

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

Flora Senja Triani¹, Esi Sriyanti², Rasidah Nasrah³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Universitas Mahaputra Muhammad Yamin

e-mail: florasenjatriani@gmail.com¹, sriyantiesi02@gmail.com²,
rasidahnasrah82@gmail.com³

Abstrak

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

Abstract

This study aims to analyze the Work Motivation and Member Participation on Performance in Koperasi Unit Desa Setia Nagari Selayo. The sample in this study was 30 respondents based on age, gender and level of education. Based on the results of multiple linear regression analysis of Work Motivation and Member Participation variables performance with a value of $Y = 7.231 + 0.302 (X_1) + 0.483 (X_2) + e$. From the t test conducted on the X_1 variable, namely Work Motivation with a Tcount value greater than Ttable $2.476 > 2.052$, which means that the Work Motivation variable affects performance, while for the X_2 variable while for variable X_3 namely Member Participation, the Tcount value is greater than Ttable $3.710 > 2.052$, which means Member Participation has an effect on performance. While the results of the f-test analysis obtained that the value of fcount is greater than ftable, namely $53.434 > 3.35$, which means that Work Motivation and Member Participation jointly affect Performance. This result means that the independent variables of Work Motivation (X_1 and Member Participation (X_2) have an influence on the dependent performance (Y) of 73.7%.

Keywords: *Work Motivation and Member Participation*

PENDAHULUAN

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, (Yurianto, 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 di daerah 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 di pedesaan. 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 di daerah pedesaan, (Saleh & Ismail, 2015).

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.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menfokuskan kajian pada faktor-faktor khusus atau tertentu yang memengaruhi terjadinya gejala sosial, tidak membahas semua faktor secara umum. Objek penelitian yang akan diteliti peneliti adalah anggota Koperasi Unit Desa Setia Nagari Selayo yang beralamat di Jl. Sawah Sudut Selayo, Kecamatan Kubung, Kabupaten Solok, Sumatera Barat. populasi dalam penelitian ini adalah anggota KUD Setia Nagari Selayo yang terdiri dari pengurus dan badan pengawas dan diluar pengurus dan badan pengawas yang aktif 6 bulan terakhir (Januari-Juli 2023) yaitu sebanyak 30 orang. Mengingat jumlah populasi tidak terlalu banyak, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel total (*Total Sampling*). Maka teknik pengambilan sampel yang digunakan sebagai penelitian sebanyak 30 orang individu anggota KUD Setia Nagari Selayo.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda adalah satu teknik statistik yang dapat digunakan untuk menggambarkan hubungan antara dua variabel atau lebih untuk variabel kuantitatif. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pola perubahan nilai suatu variabel (variabel dependent) yang disebabkan variabel lain (variabel independent). Persamaan regresi berganda dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dalam penelitian ini digunakan model regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 24 dengan hasil analisis regresi yang dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.231	2.748		2.631	.014
	Motivasi Kerja	.302	.122	.374	2.476	.020
	Partisipasi Anggota	.483	.130	.561	3.710	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 24

Berdasarkan nilai koefisien regresi linear berganda sebagaimana terlihat pada tabel 4.9 dapat dibuat persamaan regresi yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 7,231 + 0,302 X_1 + 0,483 X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja
- a = Konstanta
- b₁, b₂, = Koefisien variabel X₁ dan X₂
- X₁ = Motivasi Kerja
- X₂ = Partisipasi Anggota
- e = Error

Dari persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan seperti berikut :

1. Persamaan regresi berganda diatas diketahui konstanta bernilai sebesar 7,231. Hal ini menunjukkan jika nilai variabel Motivasi Kerja (X₁), Partisipasi Anggota (X₂) sama dengan nol, maka nilai tetap atau nilai variabel Kinerja (Y) sebesar 7,231 satuan. Apabila Motivasi Kerja dinaikkan satu satuan, maka Kinerja Koperasi Unit Desa Setia Nagari Selayo akan meningkat sebesar 0,302 serta partisipasi anggota dinaikkan satu satuan maka Kinerja Koperasi unit Desa Setia Nagari Selayo akan meningkat sebesar 0,483. Oleh karena itu dengan meningkatnya Motivasi Kerja dan Partisipasi Anggota maka akan meningkatkan Kinerja Koperasi Unit Desa Setia Nagari Selayo.
2. Nilai koefisien Motivasi Kerja (X₁) bernilai sebesar 0,302. Hal ini menunjukkan jika nilai Motivasi Kerja (X₁) naik satu satuan dengan asumsi variabel lain tetap, maka Kinerja (Y) akan naik sebesar 0,302 satuan. Atau sebaliknya, setiap penurunan Motivasi Kerja akan menurunkan Kinerja Koperasi unit Desa Setia Nagari Selayo sebesar 0,302. Serta bila tidak ada penambahan atau pengurangan Motivasi Kerja, maka Kinerja Koperasi unit Desa Setia Nagari Selayo akan tetap sebesar 7,231 satuan. Jadi, Motivasi Kerja dapat meningkatkan semangat anggota untuk melakukan kegiatan di Koperasi dan juga dapat meningkatkan Kinerja Koperasi Unit Desa Setia Nagari Selayo.
3. Nilai koefisien Partisipasi Anggota (X₂) bernilai sebesar 0,483. Hal ini menunjukkan jika Partisipasi Anggota (X₂) naik satu satuan dengan asumsi variabel lain tetap, maka Kinerja (Y) yang naik sebesar 0,483 satuan. Atau sebaliknya, setiap penurunan nilai Partisipasi Anggota akan menurunkan Kinerja Koperasi unit Desa Setia Nagari Selayo sebesar 0,483 satuan. Dan apabila tidak ada penambahan atau pengurangan tingkat Partisipasi Anggota, maka Kinerja Koperasi unit Desa Setia Nagari Selayo akan tetap sebesar 7,231 satuan. Jadi, Partisipasi Anggota sangat dibutuhkan dalam kegiatan di Koperasi. Tanpa adanya Partisipasi Anggota maka kegiatan yang ada di Koperasi tidak akan terlaksana. Tidak ada kegiatan di koperasi maka, akan menurunkan Kinerja Koperasi.

