PP dan Damkar maka akan dapat meningkatkan kedisiplinan Satpol PP dan Damkar, alasannya karena dengan pelaksanaan diklat yang dilaksanakan selama ini telah memberikan kontribusi terhadap pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

2. Pengaruh Insentif terhadap Kedisiplinan Kerja pada Kantor Pemerintah Mamuju di Provinsi Sulawesi Barat

Hasil analisis data penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya yang terkait dengan pemberian insentif kepada Satpol PP dan Damkar, yakni pasca gempa bumi dan masa pandemi covid 19 yakni di kabupaten mamuju provinsi Sulawesi barat yang menunjukkan dalam hal pemberian insentif kepada Satpol PP dan Damkar sudah dipersepsikan berada dalam kategori tinggi/baik hal ini dapat dilihat bahwa Satpol PP dan Damkar dalam melaksanakan pekerjaannya sudah memberikan keamanan dan kenyamanan hal ini disebabkan karena Kantor Pemerintah Mamuju Provinsi Sulawesi Barat telah memberikan jaminan sosial yang memberikan dampak terhadap prestasi kerja Satpol PP dan Damkar.

Pernyataan bahwa pemberian bonus atau insentif yang diberikan oleh Kantor Pemerintah Mamuju Provinsi Sulawesi Barat kepada Satpol PP dan Damkar adalah setiap 1 tahun sekali, dan dalam pelaksanaan pemberian bonus dan insentif diberikan kepada Satpol PP dan Damkar yang memiliki prestasi kerja, dengan tujuan pemberian insentif atau bonus adalah dimaksudkan untuk dapat memotivasi Satpol PP dan Damkar dalam melaksanakan pekerjaannya khususnya dalam pasca gempa bumi dan masa pandemi covid 19 yang masih terjadi saat ini.

Pernyataan bahwa instansi memberikan penghargaan kepada setiap Satpol PP dan Damkar, maka yang dipersepsikan adalah bahwa satpol dan damkar yang berprestasi

dalam melaksanakan pekerjaannya akan memperoleh penghargaan dari pemerintah di Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat dan hal ini dilaksanakan untuk dapat memotivasi Satpol PP dan Damkar agar dapat lebih banyak untuk berprestasi dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Hasil pengujian analisis jalur yang menunjukkan bahwa insentif atau bonus maka akan memberikan dampak yang secara bermakna terhadap kedisiplinan Satpol PP dan Damkar. Temuan ini menunjukkan bahwa dengan adanya pemberian bonus atau insentif maka akan dapat memberikan kontribusi untuk membuat Satpol PP dan Damkar untuk memiliki kedisiplinan dalam bekerja khususnya pada Kantor Pemerintah Mamuju Provinsi Sulawesi Barat.

Temuan penelitian yang diperoleh peneliti setelah melakukan analisis data dimana telah sejalan pendapat yang dikemukakan oleh Rizca Amalia, Adman (2017) maka ditemukan bahwa insentif dan disiplin kerja berada pada kategori cukup/sedang. Dari hasil uji hipotesis diperoleh bahwa efektivitas insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Kemudian pendapat yang dikemukakan oleh Saydam (2015) bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, salah satunya adalah besar kecilnya pemberian kompensasi (gaji, insentif dan tunjangan) Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizca Amalia, Adman (2017) dan pendapat yang dikemukakan Saydam (2015) yang telah sejalan dengan yang telah ditemukan oleh peneliti.

3. Pengaruh Diklat terhadap Prestasi Kerja Satpol PP dan Damkar

Hasil analisis data penelitian terkait dengan pelaksanaan diklat yang bekerja pada Kantor Pemerintah Mamuju Provinsi Sulawesi Barat, dimana dari persepsi Satpol PP dan Damkar telah memberikan tanggapan bahwa pelaksanaan diklat sudah berada dalam kategori baik, hal ini dapat dilihat dari 2 indikator penelitian maka skor jawaban Satpol PP dan Damkar yang tertinggi adalah manfaat yang diperoleh oleh Satpol PP dan Damkar dalam memudahkan pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Alasannya karena dari pelaksanaan diklat yang diikuti oleh Satpol PP dan Damkar dimana telah memberikan kontribusi dengan bidang pekerjaannya sebagai Satpol PP dan Damkar pasca gempa bumi dan masa pandemi covid 19 khususnya di Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat.

