

**PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI INSPEKTORAT
KABUPATEN BADUNG**

**Gede Restu Mahajaya¹
Made Subudi²**

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: rmahajaya@yahoo.com / telp : +6285 639 973 98

ABSTRAK

Aparatur pemerintah merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu organisasi pemerintahan disamping sumber daya yang lain. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai inspektorat. Penelitian ini dilakukan di Inspektorat Kabupaten Badung di Pusat Pemerintahan Kabupaten Badung Mangupraja Mandala Jalan Raya Sempidi Mengwi Badung. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik *regresi linier berganda*. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan disimpulkan bahwa motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai inspektorat. Inspektorat Kabupaten Badung disarankan untuk selalu memberikan dorongan kepada pegawai berupa peningkatan gaji, memberikan informasi yang lengkap tentang pelaksanaan kerja yang benar, dan memperhatikan lingkungan kerja berupa peningkatan kualitas lingkungan kerja, serta meningkatkan kinerja terutama dalam hal peningkatan keterampilan serta kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan kelompok maupun individu dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi

Kata Kunci: motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, kinerja pegawai

ABSTRACT

Government officials is one of the resources that exist in a government organization in addition to other resources. The purpose of this study was to examine the influence of motivation, leadership and work environment on employee performance inspectorate. This research was conducted in Badung District Inspectorate in Badung County Government Center Mangupraja Mandala Street Sempidi Mengwi Badung. The analysis technique used is multiple linear regression statistical analysis, t-test and F-test. Based on the results of research conducted conclude that motivation, leadership and work environment positive and significant impact on employee performance inspectorate. Inspectorate Badung regency advised to always give encouragement to employees in the form of a salary increase, to provide complete information about the implementation of the work right, and pay attention to the working environment by increasing the quality of the work environment, and to improve performance, especially in terms of improving the skills and ability to complete the work groups and individuals well to achieve organizational goals

Keywords: motivation, leadership, work environment, employee performance

PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja pegawai menjadi sangat penting dalam perubahan kebijakan pemerintah dalam mengembangkan semangat reformasi untuk memberi ruang gerak serta peran serta masyarakat dalam pemerintahan sedangkan pemerintah hanya sebagai fasilitator. Aparatur pemerintah merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu organisasi disamping sumber daya yang lain. Rendahnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat menimbulkan hambatan organisasi dalam mencapai tujuan. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, rekrutmen, analisis jabatan, deskripsi jabatan, sistem kompensasi, aspek-aspek ekonomis, aspek-aspek teknis serta prilaku (Martoyo, 2008:141).

Peraturan Pemerintah No 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil. Penilaian kinerja pegawai bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan pegawai negeri sipil yang dilakukan berdasarkan prestasi kerja serta sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Bobot penilaian SKP adalah 60% sedangkan penilaian prilaku kerja dengan bobot 40% penilaian kinerja dilakukan oleh pejabat penilai dilakukan setiap satu tahun sekali.

Penilaian kinerja pegawai menggunakan formulir sasaran kerja pegawai negeri sipil, dalam formulir penilaian kinerja pegawai berisi kegiatan atau tugas masing-masing pegawai, target yang harus dicapai serta realisasi yang dapat dilaksanakan oleh setiap pegawai, dari tabel sasaran kerja pegawai menunjukkan realisasi capaian kinerja pegawai tidak mencapai target yang telah ditetapkan

disebabkan oleh rendahnya kinerja pegawai yang diakibatkan oleh faktor motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Omollo (2015), penyebab kinerja pegawai yang rendah adalah motivasi yang disebabkan oleh penyimpangan oleh pegawai, tingginya biaya perekrutan, pelatihan, meningkatnya persaingan, peningkatan regulasi oleh pemerintah serta adanya perasaan hilangnya motivasi dan terlalu banyak bekerja. Hasil wawancara dengan pegawai diketahui bahwa penurunan kinerja disebabkan oleh kurangnya motivasi. Seperti pelatihan kerja yang jarang diberikan kepada pegawai, kurangnya rasa kebersamaan kerjasama serta tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas. Data rekapitulasi gaji dan tunjangan pegawai inspektorat kabupaten Badung dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1.
Data Rekapitulas Gaji Per Golongan Pegawai Inspektorat Kabupten Badung Per Desember 2015

Golongan Pegawai	Jumlah Pegawai	Jumlah Gaji Secara Keseluruhan	Rata-Rata Gaji Pegawai
Golongan IV	14	77.514.100	5.536.721
Golongan III	34	128.920.900	3.791.791
Golongan II	24	67.131.200	2.918.747
Golongan I	4	10.621.800	2.655.450
Total	75	284.188.000	14.902.709

Sumber: Inspektorat Kabupaten Badung, 2015

Tabel rekapitulasi gaji menunjukkan bahwa gaji pegawai diberikan berdasarkan golongan bukan berdasarkan kinerja, besaran gaji yang diterima pegawai berbeda-beda. Rata-rata pegawai golongan IV mendapatkan gaji sebesar 5.536.721, sedangkan pegawai golongan III mendapatkan gaji rata-rata sebesar 3.791.791. Adapun rata-rata gaji pegawai golongan II adalah 2.918.747, pegawai golongan I mendapatkan gaji rata-rata sebesar 2.655.450.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Penelitian yang dilakukan oleh Henarthgoda (2016), menyatakan bahwa kepemimpinan dapat menurunkan kinerja pegawai yang disebabkan oleh rendahnya pengembangan kepemimpinan, pemberdayaan, pelatihan, pembinaan, partisipasi serta pendelegasian. Hasil wawancara dengan pegawai diketahui bahwa jarang pimpinan inspektorat melakukan pengawasan langsung kepada pegawai dalam menyelesaikan tugas, pempinan kurang tegas dalam menerapkan aturan serta menindak pegawai yang kurang disiplin, kurangnya komunikasi antara pegawai dan pimpinan dalam menyelesaikan tugas.

Lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut penelitian Bushiri (2014), lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh kurangnya fleksibilitas lingkungan kerja, gangguan kebisingan kerja, kurangnya hubungan interpersonal antara atasan dengan bawahan. Tabel 2. menunjukkan bahwa ruangan, penerangan, keadaan udara, kebersihan ruangan serta peralatan kerja Inspektorat Kabupaten Badung dalam kondisi cukup memadai yang berdampak pada kinerja pegawai. Hasil wawancara dengan pegawai diketahui bahwa suhu ruangan kurang sejuk disebabkan oleh pendingin ruangan yang tidak berfungsi maksimal, kebersihan yang kurang terjaga saat istirahat siang yang berakibat pada menurunnya semangat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Sampai saat ini jumlah pegawai Inspektorat Kabupaten Badung adalah sebanyak 75 orang. Adapun jumlah pegawai pada Inspektorat Kabupaten Badung dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 2.
Keadaan Lingkungan Kerja di Inspektorat Kabupaten Badung

Lingkungan Kerja	Keterangan	Kondisi
Ruangan	15 ruangan	Cukup Memadai
Penerangan	5 titik lampu dalam setiap ruangan	Cukup terang
Keadaan udara :	Kadar uap air antara	
- Kelembaban	60%-80%	Memadai
- Sirkulasi udara	24°-27°	Cukup Sejuk
Kebersihan ruangan	Ada petugas khusus di bagian ini yang tugasnya membersihkan ruangan sebelum dan sesudah pegawai memulai dan mengakhiri	Cukup memadai tapi kurang rapi
Peralatan Kerja	Komputer jumlah 25 unit rusak 1 unit, Laptop jumlah 37 unit rusak 4 unit, pendingin ruangan jumlah 52 unit keadaan rusak 3 unit	Cukup memadai

Sumber : Inspektorat Kabupaten Badung, 2016

Tabel 3.
Jumlah Pegawai Inspektorat Kabupaten Badung

No.	Jenis Pegawai	Jumlah (orang)
1	Pejabat Eselon II	1
2	Pejabat Eselon III	5
3	Pejabat Eselon IV	3
4	Staf	44
5	Fungsional	22
Jumlah Pegawai		75

Sumber : Inspektorat Kabupaten Badung, 2016

Tabel 3. Inspektorat Kabupaten Badung memiliki 75 orang pegawai. Seorang pemimpin tidak dapat menjalankan pekerjaannya sendiri, dan tergantung dari pegawai. Pemimpin harus mampu memotivasi dan menciptakan kondisi yang kondusif dapat menguntungkan setiap pegawai sehingga tercapai kinerja pegawai yang berimplikasi pada meningkatnya produktifitas kerja pegawai serta membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Badung

Menurut Asim (2013), motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Zammer *et al.*, (2014), berpendapat bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Shahzadi *et al.*, (2014), menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

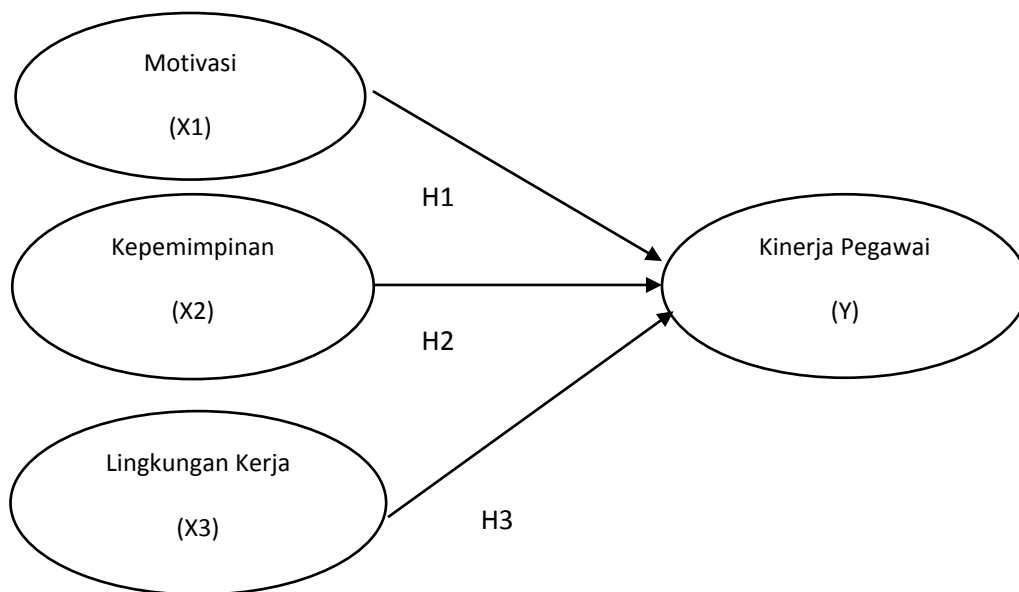
Menurut Muogbo (2014), motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kiruja (2013), menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka rumusan hipotesis sebagai berikut
H1: Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Abdikarin (2013) perilaku kepemimpinan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Faisal (2014) menyatakan kepemimpinan memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Dhillon (2014), Kepemimpinan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja. Devi (2011), kepemimpinan memiliki hubungan positif dan signifikan terkait dengan kinerja pegawai. Min Ha (2014), bahwa perilaku kepemimpinan pasif memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai secara individu, maka rumusan hipotesis sebagai berikut
H2 : Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Naharuddin dan Sadegi (2013), lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Imran, *et al.*, (2012), lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Chandrasekar (2011), menyatakan faktor sikap karyawan di tempat kerja dalam lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai dan pengaruhnya positif. Menurut Bindu (2012), lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan produktivitas. Kiruja (2013), menyatakan lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka rumusan hipotesis sebagai berikut

H3 : Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berikut ini merupakan kerangka konsep penelitian pengaruh motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja pada kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Badung.



