

Analisis Insentif, Pengawasan, Motivasi, dan Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Mojokerto

Adi Mahendarto¹, Ernani Hadiyati², Abdul Halim³

^{1,2,3}Program Pascasarjana, Magister Manajemen, Universitas Gajayana, Indonesia

E-mail: adimahendarto1@gmail.com

Receive, 15 Februari 2023
Revised, 05 Maret 2023
Accepted, 18 Maret 2023

Abstrak

Tujuan - Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif dan pengawasan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Perhubungan Kabupaten Mojokerto.

Desain/Methodologi/Pendekatan – Teknik sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel berjumlah 85 orang yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) (tidak termasuk pimpinan) Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Perhubungan (DPRKP2) Kabupaten Mojokerto. Metode pengumpulan data primer menggunakan kuesioner sedangkan pengumpulan data sekunder menggunakan metode studi pustaka. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji instrument, uji analisis path, dan uji asumsi klasik.

Temuan – Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh simpulan sebagai berikut: 1) Terdapat pengaruh yang positif signifikan insentif terhadap motivasi kerja; 2) Terdapat pengaruh yang positif signifikan pengawasan terhadap motivasi kerja; 3) Terdapat pengaruh yang positif signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai; 4) Terdapat pengaruh yang positif signifikan insentif terhadap kinerja pegawai; 5) Terdapat pengaruh yang positif signifikan pengawasan terhadap kinerja pegawai; 6) Terdapat pengaruh yang positif signifikan insentif terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja; dan 7) Terdapat pengaruh yang positif signifikan pengawasan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

Kata kunci: Insentif, Pengawasan, Kinerja, Motivasi

Analysis of Incentives, Monitoring, Motivation, and Employee Performance at the Office of Public Housing, Residential Areas and Transportation of Mojokerto Regency

Abstract

Objectives - The aim of the study was to identify and analyze the effect of incentives and monitoring on employee performance through work motivation at the Department of Public Housing, Residential Areas and Transportation, Mojokerto Regency.

Design/Methodology/Approach – The sampling technique used is the saturated sample technique, in which the entire population is sampled, totaling 85 people with the status of State Civil Apparatus (ASN) (excluding leaders) of the Public Housing, Settlement Areas and Transportation Office (DPRKP2) Mojokerto Regency. The primary data collection method uses a questionnaire while the secondary data collection uses the literature study method. Data analysis techniques in this study used instrument tests, path analysis tests, and classical assumption tests.

Findings - Based on the results of the research and discussion, the following conclusions are obtained: 1) There is a significant positive effect of incentives on work motivation; 2) There is a significant positive effect of monitoring on work motivation; 3) There is a significant positive effect of work motivation on employee performance; 4) There is a significant positive effect of incentives on employee performance; 5) There is a significant positive effect of monitoring on employee performance; 6) There is a significant positive effect of incentives on employee performance through work motivation; and 7) There is a significant positive influence of monitoring on employee performance through work motivation.

Keywords: Incentives, Monitoring, Performance, Motivation

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting dalam pencapaian target atau tujuan organisasi. Program-program yang direncanakan oleh organisasi merupakan bentuk implementasi dari visi dan misi organisasi. Agar dapat tercapai, harus dipastikan program tersebut dapat diaplikasikan dengan baik oleh pelaku organisasi. Perusahaan dapat berdiri dengan kokoh di tengah-tengah persaingan ditunjang dengan sumber daya atau karyawan yang terampil dibidangnya. Sumber daya yang memiliki keunggulan dan berkualitas tersebut harus dikelola oleh organisasi untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan.

Fenomena permasalahan yang terjadi pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman Dan Perhubungan Kabupaten Mojokerto berdasarkan survey awal yang dilakukan peneliti ditemukan bahwa sebagian besar kinerja pegawai naik turun. Hal ini dibuktikan dengan adanya laporan yang tidak bisa diselesaikan sesuai dengan target waktu yang ditentukan, jumlah kehadiran, kualitas dan kualitas pekerjaan fisik maupun non fisik tidak sesuai dengan spesifikasi dan rencana atau target yang ditentukan. Permasalahan naik turunnya kinerja pegawai tersebut diduga ada beberapa hal yang mempengaruhi diantaranya yaitu insentif tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, pengawasan yang lemah dan kurangnya motivasi kerja. Hal ini pada akhirnya berdampak pada standar pelayanan masyarakat yang kurang maksimal.

