

**Indonesian Education Administration and Leadership Journal (IDEAL)**ISSN 2686-3596 (*online*)

Volume 02, Nomor 02, Tahun 2020, Hal. 107-122

Available online at:

<https://online-journal.unja.ac.id/index.php/IDEAL>*Research Article***Penelusuran Determinan Peningkatan Kinerja Karyawan**
(Tracking of Determinants of Employee Performance Improvement)**Nurul Afifah, Aprih Santoso***

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Semarang

Jl. Soekarno Hatta, Tlogosari Kulon, Kota Semarang, Jawa Tengah 59160-Indonesia

Corresponding Author: aprihsantoso@usm.ac.id

Informasi Artikel	ABSTRACT
Submit: 21 – 06 – 2020 Diterima: 29 – 08 – 2020 Dipublikasikan: 12 – 09 – 2020	<p>This study aims to determine the effect of Leadership, Work Motivation, Work Discipline and Work Environment on the Performance of Employees of PT. Wingtech Technology Indonesia. In this study were the production employees of PT. Wingtech Technology Indonesia. The data used in this study are primary data by distributing questionnaires to production employees of PT. Wingtech Technology Indonesia. The sample in this study were 82 respondents, the sampling technique using purposive sampling. Data collection methods in this study were questionnaire and data analysis. Data is processed using SPSS 24, including Validity Test, Reliability Test, Classic Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis and Hypothesis Testing using T Test, F Test and R2 Test. The results of this study indicate that Leadership, Work Motivation, Work Discipline and the Work Environment have a positive and significant impact on Employee Performance at PT. Wingtech Technology Indonesia. The coefficient of determination (Adjusted R2) is 0.740, which means that Leadership, Work Motivation, Work Discipline and the Work Environment have a 74% effect on Employee Performance and the remaining 26% is explained by other factors beyond the variables studied.</p> <p>Key words: Leadership, Motivation, Discipline, Environment, Performance</p>
Penerbit	ABSTRAK
Program Studi Administrasi Pendidikan FKIP Universitas Jambi, Jambi- Indonesia	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Wingtech Technology Indonesia. Dalam penelitian ini adalah karyawan produksi PT. Wingtech Technology Indonesia. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan produksi PT. Wingtech Technology Indonesia. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 82 responden, teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan analisis data. Data diproses dengan menggunakan SPSS 24, meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda dan Pengujian Hipotesis menggunakan Uji T, Uji F dan Uji R². Hasil penelitian ini menunjukkan Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Wingtech Technology Indonesia. Koefisien determinasi (Adjusted R²) diperoleh sebesar 0,740 yang berarti Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh 74% terhadap Kinerja Karyawan dan sisanya 26% dijelaskan faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti.</p> <p>Kata kunci: kepemimpinan, motivasi, disiplin, lingkungan, kinerja</p>



This Indonesian Educational Administration and Leadership Journal (IDEAL) is licensed under a [CC BY-NC-SA \(Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam usaha pencapaian keberhasilan organisasi. Tantangan utama yang dihadapi oleh organisasi pada masa sekarang ini dan untuk masa yang akan datang adalah bagaimana mempersiapkan SDM yang berkualitas, inovatif dan mempunyai kreatifitas tinggi. Mangkunegara (2013), kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya : kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi perilaku seseorang, baik perorangan dan kelompok. Sumber daya yang kompeten namun tidak dikelola oleh pemimpin yang baik maka tidak akan memperoleh tujuan yang telah direncanakan. Oleh karena itu peranan pemimpin dalam suatu organisasi atau perusahaan sangatlah penting dan berpengaruh terhadap suatu hasil kerja. Kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja karyawan (Hapid & Sunarwan, 2014; Masrukhin & Waridin, 2006; Muizu, 2014; Oposma et al, 2013; Sasmita, 2015; Rumondor et al, 2016; Septiana et al, 2018; Sugiyatmi et al, 2016; Tampi, 2014; Triyanto et al, 2016; Utomo, 2014)

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Masrukin & Waridin (2006) menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Adapun penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi mampu mempengaruhi kinerja, yaitu : Ali et al, (2012); Asim (2013); Boe (2014); Utomo (2014); Damayanti (2016); Dewi & Wibawa (2016); Hapid & Sunarwan (2014); Hidayat & Taufiq (2012); Jayaweera (2015); Murti & Srimulyani (2013); Noviansyah & Zunaidah (2011).

