

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI, LATIHAN, DAN KESESUAIAN KERJA DENGAN PRESTASI KERJA: KAJIAN TERHADAP PEKERJA DI SEKTOR SWASTA

Rogis Baker

rogis@upnm.edu.my

Universiti Pertahanan Nasional Malaysia

Nurul Nazatul 'Ain Mohd Amran

nazatulain98.na@gmail.com

Universiti Pertahanan Nasional Malaysia

Hasimi Sallehudin

hasimi@ukm.edu.my

Universiti Kebangsaan Malaysia

Haliza Mohd Zahari

haliza.mz@upnm.edu.my

Universiti Pertahanan Nasional Malaysia

Noor Azmi Mohd Zainol

noorazmi@upnm.edu.my

Universiti Pertahanan Nasional Malaysia

Nur Surayya Mohd Saudi

nursurayya@upnm.edu.my

Universiti Pertahanan Nasional Malaysia

ABSTRAK

Prestasi kerja merupakan faktor yang penting terhadap kejayaan sesebuah organisasi dalam sektor swasta yang berorientasikan keuntungan. Kemerostotan prestasi dalam kalangan pekerja akan memberi kesan negatif terhadap kualiti dan produktiviti organisasi. Oleh itu, kajian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara motivasi, latihan, dan kesesuaian kerja terhadap prestasi pekerja yang bekerja di sebuah syarikat swasta yang beroperasi di Bukit Kayu Hitam, Kedah. Seramai 136 responden telah terlibat dalam kajian ini melalui pengedaran soal selidik kajian dengan kadar peratusan maklum balas adalah sebanyak 68%. Dapatan kajian menunjukkan bahawa terdapat hubungan korelasi yang sederhana dan ketara antara motivasi, latihan, dan kesesuaian kerja dengan prestasi pekerja. Walaubagaimanapun, faktor motivasi merupakan faktor yang paling menyumbang terhadap prestasi pekerja. Kajian ini mendapati bahawa motivasi merupakan faktor yang paling penting dalam meningkatkan prestasi pekerja. Pekerja akan lebih bersemangat dan berusaha dalam melaksanakan tugas mereka jika mereka bermotivasi. Selain itu, latihan dan kesesuaian kerja juga penting merupakan elemen yang penting dalam menentukan tahap prestasi dalam kalangan pekerja.

Kata kunci: Motivasi, latihan, kesesuaian kerja, prestasi kerja.

Pengenalan

Matlamat utama sesebuah organisasi di sektor swasta lazimnya adalah memaksimumkan keuntungan untuk pemilik syarikat (Mijic et al., 2015; Jakob, 2017). Menurut Mijic et al., (2015) prestasi sesebuah syarikat diukur melalui produktiviti dan keuntungan yang diperolehi. Pekerja yang berprestasi tinggi sangat diperlukan dalam proses pengeluaran bagi memastikan hasil pengeluaran produk adalah berkualiti. Menurut Groover (2016), proses produktiviti memerlukan satu sistem bantuan seperti kumpulan yang akan membantu dalam menguruskan pengeluaran, menyelesaikan masalah teknikal dan terlibat dengan proses logistik. Pekerja yang terlibat dalam proses logistik ini perlu menyelesaikan masalah dalam membuat pesanan bahan mentah, penghantaran, pembungkusan hasil pengeluaran dan memastikan produk adalah berkualiti sebelum dihantar kepada pelanggan. Keinginan organisasi untuk meningkatkan penggunaan sumber bagi menghasilkan pengeluaran yang baik kadangkala mempunyai had di mana terdapat faktor-faktor yang tidak disedari (Uzorch et al., 2017). Kurangnya hasil pengeluaran membawa kepada kerugian dan memberi kesan kepada kadar keuntungan syarikat. Kebanyakan organisasi yang gagal berpunca daripada kurangnya komitmen pekerja ke arah mempamerkan prestasi kerja yang tinggi (Osei et al., 2017).