Menurut Handoko (2016:121) kinerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Robbins (2016:176) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak pegawai itu sendiri. Upaya yang dapat dilakukan untuk menciptakan kinerja yang tinggi yaitu dengan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Organisasi juga perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan kinerja dengan

memperhatikan variabel-variabel yang mempengaruhinya, yaitu: motivasi kerja, insentif dan pengawasan.

Hal ini dibuktikan oleh penelitiannya Siregar (2020) yang menyimpulkan bahwa insentif, pengawasan, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitiannya Nurhawa, Perizade dan Hanafi (2019) menyimpulkan bahwa pengawasan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Penelitiannya Kusuma, Susilo, dan Nurtjahjono (2018) menyimpulkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja. Selanjutnya, Lee dan Kusumah (2019) dalam penelitiannya membuktikan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi. Penelitiannya Al-Naqbi., Md-Yusoff and Ismail (2019) membuktikan bahwa system insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi.

Menurut Wibowo (2016:198) motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada. Jadi motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu, motivasi seringkali diartikan dengan istilah dorongan menurut Robins (2016:213) motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu.

Menurut Sarwoto (2017:178) insentif adalah sarana motivasi dengan memberi bantuan sebagai suatu perangsang atau dorongan yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam dirinya timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi, sedangkan Menurut Dessler (2016:214) mengemukakan pandangan mengenai insentif yaitu ganjaran finansial yang diberikan kepada karyawan yang tingkat produktivitasnya melampaui standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian, dapat dikemukakan bahwa insentif (incentive) merupakan elemen penghasilan atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variable tergantung pada kondisi pencapaian prestasi kerja karyawan. Dari teori yang dikemukakan bahwa insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang seharusnya karyawan terima yang diberikan oleh manajemen perusahaan sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. Jadi semakin besar kontribusi seorang karyawan terhadap perusahaan maka semakin besar pula yang harusnya diberikan perusahaan sebagai reward kepada karyawan.

Tinjauan Pustaka dan Kerangka Konseptual

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Nitisemito, 2016:99). Disamping itu, kinerja (*performance*) diartikan sebagai hasil kerja seseorang pegawai, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Pegawai yang memiliki kinerja baik dapat berasal dari motivasi kerja yang baik pula. Oleh

karena itu baik motivasi kerja maupun kinerja pegawai sangat penting bagi kelangsungan organisasi. Dalam hal ini, banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja pegawai diantaranya adalah insentif dan pengawasan.

Motivasi juga memegang peranan yang sangat penting dalam menciptakan kinerja yang baik. Menurut Kadarisman (2017:276) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu insentif yang memberi kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan. Motivasi pegawai mampu meningkatkan kinerja karena dengan semangat kerja yang tinggi untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal, tanggung jawab terhadap pekerjaan sehingga mampu memperoleh prestasi dan yang tak kalah pentingnya mampu memotivasi dirinya sendiri.

Pengaruh insentif terhadap motivasi kerja secara positif signifikan menunjukkan bahwa semakin tinggi insentif maka motivasi kerja pegawai juga turut meningkat atau semakin tinggi. Hipotesis ini dibangun dari hasil penelitian Bilhamd dkk (2016) dan Damayanti (2018) yang menyimpulkan bahwa insentif mempengaruhi kinerjanya secara positif dan signifikan. Kemudian pengaruh pengawasan terhadap motivasi kerja secara positif signifikan menunjukkan bahwa semakin tinggi pengawasan maka motivasi kerja pegawai juga turut meningkat atau semakin tinggi. Hipotesis ini dibangun dari hasil penelitian Marpaung (2017) yang menyimpulkan bahwa pengawasan mempengaruhi motivasi kerja pegawai secara positif dan signifikan.

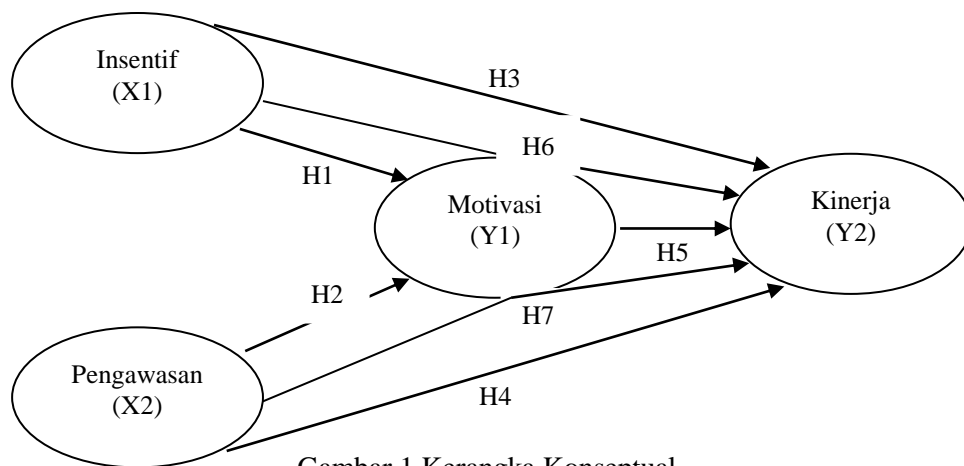
Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu insentif dan pengawasan secara positif signifikan. Hipotesis ini dibangun dari hasil penelitian Mahrumi dkk (2018), Mazizah (2017), dan Mustofa (2017) yang menyimpulkan bahwa insentif mempengaruhi kinerjanya secara positif dan signifikan. Ini berarti bahwa semakin tinggi insentif maka motivasi kerja pegawai juga turut meningkat atau semakin tinggi. Kemudian, pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai juga bersifat positif signifikan. Hipotesis ini dibangun dari hasil penelitian Angraeni (2016), Rosinta dkk (2017), Siregar (2017), yang menyimpulkan bahwa pengawasan mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Ini berarti bahwa semakin tinggi pengawasan maka kinerja pegawai juga turut meningkat atau semakin tinggi.

Manajemen sumber daya manusia harus menghasilkan sistem pengukuran kinerja yang efektif yang memberi penghargaan kepada pekerja keras dan menghukum pekerja yang tidak efektif. Semua karyawan dimotivasi untuk memastikannya dipertahankan dan ini akan meningkatkan kinerja. Dengan cara ini produktivitas dan efektivitas organisasi secara keseluruhan dapat ditingkatkan (Yusuf, 2016: 234). Motivasi kerja merupakan dorongan kerja yang timbul pada diri seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu, sehingga motivasi mempunyai peranan penting dalam organisasi. Motivasi kerja yang tepat akan mampu

memajukan dan mengembangkan organisasi karena pegawai akan melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya atas dasar kesadaran (Suwardi dan Utomo, 2011:78).

Motivasi akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Apabila seseorang pegawai yang setiap hari bekerja disebuah instansi dan memiliki motivasi kerja yang baik tentunya akan memberikan dampak positif pada kinerja yang baik pula. Hipotesis ini dibangun dari hasil penelitian Siregar (2017), dan Sembiring (2019) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerjanya secara positif dan signifikan. Ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja pada diri pegawai maka kinerjanya juga turut meningkat atau semakin tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan teori-teori yang dikemukakan di atas, selanjutnya disusun suatu kerangka pemikiran yang menyatakan model hubungan antar variabel dalam penelitian ini seperti pada Gambar 1 di bawah ini.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

hipotesis penelitian ini disusun sebagai berikut:

- H1: Terdapat pengaruh langsung dan signifikan insentif terhadap motivasi kerja
- H2: Terdapat pengaruh langsung dan signifikan pengawasan terhadap motivasi kerja
- H3: Terdapat pengaruh langsung dan signifikan insentif terhadap kinerja pegawai
- H4: Terdapat pengaruh langsung dan signifikan pengawasan terhadap kinerja pegawai
- H5: Terdapat pengaruh langsung dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai
- H6: Terdapat pengaruh tidak langsung insentif dengan mediasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai
- H7: Terdapat pengaruh tidak langsung pengawasan dengan mediasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Metode Penelitian

Penelitian berjudul Pengaruh Insentif Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman Dan Perhubungan Kabupaten Mojokerto maka jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:14) bahwa penelitian kuantitatif adalah “penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan teknik pengambilan sampel secara random/acak, mengumpulkan data menggunakan interumen penelitian dan dianalisis secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan”. Populasi pada penelitian ini ditetapkan suatu kriteria dan karakteristik tertentu yang sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian. Adapun dalam penelitian ini peneliti memutuskan untuk mengambil populasi penelitian dengan sasaran atau obyek yaitu pegawai pada Kantor Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Perhubungan (DPRKP2) Kabupaten Mojokerto Tahun 2020 sebanyak 85 orang yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN). Teknik sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Hal ini mengacu pada Arikunto (2016: 65), jika populasinya kurang dari 100, maka sebaiknya diambil semua, sehingga disebut penelitian sensus. Jadi sampel penelitian ini sebanyak 85 orang yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) (tidak termasuk pimpinan) Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Perhubungan (DPRKP2) Kabupaten Mojokerto.

Jenis data dapat terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder (Sugiyono, 2016: 76). Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden penelitian. Data ini diambil berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada seluruh orang yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) di DPRKP Kabupaten Mojokerto. Instrumen penelitian yang baik harus mempunyai dua pengukuran yaitu harus valid (sahih) dan reliabel (handal, konsisten dan stabil). Analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis path/ jalur (Yamin dan Kurniawan, 2018:154) dengan persamaan struktural sebagai berikut:

$$y_1 = \rho_{y_1x_1} + \rho_{y_1x_2} + e_1 \dots \dots \text{persamaan pengaruh langsung}$$

$$y_2 = \rho_{y_2x_1} + \rho_{y_2x_2} + \rho_{y_2y_1} + e_2 \dots \dots \text{persamaan pengaruh tidak langsung}$$

Hasil Dan Pembahasan

Hasil Uji Instrumen

Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Uji Validitas

Korelasi	Hasil Nilai Sig.	Kriteria < alpa	Simpulan
X1.1 => X1 total	0.000	< 0.05	Valid
X1.2 => X1 total	0.000	< 0.05	Valid
X1.3 => X1 total	0.000	< 0.05	Valid
X1.4 => X1 total	0.000	< 0.05	Valid
X2.1 => X2 total	0.000	< 0.05	Valid
X2.2 => X2 total	0.000	< 0.05	Valid

X2.3 => X2 total	0.000	< 0.05	Valid
Y1.1 => Y total	0.000	< 0.05	Valid
Y1.2 => Y total	0.000	< 0.05	Valid
Y1.3 => Y total	0.000	< 0.05	Valid
Y1.4 => Y total	0.000	< 0.05	Valid
Y1.5 => Y total	0.000	< 0.05	Valid
Y2.1 => Y total	0.000	< 0.05	Valid
Y2.2 => Y total	0.000	< 0.05	Valid
Y2.3 => Y total	0.000	< 0.05	Valid
Y2.4 => Y total	0.000	< 0.05	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Hasil tersebut di atas kelihatan bahwa korelasi antara skor setiap indikator dengan skor totalnya menunjukkan lebih kecil dari 0.05. Ini berarti bahwa indikator tersebut mampu mencerminkan variabelnya. Misal, korelasi antara y2.1 dengan y total sebesar 0.021 lebih kecil 0.05. Jadi data yang terkumpul menunjukkan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji Reliabilitas disajikan pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil alpa cronbach.	Kriteria > 0.60	Simpulan
X1	0.755	> 0.60	Reliabel
X2	0.755	> 0.60	Reliabel
Y1	0.766	> 0.60	Reliabel
Y2	0.786	> 0.60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai tolerance > 10% dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 3. Ringkasan Hasil Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Variabel	Nilai VIF	Kriteria	Simpulan
X1=>Y1	1.012	< 10	Tidak terjadi ultikolinieritas
X2=>Y1	1.012	< 10	Tidak terjadi ultikolinieritas
X1=>Y2	1.013	< 10	Tidak terjadi ultikolinieritas
X2=>Y2	1.041	< 10	Tidak terjadi ultikolinieritas
Y1=>Y2	1.028	< 10	Tidak terjadi ultikolinieritas

