

The Influence Of Leadership, Workload And Rewards On Employee Performance With Work Motivation As A Mediation Variable In Lpg Distributors In Sidoarjo

Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variable Mediasi Pada Distributor Lpg Di Sidoarjo

Gilang Rahmadhon¹⁾, Vera Firdaus²⁾, Sumartik³⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

²⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

*Email Penulis Korespondensi: rahmadangilang90@gmail.com, verafirdaus@umsida.ac.id

Abstract : Employee performance is considered key in achieving company goals, reflecting commitment, dedication and contribution to the company's vision. Motivation, as the main driver in the work environment, is a key factor in motivating employees to contribute optimally. Effective leaders have the ability to influence employee behavior. Heavy workloads, especially for drivers and helpers delivering LPG gas cylinders, can have a negative impact on employee motivation. Companies are advised to seek an optimal balance in workload to ensure employee well-being and productivity. Recognition and reward strategies are expected to maintain high quality employees. The aim of this research is to analyze the relationship and influence of leadership, workload and rewards on employee performance with work motivation as a mediating variable at LPG distributors in Sidoarjo. This type of research is quantitative descriptive research by describing data that is measured objectively using cluster techniques. The location of the research carried out by the author to test the hypothesis was PT. Sinar Biru Persada, PT. Surya Bumi Nusantara, PT. Iboekoe's Blessings. The number of respondents in this study was 105 people.

Abstrak : Kinerja karyawan dianggap kunci dalam mencapai tujuan perusahaan, mencerminkan komitmen, dedikasi, dan kontribusi terhadap visi perusahaan. Motivasi, sebagai penggerak utama di lingkungan kerja, menjadi faktor kunci dalam memotivasi karyawan untuk berkontribusi maksimal. Pemimpin yang efektif memiliki kemampuan dalam memengaruhi perilaku karyawan. Beban kerja yang berat, terutama bagi driver dan helper pengantaran tabung gas LPG, dapat berdampak negatif pada motivasi karyawan. Perusahaan disarankan mencari keseimbangan optimal dalam beban kerja untuk memastikan kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Strategi pengakuan dan reward diharapkan dapat menjaga karyawan berkualitas tinggi. Tujuan penelitian ini menganalisis keterkaitan dan pengaruh kepemimpinan, beban kerja, dan reward terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variable mediasi pada distributor LPG di Sidoarjo. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan mendeskripsikan data yang diukur secara objektif dengan teknik cluster. Lokasi penelitian yang dilakukan penulis untuk menguji hipotesis adalah PT. Sinar Biru Persada, PT. Surya Bumi Nusantara, PT. Berkah Restu Iboekoe. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 105 orang.

Kata kunci: kinerja karyawan, lingkungan kerja, motivasi kerja, beban kerja

I. PENDAHULUAN

Hubungan yang erat antara motivasi karyawan dan kinerja berperan sangat penting dalam mencapai kesuksesan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam menentukan arah dan hasil perusahaan. Kinerja karyawan tidak hanya mencakup pencapaian individu, tetapi juga kemampuan karyawan untuk memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kesuksesan perusahaan [2]. Dalam konteks ini, kinerja bukan sekadar rutinitas pekerjaan, melainkan mencerminkan tingkat komitmen, dedikasi, dan kontribusi karyawan dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Kinerja yang kuat menciptakan sinergi antara tujuan individu dan tujuan organisasi, yang mendorong perusahaan menuju pencapaian tujuannya dengan efektif.

Motivasi, sebagai faktor penggerak utama di lingkungan kerja, telah menarik perhatian besar dalam berbagai penelitian karena hubungannya yang erat dengan produktivitas, semakin tinggi tingkat motivasi individu, semakin besar semangat yang ditanamkan dalam pekerjaannya [3]. Motivasi ini muncul ketika individu merasa perlu. [5], motivasi berperan sebagai pendorong semangat kerja kolektif di tingkat perusahaan. Dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, motivasi menjadi kunci untuk memotivasi karyawan agar berkontribusi maksimal, menggunakan seluruh potensi dan keterampilan mereka [6]. Dengan memberikan motivasi yang kuat kepada seluruh staf, perusahaan dapat mencapai peningkatan yang signifikan dalam produktivitas kerja mereka [7].

Seorang pemimpin yang efektif di perusahaan adalah mereka yang mampu memberikan ide-ide inovatif untuk mendorong pertumbuhan dan kemajuan organisasi serta memiliki kemampuan untuk memberikan arahan dan bertanggung jawab atas usaha seluruh anggota tim dalam mencapai tujuan perusahaan. Tanpa pemimpin yang kompeten, pencapaian tujuan, pertumbuhan, dan kemajuan perusahaan akan menjadi tantangan yang sulit diatasi. Oleh karena itu, kemampuan pemimpin untuk memengaruhi perilaku karyawan dengan efektif sangat penting.[8][1], 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 efektif. Jika tindakan perbaikan tidak diambil dengan cepat, maka tujuan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan akan terhambat, dan ini berpotensi mengancam kelangsungan perusahaan di masa depan [11].