Kemudian skor jawaban responden yang terendah adalah tanggapan mengenai instruktur dalam penguasaan materi diklat, sehingga dalam upaya untuk menyelenggarakan diklat maka yang perlu ditingkatkan adalah peningkatan kemampuan instruktur dalam menjelaskan materi pelatihan kepada peserta diklat, sehingga penyelenggaraan diklat dapat lebih ditingkatkan guna memberikan dampak terhadap prestasi kerja Satpol PP dan Damkar. Sehingga hal ini yang menjadi perhatian pimpinan instansi pemerintahan dalam menunjang penyelenggaraan diklat pada lingkup Kantor Pemerintah Mamuju Provinsi Sulawesi Barat.

Berdasarkan analisis data melalui pengujian jalur, dimana temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa dengan adanya diklat yang dilaksanakan oleh Kantor Pemerintah Mamuju Provinsi Sulawesi Barat maka akan dapat memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan prestasi kerja Satpol PP dan Damkar, dimana dapat disimpulkan bahwa semakin banyak Satpol PP dan Damkar melaksanakan diklat maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja Satpol PP dan Damkar. Hal ini sesuai dengan

pendapat yang dikemukakan oleh Rachmawati (2018) bahwa Pelatihan ditunjukkan untuk meningkatkan prestasi kerja saat ini, sedangkan pengembangan ditunjukkan untuk meningkatkan prestasi saat ini dan masa datang. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Rizal Armawansyah, dkk (2016) menunjukkan ada pengaruh secara simultan dari Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja pegawai.

4. Pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja Satpol PP dan Damkar

Berdasarkan persepsi Satpol PP Dan Damkar terkait dengan pemberian insentif yang diberikan oleh Kepala Kantor Pemerintah Mamuju di Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat. Dimana dari kedua indikator penelitian terkait dengan pemberian insentif maka skor yang terendah adalah pemberian jaminan sosial Satpol PP dan Damkar dengan prestasi kerja, sehingga hal ini yang perlu ditingkatkan oleh Kantor Pemerintah Mamuju Provinsi Sulawesi Barat guna dapat memberikan dampak terhadap peningkatan prestasi kerja Satpol PP dan Damkar.

Kemudian skor yang tertinggi mengenai pemberian insentif yaitu adanya kesempatan Satpol PP dan Damkar yang berkesempatan untuk mendapatkan kenaikan pangkat ke jenjang yang lebih tinggi atau promosi jabatan. Hal ini yang perlu dipertahankan atau ditingkatkan oleh Kepala Kantor Pemerintah Mamuju Provinsi Sulawesi Barat terkait dengan kenaikan pangkat atau promosi jabatan Satpol PP dan Damkar.

Temuan pada penelitian ini bahwa dari analisis jalur yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa secara empiris menemukan bahwa insentif memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan prestasi kerja Satpol PP dan Damkar, dimana semakin baik pemberian insentif yang diberikan oleh Kepala Kantor Pemerintah Mamuju Provinsi Sulawesi Barat Kepada Satpol PP dan Damkar. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Simamora (2015) memandang jika pegawai bekerja keras dan kinerja yang unggul diakui dan diberikan imbalan oleh organisasi, mereka akan mengharapkan hubungan seperti itu berlanjut terus dimasa depan. Oleh karena itu mereka akan menentukan tingkat kinerja yang lebih tinggi. Kinerja merupakan dasar dari pemberian kompensasi baik gaji maupun upah insentif maka kompensasi dapat mendorong kinerja pegawai.