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini digolongkan ke dalam penelitian asosiatif (hubungan) yaitu meneliti pengaruh motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian dilakukan pada Inspektorat Kabupaten Badung di Pusat Pemerintahan Kabupaten Badung Mangupraja Mandala Jalan Raya Sempidi Mengwi Badung.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Sumber primer adalah data hasil wawancara dengan pegawai pimpinan dan hasil penyebaran kuisisioner dengan indikator motivasi,

kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Sumber sekunder adalah jumlah pegawai, sejarah instansi, dan struktur instansi Inspektorat Kabupaten Badung.

Kinerja Pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja terbaik baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan. Mangkunegara (2010:13), menyatakan indikator kinerja pegawai diukur seperti, prestasi kerja, kejujuran, tanggung jawab, inisiatif, kerjasama, ketepatan waktu, kecepatan kerja dan tingkat kesalahan kerja

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan serta merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan bahkan motivasi adalah alat terbaik untuk kinerja terbaik. Menurut Riduwan (2002:66), bahwa motivasi dapat diukur melalui indikator seperti, upah/gaji yang layak, pemberian insentif, mempertahankan harga diri, memenuhi kebutuhan rohani, memenuhi kebutuhan partisipasi, menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai, menimbulkan rasa aman di masa depan, memperhatikan lingkungan tempat kerja dan memperhatikan kesempatan untuk maju serta menciptakan persaingan yang sehat

Kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang yang mempergunakan tugas dan wewenangnya, yang diarahkan kepada bawahannya untuk mengerjakan pekerjaan dalam kegiatan individu atau kelompok yang

terorganisir ke arah pencapaian tujuan dan sasaran tertentu mencapai tujuan organisasi. Wahjosumidjo (1991:154), menyatakan indikator kepemimpinan diukur berdasarkan bersifat adil, memberi sugesti, mendukung tujuan, katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi dan bersikap menghargai.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik perseorangan maupun sebagai kelompok serta keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Nitisemito (1992:159), dan Sedamayanthi (2009:28), menyatakan indikator yang terkandung dalam lingkungan kerja seperti, suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, penerangan atau cahaya di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, bau tidak sedap di tempat kerja, dan keamanan di tempat kerja.

Semua indikator faktor tersebut diukur dengan menggunakan skala likert yang dikemukakan oleh Sugiyono (2010 : 132) dengan pedoman pemberian skor sebagai berikut :1) Jawaban SS (sangat setuju) diberi skor 5, 2) Jawaban S (setuju) diberi skor 4, 3) Jawaban CS (cukup setuju) diberi skor 3, 4) Jawaban TS (tidak setuju) diberi skor 2, 5) Jawaban STS (sangat tidak setuju) diberi skor 1.

Populasi adalah obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti. Populasi pada penelitian adalah 75 orang yang merupakan seluruh pegawai Inspektorat Kabupaten Badung. Karena jumlah populasi yang relatif sangat kecil maka seluruh populasi digunakan

sebagai responden. Teknik yang digunakan adalah teknik sampel jenuh. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 75 orang.

Variabel dikatakan valid dengan melakukan jalan menyerahkan instrument untuk dinilai dan diisi oleh responden minimal 30 orang responden, kemudian korelasi antara masing-masing pertanyaan dihitung dengan teknik korelasi *product moment* dengan bantuan komputer Sementara, Uji reliabilitas mampu menunjukkan sejauh mana instrument dapat dipercaya atau dapat diandalkan. apabila memiliki koefisien *alpha Cronbach* (α) lebih dari 0,6 (Ghozali, 2009:46).

Untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Badung, maka digunakan analisis statistik regresi linier berganda, t-test dan F-test. Analisis tersebut diolah dengan paket program komputer, yaitu *Statistical Package for Social Science* (SPSS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.
Penilaian Responden pada Variabel Motivasi

Variabel Motivasi	Klasifikasi Jawaban					Total Skor	Rata-Rata Skor	Keterangan
	5 (SS)	4 (S)	3 (CS)	2 (TS)	1 (STS)			
Besarnya gaji atau upah yang diterima sudah sesuai dengan kebutuhan hidup pegawai	14	49	11	1	0	301	4.013	Baik
Pemberian bonus atau tunjangan hari raya dan tunjangan lainnya mampu meningkatkan kinerja pegawai	25	41	8	1	0	315	4.20	Sangat Baik
Terdapat kesamaan hak antar pegawai dalam melaksanakan pekerjaan	15	49	11	0	0	304	4.053	Baik
Instansi memberikan waktu atau hari tertentu untuk melakukan kegiatan keagamaan dalam melaksanakan pekerjaan	18	43	12	2	0	302	4.027	Baik
Kerjasama, kebersamaan dan tanggung jawab dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan	27	34	13	1	0	312	4.16	Baik
Penempatan pegawai sudah sesuai dengan kebutuhan serta pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai	27	36	11	1	0	314	4.187	Baik
Pegawai mendapatkan pembayaran dana pensiun	18	42	15	0	0	303	4.04	Baik
Tempat kerja para pegawai sudah nyaman, cukup pencahayaan serta jauh dari polusi kendaraan bermotor	22	38	14	1	0	306	4.08	Baik
Instansi tempat kerja memberikan pendidikan dan pelatihan kepada pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai	17	45	12	1	0	303	4.04	Baik
Peningkatan produktivitas, prestasi kerja dan kinerja pegawai mampu menciptakan persaingan sehat antar pegawai	27	40	7	1	0	318	4.24	Sangat Baik
	Rata-rata						4,10	Baik

Sumber: Data primer diolah, 2016

Pada Tabel 4. menunjukkan total rata-rata skor untuk variabel motivasi adalah 4,10 yang berarti bahwa secara keseluruhan responden setuju terhadap item pernyataan pada variabel motivasi. Indikator keenam merupakan indikator yang

mempunyai nilai skor rata-rata tertinggi yaitu penempatan pegawai sudah sesuai dengan kebutuhan serta pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai. Secara keseluruhan menunjukkan bahwa seluruh pegawai pada Inspektorat Kabupaten Badung setuju dengan seluruh indikator yang terdapat dalam variabel motivasi.

