

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN REWARDS DENGAN MEDIATOR MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA TEKNISI POLITEKNIK NEGERI SEMARANG

Fajar Jati Nugroho ^{1*)}

¹⁾ Program Studi Magister Manajemen, STIE Bank BPD Jateng
Jl. Soekarno Hatta No.88, Tlogosari Kulon, Pedurungan, Semarang, Jawa Tengah 50196

*E-mail: fajarjatinugroho@gmail.com

ABSTRACT

Rewards and awards are an effective way to motivate employees and improve their performance. In addition to the role of compensation, leadership also plays an important role in technician performance. Effective leadership can provide clear direction, strong support, and the motivation needed to help technicians achieve optimal performance levels. The purpose of this study was to clarify the role of work motivation as a mediator of leadership and Rewards on engineer performance. This study was conducted at Semarang State University of Technology using an online questionnaire. The sample of this study was engineers working at Semarang State University of Technology. The data obtained were processed using Partial Least Square (PLS). The results of the study are as follows: (1) Compensation does not affect engineer performance, (2) Leadership does not affect engineer performance, and (3) Compensation does not affect work motivation does not affect work motivation; (5) Work motivation has a positive and significant effect on employee performance; (6) Motivation has a positive and significant effect on employee performance. (7) Motivation can mediate the relationship between compensation and engineer performance.

Keyword: Rewards, leadership, work motivation.

PENDAHULUAN

Teknisi di Politeknik Negeri Semarang memegang peranan penting dalam menjaga kehandalan dan ketersediaan prasarana teknis yang menunjang operasional sekolah. Tugas utama mereka antara lain memelihara, memperbaiki, dan memantau berbagai sistem teknis, seperti sistem kelistrikan, AC, jaringan komunikasi, dan sistem keamanan. Kinerja para teknisi ini sangat mempengaruhi kelancaran kegiatan akademik dan administrasi di Polines. Namun, dalam beberapa tahun terakhir terdapat tanda-tanda kinerja teknisi di fasilitas tersebut belum mencapai potensi optimalnya.

Utami & Winarno (2023) berpendapat bahwa untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan, suatu

organisasi atau perusahaan dapat memotivasi karyawannya dengan memberikan penghargaan kepada mereka yang memberikan kontribusi signifikan terhadap perusahaan. Dan berdasarkan penelitiannya, Utami & Winarno (2023) menemukan bahwa memberi penghargaan kepada karyawan mempunyai dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerjanya.

Pemberian hadiah atau *Rewards* merupakan salah satu yang efektif untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. *Rewards* juga bertujuan agar seseorang semakin bersemangat dalam memperbaiki atau meningkatkan kinerjanya (Saleh & Mardiana, 2021). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Leitão dkk. (2022), sistem penghargaan pegawai berpengaruh positif dan signifikan

terhadap motivasi kerja pegawai, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Chan & Hooi (2023) juga menemukan hal serupa: penghargaan mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di berbagai perusahaan manufaktur di Malaysia melalui motivasi karyawan itu sendiri. Artinya secara tidak langsung sistem penghargaan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian sebelumnya yang disampaikan di atas, secara umum *Rewards* mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menarik bagi peneliti karena fenomena yang terjadi di Polines bertolak belakang dengan temuan peneliti. Fenomena ini sangat penting untuk dikaji lebih detail untuk mengkaji dampak *Rewards* terhadap kinerja teknisi di Politeknik Negeri Semarang.

Kepemimpinan yang efektif dapat memberikan arahan yang jelas, dukungan yang kuat dan motivasi yang diperlukan bagi teknisi untuk mencapai tingkat kinerja yang optimal. Namun, kurangnya dukungan atau arahan yang tidak jelas dari atasan dapat menghalangi teknisi untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Rudi dkk. (2022) yang menyatakan bahwa peran kepemimpinan dapat berdampak peningkatan kinerja pegawai. Demikian pula hasil Meirinhos dkk. (2023) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan manajer dalam hal komunikasi, motivasi, dan pemberian penghargaan kepada karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi melalui kinerja karyawan itu sendiri. Yang dkk. (2023) menemukan bahwa kepemimpinan positif meningkatkan

kinerja karyawan dengan meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi juga dapat dianggap sebagai saluran kegiatan yang menopang tindakan manusia (Sujana & Ardana, 2020). Kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Ketika pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan yang dianggap efektif dan disukai karyawan, maka gaya tersebut dapat menjadi motivator bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Keberhasilan dalam kepemimpinan mendorong motivasi karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang ditugaskan (Priambodo, 2019).

Rewards dapat memotivasi sekaligus memberikan insentif kepada karyawan, sehingga *Rewards* yang diberikan harus dianggap adil dan memadai. *Rewards* juga bertujuan untuk memotivasi karyawan agar lebih rajin dalam menjalankan pekerjaannya, selain dapat menjamin kesadaran timbal balik antar karyawan, mampu merespon apapun kebutuhan bisnis dan juga berpotensi memberikan dampak pada karyawan. Perilaku untuk mencapai hasil kerja yang optimal (Dewi & Ardana, 2022). Hal ini sesuai dengan temuan Kerketta dan Shika Chauhan (2023) bahwa penghargaan seperti kompensasi moneter, kompensasi, dan kesempatan pengembangan karir, serta pengakuan dalam bentuk pujian verbal, pengakuan publik dan penghargaan, mempunyai dampak positif yang signifikan, mempengaruhi persepsi karyawan terhadap kepuasan kerja dan motivasi.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh *Rewards* Terhadap Kinerja Teknisi

Penelitian Manzoor et al. (2021) mendukung kesimpulan bahwa penghargaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pemberian penghargaan, seperti bonus atau insentif, dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini sejalan dengan teori harapan Vroom yang menyatakan bahwa karyawan mengerahkan upaya lebih besar jika mereka yakin bahwa peningkatan upaya mereka menghasilkan kinerja yang lebih baik, dan bahwa kinerja yang lebih baik menghasilkan penghargaan yang diinginkan. Selain itu, temuan Rima Ronia et al. (2020) juga menunjukkan pengaruh positif penghargaan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini menyatakan bahwa penghargaan berpengaruh positif terhadap kinerja teknisi di Politeknik Negeri Semarang.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Teknisi

Menurut Northouse (2021), kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Untuk memahami bagaimana kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan, beberapa teori kepemimpinan telah dikembangkan, seperti kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan transformasional, dan kepemimpinan transaksional.

Kepemimpinan transaksional mengacu pada transaksi yang terjadi antara pemimpin dan anggota staf, di mana pemimpin memberikan penghargaan atau hukuman kepada anggota staf berdasarkan kinerja mereka. Pemimpin transaksional menggunakan reward yang luar biasa dan bersyarat untuk mendorong karyawan. Kepemimpinan transaksional juga menguntungkan kinerja pegawai,

meskipun tidak sekuat kepemimpinan transformasional. Pemimpin transaksional cenderung berhasil dalam situasi di mana kepatuhan dan standar kinerja yang jelas diperlukan (Podsakoff et al.).

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan harapan karyawan bahwa usahanya menghasilkan kinerja yang baik, maka hipotesis kedua (H2) dapat dipostulasikan bahwa kepemimpinan berdampak positif terhadap kinerja. Teknisi di Universitas Politeknik Negeri Semarang.

Pengaruh Rewards Terhadap Motivasi Kerja

Pemberian *Rewards* kepada pegawai baik finansial atau non finansial mendorong dan memotivasi pegawai dalam bekerja. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Jeni dkk. (2020) mengungkapkan bahwa *Rewards* berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan. Hal serupa juga ditemukan oleh Noor dkk. (2020) mengemukakan bahwa penghargaan yang sesuai dengan kinerja dapat meningkatkan tingkat motivasi karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa *Rewards* dapat meningkatkan motivasi karyawan jika mereka yakin bahwa usahanya menghasilkan kinerja yang baik dan kinerja tersebut menciptakan *Rewards* yang diinginkan, hipotesis ketiga (H3) penelitian ini Penghargaan mempunyai pengaruh positif pengaruhnya terhadap motivasi kerja teknisi di Politeknik Negeri Semarang.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi karyawan dengan memberikan arahan dan dukungan yang jelas. Pemimpin adalah individu yang memengaruhi motivasi kerja

bawahannya. Gaya kepemimpinan yang menawarkan arahan yang jelas dapat meningkatkan moral dan motivasi karyawan. Penelitian oleh Alsubaie (2021) menekankan pentingnya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan motivasi karyawan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang inspiratif dan suportif berkontribusi secara signifikan terhadap tingkat motivasi kerja. Hasil serupa terungkap dalam penelitian oleh G. Wang et al. (2011), yang menunjukkan bahwa karyawan cenderung lebih termotivasi ketika dipimpin oleh pemimpin yang memperhatikan kebutuhan dan aspirasi mereka.

Dapat disimpulkan bahwa Hipotesis keempat (H4) penelitian ini adalah kepemimpinan memberikan dampak positif tentang motivasi kerja teknisi di Politeknik Negeri Semarang.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Penelitian Chintalapti (2021) menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Nuraini dkk. (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang diukur dengan produktivitas pegawai pada Dinas Keamanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Probolinggo. Artinya jika motivasi pegawai menurun maka mempengaruhi produktivitas atau kinerja organisasi itu sendiri. Hal ini didukung oleh temuan Marewo (2020) bahwa kepuasan kerja dan produktivitas karyawan di Zengeza, Provinsi Harare, Zimbabwe, mengalami penurunan parah akibat berkurangnya motivasi pekerja.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh harapannya bahwa usahanya menghasilkan kinerja

yang baik (*expectation*), kinerja yang baik menghasilkan *Rewards (instrument)* dan *Rewards* tersebut menghasilkan kinerja yang baik, mempunyai efek positif. nilai (*valensi*), maka hipotesis kelima (H5) penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja teknisi di Politeknik Negeri Semarang.

Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Rewards Terhadap Kinerja

Pada pembahasan sebelumnya telah dijelaskan bahwa terdapat pengaruh *Rewards* dalam kerja terhadap kinerja pegawai. Namun pada kenyataannya reward tidak serta merta (tidak langsung) mempengaruhi kinerja karyawan tetapi dapat disesuaikan melalui motivasi kerja. Pemberian penghargaan yang baik dan adil baik finansial maupun non finansial mendorong semangat dan motivasi pegawai dan pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerjanya. Artinya motivasi kerja berperan penting dalam memediasi pengaruh *Rewards* terhadap kinerja pegawai. Chan & Hooi (2023) berpendapat bahwa motivasi kerja memegang peranan yang sangat penting dalam memediasi pengaruh *Rewards* terhadap kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa *Rewards* dapat mempengaruhi kinerja melalui motivasi kerja, karena dengan memberikan *Rewards* yang baik maka motivasi kerja karyawan akan meningkat yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya, demikian hipotesis penelitian keenam (H6) Motivasi kerja berperan memediasi pengaruh *Rewards* terhadap kinerja teknisi di Politeknik Negeri Semarang.

Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja

Gaya kepemimpinan yang baik mendorong dan memotivasi karyawan

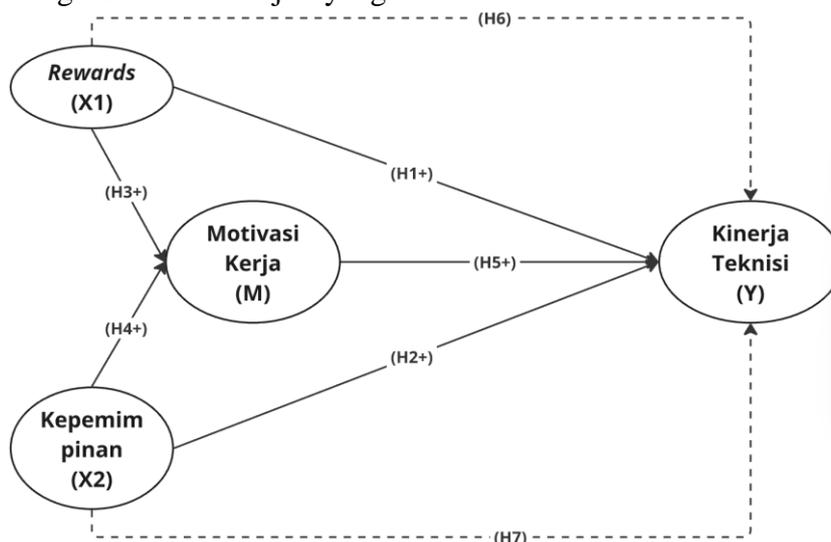
yang dipimpinnya dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja Tim itu sendiri. Leitão dkk. (2022) penelitiannya menemukan bahwa motivasi kerja dapat memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada akhirnya mempengaruhi kinerja seseorang.

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan harapan karyawan bahwa usahanya menghasilkan kinerja yang

baik, maka hipotesis akhir (H7) penelitian ini adalah motivasi kerja berperan sebagai mediasi dalam pengaruh Pemimpin kinerja teknisi.

Kerangka Penelitian

Kerangka konseptual penelitian ini didasarkan pada hubungan antara *Rewards* dan kepemimpinan terhadap kinerja teknisi di Politeknik Negeri Semarang yang dimediasi oleh motivasi kerja seperti yang terlihat pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini dilakukan guna menguji pengaruh *Rewards* dan kepemimpinan terhadap kinerja teknisi yang dimediasi oleh motivasi kerja. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, maka diperlukan desain penelitian sebagai panduan sebagai panduan bagi peneliti selama proses penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) untuk menganalisis hubungan antara variabel. Sebuah survei ditujukan kepada sejumlah responden untuk mengisi kuesioner berdasarkan tingkat kesadaran diri mereka mengenai

pertanyaan yang berkaitan dengan *Rewards*, kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja mereka sendiri selama bekerja.

Populasi dan Sampel

Menurut Suharsimi (2022) populasi adalah merupakan subjek global penelitian, jadi dapat dimaknai bahwa populasi adalah objek global menyeluruh yang dijadikan sebagai sumber kajian yang diperlukan dalam penelitian. Jika jumlah populasi kurang dari 100, maka jumlah sampel dapat diambil seluruhnya dari populasi. Oleh karena itu seluruh populasi dalam penelitian ini digunakan sebagai sampel atau dengan teknik sampling jenuh (*sensus*). Hal ini didukung oleh Morissan (2017) Sampel

adalah bagian dari populasi yang mewakili keseluruhan anggota populasi yang bersifat representatif.

Kajian ini lebih berfokus pada populasi karyawan bagian teknisi pada lingkungan Politeknik Negeri Semarang yang berjumlah 56 Karyawan (Tabel 1).

Pemilihan populasi ini mempertimbangkan berbagai hal dari peran penting dari teknisi yang selalu sigap dalam menjalankan tugas di lingkungan Politeknik Negeri Semarang dan tentu membutuhkan kemampuan profesi guna meningkatkan kinerja.

Tabel 1.
SDM Teknisi Polines (per Juni 2024)

No.	Jabatan	Total Teknisi
1	Teknisi Laboratorium	31
2	Teknisi Sarana dan Prasarana Pendidikan	8
3	Teknisi Peralatan Kantor	5
4	Pranata Laboratorium Pendidikan Pertama	2
5	Pranata Laboratorium Pendidikan Penyelia	2
6	Pranata Laboratorium Pendidikan Ahli Muda	1
7	Pranata Laboratorium Pendidikan Pelaksana	1
Grand Total		56

Sumber: polines.ac.id

Dengan mempertimbangkan jumlah populasi yang tergolong kecil serta untuk meningkatkan keakuratan dan validitas data penelitian, maka metode yang dipakai pada penetapan sampel ialah metode sampling jenuh atau yang sering dikenal sebagai metode sensus, di mana populasi akan disurvei secara menyeluruh. Dengan menggunakan metode ini, hasil penelitian menjadi lebih general untuk diterapkan pada seluruh populasi teknisi.

Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan pengumpulan data dengan menggunakan instrumen angket atau kuisioner yang disebarkan ke seluruh sampel melalui platform *WhatsApp*. Keusioner merupakan salah satu instrument dalam penelitian yang memuat mengenai pertanyaan terhadap responden guna memperoleh informasi mengenai variabel yang digunakan (Arikunto, 2022). Data

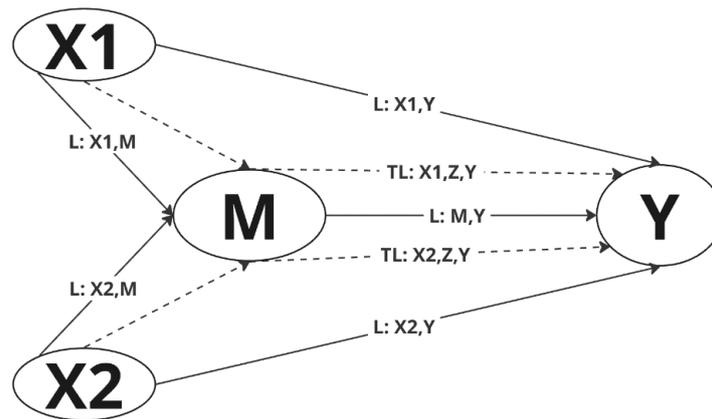
yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang berbentuk peringkat atau urutan. Peringkat atau urutan tersebut ditentukan berdasarkan skala *Likert* dengan ketentuan seperti pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 2.
Skala *Likert*

Singkatan	Arti	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan *software* SmartPLS. Adapun model yang digunakan dalam penelitian dapat dilihat pada gambar 2 berikut ini.



Gambar 2. Model Penelitian

Dimana:

- Y : Kinerja teknis
- X1 : adalah *Rewards*
- X2 : Kepemimpin
- M : Motivasi kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Hasil Kuisisioner

Berikut adalah deskripsi hasil kuisisioner yang berhasil diisi oleh responden berdasarkan indikator pada setiap variabel penelitian.

Rewards

Berdasarkan hasil kuisisioner yang telah diisi oleh responden (Tabel 3), ditemukan bahwa 73% responden secara umum merasa cukup puas (skor 3-5) dengan berbagai aspek *Rewards* yang mereka dapatkan seperti terlihat pada tabel 3 berikut ini.

Tabel 3.
Distribusi jawaban pada variabel *Rewards*

Indikator	1	2	3	4	5	Responden
R1	5	5	21	21	4	56
R2	5	13	18	12	8	56
R3	4	9	23	9	11	56
R4	4	19	17	8	8	56
R5	2	7	18	21	8	56
Rata-rata	4	11	19	14	8	56
Distribusi	7%	20%	34%	25%	14%	100%

Sumber: Hasil penelitian dan diolah oleh Peneliti, 2024

Pengakuan atas Kinerja (R1)

Mayoritas responden merasa cukup diakui atas kinerja mereka, dengan 34% memberikan skor 3 dan 34% lainnya memberikan skor 4. Namun, ada 7% yang merasa sangat diakui (skor 5) dan 7% yang merasa sangat tidak diakui (skor 1).

Bonus dan Insentif atas Kinerja (R2)

Sebagian besar responden memberikan skor 3 (32%) untuk bonus dan insentif, menunjukkan kepuasan sedang. Sekitar 21% memberikan skor 4 dan 14% memberikan skor 5, menunjukkan beberapa responden cukup puas. Namun, 20% merasa kurang puas dengan insentif yang diberikan (skor 2).

Kesempatan Promosi atau naik Pangkat (R3)

Sebagian besar responden cukup puas dengan peluang promosi, dengan 34% memberikan skor 3. Ada peningkatan responden yang sangat puas (skor 5) sebanyak 20%, namun 14% merasa kurang puas (skor 2).

Penghargaan Formal atas Kinerja (R4)

Sebanyak 34% responden merasa tidak puas dengan penghargaan formal (skor 2). Namun, ada 14% yang cukup puas (skor 4) dan 14% yang sangat puas (skor 5).

Program Kompetisi Kinerja (R5)

Sebanyak 32% responden merasa netral / cukup puas (skor 3) dengan program kompetisi kinerja. 35% merasa sangat puas (skor 4 atau 5), sementara 14% merasa kurang puas (skor 2).

Kepemimpinan

Berdasarkan hasil kuisisioner yang telah diisi oleh responden (Tabel 4), ditemukan bahwa secara keseluruhan, mayoritas responden merasa puas dengan berbagai aspek kepemimpinan yang mereka terima dari atasan mereka. Hal ini tercermin dari distribusi skor yang tinggi, dengan 54% responden memberikan skor 4 dan 25% memberikan skor 5 di seluruh indikator kepemimpinan. Indikator-indikator seperti dukungan dari atasan (K1), kejelasan komunikasi dan ekspektasi (K2), serta pembagian tanggung jawab yang jelas (K3) menunjukkan tingkat kepuasan yang sangat tinggi, dengan lebih dari 75% responden memberikan skor 4 atau 5. Sementara itu, meskipun ada sedikit ketidakpuasan yang terlihat dari skor 2 yang diberikan oleh sebagian kecil responden pada beberapa indikator, secara umum, para responden menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi terhadap kepemimpinan yang mereka alami di lingkungan kerja mereka.

Tabel 4.

