

**PENGARUH INSENTIF, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA MELALUI SEMANGAT KERJA ANGGOTA SATUAN
PERLINDUNGAN MASYARAKAT DI DINAS SATUAN POLISI
PAMONGPRAJA
KOTA PASURUAN**

Amir Faishol

Muryati

Rahayu Puji Suci

Email : jimmanager@widyagama.ac.id

Program Pascasarjana Universitas Widyagama Malang

Abstrak: Tujuan penelitian adalah untuk mendapatkan bukti empiris kemampuan insentif serta pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja, baik secara langsung maupun melalui mediasi semangat kerja. Pendekatan kuantitatif *Partial Least Square* (PLS) digunakan untuk menganalisis data 92 Anggota Satuan Perlindungan Masyarakat Dinas Satpol PP Kota Pasuruan, yang diambil menurut formula Slovin. Temuan empiris yang diperoleh bahwa insentif yang semakin meningkat mampu mendorong peningkatan kinerja, baik secara langsung maupun melalui mediasi semangat kerja. Begitu juga dengan, peningkatan pendidikan dan pelatihan juga mampu mendorong peningkatan kinerja, baik secara langsung maupun melalui mediasi semangat kerja. Temuan ini sekaligus menjelaskan kuatnya peranan semangat kerja sebagai mediasi. Hasil ini didukung oleh statistik deskriptif insentif, pendidikan dan pelatihan, semangat kerja, serta kinerja yang semuanya memiliki nilai rata-rata tinggi.

Kata Kunci: insentif, pendidikan dan pelatihan, semangat kerja, kinerja, Satpol PP.

Abstract: The aim of this research is to obtain empirical evidence of the ability of incentives as well as education and training to improve performance, either directly or through mediating morale. The quantitative approach of Partial Least Square (PLS) was used to analyze the data of 92 members of the Public Protection Unit of the Satpol PP Service of Pasuruan City, which were taken according to the Slovin formula. The empirical findings obtained are that the increasing incentives are able to encourage increased performance, both directly and through the mediation of morale. Likewise, increased education and training are also able to encourage increased performance, both directly and through mediation of work spirit. This finding also explains the strong role of morale as mediation. These results are supported by descriptive statistics of incentives, education and training, morale, and performance, all of which have high average scores.

KeyWords: incentives, education and training, morale, performance, Satpol PP.

Kinerja juga diartikan sebagai kumpulan dari tiga elemen yang saling berkaitan, yakni keterampilan, upaya, bersifat eksternal. Tingkat keterampilan merupakan bahan baku yang

dibawa oleh seseorang ketempat kerjanya, seperti pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal serta kecakapan-kecakapan teknis. Tingkat upaya dapat digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan oleh seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi-kondisi eksternal mendukung kinerja seseorang. Ketepatan dan kelancaran pemberian insentif juga tentunya harus diperhatikan karena jika insentif yang diterima dalam kenyataannya sering tidak lancar tentunya hal tersebut akan membuat semangat kerja akan menurun (Ambar, 2003). Selain faktor insentif, faktor lain yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu pendidikan dan pelatihan. Jika tidak dibarengi dengan pendidikan dan pelatihan akan sulit untuk dapat meningkatkan kinerja. Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan tugas atau pekerjaan tertentu (Wirawan, 2009). Dengan diberikannya pendidikan dan pelatihan diharapkan karyawan mampu bekerja lebih efisien dan pegawai mampu melaksanakan tugas dengan lebih baik, sehingga dapat terwujud terciptanya tenaga kerja yang handal, sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan perusahaan sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Berikut profil pemberian insentif *Anggota Satlinmas Kota Pasuruan*

Tabel 1 Pemberian Insentif terhadap Anggota Satlinmas

N o	Jenis insentif	Bentuk insentif
1	Uang kedatangan Datang Pelatihan	Uang kedatangan saat pelatihan Rp. 75.000,00
2	Uang makan saat tugas insidental Anggota Satuan Perlindungan Masyarakat	Uang makan untuk anggota Anggota Satuan Perlindungan Masyarakat diberikan secara sukarela
3	Insentif Bonus hari Raya	Pemberian uang tunai dan bingkisan Hari Raya dalam bentuk sembako kadang-kadang ada

Sumber Data : Dinas Satpol PP Kota Pasuruan, 2020

Sedangkan pelatihan yang dilakukan *pada Dinas Satpol PP Kota Pasuruan*

Tabel 2 Profil Pelatihan pada Dinas Satpol PP Kota Pasuruan

N o	Dimensi Pelatihan	Bobot Penilaian %	Bobot Standar %
1	Instruktur	86,67	100
2	Peserta Pelatihan	73,33	100
3	Materi	66,67	100
4	Metode	76,67	100
5	Tujuan pelatihan	90	100
	JUMLAH	394,43	
	Rata-rata	78,68	100

Sumber: Dinas satpol PP Kota Pasuruan, 2020

Kedua tabel tersebut di atas, mencerminkan fenomena gap penelitian, misalnya bisa dilihat bagaimana minimnya insentif yang diterima Anggota Satlinmas Satpol PP Kota Pasuruan, yang nominalnya Rp 75.000,- setiap ada even acara.

Beberapa peneliti sebelumnya juga telah melakukan studi terkait dengan hubungan variabel yang diteliti, diantaranya Anita (2015), Raden Roro Ernawati (2010), bahwa variabel insentif berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Tetapi, temuan Silfiati (2018) dan Mariagin (2017) masing-masing menemukan sebaliknya bahwa insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

A`ad Marsuza Ikhwan (2007), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan tetap adalah sistem penggajian, ketersediaan fasilitas, pendukung, jenjang karir dan diklat, pemberian bonus dan tunjangan. Debora (2006), Muhammad Wakhid (2017), dan Sandra Mutia (2017), membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap semangat kerja. Sementara itu, Mayangsari (2013), dan Sihite dkk (2012) menemukan sebaliknya bahwa diklat tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Karatepe & Vatankhah (2014), menemukan bahwa training maupun reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Normi (2015), juga telah membuktikan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ahyaruddin & Akbar (2016), menemukan bahwa incentive use berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sultana, *et al.* (2012), menemukan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara pelatihan dan kinerja. Elnaga & Imran (2013), pelatihan berdampak positif terhadap kinerja. Pelatihan yang efektif dianggap menjadi faktor kunci untuk meningkatkan kinerja, karena dapat meningkatkan tingkat kompetensi karyawan dan perusahaan. Jagero, *st al.* (2012), pelatihan memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Roesdi (2008), menemukan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja.

Kalhoru, *et al.* (2017), menemukan bahwa; (1) Motivasi ekstrinsik maupun intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerjaan karyawan bank komersial di Pakistan. Johari, *et al.* (2018), karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Daniel (2019), inner life maupun meaningful work berpengaruh positif dan signifikan terhadap job performance. Yanuar (2017), motivasi berperan signifikan memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Khoreva & Wechtler (2017), well-being berhasil memediasi pengaruh HR Praktis dalam hal ini ketarampilan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Martono, *et al.* (2018), menemukan bahwa Motivasi mampu secara signifikan memediasi pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan. Sunartinah & Sukoco (2010), juga menemukan bahwa Kompetensi mampu memediasi pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja.

Savitri (2015), Sipanyung (2017), dan Subianto (2016), mereka menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, Simamora (2015) insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja. Selanjutnya, Ady Putra (2014), ada pengaruh positif dan signifikan variabel gaji dan insentif secara berganda terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Cabang Kudus. Namun pada penelitian lain yang dilakukan oleh Nursanti (2014), kaitannya dengan pemberian insentif dan pemberian tunjangan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kurniawati (2015), pemberian tunjangan berpengaruh

positif secara signifikan terhadap kinerja. Tetapi, Khoirunisa (2016) menemukan hal sebaliknya.

Diantara para peneliti tersebut ada yang menemukan pengaruh yang signifikan, tetapi juga ada yang menemukan sebaliknya. Maka, dari research gap ini, sehingga dapat dirumuskan permasalahan penelitian bagaimanakah kemampuan insentif maupun pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan semangat kerja dan kinerja? Kemudian, apakah semangat kerja mampu berperan sebagai mediasi?

TINJAUAN PUSTAKA

Untuk menentukan seorang pegawai mempunyai kinerja atau tidak, salah satunya dilihat dari hasil yang mampu dicapai setelah pekerjaan selesai. Jika hasil kerja kurang memuaskan, berarti kinerja tersebut masih rendah, sebaliknya hasil kerja yang dihasilkan pegawai bagus, maka cenderung pegawai tersebut dikatakan berkinerja tinggi (Handoko, 2000). Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja meliputi kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan baik secara kuantitas yaitu seberapa besar kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dari banyaknya atau jumlahnya pekerjaan yang diberikan. begitu juga kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara kualitas yaitu memenuhi standar pelaksanaan pekerjaan yang telah ditentukan organisasi. Disamping itu dinilai bagaimana pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien dengan waktu penyelesaian pekerjaan yang telah dijadwalkan oleh pimpinan.

Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional merupakan harapan organisasi, bagi organisasi yang memiliki hal tersebut akan dapat mencapai kinerja yang optimal sesuai yang diinginkan organisasi, baik oleh karyawan individu maupun kelompok (team work) dalam organisasi sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan (Hessel, 2007).

Pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Maka dari itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial dan berkualitas, baik dari segi pemimpin maupun karyawan pada pola tugas, tanggung jawab, berdaya guna sesuai dengan peraturan dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi.