Tabel 5.
Penilaian Responden pada Variabel Kepemimpinan

Variabel Kepemimpinan	Klasifikasi Jawaban					Total Skor	Rata- Rata Skor	Keteranga n
	5 (SS)	4 (S)	3 (CS)	2 (TS)	1 (STS)			
Pimpinan tidak membedakan antara pegawai yang satu dengan yang lain dalam memberikan tugas	15	44	13	3	0	296	3.95	Baik
Pimpinan memberikan dorongan semangat kerja dalam bentuk apapun kepada pegawai.	12	47	13	3	0	293	3.91	Baik
Pimpinan mempunyai inisiatif yang tinggi dalam memberikan masukan untuk meningkatkan hasil kerja.	21	44	9	1	0	310	4.13	Baik
Pimpinan memberikan informasi yang lengkap tentang petunjuk pelaksanaan kerja yang benar kepada semua pegawai.	12	40	22	1	0	288	3.84	Baik
Pimpinan membuat peraturan-peraturan yang dapat mengendalikan keamanan dan kenyamanan pegawai.	19	44	12	0	0	307	4.09	Baik
Pimpinan ikut berpartisipasi dalam memberikan contoh cara bekerja yang benar kepada pegawai.	18	46	10	1	0	306	4.08	Baik
Pimpinan bersikap dan berbicara menggunakan bahasa yang santun kepada pegawai.	25	38	11	1	0	312	4.16	Baik
Pimpinan memberikan pujian kepada pegawai atas hasil kerja yang baik	17	46	10	2	0	303	4.04	Baik
	Rata-rata						4,03	Baik

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 5. total rata-rata skor untuk variabel kepemimpinan adalah 4,03 yang berarti bahwa secara keseluruhan responden setuju terhadap item pernyataan pada variabel kepemimpinan. Indikator ketujuh merupakan indikator yang mempunyai nilai skor rata-rata tertinggi yaitu pemimpin bersikap dan

berbicara menggunakan bahasa yang santun kepada pegawai. Secara keseluruhan menunjukkan seluruh responden setuju dengan indikator yang terdapat pada variabel kepemimpinan.

Tabel 6.
Penilaian Responden pada Variabel Lingkungan Kerja

Variabel Lingkungan Kerja	Klasifikasi Jawaban					Total Skor	Rata-Rata Skor	Keterangan
	5 (SS)	4 (S)	3 (CS)	2 (TS)	1 (STS)			
Kebersihan di tempat kerja menciptakan suasana kerja yang menyenangkan	19	43	10	3	0	303	4.04	Baik
Hubungan antara pegawai dengan pegawai lainnya di tempat kerja sangat baik	28	35	12	0	0	316	4.21	Sangat Baik
Fasilitas komputer, printer serta meja, kursi dan alat tulis kantor dengan keadaan baik dan lengkap	17	45	10	3	0	301	4.01	Baik
Penerangan atau cahaya di tempat kerja pada saat bekerja tidak menyilaukan	15	49	9	2	0	302	4.03	Baik
Kondisi udara di ruangan tempat kerja memberikan kenyamanan,	17	41	16	1	0	299	3.99	Baik
Lingkungan di tempat kerja tenang dan bebas dari suara bising lalu lalang kendaraan bermotor	15	46	12	2	0	299	3.99	Baik
Adanya pewangi ruangan memabantu menghilangkan bau tidak sedap di dalam ruangan kerja	21	42	9	3	0	306	4.08	Baik
Adanya petugas keamanan di lingkungan tempat kerja, membuat tenang dalam bekerja	19	48	6	1	1	308	4.11	Baik
Rata-rata							4,06	Baik

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 6. total rata-rata skor untuk variabel lingkungan kerja adalah 4,06 yang berarti bahwa secara keseluruhan responden setuju terhadap item pernyataan pada variabel lingkungan kerja. Indikator kedua merupakan indikator yang mempunyai nilai skor rata-rata tertinggi yaitu hubungan antara pegawai dengan pegawai lainnya di tempat saya bekerja sangat baik. Secara keseluruhan menunjukkan semua responden setuju dengan indikator yang terdapat pada variabel lingkungan kerja.