Selain itu, ada juga faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin. Dalam menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan disiplin kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut Sidanti (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu dari : Feel et al (2018); Hapid & Sunarwan (2014); Hidayat & Taufiq (2012); Lusiana (2018); Mailiana (2016); Pramadita et al (2015); Rifa'i & Sasmita (2015); Rumondor et al (2016); Sidanti (2015); Syardiansah & Utami (2019); Utomo (2014).

Ternyata kinerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja (Budianto & Katini (2015); Damayanti (2016); Feel et al (2018); Hidayat & Taufiq (2012); Jayaweera (2015); Lestary & Harmon (2017); Lusiana (2018); Pramadita et al (2015); Putra et al (2012); Sidanti (2015); Sugiyatmi et al (2016); Syardiansah & Utami (2019); Tampi (2014); Utomo (2014); Sunyotu (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting dan berpengaruh terhadap karyawan dalam melakukan

pekerjaannya..Lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti kondisi pabrik dan sekitar pabrik yang bersih, penerangan yang memadai, ventilasi yang cukup, suara bising yang tidak mengganggu, hubungan antar karyawan yang harmonis, dan kepemimpinan yang baik akan menimbulkan perasaan puas pada karyawan, dan dapat menimbulkan rasa nyaman sehingga kinerja karyawan meningkat.

PT. Wingtech Technology Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur / perakitan ponsel dengan merek Samsung. Di bagian perakitan pada divisi produksi sangatlah penting, diperlukan seorang pemimpin untuk mengatur alur jalannya proses produksi yang baik. Selain itu perusahaan juga harus memperhatikan penerapan kepemimpinan dalam perusahaan. Kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi perilaku seseorang, baik perorangan dan kelompok. Seorang pemimpin wajib mempunyai kemampuan membina kerjasama dengan bawahan. Permasalahan lain yang dirasakan oleh karyawan adalah kurangnya motivasi yang diberikan atasan, karyawan merasa tidak puas dengan penghasilan yang mereka terima sehingga mereka mencari pekerjaan sampingan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, dan jam kerja yang terlalu panjang membuat para karyawan merasa jenuh sehingga menurunnya kinerja.

PT. Wingtech Technology Indonesia juga mempunyai prosedur-prosedur kerja yang harus dilaksanakan oleh karyawan baik itu karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama (tetap). Dalam prosedur-prosedur kerja tersebut bertujuan agar semua karyawan dapat mentaati dan mendisiplinkan diri. Tidak semua karyawan yang mengikuti semua prosedur-prosedur yang telah ada. Kendala karyawan tidak sesuai dengan prosedur kerja, seperti tidak memakai APD (alat pelindung diri) di area kerja sehingga mengakibatkan proses produksi terganggu sehingga target produksi tidak tercapai.

Tabel 0. Data Produksi PT. Wingtech Technology Indonesia

Bulan	Target produksi per bulan (unit)	Total produksi aktual (unit)	Selisih (unit)	Keterangan
Agustus 2019	126000	124500	1500	Tidak tercapai
September	168000	160300	7700	Tidak tercapai
Oktober	200000	200000	0	Tercapai
November	250500	250200	300	Tidak tercapai
Desember	110600	100600	2000	Tidak tercapai
Januari 2020	92400	92000	400	Tidak tercapai
Februari	92400	92400	0	Tercapai
Maret	150200	148800	1400	Tidak tercapai
April	150200	149500	700	Tidak tercapai
Mei	132520	132520	0	Tercapai

Sumber : Data primer yang diolah 2020

Tabel di atas menunjukkan hasil tidak tercapainya target produksi bulan Agustus 2019 – Mei 2020. Disamping itu, hasil produksi yang dihasilkan juga masih jauh dari harapan. Hal ini mengindikasikan kinerja karyawan bagian produksi PT. Wingtech Technology Indonesia kurang maksimal. Tujuan penelitian untuk menguji secara empiris pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Wingtech Technology Indonesia.