Tingkatan kinerja karyawan dapat dikelompokkan ke dalam tingkatan kinerja tinggi, menengah atau rendah. Seorang karyawan dapat dikelompokkan ke dalam tingkatan kinerja tertentu dengan aspek-aspek seperti; efektivitas dan efisiensi. Tingkat keberhasilan karyawan di dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dinamakan level of performance. Orang yang level of performance tinggi dikatakan produktif, sedangkan orang yang level of performance tidak mencapai standar disebut tidak produktif atau performance rendah (Mathis dan Jackson, 2006).

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan,

pelatihan, pemberian insentif yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang dapat memicu semangat kerja karyawan (Robbins, 2001)

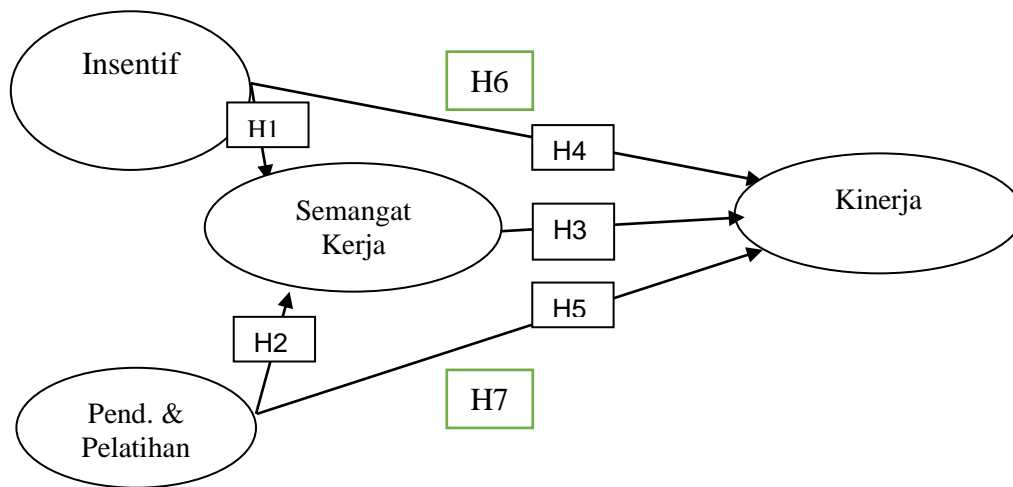
Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta dari pihak karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi.

Peningkatan kinerja karyawan memerlukan beberapa hal seperti motivasi yang tinggi, kompetensi yang memadai, kepemimpinan yang baik, dan lingkungan kerja yang mendukung karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya tujuan organisasi susah atau bahkan tidak tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula (Mangkunegara, 2005).

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

• Kerangka Konseptual

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Sumber: Kalhoru, et al. (2017), Johari, et al. (2018), Daniel et al. (2019), dan Hendri (2015), Evi (2009), Anggriawan dkk (2015), Savitri (2015), Subianto (2016), Wijayanti (2015), Debora (2006), Savitri (2015), Anita (2015), Fransisca simamora (2015), Subianto (2016), Mariagin (2017).

• Hipotesis

1. H₁: Insentif mampu meningkatkan Semangat Kerja Anggota Satuan Perlindungan Masyarakat Dinas Satpol PP Kota Pasuruan.
2. H₂: Pendidikan dan Pelatihan mampu meningkatkan Semangat Kerja Anggota Satuan Perlindungan Masyarakat Dinas Satpol PP Kota Pasuruan.
3. H₃: Insentif mampu meningkatkan Kinerja Anggota Satuan Perlindungan Masyarakat Dinas Satpol PP Kota Pasuruan.

4. H₄: Pendidikan dan Pelatihan mampu meningkatkan Kinerja Anggota Satuan Perlindungan Masyarakat Dinas Satpol PP Kota Pasuruan.
5. H₅: Semangat Kerja mampu meningkatkan Kinerja Anggota Satuan Perlindungan Masyarakat Dinas Satpol PP Kota Pasuruan.
6. H₆: Semangat Kerja mampu memediasi hubungan antara Insentif dan Kinerja Anggota Satuan Perlindungan Masyarakat Dinas Satpol PP Kota Pasuruan.
7. H₇: Semangat Kerja mampu memediasi hubungan antara Pendidikan dan Pelatihan dan Kinerja Anggota Satuan Perlindungan Masyarakat Dinas Satpol PP Kota Pasuruan.

• **Definisi Operasional Variabel**

Tabel 1 Definisi Operasional Variabel

VARIABEL	INDIKATOR	ITEM	
Insentif (X1) Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia No. 84 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Perlindungan Masyarakat)	Insentif Material (X11)	X111	Biaya operasional memadai
		X112	Ada santunan kecelakaan tugas
	Insentif non Material (X12)	X121	Pendidikan dan pelatihan
		X122	Kartu tanda anggota Satlinmas
		X123	Sarana dan prasarana penunjang memadai
		X124	Ada piagam penghargaan pengabdian 10, 20, 30 tahun
X125		Mengikuti kegiatan yang berhubungan dengan tugas	
Pendidikan & Pelatihan Oemar Humalik (2001)	Instruktur (X21)	X211	Kemampuan mengajar (<i>teaching skills</i>)
		X212	Kemampuan berkomunikasi (<i>communication skills</i>)
		X213	Kewibawaan (<i>personality authority</i>)
		X214	Kemampuan bersosialisasi (<i>social skills</i>)
		X215	Kemampuan teknis (<i>technical competent</i>)
	Metode (X22)	X221	<i>On the job training</i>
	Materi (X23)	X231	Materi pelatihan sistematis
		X232	Sistem evaluasi
	Sarana X24)	X241	Tempat strategis, tenang, dan nyaman
		X242	Koneksi internet dan sarana lainnya memadai
Komitmen Pimpinan (X25)	X251	Suasana kerja harus kondusif	
	X252	Studi lanjut anggota	
Semangat Kerja (Y) Kathirvel (2010)	Pengakuan (Y1)	Y11	Puas kinerja diakui
		Y12	Puas promosi jabatan
	Fokus (Y2)	Y21	Fokus dalam bekerja
		Y22	Bekerja penuh ketelitian
	Tanggung jawab (Y3)	Y31	Tanggung jawab atas tugas
		Y32	Tidak bolos
		Y33	Tidak tertekan atas kebijakan

	Kenyamanan Kerja (Y4)	Y41	Tidak terlibat konflik
		Y42	Tidak terbebani dengan tugas
	Hasil (Y5)	Y51	Puas dengan hasil pekerjaan
		Y52	Bangga dengan hasil pekerjaan
Kinerja (Z) Darma (2003)	Kuantitas (Z1)	Z11	Mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditargetkan
		Z12	Bersedia diberi tambahan pekerjaan diluar jam kerja
		Z13	Tetap bekerja dengan baik meskipun tidak dilihat atasan
	Kualitas (Z2)	Z21	Hasil baik dapat dicapai dengan pengetahuan
		Z22	Standar kualitas dapat dicapai dengan baik
		Z23	Inisiatif mencari cara meningkatkan kualitas
	Ketepatan Waktu (Z3)	Z31	Pekerjaan selesai sesuai rencana waktu
		Z32	Membuat target waktu
		Z33	Merasa bersalah jika terlambat menyelesaikan tugas

Sumber: Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia No. 84 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Perlindungan Masyarakat), Humalik (2001), Kathirvel (2010), Darma (2003).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial. Ada empat variabel yang dianalisis, yaitu insentif, pendidikan dan pelatihan, semangat kerja, serta kinerja.

Populasi penelitian ini adalah Anggota Satuan Perlindungan Masyarakat Dinas Satpol PP Kota Pasuruan yang berjumlah 1250 orang yang tersebar di 34 kelurahan Kota Pasuruan. Dengan pendekatan Slovin 9 (Sugiono, 2018), akhirnya diperoleh sampel sebanyak 92 orang.

HASIL PENELITIAN

- Karakteristik Responden

Tabel 2 Profil Jenis Kelamin Anggota Satuan Perlindungan Masyarakat Dinas Satpol PP Kota Pasuruan

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Pria	92	88%
2	Wanita	0	12%
Jumlah		92	100%

Sumber: Data diolah, 2020

Tabel 3 Profil Pendidikan Anggota Satuan Perlindungan Masyarakat Dinas Satpol PP Kota Pasuruan

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SD	28	30%
2	SMP	40	44%
3	SMA/U	21	23%
4	SMK	2	2%

5	STM	1	1%
Jumlah		92	100%

Sumber: Data diolah, 2020

Tabel 4 Profil Usia Anggota Satuan Perlindungan Masyarakat Dinas Satpol PP Kota Pasuruan

No.	Usia (tahun)	Jumlah	Prosentase
1	21 - 35	4	4%
2	36 - 50	53	58%
3	51 - 57	24	26%
4	58 -	11	12%
Jumlah		92	100%