Rahmad Rozi (2012) menemukan bahwa variabel insentif mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Imran (2021) bahwa Pengaruh insentif terhadap peningkatan prestasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif artinya terdapat hubungan positif yang kuat antara insentif dengan peningkatan prestasi kerja pegawai. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti yang telah sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Simamora (2015) dan selain itu sejalan dengan dengan beberapa peneliti sebelumnya yakni Rahmad Rozi (2012), Imran (2021).

5. Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Prestasi kerja

Pembahasan pada penelitian ini yang bertujuan untuk menguji pengaruh kedisiplinan kerja terhadap prestasi kerja Satpol PP dan Damkar pada Kantor Pemerintah Mamuju Provinsi Sulawesi Barat. Dimana dari persepsi Satpol PP dan Damkar mengenai kedisiplinan kerja telah berada dalam kategori baik/tinggi, Alasannya karena dari persepsi Satpol PP dan Damkar dimana skor responden yang terendah adalah integritas dan

konsistensi yang tinggi dalam bekerja, sehingga hal ini yang perlu ditingkatkan oleh Satpol PP dan Damkar yang berada dalam lingkup Kantor Pemerintah Mamuju Provinsi Sulawesi Barat pasca gempa bumi dan pandemi covid 19 yakni dengan diberikannya kesempatan bagi Satpol PP dan Damkar agar setiap Satpol PP dan Damkar dapat memiliki kompetensi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya .

Temuan pada penelitian ini yang menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja telah memberikan dampak yang secara bermakna dalam meningkatkan prestasi kerja Satpol PP dan Damkar pasca gempa bumi dan pandemic covid 19. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kedisiplinan Satpol PP dan Damkar maka akan meningkatkan prestasi kerja Satpol PP dan Damkar pasca gempa bumi dan pandemi covid 19 pada kantor pemerintah mamuju provinsi Sulawesi barat, hal ini sesuai dengan Wirawan (2015) menyatakan bahwa salah satu perilaku yang mempengaruhi prestasi kerja adalah disiplin kerja. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Hadumaris (2014), disiplin kerja pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. sehingga dapat dikatakan bahwa dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang telah sesuai pendapat yang dikemukakan oleh Wirawan (2015) dan mendukung dengan penelitian yang dilakukan Hadumaris (2014).

6. Pengaruh Diklat terhadap Prestasi Kerja Satpol PP dan Damkar Melalui Kedisiplinan Kerja

Pengujian pengaruh diklat terhadap prestasi kerja Satpol PP dan Damkar melalui kedisiplinan kerja pada Kantor Pemerintah Mamuju Provinsi Sulawesi Barat pasca gempa bumi dan pandemi covid 19 yang dalam penelitian ini menemukan bahwa kedisiplinan kerja dapat memediasi pengaruh diklat terhadap prestasi kerja Satpol PP dan Damkar, khususnya pada Kantor Pemerintah Mamuju Provinsi Sulawesi Barat. Temuan dalam penelitian ini yang mengindikasikan bahwa dengan adanya pelaksanaan diklat yang dilaksanakan oleh Kantor Pemerintah Mamuju Pada Provinsi Sulawesi Barat pasca gempa bumi dan pandemi covid 19 akan meningkatkan kedisiplinan kerja maka akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja Satpol PP dan Damkar.

Penelitian yang dilakukan Oktaliani (2016) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kedisiplinan, sedangkan dalam penelitian ini yang telah sejalan dengan yang ditemukan oleh Oktaliani (2016). Sehingga dari hasil penelitian ini yang telah membuktikan hipotesis dalam penelitian ini.

7. Pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja Satpol PP dan Damkar Melalui Kedisiplinan Kerja

Pengujian mediasi dengan menggunakan sobel test secara online yaitu pengaruh insentif terhadap prestasi kerja Satpol PP dan Damkar melalui kedisiplinan kerja pada Kantor Pemerintah Mamuju Provinsi Sulawesi Barat pasca gempa bumi dan pandemi covid 19 yang ditemukan bahwa kedisiplinan kerja dapat memediasi pengaruh insentif terhadap prestasi kerja Satpol PP dan Damkar, dimana dengan adanya pemberian insentif bagi Satpol PP dan Damkar yang bertugas di Kantor Pemerintah Mamuju Provinsi Sulawesi Barat akan membuat Satpol PP dan Damkar akan meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja, sehingga memberikan dampak dalam meningkatkan prestasi kerja Satpol PP dan Damkar pasca gempa bumi dan pandemi covid 19.

