

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Samuel Robert
Tina Melinda
Universitas Ciputra Surabaya

ABSTRACT

The ministry of trade in the last few years noted that the export of rattan, wood, and comparable products have always increased. This indicates that the rattan and wood industry is quite promising. Mas Mulia is a family-based company engaged in the rattan and wood processing since 1999 with the production of semi-finished or furniture form product. Due to that positive trend makes the number of competitors in this industry raise. Therefore the company needs to improve its performance to be able to compete globally, starting from the performance of its employees. Researcher sees a decrease in motivation that showed in the employee attendance, this will be very influential to the employee performance because the workload from the employees who are not present can not be left alone and must be covered by another employee which will ultimately reduce the performance of the other employees. Another thing that researcher sees is the high number of employee that quit which never happened to the previous leader. This will reduce employee performance because the new guy will take time to adapt and understand how company works in advance which will take longer to adapt. Therefore this research will aimed to determine the influence of motivation and leadership on employee performance. This research used quantitative method and multiple regression analysis model involving 30 respondents. Data is processed using Statistical Product and Service Solutions (SPSS) program version 22. The result of this research shows that motivation and leadership have an impact towards employee performance. Both motivation and leadership have an impact for 64% and 36% influenced by the factors that didn't discussed in this research.

Keywords: quantitative, motivation, leadership, performance

ABSTRAK

Kementrian perdagangan mencatat ekspor hasil industri kerajinan rotan, kayu dan sejenisnya dalam beberapa tahun terakhir selalu mengalami kenaikan. Hal ini mengindikasikan bahwa industri ini cukup menjanjikan. Mas Mulia adalah sebuah perusahaan keluarga yang bergerak di industri pengolahan rotan dan kayu sejak tahun 1999 dengan hasil produksi bahan setengah jadi maupun berbentuk furnitur. Besarnya peluang tersebut memunculkan banyaknya pesaing di industri ini oleh karena itu perusahaan perlu meningkatkan kinerjanya untuk dapat bersaing secara global, dimulai dari kinerja karyawannya. Peneliti melihat adanya penurunan motivasi yang ditandai dengan rendahnya jumlah kehadiran tiap karyawan, hal ini akan sangat berpengaruh kepada kinerja karyawan karena pekerjaan karyawan yang tidak hadir tidak bisa dibiarkan begitu saja, oleh karena itu karyawan yang lain harus membagi waktunya untuk mengerjakan pekerjaan karyawan yang tidak hadir yang pada akhirnya akan mengurangi kinerja dari karyawan. Hal lain yang dilihat oleh peneliti adalah tingginya jumlah keluar masuk karyawan yang belum pernah terjadi pada kepemimpinan sebelumnya. Hal ini akan mengurangi kinerja karyawan karena karyawan baru membutuhkan waktu untuk beradaptasi dan mengerti bagaimana perusahaan bekerja terlebih dahulu yang akan memakan waktu lebih lama dan tidak menutup kemungkinan kesalahan, kelalaian kecil bisa terjadi karena belum terbiasa. Oleh karena itu penelitian ini akan ditujukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dan model analisis regresi berganda dengan melibatkan

30 orang responden. Data diolah menggunakan aplikasi Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 22. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa motivasi dan kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 64% sedangkan 36% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak di bahas pada penelitian ini.

Kata kunci: Kuantitatif, motivasi, kepemimpinan, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Saat ini pertumbuhan industri furniture dari rotan dan kayu semakin berkembang di pasar internasional. Data dari kementerian perdagangan menunjukkan bahwa ekspor furniture kayu, rotan, niso dan sejenisnya selalu mengalami kenaikan pada beberapa tahun belakangan. Hal ini mengindikasikan bahwa industri ini memiliki potensi yang besar. Potensi tadi selain membawa dampak baik juga membawa dampak yang kurang baik dimana banyak perusahaan-perusahaan baru yang ingin berkecimpung di industri ini. Mas mulia adalah perusahaan yang bergerak dalam industri pengolahan rotan dan kayu baik dalam bentuk setengah jadi maupun berbentuk furnitur. Untuk dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lama maupun baru mas mulia harus bisa meningkatkan produktivitasnya dengan cara meningkatkan kinerja karyawannya. Sejauh ini penulis memperhatikan adanya penurunan kinerja perusahaan karena adanya penurunan motivasi karyawan yang dapat dilihat dengan jumlah ketidakhadiran yang lebih banyak dibandingkan tahun sebelumnya. Hal ini sangat berdampak pada kinerja perusahaan karena pekerjaan karyawan yang tidak masuk harus di bantu oleh karyawan lain yang secara tidak langsung membagi waktunya untuk mengerjakan pekerjaan lain. Kasmir dalam Andreani (2015) mengatakan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja ataupun perilaku kerja karyawan adalah motivasi kerja dan kepemimpinan. Oleh karena itu peneliti akan meneliti tentang pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Masalah kepemimpinan yang penulis lihat adalah