Sumber: Data diolah, 2020

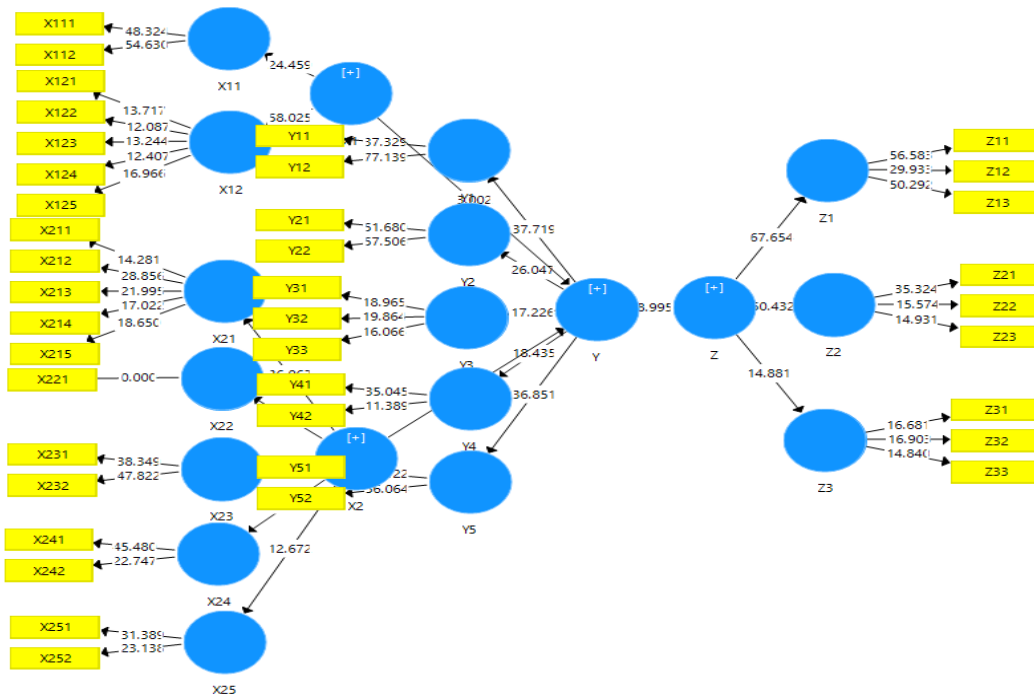
Tabel 5 Profil Awal Bekerja Anggota Satuan Perlindungan Masyarakat Dinas Satpol PP Kota Pasuruan

No.	Awal Th Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1	1980 - 1989	0	0
2	1990 - 1999	0	0
3	2000 - 2009	62	67%
4	2010 - 2016	9	10%
5	2017 - Skrg	21	23%
Jumlah		92	100%

Sumber: Data diolah, 2020

- Hasil Analisis

Gambar 2 Hasil SEM-PLS (Inner Model)



Sumber: Hasil pengolahan data dengan SmartPLS, 2020.

• Pengujian Hipotesis

Tabel 6 Uji Hipotesis (Pengaruh Langsung)

No	Hubungan Variabel	Koefisien Jalur	T Statistik (t-hitung)	Signif t	Keputusan
1	Insentif -> Semangat Kerja	0,364	3,307	0.001	Hipotesis 1 Diterima
2	Pendidikan & Pelatihan -> Semangat Kerja	0,450	3,820	0.000	Hipotesis 2 Diterima
3	Insentif -> Kinerja	0,246	3,918	0.000	Hipotesis 3 Diterima
4	Pendidikan & Pelatihan -> Kinerja	0,303	2,909	0.004	Hipotesis 4 Diterima
5	Semangat Kerja -> Kinerja	0,675	8,436	0.000	Hipotesis 5 Diterima

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SmartPLS, 2020.

Tabel 7 Uji Hipotesis (Pengaruh Tidak Langsung)

No	Hubungan Variabel	T Statistik (t-hitung)	Signif t	Keputusan
1	Insentif -> Semangat Kerja -> Kinerja	3,918	0,000	Hipotesis 6 Diterima
2	Pendidikan & Pelatihan -> Semangat Kerja -> Kinerja	2,909	0,004	Hipotesis 7 Diterima

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SmartPLS, 2020.

PEMBAHASAN

Pembahasan Hasil Uji Hipotesis 1 (Pengaruh Insentif terhadap Semangat Kerja)

Temuan empiris yang diperoleh menunjukkan bahwa Insentif mampu meningkatkan Semangat Kerja Anggota Satuan Perlindungan Masyarakat Dinas Satpol PP Kota Pasuruan. Ada kesepahaman antara temuan penelitian dengan berbagai hasil studi sebelumnya, Evi (2009), Anita (2015), Karatepe & Vatankhah (2014), dan Normi (2015). Tetapi, hasil yang diperoleh tidak mendukung hasil yang telah didapatkan oleh Mariagin (2017), yang telah menemukan bahwa pemberian insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Hasil analisis deskriptif Insentif yang terdiri dari 7 item pertanyaan, secara keseluruhan diinterpretasikan baik, dengan skor rata-rata 4,27 (sangat tinggi). Tertinggi (skor 4,37) adalah item “Biaya operasional memadai”, pada indikator Insentif Material. Sedangkan, item terendah (skor 4,12) adalah item “Sarana dan prasarana penunjang memadai”, pada indikator Insentif non Material.

