

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI INTRINSIK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI PONDOK
PESANTREN DARUSSALAM KECAMATAN KABUN KABUPATEN
ROKAN HULU**

Oleh:

Ahmad Zaky

Pembimbing : Marzolina dan Kurniawaty Fitri

Faculty Of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia

e-mail : ahmadzakynh@gmail.com

*The influence of Leadership and Intrinsic Motivation to the Employee
Performance at Cooperative Boarding School Darussalam Kecamatan Kabun
Kabupaten Rokan Hulu*

ABSTRACT

The purpose of this study is to explain the variable of Leadership and Intrinsic Motivation to the Employee Performance at Cooperative Boarding School Darussalam Kecamatan Kabun Rokan Hulu. The sampling method in this study using census methods, which all members of the population used as a sample, which amounted to 37 people. Data collection methods used were interviews, documentation and providing questionnaires to employees in accordance with the research conducted. Method of Multiple Regression Analysis using SPSS version 17.0. The results from this study showed that simultaneously Leadership variabel and Intrinsic Motivation significantly influence the Employee performance at Cooperative Boarding School Darussalam Darussalam Kecamatan Kabun Rokan Hulu. While partially leadership variables influence the performance of the performance, and as well as for intrinsic motivation variable partially influence on employee performance. From the research that has been conducted, the leaders of cooperative boarding school Darussalam should be able to direct the employee to work independently, must have a high level of patience, to be able to adjust to the employee and also to have a good communicating. Of intrinsic motivation, cooperative boarding school Darussalam must to give feedback, critics and appreciation to employees in order to achieve good performance.

Keywords: Leadership, Intrinsic Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur yang mempunyai peranan penting dalam pengelolaan organisasi, namun hal ini bukan berarti bahwa faktor-faktor lain tidak memegang peranan penting. Seluruh faktor yang dimiliki organisasi saling menunjang

dan melengkapi atau dengan kata lain bersinergi satu sama lainnya.

Menurut UU Perkoperasian No.25 Tahun 1992 bab 1 pasal 1 ayat 1 yang dimaksud koperasi adalah” Badan Usaha yang beranggotakan orang seorang atau Badan Hukum Koperasi dengan melaksanakan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi,

sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas azas kekeluargaan” (Pratomo, 2008:14).

Agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya, seorang pemimpin yang baik haruslah mampu mempengaruhi perilaku orang lain terutama para karyawannya. Oleh karena itu, sudah seharusnya seorang pemimpin memberikan motivasi intrinsik dalam bentuk pemenuhan kebutuhan dan keinginan dari para karyawan dalam menjalankan tugas. Abraham Maslow (suwatno, 2011:177) menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri dari lima tingkat kebutuhan, yaitu: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Koperasi Pondok Pesantren Darussalam di Desa Kabun Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu, merupakan organisasi yang bergerak dibidang jasa perkebunan, perternakan, perikanan. Koperasi Pondok Pesantren ini sangat dirasakan membantu serta membangun perekonomian pondok pesantren, namun dilihat dari kesehariannya ada suatu permasalahan yang terjadi di Koperasi Pondok Pesantren Darussalam.

Rivai (2011:549), pengertian kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Rivai juga menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan

sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Fenomena yang terjadi dapat dilihat pada kinerja karyawan Koperasi Pondok Pesantren Darussalam tidak sesuai dengan tujuan yang diterapkan atasan dan tidak dapat dikerjakan dengan baik oleh bawahan karena kurangnya komunikasi antara keduanya, belum adanya motif atau kemauan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan untuk bekerja lebih baik yang berasal dari dalam diri, itu disebabkan oleh belum memadainya alat/sarana kerja karyawan.

Dapat dilihat pada tabel dibawah ini alat atau sarana kopontren Darussalam sebagai berikut :

Tabel 1 :Sarana Prasarana Koperasi Pondok Pesantren Darussalam Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu.

No	Alat / Sarana Kantor	Terse-dia	Kebu-tuhan	Keku-rangan
1	Mobil Operasional	6	16	10
2	Komputer	4	12	8
3	Gudang Pakan	2	2	0
4	AC	8	8	0
5	Mesin Penggilingan	2	2	0
6	Motor Operasional	4	8	4

Sumber : Koperasi Pondok Pesantren Darussalam 2013

Dari Tabel di atas dilihat alat atau sarana yang tersedia pada Koperasi Pondok Pesantren Darussalam tidak memenuhi standar yang dibutuhkan oleh karyawan. Hal ini dapat berdampak pada kinerja karyawan kurang maksimal, karena dengan kurang tersedianya alat/sarana dapat menghambat mereka dalam menjalankan pekerjaannya. Selain itu juga mempunyai masalah dengan realisasi tingkat penjualan yang kurang optimal yang ditandai adanya penurunan pada realisasi penjualan. Berikut data penjualan yang belum

mencapai target Koperasi Pondok Pesantren Darussalam.

