

Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Mediasi pada Distributor LPG di Sidoarjo



Oleh:

Gilang Rahmadhon

Dr. Vera Firdaus, S.Psi., M.M Selaku dosen pembimbing
Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Pendahuluan

Fenomena

kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk memengaruhi bawahannya sehingga bawahan bersedia melaksanakan perintah pemimpin, bahkan jika itu tidak selalu disukai oleh bawahan. Peran Kepemimpinan dalam distributor LPG merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Jika pemimpin distributor memiliki kemampuan komunikasi, pemahaman yang baik tentang kebutuhan karyawan, dan kemampuan memotivasi. Namun, berdasarkan hasil observasi menunjukkan bahwa upaya pemimpin untuk meningkatkan motivasi belum berhasil. Hal ini disebabkan oleh kurangnya komunikasi yang efektif, kurangnya pemahaman tentang masalah yang dihadapi karyawan, atau metode-metode motivasi yang belum. Tingkat beban kerja yang terlalu tinggi dapat mengakibatkan stres berlebihan, sementara tingkat beban kerja yang terlalu rendah dapat mengakibatkan kurangnya stimulasi. Berdasarkan hasil observasi, beban kerja yang berat, seperti yang dihadapi oleh driver dan helper dalam mengantarkan tabung gas LPG, dapat memberikan dampak negatif pada motivasi karyawan. Beban kerja yang berat fisikanya, tekanan waktu, dan tuntutan pelanggan yang tinggi dapat menyebabkan karyawan merasa stres dan kelelahan. Oleh Sebab itu, perusahaan perlu mencari keseimbangan yang optimal antara beban kerja yang berlebihan dan yang tidak terlalu rendah untuk memastikan kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Dengan menerima reward, karyawan merasa dihargai dan percaya bahwa perusahaan mendukung perkembangan karir mereka [26]. Pemberian tunjangan dan fasilitas seperti BPJS tenaga kerja di Distributor LPG Sidoarjo adalah bentuk reward yang diberikan kepada karyawan. Meskipun reward ini penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan, akan tetapi, berdasarkan hasil observasi menunjukkan bahwa reward tersebut belum berhasil memotivasi karyawan.

Pendahuluan

research Gap

Pada penelitian ini terdapat kesenjangan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [70] dan [71] yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Namun, penelitian yang dilakukan oleh [31] menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Penelitian mengenai beban kerja menunjukkan hasil yang beragam. Penelitian yang dilakukan oleh [73] menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai pemediasi. Namun, penelitian yang dilakukan oleh [75] menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Selain itu, terdapat juga perbedaan temuan pada topik penghargaan. Penelitian yang dilakukan oleh [48] menunjukkan bahwa rewards berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Namun, penelitian yang dilakukan oleh [26] menunjukkan bahwa rewards tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk membahas peran mediasi motivasi kerja pada kepemimpinan, beban kerja, dan penghargaan terhadap kinerja karyawan.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Rumusan masalah :

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah beban kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah reward berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja?
5. Apakah beban kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja?
6. Apakah reward berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja?
7. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel mediasi?
8. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel mediasi?
9. Apakah reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel mediasi?

Pertanyaan penelitian : Apakah Kepemimpinan, beban kerja dan reward memiliki pengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan?

Kategori SDGs : Penelitian ini termasuk dalam usaha mencapai pekerjaan yang produktif dan stabil. SDGs (Sustainable Development Goals) yang cocok dalam penelitian ini adalah kategori ke delapan (8) dari Yaitu meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan untuk memungkinkan semua orang untuk mendapatkan pekerjaan layak dan berkualitas.