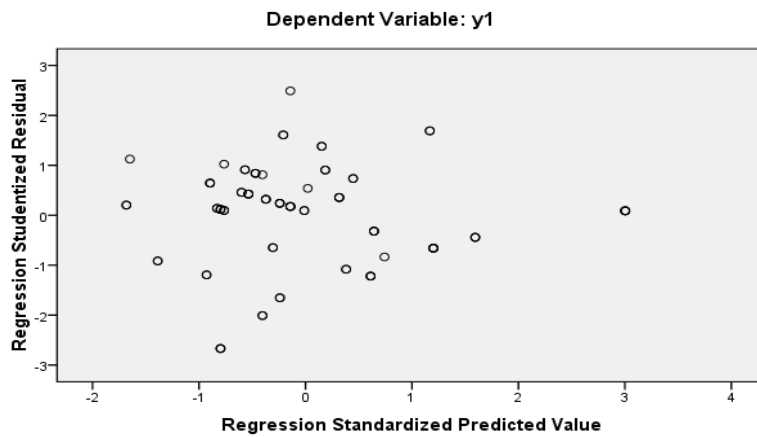
Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas di atas terlihat bahwa nilai tolerance tidak ada yang kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas. Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan hasil tidak ada variabel yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

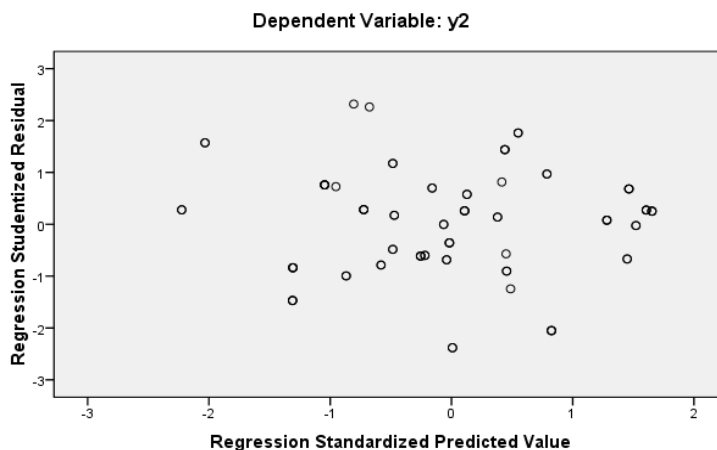
Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas. Untuk menguji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati grafik scatterplot dengan pola titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah sumbu Y. Berikut hasil pengolahan menggunakan program SPSS:

Scatterplot



Gambar 1
Grafik Scatterplot Motivasi Kerja

Scatterplot



Gambar 2. Grafik Scatterplot Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas terlihat pada gambar 2 bahwa tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan dibawa angka nol pada sumbu Y. Dari gambar di atas maka dapat disimpulkan bahwa data bebas dari heteroskedastisitas sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi loyalitas konsumen berdasarkan masukan variabel bebas atau independen.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal, seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistic. Untuk memastikan data terdistribusi normal dilakukan pengujian dengan uji statistik dengan Kolmogorov-Smirnov. Hasil output dari pengujian normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Ringkasan Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig.(2-tailed)	Simpulan
X1	1.291	0.071	Normal
X2	1.142	0.097	Normal
Y1	0.846	0.402	Normal
Y2	0.955	0.322	Normal

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Dari hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-smirnov yang terlihat pada Tabel 4 menunjukkan variabel X1, X2, Y1 maupun Y2 memiliki nilai Kolmogorov-Smirnov dengan nilai Asymp Sig. (2-tailed) baik lebih dari nilai probabilitas 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal.

Hasil Analisis Jalur

Hasil analisis jalur diringkas pada diringkas pada tabel 5 berikut:

Tabel 5. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Hipotesis	koefisien jalur yang distandarisasi	p-value (nilai sig)
pertama: X1 => Y1	0.709	0.000
kedua: X2 => Y1	0.766	0.000
ketiga: X1 => Y2 (pengaruh langsung)	0.529	0.000
keempat: X2 => Y2 (pengaruh langsung)	0.657	0.000
kelima: Y1 => Y2	1.182	0,000
keenam: X1 => Y1 => Y2 (pengaruh tak langsung)	$0.709 * 1.182 = 0.838 > 0.529$	
ketujuh: X2 => Y1 => Y2 (pengaruh tak langsung)	$0.766 * 1.182 = 0.905 > 0.657$	

Sumber: Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan Tabel 5 dapat dijelaskan bahwa: 1) Koefisien jalur yang distandarisasi pengaruh x1 terhadap y1 bertanda positif. Artinya insentif berhubungan positif terhadap motivasi. Jika indikator-indikator insentif ditingkatkan keberadaanya, maka motivasi juga meningkat; 2) Koefisien jalur yang distandarisasi pengaruh x2 terhadap y1 bertanda positif. Artinya pengasan berhubungan positif

terhadap motivasi. Jika indikator-indikator motivasi ditingkatkan keberadaannya, maka motivasi juga meningkat; 3) Koefisien jalur yang distandarisasi pengaruh x_1 terhadap y_2 bertanda positif. Artinya insentif berhubungan positif terhadap kinerja. Jika indikator-indikator insentif ditingkatkan keberadaannya, maka kinerja juga meningkat; 4) Koefisien jalur yang distandarisasi pengaruh x_2 terhadap y_2 bertanda positif. Artinya pengawasan berhubungan positif terhadap kinerja. Jika indikator-indikator pengawasan ditingkatkan keberadaannya, maka kinerja juga meningkat; dan 5) Koefisien jalur yang distandarisasi pengaruh y_1 terhadap y_2 bertanda positif. Artinya motivasi berhubungan positif terhadap kinerja. Jika indikator-indikator motivasi ditingkatkan keberadaannya, maka kinerja juga meningkat.

Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan tabel 5, hasil uji hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai sig pengaruh x_1 terhadap y_1 sebesar $0.000 < 0.05$ (5%), berarti insentif berpengaruh terhadap motivasi. Dengan demikian **hipotesis pertama diterima**.

Nilai sig pengaruh x_2 terhadap y_1 sebesar $0.002 < 0.05$ (5%), berarti pengawasan berpengaruh terhadap motivasi. Dengan demikian **hipotesis kedua diterima**.

Nilai sig pengaruh x_1 terhadap y_2 sebesar $0.011 < 0.05$ (5%), berarti insentif berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian **hipotesis ketiga diterima**.

Nilai sig pengaruh x_2 terhadap y_2 sebesar $0.000 < 0.05$ (5%), berarti pengawasan berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian **hipotesis keempat diterima**.

Nilai sig pengaruh y_1 terhadap y_2 sebesar $0.000 < 0.05$ (5%), berarti motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian **hipotesis kelima diterima**.

Nilai sig pengaruh x_1 terhadap y_1 sebesar $0.000 < 0.05$ (5%) dan pengaruh y_1 terhadap y_2 sebesar $0.000 < 0.05$ (5%), berarti insentif berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi. Dengan demikian **hipotesis keenam diterima**.

Nilai sig pengaruh x_2 terhadap y_1 sebesar $0.002 < 0.05$ (5%) dan pengaruh y_1 terhadap y_2 sebesar $0.000 < 0.05$ (5%), berarti pengawasan berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi. Dengan demikian **hipotesis ketujuh diterima**.

Selanjutnya, berdasarkan pada Tabel 5 dapat diketahui pengaruh langsung dan tak langsung, dengan penjelasan sebagai berikut. Koefisien jalur yang distandarisasi pengaruh langsung $X_1 \Rightarrow Y_2$ sebesar 0.529 sedangkan koefisien jalur yang distandarisasi pengaruh tidak langsung $X_1 \Rightarrow Y_1 \Rightarrow Y_2$ sebesar $0.709 * 1.182 = 0.838 > 0.529$. Demikian juga, koefisien koefisien jalur yang distandarisasi pengaruh langsung $X_2 \Rightarrow Y_2$ sebesar 0.657, sedangkan koefisien jalur yang distandarisasi pengaruh tidak langsung $X_2 \Rightarrow Y_1 \Rightarrow Y_2$ sebesar $0.766 * 1.182 = 0.905 > 0.657$. Nilai koefisien jalur yang distandarisasi pengaruh tidak langsung, baik $X_1 \Rightarrow Y_1 \Rightarrow Y_2$ maupun $X_2 \Rightarrow Y_1 \Rightarrow Y_2$, menunjukkan lebih besar dari koefisien jalur yang distandarisasi pengaruh langsung, baik $X_1 \Rightarrow Y_2$ maupun $X_2 \Rightarrow Y_2$. Jadi, dapat dinyatakan bahwa motivasi berperan sebagai variabel mediasi mampu meningkatkan pengaruh insentif dan pengawasan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh simpulan sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh yang positif signifikan insentif terhadap motivasi kerja pada pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Perhubungan (DPRKP2) Kabupaten Mojokerto. Artinya semakin tinggi insentif yang diperoleh pegawai maka akan semakin tinggi pula motivasi kerjanya; (2) Terdapat pengaruh yang positif signifikan pengawasan terhadap motivasi kerja pada pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Perhubungan (DPRKP2) Kabupaten

Mojokerto. Artinya semakin ketat atau tinggi tingkat pengawasan bagi pegawai maka akan semakin tinggi pula motivasi kerjanya; (3) Terdapat pengaruh yang positif signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Perhubungan (DPRKP2) Kabupaten Mojokerto. Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula kinerjanya; (4) Terdapat pengaruh yang positif signifikan insentif terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Perhubungan (DPRKP2) Kabupaten Mojokerto t. Artinya semakin tinggi insentif maka akan semakin tinggi pula kinerjanya; (5) Terdapat pengaruh yang positif signifikan pengawasan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Perhubungan (DPRKP2) Kabupaten Mojokerto. Artinya semakin tinggi tingkat pengawasannya maka akan semakin tinggi pula kinerjanya; (6) Terdapat pengaruh yang positif signifikan insentif terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Artinya motivasi kerja mampu memediasi insentif secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai; dan (7) Terdapat pengaruh yang positif signifikan pengawasan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Artinya motivasi kerja mampu memediasi pengawasan secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

REFERENSI

- Al-Naqbi, R. A. K., Md-Yusoff, R. B., and Ismail, B. F. (2019). The Effect of Incentive System on Job Performance Motivation as Mediator for Public Sector Organization in UEA. *International Journal of Engineering & Technology*: 383-387
- Angraeni, I. (2016). Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Karyawan Pt. Perawang Kencana Motor), *Jom Fisip*. Vol. 3 No. 2, Oktober, pp: 1-14.
- Arikunto, S. (2016). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta*
- Asyikin, H. Asyhari. (2018). Studi Implementasi Sistem Penyimpanan Obat Berdasarkan Standar Pelayanan Kefarmasian di Apotek Sejati Farma. Makassar. *Jurnal Media Farmasi*, Vol.XIV No.1
- Bernardin, H. J. and Russel. (2010). Human Resource Management. New York: McGraw-Hill. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Salemba Empat*
- Bilhamd dkk. (2016). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Pg. Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 32 No.1 Maret, pp: 36-45
- Dharma, A. (2016). Manajemen Supervisi. Jakarta: Raja Grafindo Persada*
- Damayanti. (2018). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Barat Daya. Skripsi thesis, UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Indeks*
- Djarmiko, Y.H. (2018). Perilaku Organisasi. Bandung: CV. Alfabeta.*
- Ferdinand, A. (2017). *Metode Penelitian Manajemen. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*
- Flippo, E. B. (2018). *Manajemen Personalialia. Jakarta: Erlangga*

- Ghozali, I. (2017). Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan Eviews 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang*
- Gibson, J. I. (2018). Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. Jakarta: Erlangga*
- Handoko, T. Hani. (2016). Manajemen. Yogyakarta: BPFE.*
- Hasibuan, S.P.M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.*
- Heidjrachman, R. dan Husnan, S. (2017). Manajemen Personalia. Yogyakarta: BPFE*
- Jogiyanto, H.M. (2016). Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah Dan Pengalaman – Pengalaman. Yogyakarta: BPFE.*
- Kadarisman, M. (2017). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan pertama. Jakarta: Rajawali Press*
- Kusuma, H. Y., Susilo, H. dan Nurtjahjono, G. E. (2018) . Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja (Studi pada Karyawan Hotel Grand Pujon View Kabupaten Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 23, No. 1 Jun. pp: 1-7*
- Lee, C. W., dan Kusumah, A. (2019). Influence of Supervision on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable. Review of Integrative Business and Economics Research, Vol. 9, Supplementary Issue 2:240-252*
- Manullang. (2018). Dasar-dasar Manajemen. Jakarta: Ghalia Indonesia*
- Marhum, S. dan Nugroho , H. S. (2018). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada P.T. Media Fajar Koran. Jurnal Economix. Volume 6, Nomor 2, Desember, pp: 183:192*
- Marpaung. (2017). Pengaruh Pengawasan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Sekretariat DPRD Kabupaten Tapanuli Selatan). Jurnal LPPM UGM, Vol. 8, No. 2, Desember, pp:17-26*
- Maziah. (2017). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bni Syariah Makassar, LAA MAISYIR, Volume 6, Nomor 2, Desember, pp: 59-73.*
- Mustofa. (2017). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi. Jurnal Manajemen Bisnis. Volume 7 No. 02, pp: 147-148*
- Nawawi, H. H.i. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gajah. Mada University Pres*
- Nitisemito, A. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.*
- Nurhawa, Perizade, B., dan Hanafi, A. (2019). Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening Pada Rsud Muaradua Oku Selatan, E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 12, pp: 7239-7259*
- Robbins, S. P. dan Timothy A. J. (2016). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.*
- Robby Bio Bilhamd, Siti Ragil Handayani & Heru Susilo. (2016). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pg. Kebon Agung Malang), JAB, Vol. 32 No.1, Maret, pp:36 – 45.*
- Rosinta Romauli Situmeang. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PadaPt. Mitra Karya Anugrah, AJIE – Vol. 02, No. 02, Mei, pp: 148 – 260.*
- Sarwoto. (2017). Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen. Jakarta: Ghalia*

- Satriadi. (2016). Pengaruh Pengawasan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SD Negeri Binaan Tanjung Pinang. *Jurnal Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tanjung Pinang*, (290), pp: 288-295
- Siagian, S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi YKPN.
- Sinungan, M. (2016). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sirait, J. T. (2016). *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT Grasindo
- Siregar, M. H. (2017). *Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Pusat Sumatera Utara*. thesis, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
- Siregar, I. H. (2020). Pengaruh Insentif, Disiplin, Pengawasan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Ganesha Medan. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, Vol. 3, No. 2, pp: 24-38.
- Sembiring dkk. (2019). Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Karo. *Jurnal Agroteknosains/Vol.3/No. 1/Mei*, pp: 717-2.
- Yamin, S. dan Kurniawan, H. (2018). *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian Dengan Partial Least Square Path Modeling*. Jakarta: Penerbit Salemba Infotek
- Sofyandi dan Garniwa. (2017). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wirawan. (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, Dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat