



# Jurnal Pengembangan Wiraswasta

VOLUME 12 NOMOR 02 ■ AGUSTUS 2010

■ *Pengaruh Rasio Keuangan Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Laba Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di BEI)*

■ *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di PLTPB (Pembangkit Listrik Tenaga Panas Bumi) Gunung Salak Indonesia Power*

■ *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Bogor*

■ *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sentra Info Pratama Persada (SIPP) Jakarta*

■ *Hubungan antara Orientasi Kewirausahaan dengan Kualitas Hubungan Pelanggan Terhadap Kinerja Pengusaha UMKM Pakaian Jadi se-DKI Jaya.*

■ *Analisis Perbandingan Kinerja Guru Sudah Bersertifikasi Dengan Guru Belum Bersertifikasi Pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Se Kabupaten Karawang, Jawa Barat*

■ *Persepsi Masyarakat Terhadap Bank BRI Syariah Cabang Kedoya Jakarta Barat*

**Kebersamaan Keterbukaan Kesiambungan**



# Jurnal Pengembangan Wiraswasta

VOLUME 12 NOMOR 02 ■ AGUSTUS 2010

## SUSUNAN DEWAN REDAKSI

### PELINDUNG

HR. Soemitro ( *Pembina Yayasan IPWIJA* )  
Hj. Siti Kumala, S.Mi. ( *Ketua Yayasan IPWIJA* )

### PENANGGUNG JAWAB

Dr. Suyanto, SE., MM, M.Ak ( *Ketua STIE IPWIJA* )  
Drs. Juniarto Royo Prasetyo, MPM., Ed.D. ( *Wakil Ketua STIE IPWIJA* )

### PIMPINAN UMUM

Ir. Titing Widyastuti, MM ( *Ketua Program M.M. STIE IPWIJA* )

### DEWAN REDAKSI

Prof. J. Supranto, MA., APU ( *UPI YAI* )  
Drs. (Ec). Ibnu Widiyanto, MA., Ph.D. ( *UNDIP* )  
Ir. Agung Martono, MM., DBA. ( *QIA Consulting* )  
Drs. Sudarso, MM ( *UNTAR* )  
Drs. Slamet Ahmadi, MM ( *STIE PUTRA BANGSA* )

### PEMIMPIN REDAKSI

Ir. Jen ZA. Hans, M.Sc., Ph.D

### REDAKSI PELAKSANA

Dra. Yuli Triastuti, MM  
Anna Wulandari, SE, MM

### ADMINISTRASI DAN KEUANGAN

Estuti Fitri Hartini, SE., MM

### DISTRIBUSI / PEMASARAN

Rasipan, SH., MM.  
Gd. Adhi Graha Lt.14 Jl. Gatot Subroto Kav.56 JKT 12950  
Tel. (021) 5265266 (Hunting) Fax. (021) 5265270

### ALAMAT REDAKSI

STIE IPWIJA Adhi Graha Lt. 14  
Jl. Gatot Subroto Kav. 56 Jakarta Selatan  
Telp. 5265266 Fax. 5265270  
Email. stieipwija@cbn.net.i

### PENERBIT

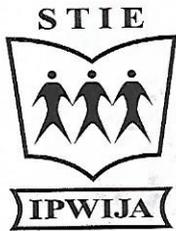
P4M STIE IPWIJA

### PERCETAKAN

CV. Agung Semarang

### FREKWENSI TERBIT

4 (Empat) Bulanan



# Jurnal Pengembangan Wiraswasta

VOLUME 12 NOMOR 02 ■ AGUSTUS 2010

## DARI REDAKSI

## SUSUNAN DEWAN REDAKSI

## DAFTAR ISI

### KEUANGAN

- *Pengaruh Rasio Keuangan Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Laba Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di BEI)*  
Tri Widyastuti Dan Cahyono Hadi Baroto ..... 85 - 94

### SUMBERDAYA MANUSIA

- *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di PLTP (Pembangkit Listrik Tenaga Panas Bumi) Gunung Salak Indonesia Power*  
Jen Z.A. Hans dan Eko Yuniarto ..... 95 - 110
- *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Bogor*  
Slamet Ahmadi dan Trian Turangga ..... 111 - 123
- *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pe. Sentra Info Pratama Persada (SIPP) Jakarta*  
Siti Laela dan Muhammad Ikhsan ..... 124 - 134

### KEWIRAUSAHAAN

- *Hubungan antara Orientasi Kewirausahaan dengan Kualitas Hubungan Pelanggan Terhadap Kinerja Pengusaha UMKM Pakaian Jadi se-DKI Jaya.*  
Sri Lestari Prasilowati ..... 135 - 150

### PENDIDIKAN

- *Analisis Perbandingan Kinerja Guru Sudah Bersertifikasi Dengan Guru Belum Bersertifikasi Pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Se Kabupaten Karawang, Jawa Barat*  
Juniarto Prasetyo ..... 151 - 170

### PEMASARAN

- *Persepsi Masyarakat Terhadap Bank BRI Syariah Cabang Kedoya Jakarta Barat*  
Yoewono Hadisupadmo dan Abdurahman ..... 171 - 177

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI, UKM, PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN BOGOR

Oleh:  
Slamet Ahmadi  
Trian Turangga

### ABSTRAK

Salah satu indikator kualitas sumber daya manusia adalah memiliki kinerja yang tinggi, untuk mencapai kinerja yang tinggi tersebut perlu peningkatan lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bogor. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Dinas koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bogor sebanyak 55 orang responden. Metode pengumpulan data dengan melalui pengamatan, studi pustaka dan kuesioner. Analisis data melalui : uji validitas, reliabilitas, analisa diskriptif, korelasi, dan regresi. Berdasarkan persepsi pegawai mengenai lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai rata-rata menyatakan cukup tinggi, artinya kedua faktor tersebut sangat dibutuhkan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu sebesar 0,586 artinya 58,6% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Dengan persamaan regresi adalah :  $Y = 6.218 + 0.219 x_1 + 0.629 x_2$ . Dari persamaan regresi tersebut faktor kepuasan kerja lebih dominan bila dibandingkan dengan faktor lingkungan kerja.

**Kata Kunci :** Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai

### PENDAHULUAN

Pembangunan di Indonesia pada hakikatnya bertujuan meningkatkan taraf hidup masyarakat dengan menciptakan individu manusia Indonesia yang berkualitas dan mampu mengembangkan potensinya secara maksimal serta aktif dalam pendayagunaan kelembagaan, baik di lingkungan swasta maupun di lingkungan pemerintah.

Peran strategis sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan dapat dijelaskan dari segi teori sumber daya manusia, dimana fungsi organisasi atau perusahaan adalah

*Slamet Ahmadi adalah  
Dosen Tetap STIE IPWIJA  
Trian Turangga adalah  
Alumni Program Magister Manajemen  
STIE IPWIJA*

mengerahkan seluruh sumber daya dan kemampuan internal untuk memberikan pelayanan kepada pihak yang dilayani sebagai faktor eksternal utama. Sumber daya sebagaimana disebutkan dalam Sumber Daya Manusia strategis yang memberikan nilai tambah sebagai tolok ukur keberhasilan organisasi. Adanya sumber daya manusia yang strategis yang merupakan nilai tambah bagi organisasi.

Dengan semakin meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan menuntut pelayanan yang berkualitas. Salah satu indikator kualitas sumber daya manusia adalah memiliki kinerja yang tinggi, untuk mencapai kinerja yang tinggi tersebut perlu adanya suatu motivasi terhadap sumber daya manusia melalui peningkatan lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang dapat memberikan sumbangan terhadap kinerja.

Tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku (individu) yang ada pada organisasi atau perusahaan. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan dan kinerja organisasi atau kinerja perusahaan. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan kinerja perusahaan juga baik.

Kinerja organisasi yang diindikasikan dengan kinerja pegawai adalah penting dalam konteks pengembangan sumber daya manusia sebab hampir 90% organisasi atau perusahaan menggunakan penilaian kinerja pegawai sebagai acuan untuk mengembangkan sumber daya manusia dengan cara pelatihan-pelatihan (Arep dan Tanjung, 2002). Pelatihan-pelatihan ini disamping bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai juga bertujuan untuk mengembangkan organisasi. Disamping itu juga diatas 75% organisasi atau perusahaan menggunakan

penilaian kinerja pegawai untuk promosi pegawainya. Hal ini menunjukkan bahwa untuk promosi memang diperlukan catatan-catatan tentang kinerja seorang pegawai.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja, sebagaimana diungkapkan Kaya (1995) bahwa kepuasan kerja adalah satu kriteria kemajuan dari organisasi yang sehat dalam struktur organisasi. Selanjutnya Kaya menyatakan bahwa kepuasan kerja itu sangat penting untuk motivasi individu dan sumbangannya terhadap kinerja individu. Lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja merupakan salah satu fenomena yang sangat penting. Hal ini ditunjukan bahwa secara langsung maupun tidak langsung lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi pegawai dalam bekerja, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Kinerja pegawai yang tinggi akan mempengaruhi kinerja organisasi atau perusahaan pada keseluruhan. Mengingat pentingnya kinerja pegawai dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas koperasi, UKM, perindustrian dan perdagangan Kabupaten Bogor.

### KAJIAN PUSTAKA

#### Lingkungan Kerja

Menurut Akhyari (1996) lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana para karyawan melaksanakan tugas dan kewajiban sehari-hari yang meliputi beberapa bagian, yaitu : pelayanan karyawan, kondisi kerja, dan hubungan karyawan didalam perusahaan yang bersangkutan. Sementara pengertian

## SUMBERDAYA MANUSIA

(Asmar, 2002). Dengan demikian perencanaan suatu lingkungan kerja tentunya harus berorientasi kepada kebutuhan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebagaimana dituturkan oleh Nitisemito (1988) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu pewartaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara/sirkulasi udara, musik, keamanan, dan kebisingan.

### Kepuasan Kerja

Kepuasan yang tinggi diinginkan oleh pimpinan karena dapat dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda organisasi atau perusahaan yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil manajemen perilaku yang efektif. Kepuasan kerja adalah ukuran proses pembangunan iklim manusia yang berkelanjutan dari suatu organisasi atau perusahaan.

Teori tentang kepuasan kerja merupakan salah satu teori yang mendebatkan (kontroversial) tentang hakikat manusia yang dilontarkan dalam tahun-tahun terakhir ini, yang dikembangkan oleh Herzberg dan rekan-rekannya. Teori tersebut konsisten dengan perwujudan diri (*self actualization*) dari Maslow, teori Y. Mc. Gregor dan proses pendewasaan Aggris (Davis dan Newstrom, 1985).

Herzberg mengusulkan bahwa manusia mempunyai 2 kebutuhan dasar: kebutuhan untuk tidak sakit dan tetap hidup serta kebutuhan untuk tumbuh, berkembang, dan belajar. Karena itu analisis kepuasan kerja karyawan akan menghasilkan pembentukan 2 (dua) rangkai kesatuan (continuum) yang terpisah, bukan satu kesatuan / ketidakpuasan yang tradisional.

lingkungan kerja menurut Reksahadiprojo dalam anonimos (2000) bahwa lingkungan kerja adalah pengaturan tempat kerja, pengontrolan terhadap suara gaduh, pengontrolan terhadap udara, pengaturan kebersihan tempat kerja, dan pengaturan tentang keamanan kerja.

Menurut Nitisemito (1998) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan tugas-tugasnya yang dibebankan. Menurut Aswani (1999) bahwa lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan sosial, yaitu meliputi: kondisi kerja, ruangan, tempat, peralatan kerja, jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja, bawahan, orang-orang di luar perusahaan, budaya perusahaan, kebijaksanaan, dan peraturan-peraturan perusahaan. Selanjutnya dikatakan pula hasil pekerjaan merupakan pencerminan akhir dari perilaku kerja yang sangat dipengaruhi oleh pribadi pelaku dan kondisi lingkungan kerja, baik fisik maupun sosial. Proses itu dapat terjadi sebaliknya, yaitu antara kondisi lingkungan, baik fisik maupun sosial, dengan kondisi pribadi pelaku yang saling berinteraksi yang mengandung unsur keterpengaruhannya terhadap perilaku kerja dalam rangka memperoleh hasil akhirnya.

Beberapa pengertian tentang lingkungan kerja sebagaimana diuraikan diatas mengambatkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau keadaan di tempat kerja yang mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Selanjutnya dapat disimpulkan pula bahwa lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Beberapa hasil penelitian telah menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan

Rangkaian kesatuan yang pertama, berkisar dari *tidak ada ketidakpuasan* sampai *ketidakpuasan* akan dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan dimana karyawan mempunyai pengaruh yang terbatas. Faktor-faktor higienis adalah : upah, hubungan antar pribadi, kepenyeliaan (supervisi), kebijakan serta administrasi perusahaan, konsisi kerja, status dan keamanan. Herzberg menunjukkan bahwa faktor-faktor ini tidak memperbesar kepuasan kerja, namun ketiadaan atau berkurangnya faktor-faktor ini dapat menciptakan ketidakpuasan. Jadi, faktor-faktor itu hanya dapat mengurangi atau meniadakan ketidakpuasan.

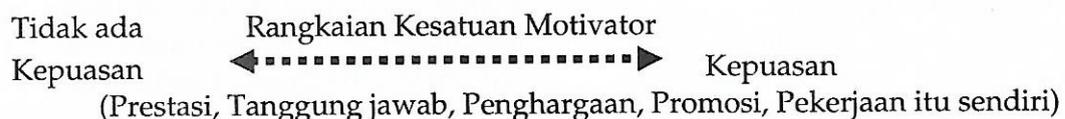
Faktor-faktor dalam kelompok kedua, yang disebut sebagai "motivator" membentuk suatu rangkaian kesatuan bergerak mulai dari *tidak adanya kepuasan kerja* sampai kepada *kepuasan kerja*. Faktor-faktor ini adalah pekerjaan itu sendiri, penghargaan, prestasi, kemungkinan untuk tumbuh, dan promosi. Semua ini lebih dekat hubungannya dengan pekerjaan yang bersangkutan dari pada lingkungan fisik sekitar, lingkungan administrative atau lingkungan sosial. Jika pekerjaan itu hendak benar-benar dimotivasi, pekerjaan itu sendirilah sumber utama dari motivasi itu. Semua faktor higienis yang lain hanya membantu pembersihan lingkungan yang bersangkutan dan mencegah ketidakpuasan.

Menurut Hasibuan (2001) bahwa kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan, yaitu kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Menurut Handoko (1987) dan Asa'ad (1987) dalam Umar (2000) dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif kerjanya. Dampak kepuasan kerja perlu dipantau dengan mengaitkannya pada *output* yang dihasilkannya, misalnya :

- Kepuasan kerja dengan kinerja pegawai.
- Kepuasan kerja dengan *turn over*.
- Kepuasan kerja dengan absensi
- Kepuasan kerja dengan efek lainnya seperti dengan kesehatan fisik-mental, kemampuan mempelajari pekerjaan baru dan kecelakaan kerja.

Kemampuan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah



## SUMBERDAYA MANUSIA

kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak. Sementara tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena tiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja yang hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *turn over* kecil maka secara relatif kepuasan kerja pegawai baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan *turn over* pegawai besar maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan kurang.

Selanjutnya Hasibuan (2001) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

- a. Balas jasa yang adil dan layak
- b. Penempatan yang sesuai dengan keahlian
- c. Berat ringannya pekerjaan
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan
- e. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- f. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Secara teoritis, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, locus of control, pemenuhan harapan penggajian dan efektifitas kerja. Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan (Rivai, 2004) adalah :

- a. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.
- b. Supervisi.
- c. Organisasi dan manajemen.
- d. Kesempatan untuk maju

- e. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya.
- f. Rekan kerja
- g. Kondisi pekerjaan

Selain itu menurut *Job Descriptive Index* (JDI) faktor penyebab kepuasan kerja adalah :

- a. Bekerja pada tempat yang tepat;
- b. Pembayaran yang sesuai;
- c. Organisasi dan manajemen;
- d. Supervisi pada pekerjaan yang tepat;
- e. Orang yang berada pada pekerjaan yang tepat.

Teori kepuasan kerja meliputi :

- a. Teori kesenjangan (*discrepancy theory*). Teori ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja tergantung pada perbedaan antara *outcome* yaitu *reward* yang diterima oleh seseorang dengan *reward* yang diterima oleh orang lain untuk pekerjaan yang setingkat. Semakin besar perbedaan, semakin berkurang kepuasan kerja. Teori ini dikembangkan oleh Katzell, "Man in a world of Work" (1964) dan E.A. Locke, "What is Job Satisfacation?" Makalah APA convention (1968).
- b. Teori keadilan (*Equity theory*). Teori ini dikembangkan oleh Adam, "toward and understanding of inequity" dalam *Journal of Abnormal Psychology* (1963). Kepuasan kerja tergantung pada rasa adil, sementara rasa adil bergantung pada persepsi seseorang keseimbangan antara *input* (effort, jerih payah) dengan *outcome* (reward, imbalan) yang diterimanya : semakin seimbang, semakin terasa adil.

### Kinerja Pegawai

Dessler (2000) berpendapat bahwa kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari

karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standard yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standard yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dan prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang.

Kinerja seseorang mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja organisasi atau kinerja perusahaan. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan karyawan (*individual performance*) baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga akan baik. Kinerja seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena diberi gaji atau upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan (*expectation*) masa depan yang lebih baik.

Data prestasi kerja itu penting untuk dianalisis, diantaranya sebagai dasar untuk pengambilan keputusan promosi dan kompensasi. Penilaian prestasi kerja juga merupakan sarana yang tersedia untuk mendiskusikan perilaku bawahan yang berkaitan dengan pekerjaan, dimana atasan dapat memberikan umpan balik. Selain itu dapat juga menjadi sarana bagian atasan untuk mendiskusikan dengan karyawan tentang rencana pengembangan karyawan tersebut dimasa mendatang. Selanjutnya penilaian prestasi juga digunakan untuk

mendiskusikan setiap defisiensi yang terdapat dalam organisasi.

Terdapat beberapa metode dalam mengukur prestasi kerja, sebagaimana diungkapkan oleh Hasibuan (2001), yaitu :

- a. Metode tradisional meliputi : *rating scal*, *employee comparation*, *check list*, *free form essay*, dan *critical incident*. *Rating scale* adalah penilaian yang dilakukan oleh atasan atau supervisor untuk mengukur karakteristik, misalnya mengenai inisiatif, ketergantungan, kematangan, dan kontribusinya terhadap tujuan kerjanya. *Employee comparation* adalah membandingkan antara seseorang pegawai dengan pegawai lainnya. *Check list* hanya memberikan masukan/informasi bagi penilaian yang dilakukan oleh bagian personalia. *Free form essay* mengharuskan seorang penilai membuat karangan yang berkenaan dengan orang/karyawan/pegawai yang sedang dinilainya. *Critical incident* yaitu penilai mencatat semua kejadian mengenai tingkah laku bawahannya sehari-hari yang kemudian dimasukkan kedalam buku catatan khusus yang terdiri dari berbagai macam kategori tingkah laku bawahannya.
- b. Metode Modern meliputi: *assessment centre*, *Management By Objective* (MBO=MBS), dan *human asset accounting*. *Assessment Centre* dilakukan dengan pembentukan tim penilai khusus dari luar, dari dalam, maupun kombinasi dari luar dan dari dalam. *Management by objective* yaitu pegawai langsung diikutsertakan dalam perumusan dan pemutusan persoalan dengan memperhatikan kemampuan bahan dalam menentukan sasarannya masing-masing yang ditekankan pada pencapaian sasaran perusahaan. *Human asset accounting* yaitu faktor pekerja dinilai sebagai

individu modal jangka panjang sehingga sumber tenaga kerja dinilai dengan cara membandingkan terhadap variabel-variabel yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

Menurut Pareek dan Rao (1981) dalam Arep dan Tanjung (2002) bahwa penilaian prestasi kerja meliputi :

- a. Faktor manajerial : Kemampuan merencanakan, Kemampuan berorganisasi, Penyeliaan, Kepemimpinan dan dinamika, inisiatif, Kepandaian mencari akal, Kreatifitas dan daya khayal, Pengembangan para bawahan, Sumbangan kepada semangat kelompok, Kemampuan analisis, Pendelegasian, Hubungan Masyarakat, Sosialibilitas, Kepercayaan pada diri sendiri, Pengambilan keputusan.
- b. Faktor sikap : Kerjasama, Fleksibilitas, Penyelesaian masalah, Pengambilan resiko, Kemampuan memotivasi bawahan, Mengelola konflik, Keterampilan komunikasi (lisan dan tertulis), keuletan, Kerja keras, Integritas, Niat, Empati, Ketegasan, Keahlian, Pengaturan data, Perhatian terhadap orang lain.

Arep dan Tanjung (2002) menyimpulkan bahwa faktor penilaian prestasi kerja pada intinya meliputi: Tanggung jawab, Kerjasama, Kepribadian, Kepemimpinan, Kehadiran, Kesetiaan, Inisiatif, Prakarsa, Kejujuran, Ketaatan. Ada beberapa pihak yang menilai prestasi kerja karyawan yaitu atasan, karyawan itu sendiri, dan rekan sekerja.

### Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian Asmar (2002) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja

karyawan PT. Kaltim Prima Coal dengan hubungan yang cukup kuat. Keadaan ini memperjelas bahwa lingkungan kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang cukup kuat. Selanjutnya demikian pula lingkungan kerja tersebut juga memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Hasil penelitian Tornow dalam Arep dan Tanjung (2002). menggambarkan bahwa kepuasan karyawan berhubungan dengan perilaku sumber daya manusia sejalan dengan kepuasan pelanggan dan kinerja organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan berhubungan dengan "withdrawal" perilaku. Jika karyawan menjadi tidak puas dengan organisasi maka mereka akan beradaptasi dengan lingkungan kerja secara psikologi. Pada awalnya suatu proses pengukuran dan peningkatan kepuasan karyawan, suatu organisasi dapat secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi fungsi karyawan. Suatu organisasi secara tidak langsung mempengaruhi bagaimana fungsi karyawan puas atau tidak puas dengan lingkungan kerjanya.

### Hipotesis

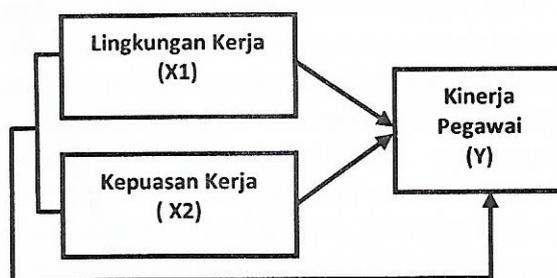
Penulis dapat mengemukakan hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas koperasi, UKM, perindustrian dan perdagangan Kabupaten Bogor.
2. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas koperasi, UKM, perindustrian dan perdagangan Kabupaten Bogor.

3. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas koperasi, UKM, perindustrian dan perdagangan Kabupaten Bogor.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian langsung dan korelasi kausal (*Field and Causal Correlation Research*) yang akan berusaha menjelaskan pengaruh dan menguji hipotesis antar beberapa variabel. Variabel dimaksud adalah dua variabel bebas (X) yang terdiri dari Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>), sedangkan variabel terikat (Y) adalah Kinerja Pegawai pada Dinas koperasi, UKM, perindustrian dan perdagangan Kabupaten Bogor.



Definisi Operasional masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

Menurut Aswani (1999) bahwa lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan sosial, yaitu meliputi : Kondisi kerja, Ruangan, Tempat, Peralatan kerja, Jenis pekerjaan, Atasan, Rekan kerja, Bawahan, Orang-orang di luar perusahaan, Budaya perusahaan, Kebijakan, dan Peraturan perusahaan.

Hasibuan (2001) mendefinisikan kepuasan kerja dalam pekerjaan, yaitu kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja

yang baik. Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan (Rivai,2004) adalah : Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan, Supervisi, Organisasi dan manajemen, Kesempatan untuk maju, Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya, Rekan kerja, Kondisi pekerjaan.

Kinerja Pegawai menurut Arep dan Tanjung (2002) adalah faktor penilaian prestasi kerja yang pada intinya meliputi : Tanggung jawab, Kerjasama, Kepribadian, Kepemimpinan, Kehadiran, Kesetiaan, Inisiatif, Prakarsa, Kejujuran, dan Ketaatan.

**Tabel 3.1. Variabel Penelitian dan Pengukurannya**

No	Variabel	Dimensi	Indikator
1	Lingkungan kerja	Lingkungan fisik  Lingkungan Sosial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kondisi ruang kerja</li> <li>• Tata letak ruang kerja</li> <li>• Tempat kerja</li> <li>• Sarana kerja</li> <li>• Jenis pekerjaan</li> <li>• Rekan kerja</li> <li>• Orang luar</li> <li>• Budaya organisasi</li> <li>• Kebijakan</li> <li>• Peraturan.</li> </ul>
2	Kepuasan kerja	Isi pekerjaan  Supervisi  Organisasi dan Manajemen  Kesempatan untuk maju  Gaji dan pendapatan  Hubungan kerja  Kondisi pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tugas yang diberikan</li> <li>• Pengawasan pimpinan</li> <li>• Disiplin kerja</li> <li>• Struktur Organisasi</li> <li>• Penerapan Manajemen</li> <li>• Kesempatan mengikuti pendidikan</li> <li>• Kesempatan mengikuti kegiatan ilmiah</li> <li>• Besarnya gaji dan insentif yang diterima</li> <li>• Hubungan secara horizontal dan vertikal</li> <li>• Kondisi pekerjaan saat ini</li> </ul>
3	Kinerja Pegawai	Manajerial        Sikap	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan merencanakan</li> <li>• Kemampuan berorganisasi</li> <li>• Sikap kepemimpinan</li> <li>• Inisiatif</li> <li>• Kemampuan menganalisa</li> <li>• Pengambilan keputusan</li> <li>• Kerjasama</li> <li>• Kerja keras</li> <li>• Penyelesaian masalah</li> <li>• Keuletan</li> </ul>

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan perdagangan Bogor sejumlah 124 orang. Dari populasi yang ada diambil sampel dengan menggunakan teknik acak sederhana (random sampling). Sedangkan jumlah responden yang dijadikan sampel yang dihitung berdasarkan rumus Slovin adalah adalah 55 orang.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini meliputi data primer (kuesioner, wawancara) dan data sekunder (laporan, dokumen serta referensi lain yang ada di Dinas koperasi, UKM, perindustrian dan perdagangan Kabupaten Bogor). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah : kuesioner, wawancara, observasi, dan studi pustaka.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 33 Tahun 2004

- a. Pelaksanaan ketatausahaan dinas ;
- b. Pemberian perijinan dan pelayanan umum bidang perindustrian dan perdagangan ;
- c. Perumusan kebijakan teknis perencanaan bidang perindustrian dan perdagangan ;
- d. Pengelolaan kewenangan perumusan kebijakan teknis operasional bidang perindustrian dan perdagangan ;
- e. Perumusan kebijakan teknis operasional bidang perindustrian dan perdagangan ;
- f. Pengaturan, pembinaan, dan pengawasan perindustrian dan perdagangan ;
- g. Pelaksanaan tugas pembantuan di bidang perindustrian dan perdagangan ;
- h. Pembinaan terhadap UPTD.

tentang pembentukan, organisasi, dan tata kerja Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian, dan perdagangan sebagaimana telah diubah dan perbaharui dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 11 Tahun 2008 tentang Pembentukan Dinas Daerah. Kedua, kedudukan Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian, dan perdagangan Kabupaten Bogor merupakan unsur pelaksanaan pemerintah daerah yang dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah dengan mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan kewenangan pemerintah daerah di bidang perdagangan dan perdagangan dalam rangka pelaksanaan desentralisasi dan tugas pembantuan. Dalam menyelenggarakan tugas pokok tersebut Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian, dan perdagangan mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Pelaksanaan ketatusahaan dinas ;
- b. Pemberian perijinan dan pelayanan umum bidang perindustrian dan perdagangan ;
- c. Perumusan kebijakan teknis perencanaan bidang perindustrian dan perdagangan ;
- d. Pengelolaan kewenangan perumusan kebijakan teknis operasional bidang perdagangan ;
- e. Perumusan kebijakan teknis operasional bidang perdagangan ;
- f. Pengaturan, pembinaan, dan pengawasan perindustrian dan perdagangan ;
- g. Pelaksanaan tugas pembantuan di bidang perindustrian dan perdagangan ;
- h. Pembinaan terhadap UPTD.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja pada Dinas Koperasi, UKM, perindustrian dan perdagangan Kabupaten Bogor sejumlah 124 orang. Dari populasi yang ada diambil sampel dengan menggunakan teknik acak sederhana (random sampling). Sedangkan jumlah responden yang dijadikan sampel yang dihitung berdasarkan rumus Slovin adalah adalah 55 orang.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini meliputi data primer (kuesioner, wawancara) dan data sekunder (laporan, dokumen serta referensi lain yang ada di Dinas Koperasi, UKM, perindustrian dan perdagangan Kabupaten Bogor). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah : kuesioner, wawancara, observasi, dan studi pustaka.

Data yang berhasil dikumpulkan melalui kuesioner akan dianalisa dengan menggunakan analisis kualitatif dan analisis kuantitatif (analisis statistik, dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS 13.00). Analisa kualitatif dilakukan dengan menggunakan atau fakta-fakta yang berkaitan dengan variabel-variabel dalam hipotesis. Fokus analisis kualitatif adalah terikat pada makna dan diskripsi yang umumnya dilakukan dalam bentuk angka-angka. Sedangkan analisis kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini, yakni uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif, analisis regresi berganda, dan pengujian hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 33 Tahun 2004

Visi Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian, dan Perdagangan Kabupaten Bogor yaitu "Terwujudnya Usaha Koperasi, UKM, Industri dan Perdagangan yang siap bersaing di pasar global tahun 2020". Visi tersebut dijabarkan kedalam bentuk misi yaitu :

1. Meningkatkan dan mengembangkan kualitas dan kuantitas Sumber Daya Manusia (SDM) di Bidang Industri dan Perdagangan.
2. Meningkatkan Pelayanan publik di bidang Perindustrian dan Perdagangan.
3. Meningkatkan pertumbuhan dan pengembangan usaha industri dan perdagangan.
4. Meningkatkan kemandirian pengusaha di Bidang Industri dan Perdagangan.
5. Meningkatkan dan mengembangkan peluang pasar usaha Industri dan Perdagangan.

Letak geografis Kabupaten Bogor yang strategis telah menjadikan Kabupaten Bogor sebagai pilihan lokasi pembangunan baik industri, perdagangan maupun pasar. Dalam melaksanakan tugas sehari-hari Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian, dan Perdagangan Kabupaten Bogor mempunyai pegawai sebanyak 124 orang, yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil 107 orang, dan Calon Pegawai Negeri Sipil sebanyak 17 orang. Dari jumlah pegawai sebanyak 124 orang tersebar di masing-masing bagian/bidang, yaitu : Sekretariat sebanyak 29 orang pegawai, Bidang PDN sebanyak 28 orang, Bidang Industri sebanyak 26 orang, Bidang Koperasi sebanyak 20 orang, dan Bidang UKM sebanyak 21 orang.

Hasil pengujian validitas terhadap variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel

Kinerja Pegawai ( $Y$ ), dengan pertanyaan masing-masing variabel sebanyak 10 butir pertanyaan menunjukkan semua indikator valid dan reliabel.

Hasil analisa deskriptif untuk variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada umumnya menunjukkan score cukup tinggi, artinya bahwa variabel-variabel tersebut diatas sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dimana lingkungan kerja menunjukkan skor rata-rata 3,48 dalam kategori diatas normal biasa. Dengan distribusi 52 persen responden menyatakan tinggi dan 41,27 persen responden menyatakan sedang. Oleh karena itu variabel lingkungan kerja akan sangat memberikan semangat kepada pegawai dalam rangka melaksanakan tugasnya sehari-hari melalui kondisi ruangan, tata letak ruangan, tempat kerja, sarana kerja, jenis pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, budaya kerja, kebijakan dan peraturan yang diterapkan di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian, dan Perdagangan Kabupaten Bogor.

Dari hasil analisis deskriptif kepuasan kerja menunjukkan skor rata-rata 3,44 dalam kategori mendekati setuju dengan distribusi 43,82 persen responden menyatakan Tinggi dan 48,9 persen responden menyatakan Sedang. Ini akan memberikan pengaruh yang cukup terhadap kepuasan kerja karena dalam suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai semangat yang tinggi. Peningkatan kepuasan kerja melalui : isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan, Supervisi, Organisasi dan manajemen, Kesempatan untuk maju, Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya, Rekan kerja, Kondisi pekerjaan

Dari hasil analisis deskriptif kinerja pegawai menunjukkan skor rata-rata 3,55 dalam kategori mendekati setuju dengan distribusi 50,18 persen responden menyatakan Tinggi dan 43,45 persen responden menyatakan Sedang. Peningkatan kinerja pegawai melalui : Kemampuan merencanakan, Kemampuan berorganisasi, Sikap kepemimpinan, Inisiatif, Kemampuan menganalisa, Pengambilan keputusan, Kerjasama, Kerja keras, Penyelesaian masalah, Keuletan.

Hasil analisis statistik parametrik menunjukkan hasil sebagai berikut:

1. Nilai koefisien determinasi partial menunjukkan Lingkungan Kerja (variabel  $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar  $r^2$  0,310 atau 31,0 % berarti kontribusi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 31,0 persen. Kepuasan kerja (variabel  $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar  $r^2$  0,545 atau 54,5 % berarti kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 54,5 persen. Kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan kontribusi variabel lingkungan kerja. Dengan demikian untuk kemajuan organisasi perlu adanya peningkatan kondisi lingkungan kerja dan kepuasan kerja.
2. Nilai koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan variabel Kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)  $R^2$  sebesar 0,586 atau 58,6 %, berarti bahwa kontribusi Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 58,6 % selebihnya 41,4 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Artinya naik turunnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh naik turunnya lingkungan kerja dan kepuasan kerja.
3. Dari hasil uji F di dapat nilai  $F_{hitung}$  sebesar 36,823 dengan probabilitas 0,000 berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel kinerja pegawai atau dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05.
4. Dari hasil uji statistik t didapat bahwa seluruh variabel independen menunjukkan signifikan pada 0,05 karena variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) menunjukkan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $T_{tabel}$  (4.885 lebih besar dari 2,660), dan *probability* Lingkungan Kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Variabel Kepuasan kerja ( $X_2$ ) menunjukkan  $T_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  (7.967 lebih besar dari 2,660), dan *probability* Kepuasan kerja sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 6.218 + 0.219 x_1 + 0.629 x_2$ . Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa Konstanta sebesar 6.218 artinya bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka kinerja pegawai sebesar 6.218. Koefisien regresi Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0.219 artinya bahwa setiap peningkatan satu point variabel lingkungan kerja maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.219 point. Koefisien regresi Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0.629 artinya bahwa setiap peningkatan satu point variabel kepuasan kerja, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.629 point.

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja masih perlu ditingkatkan, karena variabel-variabel tersebut sangat berpengaruh kaitannya dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian, dan Perdagangan Kabupaten Bogor. Hal ini sejalan dengan semakin meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan menuntut pelayanan yang berkualitas. Salah satu indikator kualitas sumber daya manusia adalah memiliki kinerja yang tinggi, untuk mencapai kinerja yang tinggi tersebut perlu adanya suatu motivasi terhadap sumber daya manusia melalui peningkatan lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang dapat memberikan sumbangan terhadap kinerja.

## KESIMPULAN

1. Secara parsial lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) dengan nilai  $r^2$  sebesar 0,310 atau 31,0 persen, ini artinya bahwa kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 31,0 persen.
2. Secara parsial Kepuasan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara nyata terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $r^2$  sebesar 0,545 atau 54,5 persen, ini artinya kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 54,5 persen.
3. Nilai koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ), lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) menunjukkan pengaruh yang nyata dengan nilai  $R^2$  sebesar 0,586 atau 58,6 persen, ini berarti 58,6

persen variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ), sedangkan sisanya sebesar 41,4 persen dijelaskan oleh faktor lain di luar faktor lingkungan kerja dan kepuasan kerja

4. Hasil persamaan regresi  $Y = 6.218 + 0.219 x_1 + 0.629 x_2$ . Dari persamaan regresi diperoleh bahwa variabel kepuasan kerja lebih dominan bila dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja.

## SARAN

1. Faktor lingkungan kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu perlu adanya perhatian pimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai, melalui peningkatan faktor lingkungan kerja (kondisi ruangan, tata letak ruangan, tempat kerja, sarana kerja, jenis pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, budaya kerja, kebijakan dan peraturan yang diterapkan) dan kepuasan kerja (isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan, Supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya, rekan kerja, kondisi pekerjaan) di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian, dan Perdagangan Kabupaten Bogor.
2. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian, dan Perdagangan Kabupaten Bogor melalui faktor-faktor lain diluar lingkungan kerja dan Kepuasan kerja.

## SUMBERDAYA MANUSIA

### DAFTAR PUSTAKA

- Anomnimos, (2000), Studi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Hubungannya dengan Performasi. Pusat Pengkajian Sumber Daya Manusia, Ciawi Bogor.
- Agus, Akhyari, (1996), Manajemen Produksi : Perencanaan Sistem Produksi. Buku II, Yogyakarta
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung, (2003), Manajemen Motivasi. Penerbit PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Agus, Sunyoto. Perencanaan Sumber Daya Manusia. Modul Perkuliahan Program Magister Manajemen IPWI, Jakarta.
- Bukhori, Zainun, (1990), Administrasi dan Manajemen Kepegawaian Pemerintah Negara Indonesia, CV. Mas Agung, Jakarta.
- Flippo Edwin/Masud Moh. (1997), Manajemen Personalia Edisi Keenam Jilid, Erlangga, Jakarta.
- Gomes Foustino Cardoso, (1997), Manajemen Personalia Daya Manusia, Andi Offset, Yogyakarta.
- Harry, Asmar, (2002), Analisa Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tambang Batu.
- Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta, Sinar Grafika Offset, 2001, hlm 172-173.
- J. Ravianto, (1992), Produktivitas dan Pengukuran, Penerbit Lembaga SIUP, Jakarta.
- Suharsimi, Arikunto, (1982), Manajemen Penelitian. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Suharsimi, Arikunto, (2002), Manajemen Penelitian. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta
- Sahlan, Aswani, (1999), Aplikasi Psikologi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Penerbit Pusgrafin, Jakarta.
- Santoso, Sigit, (2001), SPSS Statistik Parametrik, Elex Media Computindo, Jakarta.
- Sugiono, (2004), Statistik Untuk Penelitian, CV. Alfabeta, Bandung.
- Suwarno, Handoyoningrat, (1990), Pengantar Study Umum Administrasi dan Manajemen, CV. Haji Mas Agung, Jakarta.

#### Dokumen :

- Renstra Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bogor (2008), Laporan Tahunan, Bogor.
- Pemerintah Daerah Kabupaten Bogor (2008) Peraturan Daerah Kabupaten Bogor No.11 Tahun 2008 Tentang Pembentukan Dinas Daerah, Bagian Hukum Setda Kabupaten Bogor.