TINJAUAN TEORI

TEORI KINERJA KARYAWAN

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika. Kinerja karyawan yang tinggi dapat terwujud jika semua elemen yang ada dalam organisasi terintegrasi dengan baik, serta mampu menjalankan perannya masing-masing (Muizi, 2014).

TEORI KEPEMIMPINAN

Menurut Anogara (2013) kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu. Kepemimpinan yang dimaksud sebagai kemampuan seseorang atau pemimpin, untuk mempengaruhi perilaku orang lain menurut keinginan – keinginannya dalam suatu keadaan tertentu. Berdasarkan uraian di atas, nampak bahwa terkait dengan peningkatan kinerja karyawan, peranan kepemimpinan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan. Untuk mengantisipasi hal ini dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, berbagai strategi yang tepat sangat dibutuhkan untuk mewujudkan pemimpin yang efektif, yang memiliki kompetensi, komitmen, dan integritas. Kemampuan mempengaruhi ini akan sangat besar dampaknya terhadap organisasi, karena menunjukkan bahwa pemimpin dapat menjalankan perannya dalam menggerakkan, mengarahkan, dan mengkoordinasikan berbagai faktor lainnya dalam organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi.

TEORI MOTIVASI KERJA

Masrukin dan Waaridin (2006) menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Motivasi kerja terbentuk dari sikap individu dalam menghadapi situasi kerja dalam organisasi (Oposma et al (2013)). Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa motivasi dapat berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Pemahaman dalam motivasi ini merupakan hal penting, yang menjadi tanggung jawab dari pemimpin, karena untuk memotivasi karyawan dalam organisasi yang dinamis bukanlah hal yang mudah, mengingat teori-teori motivasi yang digunakan banyak yang bersifat statis.

TEORI DISIPLIN KERJA

Siagian (2015), disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendukung para anggota organisasi-organisasi untuk menentukan tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Penelitian yang menyatakan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan telah dilakukan oleh : Feel eg al (2018);

Hapid & Sunarwan (2014); Hidayat & Taufiq (2012); Lusiana (2018); Mailiana (2016); Pramadita et al (2015); Rifa'i & Sasmita (2015); Rumondor et al (2016); Sidanti (2015); Syardiansah & Utami (2019); Utomo (2014)

TEORI LINGKUNGAN KERJA

Lingkungan kerja yang kondusif yang diciptakan oleh pegawai dan instansi akan mendorong efektivitas dari instansi tersebut didalam menjalankan roda organisasinya serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja yang tinggi karena adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan. lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang ada pada instansi itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat (Budianto dan Katini, 2015) .

Hubungan logis antar Variabel Penelitian dan Perumusan Hipotesis

Hubungan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan suatu proses yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi sikap, perilaku dan nilai – nilai orang lain. Kepemimpinan yang baik akan mendorong atau memberi motivasi kepada organisasi untuk lebih hidup dalam bekerja dan mampu memberikan penghargaan kepada bawahannya, sehingga mereka merasa bermanfaat, sehingga mereka akan bekerja dengan loyalitas yang tinggi. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebab pimpinan merupakan panutan dan teladan bagi bawahan. Dengan demikian bila dalam suatu organisasi ingin memiliki kinerja yang tinggi maka diperlukan pemimpin yang mampu menggerakkan para bawahan, sehingga mereka akan terpacu untuk melakukan pekerjaan dengan arah dan kinerja yang tinggi. Dengan adanya perintah yang diberikan oleh pimpinan, bawahan lebih terarah dalam melaksanakan sebuah pekerjaan, bawahan lebih tahu standar- standar apa yang telah ditetapkan pimpinan dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga diharapkan kinerja bawahan baik dan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dapat tercapai. Penelitian Utomo (2014) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan Dosen. Selain itu, Hapid & Sunarwan (2014); Masrukhin & Waridin (2006); Muizu (2014); Oposma et al (2013); Sasmita (2015); Rumondor et al (2016); Septiana et al (2018); Sugiyatmi et al (2016); Tampi (2014); Triyanto et al.(2016), hasil penelitiannya juga menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat hipotesis :

H1 : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong

seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya. Apabila motivasi dari masing-masing individu karyawan tinggi, akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi pula, yang pada akhirnya akan memberikan kontribusi berupa kinerja yang baik. oposma et al (2013), kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan cara memberikan motivasi secara langsung dan secara tidak langsung terhadap karyawan tersebut. Penelitian Sidanti (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Sekretriati DPRD Kabupaten Madiun. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan (Ali et al, (2012); Asim (2013); Boe (2014); Utomo (2014); Damayanti (2016); Dewi & Wibawa (2016); Hapid & Sunarwan (2014); Hidayat & Taufiq (2012); Jayaweera (2015); Murti & Srimulyani (2013); Noviansyah & Zunaidah (2011). Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat hipotesis :

H2: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan sarana untuk melatih kepribadian karyawan supaya senantiasa menunjukkan kinerja yang baik, dalam hal sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudidayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Pelaksanaan disiplin kerja dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan agar terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan kewajiban dan hak karyawan. Penelitian Lusiana (2016) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan. Adapun penelitian lain yang juga menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, adalah : Feel eg al (2018); Hapid & Sunarwan (2014); Hidayat & Taufiq (2012); Mailiana (2016); Pramadita et al (2015); Rifa'i & Sasmita (2015); Rumondor et al (2016); Sidanti (2015); Syardiansah & Utami (2019); Utomo (2014)

Berdasarkan uraian tersebut, maka dibuat hipotesis :

H3: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

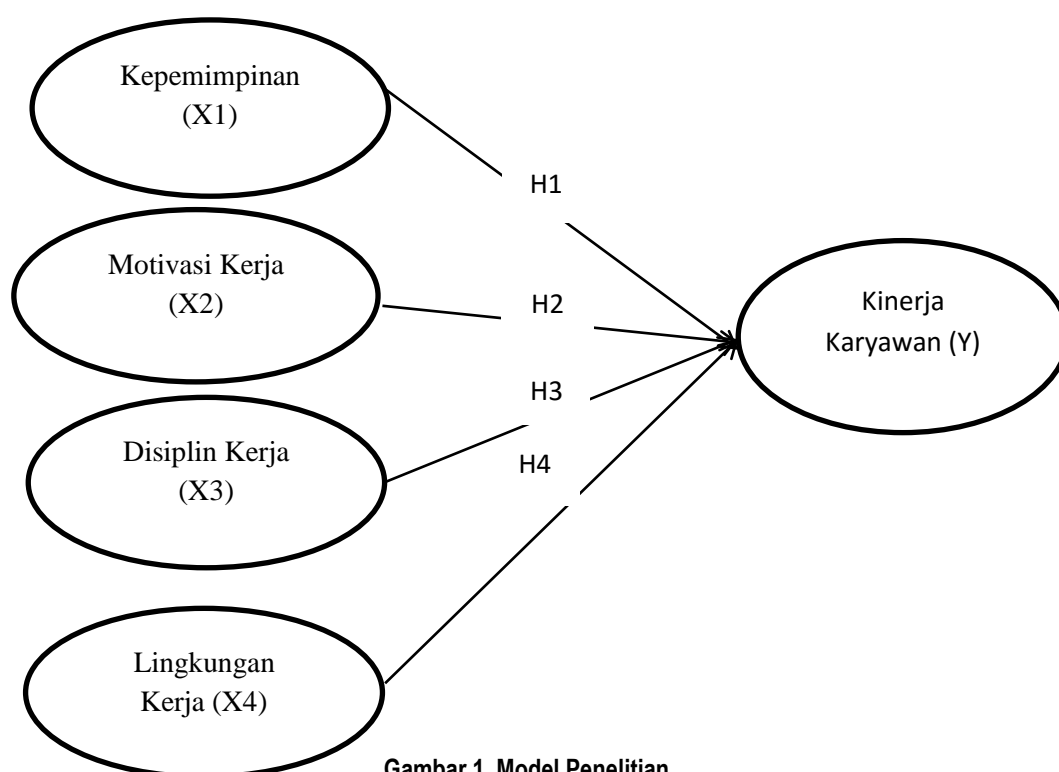
Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Misalnya kebersihan area kerja, penerangan yang memadai, musik, serta fasilitas-fasilitas yang dapat menunjang pekerjaan para pekerja. Secara garis besar lingkungan kerja dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik terhadap disekitar tempat kerja mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan non fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kurang mendapatkan perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja terhadap kinerja karyawannya. Penelitian Utomo (2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan Dosen STMIK Duta Bangsa Surakarta. Selain itu penelitian Budianto dan Katini (2015) menyatakan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU

Distribusi Wilayah I Jakarta. Penelitian lainpun juga menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu : Damayanti (2016); Feel et al (2018); Hidayat & Taufiq (2012); Jayaweera (2015); Lestary & Harmon (2017); Lusiana (2018); Pramadita et al (2015); Putra et al (2012); Sidanti (2015); Sugiyatmi et al (2016); Syardiansah & Utami (2019); Tampi (2014); Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat hipotesis :

H4 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran Teoritis



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Sumber Data

Penelitian ini bersumber dari data karyawan bagian produksi PT. Wingtech Technology Indonesia. Dalam penelitian ini menggunakan jenis data yaitu data primer.

Populasi Dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan bagian produksi berjumlah 450 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling sehingga sampel penelitian sebanyak 82 responden.

Uji Validitas

Seluruh instrument dari kuesioner diujikan. Kriteria penilaian uji validitas yaitu r hitung $>$ r tabel, maka item kuesioner valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan batasan 0,60 yang artinya suatu variabel reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0,60.

Uji Normalitas

Untuk menguji data berdistribusi normal atau tidak maka diuji *Kolmogorov Smirnov* dengan cara melihat angka signifikan > 0,05 maka data terdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas untuk menguji adanya korelasi antar variabel bebas. Jika VIF < 10 berarti tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresi penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini digunakan uji glejser. Sebagai dasar pengambilan keputusan yaitu jika variabel independen signifikan > 0,05 maka secara statistik tidak mempengaruhi variabel dependen, maka tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian.

Teknik Analisis

Regresi Linier Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan X_1 = Kepemimpinan X_2 = Motivasi Kerja

X_3 = Disiplin Kerja X_4 = Lingkungan Kerja α = Koefisien Konstanta

$\beta_{1,2,3,4}$ = Koefisien Regresi e = Variabel Pengganggu / error

Uji t

Uji t untuk menguji pengaruh variabel dependennya dengan syarat apabila nilai signifikan < 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis *Adjust R Square* atau koefisien determinasi untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen, dengan syarat nilai koefisien determinasi antara 0 - 1.

Uji F

Uji F untuk memprediksi variabel dependen, dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi < 0,05 maka hipotesis terbukti sehingga H_0 ditolak artinya model regresinya tepat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan output SPSS, hasil regresi memiliki nilai Kolmogorov-Smirnov = 0,200 > 0,05 menandakan data residual pada regresi terdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,54216377
Most Extreme Differences	Absolute	0,058
	Positive	0,039
	Negative	-0,058
Test Statistic		0,058
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.

Hasil Uji Multikoleniritas

Tabel 3 menunjukkan variabel kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai tolerance (0,484 – 0,797) > 0,1 dan nilai VIF (1,254 – 2,066) < 10 maka model regresi tidak terjadi multikoleniritas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikoleniritas

Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	0,484	2,066
	Motivasi Kerja	0,797	1,254
	Disiplin Kerja	0,575	1,739
	Lingkungan Kerja	0,558	1,791

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki signifikansi (0,113 – 0,948) > dari 0,05 artinya model regresi penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Model	t	Sig.
1 (Constant)	3,178	0,002
Kepemimpinan	-1,604	0,113
Motivasi Kerja	0,065	0,948
Disiplin Kerja	0,588	0,559
Lingkungan Kerja	-0,773	0,442