Beberapa hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti setelah melakukan pengumpulan data maka dapat dikatakan bahwa kedisiplinan kerja merupakan variabel intervening, dimana dengan adanya pemberian insentif akan dapat meningkatkan terhadap prestasi kerja Satpol PP dan Damkar. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hirdaya (2019) bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) terhadap Kinerja pegawai melalui Disiplin Kerja. Sedangkan Laksono (2017) yang hasil penelitiannya menemukan bahwa Tunjangan Tambahan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kedisiplinan, begitupula dengan penelitian oleh Elza, S. Fitria Damayanti dan SURIANTI (2021) Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai melalui disiplin kerja, yang dalam penelitian ini adalah insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Dengan demikian bahwa dalam penelitian ini yang telah sejalan dengan penelitian oleh Hirdaya (2019), Elza, S. Fitria Damayanti dan SURIANTI (2021), SURIANTI (2021)

KESIMPULAN

analisis data penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat disajikan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Hasil analisis data menunjukkan bahwa diklat memberikan pengaruh yang bermakna terhadap peningkatan kedisiplinan kerja, yang dapat diartikan bahwa semakin baik pelaksanaan diklat selama bekerja pada Kantor Pemerintah Mamuju Provinsi Sulawesi Barat pasca gempa bumi dan pandemi covid 19 maka akan dapat meningkatkan kedisiplinan kerja.
2. Analisis pengujian mengenai pengaruh insentif terhadap kedisiplinan kerja pada Kantor Pemerintah Mamuju Provinsi Sulawesi Barat pasca gempa bumi dan pandemi covid 19 yang menunjukkan bahwa insentif dapat memberikan pengaruh secara bermakna terhadap kedisiplinan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa secara empirik insentif memberikan pengaruh secara bermakna dalam meningkatkan kedisiplinan kerja pada Kantor Pemerintah Mamuju Provinsi Sulawesi Barat pasca gempa bumi dan pandemi covid 19.
3. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa diklat memberikan pengaruh yang bermakna terhadap prestasi kerja Satpol PP dan Damkar, dimana semakin tinggi diklat maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja Satpol PP dan Damkar pada Kantor Pemerintah Mamuju Provinsi Sulawesi Barat pasca gempa bumi dan pandemi covid 19.
4. Hasil analisis data pada penelitian ini menunjukkan bahwa insentif memberikan pengaruh secara bermakna terhadap prestasi kerja Satpol PP dan Damkar, dimana dapat diindikasikan bahwa semakin tinggi insentif maka akan semakin meningkat prestasi kerja Satpol PP dan Damkar pada Kantor Pemerintah Mamuju Provinsi Sulawesi Barat pasca gempa bumi dan pandemi covid 19.
5. Hasil analisis mengenai pengaruh kedisiplinan kerja terhadap prestasi kerja Satpol PP dan Damkar pada Kantor Pemerintah Mamuju Provinsi Sulawesi Barat pasca gempa bumi dan pandemi covid 19, maka temuan dalam penelitian ini bahwa kedisiplinan kerja memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan prestasi kerja Satpol PP dan Damkar yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi kedisiplinan kerja maka akan dapat diikuti oleh adanya peningkatan prestasi kerja Satpol PP dan Damkar.

