

UNSUR MOTIVASI SERTA KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN KOPERASI

Sigit Wahyudi

Dosen Stsospol 'Waskita Dharma' Malang

ABSTRAK

Perusahaan memiliki sumber daya yang lain yang tidak kalah pentingnya yaitu sumber daya manusia. Koperasi mempunyai peranan yang sangat penting bagi semua kalangan masyarakat dalam melakukan transaksi keuangan. Banyak masalah yang dihadapi koperasi dalam mengembangkan organisasi dan usahanya selain masalah internal dan eksternal. Masalah internal menyangkut rendahnya kualitas SDM yang berdampak pada pengelolaan organisasi dan usaha koperasi. Sementara itu, masalah eksternal antara lain menyangkut faktor kebijakan pemerintah dalam bidang perekonomian, persepsi masyarakat terhadap koperasi, persaingan usaha dari badan usaha lain, teknologi, sosial, dan politik. internal koperasi. Motivasi kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi adalah proses yang dinamis dimana setiap orang dapat dimotivasi oleh hal-hal yang berbeda. Kinerja karyawan adalah hal yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Malthis dan Jackson, 2001). Selain faktor motivasi, kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatnya kinerja seorang karyawan. Kepuasan kerja bukan diperoleh dari status sosial tinggi, namun kepuasan kerja bagi mereka adalah usaha untuk mencapai hasil produksi itu sendiri. Penelitian ini dirancang dengan tujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel. Rancangan penelitian ini termasuk penelitian korelasional, yaitu penelitian yang dilakukan dengan maksud menganalisis hubungan antar variabel. Untuk mempertahankan kepuasan kerja dan kinerja, manajemen koperasi tetap mempertahankan beberapa faktor seperti prestasi kerja, pengakuan terhadap kinerja karyawan, hubungan kondusif antara karyawan dengan rekan kerja dan atasan, dan kebijakan yang diterapkan oleh manajemen koperasi.

Kata kunci: motivasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perusahaan yang mampu bertahan dalam menghadapi krisis ekonomi yang berkepanjangan bukanlah perusahaan yang hanya mengandalkan keuangan perusahaan tersebut. Karena disamping pendanaan, perusahaan memiliki sumber daya yang lain yang tidak kalah pentingnya yaitu sumber daya manusia. Sebuah perusahaan agar dapat mempertahankan daya saingnya, harus memperhatikan 2 (dua) faktor penting yaitu faktor personil (SDM) dan teknologi. Begitu Juga Koperasi, dalam menghadapi gejolak ekonomi harus mampu memperkuat

faktor sumber daya manusia serta kepercayaan para anggotanya.

Koperasi yang merupakan salah satu pendorong pertumbuhan ekonomi yang berbasis ekonomi kerakyatan. Koperasi merupakan badan usaha yang dimiliki dan dioperasikan oleh orang-seorang demi kepentingan anggota. Koperasi mempunyai peranan yang sangat penting bagi semua kalangan masyarakat dalam melakukan transaksi keuangan.

Untuk mengelola koperasi tidak cukup hanya dengan dana yang besar, tetapi harus ditunjang dengan pola pembinaan yang intensif, terencana dan terukur bagi semua karyawan koperasi. Hal ini disebabkan adanya tantangan mengingat banyaknya masalah yang harus dihadapi koperasi seperti prinsip

koperasi yang hingga kini belum sepenuhnya dapat dilaksanakan terutama dalam upaya mensejahterakan anggotanya, kualitas sumber daya manusia yang harus terus ditingkatkan guna tercapainya koperasi yang sehat, kuat, maju, berkualitas dan mandiri serta memiliki daya saing agar mampu bersaing di era global.

Mengacu pada Surat Keputusan Menteri Koperasi dan UKM

No.20/Per/M.KUKM/XI/2008 menyatakan kesehatan koperasi adalah kondisi atau keadaan koperasi yang dinyatakan sehat, cukup sehat, kurang sehat, tidak sehat dan sangat tidak sehat. Sehat atau tidak sehatnya suatu koperasi bisa dilihat dari kriteria skor yang telah ditentukan, seperti pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Predikat Kesehatan Koperasi

Skor	Predikat
80-100	Sehat
60-80	Cukup sehat
40-60	Kurang sehat
20-40	Tidak Sehat
≤ 20	Sangat Tidak Sehat

Sumber: Peraturan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia No. 20/Per/M.KUKM/XI/2008

Dari Tabel 1.1 dapat diperkuat dengan aspek yang digunakan untuk penilaian kesehatan koperasi antara lain aspek permodalan, kualitas aktiva produktif, manajemen, efisiensi, kemandirian dan pertumbuhan, likuiditas dan jatidiri koperasi sesuai dengan Surat Keputusan Menteri Koperasi dan UKM No.20/Per/M.KUKM/XI/2008.

Realisasi anggaran pendapatan yang diperoleh karyawan antara koperasi yang berpredikat sehat dengan karyawan koperasi yang berpredikat kurang 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. SDM adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang dan jasa, mengawasi mutu, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi untuk mencapai tujuan, Hardjanto (2010). Banyak masalah yang dihadapi koperasi dalam mengembangkan organisasi dan usahanya selain masalah internal dan eksternal. Masalah internal

menyangkut rendahnya kualitas SDM yang berdampak pada pengelolaan organisasi dan usaha koperasi. Sementara itu, masalah eksternal antara lain menyangkut faktor kebijakan pemerintah dalam bidang perekonomian, persepsi masyarakat terhadap koperasi, persaingan usaha dari badan usaha lain, teknologi, sosial, dan politik. internal koperasi. Pendayagunaan karyawan di koperasi perlu dikelola secara profesional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan dan kemampuan koperasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama dalam pendayagunaan sumber daya karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal serta tetap bertahan dalam persaingan di era globalisasi. Dengan demikian semakin disadari bahwa dalam suatu koperasi, SDM merupakan unsur yang paling penting, seperti yang diungkapkan oleh Hardiansyah (2002) 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.

KERANGKA TEORI MOTIVASI

Motivasi kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi adalah proses yang dinamis dimana setiap orang dapat dimotivasi oleh hal-hal yang berbeda.

Gomes (2003:171) mendefinisikan motivasi sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan dan berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan.

Menurut Herzberg (1966) dalam Teck Hong dan Wahed (2011) ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor hygiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik). Faktor hygiene memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, Faktor eksternal tersebut termasuk gaji, keamanan kerja, kondisi kerja, pengawasan, hubungan interpersonal, kebijakan dan administrasi, faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah pencapaian atau penyelesaian pada suatu pekerjaan, pengenalan untuk menyelesaikan pekerjaan, sifat pekerjaan dan tugas itu sendiri, kelanjutan dan pertumbuhan dalam kemampuan pekerjaan. Faktor-faktor motivasi yang bersifat internal dengan pekerjaan seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, sifat pekerjaan dan pertumbuhan pribadi dan kemajuan secara signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan (Ncube dan Samuel, 2014).

Motivasi merupakan suatu proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga atau memelihara perilaku manusia agar terarah pada tujuan. Untuk lebih meningkatkan performance dan sikap positif, sebaiknya menggunakan dan berpusat pada faktor faktor motivator. Pekerjaan seharusnya dirancang sedemikian rupa sehingga

menghasilkan derajat penghargaan yang tinggi oleh kedua faktor tersebut. Faktor hygiene untuk menghindari ketidakpuasan kerja karyawan dan motivator sebagai faktor yang memastikan kepuasan kerja karyawan (Yuwono dkk., 2005).

Hasil penelitian Teck Hong dan Waheed (2011) menunjukkan bahwa setiap organisasi ritel di Malaysia menyiapkan skema reward dan perlu mempertimbangkan empat faktor motivasi kondisi kerja, pengakuan, kebijakan perusahaan, dan uang. Keempat faktor dapat digunakan untuk membantu meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas dan kinerja tenaga penjualan. Beberapa penelitian seperti Chaudhary (2012), Dieleman (2013), Abonam (2011), Peter and Bram (2009), Muogbo (2013), Shanthakumary (2012) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian Susan et al. (2013) menunjukan bahwa ada pengaruh yang kuat pada kinerja disebabkan perubahan cara motivasi yang dilakukan oleh manajemen.

Penelitian Brahmasari dan Suprayetno (2010) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan, artinya meskipun motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi belum tentu mempengaruhi kinerja perusahaan. Akan tetapi penelitian Dhermawan dkk. (2012) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

KINERJA

Kinerja karyawan adalah hal yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Malthis dan Jackson, 2001). Menurut Dessler (2003 :4) sumber daya manusia yang handal mampu menolong organisasi menghadapi tantangan persaingan global. Karyawan adalah pelaksana utama setiap fungsi organisasi terhadap sarana, prasarana, dan infrastruktur yang ada. Karyawan merupakan salah satu faktor kunci organisasi yang harus diperhatikan karena selalu mengalami berbagai dinamika di dalam organisasi. Dari pernyataan tersebut dapat

disimpulkan untuk meningkatkan kinerja organisasi, terlebih dahulu memperbaiki kinerja individu. Namun banyak faktor yang menentukan kinerja selain faktor motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu rekan kerja, kemampuan, pengawasan, peraturan perusahaan, motivasi dan pelatihan (Aamodt, 2010).

Faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah bagaimana cara manajemen memotivasi seorang karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya. Terciptanya koperasi yang sehat dapat dilakukan dengan cara memotivasi seorang karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan koperasi.

KEPUASAN KERJA

Selain faktor motivasi, kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatnya kinerja seorang karyawan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2007:156). Menurut Mudiarta (2001:257) sebab-sebab ketidakpuasan beraneka ragam seperti penghasilan yang rendah atau dirasakan kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi baik dengan atasan maupun dengan para rekan sekerja, dan pekerjaan yang kurang sesuai.

Kepuasan kerja bukan diperoleh dari status sosial tinggi, namun kepuasan kerja bagi mereka adalah usaha untuk mencapai hasil produksi itu sendiri. Manajamen harus dapat mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing yaitu, dengan meningkatkan kepuasan kerja sehingga dapat mempertahankan karyawan, dan selain itu karyawan juga dapat dijadikan sebagai mitra utama yang baik dalam penunjang keberhasilan suatu organisasi, hal tersebut diharapkan dapat memotivasi karyawan serta membuat karyawan puas terhadap pekerjaan yang mereka jalani. Kepuasan kerja sangat penting bagi seluruh karyawan koperasi karyawan karena dapat meningkatkan

produktivitas dan mengurangi pergantian karyawan. Menurut Syptak (1999), kepuasan kerja merupakan elemen penting dalam situasi kerja dan telah dikaitkan dengan peningkatan kinerja serta peningkatan komitmen terhadap organisasi, Gathungu et al. (2013)

Robbins (2003:10) menyatakan bahwa kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya. Pernyataan ini menunjukkan setiap individu memiliki tingkat kepuasan karyawan yang berbeda-beda antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Hasil penelitian Ncube dan Samuel (2014) menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik dan ekstrinsik berdampak signifikan pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Sehingga manajemen dapat mengembangkan praktek kepuasan kerja dan variabel motivasi dapat diidentifikasi untuk memaksimalkan produktivitas karyawan dan meningkatkan pelayanan kualitas.

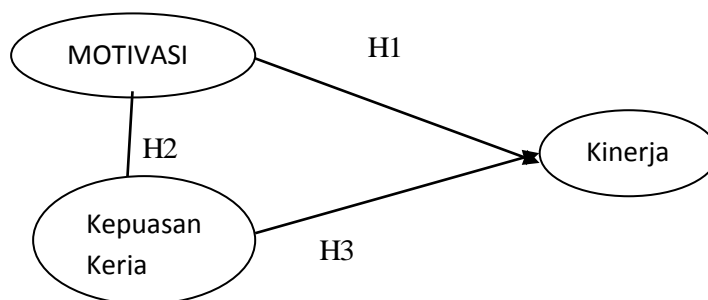
Berdasarkan uraian diatas, dengan melihat permasalahan dan kendala yang dihadapi seorang karyawan didalam bekerja, yang tidak mencapai output kinerja maksimal sesuai ketentuan yang ditetapkan oleh koperasi untuk mencapai salah satu predikat yang ditentukan oleh instansi. Maka dengan demikian akan menjadi sangat penting dan dipandang perlu untuk melakukan sebuah penelitian, dalam hal ini bagaimanakah meningkatkan kinerja seorang karyawan melalui motivasi dan kepuasan kerja yang diterapkan oleh manajemen, untuk mengetahui pengaruh antara motivasi,kepuasan kerja dan kinerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang dengan tujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel. Rancangan penelitian ini termasuk penelitian korelasional, yaitu penelitian yang dilakukan dengan maksud menganalisis hubungan antar variabel. Variabelvariabel yang digunakan adalah motivasi,kepuasan kerja, dan kinerja sebagaimana diungkapkan

dalam hipotesis, masing-masing akan diuraikan dalam indikator yang sesuai dan selanjutnya diturunkan menjadi item pertanyaan dalam instrumen pertanyaan. Data

dikumpulkan melalui observasi, wawancara, serta kuesioner yang dilanjutkan dengan uji validitas dan reliabilitas.



PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian, maka pada hasilnya bisa diketahui berdasarkan hasil analisa yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi, sehingga dapat mengetahui bagaimana pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel yang lainnya.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi. Ini artinya motivasi yang diukur melalui sembilan indikator yaitu: achievement (prestasi kerja), advancement (pengembangan diri), work it self (pekerjaan itu sendiri), recognition (pengakuan), company policy (kebijakan perusahaan), relationship with peers (hubungan dengan rekan kerja), work security (keamanan kerja), relationship with supervisor (hubungan dengan atasan) dan gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi. Hal ini memberikan petunjuk bahwa hipotesis diterima. Cara motivasi yang diterapkan oleh manajemen koperasi dilihat dari manfaat langsung yang dirasakan oleh karyawan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja, semakin baik motivasi yang dilakukan oleh manajemen terhadap karyawan maka semakin baik kinerja yang dihasilkan karyawan.

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang sejalan antara lain dilakukan oleh Shanthakumary (2012), Dieleman (2003),

Chaudhary et al. (2012), Muogbo (2013), Gagne et al. (2008), Maharjan (2012), Susanty dan Baskoro (2012), Munizu (2010), Khan et al., (2013), Peter dan Bram., (2009), Gunggor., (2011) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian ini dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk mencapai output kinerja yang tinggi dan mencapai salah satu predikat yang telah ditentukan oleh instansi untuk koperasi yaitu predikat sehat.

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini artinya motivasi dengan teori dua factor (Herzberg) yaitu motivator dan factor hygiene yang diukur melalui sembilan indikator yaitu achievement (prestasi kerja), advancement (pengembangan diri), work it self (pekerjaan itu sendiri), recognition (pengakuan), company policy (kebijakan perusahaan), relationship with peers (hubungan dengan rekan kerja), work security (keamanan kerja), relationship with supervisor (hubungan dengan atasan) dan gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini memberikan petunjuk bahwa hipotesis diterima. Cara motivasi yang diterapkan oleh manajemen koperasi dilihat dari manfaat langsung yang dirasakan oleh karyawan berdampak positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja. Hal ini mengandung arti bahwa semakin baik dan meningkat motivasi yang diberikan pada kepada karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Teck Hong dan Waheed (2011), Tang et al. (2004), Winer dan Schiff (1980), Ncube dan Samuel (2014) Dawson (2005), Collie et al. (2012), Maharjan (2012) Mazlomi et al. (2014), Sultan (2012). Berdasarkan penelitian ini dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk dapat mencapai suatu kepuasan kerja yang tinggi meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Hasil analisis data menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang diukur melalui empat indikator kepuasan intrinsik, kepuasan ekstrinsik, pengakuan dan otoritas/utilitas sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini mengandung arti bahwa semakin meningkat kepuasan kerja seorang karyawan maka semakin meningkat pula kinerja seorang karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya diantaranya : Helena dan Proenca (2012), Almigo (2004), Cecilia (2008) Anthony et al. (2006), Grant (2001) dalam Halena (2012) Wood et al. (2012) Bull (2005), Tadisina et al. (2001), Tang et al. (2014), Callaghan dan Coldwel (2014), Pushpakumari (2008) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian ini dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan dalam meningkatkan kinerja masing-masing individu meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya.

Implikasi Penelitian

Pada kajian pustaka sebelumnya menyiratkan bahwa manajemen harus fokus untuk menjamin kecukupan faktor hygiene guna menghindari ketidakpuasan karyawan.

Manajemen harus memastikan bahwa pekerjaan sebagai perangsang dan bermanfaat sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja dan melakukannya lebih keras dan lebih baik. Teori dua faktor juga memiliki keterbatasan lain yaitu variabel situasional. Herzberg mengasumsikan adanya korelasi antara kepuasan dan produktivitas. Namun penelitian yang dilakukan oleh Herzberg menekankan pada kepuasan dan mengabaikan produktivitas. Namun penelitian yang dilakukan Herzberg menekankan pada kepuasan dan produktivitas. Seorang karyawan mungkin menemukan pekerjaannya meskipun fakta bahwa karyawan tidak menyukai obyek pekerjaannya.

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN KETERBATASAN PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa faktor yang paling besar pengaruhnya dalam meningkatkan kinerja adalah motivasi karyawan.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dan meningkat motivasi yang diberikan oleh manajemen terhadap karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan mencapai salah satu predikat yang telah ditentukan oleh instansi yaitu predikat sehat.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat motivasi yang diberikan oleh manajemen kepada karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dan meningkat kepuasan karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dalam menghasilkan output kinerja.

Untuk mempertahankan kepuasan kerja dan kinerja, manajemen koperasi tetap mempertahankan beberapa faktor seperti prestasi kerja, pengakuan terhadap kinerja karyawan, hubungan kondusif antara karyawan dengan rekan kerja dan atasan, dan kebijakan yang diterapkan oleh manajemen koperasi. Untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan manajemen juga meningkatkan keamanan

kerja karyawan dengan memberikan kepastian kepada karyawan sebagai karyawan tetap koperasi, adanya aturan tugas pokok karyawan dan tidak ada mutasi wilayah kerja. Dimana manajemen koperasi harus memanfaatkan keterampilan karyawan dan kompetensi mereka secara maksimal melalui penerapan teori motivasi Herzberg di koperasi, diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan koperasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, Michael G. 2010. Industrial/Organizational Psychology: an applied approach. 6th Ed. Amerika Serikat: Wadsworth
- Abonam, Nehorbuno Dominic. 2011. The Roll Employee Performance in the Public Sector: Thesis. Case Study of the University for Development Studies-Wa Campus.
- Akusita, Eny. 2001. Pengaruh Karakteristik Dan Faktor Kondisi Pekerjaan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Puskesmas Di Kabupaten Pati. Tesis. Universitas Diponegoro. Dipublikasikan.
- Anders, Dysvik and Bard Kuvaas, 2009, Exploring the relative and combined influence of mastery-approach goals and work intrinsic motivation on employee turnover intention. Department of Leadership and organizational Management, Norwegian School of Management, Oslo, Norway, Vol. 39 No 5, pp. 622-63 8
- Arep, Ishak , Hendri Tanjung, 2003, Manajemen Motivasi. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Bakhshi, A. Kumar K., Rani E., 2009. Organizational Justice Perceptions As Predictor Of Job Satisfaction And Organization Commitment. International Journal Of Business And Management, Vol. 4, No 9, pp. 145-154.
- Brahmasari Ida Ayu, Agus Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia) Pasca Sarjana Universitas 17 Agustus Surabaya Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol 10, No 2, SEPTEMBER 2008: hal.124-135
- Dawson, B. 2005. Motivation leaders to better results. Journal of Rubber and Plastics, Vol 37, pp.11- 15.
- Ekaningsih, Ana Sari. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja dengan Persepsi Lingkungan Kerja sebagai Pemoderasi. Pada Satuan Polisi Pamong Praja. Kota Surakarta. Journal Sciocienta Kopertis Wilayah XI Kalimantan. Vol 4, No 1. pp. 19-30.
- Engko, Cecilia. 2006, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual. Makalah pada Simposium Akuntansipada 23-26 Agustus , Padang
- Furnham, Adrian, Andreas Eracleous, Tomas Chamorro-Premuzic. 2009. Personality, motivation and job satisfaction: Herzberg meets the Big Five. University College London, London, UK
- Gary, Dessler. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. edisi ke-10 jilid 1. Jakarta Barat. PT Indeks.
- Gathungu, James, Hannah Wachira W. 2013 . Job Satisfaction Factors that Influence the Performance of Secondary School Principals in their Administrative Functions in Mombasa District, Kenya. International Journal of Education and Research. Vol. 1 No 2, pp. 257- 270
- Ghozali, I., 2008. Structural Equation Modeling: Metode Alternatif Dengan Partial Least Square. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gilles, E. Gignac, Benjamin R. Palmer. 2010. The Genos employee motivation assessment. Emerald Group Publishing Limited, ISSN

- 0019-7858 Genos, Waterloo, Australia Vol. 43 No 2. pp.. 79-87
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Gungor, Pinar. 2011. The Relationship Between Reward Management System and Employee Performance with the Mediating Role of Motivation: A Quantitative Study on Global Banks. Okan University, Istanbul, 34722 Turkey. Vol.1. No 2.pp.1510-1520
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland, OH: World Publishing Company
- Janseen, Hasibuan Malayu,SP. 2000.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. PT. Bumi Aksara
- Jimoh, A.M., 2008, Emotional Labour, Conscientiousness and Job Tenure as Predictors of Job Performance Among University Administrative Workers in Southwestern Nigerian, *International Journal of African & African American Studies*, Vol.VII, No.2.pp.1 11-123
- Johan, Rita. 2011. Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Lingkungan Institusi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Penabur – No/ Th.I/ Maret 2002*. hal. 6-31
- Keputusan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia, Nomor :96/Kep/M.KUKM/IX/2004, Tentang Pedoman Standar manajemen Koperasi Simpan pinjam dan Unit Simpan Pinjam koperasi
- Keputusan Menteri Koperasi Dan Pmbinaan Pengusaha Kecil Republik Indonesia ,Nomor: 226/Kep/M/V/1996,Tentang petunjuk pelaksanaan Kegiatan Usaha Simpan pinjam oleh Koperasi
- Klassen, R. M., Usher, E. L., & Bong, M. (2010). Teachers' collective efficacy, job satisfaction, and job stress in cross-cultural context. *The Journal of Experimental Education*, 78, pp.464–486.
- Koesmono H.Teman. 2005 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. Jurusan Ekonomi Manajemen. Fakultas Ekonomi – Universitas Kristen Petra. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7. No. 2. 171-188
- Mahardian, Pandu. 2008 Analisis Pengaruh Rasio Car, Bopo,Npl, Nim dan Ldr Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan (Studi Kasus Perusahaan Perbankan yang Tercatat di BEJ periode Juni 2002 - Juni 2007) . Tesis. Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Maharjan, Sarita. 2012.Association between Work Motivation and Job Satisfaction of College Teachers Administrative and Management Review Vol. 24, No 2, pp..45-55.
- Martins, Helena. Proenca Teresa. 2012. Minnesota Satisfaction Questionnaire- Psychometric Properties and Validation in a Population of Portuguese Hospital Workers. Escola Superior de Tecnologia da Saúde do Porto, Instituto Politécnico do Porto (STSP), Polytechnic Institute of Porto. CEF. UP, Faculdade de Economia do Porto (FEP), University of Porto.pp.1- 20
- Murty, Hary., Veronika Agustini Srimulyani. 2013. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Madiun. *Journal Riset Manajemen dan Akutansi*. Vol 1,No 1.pp. 10-17
- Musriha. 2011. Influences of Work Behavior, Work Environment and Motivation in Clove Cigarette Factories in Kudus Indonesia. Bhayangkara Surabaya University Indonesia

- Natalia, Martin Cruz, Victor Martin Perez, Celina Trevilla Cantero. 2009. The influence of employee motivation on knowledge transfer .Q Emerald Group Publishing Limited, ISSN 1367-3270. VOL. 13 NO 6, pp. 478-490
- Onne. 2001 .“Fairness Perceptions As Moderator in the Curvilinear Relationship Between Job Demand, and Job Performance and Job Satisfaction,”. Academy of management journal, vol 44. No 5. pp. 1039-1050
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 9 tahun 1995 Tentang Pelaksanaan Kegiatan Usaha Simpan Pinjam Oleh Koperasi.
- Peraturan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Nomor: 19/Per/M.KUKM/XI/2008,Tentang Pedoman Penilaian Kegiatan Usaha Simpan Pinjam oleh Koperasi.
- Peraturan Menteri Negara Koperasi Dan Usaha Kecil Dan Menengah Republik Indonesia, Nomor: 20/Pem/M.KUKM/XI/2008,Tentang Pedoman Penilaian Kesehatan Koperasi Simpan Pinjam dan Unit Simpan Pinjam Koperasi.
- Peter, Kisink, Bram Steijn. 2009. Public Service Motivation and Job Performance of Public sector employees in the Netherland. Internatonal review of Administrative, science, vol 75, No 1,pp. 35-52
- Pushpakumari, M. D. 2008. The Impact of Job Satisfaction on Job Performance :An Empirical Analysis. Forum city, Sri Langka. Vol. 9 No1. June. pp..89-105
- Quratul Ain Manzoor. 2011. Impact of Employees Motivation on Organizational Effectiveness. The Islamia University of Bahawalpur, Bahawalpur, Pakistan. European Journal of Business and Management. ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol 3, No3. pp. 36-44
- Qaiser Danish Rizwan, Usman Ali. 2010 . Impact of Reward and Recognition on Job Satisfaction and Motivation: An Empirical Study from Pakistan Chairman, Department of Business Administration University of the Punjab, Gujranwala Campus, Pakistan, Vol. 5, No 2, Februari . pp. 159-167
- Robbins, Judge. 2007. Perilaku Organisasi, Buku 1 dan 2. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P.-Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi. Edisi 2-Buku 1. Jakarta. Salemba Empat.