



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 2 Tahun 2023 Page 5432-5443

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi
Himpunan Mahasiswa Administrasi Publik Universitas Sultan Ageng
Tirtayasa Periode 2021-2022

Titi Stiawati^{1✉}, Ima Maisaroh²

Prodi Administrasi Publik, FISIP, UNTIRTA

Email: titi.stiawati@untirta.ac.id^{1✉}

Abstrak

Organisasi merupakan suatu wadah untuk sekelompok orang yang memiliki kesamaan tujuan dan memiliki struktur tertentu. Setiap organisasi pasti memiliki program kerja masing-masing sesuai dengan tujuan organisasi tersebut dibentuk. Keberhasilan suatu organisasi dinilai dari kinerja para pengurus organisasi dalam melaksanakan program kerja yang telah disepakati bersama. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Setiap organisasi memiliki struktur tertentu dengan tugasnya masing-masing. Para anggota harus menjalankan tugasnya sesuai dengan posisi penempatannya. Tak jarang, dalam melakukan tugasnya akan terjadi penurunan kinerja anggota yang disebabkan karena beberapa alasan tertentu. Untuk terus meningkatkan kinerja para anggota maka perlu adanya dorongan motivasi. Baik motivasi dari diri sendiri, sesama rekan anggota maupun motivasi dari pemimpin. Adanya motivasi tersebut diharapkan dapat memberikan pengaruh positif untuk meningkatkan kinerja anggota agar mendapatkan hasil yang lebih optimal.

Kata Kunci: *Organisasi, Kinerja, Motivasi*

Abstract

Organization is a container for a group of people who have the same goals and have a certain structure. Each organization must have its own work program in accordance with the goals the organization was formed. The success of an organization is judged by the performance of the organization's management in carrying out work programs that have been mutually agreed upon. Performance is the result of a person's work in carrying out their duties. Each organization has a certain structure with their respective duties. The members must carry out their duties in accordance with their placement position. Not infrequently, in carrying out their duties there will be a decrease in the performance of members due to certain reasons. To continue to improve the performance of members, it is necessary to encourage motivation. Both motivation from oneself, fellow members and motivation from leaders. The existence of this motivation is expected to have a positive influence on improving the performance of members in order to get more optimal results.

Keywords: *Organization, Performance, Motivation*

PENDAHULUAN

Kewajiban utama seorang mahasiswa adalah untuk belajar dengan mengikuti kegiatan perkuliahan sampai dapat memperoleh gelar sarjana. Adapun salah satu hak seorang mahasiswa menurut Pasal 109 dan PP Nomor 60 Tahun 1999 adalah ikut serta dalam kegiatan organisasi mahasiswa pada perguruan tinggi yang bersangkutan. Selain untuk menambah relasi dan pengalaman, mengikuti organisasi dapat meningkatkan skill non-akademik seperti kemampuan berbicara di depan umum (Public Speaking), kemampuan bekerjasama dalam tim (Team Work), kemampuan beradaptasi serta kemampuan digital marketing, dimana kemampuan tersebut sangat dibutuhkan terutama pada era industry 4.0 saat ini. Tentunya soft skill tersebut sangat berguna untuk menunjang proses perkuliahan serta berguna dalam dunia pekerjaan.

Organisasi adalah sekelompok orang yang terdiri dari dua orang atau lebih yang memiliki visi, misi, dan tujuan yang sama. Visi, misi, dan tujuan tersebut dibuat untuk tujuan yang baik, untuk kepentingan organisasi. Tujuan ini dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya manusia dalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan aspek yang memiliki keunggulan besar dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi, dalam hal ini berarti pengurus organisasi. Oleh sebab itu, sumber daya manusia yang hebat harus diperhatikan dengan baik agar organisasi dapat berjalan dengan baik dan terus berkembang menjadi organisasi yang lebih baik. Himpunan Mahasiswa Administrasi Publik

merupakan salah satu Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.

Menurut Pasal 13 dan 14 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi mengatakan bahwa mahasiswa berhak memperoleh layanan pendidikan sesuai dengan kemampuan, minat, potensi, dan bakatnya. Mahasiswa dapat mengarahkan upaya mereka melalui organisasi mahasiswa pilihannya. Organisasi mahasiswa di kampus merupakan satu-satunya wadah resmi yang sah dan memiliki kewenangan serta hak untuk menyerap, menyalurkan dan mengkampanyekan aspirasi mahasiswa baik di dalam maupun di luar kampus. Organisasi kemahasiswaan tersebut adalah Himpunan Mahasiswa Tingkat Jurusan (HIMA), Badan Pengurus Mahasiswa (BEM), Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM), Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) dan Himpunan Mahasiswa (MPM). Dengan banyaknya organisasi kemahasiswaan di kampus diharapkan dapat memfasilitasi kegiatan kemahasiswaan sesuai dengan minat, bakat dan potensinya.

Pada dasarnya, Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) merupakan sumber daya perguruan tinggi di tingkat jurusan untuk membantu mengurus dan mengatur kesejahteraan, minat dan bakat, serta tata kehidupan mahasiswa melalui berbagai program kerja yang telah dirancang pada awal periode. Pelaksanaan program kerja ini disesuaikan dengan melihat pada urgensi dan manfaat yang akan diperoleh. Tak jarang dalam pelaksanaan program kerja dilakukan pada hari kerja, dimana terdapat beberapa mahasiswa yang harus melaksanakan perkuliahan.

Ketika mengikuti suatu organisasi, mahasiswa dituntut untuk dapat membagi waktu dengan baik. Mahasiswa harus dapat membagi waktu antara kuliah, mengerjakan tugas kuliah, mengerjakan tugas kepanitiaan, dan melaksanakan program kerja. Kesibukan tersebut seringkali membuat motivasi menurun sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak mengalami kemajuan atau stagnan. Keadaan tersebut merupakan peristiwa demotivasi. Hal ini terbukti dari banyaknya pengurus organisasi terutama Himpunan Mahasiswa Administrasi Publik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa yang mengalami demotivasi terutama pada saat Ujian Tengah Semester (UAS) dan Ujian Akhir Semester (UAS).

Motivasi adalah suatu keinginan atau dorongan yang timbul dalam diri seseorang, baik yang disadari atau tidak disadari, untuk melakukan suatu kegiatan dengan tujuan tertentu. Cara setiap orang untuk memotivasi diri tentu berbeda. Motivasi adalah wadah kebutuhan yang dirasa perlu diketahui. Menurut Munandar (2008), motivasi merupakan suatu proses seseorang harus didorong untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu. Tujuan tersebut dapat dikatakan berhasil, jika memenuhi dan memuaskan kebutuhan tersebut. Kebutuhan berarti suatu kondisi internal (internal condition) yang membuat hasil atau output yang memikat.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah cara alami untuk memperoleh informasi untuk maksud dan tujuan tertentu. Secara umum, data yang diperoleh dari penelitian dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan memprediksi masalah khususnya dalam penelitian pendidikan di bidang ini. Menurut Sugiyono (2013:6) "Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bidang pendidikan".

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif. Metode penelitian analisis deskriptif kuantitatif digunakan untuk mendapatkan gambaran lebih luas tentang berbagai hal yang diteliti melalui angka-angka perhitungan. Dimana data yang digunakan adalah data primer yang kemudian ditindak lanjuti dengan menggunakan data kontinum. Data kontinum merupakan data yang diperoleh dari hasil pengukuran yang terdiri atas data nominal, ordinal, interval dan rasio.

Dalam penelitian ini peneliti memfokuskan penelitian kepada pengaruh motivasi terhadap kinerja pengurus organisasi Himpunan Mahasiswa Administrasi Publik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa periode 2021-2022. Teori yang digunakan terdiri dari teori motivasi, kinerja dan teori organisasi publik.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini berada di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Dengan alamat lengkap, Jl Raya Jakarta KM. 4 Pakupatan Serang – Banten. Adapun penelitian ini dilakukan pada Bulan Mei sampai dengan bulan Juni 2022.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode penelitian dengan pengumpulan data secara langsung dari lapangan. Metode angket menurut Sutedi (2011:164), angket merupakan salah satu instrumen pengumpulan data melalui daftar pertanyaan secara tertulis yang disusun dan disebarakan untuk mendapatkan informasi atau keterangan dari responden. Responden tersebut adalah pengurus organisasi Himpunan Mahasiswa Administrasi Publik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa periode 2021-2022. Pengisian angket dilakukan untuk menentukan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pengurus organisasi Himpunan Mahasiswa Administrasi Publik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa periode 2021-2022. Sedangkan untuk penyebaran dan hasil pengisian angket dilakukan secara online melalui google forms.

Instrumen Penelitian

Ibnu Hadjar (1996:160) berpendapat bahwa instrumen merupakan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan informasi kuantitatif tentang variasi karakteristik variabel secara objektif. Dalam penelitian ini, alat penelitian untuk pengumpulan dan analisis data adalah kuesioner dengan variabel penelitian operasional, dimana untuk setiap pertanyaan terdapat empat alternatif jawaban yang diisi responden. Hasil pilihan jawaban responden merupakan data deskriptif yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan model penelitian skala indeks menggunakan skala likert.

Tabel 1. Tanggapan dan skor tanggapan responden

<i>No</i>	<i>Pernyataan</i>	<i>Skor/Point</i>
1	Sangat Setuju (SS)	4
2	Setuju (S)	3
3	Tidak Setuju (TS)	2
4	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Penulis, 2022

Teknik Analisis Data

Metode analisis data kuantitatif menurut Sugiyono (2018) adalah kegiatan setelah mengumpulkan data dari seluruh responden (populasi/sampel). Kegiatan analisis data meliputi mengumpulkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menggabungkan data berdasarkan semua variabel responden, menyajikan data untuk setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab pertanyaan, dan berisi rekomendasi untuk melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dilakukan untuk menjaga presisi dan kecermatan alat ukur dalam mengukur variabel di dalam suatu penelitian. Apabila suatu instrumen dinilai valid maka hal tersebut bertanda bahwa suatu instrumen yang digunakan dinyatakan mampu untuk mengukur variabel yang diukur dalam suatu penelitian serta mampu untuk menyesuaikan antara tingkat kesesuaian antara konsep dengan hasil pengukuran. Dalam mengukur uji validitas instrumen pada penelitian ini, peneliti menggunakan rumus Pearson Correlation yang dianalisis menggunakan SPSS 24. Dasar dalam pengambilan keputusan uji validitas Pearson dapat dihitung dengan dua cara. Pertama, dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel. Jika nilai r hitung $>$ r tabel maka dapat dinyatakan valid, begitupun sebaliknya. Kedua, dengan melihat nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi $<$ 0,1 maka dapat dinyatakan valid, begitupun sebaliknya. Pada distribusi r tabel statistik diperoleh nilai r tabel dengan $dk = N-2$ ($dk = 32-2 = 30$) pada tingkat signifikansi 10% adalah 0,2960. Adapun hasil dari analisa perhitungan sebagai berikut:

Tabel 2. Uji validitas

<i>Variabel</i>	<i>Indikator</i>	<i>Pearseon Correlation</i>	<i>R Tabel</i>	<i>Keterangan</i>
Motivasi	X1	0,277	0,296	Tidak Valid
	X2	0,443	0,296	Valid
	X3	0,350	0,296	Valid
	X4	0,587	0,296	Valid
	X5	0,506	0,296	Valid
	X6	0,624	0,296	Valid
	X7	0,462	0,296	Valid
	X8	0,619	0,296	Valid
	X9	0,733	0,296	Valid
	X10	0,734	0,296	Valid
Kinerja	Y1	0,830	0,296	Valid
	Y2	0,783	0,296	Valid
	Y3	0,515	0,296	Valid
	Y4	0,780	0,296	Valid
	Y5	0,662	0,296	Valid

Berdasarkan data pada tabel diatas, Uji validitas terhadap 10 indikator variable Motivasi, 9 diantaranya dinyatakan valid sedangkan 1 diantaranya dinyatakan tidak valid. Ujivaliditas terhadap 5 indikator variable Kinerja dinyatakan valid. Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh

responden yang berjumlah 32 orang dapat menjawab pertanyaan penelitian yang dikatakan valid. Oleh karena itu, instrumen berdasarkan penghitungan di atas dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Reabilitas Instrumen

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen apabila digunakan lagi sebagai alat ukuran variabel. Dasar pengambilan keputusan uji reabilitas dengan rumus Cronbach Alpha Menurut Wiratna Sujenweni (2014), kuisisioner dikatakan reliable jika Cronbach alpha > 0,6. Adapun hasil dari analisa perhitungan menggunakan SPSS 24 sebagai berikut:

a. Variabel X

Tabel 3. Uji reabilitas variable x

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.735	9

Sumber: Hasil Kuisisioner yang diolah dengan SPSS 24

Dari hasil penghitungan uji reliabilitas pada variabel X menggunakan rumus *Alpha Cronbach* menggunakan SPSS 24, hasil dari penghitungan tersebut menunjukkan angka 0.735, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,6. Maka hasil dari pengujian reliabilitas dinyatakan reliabel.

b. Variabel Y

Tabel 4. Uji reabilitas variable y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.749	5

Dari hasil penghitungan uji reliabilitas pada variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* menggunakan SPSS 24, hasil dari penghitungan tersebut menunjukkan angka 0.749, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,6. Maka hasil dari pengujian reliabilitas dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas Instrumen

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak, data yang baik adalah data yang memiliki distribusi normal, sehingga data tersebut layak untuk digunakan di dalam penelitian. Dalam uji normalitas data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode Kolmogorov Smirnov (uji K-S). Kriteria data akan dianggap normal jika skor signifikansi (sig.) > taraf signifikansi (t.s) sebesar 0,1. Adapun pengujian normalitas data menggunakan SPSS 24 sebagai berikut:

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.51963364
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Tabel 5. One-sample kolmogorov-smirnov test

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi Kolmogorov Smirnov yaitu 0,200. Nilai tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan taraf signifikansi 10% (0,1) atau Asymp. Sig. > 0,1. Maka dapat dinyatakan bahwa data kedua variable berdistribusi normal.

Uji Hipotesis

Pada dasarnya hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diujikan dapat digeneralisasikan atau tidak. Karena variabel di dalam penelitian ini adalah dua variabel, maka hipotesis yang digunakan yaitu hipotesis korelatif. Dalam menguji hipotesis, rumus yang digunakan yaitu rumus *Rank Spearman* dengan menggunakan SPSS 24. Adapun hasil dari uji hipotesis sebagai berikut:

Tabel 6. Correlations

		Motivasi	Kinerja
Spearman's rho	Motivasi	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	32
	Kinerja	Correlation Coefficient	.680**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan output diatas, diketahui nilai signifikansi sebesar 0,00. Karena nilai signifikansi < 0,1 maka artinya ada hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y. Sedangkan untuk koefisien korelasi diperoleh nilai sebesar 0,680 yang termasuk dalam kategori tingkat kekuatan korelasi/hubungan yang sangat kuat.

a. Uji t

Pada dasarnya statistik uji-t menunjukkan seberapa besar pengaruh salah satu variabel penjelas atau variabel independen yang secara independen menjelaskan variansi terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013:98). Sebagai dasar pengambilan keputusan, kriteria pengujiannya yaitu:

- 1) Jika sig < 0,1, maka Ha diterima dan Ho ditolak. Hal ini berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika sig > 0,1, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Hal ini berarti variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Adapun hasil Uji t menggunakan SPSS 24 sebagai berikut.

Tabel 7. Coefficients

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.553	2.777		-1.279	.211
	Motivasi	.594	.085	.787	6.985	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, jika dilihat berdasarkan nilai Signifikan, hasil dari Uji di atas menunjukkan nilai Sig. $0,000 < \text{nilai pembandingan } 0,1$. Hal ini menggambarkan bahwa variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.

b. Uji F

Uji F juga disebut sebagai tes bersama. Menurut Ghazali (2013), Uji F pada dasarnya memberi tahu Anda apakah semua variabel independen dalam model memiliki pengaruh yang sama terhadap variabel dependen atau variabel dependen. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh gabungan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika nilai probabilitas $< 0,1$ maka H_a akan diterima dan jika $p \text{ value} > 0,1$ maka H_a akan ditolak. Adapun hasil perhitungannya sebagai berikut.

Tabel 8. Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	116.412	1	116.412	48.784	.000 ^b
	Residual	71.588	30	2.386		
	Total	188.000	31			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi

Pada tabel hasil uji signifikansi dengan uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 48,0784 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,1$, maka variabel Motivasi (X) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilaksanakan dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi terhadap kinerja pengurus organisasi HIMA AP UNTIRTA.
2. Berdasarkan hasil Uji Validitas dengan tingkat signifikansi 10% dari 10 indikator variable Motivasi, 9 diantaranya dinyatakan valid sedangkan 1 diantaranya dinyatakan tidak valid. Uji validitas terhadap 5 indikator variable Kinerja dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan

dengan melihat r hitung $>$ r tabel.

3. Berdasarkan hasil Uji Reliabilitas data kuesioner menunjukkan bahwa item pernyataan dalam kuesioner penelitian adalah reliabel atau konsisten. Dimana nilai *Cronbach's Alpha* kedua variabel melebihi kriteria pengujian 0,60.
4. Berdasarkan hasil Uji Normalitas data kuesioner peneliti menunjukkan bahwa data kedua variabel berdistribusi normal. Hal ini dapat diketahui dari skor signifikansi (sig.) $>$ taraf signifikansi ($t.s$) atau $0,200 > 0,1$.
5. Berdasarkan hasil uji hipotesis, motivasi berpengaruh terhadap kinerja pengurus organisasi HIMA AP UNTIRTA. Hal ini dibuktikan dengan nilai $\text{Sig. (2-tailed)} <$ taraf signifikansi. Karena probabilitasnya di bawah 10% atau $0,000 < 0,1$ maka H_0 ditolak.

Berdasarkan kesimpulan penelitian, penulis memberikan alternatif saran sebagai berikut:

1. Peningkatan dan pemeliharaan pengurus organisasi HIMA AP UNTIRTA dapat dilakukan dengan meningkatkan dan mempertahankan teknik manajemen, motivasi dan keahlian.
2. Perlu adanya pemberian dukungan kepada pengurus organisasi serta pemberian evaluasi dan apresiasi untuk meningkatkan motivasi pengurus organisasi HIMA AP UNTIRTA.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin, H. John, dan Joyce E.A Russel. (2003). Human resource management (An experimental approach international edition). Singapore: Mc. Graw-Hill Inc.
- Dharma, Agus. (1986). Manajemen prestasi kerja. Jakarta: Rajawali
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hajar, Ibnu. (1996). Dasar-dasar metodologi penelitian kuantitatif dalam pendidikan. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada
- Hasibuan, Malayu. 2005. Organisasi dan motivasi: dasar peningkatan produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara
- Larasati, S. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Deepublish.
- Langton, N., Judge, T. A., & Robbins, S. P. (1994). Organizational behaviour: concepts, ontroversies, applications. California: Pearson Education Canada.
- Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta

- Sugiyono. (2004). Metode penelitian. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Azzuhairi, A. Z., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengurus Uam Feb Unisma2019. Jurnal Ilmiah Riset Manajemen, 8(08).
- Apriliza (2016). Pengaruh Motivasi Pengurus Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi. Diakses dari <https://123dok.com/document/yeod150q-pengaruh-motivasi-pengurus-terhadap-kinerja-karyawan-koperasi.html>
- Ismawanto, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Organisasi Kesiswaan. JSHP: Jurnal Sosial Humaniora dan Pendidikan, 2(1), 19-26.
- Kasim, K. T. (2012). Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Serta Komitmen Terhadap Kinerja Pengurus Upk Pnpm Mandiri Perdesaan Di Kabupaten Lumajang. Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi, 2(1), 1-17.
- Khosmas, F. Y., & Utomo, B. B. PENGARUH MOTIVASI PENGURUS TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI. Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa, 5(11).
- Prihartanta, W. (2015). Teori-teori motivasi. Jurnal Adabiya, 1(83), 1-14.
- Prihatini, T., & Arief, A. (2013). Analisis Pengaruh Motivasi Pengurus Dan Anggota Koperasi Terhadap Kinerja Koperasi (Studi Kasus Pada Koperasi Mahasiswa ABFII Perbanas).
- Sunaryo, H., & ABS, M. K. (2019). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PENGURUS PONDOK (PP. Nurul Jadid Paiton Probolinggo). Jurnal Ilmiah Riset Manajemen, 8(10).
- Anonim. (2022). Kinerja Karyawan. Diakses pada 29 November 2022, dari <https://educhannel.id/blog/artikel/kinerja-karyawan.html>
- Hidayat, Anwar. (2013). Populasi adalah seluruh subjek penelitian. Dan sampel adalah sebagian. Diakses pada 29 November 2022, dari <https://>