Sultana et al., (2012) menyatakan bahawa prestasi pekerja didefinisikan sebagai keupayaan seseorang pekerja untuk mencapai piawai yang ditetapkan dalam pelaksanaan tugas mengikut ketepatan, kelengkapan, kos, dan kelajuan sesuatu tugas itu disediakan. Manakala motivasi pula merujuk kepada keperluan pekerja dalam menaikkan semangat mereka untuk terus melakukan tugas mereka serta hal ini mampu untuk mencapai hala tuju sesebuah organisasi (Abdi Mohamud et al., 2017). Motivasi merupakan salah satu faktor kejayaan sesebuah organisasi untuk mengekalkan keterusan kerja dengan cara yang terbaik dan membantu organisasi untuk kekal berada di dalam industri. Menurut Omollo (2015), peningkatan motivasi dalam kalangan pekerja menjadi satu norma kepada sumber manusia di mana kebanyakan organisasi berusaha untuk mengembangkan, mengekalkan dan meningkatkan strategi agar pekerja menjadi lebih bermotivasi dan berprestasi tinggi (Cetin & Askun, 2017).

Menurut Faiza dan Nazir (2015), latihan pula merujuk kepada aspek pembangunan sesebuah organisasi yang dijalankan demi meningkatkan prestasi pekerja dan membolehkan organisasi tersebut mencapai objektif dan matlamat yang telah ditetapkan. Latihan dapat didefinisikan sebagai aktiviti sistematik yang dirancang dan hasil aktiviti ini membolehkan perkembangan kemahiran dan pengetahuan pekerja dalam melaksanakan tugasnya dengan lebih berkesan (Sultana et al., 2012). Selain mengembangkan keupayaan pekerja dalam melaksanakan tugas mereka, latihan juga dapat meningkatkan kemampuan daya fikir pekerja untuk berfikir secara kreatif bagi membuat keputusan dengan baik dalam apa jua keadaan (Elnaga & Imran, 2013). Oleh itu, keperluan latihan adalah penting bagi meningkatkan kemampuan pekerja dalam menyempurnakan tugas mereka dalam organisasi dan mencapai hala tuju organisasi itu sendiri.

Menurut Weibo et al., (2010), kesesuaian kerja dikaitkan dengan keserasian seseorang pekerja itu dengan sesuatu tugas yang diberikan kepadanya. Selain itu, pekerja-pekerja akan lebih mudah untuk menyesuaikan diri dengan sesebuah organisasi yang membuatkan mereka rasa lebih layak dari segi keperluan kerja dan memenuhi minat mereka. Hal ini kerana pekerja akan lebih berjaya dalam pekerjaan mereka apabila kerja atau tugas yang mereka terima adalah serasi dengan minat, nilai, dan keupayaan mereka (Kahya, 2009). Malah, menurut Kartal (2018), usaha untuk meningkatkan tahap prestasi pekerja adalah dengan meningkatkan tahap daya tarikan sesuatu pekerjaan itu.

Pengaruh Motivasi, Latihan dan Kesesuaian Kerja terhadap Prestasi Kerja

Kajian yang telah dijalankan oleh Said et al. (2017), mengenai kesan motivasi terhadap prestasi pekerja di Syarikat Harmuud, Mogadishu, Somalia mendapati terdapat kesan positif antara ganjaran wang, pengayaan pekerjaan, motivasi dan latihan terhadap prestasi dalam kalangan pekerja. Seterusnya, kajian oleh Ali et al., (2016), juga mendapati bahawa dalam menentukan tahap prestasi pekerja dan kepuasan pekerja di sektor IT Park (pusat perisian) Peshawar, Pakistan, motivasi merupakan salah satu faktor yang amat penting. Malah kajian oleh Diamantidis dan Chatzoglou (2019) mengukuhkan lagi bukti bahawa motivasi, persekitaran kerja, sokongan pengurusan dan kemampuan penyesuaian diri pekerja dapat meningkatkan lagi prestasi kerja.

Selain itu, kajian Salah (2016) mendapati terdapat interaksi positif yang ketara antara pembangunan dan latihan dengan prestasi pekerja dan hasil kerja dalam kalangan pekerja. Selain itu, Motloka, Sekantsi, dan Monyoloc (2018) pula mendapati bahawa terdapat kesan positif antara faktor latihan terhadap motivasi pekerja dan kepuasan kerja serta meningkatkan prestasi pekerja-pekerja sektor perbankan di Lesotho, Afrika Selatan. Kajian yang dijalankan oleh Padmasiri (2018) ke atas pegawai eksekutif di Apparel Organizations, Sri Lanka juga mendapati bahawa terdapatnya hubungan yang positif antara pembangunan dan latihan terhadap prestasi pekerja di organisasi tersebut.

Kajian lepas telah membuktikan bahawa organisasi yang memiliki pekerja yang bersesuaian dengan pekerjaan mereka, akan beroperasi dengan lebih baik dan cekap. Organisasi akan lebih mudah untuk mengadaptasi perubahan berbanding organisasi lain yang mempunyai pekerja-pekerja yang tidak dipadankan dengan pekerjaan mereka. Malah individu yang memberi perhatian secara mendalam tentang aspek kesesuaian kerja pekerja dan menyesuaikan pekerja dengan organisasi adalah aspek penting untuk mengurangkan tekanan kerja (Deniz, Noyan dan Ertosun, 2015). Pandangan ini dikukuhkan melalui kajian yang dijalankan oleh Riaz & Mahmood (2017), terhadap kalangan penjawat awam dan telah membuktikan bahawa terdapat hubungan langsung antara latihan dan kesesuaian kerja terhadap perkembangan prestasi kerja pekerja. Malah terdapat juga kesan pengantaraan yang ketara antara kesesuaian kerja dan prestasi kerja dalam kajian ini. Manakala kajian lain yang dijalankan oleh Chinedu dan Becky (2017), ke atas pekerja di bank Anambra, Nigeria mendapati bahawa kesesuaian kerja adalah penting dalam menentukan prestasi pekerja serta dapat memberi kesan kepada organisasi.

Kajian ini berasaskan kepada pendekatan yang diperkenalkan oleh ahli sarjana Frederick Irving Herzberg yang mencetuskan teori motivasi iaitu Teori Herzberg. Teori ini menerangkan tentang dua faktor yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja seseorang dalam melakukan tugas dan pekerjaan di sesebuah organisasi (Herzberg & Mausner, 1959). Apabila pekerja kurang mendapat salah satu daripada keperluan faktor *motivator* dan *hygiene*, mereka akan lebih menumpu kepada keperluan faktor yang lain. Misalnya, jika seseorang pekerja kurang mendapat keperluan dalam faktor *motivator*, pekerja tersebut akan lebih tertumpu kepada faktor yang lain iaitu faktor *hygiene*. Faktor *motivator* ialah faktor dalaman iaitu faktor ini digunakan bagi menggerakkan pekerja dengan keinginan dalaman pekerja yang diperoleh daripada pekerjaan itu sendiri (Herzberg & Mausner, 1959). Faktor dalaman ini tidak dipengaruhi oleh persekitaran seseorang pekerja itu. Pekerja yang dipengaruhi oleh faktor ini lebih tertumpu kepada kepuasannya terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan ini dapat dicapai jika tugas yang diterima oleh pekerja tersebut adalah mencabar di mana dapat meningkatkan dan mengembangkan kemahiran dan keupayaan pekerja tersebut dengan lebih baik (Herzberg & Mausner, 1959). Dalam konteks

kajian ini, faktor dalaman yang dapat meningkatkan keinginan untuk mempamerkan prestasi yang tinggi adalah faktor motivasi diri pekerja.

Manakala faktor *hygiene* pula ialah faktor yang mampu meningkatkan motivasi seseorang pekerja dengan kaedah luaran seperti pemberian wang bagi setiap pencapaian yang dicapai oleh pekerja tersebut, tetapi faktor ini tidak semestinya menghasilkan motivasi yang positif (Herzberg & Mausner, 1959). Hal ini kerana faktor ini digunakan untuk mengurangkan rasa ketidakpuasan pekerja terhadap pekerjaan itu (Ball, 2003). Faktor luaran yang menjadi elemen yang hendak diuji dalam kajian ini adalah faktor latihan dan kesesuaian pekerjaan.

Oleh yang demikian, berlandaskan kepada sorotan kajian dan konsep yang telah dibincangkan ini maka hipotesis yang dikaji dalam kajian ini adalah:

H₁: Terdapat hubungan signifikan yang positif antara motivasi dan prestasi pekerja.

H₂: Terdapat hubungan signifikan yang positif antara latihan dan prestasi pekerja.

H₃: Terdapat hubungan signifikan yang positif antara kesesuaian kerja dan prestasi pekerja.

Metodologi

Kajian ini berasaskan kepada kaedah kuantitatif melalui Persampelan Rawak Mudah dengan menggunakan analisis deskriptif dan korelasi dalam menghuraikan dapatan kajian. Data kajian dikumpulkan dengan menggunakan borang soal selidik yang diedarkan kepada pekerja di sebuah syarikat swasta yang beroperasi di Bukit Kayu Hitam, Kedah. Pengedaran borang soal selidik adalah sebanyak 200 set soalan dan jumlah soal selidik yang telah dikembalikan adalah sebanyak 136 dengan kadar peratusan maklum balas adalah sebanyak 68%. Instrumen yang digunakan dalam kajian ini adalah set soalan motivasi yang diadaptasi daripada set kajian Saleem, Mahmood dan Mahmood (2010), manakala set soalan untuk latihan digunakan daripada kajian Naong (2009). Seterusnya set soalan bagi kesesuaian kerja pula telah diadaptasi daripada set soalan kajian Brkich et al., (2002).

Perbincangan

Sebanyak 136 soal selidik telah dianalisis hasil daripada maklumbalas yang diterima daripada responden kajian. Jadual 1 adalah hasil analisis demografi responden yang telah dijalankan menggunakan perisian *Statistical Package for Social Science* (SPSS). Hasil analisis deskriptif ini mendapati jumlah jantina responden adalah seimbang di mana responden lelaki seramai 67 orang (49.3%) dan perempuan seramai 69 orang (50.7%). Majoriti responden kajian ini berumur dalam lingkungan 21 tahun hingga 30 tahun iaitu 87 orang (64%), berbangsa Melayu seramai 131 orang (96.3%), berpendidikan Ijazah Sarjana Muda seramai 64 orang (47.1%), berstatus bujang seramai 86 orang (63.2%), berpendapatan lingkungan RM1500 ke bawah seramai 80 orang (58.8%) dan tempoh perkhidmatan di bawah 4 tahun seramai 80 orang (58.8%).

Jadual 1. Demografi Responden

Item	Kekerapan	Peratusan
Jantina		
Lelaki	67	49.3
Perempuan	69	50.7
Jumlah	136	100.0

Umur		
20 tahun dan ke bawah	3	2.2
21 tahun – 30 tahun	87	64.0
31 tahun – 40 tahun	12	8.8
41 tahun – 50 tahun	16	11.8
51 tahun ke atas	18	13.2
Jumlah	136	100.0
Bangsa		
Melayu	131	96.3
India	1	0.7
Cina	3	2.2
Lain-lain	1	0.7
Jumlah	136	100.0
Tahap Pendidikan		
SPM dan ke bawah	28	20.6
STPM/STAM/Diploma	37	27.2
Ijazah Sarjana Muda	64	47.1
Ijazah Sarjana	6	4.4
PHD	1	0.7
Jumlah	136	100.0
Status		
Bujang	86	63.2
Berkahwin	49	36.0
Bercerai	1	0.7
Jumlah	136	100.0
Gaji		
RM1500 ke bawah	80	58.8
RM1500 – RM2500	15	11.0
RM2501 – RM3500	17	12.5
RM3501 – RM4500	9	6.6
RM4501 – RM5000	4	2.9
RM5001 dan ke atas	11	8.1
Jumlah	136	100.0
Tempoh Perkhidmatan		
4 tahun dan ke bawah	92	67.6
5 tahun – 10 tahun	9	6.6
11 tahun – 15 tahun	9	6.6
15 tahun ke atas	26	19.1
Jumlah	136	100.0

Analisis kolerasi telah dijalankan dengan menggunakan perisian *Statistical Package for Social Science* (SPSS) untuk menguji hipotesis kajian ini. Berdasarkan Jadual 3, mendapati

terdapat hubungan signifikan positif yang sederhana antara motivasi dengan prestasi pekerja dengan nilai $p = 0.001 < 0.05$, $r = 0.678$. Nilai korelasi ini adalah merupakan kedua paling tinggi berbanding dengan pemboleh ubah lain. Berdasarkan keputusan ini maka hipotesis H_1 adalah diterima.