Namun hasil penelitian yang diperoleh tidak memiliki kesepahaman dengan hasil penelitian dari Mariagin (2017), yang menemukan bahwa pemberian insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Kebudayaan, Pariwisata dan KOMINFO Kota Samarinda

Sedangkan, hasil analisis deskriptif Semangat Kerja, secara keseluruhan juga diinterpretasikan baik, dengan skor rata-rata 4,19 (tinggi). Tertinggi (skor 4,42) adalah item “Puas kinerja diakui” pada indikator Pengakuan. Sedangkan, item terendah (skor 3,95) adalah item “Fasilitas kantin memadai” pada indikator Fasilitas..

Berdasarkan persepsi variabel Insentif, dengan skor rata-rata jawaban responden baik (sangat tinggi). Hal ini didukung dengan hasil penelitian berdasarkan besarnya outer loading (loading factor) variabel Insentif yang berhubungan dengan variabel Semangat Kerja. Insentif berpotensi mempengaruhi Semangat Kerja dalam bentuk pemberian biaya operasional, karena inilah skor tertinggi jawaban Anggota Satuan Perlindungan Masyarakat Dinas Satpol PP Kota Pasuruan. Jika organisasi ini menginginkan semangat kerja anggotanya, maka salah satu caranya adalah tetap memprioritaskan memberikan insentif dalam setiap even kegiatan. Sebenarnya, biaya operasional yang dimaksud relatif kecil, yakni sebesar Rp 75.000 setiap kegiatan untuk satu orang. Tetapi, bagi Anggota Satuan Perlindungan Masyarakat Dinas Satpol PP Kota Pasuruan, angka ini sangat berarti, sehingga ini meningkatkan semangat kerja mereka.

Pembahasan Hasil Uji Hipotesis 2 (Pengaruh Pendidikan & Pelatihan terhadap Semangat Kerja)

Temuan empiris yang diperoleh menunjukkan bahwa Pendidikan & Pelatihan mampu meningkatkan Semangat Kerja Anggota Satuan Perlindungan Masyarakat Dinas Satpol PP Kota Pasuruan. Hasil ini mendukung berbagai studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kompetensi, diantaranya Debora (2006) dan Simamora (2015).

Hasil analisis deskriptif Pendidikan & Pelatihan yang terdiri dari 12 item pertanyaan, secara keseluruhan diinterpretasikan baik, dengan skor rata-rata 4,08 (tinggi). Tertinggi (skor 4,14) adalah item “Kemampuan mengajar (teaching skills)”, pada indikator Instruktur. Sedangkan, item terendah (skor 3,97) adalah item “Kemampuan bersosialisasi (social skills)”, pada indikator Instruktur.

Berdasarkan persepsi variabel Pendidikan & Pelatihan, dengan skor rata-rata jawaban responden baik (tinggi). Hal ini didukung dengan hasil penelitian berdasarkan besarnya *outer loading (loading factor)* variabel Pendidikan & Pelatihan yang berhubungan dengan variabel Semangat Kerja. Pendidikan & Pelatihan berpotensi mempengaruhi Semangat Kerja dalam bentuk kemampuan mengajar dari para instruktur, karena inilah skor skor tertinggi jawaban Anggota Satuan Perlindungan Masyarakat Dinas Satpol PP Kota Pasuruan. Jika organisasi ini menginginkan semangat kerja anggotanya meningkat, maka salah satu caranya adalah memperhatikan masalah instruktur yang memberikan pendidikan & pelatihan, terutama dalam hal kemampuan mengajar. Tetapi, item terendah dari jawaban Anggota Satuan Perlindungan Masyarakat Dinas Satpol PP Kota Pasuruan, adalah kemampuan bersosialisasi instruktur.

Pembahasan Hasil Uji Hipotesis 3 (Pengaruh Insentif terhadap Kinerja)

Temuan empiris yang diperoleh menunjukkan bahwa Peningkatan Insentif mampu meningkatkan Kinerja Anggota Satuan Perlindungan Masyarakat Dinas Satpol PP Kota Pasuruan. Ada kesepahaman antara temuan penelitian dengan berbagai hasil studi sebelumnya tentang kemampuan insentif dalam meningkatkan kinerja, diantaranya Anggriawan dkk (2015), Savitri (2015), Subianto (2016), dan Wijayanti (2015), Ahyaruddin & Akbar (2016), Karatepe & Vatankhah (2014), dan Normi (2015).

Hasil analisis deskriptif Kinerja, yang terdiri dari 9 item pertanyaan secara keseluruhan juga diinterpretasikan baik, dengan skor rata-rata 4,17 (tinggi). Tertinggi (skor 4,26) adalah item “Tetap bekerja dengan baik meskipun tidak dilihat atasan” pada indikator kuantitas. Sedangkan, item terendah (skor 4,05) adalah item “Pekerjaan selesai sesuai rencana waktu” pada indikator ketepatan waktu.

