

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM (KSP) PUTRA MANDIRI DI KABUPATEN BANDUNG BARAT

oleh

Yurmanius Waruwu, SE.,MM

Program Studi Manajemen

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nias Selatan

email: yurmaniuswaruwu89@gmail.com

Abstrak

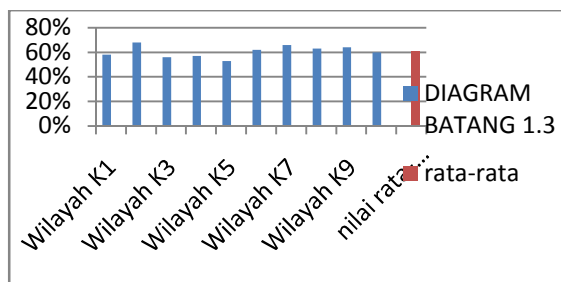
Penelitian yang dilakukan dengan karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Putra Mandiri dengan predikat cukup sehat yang dimana karyawan yang bekerja belum sesuai dengan ketentuan perusahaan, prinsip koperasi yang hingga kini belum sepenuhnya dapat dilaksanakan terutama dalam upaya mensejahterakan anggotanya, kurangnya perhatian pemimpin terhadap apa yang diperoleh atau dikumpulkan seorang karyawan, minimalnya penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi, sehingga menyebabkan penurunan pendapatan koperasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Putra Mandiri di Kabupaten Bandung Barat, dan seberapa besar pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Putra Mandiri di Kabupaten Bandung Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Putra Mandiri di Kabupaten Bandung Barat, Jumlah populasi 57 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua populasi di karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Putra Mandiri di Kabupaten Bandung Barat dengan jumlah 57 orang. Untuk menentukan hasil menggunakan bantuan software SPSS 16.0. Hasil penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan, KSP

1.PENDAHULUAN

Keberadaan Koperasi dalam dunia usaha dan perdagangan, sangatlah penting dan strategis untuk menggerakkan dan mengarahkan kegiatan pembangunan di bidang ekonomi, terutama dalam rangka menghadapi arus globalisasi dan liberalisasi perekonomian dunia yang semakin kompleks. Menurut Pasal 3 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian yang mulai berlaku pada tanggal 21 Oktober 1992, disebutkan dengan jelas bahwa tujuan koperasi adalah memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Pencapaian Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Putra Mandiri Dengan Predikat Cukup Sehat Tahun 2017 dapat dibuat grafik sebagai berikut



Grafik Pencapaian Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Putra Mandiri Tahun 2017

Dari diagram batang di atas, menunjukkan bahwa kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Putra Mandiri belum bekerja secara optimal sehingga kinerja koperasi belum mencapai target sesuai target yang ditentukan, itu terlihat dari rata-rata Presentase yang dicapai oleh karyawan sebesar 60% dari target yang telah ditentukan. Sedangkan target yang ditentukan adalah tambahan keuntungan (*profit margin*) sebesar 20% dari modal yang ditentukan koperasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Putra Mandiri dengan predikat cukup sehat yang dimana karyawan yang bekerja belum sesuai dengan ketentuan perusahaan, prinsip koperasi yang hingga kini belum sepenuhnya dapat dilaksanakan terutama dalam upaya mensejahterakan anggotanya, kurangnya perhatian pemimpin terhadap apa yang diperoleh atau dikumpulkan seorang karyawan, minimalnya penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi, sehingga menyebabkan penurunan pendapatan koperasi. Jadi dalam hal ini kinerja koperasi tidak berdiri sendiri namun juga dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja.

Dilihat dari realisasi anggaran pendapatan yang di peroleh koperasi yang cukup sehat, rata-rata skor yang diperoleh menunjukkan perbedaan yang cukup signifikan, sehingga dalam hal ini

koperasi masih dihadapkan pada permasalahan dibidang sumber daya manusia (SDM) di dalam pencapaian output kinerja.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan ataupun institusi. Selain itu, SDM juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Jadi bisa dikatakan sebuah perusahaan bisa berkembang dengan sangat pesat apabila di dalamnya memiliki banyak SDM yang berkompeten di bidangnya, sebaliknya pula apabila SDM yang berkerja di sebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat. Disamping itu sumber daya manusia juga adalah salah satu elemen masukan atau input yang sama halnya dengan unsur lainnya seperti bahan, modal, mesin, teknologi dan metode.

Input tersebut kemudian diubah menjadi proses manajemen yang setelah itu menjadi keluaran atau output berupa jasa atau barang dalam usaha mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Dengan demikian semakin disadari bahwa dalam suatu koperasi, SDM merupakan unsur yang paling penting, seperti yang diungkapkan oleh Hardiansyah (2002:27) bahwa manusia sebagai tenaga kerja dalam organisasi mempunyai peranan yang penting dalam mencapai tujuan dan memberikan pelayanan yang baik bagi organisasi dan masyarakat. Karyawan (*account officer*) merupakan faktor produksi yang paling utama, karena itu harus mempunyai kemauan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan dari koperasi.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah metode penelitian kuantitatif. Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian dengan metode pendekatan deskriptif dan verifikatif.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan koperasi simpan pinjam (KSP) putra mandiri di Kabupaten Bandung Barat. Jumlah populasi 57 orang,

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua populasi di karyawan koperasi simpan pinjam (KSP) putra mandiri di Kabupaten Bandung Barat dengan jumlah 57 orang. Arikunto (2008:116) apabila sample kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Untuk mendukung kebutuhan analisis dalam penelitian ini, penulis memerlukan sejumlah data. Adapun cara untuk memperoleh data dan informasi dalam penelitian ini, penulis menggunakan kuisioner dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga

dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu dan observasi merupakan teknik pengumpulan data, dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Arikanto (2006:178) menyatakan bahwa reliabilitas menunjukan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah cukup baik. Teknik uji reliabilitas dengan jawaban lebih dari 2, menggunakan uji cronbach alpha. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai dari hasil perhitungan *Cronbach Alpha*. Menurut Nunnally dalam Ghazali (2016), suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,70

Tabel Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	R Kritis	Keterangan
1.	Kepemimpinan	0.773	0.700	Reliabel
2.	Motivasi	0.848	0.700	Reliabel
3.	Kepuasan Kerja	0.862	0.700	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan	0.866	0.700	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Hasil uji reliabilitas di atas dapat dinyatakan bahwa keempat variabel dinyatakan reliabel, karena memiliki nilai *cronbach alpha* yang lebih besar dari 0.700. Dengan demikian instrumen penelitian yang digunakan masing-masing variabel pada penelitian ini dapat dinyatakan reliabel dan benar-benar sebagai alat ukur yang handal, dalam arti alat ukur tersebut apabila dilakukan secara berulang, hasil dari pengujian instrumen tersebut akan menunjukkan hasil yang tetap.

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka didapatkan hasil uji normalitas sebagai berikut

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	57
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	.0000000
Std. Deviation	4.04170387
Most Extreme Differences	
Absolute	.069
Positive	.069
Negative	-.049
Kolmogorov-Smirnov Z	.519
Asymp. Sig. (2-tailed)	.950

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan hasil pengujian normalitas dengan uji kolmogorov smirnov, didapatkan hasil signifikansi sebesar 0.950, dikarenakan hasil signifikansi sebesar 0.950 lebih besar dari 0.05

maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi secara normal

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka didapatkan hasil uji multikolinearitas sebagai berikut:

Coefficients^a

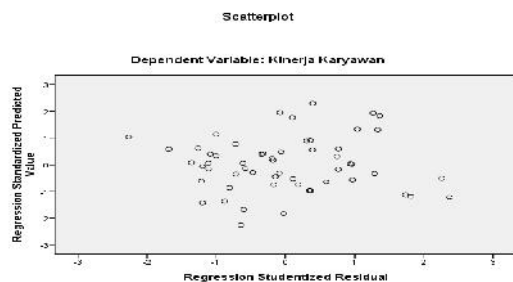
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	.581	1.720
	Motivasi	.582	1.718
	Kepuasan Kerja	.984	1.016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan hasil nilai *variance inflance factor* (VIF) pada ketiga variabel independent masing-masing sebesar kepemimpinan sebesar $1.720 < 10$, motivasi sebesar $1.718 < 10$ dan kepuasan kerja $1.016 < 10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolineritas pada model penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka didapatkan grafik *scatterplot* uji heteroskedastisitas sebagai berikut:



Gambar Grafik *Scatterplot* Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik di atas, dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang akan dibentuk telah terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Pada penelitian ini untuk menguji ada tidaknya gejala autokorelasi menggunakan uji Durbin-Watson (DW) test.

Tabel 4.4.1.1 Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi.

Hipotesis nol	Keputusan	jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < d_1$
Tidak ada autokorelasi positif	No decision	$d_1 \leq d \leq d_u$
Tidak ada korelasi negative	Tolak	$4 - d_1 < d < 4$
Tidak ada korelasi negative	No decision	$4 - d_u \leq d \leq 4 - d_1$
Tidak ada autokorelasi positif atau negatif	Tidak ditolak	$du < d < 4 - du$

Sumber: Imam Ghozali, 2011

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka didapatkan grafik *scatterplot* uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.688 ^a	.473	.443	4.15452	2.485

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi, Kepemimpinan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.688 ^a	.473	.443	4.15452	2.485

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan hasil dw sebesar 2.485, selanjutnya dibandingkan dengan nilai dl (batas bawah) dan du batas atas) pada tabel dw, dengan $k=3$ dan sample 57, maka didapatkan dl yaitu sebesar 1.4637 dan du yaitu 1.6845, dikarenakan hasil $4-du < d < 4$ ($2.135 < 2.485 < 4$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah autokorelasi pada model penelitian regresi ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.764	4.202		-.658	.514
Kepemimpinan	.505	.162	.407	3.115	.003
Motivasi	.266	.114	.305	2.334	.023
Kepuasan Kerja	.236	.098	.243	2.417	.019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Tabel Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.688 ^a	.473	.443	4.15452

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi, Kepemimpinan

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	-2.764	4.202		-.658	.514			
Kepemimpinan	.505	.162	.407	3.115	.003	.589	.393	.311
Motivasi	.266	.114	.305	2.334	.023	.578	.305	.233
Kepuasan Kerja	.236	.098	.243	2.417	.019	.234	.315	.241

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilakukan perhitungan untuk memperoleh pengaruh parsial dari setiap variabel bebas sebagai berikut:

Kepemimpinan $0.407 \times 0.589 = 0.239723$ atau 23.97%

Motivasi $0.305 \times 0.578 = 0.17629$ atau 17.63%

Kepuasan Kerja $0.243 \times 0.234 = 0.056862$ atau 5.69 %

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.764	4.202		-.658	.514
Kepemimpinan	.505	.162	.407	3.115	.003
Motivasi	.266	.114	.305	2.334	.023
Kepuasan Kerja	.236	.098	.243	2.417	.019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	821.100	3	273.700	15.857	.000 ^a
Residual	914.781	53	17.260		
Total	1735.880	56			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam (KSP) putra mandiri di Kabupaten Bandung Barat, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Kepemimpinan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Putra Mandiri di Kabupaten Bandung Barat adalah baik, skor tertinggi berada pada item pernyataan seorang pemimpin seharusnya memberi penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi sebesar 89.12% sedangkan skor terendah berada pada item pernyataan wewenang seorang pemimpin adalah memberi instruksi kepada bawahan sebesar 70.18%,
- Motivasi pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Putra Mandiri di Kabupaten Bandung Barat adalah baik, skor tertinggi berada pada item pernyataan saya merasa puas dengan hasil kerja yang diberikan oleh perusahaan sebesar 80.35% sedangkan skor terendah berada pada item pernyataan untuk meningkatkan prestasi agar lebih dihargai, saya menambah dan mencari wawasan demi lancarnya pekerjaan yang diberikan kepada saya sebesar 67.37%,
- Kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Putra Mandiri di Kabupaten Bandung Barat adalah baik, skor tertinggi berada pada item pernyataan hubungan kerja antara saya dan karyawan yang lain sangat baik sebesar 76.84%, sedangkan skor terendah berada pada item pernyataan saya puas dengan besarnya gaji yang diterima saat ini sebesar 69.12%
- Kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Putra Mandiri di Kabupaten Bandung Barat adalah baik, skor tertinggi berada pada item pernyataan Apakah kamu akan tetap

bekerja sebagai karyawan walaupun gaji kamu dipotong untuk keperluan tugas? sebesar 71.93%, sedangkan skor terendah berada pada item pernyataan apakah perlakuan perusahaan memotivasi kamu untuk berbuat yang terbaik dalam melaksanakan kewajiban? sebesar 64.56%.

- Besaran pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Putra Mandiri di Kabupaten Bandung Barat adalah sebesar 23.97%.
- Besaran pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Putra Mandiri di Kabupaten Bandung Barat adalah sebesar 17.63%.
- Besaran pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Putra Mandiri di Kabupaten Bandung Barat adalah sebesar 5.69%.
- Besaran pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Putra Mandiri di Kabupaten Bandung Barat adalah 47.3%.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi pihak terkait:

Saran Praktis

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran praktis yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

- Supaya tujuan tercapai seorang pemimpin memberi instruksi kepada bawahan dengan cara membuat memo ucapan terimakasih apabila bawahan mengerjakan pekerjaannya dengan tepat, memberikan pujian motivasi dan semangat kerja bagi bawahan. Sehingga bawahan merasa nyaman dan puas akan kinerja mereka.
- Supaya meningkatnya prestasi bawahan agar lebih dihargai, serta bawahan menambah dan mencari wawasan demi lancarnya pekerjaan yang diberikan maka pimpinan mendukung usaha bawahan tersebut selama usaha itu baik bagi perusahaan, meyakinkan bawahan bahwa pimpinan selalu mendukung dan meyakini bahwa pimpinan selalu siap membantu jika bawahan kesulitan, dengan itu pimpinan dapat memperoleh kepercayaan dan loyalitas para bawahan tersebut.
- Kepuasan gaji merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh setiap karyawan di tempat kerjanya. Tapi di sisi lain karyawan juga butuh kepuasan moral dalam pekerjaannya, artinya kepuasan dan moral saling berhubungan karena meskipun gaji sangat memuaskan kepada karyawan kalau moral tidak sesuai maka berdampak negatif terhadap pekerjaannya. Untuk tercapainya kepuasan moral maka pimpinan memberikan kenaikan jabatan kepada karyawan yang berprestasi baik dan memberikan

- tambahan bonus berupa uang tunai kepada karyawan yang mendapatkan kinerja yang gajinya memuaskan sehingga termotivasi untuk bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.
- d. Perlakuan perusahaan memotivasi untuk berbuat yang terbaik dalam melaksanakan kewajiban merupakan peran *support* artinya pemimpin memotivasi karyawan dengan bersifat ramah, memperlakukan semua bawahan sama dan menunjukkan tentang keberadaan mereka, status, dan kebutuhan-kebutuhan pribadi sebagai usaha untuk mengembangkan hubungan interpersonal yang menyenangkan di antara karyawan serta dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawan tersebut.
1. Seorang pemimpin harus berjiwa motivator artinya harus mengarahkan karyawan agar bisa menyelesaikan semua pekerjaannya.
 2. Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang di berikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang di berikan perusahaan.
 3. Kepuasan kerja merupakan sebetulnya rasa senang terhadap apa yang telah dikerjakannya namun kepuasan kerja bersifat subjektif. Kepuasan antara karyawan satu dengan karyawan yang lain cenderung berbeda karena setiap karyawan mempunyai kriteria kepuasan tersendiri dalam mengukur tingkat kepuasan hidupnya.
 4. Kinerja perusahaan di pengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja sehingga apabila perusahaan meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan harus mengelolah kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja secara optimal.
- Saran Teoritis**

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran teoritis yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Perlu diadakannya penelitian lanjutan mengenai faktor-faktor lain diluar kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, terutama pada kepuasan kerja hal ini, dikarenakan dalam penelitian ini kontribusi pengarnya paling rendah.
2. Bagi peneliti selanjutnya untuk mengukur kepemimpinan, motivasi kepuasan kerja dan kinerja karyawan, menggunakan dimensi yang berbeda agar mengetahui efektifitas dari masing-masing dimensi tersebut.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Arikanto (2006:178) Prosedur Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta :Rineka Cipta
- Arikunto (2008:116) Penelitian Tindakan Kelas. Jakarta: Bumi Aksara
- Durbin – watson
- Ghozali, (2011:97,110, 105,106, 139,143, 160,165). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima). Semarang Universitas Dipanegoro.
- Ghozali (2016) Aplikasi Analisis Multivariate
- Hardyansyah (2002:27) Kualitas Pelayanan Publik. Yogyakarta Gava Media
- Muizu (2014) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Perbankan Sulawesi Tenggara.
- Miftah Thoha (2011:9) Perilaku Organisasi, Konsep Dasar Dan Aplikasinya. Rajawali Pers. Jakarta
- Moeheriono (2012:95) Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Peraturan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia Nomor:06/Per/M.KUKM/V/2006
Tanggal: 1 Mei 2006 Tentang: Pedoman Penilaian Koperasi Berprestasi/Koperasi Award, didalam peraturan ini tercantum penilaian Realisasi Anggaran Pendapatan dengan kriteria nilai
- Puto (2013) yang berjudul Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulutenggo dan Maluku Utara di Manado
- Robbins Dan Judge (2008:107) Perilaku Organisasi Buku Kedua, Jakarta: Salemba Empat Hal 256
- Sutrisno (2013:109) Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana