

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI DI DENPASAR

I Wayan Juniantara¹
I Gede Riana²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
email : Berut140686@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar. Populasi data yang dikumpulkan dalam penelitian adalah seluruh *account officer* yang berjumlah 130 orang dari 39 koperasi yang dijadikan obyek penelitian. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik *Proportionate Stratified Random Sampling* yaitu teknik ini dipakai bila populasi mempunyai anggota yang tidak homogen dan berstrata secara proposional, untuk menentukan hasilnya menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Implikasi dari penelitian ini adalah teori dua faktor juga memiliki keterbatasan lain yaitu variabel situasional.

Kata kunci: Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of motivation and job satisfaction on employee performance cooperatives in Denpasar. The population data collected in the study were all accounts totaling 130 officers from 39 cooperatives that made the object of research. The sampling technique used is proportionate stratified random sampling technique which this technique is used when the population have a member who is not homogeneous and stratified proportionally, to determine the results using the Partial Least Square (PLS). The study states that motivation positive and significant effect on the performance, motivation and significant positive effect on job satisfaction, job satisfaction and a significant positive effect on performance. The implication of this study is two-factor theory also has other limitations that situational variables.

Keywords: Motivation, Job Satisfaction, Performance

PENDAHULUAN

Koperasi merupakan salah satu pendorong pertumbuhan ekonomi yang berbasis ekonomi kerakyatan. Koperasi mempunyai peranan yang sangat penting bagi semua

kalangan masyarakat dalam melakukan transaksi keuangan. Perkembangan koperasi saat ini didukung oleh perkembangan usaha kecil dan menengah (UKM) di Bali khususnya di kota Denpasar yang semakin pesat. Seiring dengan meningkatnya perekonomian masyarakat di Denpasar, koperasi diharapkan dapat membantu didalam penyediaan dana untuk membiayai dan mengembangkan usaha industri, pertanian, perdagangan maupun sektor non keuangan lainnya. Sesuai dengan Peraturan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia No. 20/Per/M.KUKM/XI/2008 tercatat sampai tahun 2014 total jumlah koperasi di Kota Denpasar yang dinilai 171 unit dari 1.033 unit koperasi di kota Denpasar, menunjukkan bahwa koperasi yang berpredikat sehat sebanyak 40 unit, cukup sehat 104 unit, kurang sehat 25 unit, tidak sehat 2 unit pada tahun 2014.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan karyawan koperasi yang kurang sehat menyatakan bahwa kurangnya perhatian manajemen terhadap apa yang diperoleh atau dikumpulkan seorang karyawan, minimnya penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi, tempat yang tidak mendukung dalam melakukan pekerjaan maupun melakukan transaksi keuangan dan seringnya terjadi pergantian karyawan sehingga menyebabkan terjadinya penurunan pendapatan koperasi. Sementara karyawan koperasi yang mendapatkan predikat sehat menyatakan hal yang sebaliknya dimana setiap hasil kerja dari semua karyawan selalu mendapatkan pujian maupun penghargaan dari manajemen setelah rapat anggota tahunan koperasi. Perbedaan antara realisasi anggaran pendapatan yang di peroleh masing-masing karyawan koperasi menunjukkan perbedaan yang cukup

signifikant. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang dan jasa, mengalokasikan sumber daya finansial, mengawasi mutu, serta merumuskan seluruh strategi untuk mencapai sasaran Hardjanto (2010). Dengan demikian semakin disadari bahwa dalam suatu koperasi, SDM merupakan unsur yang paling penting, seperti yang diungkapkan oleh Hardyansyah (2002) bahwa manusia sebagai tenaga kerja dalam organisasi mempunyai peranan yang penting dalam mencapai tujuan dan memberikan pelayanan yang baik bagi organisasi dan masyarakat. Kinerja adalah hal yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada koperasi. Perbaikan kinerja individu maupun kelompok menjadi perhatian dalam meningkatkan kinerja organisasi (Malthis dan Jackson, 2001). Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu peraturan perusahaan, rekan kerja, pengawasan, kemampuan memotivasi dan pelatihan (Aamodt, 2010). Gomes (2003:171) mendefinisikan motivasi sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Dhermawan dkk. (2012) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja 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 hasil yang diterima rendah atau dirasakan kurang cukup memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan, dan pekerjaan yang kurang sesuai. Robbins (2003:10) menyatakan

bahwa kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Kreitner dan Kinicki (2004) menganggap bahwa motivasi mengandung "psikologis seorang karyawan yang menyebabkan timbulnya gairah, arah dan ketekunan tindakan dan tujuan yang telah ditentukan".

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 pemerintahan. 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. Tujuan penelitian dirumuskan sebagai berikut. 1) Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. 2)Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. 3) Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

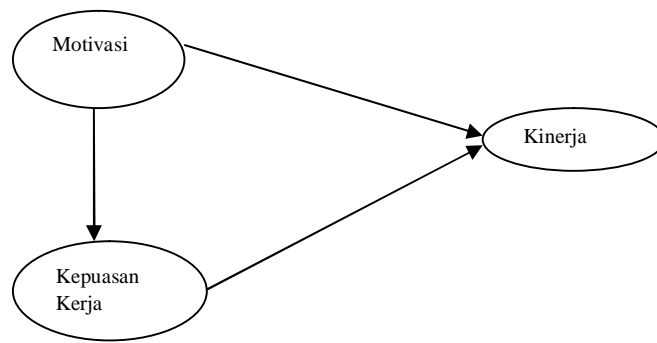
KAJIAN PUSTAKA

Dalam mempelajari teori motivasi dan kepuasan kerja yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan koperasi. Dalam teori Herzberg (1966) motivasi dibagi menjadi yaitu motivator dan *hygiene factor*. Yuwono dkk. (2005) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang mengarahkan, menjaga atau memelihara dan membangkitkan perilaku manusia agar terarah pada tujuan. Muogbo (2013) menyatakan bahwa pentingnya penghargaan dalam kinerja sehari-hari ,

pekerja tidak dapat melebih-lebihkan, terutama ketika datang untuk mendapat hasil untuk pekerjaan yang dilakukan. Gomes (2003:171) mendefinisikan motivasi sebagai perilaku yang ditujukan pada tujuan. Teck Hong dan Waheed dalam Maharjan (2012) menunjukkan bahwa *hygiene factor* adalah motivator kepuasan kerja tenaga penjual. Robbins (2006:103) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Menurut Rivai dan Sagala (2009:856) pengertian kepuasan kerja adalah penilaian yang mencerminkan seseorang atas perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam mengambil suatu pekerjaan. McShane dan Von Glinow (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah evaluasi individu tentang tugas dan konteks pekerjaannya. Dole dan Schroeder (2001) dalam Koesmono (2005) kepuasan kerja dapat di definisikan sebagai reaksi dan perasaan seseorang terhadap lingkungan kerja. Maharjan (2012), kinerja adalah suatu hasil yang dicapai karena termotivasi dengan pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Yualina dan Suhana (2012) dalam Astuti dan Dharmadiaksa (2014) kinerja merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang dalam mengambil pekerjaan dibandingkan dengan standar kerja yang telah ditentukan dan disepakati sebelumnya. Viswesvaran & Ones (2000) dalam Jimoh (2008) menunjukan bahwa kinerja karyawan merupakan perilaku, tindakan dan hasil yang dapat diukur di mana karyawan terikat atau yang dilakukan karyawan yang berkontribusi pada tujuan organisasi dan berhubungan dengan tujuan organisasi. Dalam penelitian Furnham *et al.* (2009) menunjukkan bahwa aspek-aspek seperti jumlah tahun, masa kerja, dan waktu bekerja penuh dapat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan.

Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat perorangan sehingga akan terjadi dinamika atau perubahan-perubahan setiap waktu yang harus diantisipasi agar tidak berkembang ke arah hal-hal yang bersifat negatif yang merugikan instansi. Dari uraian tersebut dapat dibangun kerangka konseptual yang merupakan hubungan dari ketiga variable tersebut yaitu motivasi, kepuasan kerja dan kinerja, sebagai berikut.

Gambar 1 Model Struktural



Kerangka konsep terdiri dari tiga hipotesis yang didukung oleh beberapa penelitian diantaranya Shanthakumary (2012), Muogbo (2013), Chaudhary (2012), Dieleman (2003), Gagne *et al.* (2008), Abonam (2011), Yuwono dkk (2005), Teck Hong dan Waheed (2011), Susan *et al.* (2013), yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ncube dan Samuel (2014), Dawson (2005), Collie *et al.*, (2012), Maharjan (2012), Mazlomi *et al.* (2014), Sultan (2012), Tang *et al.* (2004), dan Klassen *et al.* 2010, yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ncube dan Samuel (2014), Tadisina *et al.* (2001), Engko (2006), Bull (2005), Martin dan Proenca (2012), Smith *et al.* (1996), Khan *et al.* (2012), Tang *et al.* (2014),

Pushpakumari (2008), Nuzsep (2004) dan Anthony *et al.* (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian beberapa pengertian dan penelitian diatas, maka dapat dikemukakan hipotesis terkait dengan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

H2 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

METODE PENELITIAN

Data yang dikumpulkan 39 koperasi sebagai obyek penelitian dengan jumlah responden 130 orang dengan jabatan karyawan (*account officer*) koperasi. Sumber data primer dikumpulkan melalui observasi dengan melihat kondisi dan situasi kerja karyawan koperasi, jumlah karyawan masing-masing koperasi yang diperlukan dalam penelitian ini, wawancara dengan karyawan koperasi. Data sekunder meliputi sekilas gambaran umum koperasi melalui profil pada situs web dinas koperasi 2014. Data yang diperoleh dari hasil kuisisioner diolah dengan bantuan *SmartPLS* Ghazali (2008) kemudian uraian hasil diinterpretasikan melalui pembahasan, saran dan kesimpulan dari variabel yang diteliti tersebut.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden meliputi 23.85 % umur 30 sampai dengan 40 tahun, 13.85 % umur 19 sampai dengan 29 tahun, 5.38% umur 40 tahun keatas; 34.62 % karyawan perempuan dan 8.46% karyawan laki-laki; 40% dengan pendidikan SMA

dan 3.08% dengan pendidikan S1. Deskripsi variabel terdiri dari variabel motivasi, kepuasan kerja dan kinerja. Dengan mencermati nilai rata-rata indikator *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), gaji. Dengan nilai rerata yang cenderung meningkat di atas 3.69, maka dapat dijelaskan bahwa karyawan merasakan kenyamanan dan manfaat dalam meningkatkan kinerja. Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan empat indikator yang mempunyai peranan yang cukup penting di dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan koperasi. Dari keempat indikator tersebut tidak menjadi hambatan bagi karyawan didalam meningkatkan kinerjanya. Variabel kinerja dengan tiga indikator menggunakan skala rasio yang mengukur rata-rata dimana nol sebagai angka mutlak dan satu merupakan angka terbesar dalam skala rasio. Variabel yang digunakan didalam kinerja merupakan output kinerja seorang karyawan dilihat dari tabungan, deposito yang dikumpulkan, dan kredit yang dikeluarkan oleh karyawan ke pada nasabah. *Outer Model* atau *Measurement Model* terdiri dari tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan *SmartPLS* untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability*. Hasil uji *Convergent Validity* menunjukkan bahwa seluruh indikator pada masing-masing variabel memiliki *loading factor* lebih dari 0.50 sampai 0.6 dianggap cukup memadai. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0.70 dengan

variabel yang diukur. Nilai *outer model* atau korelasi antar variabel dengan variabel telah melengapi *convergent validity* karena seluruh memiliki nilai *loading factor* di atas 0.50. *Discriminant validity* dilakukan untuk memastikan setiap konsep dari masing-masing variabel laten yang berbeda dengan variabel lainnya. Model dikatakan mempunyai *discriminant validity* yang baik apabila setiap nilai *loading* indikator dari sebuah variabel laten mempunyai nilai *loading* yang lebih besar dari nilai *loading* jika dikorelasikan dengan variabel laten lainnya. Dari pengujian *discriminant validity* menunjukkan bahwa hasil ketiga variabel memiliki nilai AVE diatas 0.50 dan semua variabel memiliki nilai akar AVE lebih tinggi dari koefisien korelasi antar satu variabel dengan variabel lainnya sehingga dapat dikatakan data memiliki *discriminant validity* yang baik. Kriteria *validity* dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu variabel dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing variabel. Variabel dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilai *composite reliability* diatas 0.70 dan AVE berada diatas 0.50. Dalam hal ini seluruh variabel memenuhi *composite reliability* karena nilainya diatas angka yang direkomendasikan, yaitu diatas 0.7 yang sudah memenuhi kriteria realibel. Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Penilaian model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen yang mempunyai pengaruh substantif. Hasil *estimasi* menunjukkan nilai *R-square* variabel kepuasan kerja memiliki nilai *R square*

sebesar 0.289 yang berarti 28.9% *variance* motivasi mampu dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Variabel kinerja memiliki nilai *R-square* 0.206 berarti 20.6% *variance* motivasi mampu dijelaskan oleh variabel kinerja sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

Selain dengan menggunakan *R-square*, *goodness of fit model* juga diukur dengan menggunakan *Q-Square predictive relevance* untuk model struktural, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square* > 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance*; sebaliknya jika nilai *Q-Square* ≤ 0 menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance*. *Q-Square* = 42 % mempunyai arti bahwa variabel kinerja yang dijelaskan oleh variabel motivasi dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya 58 persen dijelaskan oleh variabel yang tidak masuk kedalam model.

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.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan antara lain 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.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini artinya motivasi dengan teori dua faktor (Herzberg) yaitu motivator dan *factor hygiene* yang diukur melalui sembilan indikator yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini memberikan petunjuk bahwa hipotesis diterima dan 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 sangat

diperlukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas untuk mencapai kepuasan kerja yang tinggi meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri berbeda antara satu orang dengan orang lainnya.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang diukur melalui empat indikator yaitu 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 : Martin dan Proenca (2012), Almigo (2004), Engko (2006) Anthony *et al.* (2006), Grant (2001) dalam Martin (2012) Bull (2005), Tadisina *et al.* (2001), Tang *et al.* (2014), Pushpakumari (2008) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan 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.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian pada responden karyawan koperasi ini, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Untuk mempertahankan kepuasan kerja dan kinerja, manajemen koperasi hendaknya 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 hendaknya meningkatkan keamanan kerja karyawan dengan memberikan kepastian kepada karyawan sebagai karyawan tetap koperasi, adanya aturan tugas pokok karyawan dan tidak ada mutasi wilayah kerja. Untuk penelitian selanjutnya agar mengembangkan serta lebih banyak menggunakan variabel dan melibatkan lebih banyak responden dalam melakukan penelitian sehingga dapat menghasilkan hasil yang lebih baik. Karena dalam teori motivasi Herzberg telah diperhitungkan bahwa tidak semua teori motivasi dapat diterapkan didalam koperasi, perusahaan dan institusi terhadap karyawan, karena masing-masing karyawan koperasi, perusahaan dan institusi memiliki kebutuhan dan kepentingan yang berbeda, sehingga teori Herzberg dipandang perlu untuk dipertimbangkan di dalam mengukur kepuasan kerja dan kinerja karyawan koperasi, perusahaan dan institusi.

REFERENSI

- 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.

- Almigo, Nuzsep, 2004. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Hubungan Produktivitas Kerja Karyawan, *Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma*, Palembang. Vol 1 No 1, pp. 50-60
- Amin, Karami, Hossein Rezaei Dolatabadi, Saeed Rajaeepour. 2013. Analyzing the Effectiveness of Reward Management System on Employee Performance through the Mediating Role of Employee Motivation Case Study: Isfahan Regional Electric Company Department of Management and Accounting, *Najafabad Branch, Islamic Azad University, Najafabad, Iran*. Vol 3. No 9 ISSN: 2222-699, pp. 327-338
- Anthony, Scott, Gravelle Hugh, Steven Simoens, Chris Bojke and Bonnie Sibbald. 2006. Job Satisfaction and Quitting Intentions: A Structural Model of British General Practitioners. *British Journal of Industrial Relations*. Vol. 44, No. 3, 09.2006, p. 519-540
- Astuti Ni Made Marlita Puji, Ida Bagus Dharmadiaksa. 2014. Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pemanfaatan Dan Kesesuaian Tugas Pada Kinerja Karyawan. *E-jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Vol 9. No 2. 373-384
- Bull, I. H. F. (2005). The relationship between job satisfaction and organizational commitment amongst high school teachers in disadvantaged areas in the Western Cape. *Unpublished Masters Dissertation*. Cape Town: University of the Western Cape.
- Collie, Rebecca J., Jennifer D Shapka, Nancy E Perry. 2012. School Climate and Social-Emotional Learning Predicting Teacher Stress, Job Satisfaction, and Teaching Efficacy. *Journal of Educational Psychology*. American Psychological Association, Vol II. No1, 000-000 0022-0663/12/\$12.00 DOI: 10.1037/a0029356, 12
- Chaudhary, R., Rangnekar, S., & Barua, M. K. (2012). Relationships between occupational self efficacy, human resource development climate, and work engagement. *Team Performance Management*, Vol 18, pp. 370-383.
- Dawson, B. 2005. Motivation leaders to better results. *Journal of Rubber and Plastics*, Vol 37, pp. 11 - 15.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah, I Gede Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Journal Manajemen, Strategi Bisins dan Kewira Usaha*. Vol. 6, No 2, pp. 174-184.
- Dinas Koperasi Denpasar 2014. *Pengelola Bersertifikasi Wujudkan Koperasi Mandiri*. <http://koperasi.denpasarkota.go.id/index.php/8508/Pengelola-Bersertifikasi-Wujudkan-Koperasi-Mandiri> (diakses 22 September 2014)
- Engko, Cecilia. 2006, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual. *Makalah pada Simposium Akuntansi pada 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.
- 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.111-123
- Jorfi, Hassan, Saeid Jorfi. 2011. *Strategic Operations Management: Investigating the Factors Impacting Communication Effectiveness and Job Satisfaction*. Universiti Teknologi Malaysia (UTM), Kuala Lumpur, 81310, Malaysia
- 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
- Kreitner, R., & A. Kinici. (2004). *Organizational Behavior*, 6th Edition. Boston, MA: McGraw-Hill, Irwin
- Maharjan, Sarita. 2012. Association between Work Motivation and Job Satisfaction of College Teachers *Administrative and Management Review* Vol. 24, No 2, pp..45-55.

- Manolopoulos, Dimitris. 2009 . *An Evaluation Of Employee Motivation In The Extended Public Sector In Greece*. Department of Management Science and Technology, Athens University of Economics and Business (AUEB), Athens, Greece and Management Department, Deree College, American College of Greece (ACG), Aghia Paraskevi, Greece
- Martin F. Lynch Jr., Robert W. Plant, 2005, Psychological Needs and Threat to Safety: Implications for Staff and Patients in a Psychiatric Hospital for Youth, *Professional Psychology: Research and Practice*, Vol. 36, No 4, pp. 415–425
- 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
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 4. Yogyakarta : BPF
- McShane, S.L., Von Glinow, M.A., 2008. *Organizational Behavior: Emerging Realities For The Workplace Revolution*, 4th Edition, McGraw-Hill/Irwin
- Mudiartha Utama, Wayan, Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : Universitas Udayana
- Munizu, Musran, 2010, Pengaruh Faktor-Faktor Eksternal dan Internal Terhadap Kinerja Usaha Mikro dan Kecil (UMK) di Sulawesi Selatan, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 12, 33-41.
- Muogbo, U.S. 2013. The Impact of Employee Motivation On Organisational Performance (A Study Of Some Selected Firms In Anambra State Nigeria). *The International Journal Of Engineering And Science (IJES)*, ISSN(e): 2319 – 1813 ISSN(p): 2319 – 1805 Volume 2 Issue7 Pages 70-80
- 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
- Natalia, Martín Cruz, Victor Martín 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 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
- Rivai, H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* Edisi 2. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- 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.
- Robert L. Mathis dan Jhon H. Jakson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1. Jakarta. Salemba Empat,.
- Stello Christina M. 2011. *Herzberg's Two-Factor Theory of Job Satisfaction: An Integrative Literature Review*. Department of Organizational Leadership, Policy, and Development College of Education and Human Development University of Minnesota
- Steven Brown, Tobias Huning. 2010. Intrinsic Motivation And Job Satisfaction: The Intervening Role Of Goal Rientation Proceedings of The Academy Of Organizational Culture. *communications and conflict 15 (1)* Columbus State University. New Orleans. pp. 1-5
- Sugiyono 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kesebelas. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RdanD*. Cetakan Ke-17. Bandung. Alfabeta.
- Susanty Aries, Sigit Wahyu Baskoro. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (persero) Apd Semarang). *J@TI Undip*. Vol VII, No 2.
- Tang, T. L. P., Luna-Arocas, R., Sutarso, T., dan Tang, D. S. H. 2004. Does the love of money moderate and mediate the income-pay satisfaction relationship? *Journal of Managerial Psychology*, Vol 2, pp.111-135
- Teck Hong, Tan, Amna Waheed. 2011. Herzberg's Motivation-Hygiene Theory And Job Satisfaction In The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect of Love of Money. Sunway University, School of Business.5, Jalan Universiti, Bandar Sunway 46150 Petaling Jaya. Selangor, Malaysia. *Asian Academy of Management Journal*, Vol. 16, No 1, pp. 73 – 94
- Tobing Diana Sulianti K. L. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, VOL 11, NO 1, Maret. pp. 31-37

- Tomas Jungert. 2008. Opportunities of student influence as a context for the development of engineering students' study motivation. *Springer Science+Business Media B.V*
- Tuan.*et al.*.2005. The development of a questionnaire to measure students' motivation towards science learning. *International Journal of Science Education*. Vol 27, No 6, 16 May 2005, pp. 639 - 654
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian
- Winer, L. dan Schiff, J. S. 1980. Industrial salespeople's views on motivation, *Industrial Marketing Management*. Vol 9, No 4, pp. 319 - 323.