Distribusi jawaban pada variabel
Kepemimpinan

Indikator	1	2	3	4	5	Responden
K1	0	1	8	31	16	56
K2	0	2	9	26	19	56
K3	0	1	10	34	11	56
K4	1	1	12	31	11	56
K5	0	2	14	27	13	56
Rata-rata	0	1	11	30	14	56
Distribusi Responden	0%	2%	20%	54%	25%	100%

Sumber: Hasil penelitian dan diolah oleh Peneliti, 2024

Dukungan dari Atasan (K1): Mayoritas responden merasa sangat didukung oleh atasan mereka, dengan 55% memberikan skor 4 dan 29% memberikan skor 5. Hanya 2% yang memberikan skor 2, menunjukkan hampir semua merasa didukung dengan baik.

Komunikasi dan Ekspektasi (K2): Sebanyak 46% responden memberikan skor 4 dan 34% memberikan skor 5, menunjukkan mayoritas merasa atasan mereka berkomunikasi dengan jelas dan menetapkan ekspektasi yang baik. Hanya 2% yang kurang puas.

Pembagian Tanggung Jawab (K3): Sebanyak 61% responden memberikan skor 4 dan 20% memberikan skor 5, menunjukkan mayoritas merasa tanggung jawab dibagi dengan jelas. Hanya 2% yang kurang puas.

Umpan Balik Konstruktif (K4): Sebanyak 55% responden memberikan skor 4 dan 20% memberikan skor 5, menunjukkan mayoritas merasa menerima umpan balik yang konstruktif. Hanya 2% yang kurang puas.

Pengakuan dan Apresiasi (K5): Sebanyak 48% responden memberikan skor 4 dan 23% memberikan skor 5, menunjukkan mayoritas merasa mendapatkan pengakuan dan apresiasi yang memadai. Hanya 4% yang kurang puas.

Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil kuisisioner yang telah diisi oleh responden (Tabel 5), ditemukan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat motivasi yang tinggi dalam pekerjaan mereka. Hal ini terlihat dari distribusi skor yang didominasi oleh skor 4 dan 5 (89%). Tidak ada responden yang memberikan skor 1 atau 2 pada semua indikator

motivasi kerja, yang mengindikasikan bahwa tingkat ketidakpuasan atau kurangnya motivasi hampir tidak ada.

Tabel 5.

Distribusi jawaban pada variabel Motivasi Kerja

Indikator	1	2	3	4	5	Responden
M1	0	0	3	30	23	56
M2	0	1	6	22	27	56
M3	0	0	13	28	15	56
M4	0	0	4	24	28	56
M5	0	0	3	31	22	56
Rata-rata	0	0	6	27	23	56
Distribusi Responden	0%	0%	11%	48%	41%	100%

Sumber: Hasil penelitian dan diolah oleh Peneliti, 2024

Rasa Termotivasi untuk Bekerja Setiap Hari (M1). Mayoritas responden merasa sangat termotivasi untuk bekerja setiap hari, dengan 54% memberikan skor 5 dan 36% memberikan skor 4. Tidak ada yang memberikan skor 1 atau 2, dan hanya 5% yang memberikan skor 3.

Kepuasan dengan Tujuan Pekerjaan yang Jelas (M2). Sebanyak 48% responden memberikan skor 5 dan 39% memberikan skor 4, menunjukkan kepuasan dengan kejelasan tujuan pekerjaan. Hanya 2% yang memberikan skor 2 dan 11% memberikan skor 3.

Kenyamanan dengan Tantangan Pekerjaan (M3). Mayoritas responden merasa nyaman dengan tantangan pekerjaan, dengan 50% memberikan skor 4 dan 27% memberikan skor 5. Hanya 23% yang memberikan skor 3, dan tidak ada yang memberikan skor 1 atau 2.

Dorongan untuk Mencapai Kinerja yang Lebih Baik (M4). Sebanyak 50% responden memberikan skor 5 dan 43% memberikan skor 4, menunjukkan dorongan kuat untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Tidak ada yang memberikan skor 1, 2, atau 3.

Penilaian Bahwa Pekerjaan Bernilai dan Bermakna (M5). Sebanyak 55% responden memberikan skor 4 dan 39% memberikan skor 5, menunjukkan bahwa mayoritas menilai pekerjaan mereka bernilai dan bermakna. Tidak ada yang memberikan skor 1 atau 2, dan hanya 5% yang memberikan skor 3.

Kinerja Teknisi

Berdasarkan hasil kuisisioner yang telah diisi oleh responden (Tabel 6), ditemukan bahwa Secara keseluruhan, variabel kinerja teknisi menunjukkan hasil yang sangat positif, dengan distribusi jawaban yang didominasi oleh skor 4 (55%) dan 5 (32%). Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas teknisi merasa mampu menjalankan tugas mereka dengan baik, mematuhi standar operasional, dan produktif dalam pekerjaan sehari-hari. Ruang untuk peningkatan tetap ada, terutama dalam hal produktivitas dan penyelesaian masalah teknis, namun secara keseluruhan kinerja teknisi dinilai sangat baik.

Tabel 6.

Distribusi jawaban pada variabel Kinerja Teknisi

Indikator	1	2	3	4	5	Responden
KT1	0	0	8	33	15	56
KT2	0	0	7	33	16	56
KT3	0	0	4	30	22	56
KT4	0	1	10	29	16	56
KT5	0	0	6	30	20	56
Rata-rata	0	0	7	31	18	56
Distribusi Responden	0%	0%	13%	55%	32%	100%

Sumber: Hasil penelitian dan diolah oleh Peneliti, 2024

Penyelesaian Proyek Teknis Sesuai Jadwal (KT1). Mayoritas responden merasa mereka berhasil menyelesaikan proyek teknis tepat waktu. Sebanyak 59% memberikan skor 4, dan 27% memberikan skor 5. Tidak ada yang memberikan skor 1 atau 2, dan hanya

14% memberikan skor 3. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar teknisi yakin bisa memenuhi jadwal.

