

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PARTISIPASI ANGGOTA
TERHADAP KINERJA DI KOPERASI UNIT DESA SETIA
NAGARI SELAYO**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program Studi Strata
Satu (S1) Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi*



Disusun Oleh:

FLORA SENJA TRIANI
NPM: 191000461201040

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK
TAHUN 2023**

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PARTISIPASI ANGGOTA TERHADAP KINERJA DI KOPERASI UNIT DESA SETIA

NAGARI SELAYO

FLORA SENJA TRIANI

191000461201040

UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Partisipasi Anggota terhadap Kinerja. Sampel pada penelitian ini sebanyak 30 responden berdasarkan usia, jenis kelamin dan tingkat pendidikan. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dari variabel Motivasi Kerja dan Partisipasi Anggota terhadap Kinerja dengan nilai $Y=7,231 + 0,302 (X_1) + 0,483 (X_2) + e$. Dari uji t yang dilakukan pada variabel X_1 yakni Motivasi Kerja dengan nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} $2,476 > 2,052$ yang artinya bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja, adapun pada variabel X_2 yakni Partisipasi Anggota diperoleh nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} $3,710 > 2,052$ yang artinya Partisipasi Anggota berpengaruh terhadap Kinerja. Sedangkan hasil dari analisis uji f diperoleh nilai f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} yakni $53,434 > 3,35$ yang artinya bahwa Motivasi Kerja dan Partisipasi Anggota secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja. Hasil ini berarti variabel independen Motivasi Kerja (X_1) dan Partisipasi Anggota (X_2) memiliki pengaruh terhadap dependen Kinerja (Y) sebesar 79,8%.

Kata kunci: Motivasi Kerja dan Partisipasi Anggota

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Koperasi merupakan salah satu bentuk usaha berbadan hukum yang berdiri di Indonesia. Dalam UU Nomor 17 tahun 2012, koperasi didefinisikan sebagai sebuah badan hukum yang didirikan oleh perseorangan atau badan hukum koperasi, dengan pemisahan kekayaan para anggotanya sebagai modal untuk menjalankan usaha, dalam rangka memenuhi aspirasi dan kebutuhan bersama di bidang ekonomi, sosial, dan budaya sesuai nilai dan prinsip koperasi. Menurut data di Badan Pusat Statistik, jumlah koperasi di Indonesia per 31 Desember 2015 mencapai 147.249 koperasi, (Achmad, 2017). Koperasi memiliki fungsi dan peranan antara lain yaitu mengembangkan potensi dan kemampuan ekonomi anggota dan masyarakat, berupaya mempertinggi kualitas kehidupan manusia, memperkokoh perekonomian rakyat, mengembangkan perekonomian nasional, serta mengembangkan kreativitas dan jiwa berorganisasi bagi pelajar bangsa, (Cahyono, 2022).

Koperasi memiliki tujuan utama untuk meningkatkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Tujuan koperasi Indonesia adalah memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, (Saleh & Ismail, 2015). Selain itu tujuan koperasi lainnya yaitu menjadi salah satu pilar perekonomian Negara.

Didalam koperasi terdapat banyak anggotanya yang ikut serta dalam kegiatan koperasi. Contohnya seperti KUD (Koperasi Unit Desa) yang

beranggotakan masyarakat desa yang memiliki suatu usaha. Di KUD tersebut memiliki suatu kegiatan yang berguna bagi masyarakat seperti menyediakan tempat untuk simpan pinjam, tempat pembayaran listrik dan air, dan masih banyak lagi. Dengan adanya koperasi maka masyarakat desa akan terbantu untuk mengembangkan usahanya dan itu adalah salah satu tujuan dari koperasi yaitu mensejahterakan anggotanya.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja perusahaan tersebut, (Yuritanto, 2021).

Supaya koperasi dalam kegiatannya dapat bertahan lama, maka kinerja karyawan atau anggotanya perlu ditingkatkan. Pemimpin harus memikirkan bagaimana cara meningkatkan kinerja bawahannya supaya tidak terjadi kebangkrutan. Salah satu bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan motivasi terhadap karyawan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan maka akan dapat membantu dalam persaingan yang ada. Selain itu jika kinerja karyawan meningkat maka akan dapat dengan mudah mencapai tujuan koperasi tersebut.