6. Hasil uji mediasi pada penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja dapat memediasi pengaruh diklat terhadap prestasi kerja Satpol PP dan Damkar. Temuan ini mengindikasikan bahwa diklat dapat memberikan pengaruh bermakna terhadap kedisiplinan kerja sehingga memberikan implikasi terhadap prestasi kerja Satpol PP dan Damkar pada Kantor Pemerintah Mamuju Provinsi Sulawesi Barat pasca gempa bumi dan pandemi covid 19.
7. Hasil uji mediasi pada penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja dapat memediasi pengaruh insentif terhadap prestasi kerja Satpol PP dan Damkar. Temuan ini mengindikasikan bahwa insentif memberikan pengaruh yang bermakna terhadap kedisiplinan kerja sehingga berimplikasi terhadap prestasi kerja Satpol PP dan Damkar pada Kantor Pemerintah Mamuju Provinsi Sulawesi Barat ar pasca gempa bumi dan pandemi covid 19.

SARAN

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sebagai bahan masukan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Hendaknya setiap instansi untuk lebih meningkatkan kemampuan untuk menguji materi pelatihan kepada peserta diklat.
2. Hendaknya pimpinan Kantor Pemerintah Provinsi Sulbar dapat lebih meningkatkan keamanan dan kenyamanan kepada Satpol PP dan Damkar dalam melakukan pekerjaannya.
3. Hendaknya Satpol PP dan Damkar lebih meningkatkan intensitas dan konsistensi dalam melakukan pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya.
4. Disarankan agar Satpol PP dan Damkar lebih meningkatkan standar kualitas kerja yang lebih baik guna menunjang peningkatan prestasi kerja dimasa yang akan datang.
5. Penelitian yang akan datang hendaknya menambah jumlah sampel dalam penelitian ini, sehingga dapat meningkatkan keakuratan hasil penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah. 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Alvika Rachma Putri (2018) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Kasus pada Bapertarum-PNS) Jurnal : Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Error! Hyperlink reference not valid.
- Aris Baharuddin, Taher Alhabsji, Hamidah Nayati Utami (2012) Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang). Jurnal Administrasi Bisnis. Home > Vol.6 No.2 (20212) P ISSN: 1978-743X E ISSN: 2338:4654
- Danang, Sunyoto. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru. [http://repository.upi.edu/17628/4/S MBS1001311 Bibliography](http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS1001311_Bibliography)

- Dwi Arief Laksono (2017) Pengaruh Tunjangan Tambahan, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kedisiplinan (Studi Empiris pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Anambas) Jurnal Universitas Islam Negeri.
- Elza, S. Fitria Damayanti dan Surianti (2021) Pengaruh Insentif terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja pada Dinas PUPR Kabupaten Indramayu. Jurnal Investasi, Vol. 7, Januari 2021, hal. 52-59
- Fatimah, MZ, Nurse (2020), Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Disiplin sebagai Variabel Moderating: Studi Kasus di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Inragiri Hulu
- Iwan Ridwansyah (2018) Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PT Dharmatama Megah Finance Cabang Bandung (Studi Kasus Pada Bagian Kolektor). Bandung, Tesis Universitas Pasundan Bandung
- Jimly Asshiddiqie dan Ali Safa'at, 2012, Teori Hans Kelsen Tentang Hukum, Jakarta, Konstitusi Press.
- Margaret Hadumaris, (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912. Dalam Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), April 2014
- Muzakkir, Arif (2017) Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Sinjai. Makassar Thesis, Univeritas Islam Negeri Alauddin.
- Reni Apriliani, (2018) Pengaruh Insentif Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan pada Bagian Sales Supervisor di Kantor Penjualan PT. Sinar Sosro Kabupaten Sukabumi. Bandung Thesis Universitas Pasundan
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung Yrama Widya
- Rizal Armawansyah, dkk (2016) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang) Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 37 No. 2 Agustus 2016 administrasi bisnis. Student journal.ub.ac.id
- Setia Ningsih, Restu Restu, Ahmad Rifki (2017) Pengaruh Disiplin, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru. JOM Fekon, Vol.4 No.1 (Pebruari) 2017. Riau
- Wirawan, 2015. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian). Jakarta Salemba Empat
- Yimmi Syavardie (2019) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kota Padang Panjang. Jurnal Ekonomi STIE Agus Salim Bukit Tinggi. E-ISSN : 2684-9127.
- Yusuf, Burhanuddin, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah, Jakarta: Raja Grafindo Persada.