Seterusnya pengujian hipotesis kedua H_2 juga telah dijalankan. Jadual 3 menunjukkan hubungan signifikan positif yang sederhana antara latihan dengan prestasi pekerja dengan nilai $p = 0.001 < 0.05$, $r = 0.686$. Hasil analisis juga mendapati nilai korelasi ini adalah yang paling tinggi antara ketiga-tiga pembolehubah yang lain. Oleh itu, hipotesis H_2 bagi pengujian ini adalah diterima.

Akhir sekali adalah pengujian H_3 telah dijalankan dan keputusan analisis menunjukkan terdapat hubungan signifikan positif yang sederhana antara kesesuaian kerja dengan prestasi pekerja dengan nilai $p = 0.001 < 0.05$, $r = 0.639$. Pengujian hipotesis ini juga adalah diterima di mana nilai kolerasi ini adalah yang terendah berbanding nilai kolerasi pemboleh ubah lain.

Jadual 2. Hubungan Antara Motivasi (X_1), Latihan (X_2), dan Kesesuaian Kerja (X_3) dengan Prestasi Pekerja (Y)

Pembolehubah	Mean	SD	Y	X_1	X_2	X_3
Y Prestasi pekerja	4.1750	.52150	1			
X_1 Motivasi	4.1480	.51711	0.678	1		
X_2 Latihan	4.2632	.60121	0.686	0.660	1	
X_3 Kesesuaian Kerja	3.9542	.72369	0.639	0.605	0.666	1

** Korelasi adalah ketara pada tahap 0.01 (2-tailed)

Jadual 3. Dapatan Analisis Hubungan Antara Motivasi, Latihan, dan Kesesuaian Kerja dengan Prestasi Pekerja

	Prestasi Pekerja		
	Magnitud	Korelasi (r)	Nilai-p
Motivasi	Sederhana	0.678	0.000
Latihan	Sederhana	0.686	0.000
Kesesuaian Kerja	Sederhana	0.639	0.000

Kesimpulan

Kajian ini dilaksanakan untuk mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi pekerja di sebuah syarikat swasta. Hasil dapatan kajian mendapati wujudnya hubungan yang signifikan antara motivasi, latihan, dan kesesuaian kerja dengan prestasi pekerja di mana motivasi adalah faktor yang paling tinggi menyumbang kepada prestasi pekerja berbanding faktor lain. Dapatan ini adalah seiring dengan kajian lepas yang menunjukkan ketiga-tiga pemboleh ubah ini mempunyai pengaruh terhadap prestasi pekerja (Deniz et al., 2015; Ali et al., 2016; Salah, 2016; Said et al.

2017; Riaz & Mahmood, 2017; Chinedu & Becky, 2017; Motloka et al., 2018; Padmasiri, 2018; Diamantidis & Chatzoglou, 2019)

Kajian ini dilihat dapat membantu majikan mendapatkan gambaran tentang faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi pekerja. Terdapat keperluan pihak pengurusan organisasi memberi fokus terhadap motivasi, latihan, dan kesesuaian kerja dalam kalangan pekerja bagi memastikan tahap prestasi pekerja dapat ditingkatkan seterusnya menghasilkan produktiviti yang tinggi. Selain itu, kajian ini dapat menjadi sumber literatur kepada penyelidik lain serta membantu pengamal sumber manusia dalam merangka pembangunan latihan, kerjaya dan peningkatan tahap motivasi pekerja dalam sesebuah organisasi.

Rujukan

- Ali, A., Bin, L. Z., Piang, H. J., & Ali, Z. (2016). The impact of motivation on the employee performance and job satisfaction in IT Park (software house) sector of Peshawar, Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(9), 297-310.
- Abdi Mohamud, S., Ibrahim, A. A., & Hussein, J. M. (2017). The effect of motivation on employee performance: Case study in Hormuud company in Mogadishu Somalia. *International Journal of Development Research*, 9(11), 17009-17016.
- Ball, J. (2003). *Understanding Herzberg's motivation theory*. Retrieved from <http://www.accaglobal.com/my/en/student/acca-qual-student-journey/qual-resource/accaqualification/fl/technical-articles/herzbergs-motivation.html>.
- Brkich, M., Jeffs, D. & Carless, S.A. (2002). *A global self-report measure of person-job fit*, *European Journal of Psychological Assessment*, Vol. 18, pp: 43-51. In Nevin, D., Aral, N., Oznur, G.E. (2015). Linking person-job fit to job stress: The mediating effect of perceived person-organization fit. *Social and Behavioral Sciences*, pp: 370, 372.
- Cetin, F. & Askun, D. (2017). The effect of occupational selfefficacy on work performance through intrinsic work motivation. *Management Research Review*. 41(2), 186-201.
- Deniz, N., Noyan, A., & Ertosun, Ö. G. (2015). Linking person-job fit to job stress: The mediating effect of perceived person-organization fit. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 207, 369-376.
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: An empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*. 68 (1), 171-193.
- Elnaga, A., & Imran, A. (2013). The effect of training on employee performance. *European journal of Business and Management*, 5(4), 137-147.
- Faiza, T. A., & Nazir, F. S. (2015). Capacity building boost employee performance. *Industrial and Commercial Training*, 47(2), 61-66.
- Groover, M. P. (2016). *Automation, production systems, and computer-integrated manufacturing*. Pearson Education: India.
- Herzberg, F. M., & Mausner, B. (1959). *B. and Snyderman, BB (1959) The motivation to work*. Aufl. NewYork-London.
- Jakob, B. (2017). Performance in strategic sectors: a comparison of profitability and efficiency of state-owned enterprises and private corporations. *The Park Place Economist*, 25(1), 8.
- Kahya, E. (2009). The effects of job performance on effectiveness. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 39(1), 96-104.

- Kartal, N. (2018). Evaluating the relationship between work engagement, work alienation and work performance of healthcare professionals. *International Journal of Healthcare Management*, 11(3), 251-259.
- Mijic, K., Jaksic, D., & Berber, N. (2015). The analysis of productivity and profitability in the CEE region: Focus on the private and public sector. *Serbian Journal of Management*, 10(2), 215-224.
- Motloka ME, Sekantsi LP, Monyoloc RP. 2018. The impact of training on employees' performance: The case of banking sector in Lesotho. *International Journal of Human Resource Studies*. 8(2), 1-31.
- Naong, M. N. (2009). *Impact of skills development training on employee motivation, perceptions of organizational climate and individual performance*. Doctoral dissertation, University of Kwazulu-Natal, South Africa.
- Omollo. A.P. (2015). The 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.
- Onyeizugbe Chinedu, O. & Becky, A. O. (2017). Job embeddedness and employee performance of selected commercial banks in Anambra State. *Pyrex Journal of Business and Finance Management Research*. 3(1), 8-16.
- Osei, H. V., Osei-Kwame, D., & Osei Amaniampong, L. (2017). The effects of individual mechanisms on work self-efficacy of nurses: The mediating role of organisational commitment. *International Journal of Healthcare Management*, 10(4), 219-237.
- Padmasiri, M. D. (2018). The relationship between training and development and employee performance of executive level employees in apparel organizations. *International Invention of Scientific Journal*, 2(1), 12-17.
- Riaz, A., & Mahmood, H. Z. (2017). Cross-level relationship of implemented high performance work system and employee service outcomes: The mediating role of affective commitment. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*. 11(1), 252-274.
- Salah, M. R. (2016). The impact of training and development on employees performance and productivity: A case study of Jordanian private sector transportation companies located in the Southern region o. *International Journal of Management Sciences and Business Research*, 5(7), 36-70.
- Saleem, R., Mahmood, A., & Mahmood, A. (2010). Effect of work motivation on job satisfaction in mobile telecommunication service organizations of Pakistan. *International journal of business and management*, 5(11), 213.
- Sultana, A., Irum, S., Ahmed, K., & Mehmood, N. (2012). Impact of training on employee performance: A study of telecommunication sector in Pakistan. *Interdisciplinary Journal of contemporary research in business*, 4(6), 646-661.
- Uzorch, A.C., Okafor, B.E., Igbokwe J.O., & Nwosu M.C. (2017). Quantitative analysis of factors affecting manufacturing workers' performance in industry: Case study of plastic companies in Eastern Nigeria. *International Journal of Engineering and Advanced Technology Studies*, 5 (3), 9-10, 51.
- WeiBo, Z., Kaur, S., & Zhi, T. (2010). A critical review of employee turnover model (1938-2009) and development in perspective of performance. *African Journal of Business Management*, 4(19), 4146-4158.