

PENGARUH FAKTOR-FAKTOR KINERJA PEGAWAI DAN KEPUASAN KERJA (Studi Pada Kantor Dinas Koperasi Dan UMKM Kabupaten Wonosobo)

Oleh: Endah Winarti, HS, Ida Martini Alriani dan Sodikin Manaf*

ABSTRACT

This research purpose to analyze job satisfaction and influence factor (the study in the Office Dinas Koperasi and UMKM Kabupaten Wonosobo). The population in this research was all the official Dinas Koperasi and UMKM Kabupaten Wonosobo that were numbering 30 people. The sample that in took was all the population in made the sample that is using the method of the census research. Analytical method applied is content validity and reliability, goodness of fit model, analysis regression model or Moderated Regression Analysis (MRA).

Result of hypothesis testing showed that the value t count towards the work motivation to employee performance $3,026 > t \text{ table} = 1,708$ with the significant of $0,003 < \alpha = 0,05$ (significant). Thereby hypothesis 1 (H1) that affect the work motivation to employee performance in the Dinas Koperasi and UMKM Kabupaten Wonosobo proven. Hypothesis (H2) t values affect individual competence variables to the table an employee performance $2,940 > t \text{ table} = 1,708$ and the number of significance = $0,004 < \alpha = 0,05$ (significant) is proven. Hypothesis (H3) that work environment proven moderated influence work motivation towards empyoyee performance $2,799 > t \text{ tabel} 1,708$ and the number of significance = $0,009 < \alpha = 0,05$ (signifikan) is proven. Hypothesis (H4) that work environment proven moderated influence individual competence towards employee performance $2,608 > t \text{ tabel} 1,708$ and the number of significance = $0,012 < \alpha = 0,05$ (signifikan) is proven. Produced by the value t counted from the influence of the employee performance of the variable on job satisfaction of $2,460 > t \text{ the table} = 1,701$ and the significant figure = $0,020 < \alpha = 0,05$ (significant), therefore then the hypothesis 5 (H5) that is proven.

Keyword : Work motivation, individual competence, work environment, employee performance and job satisfaction.

1.1 Latar Belakang Masalah

Kualitas sumber daya manusia yang dapat membawa organisasi berhasil dan sukses, ditentukan oleh kompetensinya. Kompetensi sumber daya manusia merupakan karakteristik sikap dan perilaku yang efektif yang akan menentukan kinerja unggul dalam pekerjaan. Kompetensi akan mendorong seseorang untuk memiliki kinerja terbaik sehingga dapat sukses dalam organisasi. Menurut para praktisi manajemen sumber daya manusia, kompetensi merupakan deskripsi dari karakteristik seseorang. Selanjutnya Zwell (2000), menyatakan bahwa konsep kompetensi secara sederhana adalah cara yang baik untuk memecahkan perilaku ke dalam komponen-komponennya. Hal ini terkait dengan penggunaan kompetensi untuk membantu menyelesaikan atau mencapai sasaran organisasi. Oleh karena itu, apabila menghendaki organisasinya dapat sukses atau berhasil di era kompetisi global ini, maka lembaga pemerintah, organisasi publik maupun

bisnis perlu mengembangkan kompetensi sumber daya manusia atau kompetensi individu.

Faktor lainnya adalah lingkungan kerja (*intern* atau dalam organisasi), karena lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, bising, pengap adalah tidak ekonomis, sebab hal tersebut menyebabkan tidak hanya waktu kerja saja yang diboroskan tetapi juga sebagian besar pekerjaan akan dapat terganggu, dan sangat dimungkinkan dapat menurunkan produktivitas karyawan (Miner, 1988). Perbedaan lingkungan kerja akan mempengaruhi strategi kesesuaian, seperti diindikasikan oleh Wright dan Snell (1998), dalam lingkungan stabil yang diprediksikan bahwa strategi dapat untuk mengembangkan karyawan sehingga kinerja pegawai bisa meningkat.

Peneliti Orpen (1997) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pekerjaan (*job performance*). Namun beberapa peneliti mempunyai pendapat yang berbeda seperti, penelitian Clark, (2003) menyatakan sangat penting untuk dicatat bahwa motivasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja. Demikian juga penelitian Ida Ayu dan Suprayetno (2008) 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.

Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Wonosobo sebagai tempat penelitian ini adalah merupakan Instansi Pemerintah yang bertujuan untuk meningkatkan pelaksanaan Pemerintahan yang lebih berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab dan untuk lebih memantapkan pelaksanaan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Wonosobo dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan pembinaan-pembinaan terhadap Koperasi dan UMKM adalah memberdayakan Koperasi dan UMKM harus selaras dengan perkembangan otonomi daerah, sehingga pembangunan Koperasi dan UMKM merupakan langkah strategis dalam meningkatkan taraf hidup rakyat banyak untuk mendukung pertumbuhan ekonomi daerah serta sebagai upaya dalam menciptakan lapangan kerja baru.

Namun dalam pelaksanaannya masih dihadapkan pada kendala-kendala yaitu lemahnya kemampuan manajemen dalam pengelolaan Usaha Kecil dan Menengah, kurangnya pengetahuan dan kemampuan ketrampilan dalam meningkatkan kualitas produk yang baik guna menaikkan omset penjualan, kurangnya daya saing dengan produk daerah lain dalam mutu dan desain produk serta luasnya jaringan akses untuk jangkauan pemasaran (LAKIP, 2011).

Bertitik tolak dari hal tersebut di atas, maka perlu dilakukan penelitian tentang motivasi kerja, kompetensi individu, Lingkungan Kerja, kinerja pegawai dan dampaknya terhadap kepuasan kerja studi pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Wonosobo.

1.2. Perumusan Masalah

Dengan adanya *fenomena gap* pada pelaksanaan tugas Dinas Koperasi dan UMKM yaitu lemahnya kemampuan manajemen dalam pengelolaan Usaha Kecil dan

Menengah, serta kurangnya pengetahuan dan kemampuan ketrampilan dalam pengelolaan Usaha Kecil dan Menengah juga terdapat *research gap* pada penelitian Orpen (1997), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pekerjaan (*job performance*). Namun peneliti lain mempunyai pendapat yang berbeda seperti, penelitian Clark (2003) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka masalah utama penelitian yang diajukan adalah “ Bagaimana meningkatkan kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Wonosobo dan dampaknya terhadap peningkatan kepuasan kerja?” Oleh karena itu dapat dibuat rumusan masalah pada kantor Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Wonosobo sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
2. Apakah kompetensi individu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
3. Apakah lingkungan kerja memoderasi secara positif pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Apakah lingkungan kerja memoderasi secara positif pengaruh kompetensi individu terhadap kinerja pegawai.
5. Apakah kinerja pegawai berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja dan kepuasan kerja pegawai kantor Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Wonosobo. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis :

1. Pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Pengaruh positif kompetensi individu terhadap kinerja pegawai.
3. Lingkungan kerja memoderasi secara positif pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
4. lingkungan kerja memoderasi secara positif pengaruh kompetensi individu terhadap kinerja pegawai.
5. Pengaruh positif kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya diharapkan bisa berguna sebagai :

1. Bahan informasi dalam menganalisis kinerja dan kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Wonosobo khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja, kompetensi individu dan lingkungan kerja.
2. Bahan masukan bagi kantor Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Wonosobo dalam pengambilan keputusan.
3. Bahan pertimbangan untuk penelitian-penelitian sejenis di wilayah maupun daerah lain.

2.1. Perumusan Hipotesis.

2.1.1. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian Robert Stringer (2002) dalam Wirawan (2008: 138), menjelaskan bahwa perilaku pemimpin mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi karyawan. Motivasi karyawan merupakan pendorong utama terjadinya kinerja. Lebih jauh Abdulsalam (2012), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pengajar tetapi tidak mengerahkan pengaruh signifikan terhadap kinerja penelitian. Penelitian tersebut juga menjelaskan ada konseptualisasi umum bahwa motivasi adalah berkorelasi kinerja kerja. Secara khusus, Nelson dan Quick (2003) berpendapat bahwa tingginya pekerjaan di faktor motivasi dan kebersihan mengarah pada kinerja tinggi.

Selanjutnya dalam teori keadilan yang dikembangkan oleh J. Stacy Adam (Davis dan Neswtrom, 2008) menyatakan pegawai membandingkan usaha mereka terhadap imbalan dengan imbalan pegawai lainya dalam situasi kerja yang sama. Teori motivasi ini didasarkan pada asumsi bahwa orang-orang dimotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan secara adil dalam pekerjaan. Individu bekerja untuk mendapatkan imbalan dari organisasi (Usman; 2010: 267). Dalam penelitian Robert (2011), Einhorn dan Hogarth (1991) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, pengetahuan, motivasi dan lingkungan. Hasil penelitian Robert dan Michael tersebut adalah menyatakan bahwa motivasi disposisi mempengaruhi kinerja penelitian pajak. Demikian juga hasil peneliti Orpen (1997) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pekerjaan (*job performance*).

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu maka diajukan hipotesis kesatu sebagai berikut :

H1: Ada Pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai

2.1.2. Kompetensi Individu Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Marshall, kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu (Boutler, 2003 dalam Sudarmanto, 2009). Seperti dijelaskan di atas Badan Kepegawaian Negara (2003) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien.

Becker (2001) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang memengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Sedangkan kompetensi individu yang dapat mendorong kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang pada akhirnya mendorong kinerja organisasi antara lain: integritas dan kejujuran, kendali diri dan kesadaran diri, pengembangan diri, orientasi

berprestasi, keyakinan diri, komitmen organisasi, inisiatif dan proaktif, kreatif dan inovasi, kemampuan kognitif, dan kemampuan mengelola perubahan (Sudarmanto, 2009).

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu maka diajukan hipotesis kedua sebagai berikut :

H2: Ada pengaruh positif kompetensi individu terhadap kinerja pegawai, semakin tinggi kompetensi individu maka semakin tinggi kinerja pegawai.

2.1.3. Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

Penelitian Eddleston (2009) menjelaskan bahwa motif perbaikan diri mencerminkan keinginan untuk memperbaiki dan sering memotivasi dan mengajarkan individu bagaimana untuk meningkatkan kinerja mereka. Jadi, ketika individu termotivasi untuk berbuat lebih baik, mereka cenderung untuk membuat perbandingan ke atas. Sebaliknya, membandingkan diri sendiri untuk seseorang yang rendah, membuat perbandingan ke bawah, sering dikaitkan dengan motif peningkatan diri (Wood dan Taylor, 1991; Buunk dan Gibbons, 2007). Perbandingan *Downward* membantu individu untuk mengatasi masalah mereka dengan membuat mereka merasa lebih baik tentang diri mereka dan situasi mereka (Buunk dan Gibbons, 2007). Orang yang termotivasi untuk mempertahankan dan meningkatkan subyektif kesejahteraan mereka yang paling mungkin untuk membuat perbandingan ke bawah (Wills, 1991; Wood dan Taylor, 1991) dalam Eddleston (2009).

Robbins (2007: 241) mengartikan kinerja pegawai adalah sebagai fungsi (f) dari interaksi antara kemampuan (A) dan motivasi (M). Jika diformulasikan: Kinerja = f (Kemampuan x Motivasi). Sejalan dengan pendapat Robbins tersebut, Hunsaker (2002) memberikan rumusan sebagai berikut: *Performance = Ability x Motivation; Ability = Aptitude x Training x Resources; Motivation = Desire x Commitment*.

Selanjutnya dijelaskan bahwa untuk mengelola kinerja adalah tanggung jawab yang berkelanjutan bagi manajer dan pimpinan tim. Sebagaimana dijelaskan penelitian Einhorn dan Hogarth (1991) dalam Ashton (2011), menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, pengetahuan, motivasi dan lingkungan. Faktor lingkungan kerja bersumber dari faktor pekerjaan dan faktor lingkungan fisik yang meliputi cahaya yang terlalu terang, situasi yang gaduh dan temperatur yang terlalu panas (Miner, 1988). Selanjutnya dijelaskan tentang fenomena P.E. yaitu kesesuaian antara orang (*Person = P*) dengan lingkungan (*Environment = E*). Telah dipakai sebagai panduan antara orang dan konteks situasi dalam organisasi. Inti konsep P.E. adalah asumsi bahwa individu dan organisasi akan lebih efektif jika sifat-sifat individu, organisasi dan lingkungan saling sesuai atau cocok (Wirawan, 2008).

Selanjutnya penelitian Perry dan Wise (1990) dalam Alonso (2001) berpendapat bahwa jika dibandingkan dengan orang lain, orang yang memiliki motivasi jasa pelayanan publik yang tinggi (MJPP) cenderung memilih pekerjaan-pekerjaan di pemerintahan, menunjukkan kinerja yang lebih baik, serta memberi tanggapan lebih baik pada insentif "*non – Utilitarian*" saat berada di Pemerintahan. Sujak (1990) dalam Ida Ayu (2008)

mengemukakan bahwa pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja.

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu maka diajukan hipotesis ketiga sebagai berikut :

H 3 : Lingkungan kerja memoderasi secara positif pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

2.1.4. Kompetensi Individu, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

Becker (2001) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang memengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Demikian juga seperti yang disampaikan oleh Armstrong (1994: 92), kompetensi adalah apa yang orang bawa pada suatu pekerjaan dalam bentuk tipe dan tingkat-tingkat perilaku yang berbeda-beda. Kompetensi menentukan aspek-aspek, proses kinerja pekerjaan.

Selanjutnya dijelaskan kondisi kerja terkait dengan suasana kerja yang ada di lingkungan kerjanya. Seperti yang disampaikan oleh Miner (1988), faktor-faktor lingkungan kerja antara lain lingkungan fisik seperti cahaya, kebisingan, temperatur; faktor pekerjaan, kelompok kerja, organisasi dan karier. Lingkungan kerja yang baik, aman dan menyenangkan serta dapat memberi rasa tenang bagi karyawan adalah merupakan satu hal yang didambakan oleh semua karyawan. Oleh karena itu lingkungan kerja menjadi salah satu bahan pertimbangan bagi seseorang dalam memilih pekerjaan. Seorang karyawan tidak mungkin mampu menyelesaikan pekerjaannya tanpa ada dukungan yang baik berupa sarana atau prasarana perusahaan/organisasi. Dengan adanya dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu maka diajukan hipotesis keempat sebagai berikut :

H 4 : Lingkungan kerja memoderasi secara positif pengaruh kompetensi individu terhadap kinerja pegawai.

2.1.5. Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja

Kinerja (*performance*) adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan; 2009: 5). Kinerja karyawan (*employee performance*) adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan (Simamora; 1995: 327). Selanjutnya kinerja pegawai / karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, lingkungan eksternal, dan internal karyawan atau pegawai.

Penelitian Abdulla *et al.*, (2011), mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat dibagi menjadi dua golongan: perspektif isi yang mana pendekatan kepuasan kerja dari perspektif pemenuhan kebutuhan, dan perspektif proses, yang mana mengembangkan proses kognitif mengarah pada kepuasan kerja (Foster, 2000; Spector, 1997) dalam

Abdulla *et al.*, (2011). Selanjutnya Robbins (2007: 103) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian (*assesment*) seorang karyawan terhadap puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaan merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah elemen pekerjaan yang sensitif.

Seperti dalam model Chung & Megginson (1981) dalam Usman (2009) muncul usaha-usaha motivasi yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja. Tingkat kinerja mempengaruhi ganjaran (*reward*) dan produktivitas. Produktivitas mempengaruhi insentif organisasi dan *reward* mempengaruhi kepuasan. Apabila kepuasan terpenuhi maka akan muncul pula kebutuhan-kebutuhan baru, demikian seterusnya.

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu maka diajukan hipotesis kelima sebagai berikut :

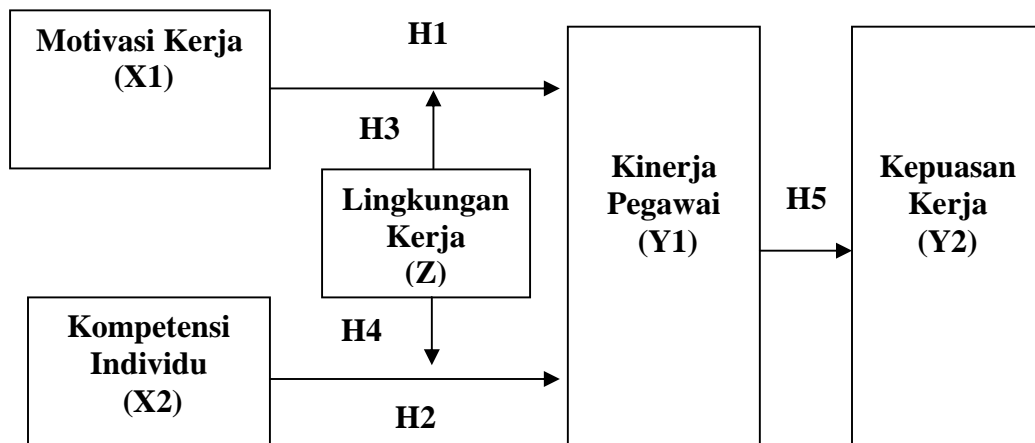
H 5 : Ada pengaruh positif kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja, semakin baik kinerja pegawai maka semakin besar kepuasan kerjanya.

2.2. Model Penelitian Empirik

Penelitian Orpen (1997), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pekerjaan (*job performance*), namun peneliti lain Clark (2003) mempunyai pendapat yang berbeda yaitu bahwa motivasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja. Dengan adanya perbedaan hasil penelitian tersebut, penelitian ini ingin mereplikasikan dengan memasukkan variabel moderasi lingkungan kerja ke dalam model penelitian empirik.

Berdasarkan paparan literatur-literatur dan penelitian terdahulu, maka berikut ini gambar 2.1 menjelaskan model penelitian empirik yang akan diuji.

Gambar 2.1.
Model Penelitian Empirik



Sumber: Dikembangkan dalam penelitian ini.

3. Metode Penelitian

3.1. Populasi dan Sampel :

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri sipil (PNS) Kantor Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Wonosobo yang berjumlah 30 orang. Sedangkan sampel yang diambil adalah seluruh populasi dijadikan sampelnya yaitu 30 orang pegawai kantor Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Wonosobo. Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian sensus atau sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampelnya. Menurut Bailey dalam M. Hasan Iqbal (2004), penelitian yang menggunakan data statistik minimal sampel yang digunakan adalah 30. Dengan demikian jumlah sampel di atas telah memenuhi kelayakan sebagai sampel penelitian.

3.2. Variabel Penelitian

Penelitian ini dirancang sebagai suatu penelitian replikasi sebuah penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya. Penelitian ini juga merupakan penelitian empiris untuk menguji hipotesis yang diajukan. Adapun variabel-variabel yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Variabel *exogeneous (independent)* atau variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X_1), Kompetensi Individu (X_2), dan Lingkungan Kerja (Z) sebagai variabel moderating.
2. Variabel *endogeneous (dependent)* atau terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y1) dan Kepuasan Kerja (Y2)

Masing-masing variabel *exogeneous (independent)* dan Variabel *endogeneous (dependent)* terdiri dari 5-7 indikator.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Motivasi kerja menurut David McClelland adalah tiga kebutuhan yang diperoleh (bukan bawaan) yang merupakan motivasi utama dalam pekerjaan yaitu prestasi, afiliasi dan kekuasaan (Robbins dan Coulter; 2010). Sedangkan indikatornya adalah: a. Kemauan untuk bekerja lebih baik b. Perhatian terhadap umpan balik dari teman kerja dan pimpinan, c. Orentasi pada tujuan organisasi, d. Kesiediaan menerima tugas tambahan, e. Keinginan untuk maju, f. Kreatif dan inovatif, g. Lebih senang bekerja sama. Sedangkan kompetensi individu dapat meningkatkan kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas menurut Becker *et. al*, (2001) adalah: a. Integritas dan kejujuran, b. Pengembangan diri, c. Orientasi berprestasi, d. Keyakinan diri, e. Komitmen organisasi, f. Inisiatif dan proaktif. Selanjutnya lingkungan kerja dapat diartikan secara fisik dan non fisik (Nitisemito, 1996). Variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini diukur dengan indikator : a. Tempat kerja, b. Fasilitas, c. Peralatan/sarana kerja, d. Rekan kerja, e. Atasan / pimpinan.

Kinerja pegawai adalah tingkat terhadap mana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan (Simamora; 1995), sedang indikator variabel adalah: a. Kerja sama, b. Kepemimpinan, c. Kejujuran, d. Kualitas Hasil Kerja, e. Disiplin.

Sedangkan Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini tercermin oleh moral kerja kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2009), indikatornya adalah: a. Balas jasa yang adil dan layak, b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, c. Berat ringannya pekerjaan, d. Suasana dan lingkungan pekerjaan, e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

3.4. Teknik Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Uji Validitas dan Reliabilitas
- b. Uji Kelayakan Model
- c. Analisis Regresi dengan *Moderated Regression Analysis* (MRA)

4. Hasil Dan Pembahasan

4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Pemberdayaan Koperasi dan UMKM merupakan bagian integral dari Pembangunan Nasional dan menjadi langkah strategis dalam meningkatkan dan memperkuat dasar kehidupan perekonomian. Dengan demikian pengembangan Koperasi dan UMKM merupakan prioritas dan menjadi sangat urgen serta vital. Usaha Kecil dan Menengah (UMKM) cenderung lebih baik dalam hal menghasilkan tenaga kerja yang produktif, sebagai bagian dari dinamika UKM sering mencapai peningkatan produktivitasnya melalui inventasi dan perubahan teknologi UKM juga mempunyai keunggulan dalam hal fleksibilitas dari pada usaha besar. Selain itu juga usaha kecil dan rumah tangga telah memainkan peran penting dalam menyerap tenaga kerja, meningkatkan jumlah unit usaha dan mendukung pendapatan rumah tangga.

Oleh karena itu Pemberdayaan Koperasi dan UMKM harus selaras dengan perkembangan otonomi daerah, dalam rangka mencapai target-target perkembangan Koperasi dan UMKM sebagaimana yang telah dituangkan dalam RPJMD Kabupaten Wonosobo maka Dinas Koperasi dan UMKM selaku SKPD yang ada dilingkungan Kabupaten Wonosobo wajib menyusun Perencanaan Pembangunan Daerah atau disebut Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD). Perencanaan tersebut meliputi Renstra SKPD untuk jangka waktu 5 tahun dan Renja SKPD untuk jangka waktu 1 tahun. sehingga pembangunan koperasi dan UMKM merupakan langkah strategis dalam meningkatkan taraf hidup perekonomian masyarakat serta mendorong pertumbuhan ekonomi daerah serta mampu menciptakan lapangan kerja baru.

4.2. Uji Kualitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Berdasarkan *print out* komputer, menunjukkan bahwa semua variabel kuesioner valid, karena masing-masing item memenuhi syarat yaitu nilai *Corrected Item Total Correlation* atau r hitung $>$ r tabel = 0,361 ($N = 30$, $\alpha = 0,05$).

Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas yaitu digunakan untuk mengukur keandalan jawaban dari suatu pertanyaan atau dengan kata lain untuk mengetahui derajat stabilitas alat ukur. Berdasarkan *print out* komputer dapat disusun tabel di bawah ini:

Tabel 4.2
Hasil Pengujian Reliabilitas Kuesioner

Variabel	(Cronbach Alpha)	>/<	standar
Motivasi Kerja (X ₁)	0,741	>	0,70
Kompetensi Individu (X ₂)	0,767	>	0,70
Lingkungan Kerja (Z)	0,958	>	0,70
Kinerja Pegawai (Y ₁)	0,756	>	0,70
Kepuasan Kerja (Y ₂)	0,745	>	0,70

Sumber : Data primer yang diolah.

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* atau r hitung untuk keempat variabel yaitu motivasi kerja (X₁), Kompetensi Individu (X₂), Lingkungan Kerja (Z), kinerja pegawai (Y₁) dan kepuasan kerja (Y₂), semuanya lebih besar dari 0,70 (r standar) atau berdasarkan nilai *Cronbach Alpha*, dimana menurut Nunnally nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,7 maka kuesioner tersebut dikatakan reliabel (Imam Ghozali, 2011: 96) maka dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian kuesioner di atas adalah reliabel.

4.3. Uji Kelayakan Model

1. Pengaruh motivasi kerja dan kompetensi individu terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian koefisien determinasi pada regresi I dapat dijelaskan bahwa angka *adjusted R square* atau *adjusted R²* sebesar 0,747 (lampiran 10). Hal ini berarti bahwa variabel - variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (MK) dan Kompetensi Individu dapat menjelaskan variasi dari Kinerja Pegawai (KP) sebesar 74,70 % sedangkan yang 25,30 % dijelaskan variabel / faktor lain di luar model. Selanjutnya hasil Uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung = 34,067 > F tabel = 2,76 (df₁ = k = 4 dan df₂ = n – k – 1 = 30 – 4 – 1 = 25, α = 0,05) (lampiran 12), dengan angka signifikansi = 0,000 < α = 0,05 (signifikan). Berdasarkan pengujian *adjusted R²* dan F di atas dan lampiran 10 dapat disimpulkan model persamaan regresi (regresi I) adalah layak untuk digunakan.

2. Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja (Regresi II).

Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dijelaskan bahwa angka *adjusted R square* atau *adjusted R²* sebesar 0,562. Hal ini berarti bahwa variabel bebas yaitu Kinerja Pegawai (KP) dapat menjelaskan variasi dari variabel Kepuasan Kerja (KK) sebesar 56,20 % , sedangkan yang 43,80 % dijelaskan variabel / faktor lain di luar model. Selanjutnya hasil Uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung = 6,052 > F tabel = 4,17 (df₁ = k = 1 dan df₂ = n – k – 1 = 30 – 1 – 1 = 28, α = 0,05), dengan angka signifikansi = 0,020 < α = 0,05 (signifikan). Berdasarkan pengujian *adjusted R²* dan F

di atas dan berdasarkan lampiran 11 dapat disimpulkan model persamaan regresi (regresi II) adalah layak untuk digunakan.

4. Pengujian Hipotesis.

4.1. Pengujian Hipotesis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Individu Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan berdasarkan tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Koefisien Regresi (I)

Model		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		4.173	.000
	Motivasi Kerja (X ₁)	.232	3.026	.003
	Kompetensi Individu (X ₂)	.220	2.940	.004
	Mod_1 (X ₁ *Z)	.175	2.799	.009
	Mod_2 (X ₂ *Z)	.162	2.608	.012

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas atau lampiran 10, dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis 1 (H1) :

- Ho : $\beta_1 = 0$: Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- Ha : $\beta_1 > 0$: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai = 3,026 > t tabel = 1,708 (df = n – k – 1 = 30 – 4 – 1 = 25, $\alpha = 0,05$, uji satu pihak), dengan angka signifikansi = 0,003 < $\alpha = 0,05$ (signifikan). Dengan demikian maka hipotesis (H1) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai terbukti.

2. Pengujian Hipotesis 2 (H2) :

- Ho : $\beta_2 = 0$: Kompetensi individu tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- Ha : $\beta_2 > 0$: Kompetensi individu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel 4.3 di atas juga dapat diketahui bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel kompetensi individu terhadap kinerja pegawai = 2,940 > t tabel = 1,708 dengan angka signifikansi = 0,004 < $\alpha = 0,05$ (signifikan). Dengan demikian maka hipotesis (H2) bahwa kompetensi individu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai terbukti.

3. Pengujian Hipotesis 3 (H3) :

- Ho : $\beta_3 = 0$: Lingkungan kerja tidak memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

- $H_a : \beta_3 > 0$: Lingkungan kerja memoderasi positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan lampiran 10 atau tabel 4.3. di atas dapat diketahui bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel moderasi sebesar $2,799 > t$ tabel $1,708$ dengan angka signifikan $= 0,009 < \alpha = 0,05$ (signifikan). Dengan demikian maka hipotesis 3 (H3) bahwa lingkungan kerja memoderasi positif pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

4. Pengujian Hipotesis 4 (H4) :

- $H_o : \beta_4 = 0$: Lingkungan kerja tidak memoderasi pengaruh kompetensi individu terhadap kinerja pegawai.
- $H_a : \beta_4 > 0$: Lingkungan kerja memoderasi positif kompetensi individu terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan lampiran 10 atau tabel 4.3. di atas dapat diketahui bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel moderasi sebesar $2,608 > t$ tabel $1,708$ dengan angka signifikan $= 0,012 < \alpha = 0,05$ (signifikan). Dengan demikian maka hipotesis 4 (H4) bahwa lingkungan kerja memoderasi positif pengaruh kinerja individu terhadap kinerja pegawai.

4.2. Analisis Regresi Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Individu Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi

Tabel 4.3 juga dapat diketahui bahwa koefisien regresi (beta) atau $\beta_1 = 0,232$, $\beta_2 = 0,220$, $\beta_3 = 0,175$ dan $\beta_4 = 0,162$, sehingga dapat disusun persamaan regresi (I) sebagai berikut :

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 (X_1 * Z) + \beta_4 (X_2 * Z) + e_1$$

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa koefisien regresi (beta) atau $\beta_1 = 0,232$, $\beta_2 = 0,220$, $\beta_3 = 0,175$ dan $\beta_4 = 0,162$. Dengan demikian dapat diketahui besarnya masing-masing pengaruh :

1. $\beta_1 = 0,232$ (bertanda positif), hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja pegawai maka akan semakin tinggi kinerja pegawai (KP) Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Wonosobo.
2. $\beta_2 = 0,220$ (bertanda positif), hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kompetensi individu, maka akan semakin baik kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Wonosobo.
3. $\beta_3 = 0,175$ (bertanda positif), hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (KP) Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Wonosobo.
4. $\beta_4 = 0,162$ (bertanda positif), hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan memperkuat pengaruh kompetensi individu terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Wonosobo.

4.3. Pengujian Hipotesis Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis pengaruh kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja dapat dijelaskan berdasarkan tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Koefisien Regresi (II)

Model		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		2.958	.006
	Kinerja Pegawai (Y ₁)	.422	2.460	.020

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas atau lampiran 11, dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

Pengujian Hipotesis 5 (H5) :

- H₀ : β₅ = 0 : Kinerja pegawai tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- H_a : β₅ > 0 : Kinerja pegawai berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja = 2,460 > t tabel = 1,701 (df = n – k – 1 = 30 – 1 – 1 = 28, α = 0,05, uji satu pihak), dengan angka signifikansi = 0,020 < α = 0,05 (signifikan), serta koefisien regresi (beta) atau β₅ = 0,422. Dengan demikian maka hipotesis 5 (H5) bahwa kinerja pegawai berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja terbukti.

4.4. Analisis Regresi Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja

Analisis regresi pengaruh kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja dapat dijelaskan berdasarkan tabel 4.4. Berdasarkan tabel tersebut dapat disusun persamaan regresi (II) sebagai berikut :

Y₂ = β₅Y₁ + e₂, sehingga :

Y₂ = 0,422Y₁ + e₂

β₅ = 0,422 (bertanda positif), hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kinerja pegawai, maka akan semakin baik kepuasan kerja pegawai kantor Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Wonosobo.

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dimana diketahui bahwa hipotesis kesatu dapat diketahui bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 3,026 > t tabel = 1,708 dengan angka signifikansi = 0,003 < α = 0,05 (signifikan). Dengan demikian hipotesis (H1) bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Wonosobo terbukti. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Abdulsalam (2012), yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pengajar. Demikian juga sama dengan hasil

penelitian Orpen (1997), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pekerjaan (*job performance*). Namun peneliti ini tidak sesuai dengan hasil penelitian Clark (2003) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja.

Hipotesis kedua diketahui bahwa kompetensi individu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung dari pengaruh variabel kompetensi individu terhadap kinerja pegawai = 2,940 > t tabel = 1,708 dengan angka signifikansi = 0,004 < $\alpha = 0,05$ (signifikan). Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Becker (2001) yang mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Sedangkan kompetensi individu dapat mendorong kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang pada akhirnya mendorong kinerja organisasi.

Hipotesis ketiga juga terbukti bahwa lingkungan kerja memoderasi secara positif pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dimana nilai t hitung dari pengaruh variabel moderasi sebesar 2,799 > t tabel 1,708 dengan angka signifikan = 0,009 < $\alpha = 0,05$ (signifikan). Penelitian ini sesuai dengan Sujak (1990) dalam Ida Ayu (2008) mengemukakan bahwa pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja. Sebagaimana dijelaskan penelitian Einhorn dan Hogarth (1991) dalam Ashton *et al.*, (2011), menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, pengetahuan, motivasi dan lingkungan.

Hipotesis keempat juga terbukti bahwa lingkungan kerja memoderasi secara positif pengaruh kompetensi individu terhadap kinerja pegawai. Dimana nilai t hitung dari pengaruh variabel moderasi sebesar 2,608 > t tabel 1,708 dengan angka signifikan = 0,012 < $\alpha = 0,05$ (signifikan). Penelitian ini sesuai dengan pendapat Wirawan (2009) bahwa kinerja merupakan fungsi dari kompetensi, sikap dan tindakan. Selanjutnya dijelaskan bahwa kompetensi melukiskan karakteristik pengetahuan, ketrampilan, perilaku, dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan. Juga dijelaskan bahwa kompetensi secara obyektif dapat diukur dan dikembangkan melalui supervisi, pengembangan SDM dan manajemen kinerja.

Hipotesis kelima terbukti bahwa semakin baik kinerja pegawai maka semakin besar kepuasan kerjanya. Hipotesis kelima dapat diketahui bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja sebesar 2,460 > t tabel = 1,701 dengan angka signifikansi = 0,020 < $\alpha = 0,05$ (signifikan). Dengan demikian hipotesis (H5) bahwa kinerja pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Wonosobo. Hasil penelitian ini mendukung model Chung & Megginson (1981) dalam Usman (2009), bahwa tingkat kinerja mempengaruhi ganjaran (*reward*) dan produktivitas. Selanjutnya produktivitas mempengaruhi insentif organisasi dan *reward* mempengaruhi kepuasan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan model Porter & Lawler (1968) dimana kinerja menyebabkan kepuasan.

5. Simpulan.

Berdasarkan analisis maka dapat disimpulkan sebagai berikut berikut :

Hasil pengujian hipotesis satu menunjukkan bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai $3,026 > t \text{ tabel} = 1,708$ dengan angka signifikansi $0,003 < \alpha = 0,05$ (signifikan) maka terbukti. Hipotesis dua, nilai t hitung dari pengaruh variabel kompetensi individu terhadap kinerja pegawai $2,940 > t \text{ tabel} = 1,708$ dengan angka signifikansi $= 0,004 < \alpha = 0,05$ (signifikan) maka terbukti. Pengujian hipotesis 3 bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel moderasi sebesar $2,799 > t \text{ tabel} 1,708$ dengan angka signifikan $= 0,009 < \alpha = 0,05$ (signifikan). Dengan demikian maka hipotesis 3 (H3) bahwa lingkungan kerja memoderasi positif pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (terbukti). Pengujian hipotesis 4 bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel moderasi sebesar $2,608 > t \text{ tabel} 1,708$ dengan angka signifikan $= 0,012 < \alpha = 0,05$ (signifikan). Dengan demikian maka hipotesis 4 (H4) bahwa lingkungan kerja memoderasi positif pengaruh kompetensi individu terhadap kinerja pegawai (terbukti). Hipotesis lima, nilai t hitung dari pengaruh kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja sebesar $2,460 > t \text{ tabel} = 1,701$ dengan angka signifikansi $= 0,020 < \alpha = 0,05$ (signifikan). Dengan demikian maka hipotesis (H5) bahwa kinerja pegawai berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Wonosobo terbukti.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulla, Jassem, Ramdane Djebarni, Kamel Mellahi, 2011, Determinants of Job Satisfaction in the UEA: A Case Study of the Dubai Police, *Personnel Review*, Vol. 40 No. 1, pp. 126-146.
- Abdulsalam, Dauda & Abubakar Mawoli Mohammed, 2012, Motivation and Job Performance of Academic Staff of State Universities in Nigeria: The Case of Ibrahim Badamasi Babangida, *International Journal of Business and Management*; Vol. 7, No. 1, pp. 142-148.
- Alonso, Pablo dan Gregory B. Lewis, 2001, Public Service Motivation and Job Performance, Evidence From the Federal Sector, *American Review of Public Administration*, Vol. 31 No 4, pp. 363-380.
- Armstrong, Michael, and Long, P, 1994 *The reality of Strategies HRM*, Institute of Personnel and Development, London.
- Ashton, Robert H., dan Michael L. Roberts, 2011, Effects of Dispositional Motivation on Knowledge and Performance in Tax Issue Identification and Research, *American Accounting Association*, Vol. 33, No. 1, Spring, pp. 25–50.
- Becker, Brian, Mark Huselid & Dave Ulrich, 2001, *The HR Scorecard Linking People, Strategy, and Performance*, Harvard Business School Press, Boston.
- Clark, R. E., 2003, Fostering the work motivation of individuals and teams, *Performance Improvement*, Vol. 42, No.3, pp. 21-29.
- Davis dan Neswtrom, J.W., 2008, *Perilaku dalam Organisasi*, Jilid 1, edisi ketujuh. Penerbit Erlangga, Jakarta.

- Eddleston, Kimberly A. 2009, The Effects of Social Comparisons on managerial Career Satisfaction and Turnover Intentions, *Career Development International*, Vol. 14 No. 1, pp. 87 - 110.
- Ferdinand, Augusty, 2011, *Metode Penelitian Manajemen, Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Desertasi Ilmu Manajemen*, BP Undip, Semarang
- Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariave dengan program IBM SPSS 17*, BP. UNDIP, Semarang
- Hasibuan, Malayu, S.P., 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Ida Ayu Brahmasari dan 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, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 10, No. 2, Hal. 124-135
- Miner, J.B., 1988, *Organizational Behavior: Performance and Productivity*, New York: Random House, Inc.
- Nicholson, N., 1993, Purgatory or place of safety? The managerial plateau and organizational agegrading, *Human Relations*, Vol. 46, No. 12, pp. 1369-89.
- Nitisemito, Alex S, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Ghalia Indonesia
- Orpen, Christopher, 1997, The Effects of Formal mentoring on Employee Work Motivation, Organizational Commitment and job Performance, *The Learning Organization*, Vol. 4, No. 2, pp. 53-60.
- Porter, L. W. dan Lawler, E. E., 1968, What job attitudes can tell us about employee motivation, *Harvard Business Review*, Vol. 46, No.1, pp. 118-126.
- Robbins, Stephen dan Mary Coulter, 2010, *Manajemen*, Edisi Kesepuluh, Jilid 2, Alih Bahasa: Bob Sabran dkk, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Robbins, Stephen.P, 2007. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, Bahasa Indonesia, PT. Indeks, Jakarta.
- Simamora, Henry, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sudarmanto, 2009, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Usman, Husaini, 2009, *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Edisi 3, Bumi Aksara, Jakarta.
- Wirawan, 2008, *Budaya dan Iklim Organisasi*, Teori Aplikasi dan Penelitian, Salemba Empat, Jakarta.
- Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Teori, Aplikasi dan Penelitian, Salemba Empat, Jakarta.
- Wright, P. M., dan Snell, S. A., 1998, Toward a Unifying Framework for Exploring Fit and Flexibility in Strategic Human Resource Management, *Academy of Management Review*, Vol. 23, No. 4, pp. 756-772.
- Zwell, Michael, 2000, *Creating A Culture of Competence*, John Wiley&Sons, New York.
-, LAKIP, 2011, Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Wonosobo.