Hasil yang telah dicapai dalam penelitian ini menunjukkan bahwa insentif mampu meningkatkan kinerja Anggota Satuan Perlindungan Masyarakat Dinas Satpol PP Kota Pasuruan. Hasil ini didukung oleh statistik deskriptif kedua variabel berada pada kategori tinggi sampai dengan sangat tinggi. Akhir-akhir ini dengan adanya Pandemi Covid 19, maka Anggota Satuan Perlindungan Masyarakat Dinas Satpol PP Kota Pasuruan ini kegiatannya bertambah padat. Mereka juga dilibatkan dalam kegiatan ini, misalnya membantu menjaga pelaksanaan *physical distancing*, membantu kelancaran pembagian bantuan sosial pemerintah terkait Covid 19, dan lain sebagainya. Setiap kegiatan tersebut, Anggota Satuan Perlindungan Masyarakat Dinas Satpol PP Kota Pasuruan mendapatkan bayaran (insentif) sebesar Rp 75.000. Meskipun nilainya relatif kecil, tetapi bagi anggota satuan ini, jumlah ini sudah mampu meningkatkan semangat dan kinerja mereka

Pembahasan Hasil Uji Hipotesis 4 (Pengaruh Pendidikan & Pelatihan terhadap Kinerja)

Temuan empiris yang diperoleh menunjukkan Pendidikan & Pelatihan mampu meningkatkan Kinerja Anggota Satuan Perlindungan Masyarakat Dinas Satpol PP Kota Pasuruan.

Hasil penelitian ini mendukung berbagai studi empiris yang telah dijadikan rujukan yang telah menemukan hubungan pendidikan & pelatihan dengan kinerja, diantaranya Silfiati (2018), Debora (2006), dan Simamora (2015). Sultana, et al. (2012), Elnaga & Imran (2013), Jagero, et al. (2012), Roesdi (2008).

Hasil yang telah dicapai dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Pendidikan & Pelatihan mampu meningkatkan kinerja Anggota Satuan Perlindungan Masyarakat Dinas Satpol PP Kota Pasuruan. Hasil ini didukung oleh statistik deskriptif kedua variabel berada pada kategori tinggi sampai dengan sangat tinggi. Sebagaimana telah disebutkan bahwa skor tertinggi untuk variabel pendidikan & pelatihan adalah kemampuan mengajar instruktur yang mumpuni, merupakan item yang disenangi oleh anggota satuan. Sedangkan, yang kurang adalah kemampuan sosialisasi instruktur. Kedua hal ini perlu mendapatkan perhatian dari Dinas Satpol PP ini. Mengingat anggota satuan ini tingkat pendidikan rata-rata berkisar SD sampai SMA saja, dan paling banyak SMP, maka aspek pendidikan & pelatihan benar-benar dapat bermanfaat bagi mereka, yang memicu semangat kerja dan tentunya kinerja dapat meningkat.

Pembahasan Hasil Uji Hipotesis 5 (Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja)

Temuan empiris yang diperoleh menunjukkan bahwa meningkatnya semangat kerja juga mampu secara berarti meningkatkan kinerja Anggota Satuan Perlindungan Masyarakat Dinas Satpol PP Kota Pasuruan. Hasil ini mendukung berbagai studi empiris yang sebelumnya yang telah menemukan hubungan antara semangat kerja dengan kinerja, diantaranya Kalhoru, et al. (2017), Johari, et al. (2018), Daniel et al. (2019), dan Hendri (2015).

Peningkatan kinerja karyawan memerlukan beberapa hal seperti motivasi yang tinggi, kompetensi yang memadai, kepemimpinan yang baik, dan lingkungan kerja yang mendukung karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya tujuan organisasi susah atau bahkan tidak tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula

Pembahasan Hasil Uji Hipotesis 6 dan 7 (Peranan Mediasi Semangat Kerja)

Hipotesis 6 terbukti, artinya semangat kerja berperan signifikan dalam memediasi pengaruh insentif terhadap kinerja. Hipotesis 7 juga terbukti, artinya semangat kerja berperan signifikan dalam memediasi pengaruh pendidikan & pelatihan terhadap kinerja.

Hasil signifikansi kedua hipotesis tersebut (hipotesis 6 dan hipotesis 7) didukung oleh hasil analisis deskriptif keempat variabel yang dianalisis, yakni insentif, pendidikan & pelatihan, semangat kerja, serta kinerja Anggota Satuan Perlindungan Masyarakat Dinas Satpol PP Kota Pasuruan, dimana statistik deskriptif semuanya berada pada skor tinggi sampai dengan sangat tinggi.

Hasil pengujian signifikansi kedua hipotesis tersebut juga didukung oleh hasil-hasil penelitian sebelumnya yang menjadi rujukan penelitian ini diantaranya Yanuar (2017), Khoreva & Wechtler (2017), Sunartinah & Sukoco (2010).

Anggota Satuan Perlindungan Masyarakat Dinas Satpol PP Kota Pasuruan adalah warga negara yang direkrut oleh Dinas Satpol PP Kota Pasuruan untuk membantu ketertiban masyarakat. Stusnya bukan ASN (aparatur sipil negara), hanya sebagai anggota satuan perlindungan masyarakat, dulu dikenal Hansip. Anggota satuan ini termasuk pekerja loyal, buktinya mereka tidak menerima gaji bulanan tetap semangat bekerja. Meskipun mereka bekerja pada saat ada even tertentu saja, misalnya agustusan, hari raya, dan lainnya. Mereka juga kadang dimintai tolong oleh masyarakat jika ada hajatan tertentu, misalnya manten, bisanya mereka membantu keamanan atau penataan kendaraan keluar masuk. Insentifnya kadang berasal dari masyarakat pengguna jasanya. Mereka mudah dikenali, karena seragam dan atributnya lengkap, dan mereka sangat senang memakai saragam dan atribut itu.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyaruddin, Muhammad & Akbar, Rusdi. (2016). The relationship between the use of a performance measurement system, organizational factors, accountability, and the performance of public sector organizations. *Journal of Indonesian Economy and Business Volume 31, Number 1, 2016, 1–22.*
- Anggriawan, Koko Happy, Hamid, Djahmur, & Mukzam, M. Djudi. (2015). Pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan CV Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis Vol 28 No 1 (2015).*
- Anita (2015). Pengaruh insentif terhadap semangat kerja Karyawan pabrik crude palm oil (Kasus Bagian Produksi PT. Tunggal Yunus Estate Kabupaten Kampar). *JOM FISIP Volume 2 No. 2 Oktober 2015*
- Daniel, Jose Luis. (2019). Trust as a mediator of workplace spirituality and job performance. *Journal of Business and Behavioral Sciences Volume 31, No 2; Fall 2019.*
- Darma, Agus. Manajemen Supervisi, Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa, 2003.
- Evi, Tiolina. (2009). Kajian Teoritis Analisa Hubungan Pemberian Insentif Dengan Semangat Kerja Karyawan. *Seminar Nasional Informatika 2009 (semnasIF 2009) ISSN: 1979-2328 UPN "Veteran" Yogyakarta, 23 Mei 2009.*
- Hamalik, Oemar. (2001). Proses Belajar Mengajar. Jakarta : Bumi Aksara.
- Johari, Johanim, Shamsudin, Faridahwati Mohd, Yean, Tan Fee, Yahya, Khulida Kirana & Adnan, Zurina. (2018). Job characteristics, employee well-being, and job performance of public sector employees in Malaysia. *International Journal of Public Sector Management Vol. 32 No. 1, 2019 pp. 102-119 © Emerald Publishing limited 0951-3558 DOI 10.1108/IJPSM-09-2017-0257.*

- Kalhoru, Maryam, Jhatial, Ashique A. & Khokhar. (2017). Investigating the influence of extrinsic and intrinsic motivation on work performance: study of bank officers. *GMJACS Volume 7 Number 1 2017*.
- Karatepe, Osman M. & Vatankhah, Sanaz. (2014). High-performance work practices, career satisfaction, and service recovery performance: a study of flight attendants. Vol. 70 No. 1 2015 *Tourism Review* Page 57.
- Kathirvel, N. (2010). A Study on the Morale of Employees with Reference to Textile Industries in Coimbatore. *The IUP Journal of Management Research, Vol. 6 2 IX, No. 3, 2010*.
- Khoreva, Violetta, & Wechtler, Heidi. (HR practices and employee performance: the mediating role of well-being. *The current issue and full text archive of this journal is available on Emerald Insight at: www.emeraldinsight.com/0142-5455.htm*.
- Martono, S., Moh Khairuddin, Wulansari, Nury Ariani. (2018). Remuneration reward management system as a driven factor of employee performance. *International Journal of Business and Society, Vol. 19 S4, 2018, 535-545*.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia No. 84 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Perlindungan Masyarakat).
- Savitri, Citra. (2015). Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional Tbk. Bandar Jaya Tahun 2015. *LENERASTKIP-PGRI Bandar Lampung, Vol. 2 2015*
- Silfiati. (2018). Pengaruh insentif, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Bukopin Cabang Surabaya. Tesis
- Suabianto, Marianus. (2016). Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat. *eJournal Administrasi Bisnis, 2016, 4 (3): 698-712 ISSN 2355-5408 journal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id © Copyright 2016*.
- Sugiono (2018). *Metode penelitian bisnis: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*
- Wijayanti, Ratna Yulia. (2015). Pengaruh Kedisiplinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PO. Nusantara Kudus. *Prosiding Seminar Nasional Kebangkitan Teknologi Tahun 2015*.
- Yanuar, Yanuar. (2017). Compensation, Motivation and Performance of Employees: Evidence from Indonesia. *International Journal of Economic Perspectives, 2017, Volume 11, Issue 4, 486-492*.