Tabel 2 :Pencapaian target penjualan Bidang Perkebunan, Perikanan dan Peternakan Koperasi Pondok Pesantren Darussalam Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu.

No	Data pencapaian target	Periode	Target (Kg)	Reali-sasi (Kg)	Persenta-se %
1	Perkebunan	Juli – Des 2011	311.881	259.901	83.33
		Januari – Juni 2012	396.499	440.555	111.11
		Juli-Des 2012	326.579	298.690	90.9
		Januari – Juni 2013	422.570	387.679	91.74
		Juli – Des 2013	305.559	277.781	90.9
2	Perikanan	Juli – Des 2011	404.260	395.334	97.79
		Januari – Juni 2012	409.865	414.006	101.01
		Juli – Des 2012	409.956	398.016	97.08
		Januari – Juni 2013	399.274	376.674	94.33
		Juli – Des 2013	410.695	354.048	86.2
3	Peternakan	Juli – Des 2011	276.679	279.474	101.01
		Januari – Juni 2012	297.321	275.298	92.59
		Juli – Des 2012	312.781	276.798	88.49
		Januari – Juni 2013	303.762	259.626	85.47
		Juli – Des 2013	291.733	245.154	84.03

Sumber : Koperasi Pondok Pesantren Darussalam

Berdasarkan tabel diatas terlihat realisasi penjualan dari perkebunan, perikanan dan perternakan cenderung mengalami fluktuasi tiap periode, hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti ketidak sadaran karyawan akan visi misi dari koperasi, standar hasil produksi koperasi, alat dan sarana pendukung dalam produksi koperasi, sadar akan peluang dari keuntungan koperasi yang dijalankan dan ketidak sadaran akan umpan balik yang diberikan koperasi jika terus mengalami peningkatan pada hasil produksi.Dan hal ini diidentifikasi sebagai penurunan kinerja karyawan.

Menurut Manullang (2011 : 151) yang mempengaruhi kinerja adalah aspek kepemimpinan.

Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi orang lain, khususnya bawahannya.

Fenomena kepemimpinan yang ada di Koperasi Pondok Pesantren yakni kurangnya kemampuan berkomunikasi pemimpin.Terlihat dari pemimpin belum mampu menyampaikan ide-idenya terkait dengan program kerja yang ingin dilaksanakan.Sehingga terkadang terjadi salah persepsi karyawan terkait pelaksanaan tugas yang diinginkan oleh pemimpin. Seharusnya pemimpin mempunyai kemampuan berkomunikasi yang baik agar dapat memudahkan karyawan untuk memahami apa yang dikehendaknya baik dalam jangka pendek maupun panjang.

Selain kurangnya kemampuan komunikasi pemimpin, koperasi pondok pesantren juga mengalami pergantian pemimpin dan kepengurusan. Seorang pemimpin akan ditentukan pada saat RAT (Rapat Anggota Tahunan) yang diadakan pada tiap tahunnya. Seringnya pergantian kepemimpinan yang terjadi di Koperasi Pondok Pesantren, hal ini tentu berpengaruh pada kondisi karyawan. Karyawan harus berusaha menyesuaikan dengan gaya kepemimpinan yang baru tersebut. Kondisi seperti ini bukanlah hal yang mudah bagi karyawankarena karakter dari seseorang tidaklah sama dan juga dapat menyebabkan kinerja karyawan terganggu.

Pada Koperasi Pondok Pesantren Darussalam Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu, pemimpin cenderung memusatkan kekuasaan kepada dirinya sendiri, mendikte bagaimana tugas harus diselesaikan, dan membuat keputusan secara

sepihak yang selalu berorientasi pada hasil tanpa mempertimbangkan dari proses pekerjaan yang dilakukan karyawan. Hal ini terlihat pemimpin yang tidak memiliki kesabaran, sehingga mengakibatkan tekanan terhadap karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa karyawan, diperoleh informasi bahwa pemimpin dianggap kurang mendengarkan aspirasi karyawan, jarang mau menerima kritik atau saran, kemudian pemimpin dianggap tidak segan-segan untuk memberikan perintah dengan cara paksaan dan mutlak harus dipenuhi, kebijakan diciptakan tanpa konsultasi atau meminta masukan dari para bawahannya sehingga terkesan adanya hubungan yang jauh dengan karyawan.