Tabel 7.
Penilaian Responden pada Variabel Kinerja Pegawai

Variabel Kinerja Pegawai	Klasifikasi Jawaban					Total Skor	Rata- Rata Skor	Keteranga n
	5 (SS)	4 (S)	3 (CS)	2 (TS)	1 (STS)			
Anda memiliki keterampilan serta kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan kelompok maupun individu dengan baik	8	29	26	11	1	257	3.43	Baik
Anda selalu jujur dalam melaksanakan pekerjaan	13	28	23	9	2	266	3.55	Baik
Anda memiliki rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik	19	39	16	1	0	301	4.01	Baik
Anda memiliki inisiatif tinggi serta mampu mengambil keputusan dalam keadaan mendesak	22	42	10	1	0	310	4.13	Baik
Anda memiliki kemampuan kerjasama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan	24	41	8	2	0	312	4.16	Baik
Anda mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	27	37	10	1	0	315	4.20	Sangat Baik
Anda mampu melaksanakan pekerjaan serta dapat menyeimbangkan antara kecepatan dan kualitas kerja yang dihasilkan	20	43	10	1	1	305	4.07	Baik
Pekerjaan yang anda kerjakan dapat diselesaikan dengan baik tanpa adanya kesalahan	31	40	2	1	1	324	4.32	Sangat Baik
Rata-rata							3,98	Baik

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 7. total rata-rata skor untuk variabel kinerja pegawai adalah 3,98 yang berarti bahwa secara keseluruhan responden setuju terhadap item pernyataan pada variabel kinerja pegawai. Indikator kedelapan merupakan indikator yang mempunyai nilai skor rata-rata tertinggi yaitu pekerjaan yang saya kerjakan dapat diselesaikan dengan baik tanpa adanya kesalahan. Secara keseluruhan responden menyatakan setuju dengan indikator yang terdapat dalam kinerja pegawai.

Untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Badung, maka digunakan analisis statistik regresi linier berganda, t-test dan F-test. Analisis tersebut diolah dengan paket program komputer, yaitu *Statistical Package for Social Science* (SPSS). Hasil dari analisis tersebut dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8.
Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Nama Variabel	Koefisien Regresi	t	Sig. t
Motivasi	0,231	2,551	0,013
Kepemimpinan	0,269	2,509	0,014
Lingkungan Kerja	0,313	3,011	0,004
<i>Constanta</i>		3,566	
R		0,834	
R- square		0,696	
F hitung		54,133	
F sig		0,000	

Sumber: Data primer diolah, 2016.

Pada Tabel 8. dapat dilihat bahwa besarnya nilai R *square* adalah sebesar 0,696 ini berarti pengaruh variabel motivasi, Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 69,6 persen sedangkan sisanya sebesar 30,4 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian. Nilai koefisien regresi dari variabel bebas motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja dan konstanta variabel terikat (kinerja pegawai), maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,566 + 0,231 (X_1) + 0,269 (X_2) + 0,313 (X_3) + e \dots \dots \dots (1)$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka variabel, motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Badung.

Diketahui konstanta besarnya 3,566 mengandung arti jika variabel, motivasi (X_1), kepemimpinan (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) tidak berubah, maka kinerja pegawai (Y) tidak mengalami perubahan atau sama dengan 3,566.

$\beta_1 = 0,231$; berarti apabila variabel motivasi (X_1) meningkat, maka akan mengakibatkan peningkatan pada kinerja pegawai (Y), dengan asumsi variabel bebas yang dianggap konstan.

$\beta_2 = 0,269$; berarti apabila variabel kepemimpinan (X_2) meningkat, maka akan mengakibatkan peningkatan pada kinerja pegawai (Y), dengan asumsi variabel bebas yang dianggap konstan.

$\beta_3 = 0,313$; berarti apabila variabel lingkungan kerja (X_3) meningkat, maka akan mengakibatkan peningkatan pada kinerja pegawai (Y), dengan asumsi variabel bebas yang dianggap konstan.

Uji Normalitas. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Cara mendeteksi terjadinya normalitas adalah dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

Berdasarkan Tabel 9. bahwa dapat diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,494 lebih besar dari α 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa data tersebut telah memenuhi syarat normalitas

Tabel 9.
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.26924320
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.085
	Negative	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		.831
Asymp. Sig. (2-tailed)		.494
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Data primer diolah, 2016

Uji multikolinearitas dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada atau tidaknya hubungan yang linier (multikolinieritas) antara variabel bebas (*independen*) satu dengan variabel bebas yang lain. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat hasil dari nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) di bawah 10 yang berarti tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Tabel 10.
Hasil Uji Multikolinearitas

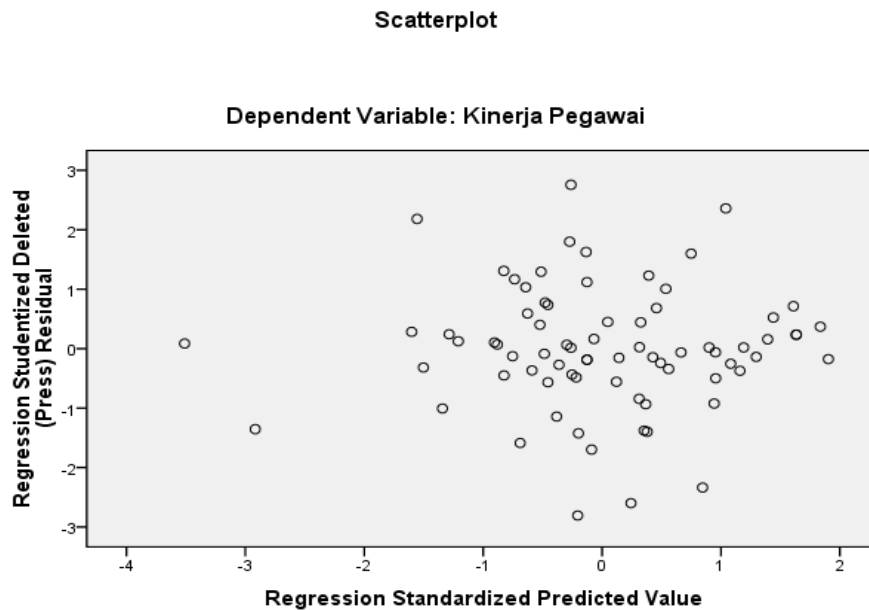
No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
1.	Motivasi	0,338	2,958
2.	Kepemimpinan	0,338	2,960
3.	Lingkungan Kerja	0,339	2,952

Sumber: Data primer diolah, 2016

Hasil uji multikolinearitas pada Tabel 10. menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel bebas berada di atas 0,1 dan nilai VIF berada di bawah 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa model tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui bahwa pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian serta untuk mendeteksi ada tidaknya

heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik flot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu



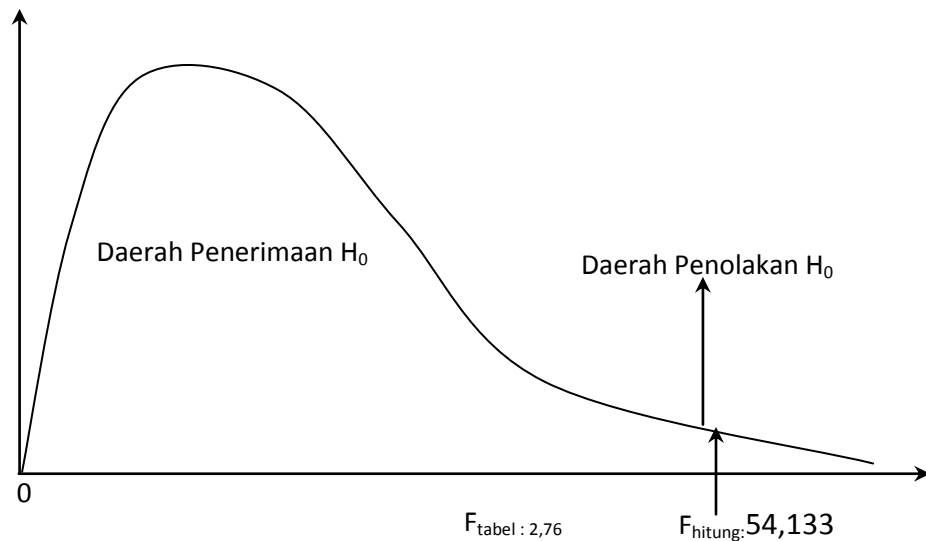
Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer diolah, 2016

Pada Grafik Scatterplot antara residual dan variabel terikat dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di-standardized. Berdasarkan Gambar 2. menunjukkan bahwa titik-titik yang tampak pada gambar tidak membentuk pola-pola tertentu dan menyebar pada daerah nol di daerah sumbu Y dan sumbu X, sehingga dapat disimpulkan model regresi terbebas dari heteroskedastisitas.

Gambar 3. daerah penerimaan dan penolakan H_0 dengan uji -F menunjukkan bahwa F- hitung sebesar 54,133 lebih besar dari F-tabel sebesar 2,76 maka H_0 ditolak. Ini berarti motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji model sejalan

dengan penelitian yang dilakukan oleh Potu (2013), menyatakan motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Pramono (2011), motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Octavia dan Ariefianto (2011), menyatakan motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Rahardjo (2014), motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Basri, dkk, (2015) menyatakan motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



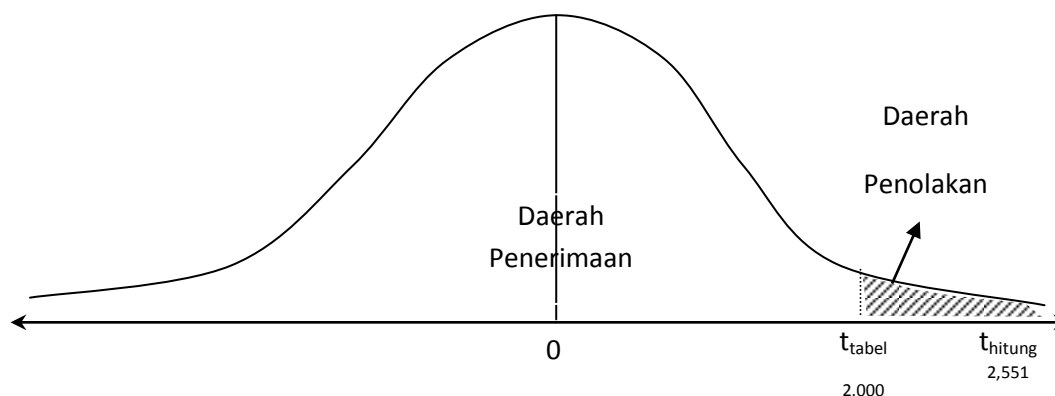
Gambar 3. Daerah penerimaan dan penolakan H_0 dengan uji F

Untuk melihat pengaruh motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan terhadap kinerja pegawai secara parsial maka dilakukan uji hipotesis yaitu uji-t.

Tabel 11.
Hasil Uji-t

No	Variabel	t_{hitung}	Signifikansi	t_{Tabel}
1.	Motivasi	2,551	0,013	2,000
2.	Kepemimpinan	2,509	0,014	2,000
3.	Lingkungan Kerja	3,011	0,04	2,000

Sumber: Data primer diolah, 2016

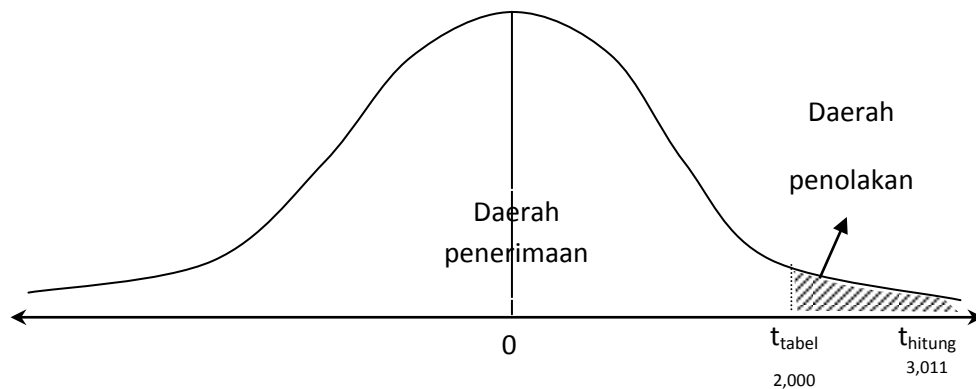


Gambar 4. Daerah penerimaan dan penolakan H_0 dengan uji t

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan Gambar 4. daerah penerimaan dan penolakan H_0 dengan uji t uji hipotesis pengaruh motivasi terhadap variabel kinerja pegawai dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 2,551 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,000 dengan nilai sig $0,013 < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak. Hal ini berarti variabel motivasi berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai.

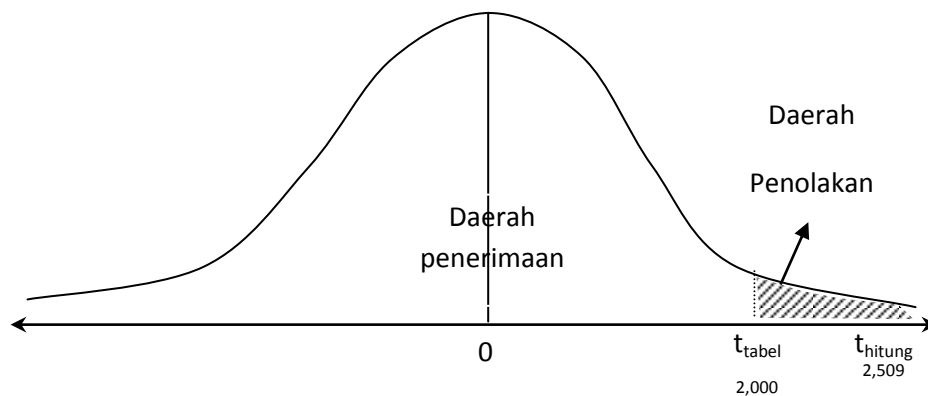
Uji hipotesis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan Gambar 5. besarnya t_{hitung} yang diperoleh dari hasil regresi dengan bantuan SPSS. Hasil uji-t menunjukkan nilai t_{hitung} pada variabel kepemimpinan adalah sebesar 2,509. t_{hitung} sebesar 2,509 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,000 dengan nilai sig $0,014 < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak. Hal ini berarti variabel kepemimpinan berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai.



Gambar 5. Daerah penerimaan dan penolakan H_0 dengan uji t

Sumber: Data primer diolah, 2016

Uji hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan Gambar 6. besarnya t_{hitung} yang diperoleh dari hasil regresi dengan bantuan SPSS. Hasil uji t menunjukkan nilai t_{hitung} pada variabel lingkungan kerja adalah sebesar 3,011. t-hitung sebesar 3,011 lebih kecil dari t-tabel sebesar 2,000 dengan nilai sig $0,004 < \alpha (0,05)$ maka H_0 diterima. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.



Gambar 6. Daerah penerimaan dan penolakan H_0 dengan uji t

Sumber: Data primer diolah, 2016

Motivasi berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai yang berarti apabila Motivasi semakin ditingkatkan maka dapat meningkatkan kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Badung. Temuan ini

mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Asim (2013), motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Zammer *et al.*, (2014), berpendapat bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Shahzadi *et al.*, (2014), menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Muogbo (2014), motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kiruja (2013), menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai yang berarti semakin baik seorang dalam melakukan kepemimpinan maka kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Badung akan mengalami peningkatan. Temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Abdikarin (2013) perilaku kepemimpinan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Faisal (2014) menyatakan kepemimpinan memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Dhillon (2014), Kepemimpinan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja. Devi (2011), kepemimpinan memiliki hubungan positif dan signifikan terkait dengan kinerja pegawai. Min Ha (2014), bahwa perilaku kepemimpinan pasif memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai secara individu.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai yang berarti lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini mendukung hasil penelitian

sebelumnya yang dilakukan oleh Naharuddin dan Sandegi (2013), lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Imran, *et al.*, (2012), lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Chandrasekar (2011), menyatakan faktor sikap pegawai di tempat kerja dalam lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai dan pengaruhnya positif. Menurut Bindu (2012), lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan produktivitas. Kiruja (2013), menyatakan lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penentuan variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat berdasarkan besarnya nilai koefisien beta dari masing-masing variabel.

Tabel 12.
Hasil Uji koefisien beta

No	Variabel	Nilai Koefisien Beta
1	Motivasi	0,287
2	Kepemimpinan	0,283
3	Lingkungan kerja	0,339

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 12. menunjukkan bahwa variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai adalah lingkungan kerja dengan nilai koefisien beta sebesar 0,339 atau 33,9%, diikuti oleh variabel motivasi sebesar 0,287 atau 28,7% dan variabel kepemimpinan sebesar 0,283 atau 28,3%.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka simpulan yang diperoleh dimana secara parsial dapat diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Badung. Secara parsial dapat diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Badung. Secara parsial dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Badung.

Berdasarkan simpulan tersebut maka dapat diajukan saran kepada pihak Inspektorat Kabupaten Badung diharapkan untuk selalu memberikan dorongan kepada pegawai berupa peningkatan gaji atau upah yang diterima oleh pegawai agar sesuai dengan kebutuhan hidup pegawai. Kepada pimpinan Inspektorat Kabupaten Badung untuk selalu memberikan informasi yang lengkap tentang pelaksanaan kerja yang benar kepada seluruh pegawai dengan harapan pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan benar sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Kepada pihak Inspektorat Kabupaten Badung untuk memperhatikan lingkungan kerja berupa peningkatan kualitas kondisi udara di ruangan tempat kerja agar memberikan kesan nyaman dan betah kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Kepada pegawai Inspektorat Kabupaten Badung perlu meningkatkan kinerja terutama dalam hal peningkatan keterampilan serta kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan kelompok maupun individu dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi.

REFERENSI

- Abdikarin, A.A.S., Hussein O.E., and Ali I.M. 2013. The Effect of Leadership Behaviour on Staff Performance In Somalia. *Educational Research International*, 2 (2), pp: 197-210.
- Asim, Masood. 2013. Impact of Motivation on Employee Performance with Effect of Training: Specific to Education Sector of Pakistan International. *Journal of Scientific and Research Publications*, 3(9), pp: 1-9.
- Aurelia, Potu. 2012. Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttengo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal EMBA 1209*, 1 (4), pp: 1208-1218.
- Badan Kepegawaian Nasional .2011 Tentang Peraturan Pemerintah No46 Tahun 2011 <http://www.bkn.go.id/wp-content/uploads/2015/06/pp-nomor-34-tahun-2014--tentang-peraturan-gaji-pns> Diunduh tanggal 30, bulan desember, tahun 2015.
- Basri, A. Rahman Lubis dan Mirza Tabrani. 2015. Analisis Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Dinas Pertanian Tanaman Pangan Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Syah Kuala*. 4 (2), pp: 1-10.
- Butt, Faisal Shafique, Muhammad Waseem, Tariq Rafiq, Samina Nawab, Bashir Ahmad Khilji. 2014. The Impact of Leadership on the Productivity of Employees: An Evidence from Pakistan. *Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*. 7 (24), pp: 5221-5226.
- Bushiri, P Chirstabella. 2014. The Impact of Working Envirotment on Employee Pefomance: The Case of Institute Of Finance Managemeno in Dar ES Sallam Region. *Dissertation Human Resources Managemet of the Open University of Tanzania*.
- Chandrasekar. K. 2011. Workplace Environment and Its Impacton Organisational Performance in Public Sector Organisations. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*. 1(1), pp: 1-19.
- E.K. Kiruja, and Kabare Karanja. 2013. Linking Work Environment with Employee Performance in Public Middle Level TIVET Institutions in Kenya. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 2 (4), pp: 83-91.
- E.K. Kiruja, and Mukuru Elegwa. 2013. Effect of Motivation on Employee Performance in Public Middle Level Technical Training Institutions in

- Kenya. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 2 (4), pp: 73-82.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Henarathgoda, H.G.A S.S.J. 2016. Impact of Leadership Development on Employee Performance: A Study on Large Tyre Manufacturing Industry In Sri Lanka. *International Journal of Arts and Commerce*, 7 (4), pp: 5-19
- Imran, Rabia., A. Fatima, A. Zaheer, I. Yousaf, I. Batool. 2012. How to Boost Employee Performance: Investigating the Influence of Transformational Leadership and Work Environment in a Pakistani Perspective Middle-East. *Journal of Scientific Research*, 11 (10), pp: 1455-1462
- Jaskaran, Singh Dhillon. 2014. Challenges of Organizational Behaviour: Leadership and Its Impact Performance of Employess: (A Case Study Of A Public Sector Bank In Mohali. *Journal of Management & Social Sciens Research*, 3 (11) pp: 33-50
- Mangkunegara, A. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Minh Ha, Nguyen. 2014. Tran Viet Hoang Nguyen The Influence of Leadership behaviors on Employee Performance in the Context of Software Companies in Vietnam. *Advances in Management & Applied Economics*, 4 (3), pp: 157-171.
- Martoyo, Susilo. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Naharuddin, N.M., dan M Sadegi. 2013. Factors of Workplace Environment that Affect Employees Performance: A Case Study of Miyazu Malaysia. *International Journal of Independent Research and Studies-IJIRS*, 2 (2), pp: 66-78.
- Nitimiseto, Alex. S. 1992. *Manajemen Personalialia*. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia.
- Ollukkar, Bindu Anto. Rupa Gunaseelan. 2012. A Study on TheImpact Of Work Enviornment On Employee Performance. *Namex International Journal of Management Research*. 2 (2), pp: 71-85.

- Omollo, Akinyi Pamela. 2015. Effect of Motivation on Employee Performance of Commercial Bank in Kenya: A Case Study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *Intenational Journal of Resource Studies*. 5 (2), pp: 87-103.
- Octaviana, Ariefiantoro. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Kontraktor PT. Wineh Pandawangi Semarang). *Jurnal Dinamika Manajemen*. 1 (3), pp: 82-92.
- Pradeep, Durga Devi N.R.V. Prabhu. 2011. The Relationship between Effective Leadership and Employee Performance. *International Conference on Advancements in Information Technology*. 20, pp: 198-207.
- Pramono, Agus. 2011. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adi Mitra Pratama Semarang. *Journal Dinamika Manajemen*. 1 (5), pp: 1-12.
- Riduwan. 2002. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rahadjo, Gatot. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Sukses Eratama Tangerang. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif*. 1 (1), pp: 1-7.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Shahzadi, Irum., Ayesha Javed, Syed Shahzaib Pirzada, Shagufta Nasreen, Farida Khanam. 2014. Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*. 6 (23), pp: 155-166
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Kelima. Edisi Kedua*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Uju. S Muogbo. 2013. The Influence of Motivation on Employees' Performance: A Study of Some Selected Firms in Anambra State. *An International Journal of Arts and Humanities Bahir Dar, Ethiopia*. 2 (7), pp: 134-151.
- Wahjusumidjo. 1991. *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka.

Zammer Hashim, Shehzad Ali Waqar Nisar, Muhammad Amir. 2014. The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan International. *Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*. 4 (1), pp: 293–298.