Uji Koefisien Determinasi R²

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan dengan presentase. Hasil koefisiensi determinasi adalah sebagai berikut :

**Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi R²
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893 ^a	.798	.783	1.620

a. Predictors: (Constant), Partisipasi Anggota, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 24

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dilihat bahwa koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai R square sebesar 0,798 atau 79,8%. Hasil ini berarti tingginya persentase variabel independen Motivasi Kerja (X₁) dan Partisipasi Anggota (X₂) terhadap variabel dependen Kinerja (Y) sebesar 79,8%. Sedangkan sisanya sebesar 20,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini yakni Pelatihan, Komitmen, Pembinaan Manajemen, dan lain-lain.

Uji t

Uji digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel bebas benar-benar berpengaruh terhadap variabel terikat secara terpisah. Berdasarkan hasil perhitungan dengan analisis regresi linear berganda maka hasil perhitungan uji t dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut :

**Tabel 3. Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.231	2.748		2.631	.014
	Motivasi Kerja	.302	.122	.374	2.476	.020
	Partisipasi Anggota	.483	.130	.561	3.710	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 24

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.11 diatas, maka dapat diketahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen pada uraian berikut ini :

1. Uji t Motivasi Kerja (X₁) terhadap Kinerja (Y). Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Hipotesis diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau dengan $sign < \alpha$ 0,05. Nilai t_{tabel} pada α 0,05 adalah 2,052. Untuk variabel Motivasi Kerja (X₁) nilai t_{hitung} adalah 2,476 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,020. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} 2,476 > 2,052 dan nilai tingkat signifikansi 0,020 < 0,05 maka H₁ diterima. Berarti Motivasi Kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja di Koperasi Unit Desa Setia Nagari Selayo. Jadi, dengan adanya Motivasi Kerja maka akan mendorong Koperasi unit Desa Setia Nagari Selayo menjadi semakin maju dan mempercepat mencapai tujuannya.
2. Uji t Partisipasi Anggota (X₂) terhadap Kinerja (Y). Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Hipotesis diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau dengan $sign < \alpha$ 0,05. Nilai t_{tabel} pada α 0,05 adalah 2,052. Untuk variabel Partisipasi

Anggota (X_2) nilai t_{hitung} adalah 3,710 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} $3,710 > 2,052$ dan nilai tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ maka H_2 diterima. Berarti Partisipasi Anggota secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja di Koperasi Unit Desa Setia Nagari Selayo. Jadi, dengan adanya Partisipasi Anggota maka kegiatan dikoperasi akan berjalan dan akan meningkatkan Kinerja serta tujuan Koperasi unit Desa Setia Nagari Selayo.

Uji f

Uji penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (stimultan) terhadap variabel dependen. Uji statistik F pada dasarnya untuk mengetahui apakah semua variabel bebas (X) yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat (Y), dengan kaidah sebagai berikut :

1. Jika $f_{hitung} > f_{table}$ dan nilai signifikannya $< 0,05$ artinya ada pengaruh yang signifikan antara X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y.
2. Jika nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$ dan nilai signifikannya $> 0,05$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y.

Berdasarkan pengujian dengan SPSS diperoleh Output ANOVA pada tabel 4.12 dibawah ini :

Tabel 4. Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	280.579	2	140.290	53.434	.000 ^b
	Residual	70.888	27	2.625		
	Total	351.467	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Partisipasi Anggota, Motivasi Kerja

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 24

Dari tabel 4. diatas diketahui nilai f_{hitung} sebesar 53,434 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan diperoleh nilai f_{tabel} sebesar 3,35. Hasil dari pengelolaan ANOVA diatas terlihat bahwa nilai f_{hitung} $53,434 > f_{tabel}$ $3,35$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai f_{hitung} besar dari nilai f_{tabel} dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X_1) dan Partisipasi Anggota (X_2) secara simultan atau secara bersama sama berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y). Sehingga dapat dijelaskan bahwa Hipotesis ke 3 (H_3) diterima.

SIMPULAN

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 (X_1) dan Partisipasi Anggota (X_2) 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 signifikan $0,001 < 0,05$.

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 $0,000 < 0,05$.

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 KoperasiSetia 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 Mandiri 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>