Selain kepemimpinan, menurut Isyandi (2004:130) motivasi intrinsik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi intrinsik adalah suatu kekuatan dorongan dalam diri seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia.

Fenomena yang terjadi yakni, pada faktor motivasi utama yang berhubungan dengan pekerjaan. Dimana apresiasi yang diberikan kepada karyawan kurang terlaksana dengan baik. Jika apresiasi seperti halnya penghargaan atau pengakuan yang diberikan oleh pemimpin terhadap pekerjaan yang dilakukan akan mampu mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan lebih baik lagi, sehingga dapat menimbulkan standar kerja yang sangat baik.

Dan dalam hal memotivasi karyawan untuk pengembangan karirnya juga tidak terlaksana dengan baik. Dimana, karyawan kurang mendapatkan masukan dari pemimpin, sehingga karyawan tidak

memiliki kemajuan yang signifikan terhadap pekerjaannya. Dengan kata lain karyawan tidak dapat mengembangkan dirinya dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan data dan uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut. Adapun rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan motivasi intrinsik secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pondok Pesantren Darussalam Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu?
- b. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pondok Pesantren Darussalam Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu?
- c. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pondok Pesantren Darussalam Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi intrinsik secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pondok Pesantren Darussalam Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik secara parsial terhadap kinerja karyawan.

TELAAH PUSTAKA

Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006:113-114), kinerja adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja para

karyawan individual adalah faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Selain karyawan dapat menjadi keunggulan bersaing, mereka juga dapat menjadi liabilitas atau penghambat.

Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:16-17) adalah faktor individu dan faktor individu.

Menurut Wibowo (2011:102-105) indikator kinerja adalah antara lain; tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, motif dan peluang.

Kepemimpinan

Menurut Nasution (2007:64) kepemimpinan (*leadership*) merupakan suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang akan dikehendaki.

Dalam menjalankan roda kepemimpinan, ada beberapa syarat kepemimpinan (Kartini, 2013:36) yaitu:

- a. kekuasaan, kewibawaan dan kemampuan.
- b. Menurut Nasution (2007:225) menyatakan bahwa untuk menjadi pemimpin yang baik harus memiliki sifat-sifat sebagai berikut:
 - a. Mempunyai kemampuan yang melebihi orang lain
 - b. Mempunyai rasa tanggung jawab besar
 - c. Mau bekerja keras
 - d. Pandai bergaul
 - e. Memberi contoh bekerja dengan semangat pada bawahan
 - f. Memiliki rasa integritas

Menurut Nasution (2007:228), gaya kepemimpinan ini dapat dibedakan dalam beberapa tipe, yaitu: tipe diktator, tipe otoriter, tipe demokratis, tipe birokratis dan tipe bebas.

Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar

mereka sukabekerja dan untuk mencapai itu tujuan. Adapun yang menjadi indikator dari kepemimpinan (Earl dalam Kartono, 2002:32) dalam organisasi adalah:

1. Kemandirian, berhasrat memajukan diri sendiri.
2. Memiliki rasa humor, antusiasme yang tinggi, suka berkawan.
3. Mudah menyesuaikan diri, adaptasinya tinggi.
4. Sabar namun ulet, serta tidak “mandek” berhenti.
5. Komunikatif, serta pandai berbicara dan berpidato.

Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional (Isyandi, 2004:129).

Beberapa faktor yang berkaitan dengan motivasi intrinsik adalah (Hicks dan Gullet dalam Juliani, 2007) :

1. Kepentingan yang khusus bagi seseorang, menghendaki, dan menginginkan adalah merupakan hal yang unik baginya.
2. Kepentingan keinginan dan hasrat seseorang adalah juga unik karena semuanya ditentukan oleh faktor yang membentuk pribadinya, penampilan biologis, psikologis, dan psikologisnya.

Indikator motivasi intrinsik sebagai berikut (Herzberg dalam Isyandi, 2004:128): *Work it self* (Pekerjaan itu sendiri), *Achievement* (Keberhasilan), *Advancement* (Pengembangan) dan *Recognition* (Pengakuan / Penghargaan).

