

PENGARUH KOMPETENSI INDIVIDUAL, MOTIVASI KERJA
DAN KEPUASAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA
KOPERASI DI KECAMATAN BANDAR MATARAM
LAMPUNG TENGAH

Aditia Armadan
STIT Al Mubarak Bandar Mataram
adit.armadan@yahoo.com

ABSTRACT : *This research is motivated by the importance of improving the performance of cooperatives that can give a positive impact in achieving the objectives of the cooperative. Through performance measurement, cooperatives are encouraged to try to provide good value for organizational activities, business, and improve service cooperatives to its members and the community. When the competence of individual, work motivation, employee satisfaction is low then cooperative members, it's can not provide maximum service and indirectly it will affect the performance of the cooperative. The purpose of this study was to determine the effect individual competence, work motivation, and employee satisfaction on the performance of cooperatives in Bandar Mataram District, Central Lampung.*

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peningkatan kinerja koperasi yang dapat memberikan dampak positif dalam mencapai tujuan koperasi. Melalui pengukuran kinerja, koperasi didorong berusaha memberikan nilai yang baik bagi kegiatan organisasi, usaha, dan meningkatkan pelayanan koperasi kepada anggotanya serta masyarakat. Ketika kompetensi individual, motivasi kerja, kepuasan karyawan itu rendah maka anggota koperasi tidak dapat memberikan pelayanan secara maksimal dan secara tidak langsung maka akan mempengaruhi kinerja koperasi tersebut. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh

kompetensi individual, motivasi kerja, dan kepuasan karyawan terhadap kinerja koperasi di Kecamatan Bandar Mataram Lampung Tengah.

Keywords : *Kompetensi Individual, Motivasi Kerja, Kepuasan Karyawan, Kinerja Koperasi*

A. PENDAHULUAN

Koperasi merupakan representasi rakyat Indonesia dalam ekonomi nasional, sehingga perlu diberikan prioritas yang tinggi dalam pembangunan nasional (Himpuni, 2008). Menurut Undang Undang Nomor 17 Tahun 2012 Pasal 1 ayat 1, koperasi adalah badan hukum yang didirikan oleh orang perseorangan atau badan hukum koperasi dengan pemisahan kekayaan para anggotanya sebagai modal untuk menjalankan usaha, yang memenuhi aspirasi dan kebutuhan bersama di bidang ekonomi, sosial, dan budaya dengan nilai dan prinsip koperasi. Oleh karena itu, peran koperasi menjadi penting berkaitan dengan pelaksanaan tujuan tersebut agar dapat meningkatkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat sekitar pada umumnya.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam terwujudnya tujuan koperasi yang dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Begitu pula dalam pelaksanaan misinya, maka dikelola dan diurus oleh manusia. Koperasi harus profesional dalam mengelola sumber daya yang ada didalam koperasi. Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam organisasi diantara sumber daya lainnya (Ardana dkk, 2012: 16). Peningkatan kinerja karyawan memberikan dampak positif dalam mencapai tujuan koperasi. Oleh sebab itu, manajemen harus mempelajari sikap dan perilaku karyawan didalam perusahaan. Penempatan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya merupakan penentu dalam peningkatan kinerja karyawan.

Kompetensi individual melekat dalam dirinya yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerjanya. Kompetensi individual yang berupa kemampuan dan pengetahuan dapat dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan. Sedangkan motif kompetensi dapat diperoleh pada saat proses seleksi. Disini lembaga dan pimpinan berperan penting didalam menentukan dan menempatkan karyawan-karyawan berkompeten untuk mendapatkan

tugas atau jabatan yang sesuai yang akan dijalankannya. Dengan demikian diharapkan terjadi peningkatan kinerja koperasi.

Pemberian motivasi secara tepat dan terarah merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari upaya membangun motivasi kerja karyawan untuk memacu kinerja koperasi agar dapat melaksanakan tugas dan fungsi dengan baik. Motivasi kerja yang ditunjukkan dengan dukungan aktivitas yang mengarah pada tujuan dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan, kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Maka pemimpin harus mengetahui seberapa tingkat kepuasan karyawan terhadap kinerja koperasi sehingga diharapkan penguasaan karyawan terhadap suatu pekerjaan dan motivasi kerja terhadap pekerjaan meningkat dan berpengaruh terhadap kinerja koperasi.

Kinerja koperasi secara langsung dapat mempengaruhi performa perusahaan. Usaha untuk meningkatkan performa adalah dengan memberi motivasi bagi karyawannya (Xiaohua, 2008). Pimpinan berperan penting dalam menumbuhkan motivasi bagi karyawan, karena jika diberi dorongan baik secara moral maupun materi berupa tunjangan diharapkan dapat memacu dirinya untuk lebih meningkatkan hasil kerja (Syilvie et al, 2009). Memberikan pelatihan guna meningkatkan *skill* para karyawannya adalah salah satu contoh perusahaan memberikan motivasi non materi yang hasilnya menguntungkan bagi kedua belah pihak (Wilson dan Madsen, 2008). Dampak dari motivasi akan terasa jika karyawan siap untuk memotivasi dan diterapkan sesuai kebutuhan. Karenanya dampak pemberian motivasi tidak hanya dirasakan oleh karyawan, namun juga berpengaruh terhadap perusahaan (Ahmed et al, 2010).

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa dan kejadian yang menjadi pusat perhatiannya untuk selanjutnya dianalisis antara variabel endogen dan variabel eksogen.

Metode kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada falsafat positifme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.(Sugiyono, 2008:54).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi individual, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja koperasi.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Kompetensi Individual Memiliki Pengaruh Langsung Positif Terhadap Kepuasan Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi individual berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan karyawan. Artinya tinggi rendahnya kepuasan karyawan bisa dijelaskan oleh kompetensi individual. Besarnya koefisien jalur kompetensi individual terhadap kepuasan karyawan (ρ_{31}) sebesar 0,77.

Pengaruh kompetensi individual terhadap kepuasan karyawan yang ditunjukkan melalui koefisien jalur sebesar 0,77 itu dikategorikan cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa jika kemampuan karyawan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan, didukung oleh sikap kerja, serta keahlian untuk melakukan secara efektif dan efisien, maka sikap emosional yang dimiliki karyawan secara seimbang antara jasa dan pelaksanaan tugasnya, gaji yang diterima karyawan, kesempatan promosi, pengawasan terhadap pekerjaan serta kerja sama dan dukungan dari rekan kerja.

Kompetensi individual adalah sebagai karakteristik yang mendasari karyawan dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Kompetensi individual yang terkait dengan peran karyawan dalam koperasi mempunyai arti yang sama dengan pentingnya pekerjaan itu sendiri, maka kompetensi individual menjadi aspek yang menentukan keberhasilan koperasi.

Kualitas karyawan sangat menentukan kualitas proses yang akan dilaksanakan sehingga mampu menghasilkan pencapaian yang baik. Dengan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki karyawan untuk mencapai hasil yang disepakati sehingga menimbulkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat diwujudkan apabila karyawan mampu bekerja lebih baik dengan kepuasan karyawan yang tinggi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rohman Agus Jatnika (2017) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

2. Motivasi Kerja Tidak berpengaruh Langsung Positif Terhadap Kepuasan Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan karyawan. Artinya tinggi rendahnya kepuasan karyawan tidak bisa dijelaskan oleh motivasi kerja. Besarnya koefisien jalur motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan (ρ_{32}) sebesar 0,18.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan yang ditunjukkan melalui koefisien jalur sebesar 0,18 itu dikategorikan cukup rendah. Hal ini menunjukkan bahwa jika kondisi atau energi tidak menggerakkan diri karyawan untuk terarah atau tertuju, meningkatkan dorongan menjadi perbuatan atau tingkah laku, cara mememuaskan untuk memenuhi kebutuhan serta menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan, maka tidak mempengaruhi sikap emosional yang dimiliki karyawan secara seimbang antara jasa dan pelaksanaan tugasnya, gaji yang diterima karyawan, kesempatan promosi, pengawasan terhadap pekerjaan serta kerja sama dan dukungan dari rekan kerja.

Motivasi kerja sangat diperlukan untuk mencapai kepuasan karyawan yang tinggi meskipun sifatnya kepuasan kerja itu sendiri sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya. Dalam hal ini, motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan tidak dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan. Manajemen koperasi harus menerapkan cara memotivasi kerja yang dapat dilihat dari manfaat langsung yang dirasakan oleh karyawan berdampak positif.

Motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan karyawan yang berarti meskipun karyawan memiliki motivasi kerja yang baik, hal tersebut tidak memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan. Karyawan harus memiliki motivasi kerja di dalam dirinya untuk mencapai tujuan yang telah disepakati sehingga kepuasan karyawan dapat dinikmati dalam pekerjaannya.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Juniantara dan I Gede Riana (2015) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Kompetensi Individual Memiliki Pengaruh Langsung Positif Terhadap Kinerja Koperasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi individual berpengaruh langsung positif terhadap kinerja koperasi. Artinya tinggi rendahnya kinerja koperasi bisa dijelaskan oleh kompetensi individual. Besarnya koefisien jalur kompetensi individual terhadap kinerja koperasi (ρ_{41}) sebesar 0,50.

Pengaruh kompetensi individual terhadap kinerja koperasi yang ditunjukkan melalui koefisien jalur sebesar 0,50 itu dikategorikan cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa jika kemampuan karyawan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan, didukung oleh sikap kerja, serta keahlian untuk melakukan secara efektif dan efisien, maka hasil kerja keseluruhan kontribusi pekerjaan secara kualitas dan kuantitas yang diberikan oleh karyawan koperasi dalam mencapai tujuan koperasi yang dipengaruhi oleh produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, dan akuntabilitas.

Kompetensi individual adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat kepada karyawan serta berperilaku yang dapat dipresiksikan pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan sehingga kompetensi individual dapat menyebabkan atau memprediksikan perilaku dan kinerja. Kompetensi individual dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja koperasi yang diharapkan. Kompetensi individual yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi proses seleksi, suksesi perencanaan, evaluasi kinerja dan pengembangan karyawan.

Upaya peningkatan kinerja koperasi agar sesuai dengan yang diharapkan yaitu dengan meningkatkan kompetensi individual karyawan yang dapat diperoleh melalui pelatihan. Kompetensi individual dalam melayani bukan hanya dilihat dari keahlian dan pengetahuannya, namun juga melalui kondisi emosionalnya sehingga menghasilkan kinerja koperasi yang efektif dan efisien.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh L.D.K.R. Ardiana, L.A. Brahmayanti, dan Subaedi (2010) bahwa kompetensi sumber daya manusia UKM memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja UKM.

4. Motivasi Kerja Memiliki Pengaruh Langsung Positif Terhadap Kinerja Koperasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja koperasi. Artinya tinggi rendahnya kinerja koperasi bisa dijelaskan oleh motivasi kerja. Besarnya koefisien jalur motivasi kerja terhadap kinerja koperasi (ρ_{42}) sebesar 0,30.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja koperasi yang ditunjukkan melalui koefisien jalur sebesar 0,30 itu dikategorikan cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa jika kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju, meningkatkan dorongan menjadi perbuatan atau tingkah laku, cara mememuaskan untuk memenuhi kebutuhan serta menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan, maka hasil kerja keseluruhan kontribusi pekerjaan secara kualitas dan kuantitas yang diberikan oleh karyawan koperasi dalam mencapai tujuan koperasi yang dipengaruhi oleh produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas.

Motivasi kerja penting mengingat motivasi memiliki hubungan yang erat dengan perilaku dan sikap yang dimiliki oleh seseorang. Motivasi kerja itu sendiri dapat diartikan sebagai keadaan dalam diri pribadi karyawan sehingga terdorong untuk melakukan suatu kegiatan atau aktifitas.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan selalu mencoba hal-hal yang baru atau inovasi dan melakukan yang terbaik serta bersedia meluangkan waktu dan upaya lebih

untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja koperasi yang baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tri Prihatini (2012) bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja koperasi.

5. Kepuasan Karyawan Memiliki Pengaruh Langsung Positif Terhadap Kinerja Koperasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan karyawan berpengaruh langsung positif terhadap kinerja koperasi. Artinya tinggi rendahnya kinerja koperasi bisa dijelaskan oleh kepuasan karyawan. Besarnya koefisien jalur kepuasan karyawan terhadap kinerja koperasi (ρ_{43}) sebesar 0,39.

Pengaruh kepuasan karyawan terhadap kinerja koperasi yang ditunjukkan melalui koefisien jalur sebesar 0,39 itu dikategorikan cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa jika sikap emosional yang dimiliki karyawan secara seimbang antara jasa dan pelaksanaan tugasnya, gaji yang diterima karyawan, kesempatan promosi, pengawasan terhadap pekerjaan serta kerja sama dan dukungan dari rekan kerja, maka hasil kerja keseluruhan kontribusi pekerjaan secara kualitas dan kuantitas yang diberikan oleh karyawan koperasi dalam mencapai tujuan koperasi yang dipengaruhi oleh produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, dan akuntabilitas.

Koperasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas. Kinerja koperasi tergantung pada kinerja karyawannya, atau dengan kata lain kinerja karyawan akan memberikan kontribusi pada kinerja koperasi. Perilaku karyawan baik secara individu ataupun kelompok akan menimbulkan kepuasan karyawan yang dapat memberikan kekuatan atau pengaruh atas kinerja koperasi.

Kepuasan karyawan yang tinggi akan berkorelasi dengan kinerja koperasi apabila kebutuhan-kebutuhan yang berhubungan dengan kepuasan karyawan terpenuhi. Kepuasan karyawan yang tinggi akan meningkatkan kinerja koperasi. Dengan terciptanya kepuasan karyawan yang merupakan sikap positif yang dilakukan karyawan terhadap pekerjaannya dapat menyebabkan

peningkatan kinerja sehingga karyawan yang puas akan lebih produktif.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Juniantara dan I Gede Riana (2015) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

D. PENUTUP

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa, Terdapat pengaruh langsung positif kompetensi individual terhadap kepuasan karyawan. Ini menunjukkan bahwa jika kompetensi individual ditingkatkan oleh manajemen, maka secara langsung kepuasan karyawan juga semakin baik. Manajemen dapat lebih teliti dalam penempatan karyawan dan menyesuaikan posisinya dengan kemampuan dan pendidikan yang dimiliki karyawan, sehingga kepuasan karyawan dapat terpenuhi (*The right man of the right place*).

Tidak terdapat pengaruh langsung positif motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan. Ini menunjukkan bahwa walaupun karyawan memiliki motivasi kerja yang baik, namun secara langsung tidak memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan. Pimpinan hendaknya berusaha untuk memberikan perhatian berupa penghargaan yang dapat diwujudkan dalam bentuk pujian atas prestasi karyawan, sehingga dapat berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

Terdapat pengaruh langsung positif kompetensi individual terhadap kinerja koperasi. Ini menunjukkan bahwa jika kompetensi individual ditingkatkan, maka secara langsung kinerja koperasi juga akan semakin baik. Kompetensi individual dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan untuk menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan sehingga dapat meningkatkan kinerja koperasi.

Terdapat pengaruh langsung positif motivasi kerja terhadap kinerja koperasi. Ini menunjukkan bahwa jika motivasi kerja semakin baik, maka secara langsung kinerja koperasi juga akan semakin baik. Pihak manajemen dalam memberikan motivasi kerja dilakukan secara berkala dan memberikan kesempatan promosi yang lebih luas kepada karyawan agar dapat lebih meningkatkan kinerja koperasi.

Terdapat pengaruh langsung positif kepuasan karyawan terhadap kinerja koperasi. Ini menunjukkan bahwa jika kepuasan karyawan semakin baik, maka secara langsung kinerja koperasi juga

akan semakin baik. Kepuasan karyawan terjadi jika hasil pekerjaan diapresiasi sesuai yang diharapkan. Saat kepuasan karyawan terpenuhi, maka karyawan yang puas akan lebih produktif sehingga dapat meningkatkan kinerja koperasi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Arep, I. dan Hendra T. 2004. *Manajemen Motivasi*. Jakarta : Grasindo.
- Ardana, I Komang, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bacal, Robert. 2001. *Performance Management*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Dwiyanto, Agus, 2005, *Penilaian Kinerja Organisasi Publik*, Yogyakarta : UGM.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Furnham, Adrian, Andreas Eracleous, Tomas Chamorro-Premuzic. 2009. *Personality, motivation and job satisfaction: Herzberg meets the Big Five*. London : University College London.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Penerbit UNDIP.
- Gitosudarmo, Indriyo. 2011. *Prinsip Dasar Manajemen*. Edisi 3. Yogyakarta : BPF.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi.
- Hasibuan, H.S.M.P. 2005. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Herzberg, F. 1966. *The Motivation-Hygiene Theory*, dari *Work and The Nature of Man*, World Publishing Co.
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang. 2002. *Metodologi Penelitian Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta : BPF.
- Lussier, R.N. 2005. *Human Relations in Organization: Applications and Skills Building* (6th). New York : McGraw Hill/Irwin.

- Ma'arif, Syamsul. 2003. *Strategi Peningkatan Kompetensi Aparatur Guna Mengantisipasi Kebutuhan Sektor Pelayanan Publik*. (orasi ilmiah wisuda XXII/2003 STIA LAN). Bandung.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susiolo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 4. Yogyakarta : BPFE.
- McClelland, David, et.al. 1976. *Individual in society : a text book of social psychology*. Singapore : McGraw Hill International Editions.
- Megginson, Leon C. 1981. *Organization Behaviour Development Managerial Skills*. New York : Harper U Row.
- Mueller. 1986. *Measuring Social Attitudes : A Handbook for Researchers and Practitioners*. Chapter 2 : Likert Attitude Scalling; dan Chapter 3: Likert Scale Construction: A Case Study.
- Muins, Sutan Makmur. 2000. *Standar Kompetensi Tenaga Kerja Indonesia dalam Manajemen Pembangunan*. Nomor 32 Tahun IX September 2000.
- Munandar, A.S. 2008. *Psikologi Industry dan Organisasi*. Jakarta : UI-Press.
- Prawirosentono, Suryadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.
- Riduwan, Akdon. 2011. *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*. Bandung : Alfabeta.
- Robbins, Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2004. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*. Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Manajemen SDM*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sianipar, J.P.G. dan Entang, H.M. 2001. *Teknik-Teknik Analisis Manajemen: Bahan Ajar Diklatpim Tingkat III*. Jakarta : LAN RI.
- Spencer, M.Lyle and Spencer, M.Signe. 1993. *Competence at Work:Models for Superior Performance*. New York : John Wily & Son,Inc.
- Steve, M. Jex, 2002. *Organizational Psychology: A Scientist Practitioner Approach*. New York : John Wiley & Sons. p.131.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedua Belas. Bandung : Alfabeta.

- Sulistiyani, A.T. dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep, Teori, dan Pengetahuan dalam Konteks Organisasi Publik)*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sunyoto, Danang. 2009. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta : Media Pressindo.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Tika, Moh. Pabundu. 2005. *Metode Penelitian Geografi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Tampubolon, Manahan. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Usman, Moh. Uzer. 2000. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Wahjosumidjo. 2001. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta :Ghalia Indonesia.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Pertama. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yuwono, dkk. 2005. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya : Fakultas Psikologi.

Jurnal :

- Antara, Made dan Komenaung, Anderson Guntur. 2007. Analisis Kinerja Koperasi Unit Desa di Provinsi Bali. *SOCA (Socio-Economic of Agriculture and Agribusiness)*, Vol. 7, No. 3 November 2007.
- Ardiana, L.D.K.R., Brahmayanti, L.A., dan Subaedi. 2010. Kompetensi SDM UKM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 12, No. 1, Maret 2010 : 42 – 55.
- Arifin, Noor. 2012. Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja Pada CV Duta Senenan Jepara. *Jurnal Economia*, Vol. 8, No. 1 (2012) page 11-21.
- Juniantara, I Wayan, dan Riana, I Gede. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. *Ejurnal Ekonomi dan Bisnis*. Universitas Udayana 4.09 : 611 – 628.
- Muogbo. 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)*. Volume 2 Issue 7. p. 70-80.

- Nasution, Haslainy dan Rodhiah. 2008. *Analisis Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Dosen Tetap FE UNTAR*. Jurnal Manajemen Tahun XII, Vol 11 No.01.
- Sunarti. 2003. *Partisipasi Masyarakat dalam Pembangunan Perumahan seara Kelompok*. Jurnal Tata Loka. Semarang : Planologi UNDIP.
- Suprpto. 2002. *Standarisasi Kompetensi PNS Menuju Era Globalisasi dalam Seri Kerja*, Vol. II, No. 05 Tahun 2002.
- Wilson, I. and Madsen, S.R. 2008. *The Influence of Maslow's Humanistic Views on an Employee's Motivation to Learn*. Journal Of Applied Management and Entrepreneurship, Vol. 13, No. 2.
- Xiaohua, Li. 2008. *An Empirical Study On Public Service Motivation And The Performance Of Government Employee in China*. Canadian Social Science Vol. 4 No. 2 2008 18-29.

Tesis dan Skripsi :

- Himpuni, Okwan. 2008. *Analisis Kinerja Koperasi Unit Desa (KUD) Sumber Alam Kecamatan Dramaga Kabupaten Bogor Provinsi Jawa Barat*. [Skripsi]. Program Sarjana Agribisnis Penyelenggaraan Khusus Departemen Agribisnis FEM IPB. Bogor : FEM IPB.
- Jatnika, Rohman Agus. 2017. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kota Bandung*. [Tesis]. Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Pasundan. Bandung : Universitas Pasundan.

Artikel :

- Ateng Kusnandar Adisaputra. 2012. *Kompetensi PNS, Apa, Mengapa Dan Bagaimana ?* Artikel. Jawa Barat.
- Prihatini, Tri. 2012. *Analisis Pengaruh Motivasi Pengurus dan Anggota Koperasi Terhadap Kinerja Koperasi (Studi Kasus pada Koperasi Mahasiswa ABFI Perbanas)*. Pekan Ilmiah Dosen FEB-UKSW, 14 Desember 2012.

Peraturan Perundang-Undangan :

- Republik Indonesia. Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 33 Ayat 1 Tentang Perekonomian
- Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2012 Pasal 1 Ayat 1 Tentang Perkoperasian.

Purnomo, Soleh. 2004. *The Achieving Society*.
(<http://kuliahkomunikasi.blogspot.com//2008/11//teori-motivasi-mcclelland-teori-dua.html>) (5 Mei 2017).