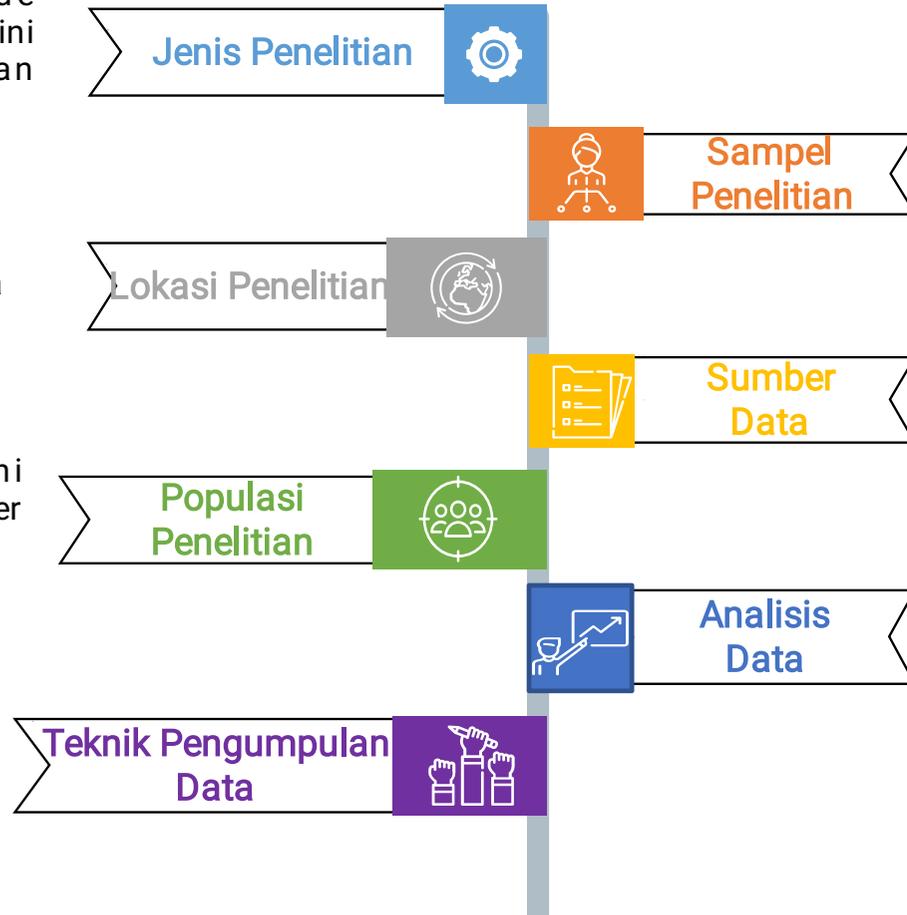
Metode Penelitian

Menggunakan jenis metode kuantitatif, dimana penelitian ini berupa data angka yang akan dianalisis dengan alat statistik.

PT. Sinar Biru Persada, PT. Surya Bumi Nusantara dan PT Berkah Restu Iboekoe

Populasi pada penelitian ini adalah 105 orang dari total driver dan helper

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dilengkapi dengan skala likert.



Sampel Penelitian

105 responden.

Sumber Data

Data primer yang diperoleh dari data responden berupa kuesioner

Analisis Data

Analisis data ini menggunakan analisis regresi linear berganda, uji T dan uji determinasi berganda serta uji sobel untuk menguji pengaruh variable mediasi dengan menggunakan program windows spss versi 25

Hasil

Hasil Regresi Linear Berganda Variable X Terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	6,553	4,153	
	Kepemimpinan	,264	,096	,233
	Beban kerja	,416	,097	,366
	Reward	,205	,079	,218

Berdasarkan hasil dari koefisien di atas dapat dikembangkan dengan menggunakan model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

$$Y = 0,264 + 0,416x_2 + 0,205x_3$$

Nilai konstanta menunjukkan 6,553 menunjukkan besarnya kinerja karyawan adalah 6,553 jika variable kepemimpinan (X1), beban kerja (X2), dan reward (X3) adalah 0 (nol)

Berdasarkan persamaan koefisien regresi menunjukkan bahwa variable kepemimpinan (X1) mempunyai arah regresi positif dengan kinerja karyawan, yaitu B = 0,264 yang berarti apabila kepemimpinan mengalami peningkatan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan persamaan koefisien regresi menunjukkan bahwa variable beban kerja (X2) mempunyai arah regresi positif dengan kinerja karyawan, yaitu B = 0,416 yang berarti apabila beban kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan persamaan koefisien regresi menunjukkan bahwa variable reward (X3) mempunyai arah regresi positif dengan kinerja karyawan, yaitu B = 0,205 yang berarti apabila reward mengalami peningkatan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil

Uji Regresi Linear Berganda Variable X terhadap Z

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	9,190	3,422	
	Kepemimpinan	,239	,079	,265
	Beban Kerja	,247	,080	,272
	Reward	,171	,065	,228

a. Dependent Variable: Total_z

Nilai konstanta menunjukkan 9,190 menunjukkan besarnya kinerja karyawan adalah 9,190 jika variable kepemimpinan (X1), beban kerja (X2), dan reward (X3) adalah 0 (nol)

- Berdasarkan persamaan koefisiensi regresi menunjukkan bahwa variable kepemimpinan (X1) mempunyai arah regresif positif dengan motivasi karyawan sebagai variable mediasi, yaitu $B = 0,239$ yang berarti apabila kepemimpinan mengalami peningkatan maka motivasi kerja akan meningkat.
- Berdasarkan persamaan koefisiensi regresi menunjukkan bahwa variable beban kerja (X2) mempunyai arah regresif positif dengan motivasi karyawan sebagai variable mediasi, yaitu $B = 0,247$ yang berarti apabila beban kerja mengalami peningkatan maka motivasi akan meningkat..
- Berdasarkan persamaan koefisiensi regresi menunjukkan bahwa variable reward (X3) mempunyai arah regresif positif dengan motivasi karyawan sebagai variable mediasi, yaitu $B = 0,171$ yang berarti apabila beban kerja mengalami peningkatan maka motivasi kerja akan meningkat.

Hasil

Uji T Variable X terhadap Y

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	1,578	,118
	Kepemimpinan	2,743	,007
	Beban Kerja	4,290	,000
	Reward	2,581	,011

Berdasarkan output di atas diketahui hasil uji parsial pada penelitian ini sebagai berikut:

- Kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)
Pada tabel 17 diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 2,743 dan t tabel sebesar 1.987. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
- Beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)
Pada tabel 17 diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 4,290 dan t tabel sebesar 1.987. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
- Reward (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)
Pada tabel 17 diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 2,581 dan t tabel sebesar 1.987. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel reward (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil

Uji T Variable X terhadap Z

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	2,685	,008
	kepemimpinan	3,018	,003
	Beban Kerja	3,093	,003
	Reward	2,613	,010

Berdasarkan output di atas diketahui hasil uji parsial pada penelitian ini sebagai berikut:

- Kepemimpinan (X1) terhadap motivasi kerja (Z)
Pada tabel 18 diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 3.018 dan t tabel sebesar 1.987. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z)
- Beban kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Z)
Pada tabel 18 diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 3.093 dan t tabel sebesar 1.987. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z)
- Reward (X3) terhadap motivasi kerja (Z)
Pada tabel 18 diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 2.613 dan t tabel sebesar 1.987. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel reward (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z)

Hasil

Uji Koefisien Determinasi Variable X terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,545a	,297	,276	2,494

Berdasarkan hasil uji di atas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,297 artinya bahwa 29,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan, beban kerja, dan reward. Sedangkan sisanya 70,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Koefisien Determinasi Variable X terhadap Z

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,500 ^a	,250	,227	2,055

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

Berdasarkan hasil uji di atas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,250 artinya bahwa 25% motivasi kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan, beban kerja, dan reward. Sedangkan sisanya 75% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil

Uji Sobel

- a. Uji Sobel Variable X1 terhadap Y dengan Z sebagai Mediasi

Hipotesis pertama pada penelitian ini yaitu antara X1, Z dengan Y. Uji hipotesis pertama menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil uji hipotesis pertama akan dijelaskan pada rumus berikut.[51]

$$Z = \frac{ab}{S_{ab}}$$

$$a = 0,239$$

$$S_a = 0,079$$

$$b = 0,241$$

$$S_b = 0,119$$

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_b^2 S_a^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{(0,241^2)(0,079^2) + (0,239^2)(0,119^2) + (0,119^2)(0,079^2)} = \sqrt{0,00126} = 0,035$$

$$Z = \frac{(0,239)(0,241)}{0,035} = 1,623$$

Hasil tersebut menunjukkan nilai Z hitung sebesar 1,623 < 1,96 maka **Hipotesis 7 tidak diterima** artinya motivasi kerja tidak memediasi hubungan antara Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan .

Hasil

Uji Sobel

- b. Uji Sobel Variable X2 terhadap Y dengan Z sebagai Mediasi

Hipotesis kedua pada penelitian ini yaitu antara X2, Z, dengan Y. Uji hipotesis kedua menggunakan analisis yang sama dengan uji hipotesis pertama yaitu regresi sederhana. Hasil uji hipotesis kedua akan dijelaskan pada rumus berikut.

$$Z = \frac{ab}{S_{ab}}$$

$$a = 0,247$$

$$S_a = 0,080$$

$$b = 0,241$$

$$S_b = 0,119$$

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_b^2 S_a^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{(0,241^2)(0,080^2) + (0,247^2)(0,119^2) + (0,119^2)(0,080^2)} = \sqrt{0,00123} = 0,036$$

$$Z = \frac{(0,247)(0,241)}{0,036} = 1,635$$

Hasil tersebut menunjukkan nilai Z hitung sebesar $1,635 < 1,96$ maka **Hipotesis 8 tidak diterima** artinya motivasi kerja tidak memediasi hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil

Uji Sobel

- c. Uji Sobel Variable X1 terhadap Y dengan Z sebagai Mediasi

Hipotesis ketiga pada penelitian ini yaitu antara X3, Z dengan Y. Uji hipotesis pertama menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil uji hipotesis pertama akan dijelaskan pada rumus berikut.

$$Z = \frac{ab}{S_{ab}}$$

$$a = 0,171$$

$$S_a = 0,065$$

$$b = 0,241$$

$$S_b = 0,119$$

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_b^2 S_a^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{(0,241^2)(0,065^2) + (0,171^2)(0,119^2) + (0,119^2)(0,065^2)} = \sqrt{0,000072} = 0,027$$

$$Z = \frac{(0,171)(0,241)}{0,027} = 1,537$$

Hasil penelitian tersebut menunjukkan nilai Z hitung sebesar $1,537 < 1,96$ maka **Hipotesis 9 tidak diterima** artinya motivasi kerja tidak memediasi hubungan antara reward terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi upaya pemimpin dalam mengatur dan mengkoordinir kerja karyawan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [11], [30], [51], [52], [58] dimana kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini tidak sejalan dengan [24] dan [53] bahwa tidak menemukan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi teoritis dalam kepemimpinan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibangun oleh indikator Kemampuan Mengambil Keputusan, Kemampuan Memotivasi, Kemampuan Komunikasi, Kemampuan Mengendalikan Bawahan, Tanggung Jawab. Kontribusi yang paling membentuk pada indikator kemampuan komunikasi terhadap kemampuan konseptual. Mayoritas responden yang setuju menunjukkan bahwa kecakapan komunikasi pemimpin dalam menyampaikan pesan dan memberi arahan dengan baik dan jelas dapat mendorong Driver dan Helper dalam mencapai target perusahaan. Mayoritas responden yang sudah bekerja kurang dari 1 tahun sebesar 7%, 2 sampai 4 tahun sebesar 45% dan lebih dari 5 tahun dengan persentase sebesar 53% menunjukkan komunikasi pemimpin yang efektif mampu meningkatkan antusiasme driver dan helper dalam memenuhi target perusahaan. Pemimpin pada distributor Ipg di Sidoarjo terlibat secara aktif dengan driver dan helper sehingga mampu membuat target yang telah ditentukan perusahaan dapat tercapai. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [30] bahwa keterlibatan pemimpin dalam aktivitas harian karyawan meningkatkan keterikatan karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pembahasan

Pengaruh Beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi tugas atau kegiatan yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan [5], [33], [34], [51], [53] yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [59] dan [60] yang menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Implikasi teoritis dalam beban kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibangun oleh indikator Internal dan Eksternal. Kontribusi yang paling membentuk pada indikator internal terhadap kemampuan konseptual. Mayoritas responden yang setuju menunjukkan bahwa tugas yang diberikan oleh perusahaan tidak membuat driver dan helper merasa terbebani dalam mencapai target perusahaan. Mayoritas responden yang sudah bekerja kurang dari 1 tahun sebesar 7%, 2 sampai 4 tahun sebesar 45% dan lebih dari 5 tahun dengan persentase sebesar 53% menunjukkan pemberian tugas yang terstruktur dan kerja sama tim yang baik dapat meningkatkan kualitas kerja driver dan helper. Beban kerja pada distributor LPG terhadap driver dan helper memiliki keseimbangan antara beban kerja fisik dan tekanan waktu serta didukung dengan kerja sama tim dan peralatan yang dapat membantu driver dan helper dalam menyelesaikan tugas dengan efisien dan tidak mengalami stress kerja karena beban kerja yang berlebihan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [51] bahwa manajemen beban kerja yang baik tidak hanya mengurangi stress kerja tetapi juga meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja keseluruhan karyawan.

Pembahasan

Pengaruh *Reward* (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi upaya perusahaan dalam memberi apresiasi kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [24], [27], [35], [36], [38], [39], [51], [56] dan [57]. Yang menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. .

Implikasi teoritis dalam disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibangun oleh indikator Gaji, Insentif, dan Tunjangan. Kontribusi yang paling membentuk pada indikator insentif terhadap kemampuan konseptual, Mayoritas responden yang setuju menunjukkan adanya insentif berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja dengan penyelesaian tugas yang lebih cepat dan efektif. Mayoritas responden yang sudah bekerja kurang dari 1 tahun sebesar 7%, 2 sampai 4 tahun sebesar 45% dan lebih dari 5 tahun dengan persentase sebesar 53% menunjukkan insentif yang diberikan perusahaan atas kinerja yang diberikan pekerja akan mampu mendorong pekerja dalam mencapai target perusahaan. Reward yang diberikan oleh perusahaan pada distributor LPG berupa gaji, insentif dan tunjangan mampu meningkatkan kinerja driver dan helper. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [24] bahwa pemberian reward yang tepat dan sesuai dengan pencapaian yang telah dilakukan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan motivasi dan produktivitas mereka.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Motivasi Kerja (Z)

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya semakin baik upaya pemimpin dalam mengatur dan mengarahkan pekerja akan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [11], [30], [50], [51], [52], [58] dimana kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini tidak sejalan dengan [2], [24], [49], [56], dan [57] bahwa tidak menemukan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi teoritis dalam kepemimpinan memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja yang dibangun oleh indikator Kemampuan Mengambil Keputusan, Kemampuan Memotivasi, Kemampuan Komunikasi, Kemampuan Mengendalikan Bawahan, dan Tanggung Jawab. Kontribusi yang paling membentuk pada indikator kemampuan komunikasi. Maka kecakapan pemimpin dalam menyampaikan pesan dan memberi arahan akan mampu mendorong karyawan dalam mencapai hasil kerja yang maksimal. Kepemimpinan pada distributor LPG di Sidoarjo berupaya mendorong motivasi kerja dengan memberi arahan dan memotivasi sehingga dapat membuat semangat kerja driver dan helper meningkat. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [11] bahwa kepemimpinan yang dapat menginspirasi dan mendorong karyawan untuk berinovasi dan berkontribusi secara aktif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka secara keseluruhan.

Pembahasan

Pengaruh Beban kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z)

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya semakin tinggi tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada driver dan helper akan mampu meningkatkan motivasi kerja. Penelitian ini sejalan dengan [5], [33], [34], dan [53] yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [59] dan [60] yang menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Implikasi teoritis dalam beban kerja tidak memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja yang dibangun oleh indikator Internal dan Eksternal. Kontribusi yang paling membentuk pada indikator internal, maka kecakapan pekerja dalam berkerja sama sebagai tim akan mampu mendorong motivasi kerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan. Beban kerja yang diberikan perusahaan distributor LPG disidoarjo kepada Driver dan helper memiliki tugas yang jelas, target yang realistis, dan tantangan yang sesuai, hal ini membuat driver dan helper merasa beban kerja yang dirasakan sebagai tantangan positif sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja. penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [53] yang menunjukkan bahwa beban kerja yang dikelola dengan baik dan menantang dapat meningkatkan motivasi kerja.

Pembahasan

Pengaruh Reward (X3) terhadap Motivasi Kerja (Z)

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya semakin tinggi upaya perusahaan dalam memberi apresiasi atas kinerja yang telah diberikan akan mampu mendorong motivasi kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [26], [35], [36], [37], [38], [39], [49], [54]. Yang menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [6], [11], [55] yang menunjukkan bahwa reward tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Implikasi teoritis dalam reward memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja oleh indikator Gaji, Insentif dan Tunjangan. Kontribusi yang paling membentuk pada indikator insentif, maka insentif yang diberikan perusahaan atas kinerja yang diberikan akan mampu mendorong pekerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan secara maksimal. Driver dan Helper pada distributor LPG di Sidoarjo memiliki beban kerja yang cukup tinggi karena melibatkan beban fisik sehingga hal ini diimbangi dengan pemberian reward atas pencapaian yang telah diberikan oleh driver dan helper sehingga mampu membuat driver dan helper termotivasi untuk mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [26] bahwa pemberian reward dan pengakuan yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan mampu meningkatkan motivasi kerja.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan Motivasi Kerja sebagai variable Mediasi

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variable mediasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai Z hitung sebesar $1,623 < 1,96$. Artinya semakin tinggi upaya yang dilakukan pemimpin dalam mengatur dan memberi arahan kepada pekerja belum mampu mendorong motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan [31] dan [69] bahwa tidak menemukan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variable mediasi. sedangkan Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [70],[71] dan [73] dimana kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variable mediasi. Penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variable mediasi.

Implikasi teoritis dalam kepemimpinan tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variable mediasi yang dibangun oleh indikator Kemampuan Mengambil Keputusan, Kemampuan Memotivasi, Kemampuan Komunikasi, Kemampuan Mengendalikan Bawahan dan Tanggung Jawab. kepemimpinan secara langsung mempengaruhi kinerja driver dan helper di distributor LPG, peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi tidak signifikan. Ini menunjukkan bahwa dalam konteks pekerjaan yang sangat operasional, gaya dan tindakan kepemimpinan memiliki pengaruh langsung yang lebih besar pada kinerja dibandingkan dengan motivasi individu. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan [69] kinerja individu dipengaruhi oleh harapan mereka bahwa usaha akan menghasilkan kinerja yang baik, yang pada gilirannya akan menghasilkan hasil yang diinginkan. Dalam penelitian ini, meskipun motivasi kerja(usaha) dipengaruhi oleh kepemimpinan, kinerja yang dihasilkan tidak secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi tersebut, menunjukkan adanya faktor lain yang mungkin lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja.

Pembahasan

Pengaruh Beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan motivasi kerja sebagai variable mediasi

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variable mediasi. Hal ini diketahui dengan didapatkannya nilai Z hitung sebesar $1,635 < 1,96$. Artinya tugas dan kegiatan yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja tidak dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan [75] dan [76] yang menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variable mediasi. Sedangkan penelitian ini tidak sejalan dengan [73] dan [74] yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variable mediasi.

Implikasi teoritis dalam beban kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variable mediasi yang dibangun oleh indikator Internal dan Eksternal. Pada penelitian ini motivasi kerja mungkin tidak mampu sepenuhnya memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan karena ada variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja, seperti keterampilan dan kemampuan individu.

Pembahasan

Pengaruh *Reward* (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan motivasi kerja sebagai variable mediasi

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa reward tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variable mediasi. Hal ini diketahui dengan didapatkannya nilai Z hitung sebesar $1,659 < 1,96$. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [26] dan [49] bahwa tidak menemukan adanya pengaruh reward terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variable mediasi. Sedangkan penelitian ini tidak sejalan dengan [2],[25],[34],[37] dan [48] Dimana reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variable mediasi.

Implikasi teoritis dalam disiplin kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variable mediasi yang dibangun oleh indikator Gaji, Insentif dan Tunjangan.. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa reward yang diberikan oleh perusahaan kepada driver dan helper tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variable mediasi. Hal ini disebabkan karena reward yang diberikan belum adil sehingga belum mampu memotivasi driver dan helper secara efektif untuk meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian [26] bahwa Motivasi kerja menjadi kunci dalam hubungan reward dan kinerja, di mana reward hanya akan efektif meningkatkan kinerja jika karyawan merasa termotivasi oleh reward tersebut. Oleh karena itu, manajemen perlu memastikan bahwa reward yang diberikan adil, relevan, dan dapat memotivasi karyawan secara efektif untuk meningkatkan kinerja mereka.

Kesimpulan

Kepemimpinan yang efektif, beban kerja yang dikelola dengan baik, dan pemberian reward yang sesuai akan mampu memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Kepemimpinan yang baik memberikan arahan, motivasi, dan dukungan kepada karyawan, sehingga mereka dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Beban kerja yang seimbang memastikan karyawan tidak mengalami kelelahan berlebihan, yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kualitas kerja. Sementara itu, reward yang tepat, seperti pengakuan, insentif, dan kompensasi, dapat memotivasi karyawan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Secara keseluruhan, kombinasi dari ketiga faktor ini menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk pencapaian kinerja optimal.

saran

Penyempurnaan terhadap indikator pertanyaan dalam kuisisioner dan disesuaikan dengan objek penelitian, sehingga dapat menggambarkan maksud dan tujuan penelitian selanjutnya. Diharapkan dapat menambah variabel lain yang masih berhubungan dengan faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan guna menghasilkan gambaran yang luas dan hasil yang lebih akurat serta menggunakan sampel yang lebih banyak lagi.

Referensi

- [1] S. Farisi and M. T. Lesmana, "Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja," in *Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora 2021*, 2021, pp. 366–379.
- [2] Asmara Ning Ayu, N., & KL, I. S. A. S. T. (2022). Analisis Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai yang di Mediasi oleh Motivasi Kerja (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- [3] M. N. Awal, E. O. Jermias, and A. Rahman, "Self Efficacy Mahasiswa Kurang Mampu Di Kota Makassar," *Edusociata J. Pendidik. Sociol.*, vol. 6, no. 1, 2023.
- [4] J. Hasanah, M. Z. Alim, V. Febriansyah, and M. I. Anshori, "Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional : Sistematika Tinjauan Literatur," *J. Ilm. Dan Karya Mhs.*, vol. 1, no. 4, pp. 248–261, 2023, [Online]. Available: <https://jurnal.itbsemarang.ac.id/index.php/JIKMA/article/view/502/481>
- [5] A. D. Sularsih, L. Handrijaningsih, and C. K. Indira, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja," *J. Ilm. Ekon. Bisnis*, vol. 28, no. 2, pp. 290–303, 2023, doi: 10.35760/eb.2023.v28i2.7240.
- [6] K. . Kurniati and K. . Heryanda, "Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel moderasi (studi pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Pupuan)," *Bisma J. Manaj.*, vol. 9, no. 2, pp. 1–61, 2023.
- [7] F. Selvia Devi Safitri and A. Frianto, "Pengaruh Work Life Balance Dan Brunout Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indomarco Adi Prima Surabaya," *BIMA J. Bus. Innov. Manag.*, vol. 4, no. 1, pp. 1–13, 2021, doi: 10.33752/bima.v4i1.492.
- [8] A. Akbar, "Article History : Received : Revised : Accepted : Keyword :," *Soc. Sci. Humanit. Stud.*, vol. 1, no. 1, pp. 15–24, 2022.
- [9] F. E. Geralt, R. A. M. Koleangan, and J. L. Sepang, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bringin Karya Sejahtera," *J. EMBA*, vol. 8, no. 2, pp. 89–98, 2020.
- [10] O. L. Ningsih, H. Zaki, and W. L. Hardilawati, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru," *Reslaj Relig. Educ. Soc. Laa Roiba J.*, vol. 3, no. 2, pp. 137–148, 2021.