Kerangka Penelitian Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja

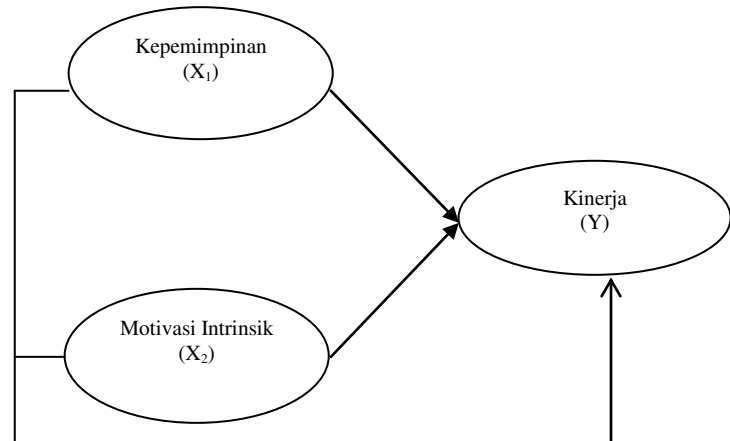
Menurut Boone dan Kurtz dalam Suwatno dan Priansa (2011:140), kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin memotivasi bawahannya agar bawahannya bisa mencapai tujuan. Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan juga oleh faktor kepemimpinan, karena kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan terutama dalam membangkitkan semangat kerja karyawan. Pemimpin juga harus menentukan gaya kepemimpinannya agar sesuai dengan situasi dan kondisi. Sebab gaya kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan. Pemimpin yang memiliki sikap merundingkan permasalahan yang terjadi dengan semua karyawannya dan menggunakan keputusan bersama merupakan gaya kepemimpinan partisipatif.

Hubungan Motivasi Intrinsik dengan Kinerja

Menurut Isyandi (2004:130) Motivasi intrinsik adalah suatu kekuatan dorongan dalam diri seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas arah dan ketentuan usaha untuk mencapai suatu tujuan seseorang yang memiliki motivasi intrinsik tinggi seperti adanya keinginan untuk menguasai bidang tertentu, melakukan sesuatu dengan sebaiknya, memiliki tanggung jawab yang tinggi, akan bekerja dengan sebaik-baiknya agar dapat tercapai kinerja yang optimal. Sementara pegawai yang memiliki motivasi yang rendah maka akan menciptakan kinerja yang rendah pula. Berarti ada

hubungan positif antara motivasi terhadap kinerja.

Gambar : Kerangka Penelitian



Sumber : Suwatno (2011:151) dan (Isyandi, 2004 : 130)

Hipotesis

- 1 Kepemimpinan dan motivasi intrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Pondok Pesantren Darussalam Kecamatan Kabupaten Rokan-Hulu.
- 2 Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Pondok Pesantren Darussalam Kecamatan Kabupaten Rokan-Hulu.
- 3 Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Pondok Pesantren Darussalam Kecamatan Kabupaten Rokan-Hulu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Koperasi Pondok Pesantren Darussalam Jl. Pekanbaru-Pasir Pengaraian Km. 21 Saran

KabunDesaKabunKecamatanKabun
KabupatenRokan Hulu.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Koperasi Pondok Pesantren Darussalam

KecamatanKabunKabupaten Rokan Hulu yang berjumlah 37 orang. Adapun teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sensus yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel.

Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Wawancara (*Interview*)
Wawancara adalah pengumpulan data dengan menanyakan langsung kepada pemimpin maupun karyawan Koperasi Pondok Pesantren tentang hal-hal yang akan diteliti.
2. Kuesioner (*Questionnaire*)
Kuesioner adalah mengadakan kotak langsung dengan responden dengan cara menyusun daftar pertanyaan terlebih dahulu kemudian meyebarkan kepada sejumlah responden karyawan untuk menjawab pertanyaan yang telah disediakan.
3. Dokumentasi
Dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan penusuran file-file dan dokumen-dokumen.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Table 3 : Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Skala
1	Kinerja yaitu prestasi kerja yang dicapai seseorang. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. (Rivai, 2004:309)	a. Tujuan b. Standar c. Umpan Balik d. Alat/Sarana e. Motif f. Peluang (Wibowo, 2011:102-105)	Ordinal
2	Kepemimpinan (X_1) adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. (Siagian, 2009:62)	a. Kemandirian b. Antusias c. Mudah menyesuaikan diri d. Kesabaran e. Komunkatif (<i>Earl Nightingale dan Wittschult dalam Kartini Kartono, 2002:37</i>)	Ordinal
3	Motivasi intrinsik adalah suatu kekuatan dorongan dalam diri seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. (Isyandi, 2004:130)	a. Pekerjaan itu sendiri b. Keberhasilan c. Pengembangan d. Pengakuan / penghargaan (Teory Herzberg (Isyandi, 2004:129))	Ordinal

Sumber : Rivai 2004, Wibowo 2011, Siagian 2009, Kartini Kartono 2002, Isyandi 2004.

Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading (Persero), Tbk Cabang Pekanbaru digunakan analisis regresi berganda sebagai berikut.

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

1. Pengujian Kualitas data
2. Uji Aumli Klasik
3. Metode MSI (*Method of Succesive Interval*)
4. Pengujian Hipotesis

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Karakteristik responden adalah menguraikan atau memberikan gambaran mengenai identitas responden dalam penelitian ini, sebab dengan menguraikan identitas responden maka akan dapat menggambarkan tentang penelitian yang akan diteliti.

1. Responden Berdasarkan Kelompok Usia

Tabel 4 : Responden Berdasarkan Kelompok Usia

No	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	20-25 Tahun	8	21,62
2	26-35 Tahun	15	40,54
3	36-45 Tahun	10	27,03
4	> 45 Tahun	4	10,81
	Jumlah	37	100,00

Sumber : Hasil Penelitian, 2014

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden berusia 20-25 tahun sebanyak 8 orang (21,62%), 26-35 tahun sebanyak 15 Orang (40,54%), 36-45 tahun sebanyak 10 orang (27,03%) dan > 45 tahun sebanyak 4 orang (10,81%). Dapat diketahui bahwa mayoritas responden berusia 26-35 tahun. Hal ini menunjukkan pada umumnya karyawan koperasi berada pada usia kreatif sehingga diharapkan memiliki kreatifitas dan inovasi dalam upaya mengembangkan Koperasi Pondok Pesantren Darussalam Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu.

2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5 : Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	31	83,78
2	Perempuan	6	16,22
	Jumlah	37	100,00

Sumber : Hasil Penelitian, 2014

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden laki-laki sebanyak 31 orang (87,78%) dan perempuan sebanyak 6 orang (16,22%). Dapat diketahui bahwa mayoritas responden adalah laki-laki. Kondisi menggambarkan bahwa dalam kegiatannya, Koperasi Pondok Pesantren Darussalam Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu sangat membutuhkan tenaga kerja laki-laki karena kebanyakan kegiatan yang dilakukan diuar ruangan seperti survey, monitoring, collecting dan sebagainya. Untuk itu kegiatan tersebut akan sangat didukung oleh dominannya karyawan laki-laki.

3. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 6 : Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	< 2 Tahun	7	18,92
2	2-3 Tahun	14	37,84
3	4-5 Tahun	11	29,73
4	> 5 Tahun	5	13,51
	Jumlah	37	100,00

Sumber : Hasil Penelitian, 2014

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden dengan masa kerja < tahun sebanyak 7 orang (18,92%), 2-3 tahun 14 orang (37,84%), 4-5 tahun sebanyak 11 orang (29,73%) dan > 5 tahun sebanyak 5 orang (13,51%). Dapat dilihat bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja yang cukup lama menjadi karyawan koperasi. Kondisi ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki pengalaman kerja yang cukup lama di Koperasi Pondok Pesantren Darussalam Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu, sehingga akan berkorelasi positif dengan kinerja yang mereka miliki.

Uji Instrumen
Uji Validitas

Tabel 7 : Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepemimpinan	Kp1	0,438	0,325	Valid
	Kp2	0,579	0,325	Valid
	Kp3	0,683	0,325	Valid
	Kp4	0,614	0,325	Valid
	Kp5	0,624	0,325	Valid
	Kp6	0,576	0,325	Valid
	Kp7	0,592	0,325	Valid
	Kp8	0,608	0,325	Valid
	Kp9	0,584	0,325	Valid
	Kp10	0,515	0,325	Valid
Motivasi Intrinsik	MI1	0,633	0,325	Valid
	MI2	0,489	0,325	Valid
	MI3	0,620	0,325	Valid
	MI4	0,630	0,325	Valid
	MI5	0,578	0,325	Valid
	MI6	0,593	0,325	Valid
	MI7	0,665	0,325	Valid
	MI8	0,506	0,325	Valid
	MI9	0,686	0,325	Valid
	MI10	0,526	0,325	Valid
Kinerja	Kn1	0,472	0,325	Valid
	Kn2	0,439	0,325	Valid
	Kn3	0,724	0,325	Valid
	Kn4	0,491	0,325	Valid
	Kn5	0,560	0,325	Valid
	Kn6	0,439	0,325	Valid
	Kn7	0,634	0,325	Valid
	Kn8	0,645	0,325	Valid
	Kn9	0,724	0,325	Valid
	Kn10	0,612	0,325	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2014

Dari tabel diatas diketahui nilai r hitung seluruh item pernyataan variabel > 0,325. Artinya adalah bahwa item-item yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Sama halnya dengan pengujian validitas, pengujian reliabilitas juga dilakukan secara statistik yaitu dengan menghitung besarnya *Cronbach's Alpha*. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang digunakan sebagai indikator dari variabel. Jika koefisien alpha yang dihasilkan $\geq 0,6$, maka

indikator tersebut dikatakan reliable atau dapat dipercaya

Tabel 8 : Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Standar Koefisien Alpha	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kepemimpinan	0,6	0,864	Reliabel
2	Motivasi Intrinsik	0,6	0,869	Reliabel
3	Kinerja	0,6	0,858	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, 2014

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai reliabilitas seluruh variabel $\geq 0,6$, Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliable atau dapat dipercaya.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Data yang diuji menggunakan angka signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov*. Tingkat signifikan >0,05 menunjukkan data berdistribusi normal.

Tabel 9 : Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepemimpinan	Motivasi Intrinsik	Kinerja
Normal Parameters ^{a,b}	N	37	37	37
	Mean	3.1271	3.3562	3.3315
	Std. Deviation	.62701	.60750	.59037
Most Extreme Differences	Absolute	.115	.184	.094
	Positive	.115	.100	.085
	Negative	-.092	-.184	-.094
	Kolmogorov-Smirnov Z	.699	1.121	.574
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.713	.162	.897

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Penelitian, 2014

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat signifikansi variabel kepemimpinan 0,713; motivasi intrinsik 0,162 dan kinerja 0,897. Karena nilai signifikansi semua variabel sebesar > 0,05. Maka dapat diartikan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas bisa dilihat berdasarkan aturan *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*. Apabila VIF melebihi angka 10 atau *tolerance* kurang dari 0,10 maka dinyatakan terjadi gejala multikolinearitas. Sebaliknya apabila nilai VIF kurang dari 10 atau *tolerance* lebih dari 0,10 maka dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 10 : Hasil Uji Multikolinieritas

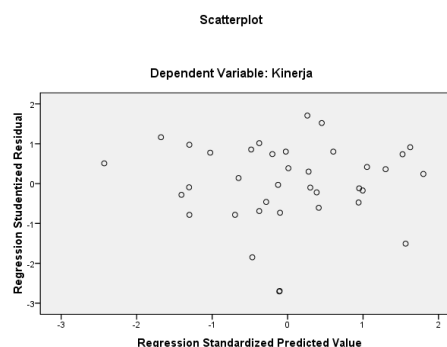
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	.535	1.869
	Motivasi Intrinsik	.535	1.869

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber : Hasil Penelitian, 2014

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai *variance inflation factor* (VIF) sebesar $1,869 < 10$ dan *tolerance* sebesar $0,535 > 0,10$. Maka dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas.

Uji Heterokedastisitas

Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linear berganda adalah dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat yaitu *SRESID* dengan residual error yaitu *ZPRED*. Jika tidak ada pola tertentu dan titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Grafik *scatterplot* ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar : Grafik Scatterplot

Sumber : Hasil Penelitian, 2014

Gambardiatas menunjukkan bahwa data tersebar diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Dengan demikian dapat diartikan bahwa model regresi bebas dari gejala heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kepemimpinan dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan Koperasi Pondok Pesantren Darussalam Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu. Berdasarkan pengujian yang dilakukan, diperoleh persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel11 : Nilai Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.454	.309	
	Kepemimpinan	.468	.115	.497
	Motivasi Intrinsik	.421	.119	.434

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Hasil Penelitian, 2014

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

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

$$\text{Kinerja} = 0,454 + 0,468 \text{Kepemimpinan} + 0,421 \text{Motivasi Intrinsik} + e$$

- Nilai konstanta (a) sebesar 0,454. Artinya adalah apabila kepemimpinan dan motivasi intrinsik diasumsikan nol (0), maka kinerja bernilai 0,454.
- Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,468. Artinya setiap peningkatan kepemimpinan yang baik sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,468 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi intrinsik sebesar 0,421. Artinya setiap peningkatan motivasi intrinsik sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,421 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Standar error (e) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

UJI HIPOTESIS

Uji Koefisien Korelasi Ganda dan Determinasi (R)

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur keeratan hubungan kepemimpinan dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan Koperasi Pondok Pesantren Darussalam Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu. Sedangkan uji koefisien determinasi digunakan untuk melihat sumbangan pengaruh kepemimpinan dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan Koperasi Pondok Pesantren Darussalam Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu. Berdasarkan pengujian yang dilakukan, diperoleh nilai koefisien determinasi korelasi ganda (R) dan

determinasi (R^2) sebagai berikut:

Tabel 12 : Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Determinasi (R^2)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.729	.713	.31638

a. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2014

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai R sebesar 0,854. Dapat diartikan bahwa kepemimpinan dan motivasi intrinsik memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan Koperasi Pondok Pesantren Darussalam Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu. Dan diketahui nilai R^2 sebesar 0,729. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh kepemimpinan dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan Koperasi Pondok Pesantren Darussalam Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu adalah sebesar 72,9%. Sedangkan sisanya sebesar 27,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji F (Uji Simultan)

Uji ini digunakan untuk pengaruh kepemimpinan dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan Koperasi Pondok Pesantren Darussalam Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu secara simultan. Caranya adalah dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, Namun jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima. Adapun hipotesisnya adalah:

H_0 : Kepemimpinan dan motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Pondok

Pesantren Darussalam Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu.

Ha : Kepemimpinan dan motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Pondok Pesantren Darussalam Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, diperoleh hasil pengujian simultan sebagai berikut:

Tabel 13 : Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.144	2	4.572	45.676	.000 ^a
	Residual	3.403	34	.100		
	Total	12.548	36			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2014

Dari tabel diatas diketahui F hitung sebesar 45,676 dengan signifikansi 0,000. Diketahui F tabel (pada tingkat signifikansi 5%) dengan persamaan $n - k - 1$; $k = 37 - 2 - 1$; $2 = 34$; $2 = 3,276$. Dengan demikian diketahui F hitung (45,676) > F tabel (3,276) dan signifikansi (0,000) < 0,05. Dengan demikian maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya adalah bahwa Kepemimpinan dan motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Pondok Pesantren Darussalam Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu.

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh kepemimpinan dan motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Koperasi Pondok Pesantren Darussalam Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu secara parsial. Caranya adalah dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima, namun jika $- t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka Ha ditolak dan Ho diterima. Adapun hipotesisnya adalah:

Kepemimpinan terhadap kinerja:

Ho : Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Pondok Pesantren Darussalam Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu.

Ha : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Pondok Pesantren Darussalam Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu.

Motivasi intrinsik terhadap kinerja:

Ho : Motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Pondok Pesantren Darussalam Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu.

Ha : Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Pondok Pesantren Darussalam Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, diperoleh hasil uji parsial sebagai berikut:

Tabel 14 : Hasil Uji Regresi Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	.454	.309		1.471	.150
Kepemimpinan	.468	.115	.497	4.070	.000

Motivasi Intrinsik	.421	.119	.434	3.550	.001
--------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2014

Dari tabel diatas dapat dilihat masing-masing nilai t hitung dan signifikansi variabel bebas. Diketahui nilai t tabel (uji 2 sisi pada tingkat signifikansi 5%) dengan persamaan $n - k - 1$; $\alpha/2 = 37 - 2 - 1$; $0,05/2 = 34$; $0,025 = 2,032$.

PEMBAHASAN

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja

Dari tabel 5.15 diketahui nilai t hitung (4,070) > t tabel (2,032) dan Signifikansi (0,000) < 0,05. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Pondok Pesantren Darussalam Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya adalah semakin baik kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, semakin buruk kepemimpinan maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnomo (2009) yang menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada dinas kehutanan dan perkebunan Kabupaten Jepara. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Sujudi (2009) yang menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan, Penanaman Modal dan Koperasi Kabupaten Karanganyar.

Kepemimpinan memiliki hubungan yang erat dengan kinerja

karyawan. Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari skill saja namun juga dilihat dari cara seseorang itu memimpin dan mempengaruhi kawan sepekerjaannya untuk mencapai tujuan yang menguntungkan perusahaannya. Seorang pemimpin harus mampu berkontribusi terhadap prediksi adanya pemberdayaan pada bawahan. Dalam hal ini pemimpin perusahaan juga dituntut untuk memotivasi bawahannya agar mereka mempertahankan prestasinya dalam dunia kerja dan terus bias menghasilkan hasil kinerja yang efektif.

Seorang pemimpin yang baik harus memiliki sifat, sikap atau perilaku, dan kemampuan. Sifat-sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin pada umumnya ialah bijaksana, cerdas, rasional, tegas, adil, kritis, jujur, sabar, bertanggung jawab dan sebagainya. Disamping itu, pemimpin yang baik perlu juga menentukan/memilih sikap atau perilaku yang sesuai dengan keadaan. Keadaan tersebut mengacu pada kadar kemampuan pemimpin dan kemampuan orang yang dipimpin untuk bekerjasama.

Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja

Dari tabel 5.15 diketahui nilai t hitung (4,073,5500) > t tabel (2,032) dan Signifikansi (0,001) < 0,05. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Pondok Pesantren Darussalam Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya adalah semakin tinggi motivasi intrinsik karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, semakin

rendah motivasi intrinsik karyawan maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Akbar (2012) yang menemukan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XII Surabaya. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Sujudi (2009) yang menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan, Penanaman Modal dan Koperasi Kabupaten Karanganyar.

Motivasi intrinsik merupakan kekuatan dorongan dalam diri seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Motivasi intrinsik menekankan pada determinasi diri. Dalam pandangan ini seseorang percaya bahwa mereka melakukan sesuatu karena kemauan sendiri bukan karena kesuksesan atau imbalan. Pegawai yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan dan akan menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Dalam berorganisasi, sangat diperlukan strategi atau cara perusahaan agar karyawan mereka dapat bekerja tanpa memprioritaskan aspek ekstrinsik. Mampunya suatu perusahaan menimbulkan motivasi intrinsik karyawan maka akan dapat menghindari motivasi karyawan untuk pindah ke tempat kerja yang lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kepemimpinan dan motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Pondok Pesantren

Darussalam Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu dengan sumbangan pengaruh sebesar 72,9%.

2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Pondok Pesantren Darussalam Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu. Semakin baik kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, semakin buruk kepemimpinan maka akan menurunkan kinerja karyawan.
3. Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Pondok Pesantren Darussalam Kecamatan Kabun Kabupaten Rokan Hulu. Semakin tinggi motivasi intrinsik karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, semakin rendah motivasi intrinsik maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, penulis memberikan masukan sebagai berikut:

1. Pihak Koperasi diharapkan untuk dapat mengarahkan karyawan agar senantiasa meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi bagi Koperasi. Dengan mampu menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai dengan standar yang ditetapkan Koperasi. Bagimanapun juga koperasi tersebut merupakan sumber penghasilan bagi karyawan.
2. Bagi pemimpin Koperasi, harus lebih mampu mengarahkan karyawan untuk dapat bekerja secara mandiri, harus memiliki tingkat kesabaran yang tinggi, bisa menyesuaikan diri dengan

karyawan ataupun anggota dan harus pandai dalam berinteraksi/berkomunikasi dalam organisasi. Dan sebaiknya pihak Koperasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat memotivasi kinerja karyawan seperti memberikan masukan, kritikan dan apresiasi kepada karyawan agar terciptanya kinerja yang baik.

3. Penelitian hanya membahas pengaruh kepemimpinan dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan kajian lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan karakteristik serta alat analisis yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Isyandi.2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*, UNRI Press, Pekanbaru.
- Juliani, 2007.*Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. Pringadi Medan, Medan.*
- Kartono, Kartini. 2002. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- _____. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan, apakah kepemimpinan abnormal itu?*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Bandung; PT. Remaja Rosda Karya.
- Manulang.M., Marihot. 2011. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta Gaja Mada University press
- Mathis, Robert L & Jackson, John 2006.*Human Resource Manajemen*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Nasution, Mulia, 2007. *Manajemen Personalialia (Aplikasi dalam Perusahaan)*. Penerbit Djambatan, Jakarta.
- Nurtaneo Akbar, Febrian, 2012. *Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Surabaya.*
- Pratomo, Tiktik Sartika. 2009. *Ekonomi Koperasi*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Purnomo, Joko, 2009.*Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada dinas kehutanan dan perkebunan kabupaten jepara.*
- Rivai, Veithzal. 2011.*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Siagian, Sondang. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Sujudi, Rianto, 2009. *Pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai dinas perindustrian perdagangan, penanaman modal dan koperasi kabupaten karanganyar.*
- Suwatno, Donni Juli Priansa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Alfa Beta, Bandung.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.