Dalam lingkungan perusahaan, setiap karyawan merasakan tingkat beban kerja yang berbeda. Tingkat beban kerja bisa bervariasi tergantung pada kompleksitas prosedur kerja, tuntutan pekerjaan, dan tingkat tanggung jawab yang berbeda-beda. Oleh karena itu, kecepatan menyelesaikan tugas dan produktivitas setiap karyawan cenderung berbeda sesuai dengan tingkat beban kerja individu masing-masing. Tingkat beban kerja yang terlalu tinggi dapat mengakibatkan stres berlebihan, sementara tingkat beban kerja yang terlalu rendah dapat mengakibatkan kurangnya stimulasi. Berdasarkan hasil wawancara, 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 fisiknya, 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 terlalu rendah untuk memastikan kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Perusahaan diharapkan mampu menjaga karyawan berkualitas tinggi dengan menggunakan strategi untuk memberikan pengakuan atas kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan dalam bentuk insentif atau penghargaan [24]. *Reward*, merupakan bentuk kompensasi, baik dalam bentuk uang tunai maupun manfaat non-moneter, yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi yang telah mereka berikan kepada perusahaan [25]. 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.

Gap research penelitian ini didasarkan pada penelitian [49], yang mengaitkan kepemimpinan, beban kerja dan reward menjadi variabel bebas yang mempengaruhi kinerja. Celah penelitian ini menggunakan penambahan kombinasi variabel, dengan Motivasi sebagai variabel Intervening untuk mengetahui hubungan langsung dan tidak langsung antara variabel terikat dan variable bebas.

A. 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 variable mediasi?
8. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variable mediasi?
9. Apakah reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variable mediasi?

B. Tujuan Penelitian

Menganalisis kesinambungan dan pengaruh kepemimpinan, beban kerja, dan *reward* terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada distributor LPG di Sidoarjo.

C. ⁶ Kategori SDGS

Meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif, serta pekerjaan yang layak untuk semua.

D. Literatur Review

1. Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain, untuk memahami dan menyetujui kebutuhan yang harus dipenuhi dan cara menindaknya, serta proses memfasilitasi individu dan kelompok agar berusaha mencapai tujuan bersama [30]. Kepemimpinan adalah proses yang dilakukan seseorang untuk mempengaruhi kelompok dalam mencapai tujuan bersama [31]. Indikator kepemimpinan menurut [32], yaitu:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan (Kecakapan pemimpin dalam mengambil keputusan untuk memilih opsi terbaik dari berbagai alternatif yang tersedia, dengan mempertimbangkan informasi, risiko, dan dampaknya terhadap tujuan perusahaan)
2. Kemampuan Memotivasi (Kecakapan pemimpin untuk menginspirasi, mendorong, dan membimbing anggota tim atau organisasi agar mencapai kinerja terbaik mereka, serta mempertahankan semangat dan dedikasi dalam mencapai tujuan bersama)
3. Kemampuan komunikasi (kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan atau pikiran kepada karyawan dengan tujuan karyawan tersebut dapat memahami apa yang dimaksudkan dengan baik secara lisan dan tulisan)
4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan (keterampilan dan keahlian untuk mengarahkan dan mengendalikan anggota tim atau organisasi. Ini mencakup pengelolaan konflik, komunikasi yang jelas, serta kemampuan untuk memberikan arahan dan supervisi secara efisien)
5. Tanggung Jawab (kewajiban dan keharusan untuk mengambil inisiatif, membuat keputusan yang tepat, dan memastikan pelaksanaan tugas-tugas dengan baik)

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memimpin, memotivasi, dan mengarahkan orang atau kelompok dalam mencapai tujuan bersama, dengan memanfaatkan keterampilan komunikasi, pengambilan keputusan

Temuan terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan akan mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja karyawan, antara ⁶ penelitian [8], [11], [30], [31], [50], [51], [52]. Sebaliknya beberapa penelitian [2], [24], [49], [56], [57] menemukan bahwa kompetensi kepemimpinan tidak memberikan pengaruh pada motivasi dan kinerja karyawan.

2. Beban Kerja (X2)

Menurut [33] beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

1. Faktor eksternal (beban yang berasal dari luar perusahaan, meliputi : umur dan kondisi kesehatan)
2. Faktor internal (beban yang berasal dari dalam perusahaan meliputi Tugas, organisasi kerja dan lingkungan kerja)

Beban kerja merujuk pada jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh individu atau kelompok dalam suatu periode tertentu. Ini mencakup aktivitas harian, proyek, atau kewajiban lainnya yang memerlukan waktu, energi, dan keterampilan spesifik.

Temuan terdahulu menunjukkan bahwa beban kerja akan mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja karyawan, antara lain penelitian [5], [33], [34], [53]. Sebaliknyanya beberapa penelitian [25], [26], [49] menemukan bahwa beban kerja tidak memberikan pengaruh pada motivasi dan kinerja karyawan.

3. Reward (X3)

Reward adalah semua bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan [35]. Indikator *reward* menurut [40] adalah sebagai berikut:

1. Gaji (bayaran tetap yang diterima dari sebuah perusahaan)
2. Insentif (Imbalan yang diterima di luar gaji/upah yang diberikan perusahaan)
3. Tunjangan (imbalan tambahan yang diberikan kepada karyawan diluar gaji pokok sebagai bagian dari paket kompensasi. Tunjangan dapat berupa uang tunai atau keuntungan non-moneter, seperti asuransi kesehatan)

Reward adalah sesuatu yang diberikan atau diterima sebagai imbalan atas usaha, jasa, atau pencapaian seseorang. Ini bisa berupa kompensasi finansial, pengakuan, pujian, atau hasil positif lainnya.

Reward sering digunakan sebagai alat motivasi untuk mendorong perilaku, kinerja, atau kontribusi yang diinginkan dalam berbagai konteks.

Temuan terdahulu menunjukkan bahwa reward akan mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja karyawan, antara lain penelitian [25], [26], [35], [36], [37], [38], [39], [49], [54]. Sebaliknya beberapa penelitian [2], [6], [11], [55] menemukan bahwa reward tidak memberikan pengaruh pada motivasi dan kinerja karyawan.

4. Motivasi Kerja (Z)

Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan tertentu. Indikator motivasi kerja menurut [43], yaitu:

1. Kerja Keras (melakukan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki sepenuhnya)
2. Cita-cita Yang tinggi (memiliki kemauan yang lebih)
3. Orientasi Tugas (selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas)

Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi.

5. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah standart yang digunakan sebagai bukti seseorang sudah berusaha semaksimal mungkin dan usaha tersebut merupakan indikator seseorang yang memiliki potensi yang dapat dikembangkan dalam rangka memikul tanggung jawab yang lebih besar seperti kualitas kerja, kecepatan dan ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja sama [46]. Kinerja dapat diartikan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja menurut [48], yaitu:

1. Kemampuan teknis (kecakapan penggunaan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya)
2. Kemampuan konseptual (kecakapan dalam tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan)
3. Kemampuan hubungan interpersonal (kecakapan dalam bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan melakukan negoisasi dan lain-lain.

II. METODE

Jenis penelitian yang dilakukan oleh penulis pada penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif, pada penelitian deskriptif kuantitatif digunakan teknik cluster sampling untuk mendapatkan kesimpulan yang lebih luas

Lokasi penelitian yang dilakukan penulis untuk menguji hipotesis adalah pada Distributor LPG Kecamatan Sidoarjo (PT Sinar Biru Persada), Kecamatan Candi (PT. Surya Bumi Nusantara), Kecamatan Buduran (PT. Berkah Restu Iboekoe) di Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur.

Lokasi penelitian	Wilayah	Jumlah Populasi
PT Sinar Biru Persada	Kecamatan Sidoarjo	35
PT Surya Bumi Nusantara	Kecamatan Candi	35
PT. Berkah Restu Iboekoe	Kecamatan Buduran	35

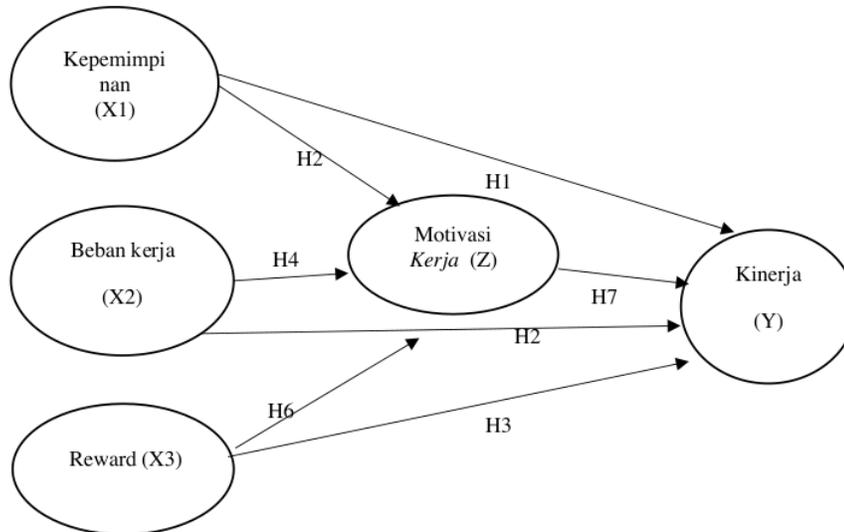
Table 1 populasi

Jumlah keseluruhan populasi dari kecamatan Sidoarjo, Kecamatan Candi dan Kecamatan Buduran sebanyak 105 pekerja. Pada penelitian ini menggunakan seluruh populasi yang ada yaitu 105.

Penelitian ini menggunakan satu jenis data yaitu data primer. Data primer didapatkan berdasarkan pengisian kuisioner oleh responden atau sampel. Dari data yang didapat selanjutnya akan diolah menggunakan *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 25. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Selain itu, untuk menguji hipotesis digunakan uji regresi linier berganda, uji t, uji koefisien determinasi berganda dan uji sobel

A. Kerangka Konseptual

Gambar 1 Kerangka Konseptual



B. Hipotesis

- H1: Kepemimpinan memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan
- H2: Beban kerja memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan
- H3: *Reward* memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan
- H4: Kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap motivasi karyawan
- H5: Beban kerja memberikan pengaruh terhadap motivasi karyawan
- H6: *Reward* memberikan pengaruh terhadap motivasi karyawan
- H7: Kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi
- H8: Beban kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi
- H9: *Reward* memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi

C. Definisi Operasional

1. Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan pada penelitian ini merujuk pada pendapat yang dikemukakan [31]. Definisi operasional kepemimpinan pada penelitian ini diartikan sebagai Upaya pemimpin dalam melibatkan dan mengatur karyawan guna mencapai kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Indikator kepemimpinan merujuk pada:

- Kemampuan Mengambil Keputusan : kecakapan pemimpin dalam mengambil keputusan dengan baik dan mempertimbangkan resiko.
- Kemampuan Memotivasi : kecakapan pemimpin dalam menginspirasi dan mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- Kemampuan Komunikasi : kecakapan pemimpin dalam mengkoordinasi dan menyampaikan pesan secara lisan dan tulisan kepada karyawan
- Kemampuan Mengendalikan Bawahan : kecakapan pemimpin dalam memberi perintah atau arahan kepada karyawan

- e. **Tanggung Jawab** : upaya pemimpin dalam memastikan karyawan melaksanakan tugas yang telah diberikan perusahaan dengan baik.
2. **Beban Kerja (X2)**
 Beban kerja pada penelitian ini merujuk pada pendapat yang dikemukakan [33]. Devinisi operasional Beban kerja pada penelitian ini di artikan sebagai sejumlah tugas atau kegiatan yang diberikan oleh perusahaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu
 Indikator beban kerja merujuk pada:
 a. Internal: Tugas (task), organisasi kerja dan lingkungan kerja
 b. Eksternal: meliputi (usia dan kondisi kesehatan)
3. **Reward (X3)**
Reward pada penelitian ini merujuk pada pendapat yang dikemukakan [35]. Devinisi operasional *reward* pada penelitian ini diartikan sebagai semua bentuk return baik finansil maupun non finansial yang diterima karyawan atas kontribusi yang telah diberikan pada perusahaan..
 Indikatori *reward* merujuk pada:
 a. Gaji : bayaran tetap yang diterima karyawan
 b. Insentif : imbalan yang diterima berdasarkan kinerja yang diberikan karyawan
 c. Tunjangan : BPJS Tenaga kerja
4. **Motivasi Kerja (Z)**
 Motivasi kerja pada penelitian ini merujuk pada pendapat yang dikemukakan [32]. Pada penelitian ini **Motivasi kerja** diartikan sebagai suatu faktor yang dapat mendorong karyawan dalam melaksanakan tugas dari perusahaan.
 Indikator motivasi kerja merujuk pada:
 a. Kerja Keras : upaya melakukan penyelesaian tugas dengan kemampuan sepenuhnya dan konsistensi dalam pemenuhan tenggat waktu
 b. Cita cita tinggi : memiliki kemauan yang lebih dalam melakukan kegiatan untuk memperoleh suatu tujuan
 c. Orientasi Tugas : selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas
5. **Kinerja Karyawan (Y)**
 Kinerja (*performance*) pada penelitian ini merujuk pada pendapat yang dikemukakan [46]. Pada penelitian ini kinerja diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan target yang telah ditetapkan.
 Indikator kinerja merujuk pada:
 a. Kemampuan teknis : keterampilan dalam penggunaan peralatan
 b. Kemampuan konseptual : kecakapan dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan
 c. Kemampuan hubungan interpersonal : kerja sama yang baik antara driver dan helper

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. HASIL

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Table 2 Karakteristik Responden

		Lama Kerja			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	<1 TAHUN	7	6.7	6.7	6.7
	2-4 TAHUN	45	42.9	42.9	49.5
	> 5 TAHUN	53	50.5	50.5	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Uji Validitas

Table 3 Uji Validitas Variable Kepemimpinan

Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1.1	,427	0,195	Valid
X1.2	,364	0,195	Valid
X1.3	,468	0,195	Valid
X1.4	,376	0,195	Valid
X1.5	,591	0,195	Valid
X1.6	,527	0,195	Valid
X1.7	,300	0,195	Valid
X1.8	,504	0,195	Valid
X1.9	,225	0,195	Valid
X1.10	,274	0,195	Valid

Table 4 Uji Validitas Variable Beban Kerja

Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X2.1	,670	0,195	Valid
X2.2	,762	0,195	Valid
X2.3	,538	0,195	Valid
X2.4	,258	0,195	Valid

Table 5 Uji Validitas variable Reward

Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X3.1	,677	0,195	Valid
X3.2	,749	0,195	Valid
X3.3	,548	0,195	Valid
X3.4	,558	0,195	Valid
X3.5	,546	0,195	Valid
X3.6	,671	0,195	Valid

Table 6 Uji Validitas Variable Kinerja Karyawan

Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y1	,770	0,195	Valid
Y2	,849	0,195	Valid
Y3	,684	0,195	Valid
Y4	,629	0,195	Valid
Y5	,841	0,195	Valid
Y6	,840	0,195	Valid

Table 7 Uji Validitas Variable Motivasi Kerja

Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Z1	,570	0,195	Valid
Z2	,599	0,195	Valid

Z3	,580	0,195	Valid
Z4	,570	0,195	Valid
Z5	,547	0,195	Valid
Z6	,514	0,195	Valid

Sumber : Hasil Olah Data dengan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 3, tabel 4, tabel 5, tabel 6 dan tabel 7, diketahui bahwa seluruh data kuesioner yang telah disebar memiliki koefisien korelasi diatas 0,195 dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat dikatakan seluruh data yang disebar sudah valid dan dapat dilanjutkan pada uji selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Table 8 Uji Reliabilitas

Variabel	N	Nilai Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kepemimpinan	10	0,663	0,6	Reliabel
Beban Kerja	4	0,661		Reliabel
Reward	6	0,695		Reliabel
Kinerja Karyawan	6	0,853		Reliabel
Motivasi Kerja	6	0,721		Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data dengan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 8, diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6 sehingga seluruh instrument yang digunakan dapat dikatakan reliabel dan dapat dilanjutkan ke uji selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Table 9 Uji Normalitas Variable X terhadap Z

		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,02511573
Most Extreme Differences	Absolute	,040
	Positive	,040
	Negative	-,040
Test Statistic		,040
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Table 10 Uji Normalitas Variable X dan Z terhadap Y

		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000

1	(Constant)	20.085	2.395		8.388	.000		
	kepemimpina n	-.024	.034	-.070	-.727	.469	.876	1.141
	beban kerja	.009	.034	.025	.268	.789	.960	1.042
	reward	.097	.051	.193	1.910	.059	.803	1.246
	motivasi kerja	.253	.069	.343	3.646	.000	.931	1.075

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Hasil Olah Data dengan SPSS Versi 25

Berdasarkan uji multikolinieritas yang memenuhi syarat dikatakan nilai toleransi harus mendekati angka 1 dan nilai VIF dibawah angka 10. Dengan begitu data pada tabel 11 dan tabel 12 sudah memenuhi syarat uji multikolinieritas dan pada data yang telah disebar tidak terjadi multikolinieritas

Uji Heterokedastisitas

Table 13 Uji Heterokedastisitas Variable X terhadap Z

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized	Coefficients		
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.874	2.003		.436	.664
	Kepemimpinan	.048	.046	.104	1.035	.303
	Beban Kerja	-.005	.047	-.011	-.105	.916
	Reward	-.048	.038	-.124	-1.252	.214

a. Dependent Variable: abs_res1

Table 14 Uji Heterokedastisitas Variable X,Z terhadap Y

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized	Coefficients		
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.480	2.333		3.207	.002
	Kepemimpinan	-.104	.055	-.194	-1.900	.060
	Beban Kerja	-.037	.055	-.068	-.664	.508
	Reward	.036	.044	.080	.801	.425
	Motivasi Kerja	-.068	.066	-.115	-1.037	.302

a. Dependent Variable: abs_res2

Sumber : Hasil Olah Data dengan SPSS Versi 25

Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah data yang dihitung tidak terjadi heteroskedastisitas. Syarat tidak terjadinya heteroskedastisitas yaitu angka signifikansi lebih dari 0,05. Dengan begitu tabel 13 dan tabel 14 menunjukkan angka signifikansi lebih dari 0,05 dan dapat dilanjutkan pada uji selanjutnya.

Uji Hipotesis
Uji Regresi Linear Berganda

Table 15 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

Sumber : Hasil Olah Data dengan SPSS Versi 25

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

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

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

- Nilai konstanta menunjukkan 6,553 menunjukkan bahwa kinerja karyawan adalah 6,553 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 kinerja karyawan, yaitu B = 0,264 yang berarti apabila kepemimpinan mengalami peningkatan maka kinerja karyawan akan meningkat.
- Berdasarkan persamaan koefisiensi regresi menunjukkan bahwa variable beban kerja (X2) mempunyai arah regresif positif dengan kinerja karyawan, yaitu B = 0,416 yang berarti apabila beban kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan akan meningkat.
- Berdasarkan persamaan koefisiensi regresi menunjukkan bahwa variable reward (X3) mempunyai arah regresif positif dengan kinerja karyawan, yaitu B = 0,205 yang berarti apabila beban kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Table 16 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

Sumber : Hasil Olah Data dengan SPSS Versi 25

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

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

$$Y = 9,190 + 0,239 + 0,237 + 0,171$$

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 1% maka motivasi kerja akan meningkat sebesar 23% dengan asumsi variable yang lain konstan.
- 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 1% maka motivasi akan meningkat sebesar 24% dengan asumsi variable yang lain konstan.
- 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 1% maka motivasi kerja akan meningkat sebesar 17% dengan asumsi variable yang lain konstan.

Uji T

Pengujian dilakukan untuk membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, yaitu jika t hitung lebih besar dari pada t tabel maka dapat disimpulkan variabel independen yang diuji berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika t hitung lebih kecil dari pada t tabel maka dapat disimpulkan variabel independen yang diuji tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji T dapat dilihat pada tabel berikut.

Table 17 Uji T Variable X terhadap Y

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	1,578	,118
	Total_X1	2,743	,007
	Total_X2	4,290	,000
	Total_X3	2,581	,011

Sumber : Hasil Olah Data dengan SPSS Versi 25

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 H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian hipotesis pada 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 H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian hipotesis pada 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 H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian hipotesis pada variabel reward (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Table 18 Uji T Variable X terhadap Z

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	2,685	,008
	Total_X1	3,018	,003
	Total_X2	3,093	,003
	Total_X3	2,613	,010

Sumber : Hasil Olah Data dengan SPSS Versi 25

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 H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian hipotesis pada variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z)

b. 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 H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian hipotesis pada variabel beban kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z)

c. 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 H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian hipotesis pada variabel reward (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z)

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Uji determinasi dapat dilihat melalui R square, nilai R square dikatakan baik jika diatas 0,05.

Table 19 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

Sumber : Hasil Olah Data dengan SPSS Versi 25

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.

Table 20 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

Sumber : Hasil Olah Data dengan SPSS Versi 25

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

Uji Sobel

8

Hipotesis merupakan dugaan sementara dari suatu permasalahan, maka hipotesis perlu diuji akan kebenarannya [48]. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana untuk hipotesis pertama, kedua dan ketiga, kemudian untuk hipotesis ketiga menggunakan analisis regresi ganda. Hasil dari pengujian hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

12

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.

12

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

$$a = 0,239$$

$$S_a = 0,079$$

$$b = 0,241$$

$$S_b = 0,119$$

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

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

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

Hasil tersebut menunjukkan nilai Z hitung sebesar $1,623 < 1,96$ maka **Hipotesis 7 tidak diterima** artinya pernyataan Kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variable mediasi tidak terbukti benar atau Kepemimpinan tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variable mediasi

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

12

8

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 pernyataan Beban Kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variable mediasi tidak terbukti benar atau Beban kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variable mediasi.

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

12

12

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.

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

$$a = 0,171$$

$$S_a = 0,065$$

$$b = 0,241$$

$$S_b = 0,119$$

$$S_{ab} = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sb^2Sa^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{(0,241^2)(0,065^2) + (0,171^2)(0,119^2) + (0,119^2)(0,065^2)} = \sqrt{0,00072} = 0,027$$

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

Hasil penelitian tersebut menunjukkan nilai Z hitung sebesar $1,537 < 1,96$ maka **Hipotesis 9 tidak diterima** artinya pernyataan *reward* memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variable mediasi tidak terbukti benar atau *reward* tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variable mediasi

B. PEMBAHASAN

1. 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 lpg 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. 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 di Sidoarjo 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.

6. 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.

7. 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.

8. 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 motivasi. 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.

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

11 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.

9 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.

IV. KESIMPULAN

A. 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.

B. Keterbatasan

10 Penyempurnaan terhadap indikator pertanyaan dalam kuisioner 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.

C. Ucapan Terima Kasih

2 Penulis berterima kasih kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial serta Program Studi Manajemen

V. 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.
- [11] I. H.A, A. M. F. Kessi, I. Tajuddin, and M. Abbas, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jesyta*, vol. 6, no. 1, pp. 233–246, 2023, doi: 10.36778/jesyta.v6i1.897.
- [12] R. Yusnita and N. Aslami, "Strategi Pengelolaan Kepemimpinan dan Perubahan Organisasi," *Sinomika J. l Vol.*, vol. 1, no. 2, pp. 127–136, 2022, [Online]. Available: <https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SINOMIKA>
- [13] W. O. Z. Muizu, "Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan," *PEKBIS*, vol. 6, no. 1, 2014.
- [14] N. Arianty, "Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan," *Kumpul. J. Dosen Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara*, vol. 4, no. 2, 2016.
- [15] S. M. Hasibuan, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 1, no. 1, 2018.
- [16] Y. Fazira and R. Mirani, "Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Dumai," *JMKSP*, vol. 4, no. 1, 2019.
- [17] E. B. do Rêgo, W. G. Supartha, and N. N. K. Yasa, "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste," *E-Jurnal Ekon. dan Bisnis*, vol. 6, no. 11, 2017.
- [18] A. R. Ningsih, "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PDAM Kota Madiun," *Equilib. J. Ilm. Ekon. Dan Pembelajarannya*, vol. 4, no. 2, 2016.

- [19] M. Pradana, "Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi karyawan di Ganesha Operation, Bandung," *J. Stud. Manaj. dan Bisnis*, vol. 2, no. 1, 2015.
- [20] I. A. Brahmasari, "Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSJ Menur Surabaya," *J. Ilmu Ekon. dan Manaj.*, vol. 1, no. 1, 2014.
- [21] A. Priyono and S. Tampubolon, "Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Karyawan Milenial dan Gen Z di Bank BJB Cabang Daan Mogot)," *J. Manaj. dan Bisnis Madani*, vol. 5, no. 2, pp. 15–33, 2023, doi: 10.51353/jmbm.v5i2.768.
- [22] J. K. R. Rolos, S. A. P. Sambul, and W. Rumawas, "Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota," *J. Adm. Bisnis*, vol. 6, no. 4, 2018.
- [23] I. Hardono, H. W. Nasrul, and Y. Hartati, "Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja," *J. Dimens.*, vol. 8, no. 1, 2019.
- [24] T. M. Sibhan and L. Lukitasari, "Analisis Pengaruh Unsur Reward dan Punishment pada Kinerja Karyawan," *Pros. FRIMA (Festival Ris. Ilm. Manaj. dan Akuntansi)*, vol. 6681, no. 4, pp. 567–571, 2022, doi: 10.55916/frima.v0i4.408.
- [25] Lee, K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Rewards, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Mediasi pada Perusahaan Distributor Kota Batam (Doctoral dissertation, Universitas Internasional Batam).
- [26] Ervina, E., Ferdinand, F., & Meitiana, M. (2023). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Palangka Raya. *Edunomics Journal*, 4(2), 144-166.
- [27] Suwanto, D. Sunarsi, H. Erlangga, Nurjaya, and R. N. Haryadi, "Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi," *JENIUS*, vol. 5, no. 2, 2022.
- [28] S. Febrianti, "Pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang)," *J. Adm. Bisnis*, vol. 12, no. 1, 2014.
- [29] S. Syahril, "Teori-Teori Kepemimpinan," *RI'YAH*, vol. 4, no. 2, p. 282, 2019.
- [30] Yukl, Gary. 2015, *Leadership in Organizations*, Seventh Edition, PT. Indeks, Jakarta.
- [31] Northouse, P. G. (2018). *Kepemimpinan: Teori dan Praktik*. Indeks.
- [32] D. S. Harahap and H. Khair, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja," *Wicaksono & Hermani*, vol. 2, no. 1, pp. 69–88, 2017.
- [33] S. Norawati, Y. Yusup, A. Yunita, and H. Husein, "Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kabupaten Kampar," *Menara Ilmu*, vol. XV, no. 01, pp. 95–106, 2021.
- [34] Hikmah, A. N. (2020). Pengaruh Reward dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Dimediasi Variabel Motivasi (Studi Empiris Karyawan Bank BTPN Probolinggo).
- [35] M. Mutholib, "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja," *Liabilities (Jurnal Pendidik. Akuntansi)*, vol. 2, no. 3, pp. 222–236, 2019, doi: 10.30596/liabilities.v2i3.3993.
- [36] Eko Septian Dymastara, "Pengaruh Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Karyawan Best Western Lagoon Manado," *Productivity*, vol. 1, no. 1, pp. 84–88, 2020.
- [38] S. Sinaga, "Peranan Balas Jasa Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Sony Gemerlang Medan," *J. Darma Agung*, vol. 28, no. 1, p. 132, 2020, doi: 10.46930/ojsuda.v28i1.605.
- [37] Prasetyo, E. O. (2020). Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Driver Goride PT Gojek Indonesia Wilayah Kota Malang) (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- [39] E. S. Dymastara and O. Onsardi, "Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi

- Indah Lestari Bengkulu Utara," *J. Entrep. dan Manaj. Sains*, vol. 1, no. 2, pp. 160–167, 2020, doi: 10.36085/jems.v1i2.920.
- [40] M. R. Azdanal, F. Zamzam, and N. Rostiati, "Pengaruh Work Life Balance Iklim Organisasi Dan Reward Masa Pandemi Terhadap Kepuasan Kerja," *Integritas J. Manaj. Prof.*, vol. 2, no. 2, pp. 235–248, 2021, doi: 10.35908/ijmpro.v2i2.95.
- [41] A. Meidita, "Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 2, pp. 226–237, 2019.
- [42] B. Muslih, "Urgensi Komunikasi dalam Menumbuhkan Motivasi di Era Pandemi Covid-19," *J. Penelit. Manaj. Terap. PENATARAN*, vol. 5, no. 1, pp. 57–65, 2020.
- [43] J. Jufrizen and T. S. Sitorus, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Pros. Semin. Nas. Teknol. Edukasi Sos. dan Hum.*, vol. 1, no. 1, pp. 841–856, 2021.
- [44] N. R. Putri and S. L. Ratnasari, "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam," *J. AKUNTANSI, Ekon. dan Manaj. BISNIS*, vol. 7, no. 1, pp. 48–55, 2019, doi: 10.30871/jaemb.v7i1.1083.
- [45] S. H. Lawu, A. Suhailla, and R. Lestiowati, "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur," *Penelit. Ilmu Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 2614–3747, 2019.
- [46] M. Sidik and Sumardin, "Pengaruh Semangat Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Batam Televisi," *J. Jumka*, vol. 1, no. 1, pp. 49–58, 2023.
- [47] R. D. P. R. F. J. A. Y. B. Evi Mufrihah Zain, "Pengaruh Pemberian Insentif dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multi Trasindo Jaya Kota Sorong," *JURNAL MANAJEMEN DAN SUMBERDAYA*, 2022.
- [48] Selfiyani, F. P. A., Hadiyati, E., & Santoso, N. A. (2023). PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASIMANAJEMEN DAN REWARD TERHADAP KINERJA DENGAN MEDIASI MOTIVASI PEGAWAI PADA POLITEKNIK NEGERI MALANG. *Jurnal Istiqro*, 9(2), 156-170.
- [49] Angody, I. A., & Prayekti, P. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Organisasi Oppio Coffe Yogyakarta. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(4), 2183-2194.
- [51] HASTUTI, Indah Puji. Pengaruh Kepemimpinan, Reward dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Kamaltex Karangjati). 2019. PhD Thesis.
- [52] DO RÊGO, Elvino Bonaparte; SUPARTHA, Wayan Gede; YASA, Ni Nyoman Kerti. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Keme Estatal Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 2017, 6.11: 3731-3764.
- [53] KHAIR, Hazmanan, et al. Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2019, 2.1: 69-88.
- [55] V. F. & D. R. Rahmawati, "BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN TURNOVER INTENTION DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN," *JURNAL Ecoment Global:kajian bisnis dan manajemen*, vol. 8, no. 1, April 2023.
- [56] S. Dela Ayu Permatasari, "PENGARUH REWARD INTRINSIK, REWARD EKSTRINSIK, DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM (PERUMDAM) MOJOPAHIT MOJOKERTO," *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN KEWIRAUUSAHAAN*, vol. 1, no. 3, September 2022.
- [57] S. Alldiy Rantotanio, "PENGARUH MUTASI DAN REWARD TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN PT KARYAMITRA BUDI SENTOSA," *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN KEWIRAUUSAHAAN*, vol. 1, no. 1, September 2022.

- [58] D. A. R. E. F. Vera Firdaus, "Managerial Leadership, Communication and Reward System in Herbal Family Business "Kepemimpinan Manajerial, Komunikasi dan Sistem Reward Pada Family Business Herbal", " *Procedia of Social Sciences and Humanities*, 2022.
- [59] V. F. Nopita Sari, "The Influence of Leadership, Work Environment, and Work Discipline on Employee Performance at the Technical Implementation Unit of the Krian Health Center Service," *Journal of Engineering, Social and Health*, vol. 1, no. 2, November 2022.
- [60] Vera Firdaus & Dini Rosidah Rahmawati, "Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Turnover Intention Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ecoment Global:kajian bisnis dan manajemen*, vol. 8, no. 1, April 2023.
- [61] Sumartik Dela Ayu Permatasari, "Pengaruh Reward Intrinsik, Reward Ekstrinsik, Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumdam) Mojopahit Mojokerto," *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, vol. 1, no. 3, September 2022.
- [62] Sumartik Aldy Rantotanio, "Pengaruh Mutasi Dan Reward Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT Karyamitra Budi Sentosa," *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, vol. 1, no. 1, September 2022.
- [63] Vera Firdaus Nopita Sari, "The Influence of Leadership, Work Environment, and Work Discipline on Employee Performance at the Technical Implementation Unit of the Krian Health Center Service," *Journal of Engineering, Social and Health*, vol. 1, no. 2, November 2022.
- [64] Dewi Andriani, Rizky Eka Febriansah Vera Firdaus, "Managerial Leadership, Communication and Reward System in Herbal Family Business "Kepemimpinan Manajerial, Komunikasi dan Sistem Reward Pada Family Business Herbal", " *Procedia of Social Sciences and Humanities*, 2022.
- [65] Widjaja, Y. R., & Ginanjar, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 4(1), 47-56.
- [66] Putri, N. P. C. S., Sugianingrat, I. A. P. W., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(4), 1032-1042.
- [67] Wiryang, A. S., Koleangan, R., & Ogi, I. W. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Pln (persero) area manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- [68] Kentjana, N. M. P., & Nainggolan, P. (2018, September). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Bank Central Asia Tbk.). In *National Conference of Creative Industry*.
- [69] FATIRIA, Maria Nancy; NAWAWI, M. Tony. Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variable mediasi pada PT. ATM. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2021, 3.3: 794-804.
- [70] Pariesti, A., & Christa, U. R. (2022). Pengaruh kompetensi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan. *Journal of Environment and Management*, 3(1), 35-45.
- [71] Purnamasari, I. (2021). Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi. *Manajemen & Bisnis Jurnal*, 7(1), 1-13.
- [72] Iskandar, F. Z. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Semangat Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Helvetia. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 2(1), 188-197.
- [73] Ekhsan, M., & Masruri, A. (2022). Peran Stres Kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 753-761.
- [74] Abdillah, N. S., Satrya, A., & Priyati, R. Y. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Beban Kerja Terhadap

Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Direktorat Sistem Informasi Dan Teknologi Perbendaharaan. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 13(01), 168-187.

[75] Sasmita, J. (2014). Pengaruh Beban Kerja Dan Pelatihan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap Rsud Puri Husada Di Tembilahan. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 6(3), 81-89.

[76] Herlambang, S. P., Sinaga, S., & Sihombing, N. S. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Pln (Persero) Uip Sumbagut. *Jurnal Prointegrita*, 6(1), 182-202.

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

14%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.unbari.ac.id Internet Source	1%
2	ejurnal.stie-trianandra.ac.id Internet Source	1%
3	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1%
4	repository.umsu.ac.id Internet Source	1%
5	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	1%
6	ijler.umsida.ac.id Internet Source	1%
7	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1%
8	docplayer.info Internet Source	1%
9	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	1%

10 jurnal.darmaagung.ac.id 1 %
Internet Source

11 eprints.ums.ac.id 1 %
Internet Source

12 eprints.uny.ac.id 1 %
Internet Source

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On