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Standardized Coefficients		T	Sig.
	Beta			
1 (Constant)			-2,965	0,004
Kepemimpinan	0,275		3,381	0,001
Motivasi Kerja	0,199		3,132	0,002
Disiplin Kerja	0,235		3,143	0,002
Lingkungan Kerja	0,391		5,156	0,000

Berdasarkan hasil regresi maka persamaan regresinya adalah :

$$Y = 0,275X_1 + 0,199X_2 + 0,235X_3 + 0,391X_4$$

Kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien yang positif artinya semakin baik persepsi karyawan terhadap kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

Hasil Uji t

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan
Nilai t hitung variabel kepemimpinan = 3,381 > 1,991 dengan nilai signifikansi = 0,001 < 0,05, maka kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
Nilai t hitung variabel motivasi kerja = 3,132 > 1,991 dengan nilai signifikansi = 0,002 < 0,05 maka motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
Nilai t hitung variabel disiplin kerja = 3,143 > 1,991 dengan nilai signifikansi = 0,002 < 0,05 maka disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
Nilai t hitung variabel lingkungan kerja = 5,156 > 1,991 dengan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05 maka lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	586,250	4	146,563	58,583	,000 ^b
	Residual	192,640	77	2,502		
	Total	778,890	81			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepemimpinan

Dari tabel di 6 dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 hal ini menunjukkan bahwa

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,868 ^a	0,753	0,740	1,582

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) = 0,740 artinya variabel kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 74,0%, sedangkan 26,0% sdipengaruhi variabel lain.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan hasil uji t dengan nilai t hitung = 3,381 dengan nilai signifikansi = 0,001 < 0,05 dan nilai koefisien = 0,275 berarti ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan dan hipotesis pertama diterima. Besarnya kemampuan menjelaskan kinerja karyawan oleh variabel di atas secara nyata dan signifikan positif menunjukkan bahwa secara tidak langsung, penerapan pola kepemimpinan yang tepat melalui perannya sebagai inspirational motivation yang mampu menciptakan visi yang selanjutnya disosialisasikan pada karyawannya dengan didukung oleh Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan faktor penting dalam menentukan kesuksesan dan kegagalan pencapaian kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian Septiana et al (2019) yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja karyawan. Muizu (2014), kepemimpinan berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja karyawan. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Hapid & Sunarwan (2014); Masrukhin & Waridin (2006);

Oposma et al (2013); Sasmita (2015); Rumondor et al (2016); Sugiyatmi et al (2016); Tampi (2014); Triyanto et al.(2016); Utomo (2014), dari hasil penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan hasil uji t dengan nilai t hitung = 3,132 dengan nilai signifikansi = $0,002 < 0,05$ dan nilai koefisien = 0,199 berarti ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan dan hipotesis kedua diterima. Faktor motivasi merupakan daya gerak mencakup dorongan, alasan dan kemauan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan ia berbuat sesuatu, misalnya seseorang karyawan menerima gaji, imbalan sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dimilikinya maka kinerjanya. Penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan yaitu : Ali et al, (2012); Asim (2013); Boe (2014); Utomo (2014); Damayanti (2016); Dewi & Wibawa (2016); Hapid & Sunarwan (2014); Hidayat & Taufiq (2012); Jayaweera (2015); Murti & Srimulyani (2013); Noviansyah & Zunaidah (2011).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan hasil uji t dengan nilai t hitung = 3,143 dengan nilai signifikansi = $0,002 < 0,05$ dan nilai koefisien = 0,235 berarti ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan dan hipotesis ketiga diterima. Penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan (Feel et al, 2018; Hapid & Sunarwan, 2014; Hidayat & Taufiq, 2012; Lusiana, 2018; Mailiana, 2016; Pramadita et al, 2015; Rifa'i & Sasmita, 2015; Rumondor et al, 2016; Sidanti, 2015; Syardiansah & Utami, 2019; Utomo, 2014).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan hasil uji t dengan nilai t hitung = 5,156 dengan nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$ berarti ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dan hipotesis keempat diterima. Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai tersebut bekerja. Lingkungan kerja bagi para pegawai akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi instansi. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang juga menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu dari : Budianto & Katini (2015); Damayanti (2016); Feel et al (2018); Hidayat & Taufiq (2012); Jayaweera (2015); Lestary & Harmon (2017); Lusiana (2018); Pramadita et al (2015); Putra et al (2012); Sidanti (2015); Sugiyatmi et al (2016); Syardiansah & Utami (2019); Tampi (2014); Utomo (2014).

SIMPULAN

Kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Wingtech Technology Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $< 0,05$ sehingga semua hipotesis diterima.

Saran

Kepemimpinan pada indikator “Pemimpin menyampaikan arahan dan pembinaan secara antusias” mendapatkan respon yang paling rendah maka disarankan agar pemimpin dapat menyampaikan arahan dengan jelas sehingga bawahan lebih mudah mengerti.

Motivasi Kerja pada indikator “Peghargaan yang diberikan sesuai dengan tanggungjawab” mendapatkan respon yang paling rendah maka hendaknya perusahaan memberikan tunjangan sesuai dengan tanggungjawab dan beban pekerjaan masing-masing karyawan .

Disiplin Kerja pada indikator “Tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas” mendapatkan respon yang paling rendah maka disarankan agar karyawan mempunyai rasa tanggung jawab yang lebih atas pekerjaan yang telah diberikan sesuai dengan aturan perusahaan.

Lingkungan Kerja pada indikator “Hubungan Karyawan” mendapatkan respon yang paling rendah maka disarankan agar karyawan menjaga hubungan antara sesama karyawan sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman.

UCAPAN TERIMA KASIH

Tim peneliti dari Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Semarang menghaturkan banyak terima kasih kepada seluruh **Pengelola Indonesian Educational Administration and Leadership Journal (IDEAL)** atas kerjasamanya dalam penerbitan artikel ini.

RUJUKAN

- Ali, Akbar, Maira Abrar and Jahanzaib Haider. (2012). Impact of Motivation on the Working Perfomance of Employees A Case Study of Pakistan. *Journal of Management and Business Studies*, 1(4): 126-133.
- Asim, Masood. 2013. Impact of Motivation on Employee Perfomance with Effect of Training: Specific to Education Sector of Pakistan. *International Journal of Sceintific and Research Publications*,3(9): 1-9.
- Anoraga, P. (2013). *Manajemen Bisnis*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Boe, Ismenia. 2014. Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kepresidenan Republik Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(10): 559-580.
- Budianto, AAT. & Amelia Katini, A. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta. 3(1) : 100-124
- Damayanti, Fitria. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja di SMP Negeri 1 Widasari Kabupaten Indramayu. *Jurnal Ekonomi Manajemen*. 6(12) : 45-51
- Dewi, CIAS. & Wibawa, IMA. 2016. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BPD Bali Cabang Ubud. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 5(12) : 7583-7606
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/22480>
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Yusron, R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks Vol. 3 No.2 Juli 2018*, 176-185. DOI: <https://doi.org/10.32528/ipteks.v3i2.1892> <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/>.

- Hapid & Sunarwan, AR. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Financia Multi Finance Palopo. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 01(02) : 7-16. DOI: <http://dx.doi.org/10.35906/jep01.v1i2.109> <https://journal.stiem.ac.id>
- Hidayat, Z., & Taufiq, M, (2012), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten. *Jurnal Wiga*, 2(1) : 80-97
- Jayaweera, T. (2015). Impact of Work Environmental Factors on Job Performance: Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England. *International Journal of Business and Management*, 10(3) : 271- 278. DOI: [10.35697/irbi.v3i2.937](https://doi.org/10.35697/irbi.v3i2.937)
- Lestary, L & Harmon. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*. 3(2) : 2017 94-103
- Lusiana, H. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan). *AI - Ulum Ilmu Sosial Dan humaniora*, 112-122.
- Mailiana, (2016), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Banjarmasin, *Jurnal Ekonomi Manajemen*. 10(1) : 123-133.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Masrukhin, & Waridin. (2006). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOBIS*, 7(2) :197-209.
- Muizu, WOZ. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan . *Pekbis Jurnal*. 6(1) : 1-13
- Murti, H. & Srimulyani, VA. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(1):10-17.
- Noviansyah & Zunaidah. 2011. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Brawijaya*, 9(18): 44-58.
- Okto. AP, Swasto, B. dan Utami. HN,. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang). *Jurnal Administrasi dan Bisnis (JAB)*. 7(2) : : 1-9
- Oposma, M., Natassia, R., Yosi Eka Putri, YE. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. *Economica, Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatera Barat*. 1(2) : 105-113 DOI [10.22202/economica.2013.v1.i2.124](https://doi.org/10.22202/economica.2013.v1.i2.124) [www.neliti.com > publications > pengaruh-kepemimpin...](http://www.neliti.com/publications/pengaruh-kepemimpin...)
- Omollo, AP. 2015. Effect of Motivation on Employee Performance of Commercial Banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *International Journal of Human Resource Studies*,5(2) : 87-103.
- Pramadita, A. G. Oka., dan Surya, IBK, (2015), Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali, *E-jurnal Manajemen Unud*. 4(8) : 2301-2317

- Putra, FR., Utami, HN., dan Hakam, MS., 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 6(1) 2012 1-8. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>
- Rahmayani. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Petugas Kesehatan Jiwa CHMN Dalam Pelayanan Kesehatan Jiwa Komunitas Di Kabupaten Bireuen. *Jurnal Ilmiah Stikes U'Budiyah*, 2(1): 1-15.
- Rifa'i & Sasmita, J. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pulp PT.Riau Pulp Pangkalan Kerinci Pelalawan Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Vol 7 No 1 1-12* <https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/> Januari 2015.
- Rumondor, R. B., Tumbel, A., & Sepang, J. L. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomaltu. *Jurnal EMBA Vol.4 No.2 Juni 2016*, 254-264. <https://ejournal.unsrat.ac.id>.
- Septiana, A., Harini, S., Sudarijati. (2018). Pengaruh Stress Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Humaniora* 9(1), 34-47/. DOI: <http://dx.doi.org/10.30997/jsh.v9i1.1377>. <https://ojs.unida.ac.id/JSH/article/view/1377> .
- Siagian, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sidanti, Heny. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kab. Madiun. *Jurnal JIBEKA*, 9(1) : 44-53.
- Sari, MPM, Astuti, ES dan Nurtjahjono, GE. 2015. Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tuban. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 27(2): 1-10
- Shahzadi, Irum, Ayesha Javed, Syed Shahzaib Pirzada, Shagufta Pirzada and Farida Khanam. 2014. Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*, 6(23): 159-166
- Sugiyatmi; Minarsih, Maria Magdalena; PT, Edward Gagah. (2016). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bina San Prikma. *Journal of Management Volume 2 No 2 : 1-18* <https://jurnal.unpand.ac.id> .
- Sunyotu, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Syardiansah, & Utami, M. P. (2019). Pengaruh Lingkungan, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pati Sari Di Aceh Tamiang. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen)*. 5(2) : 2407-2648. DOI: <https://doi.org/10.31289/jkbm.v5i2.2144> <https://ojs.uma.ac.id>.
- Tampi, Bryan Johannes. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk. *Jurnal Acta Diurna*. 3(4): 1-20
- Triyanto, A. H., Rizan, M., & Santoso, B. (2016). Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi dan Kinerja Karyawan : Studi pada PT. Sumber Inti Pangan Tangerang . *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*. 4(1) : 19-32. <http://journal.unj.ac.id/unj> DOI: <https://doi.org/10.21009/JPEB.004.1.2>

- Uju, S, Mougbo. 2013. The Influence of Motivation on Employees' Performance: A Study of Some Selected Firms in Anambra State. *International Journal of Arts and Humanities Bahir Dar, Ethiopia*,2(3): 134-151
- Utomo, BPC. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Dosen STMIK Duta Bangsa Surakarta. *Jurnal Sainstech Politeknik Indonusa Surakarta*.1(1) :13-24
- Zameer, Hashim, Shehzad Ali, Waqar Nisar and Muhammad Amir. 2014. The Impact Of The Motivation on The Employee's Performance in Beverage Industry Of Pakistan. *Journal Of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 4(1): 293-298.