banyaknya jumlah karyawan yang resign di bandingkan dengan tahun sebelumnya sebelum ada pergantian pemimpin. Hal ini didukung dengan teori Kasmir dalam Andreani (2015) yang menyebutkan bahwa pemimpin yang baik adalah yang bisa mengayomi dan membuat sebuah keadaan kondusif dalam suatu organisasi sedangkan keadaan kondusif adalah dimana semua karyawan memiliki tujuan yang sama dalam mencapai tujuan khususnya tujuan organisasi. Barnes dalam Uha (2013:158) bahwa harus ada peningkatan perbaikan diri dalam kepemimpinan untuk keberhasilan bisnis, sedangkan faktanya tingkat keluar masuk karyawan masih tinggi. Berdasarkan hal tersebut maka penulis ingin mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Robbins dan Judge (2015:127) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan. Lebih lanjut Maslow dalam Robbins dan Judge (2015:128) mengklasifikasikan kebutuhan manusia yang diurutkan menjadi lima kategori pemacu motivasi dari dalam diri. Hireaki kebutuhan maslow terdiri dari:

1. Fisiologis, terpenuhinya kebutuhan akan sandang, pangan dan papan karyawan
2. Keamanan, kebutuhan akan keselamatan kerja dan perlindungan setiap karyawan
3. Sosial, antara lain terpenuhinya rasa

- diterima baik dan persahabatan setiap karyawan
4. Penghargaan, mencakup pengakuan pimpinan akan prestasi yang dihasilkan oleh karyawan
 5. Pengembangan diri, dukungan pimpinan pada proses pengembangan diri karyawan.

Kepemimpinan

Menurut Uha (2013:154) Kepemimpinan ialah seseorang yang bisa menentukan strategi yang tepat, mampu membuat rencana atau tujuan yang tangguh, menjadi organisator yang cekatan, dan mampu menjadi motivator yang efektif bagi bawahannya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang disiplin, efektif, efisien, produktif dan terencana.

Berdasarkan pandangan diatas, maka pengertian kepemimpinan dapat dipahami sebagai seseorang yang memiliki kemampuan mempengaruhi bawahannya agar mereka mau bertindak untuk mengembangkan dan mencapai tujuan dari perusahaan atau organisasi.

Model kontingensi Fiedler dalam Robbins dan Judge (2015:387) menyatakan bahwa kinerja kelompok yang efektif tergantung pada perpaduan tipe kepemimpinan dengan bawahannya serta derajat sejauh mana situasi memungkinkan pemimpin itu mampu mengendalikan dan mempengaruhi. Ada beberapa macam tipe kepemimpinan dalam model Fiedler, sebagai berikut:

1. Hubungan Pemimpin-Anggota
Hubungan pemimpin dan bawahan ini adalah kondisi bagaimana hubungan yang dimiliki oleh seorang pemimpin, dan bagaimana pemimpin memperoleh dukungan dan kesetiaan dari para bawahan, serta menjaga agar hubungan dengan para bawahandapat bersahabat dan kooperatif.
2. Struktur tugas
Struktur tugas sangat ditentukan oleh standar prosedur operasi untuk menyelesaikan pekerjaan,

- yang memuat bagaimana proses dan alur kerja dari suatu tugas
3. Kekuasaan Posisi adalah batasan dimana pemimpin yang ditunjuk memiliki kewenangan untuk mengatur organisasi yang dipimpinnya dan mempunyai kekuasaan untuk memimpin anggotanya.

Kinerja

Menurut Uha (2013:212) pada dasarnya kinerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu: kinerja karyawan dan kinerja perusahaan, sedangkan menurut Bangun (2012:233) dalam Andreani (2015) penilaian kinerja karyawan, harus dapat diukur dan dipahami dengan jelas melalui:

1. Jumlah pekerjaan, yaitu pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan yang memiliki persyaratan dan standar yang berbeda untuk masing-masing pekerjaan bergantung pada pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki.
2. Kualitas pekerjaan, yaitu kemampuan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut
3. Ketepatan waktu terkait dengan kepentingan pekerjaan lain apabila satu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain
4. Kehadiran karyawan akan sangat menentukan kinerjanya, karena ada perusahaan yang menuntut kehadiran karyawan lima hari kerja dalam seminggu atau enam hari kerja.
5. Kemampuan kerja sama akan sangat menentukan kinerja karyawan, karena tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan sendiri, tetapi terkadang dituntut adanya kerja sama tim.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Ibrahim dan Brobbey (2015) menyatakan bahwa motivasi, standar manajerial dan lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh penelitian Andreani (2015) yang menemukan pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan UD Mas Mulia.

H1: Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan UD Mas Mulia.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan

Khotimah, *et al.* (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Ungaran Sari Garment. Lebih lanjut Asmarazisa (2016) menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank BTN Batam.

H2: Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan UD Mas Mulia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2015:12).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas sejumlah karakteristik dari kelompok yang sudah ditetapkan oleh peneliti (Sugiyono, 2015:167). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD Mas Mulia yang berjumlah 30 orang. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Menurut Ruslan (2008:142) alasan melakukan sensus ketika peneliti mempertimbangkan untuk meneliti seluruh elemen- elemen yang tinggi.

Metode pengumpulan data yang digunakan menggunakan kuisioner. Pengukuran faktor yang ada dalam kuisioner dilakukan menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2013:134) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1. Sangat tidak setuju; 2. Tidak setuju; 3. Netral; 4. Setuju; 5. Sangat setuju.

HASIL

Karakteristik Responden

Berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan kepada 30 responden, didapatkan data responden sebagai berikut

Tabel 1. Karakteristik Responden

	Keterangan	Frekuensi	Prosentase
Gender	Pria	18	60
	Wanita	12	40
Usia	20-29	19	63,3
	30-39	9	30
	40-49	2	6,7
Pendidikan	SMA	22	73,3
	Diploma	6	20
	Sarjana	2	6,7

Sumber: Data diolah

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas untuk penelitian ini menggunakan *pearson correlation* dengan tingkat toleransi kesalahan sebesar 0,005. Menurut Kuncoro (2014:181) jika nilai signifikansi < 0,05 maka *item* tersebut valid. Dalam penelitian ini seluruh data dinyatakan valid dan reliabel karena nilai Sig. seluruh variabel di bawah 0,05.

Uji reliabilitas untuk penelitian ini menggunakan *Cronbach alpha*. Menurut Priyatno (2014:64) jika *Cronbach alpha* > 0,06 maka dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan sudah reliabel, dan seluruh data dinyatakan reliabel dengan nilai *Cronbach alpha* diatas 0,6.

Uji Multikolinearitas

Priyatno (2014:164) menjelaskan model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independent. Jika VIF lebih

kecil dari 10 maka regresi bebas dari multikolinearitas. Berdasarkan hasil statistik variabel motivasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) memiliki nilai VIF yang lebih kecil dari 10, sehingga dapat ditarik kesimpulan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Priyatno, 2014:166). Persamaan regresi dapat dikatakan tidak memiliki heterokedastisitas jika nilai sig. uji t lebih besar dari 0,05 (Fauzan & Marwadi, 2016). Berdasarkan hasil statistik dapat dilihat bahwa variabel motivasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) memiliki signifikansi yang lebih besar dari 0,005 sehingga dapat disimpulkan varian dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan lain tetap atau dengan kata lain tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2014:69) uji normalitas berguna untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka residual berdistribusi normal. Berdasarkan hasil statistik nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) adalah 0,200 dimana angka tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Digunakan untuk melihat apakah variabel memiliki hubungan yang linear atau tidak. Pengujian menggunakan *test of linearity*, jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terdapat hubungan yang linier antara variabel independent dan dependen (Priyatno, 2014:79). Seluruh variabel independent memiliki nilai signifikansi lebih rendah dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear

antara variabel independent terhadap variabel dependen.

Hasil Analisis Koefisien Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independent terhadap satu variabel dependen (Priyatno, 2014:148).

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.426	.368		3.872	.001		
Motivasi (x1)	.300	.112	.374	2.684	.012	.687	1.456
Kepemimpinan (x2)	.387	.102	.529	3.795	.001	.687	1.456

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (y)

Sumber: Data diolah

Dari hasil olah data maka diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 1,426 + 0,3X_1 + 0,387X_2$$

Dari persamaan pada Tabel 2 dapat dinyatakan bahwa motivasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) masing-masing sebesar 0,3 dan 0,387.

Pengujian Hipotesis

Hasil Uji F

Uji F yaitu uji kelayakan model digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai actual (*Goodness of fit*). Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 (Priyatno, 2014:157). Apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka kesimpulannya model penelitian layak digunakan. Dari hasil uji F diperoleh nilai Sig sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa uji model ini layak digunakan pada penelitian.

Hasil Uji t

Menurut Priyatno (2014:161) uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara parsial. Jika nilai

signifikansi variabel independent yang dilakukan pada uji $t \leq 0,05$ maka variabel independent secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dari Tabel 2. diperoleh nilai signifikansi variabel motivasi sebesar 0,012 dan kepemimpinan 0,001 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05 berarti variabel motivasi dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis dapat diterima

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t diatas menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_1) memiliki tingkat signifikansi 0,012, dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan UD Mas Mulia yang berarti H_1 dari penelitian dapat diterima. Hal ini senada dengan hasil penelitian yang dilakukan Asmarasiza (2016) yang meneliti pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan bank BTN batam yang menghasilkan hasil yang serupa dimana motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan statistik deskriptif pada tabel diatas tentang variabel motivasi diperoleh rata-rata terendah 3,53 dengan pernyataan "Saya termotivasi dalam bekerja jika pimpinan menghargai prestasi karyawannya" yang berarti karyawan sebagai roda penggerak sebuah perusahaan ingin adanya apresiasi dan pengakuan lebih bagi mereka yang sudah bekerja dengan baik dan memiliki nilai lebih dibandingkan dengan karyawan lainnya khususnya dari pemimpin sebagai individu yang menilai kinerja seorang karyawan. Hal ini sesuai dengan teori kebutuhan milik Maslow dalam Robbins dan Judge (2015:128) yang mengatakan salah satu faktor pemacu motivasi untuk meningkatkan kinerja.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X_2) memiliki tingkat signifikansi 0,001 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan UD Mas Mulia yang berarti H_2 dari penelitian dapat diterima. Hal ini sama dengan hasil penelitian dari Asmarasiza (2016) tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan bank BTN batam yang juga menemukan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan juga dari penelitian yang dilakukan oleh Rao dan Abdul (2015) berjudul *Impact of Transformational Leadership on Team Performance: an Empirical Study in UAE* yang menemukan hasil adanya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di uni emirat arab.

Berdasarkan statistik deskriptif dari tabel diatas tentang variabel kepemimpinan ditemukan angka paling rendah adalah 2,43 dengan pernyataan "Pemimpin membagikan ilmu yang dimiliki kepada karyawan" yang berarti pemimpin mau memberikan arahan dan membagikan ilmu- ilmu dalam bentuk instruksi kepada karyawan untuk mengurangi kesalahan dan secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini dapat menyimpulkan bahwa:

- a. Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dibuktikan kebenarannya.
- b. Variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan

bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terbukti.

SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang diajukan adalah:

1. Dalam motivasi, karyawan ingin adanya pengakuan dan penghargaan lebih dalam lingkungan pekerjaannya khususnya dari pemimpin agar mereka merasa lebih dihargai atas kinerjanya yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan lainnya. Dengan adanya penghargaan lebih tadi bisa memicu motivasi seorang karyawan untuk bekerja lebih maksimal karena ingin diakui oleh lingkungan kerjanya.
2. Dalam kepemimpinan, seorang atasan disarankan mampu mengontrol dan mengerti bagaimana kinerja setiap karyawannya sehingga hasil yang dihasilkan lebih maksimal, dengan cara memberikan pengarahan/saran/ilmu pada karyawan yang masih mengalami kesulitan dan belum paham betul bagaimana mengerjakan sesuatu ketika proses produksi agar hasil yang di dapat juga maksimal, juga dengan adanya evaluasi setiap bulan untuk memantau perkembangan setiap karyawannya untuk mengetahui ada tidaknya masalah yang terjadi didalam perusahaan khususnya dibagian SDM.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Kuncoro, M. (2014). *Metodologi Riset 14th edition*. Jakarta: Erlangga.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: ANDI OFFSET.
- Sthepen P. Robbins, T. A. (2015). *Organizational Behaviour 16th Edition*.
- _____ (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

_____ (2015). *Metode Penelitian Tindakan Komprehensif*. Bandung: Alfabeta.

Uha, I. N. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja*. Kencana Prenada Group.

Jurnal

Andreani, Fransisca dan Wijaya Tanto (2015), Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama., Jurnal Agora Vol. 3, No. 2.

Asmarazisa, Dhenny. 2016. Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BTN Batam. Jurnal Unrika Vol 5, No 2 2016.

Fauzan, M. A. (2016). Analisis Pengaruh Likuiditas dan Marjin Keuntungan Terhadap Pendapatan Bagi Hasil Masyarakat dengan Suku Bunga Konvensional sebagai Moderasi, Diponegoro Journal of Managment, Vol.5, No.2, 2016

Khotimah, R. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Produksi di PT. Ungaran Sari Garment, Jurnal Ilmu Manajemen, Vol.2. No.2, April 2014

Kuranchie, E. B. (2016). *Employee Motivation and Work Performance: A comparative Study of Mining Companis in Ghana*, Journal of Industrial Engineering and Management, Vol. 9, No.2,

Masud Ibrahim, V. A. (2015). Impact of Motivation on Employee Performance in Micro Finance Companies in Ghana, International Journal of Economics, Commerce and Management, Vol. 3

Internet

Sirinivasa Rao, W. K. (2015).
Measuring Business Excellence.
*Impact of Transformational
Leadership on Team*

*Performance: an Empirical
Study in UAE, 19(4)*. Retrieved
from [https://doi.org/10.1108/
MBE-07-2014-0022](https://doi.org/10.1108/MBE-07-2014-0022)