Kualitas Hasil Kerja yang Memuaskan Pelanggan atau Klien (KT2). Sebanyak 59% responden memberikan skor 4, dan 29% memberikan skor 5. Tidak ada yang memberikan skor 1 atau 2, dan hanya 13% memberikan skor 3. Ini menunjukkan bahwa mayoritas teknisi merasa hasil kerja mereka memuaskan pelanggan atau klien.

Kepatuhan terhadap Prosedur dan Standar Operasional (KT3). Sebanyak 54% responden memberikan skor 4, dan 39% memberikan skor 5. Hanya 7% yang memberikan skor 3, dan tidak ada yang memberikan skor 1 atau 2. Ini menunjukkan mayoritas teknisi merasa mereka mematuhi prosedur dan standar operasional yang ditetapkan.

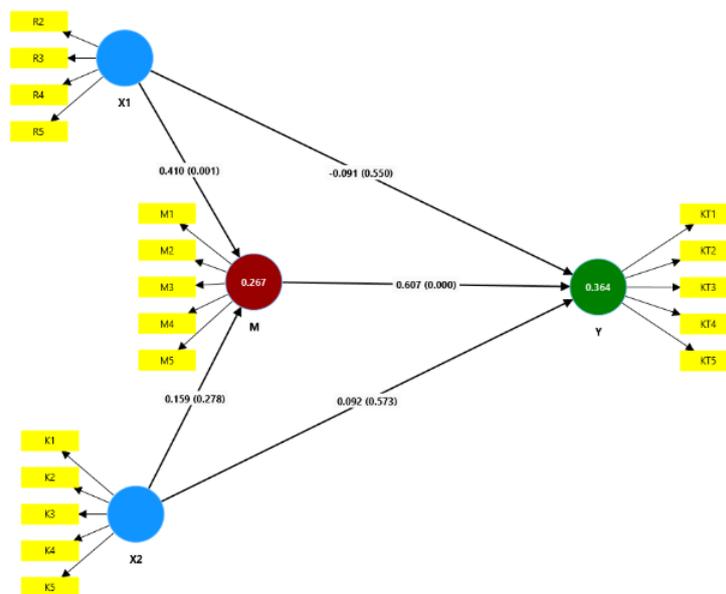
Produktivitas dalam Menyelesaikan Pekerjaan dalam Waktu Tertentu (KT4). Sebanyak 52% responden memberikan skor 4, dan 29%

memberikan skor 5. Namun, 18% memberikan skor 3, dan 2% memberikan skor 2. Ini menunjukkan adanya variasi dalam produktivitas teknisi, meskipun mayoritas merasa cukup produktif.

Penyelesaian Masalah atau Tantangan Teknis dalam Pekerjaan (KT5). Sebanyak 54% responden memberikan skor 4, dan 36% memberikan skor 5. Sebanyak 11% memberikan skor 3, dan tidak ada yang memberikan skor 1 atau 2. Ini menunjukkan mayoritas teknisi merasa mampu mengatasi masalah atau tantangan teknis dalam pekerjaan mereka.

Pengujian Hipotesis

Ukuran signifikansi yang diperkirakan memberi informasi yang bermanfaat tentang keterkaitan antar variabel pada penelitian. Hasil dari uji ini terletak pada p-value, ketika p-value kurang dari alpha (0,05) maka dianggap hubungan signifikan begitu juga sebaliknya.



Gambar 3. Hipotesis

Sumber: Hasil Penelitian, diolah oleh peneliti 2024

Tabel 7.
Signifikansi dan Koefisien Jalur

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
X1 -> M	0.41	0.407	0.121	3.387	0.001
X2 -> M	0.159	0.189	0.147	1.086	0.278
M -> Y	0.607	0.612	0.122	4.989	0.000
X1 -> Y	-0.091	-0.089	0.152	0.598	0.550
X2 -> Y	0.092	0.097	0.164	0.564	0.573

Sumber: Hasil Penelitian, diolah oleh peneliti 2024

Pembahasan

Pengaruh *Rewards* Terhadap Kinerja Teknisi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh *Rewards* terhadap kinerja teknisi mempunyai nilai sampel awal sebesar -0,091 (nilai negatif) dan juga memiliki p-value sebesar 0,550 lebih besar dari 0,05. Bila nilai p lebih besar dari nilai alpha maka disebut hipotesis (Baroroh, 2008). Artinya, *Rewards* yang diberikan tidak mempengaruhi kinerja teknisi.

Terdapat faktor mengapa *Rewards* tidak mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain perusahaan kurang memberikan *Rewards* kepada pegawai, seperti yang terjadi pada Teknisi di Politeknik Negeri Semarang, karena Teknisi kurang mempunyai motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Endang dkk. (2023) bahwa *Rewards* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Teknisi

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh *Rewards* terhadap kinerja teknisi memiliki nilai sampel awal sebesar 0,092 (nilai positif) juga memiliki nilai p-value sebesar 0,573 lebih besar dari 0,05. Apabila nilai p lebih besar dari nilai alpha, hipotesis ditolak (Baroroh, 2008). Artinya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja teknisi.

Kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja teknisi karena kepemimpinan dianggap biasa, misalnya kepemimpinan menetapkan atau menyampaikan kebijakan sama dari tahun ke tahun. Keteladanan kepemimpinan yang demikian tidak menghalangi kinerja seorang pegawai untuk meningkat atau menurun, kerjanya tetap sama. Selain itu, pembagian tanggung jawab atau peran antara manajer dan karyawan tampaknya tidak jelas. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Marjaya & Pasaribu (2019) yang menemukan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Dampak *Rewards* Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh *Rewards* terhadap kinerja teknisi memiliki nilai sampel awal sebesar 0,41 (nilai positif) dan juga memiliki p sebesar 0,001 yang kurang dari 0,05. Bila nilai p lebih kecil dari nilai alpha maka hipotesis diterima (Baroroh, 2008). Artinya *Rewards* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Rewards dapat memotivasi dan menyemangati pegawai, sehingga *Rewards* yang diberikan harus dianggap adil dan memadai. Pemberian *Rewards* juga bertujuan untuk memotivasi karyawan agar lebih rajin dalam

menjalankan pekerjaannya (Dewi & Ardana, 2022).

Penghargaan adalah *Rewards* yang diberikan kepada pegawai. Hal ini dinilai efektif untuk memotivasi para teknisi Politeknik Negeri Semarang agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Noor et al., 2020) yang menyatakan bahwa *Rewards* berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja mempunyai nilai sampel awal sebesar 0,159 (nilai positif) dan juga memiliki nilai p-value sebesar 0,278 lebih besar dari 0,05. Bila nilai p lebih besar dari nilai alpha maka hipotesis diterima (Baroroh, 2008). Artinya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Hal ini terjadi karena kurangnya kedekatan antara manajemen dan karyawan. Sebagai pemimpin yang baik, Anda harus berinteraksi secara teratur dengan karyawan Anda. Kesenjangan ini membuat karyawan kurang termotivasi dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Imelda dkk. (2021) melaporkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap motivasi.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja teknisi mempunyai nilai sampel awal sebesar 0,607 (nilai positif) dan juga mempunyai p sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Bila nilai p lebih kecil dari nilai alpha maka hipotesis diterima (Baroroh, 2008). Artinya motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi adalah dorongan positif untuk meningkatkan kinerja teknisi. Selanjutnya penelitian yang dilakukan (Nuraini et al., 2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang diukur dengan produktivitas pegawai pada Dinas Keamanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Probolinggo.

Pengaruh Mediasi Motivasi

Berdasarkan hasil yang diperoleh di bidang IT, berikut nilai pengaruh tidak langsung *rewards* dan kepemimpinan terhadap kinerja teknisi melalui motivasi.

Dilihat dari Tabel 10, p-value berdasarkan pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa terdapat variabel dependen yang mempengaruhi kinerja teknisi secara signifikan melalui variabel mediasi yaitu motivasi.

Kemudian untuk melihat ada tidaknya pengaruh mediasi dari variabel motivasi, perlu dilakukan langkah-langkah untuk melihat nilai signifikansi pengaruh langsung pada Tabel 10.

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 10, terdapat penjelasan sebagai berikut:

1. Motivasi berperan memediasi hubungan antara *Rewards* dan kinerja teknisi. hanya mediasi penuh dan tidak langsung). Nilai P untuk pengaruh tidak langsung sebesar $0,005 < 0,05$ menunjukkan bahwa motivasi (M) dapat memediasi antara *Rewards* (X1) dan kinerja karyawan (Y). Nilai p untuk pengaruh langsung juga tidak signifikan yaitu $0,550 > 0,05$, sehingga menunjukkan bahwa tidak ada hubungan langsung antara *Rewards* dan kinerja teknisi.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dkk. (2022) yang memperoleh hasil bahwa motivasi

tidak dapat mendamaikan penghargaan dan kinerja karyawan.

2. Kemampuan kepemimpinan memediasi hubungan antara kemampuan kepemimpinan dengan kinerja teknisi

Berdasarkan hasil yang diperoleh, motivasi tidak dapat memediasi hubungan antara kemampuan kepemimpinan dengan kinerja teknisi (tidak ada mediasi dan tidak ada pengaruh). Nilai P untuk pengaruh tidak langsung sebesar $0,290 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa motivasi (M) tidak dapat memediasi antara kepemimpinan (X2) dan kinerja karyawan (Y). Nilai p-value pengaruh langsung juga tidak signifikan yaitu $0,573 > 0,05$ sehingga menunjukkan tidak adanya hubungan langsung antara kepemimpinan dengan kinerja teknisi.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Asmiadi dkk. (2022) memperoleh hasil bahwa motivasi tidak dapat memediasi antara kepemimpinan dan kinerja pegawai.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Rewards* tidak berpengaruh terhadap kinerja teknisi.
2. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja teknisi
3. *Rewards* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap
4. Motivasi kerja. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja
5. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

6. Motivasi mempunyai kemampuan memediasi hubungan antara *Rewards* dan kinerja teknisi
7. Motivasi tidak mungkin memediasi hubungan antara *Rewards* dan kinerja teknisi.

Rekomendasi

Berdasarkan keterbatasan yang telah dijelaskan diatas, maka saran yang ingin peneliti sampaikan kepada peneliti selanjutnya adalah sebaiknya menambah variabel lagi untuk memperluas hasil penelitian, seperti misalnya variabel kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alsubaie, T. (2021). *The influence of participative leadership on employee performance: A case of the public sector in Saudi Arabia*. Theses and Dissertations, 1192.
- Arikunto, S. (2022). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek: Vol. Revisi V*. Rineka Cipta.
- Chan, A. J., & Hooi, L. W. (2023). Rewards and recognition on employee motivation and employee performance: A study of a manufacturing company in Malaysia. *International Journal of Management Practice*, 16(3).
- Chintalapti, N. R. (2021). *Impact of employee motivation on work performance*. *ANUSANDHAN – NDIM's Journal of Business and Management Research*, 3(2). <https://doi.org/10.56411/anusandhan.2021.v3i2.24-33>
- Dewi, N. K. Y., & Ardana, I. K. (2022). *Peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan*. 11(2), 230–254.

- Harahap, R. H. (2020). *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Pengaruh reward dan punishment terhadap prestasi kerja karyawan PT. Senteral Inti Gas Medan*. 2(2), 23–31.
- Jeni, F. A., Mutsuddi, P., Das, S., & Momotaj. (2020). *The impact of Rewards on employee performance: A study of commercial banks in Noakhali region*. *Journal of Economics, Management and Trade*.
<https://doi.org/10.9734/jemt/2020/v26i930289>
- Judge, T. A., & Piccol, R. F. (2004). *Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity*. *Journal of Applied Psychology*, 89(5).
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.755>
- Kerketta, V., & Shika Chauhan, D. R. (2023). *Impact of reward and recognition on job satisfaction and motivation*. *ICONIC RESEARCH AND ENGINEERING JOURNALS*, 6(12).
- Leitão, M., Correia, R. J., Teixeira, M. S., & Campos, S. (2022). *Effects of leadership and reward systems on employees' motivation and job satisfaction: An application to the Portuguese textile industry*. *Journal of Strategy and Management*, 15(4).
<https://doi.org/10.1108/JSMA-07-2021-0158>
- Manzoor, F., Wei, L., & Asif, M. (2021). *Intrinsic Rewards and employee's performance with the mediating mechanism of employee's motivation*. *Frontiers in Psychology*, 12.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.563070>
- Marewo, N. et al. (2020). *The impact of employee motivation on employee performance*. *International Journal of Advance Research and Innovative Ideas in Education*, 6(6).
- Meirinhos, G., Cardoso, A., Neves, M., Silva, R., & Rêgo, R. (2023). *Leadership styles, motivation, communication and reward systems in business performance*. *Journal of Risk and Financial Management*, 16(2).
<https://doi.org/10.3390/jrfm16020070>
- Noor, Z., Nayaz, N., Solanki, V., Manoj, A., & Sharma, A. (2020). *Impact of Rewards system on employee motivation: A study of a manufacturing firm in Oman*. *International Journal of Business and Management Future*, 4(2).
<https://doi.org/10.46281/ijbmf.v4i2.692>
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership Theory and Practice*. Sage Publishing.
- Nuraini, D., Hidayati, R. S., & Hermanto, H. (2023). *Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap produktifitas kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Probolinggo*. *JUMAD: Journal Management, Accounting, & Digital Business*, 1(1), 131–140.
<https://doi.org/10.51747/jumad.v1i1.1327>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Bommer, W. H. (1996). *Transformational leader behaviors and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust, and organizational citize*. *Journal of Management*, 22(2).
[https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(96\)90049-5](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(96)90049-5)

- Priambodo, S. (2019). *Pengaruh motivasi sebagai mediasi kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pada PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(4), 1118–1128.
- Rahmadani, F., & Sampeliling, A. (2023). *The effect of work environment and job satisfaction on employee performance*. *KINERJA: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 20(1), 77–86.
- Robins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior (15th ed., Vol. 15)*. Pearson Prentice Hall.
- Rudi, M., Arif, M., & Mapparenta. (2022). *Effect of reward, leadership, ability and experience on employee performance*. *Point of View Research Management*, 3(2).
- Saleh, A., & Mardiana, A. (2021). *Pemberian reward terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan dalam perspektif Islam*. *Mutawazin (Jurnal Ekonomi Syariah)*, 2(1). <https://doi.org/10.54045/mutawazin.v2i1.233>
- Sujana, N. P. A. S. P., & Ardana, I. K. (2020). *Peran motivasi kerja memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan*. *E-Jurnal Manajemen*, 9.
- Utami, A. S., & Winarno, A. (2023). *Menganalisis pengaruh motivasi kerja dan reward terhadap kinerja karyawan*. *JIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5). <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i5.1786>
- Utari, S., & Hadi, Moh. M. (2020). *Gaya kepemimpinan demokratis perpustakaan Kota Yogyakarta (Studi Kasus)*. *Jurnal Pustaka Ilmiah*, 6(1), 994. <https://doi.org/10.20961/jpi.v6i1.41095>
- Wang, G., Oh, I. S., Courtright, S. H., & Colbert, A. E. (2011). *Transformational leadership and performance across criteria and levels: A meta-analytic review of 25 years of research*. *Group and Organization Management*, 36(2). <https://doi.org/10.1177/105960111401017>
- Wang, Q., Hou, H., & Li, Z. (2022). *Participative leadership: A literature review and prospects for future research*. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.924357>
- Yang, F., Chen, G., Yang, Q., & Huang, X. (2023). *Does motivation matter? How leader behaviors influence employee vigor at work*. *Personnel Review*, 52(9). <https://doi.org/10.1108/PR-10-2021-0734>