Motivasi berasal dari bahasa latin "*Movere*" yang artinya menimbulkan pergerakan. Motivasi merupakan kekuatan psikologis untuk menggerakkan

seseorang kearah beberapa jenis tindakan dan sebagai suatu kesediaan untuk menerima pembelajaran, dengan kesiapan sebagai bukti dari motivasi. Motivasi adalah hasil faktor internal dan eksternal sehingga motivasi menyiratkan gerakan untuk memenuhi suatu kebutuhan untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi kerja mampu menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Motivasi merupakan proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran, (Liana, 2021).

Motivasi adalah dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan semangat bagi para pengurus koperasi. Di dalam koperasi diperlukan suatu motivasi yang dapat menimbulkan perilaku yang positif baik pengurus maupun anggotanya, (Insyiah, 2021). Motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi kerja dibagi menjadi beberapa jenis. Jenis-jenis motivasi dapat bersifat negatif dan positif.

Motivasi sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi. Seseorang yang memiliki motivasi untuk bekerja akan dapat meningkatkan kinerja di organisasi tersebut. Motivasi kerja seseorang dapat berasal dari luar maupun dari dalam. Contoh motivasi dari luar yaitu motivasi yang berasal dari seorang pemimpin yang memotivasi karyawan atau anggotanya supaya lebih giat lagi untuk bekerja. Memberikan bonus kepada karyawan atau anggota merupakan salah satu bentuk motivasi yang diberikan oleh seorang pemimpin supaya kinerja karyawan lebih

baik lagi. Dengan kinerja yang baik maka akan dapat mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

Dalam koperasi anggota merupakan pemilik (*owner*) sekaligus sebagai pengguna/ pelanggan (*user*). Sebagai pemilik, anggota dalam hal ini memiliki kontribusi keuangan dengan melakukan transaksi berupa Simpanan. Anggota memiliki kewajiban untuk membina dan mengembangkan koperasi. Sedangkan sebagai pengguna/ pelanggan, yaitu pemanfaatan berbagai potensi pelayanan yang disediakan koperasi akan meningkatkan modal koperasi, terutama modal kerja dan omzet usaha koperasi anggota memiliki hak untuk mendapatkan layanan koperasi. Untuk mewujudkan hak dan kewajibannya, mau tidak mau anggota harus mengikuti kegiatan yang dilakukan oleh koperasi. Dengan kata lain, anggota perlu berpartisipasi dalam kegiatan koperasi untuk mewujudkan hak dan kewajibannya. Partisipasi menggambarkan keterlibatan seseorang dalam suatu objek, (Putra, 2018).

Partisipasi anggota dalam koperasi, berperan penting untuk mencapai kinerja sesuai yang diharapkan. Karena merupakan jembatan penghubung antara pengelolaan sumber daya manusia dengan motivasi kerja, baik anggota dan pengurus. Tanpa ada partisipasi aktif dari anggota mustahil kinerja koperasi dapat tercapai sesuai harapan. Oleh karena itu partisipasi anggota perlu ditingkatkan atau diperbanyak supaya menghasilkan tujuan yang diinginkan.

Dalam menjalankan usaha koperasi diarahkan pada usaha yang berkaitan langsung dengan kepentingan anggota, baik untuk menunjang usaha maupun kesejahteraannya. Unit usaha yang dikelola koperasi juga berbagai macam, tidak terbatas pada usaha simpan pinjam saja. Koperasi yang biasanya bergerak pada

unit usaha simpan pinjam (kredit), koperasi konsumsi barang, atau koperasi yang memproduksi barang dan jasa ikut menggerakkan roda perekonomian. Bergeraknya peredaran uang dalam sistem usaha koperasi juga ikut menghidupkan geliat perekonomian, (Saleh & Ismail, 2015).

Koperasi Unit Desa adalah suatu koperasi serba usaha yang beranggotakan penduduk desa dan berlokasi didaerah pedesaan, daerah kerjanya biasanya mencakup satu wilayah kecamatan. Pembentukan Koperasi Unit Desa (KUD) ini merupakan penyatuan dari beberapa Koperasi pertanian yang kecil dan banyak jumlahnya dipedesaan. Selain itu KUD memang secara resmi didorong perkembangannya oleh pemerintah. Adanya bantuan dari pemerintah tersebut ditujukan agar masyarakat dapat menikmati kemakmuran secara merata dengan tujuan masyarakat yang adil makmur akan juga tercapai dengan melalui pembangunan dibidang ekonomi, misalnya dengan memberikan kredit kepada pihak-pihak yang ekonominya masih lemah atau rakyat kecil terutama didaerah pedesaan, (Saleh & Ismail, 2015).

KUD Setia Nagari Selayo melakukan kegiatannya dibawah pengawasan Komperindag dan melaporkan hasil perbulannya ke Koperindag. Kegiatannya seperti kegiatan simpan pinjam, melayani pembayaran listrik/token dan air, dan menerima hasil bumi dari masyarakat. Untuk meningkatkan kinerja koperasi, ketua KUD Setia Nagari Selayo telah memberikan salah satu tindakan yaitu dengan memberikan motivasi kerja. Kegiatan motivasi kerja yang dilakukan oleh ketua yaitu memberikan tugas atau pelayanan oleh pengurus pergi kerumah masing-masing anggotanya yang belum membayar atau ada tunggakan. Selain itu supaya anggotanya tidak merasa terbebani membayar tunggakan maka koperasi

meringankan beban tersebut dengan menanyakan kepada anggota berapa sanggup membayar perbulannya.

Namun, tindakan yang dilakukan oleh ketua KUD Setia Nagari Selayo dengan memberikan motivasi kerja tersebut kurang efektif karena masih banyak anggota yang tidak membayar tunggakan. Dan tindakan tersebut dianggap kurang tegas diberikan oleh pengurus kepada anggotanya. Oleh karena itu anggotanya kurang terdorong untuk melakukan kegiatan yang ada dikoperasi tersebut.

Selain itu terdapat permasalahan lainnya tentang motivasi kerja yaitu transaksi keuangan juga menurun dan sering adanya pergantian pengurus sehingga menyebabkan terjadinya penurunan pendapatan koperasi, adanya pengurus yang sudah tua dan tidak dapat lagi untuk bisa mengurus koperasi tersebut. Oleh karena itu motivasi kerja diperlukan dalam rangka meningkatkan kinerja di koperasi.

Permasalahan kedua yaitu dalam partisipasi anggotanya. Pada saat sekarang ini teknologi semakin canggih dan telah banyak persaingan yang ada dalam pelayanan seperti pelayanan simpan dan pinjaman, menyediakan layanan pembayaran listrik atau token, air, BPJS, dan pembayaran lainnya. Oleh karena itu banyak masyarakat yang beralih dari KUD Setia Nagari Selayo. Dulu jumlah anggota termasuk pengurus Koperasi Unit Desa Setia Nagari Selayo adalah 52 orang, namun dari jumlah tersebut hanya 30 orang yang masih aktif dalam kegiatan dikoperasi. Anggota dan pengurus dikatakan tidak aktif jika tidak melakukan kegiatan seperti simpan pinjam ke koperasi selama 6 bulan terakhir.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai : **Pengaruh Motivasi Kerja dan Partisipasi Anggota terhadap Kinerja di Koperasi Unit Desa Setia Nagari Selayo.**

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah dari pembahasan ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja di Koperasi Unit Desa Setia Nagari Selayo?
2. Apakah ada pengaruh partisipasi anggota terhadap kinerja di Koperasi Unit Desa Setia Nagari Selayo?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja dan partisipasi anggota terhadap kinerja di Koperasi Unit Desa Setia Nagari Selayo?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja di Koperasi Unit Desa Setia Nagari Selayo.
2. Untuk mengetahui pengaruh partisipasi anggota terhadap kinerja di Koperasi Unit Desa Setia Nagari Selayo.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan partisipasi anggota terhadap kinerja di Koperasi Unit Desa Setia Nagari Selayo.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dan wawasan mengenai kenyataan didunia usaha dibandingkan dengan teori yang didapat dibangku kuliah khususnya tentang

pengaruh Motivasi Kerja dan Partisipasi Anggota terhadap Kinerja di Koperasi Unit Desa Setia Nagari Selayo.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi instansi dalam meningkatkan kinerja di Koperasi Unit Desa Setia Nagari Selayo.

3. Bagi Penelitian Lanjutan

Dapat dijadikan referensi dalam melakukan kajian atau penelitian dengan pokok permasalahan yang sama, serta sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi peneliti selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun dalam 5 (lima) bab, dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan teori dan variabel penelitian, penelitian terdahulu, serta kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai objek dan lokasi penelitian, jenis penelitian, desain penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sample, definisi operasional variabel dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai hasil wawancara penelitian, analisis deskriptif penelitian, dan analisis data yang berguna untuk membuktikan hipotesis.

BAB V PENUTUP

Merupakan bagian akhir dari pembahasan yang berisikan tentang beberapa kesimpulan dan saran-saran yang diperlukan.

DAFTAR PUSTAKA



BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

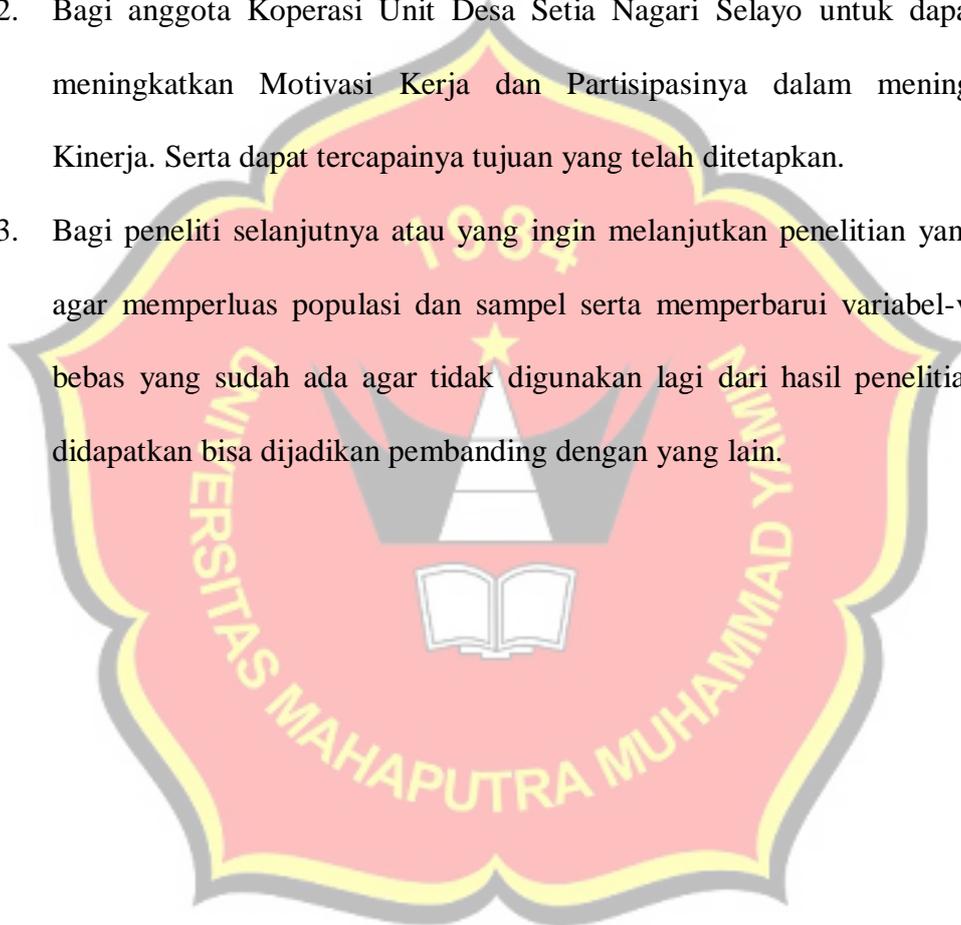
Berdasarkan hasil penelitian Motivasi Kerja dan Partisipasi Anggota terhadap Kinerja di Koperasi Unit Desa Setia Nagari Selayo sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai koefisien regresi linear berganda dapat dibuat persamaan regresi yaitu : $Y = 7,231 + 0,302 X_1 + 0,483 X_2 + e$.
2. Hasil dari determinan R² adalah koefisien determinasi ditentukan dari nilai R square sebesar 0,798 atau 79,8%. Hasil ini berarti variabel independen Motivasi Kerja (X₁) dan Partisipasi Anggota (X₂) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen Kinerja (Y) sebesar 79,8% sedangkan sisanya sebesar 20,2%. Selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini yakni Pelatihan, Komitmen, dan Pembinaan Manajemen.
3. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} 2,476 > t_{tabel} 2,052$ dan nilai tingkat signifikansi $0,020 < 0,05$.
4. Partisipasi Anggota secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} 3,710 > t_{tabel} 2,052$ dan nilai tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$.
5. Motivasi Kerja dan Partisipasi Anggota secara simultan bersama berpengaruh terhadap Kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan menggunakan uji f dengan $f_{hitung} 53,434 > f_{tabel} 3,35$ dengan nilai signifikasinya yaitu $0,000 < 0,05$.

5.2 Saran

Dari hasil kesimpulan penelitian maka penulis menyarankan sebagai berikut:

1. Bagi Koperasi Unit Desa Setia Nagari Selayo untuk lebih mempedomani variabel yang penulis teliti (Motivasi Kerja, Partisipasi Anggota, dan Kinerja).
2. Bagi anggota Koperasi Unit Desa Setia Nagari Selayo untuk dapat lebih meningkatkan Motivasi Kerja dan Partisipasinya dalam meningkatkan Kinerja. Serta dapat tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.
3. Bagi peneliti selanjutnya atau yang ingin melanjutkan penelitian yang sama agar memperluas populasi dan sampel serta memperbarui variabel-variabel bebas yang sudah ada agar tidak digunakan lagi dari hasil penelitian yang didapatkan bisa dijadikan pembandingan dengan yang lain.



DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, A. (2017). Pengukuran Kinerja Badan Usaha Koperasi dengan Balanced Scorecard. *Istidlal: Jurnal Ekonomi Dan Hukum Islam*, 1(1), 57–72. <https://doi.org/10.35316/istidlal.v1i1.99>
- Bali, A. T. P. (2021). Pengaruh Partisipasi Anggota Terhadap Sisa Hasil Usaha Di Koperasi Simpan Pinjam Masyarakat Bumi Putera (Komas-Bp) Amandraya Kabupaten Nias Selatan. 2(1), 503–511. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/2365/2369/>
- Bayu, K. (n.d.). Pengaruh Sikap Wirausaha Manajer dan Partisipasi Anggota terhadap Implementasi Strategi Pemasaran Produk dan Implikasinya terhadap Kinerja Usaha Koperasi. 8(2), 165–174.
- Bonifacio, A. (2021). Pengaruh Strategi Bisnis berupa Kinerja Pengurus dan Kualitas Layanan terhadap Kepuasan Anggota serta Implikasinya pada Keberhasilan Usaha dengan Partisipasi Anggota sebagai Variabel Moderator di Kokapura-Jakarta. 6(1), 65–79.
- Cahyono, P. A. D. I. (2022). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KOPERASI UNIT DESA “BANGUN DESA” KECAMATAN TAPUNG HILIR KABUPATEN KAMPAR.
- Dehotman, K. (2019). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pengurus pada Koperasi Unit Desa (KUD) Bumi Asih Kabupaten Rokan Hulu. 10.
- Faslah, R. (2013). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT. KABELINDO MURNI, Tbk. 1(2), 40–53.
- Gunawan, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pada kantor desa pasirsari kecamatan cikarang selatan kabupaten bekasi. 3(1), 1–12.
- Hafulyon. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperindag Kabupaten Tanah Datar. *MABIS: Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 1(1), 72–85. <https://doi.org/10.31958/mabis.v1i1.3086>
- Ikhsan, A. E. (2013). Analisis Kinerja Koperasi. *Pekbis Jurnal*, 5(1), 42–50.
- Insyiah, C. (2021). Pengaruh Praktek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Koperasi Melalui Partisipasi Anggota di Koperasi Setia Budi Wanita Malang. 5(1).
- Jayyidah, S. (2019). Pengaruh Intellectual Capital dan Partisipasi Anggota terhadap Keberhasilan Koperasi pada Koperasi Kredit Binekas Cicurung

Sukabumi. 5, 39–53.

- Jufrizen. (2018). *Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 405–424.
- Liana, W. (2021). Hubungan Motivasi Kerja dan Sistem Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Koperasi Dharmayukti Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 12(1), 77. <https://doi.org/10.36982/jiegmk.v12i1.1522>
- Martono, N. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Metode Penelitian Bisnis* (pp. 23–74).
- Masri, Z. A. H. (2017). *Pengaruh Partisipasi Anggota terhadap Pertumbuhan Koperasi*. 302–312.
- Mubarok, A. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Promosi, dan Mutasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Koperasi Karya Usaha Madiri Syariah Cabang Sagaranten Sukabumi)*. 1.
- Nisa, I. C. (2018). *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan*. 5(2), 198–203.
- Norawati, S. (2021). *Analisis Disiplin, Kompetensi, Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan Pada Kinerja Karyawan*. XV(01), 148–158.
- Nurranto, H. (2015). *Pengukuran Tingkat Partisipasi Anggota dan Pengaruhnya terhadap Keberhasilan Koperasi*. 7(2).
- Pongoh, M. (2011). *ANALISIS LAPORAN KEUANGAN UNTUK MENILAI KINERJA KEUANGAN PT. BUMI RESOURCES TBK*. 1(3), 669–679.
- Purwanto, H. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT PLN (PERSERO) Distribusi Jakarta Raya). *JEBA (Journal of Economics and Business Aseanomics)*, 3(1), 60–80. <https://doi.org/10.33476/jeba.v3i1.742>
- Putra, I. K. R. (2018). Pengaruh Partisipasi Anggota sebagai Pemilik dan Partisipasi Anggota sebagai Pelanggan terhadap Porelahan Sisa Hasil Usaha pada Koperasi Unit Desa di Kabupaten Buleleng. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 4(1), 67–75.
- Redjeki, A. M. (2019). Analisis Strategi Fungsional tentang Pengaruh Komitmen dan Partisipasi Anggota terhadap Kinerja Koperasi Pemerintah (Studi Kasus Koperasi Pegawai Kementerian Sosial RI). *Jurnal Ekobisman*, 1(3), 177–195. <http://ujijurnal.univpancasila.ac.id/index.php/ekobisman/article/view/859/536>
- Saleh, Y., & Ismail, S. (2015). Strategi Pengembangan Koperasi Unit Desa

(KUD) Berkat Telaga Kecamatan Telaga Kabupaten Gorontalo Yanti Saleh; Siska Ismail Jurusan Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Negeri Gorontalo. *Jurnal Perspektif Pembiayaan Dan Pembangunan Daerah*, 2(4), 217–222.

Salmi, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja*. 4(1), 88–100.

Sebayang, S. (2021). *Edukasi kepada Perangkat Desa tentang Motivasi Kerja Kepemimpinan dan Budaya Organisasi*. 1(1), 51–58.

Setiawan, K. C. (2015). *PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LEVEL PELAKSANA DI DIVISI OPERASI PT. PUSRI PALEMBANG*. 1(2), 43–53.

Sriyanti, E. (2021). *Pengaruh Hubungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Empiris Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Solok)*. 4(6), 313–321.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*.

Yurianto. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sawit Karya Bhakti Mahato. *Jurnal Inovasi ...*, 1(12), 2665–2668. <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/429>

