

The Influence Of Job Description And Motivation On Performance Management Of Student Corporation Perjuangan Insan Madani

Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengurus Koperasi Mahasiswa Perjuangan Insan Madani

Rahmi Nurhaliza ¹⁾; Cece Rakhmat ²⁾; Arga Sutrisna ³⁾

^{1,2,3)} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: ¹⁾ raahminh@gmail.com; ²⁾ cecerakhmat@unper.ac.id; ³⁾ argasutrisna@unper.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [2 Agustus 2022]

Revised [22 Agustus 2022]

Accepted [3 September 2022]

KEYWORDS

Job Description,
Motivation, Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami Deskripsi Pekerjaan dan Motivasi terhadap Kinerja Pengurus Koperasi Mahasiswa Perjuangan Insan Madani. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deksriptif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sampel yang diambil sebanyak 42 orang pengurus koperasi. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis dalam pengolahan data menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, Deskripsi Pekerjaan dan Motivasi baik secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengurus Koperasi Mahasiswa Perjuangan Insan Madani.

ABSTRACT

This study aims to find out and understand the Job Description and Motivation for the Performance Management of Student Corporation Perjuangan Insan Madani. This type of research is quantitative research with a descriptive approach. The type of data used in this study was primary data and samples taken by 42 corporation management. Data collection techniques using questionnaires. Analytical techniques in data processing use multiple linear regression. Based on the results of hypothesis testing, Job Description and Motivation both simultaneously and partially have a significant effect on the Performance Management of Student Corporation Perjuangan Insan Madani.

PENDAHULUAN

Menurut Undang-Undang (UU) Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian, Pasal 1 Ayat 1 menjelaskan bahwa; "Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan". Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa koprasri adalah suatu usaha yang berprinsip atas dasar asas kekeluargaan dengan harapan dapat memajukan ekonomi masyarakat. Dengan demikian kinerja dari pengelola koperasi harus kompeten dalam menjalankan program-programnya.

Berjalannya suatu organisasi tidak lepas dari banyak faktor pendorong. Salah satunya adalah faktor kinerja pengurusnya. Akan tetapi kinerja organisasi perlu dukungan dari faktor lain seperti, pembagian deskripsi pekerjaan juga motivasi sebagai pendorong setiap individu agar bekerja dengan maksimal.

Job description (deskripsi pekerjaan) berisi informasi yang cukup untuk menggambarkan tanggung jawab utama dan fungsi penting, agar setiap orang dapat bekerja sesuai arahan dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan organisasi dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Job Description adalah gambaran tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi (Hasibuan, 2007:32) dalam (Permadi, 2017).

Selain faktor pembagian job description (deskripsi pekerjaan) yang baik dan tepat, faktor motivasi tak kalah penting dalam mengembangkan suatu organisasi. Menurut Suprihanto (dalam Fu'ad, 2016: 220) berpendapat bahwa motivasi termasuk permasalahan yang kompleks dalam suatu organisasi, karena setiap anggota yang satu dengan yang lainnya mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda. Ini dikarenakan setiap anggota dari suatu organisasi memiliki keunikan secara biologis maupun psikologis juga berkembang dengan proses pembelajaran yang berbeda. Dari penjelasan tersebut bahwa motivasi adalah suatu faktor yang harus ditanamkan pada setiap individu.

Melihat dari penjelasan tersebut penulis melakukan penelitian di Koperasi Mahasiswa Perjuangan Insan Madani, yang ternyata memiliki permasalahan dalam kinerja kepengurusannya. Koperasi Mahasiswa Perjuangan Insan Madani merupakan suatu organisasi di Kampus Universitas Perjuangan Tasikmalaya yang bergerak di bidang organisasi dan unit usaha.

Keberhasilan dari koperasi akan sangat mempengaruhi keberlangsungan dalam pengembangan koperasi karena, peningkatan kesejahteraan anggota merupakan suatu tujuan yang wajib dicapai. Kesejahteraan anggota akan tercapai apabila koperasi dapat mengelola seluruh kegiatannya secara optimal (Dasuki, 2021).

LANDASAN TEORI

Pengertian Deskripsi Pekerjaan

Menurut Hasibuan (2007:32) dalam Permadi (2017), Job Description adalah: “Gambaran tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi.” Menurut Muchlisin Riadi dalam Kajianpustaka.com (2020), adalah:

“Deskripsi pekerjaan yaitu ringkasan seluruh informasi pekerjaan dan syarat-syarat pelaksanaannya sebagai hasil dari analisis, yang biasanya berisi tugas pokok dari uraian tersebut seperti: tugas pokok, nama pekerjaan, wewenang dan kewajiban, serta tanggung jawab.”

Sedangkan menurut Mondy & Martocchio (2016) dalam Meila (2020), Job Description merupakan sebuah penjabaran pekerjaan yang sudah di rincikan sesuai dengan jabatan yang di tentukan.

Deskripsi pekerjaan berisi informasi yang cukup untuk menggambarkan tanggung jawab utama dan fungsi penting. Deskripsi pekerjaan dapat memberikan informasi yang diperlukan untuk mengklasifikasikan posisi, bukan orangnya. Dengan demikian deskripsi pekerjaan tidak didasarkan pada kualitas spesifik dari seseorang (seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kinerja, dedikasi, loyalitas, masa kerja, atau gelar). Deskripsi pekerjaan dapat ditulis sebagai upaya bersama antara atasan dan karyawan, dengan catatan atasan harus menyetujui. (Sumber: <https://www.wright.edu>).

Manfaat Deskripsi Pekerjaan

Ada banyak manfaat yang didapat oleh organisasi yang menerapkan deskripsi pekerjaan dengan baik, berikut manfaat deskripsi pekerjaan menurut Ardana, Mujati dan Utama (2012:39) dalam Skripsi Priambudi (2020):

1. Deskripsi pekerjaan membantu menghindari adanya kebingungan pekerjaan dan memberikan pemahaman dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Dapat menghindari tumpang tindih tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.
3. Memudahkan prosedur rekrutment, seleksi, pelatihan dan berbagai aktivitas SDM.
4. Membantu pegawai dalam merencanakan karier, mengurangi praktek deskriminasi dalam promosi dan pemindahan serta memudahkan evaluasi dalam pekerjaan untuk memastikan adanya keadilan dalam pemberian kompensasi.
5. Bermanfaat dalam program keselamatan kerja dapat menunjukkan tindakan yang berbahaya dan mengadakan perubahan pelaksanaan.
6. Deskripsi pekerjaan penting dalam perencanaan perubahan organisasi dan reorganisasi sesuai perkembangan keadaan.
7. Memberi arahan tentang pengalaman yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan.

Komponen Deskripsi Pekerjaan

Dikutip dari Wright.edu blog Wright State University, bahwa deskripsi pekerjaan berisi beberapa komponen diantaranya: jabatan, tujuan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab pekerjaan, kualifikasi yang dibutuhkan, kualifikasi yang disukai, dan kondisi kerja.

Pengertian Motivasi

Menurut Hilman Firmansyah dan Acep Syamsudin (2016:50) dalam Andriyati (2019): “Motivasi diartikan sebagai gairah dalam diri seseorang untuk berperilaku melalui suatu cara untuk menggapai tujuan yang diinginkan.” Menurut Andriyati (2019) motivasi kerja adalah: “Motivasi kerja merupakan suatu keadaan yang ada dalam diri seseorang yang memiliki keinginan untuk melakukan hal yang mengakibatkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku seseorang agar dapat bekerja dengan penuh semangat untuk mencapai tujuan.”

Menurut Triatna (2015; 84) dalam Jacky Lau (2021) bahwa: “Motivasi merupakan suatu proses yang didasari oleh dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang atau baik secara sadar maupun tidak sadar dalam bertindak sesuatu karena memiliki tujuan.”

Dari beberapa pengertian motivasi menurut para ahli diatas, motivasi adalah suatu dorongan yang muncul dalam diri seseorang baik itu dari dalam diri seseorang maupun dari luar untuk dapat mencapai tujuan tertentu. Motivasi yang baik adalah motivasi yang muncul dalam diri sendiri atas keinginan sendiri karena dengan demikian seseorang dapat melakukan suatu hal untuk mencapai tujuannya dengan hasil pertimbangan sendiri.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan tahap implementasi dari sebuah perencanaan yang telah disusun oleh suatu organisasi atau perusahaan. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan.

Menurut Agustin (2019;4) dalam Jacky (2021) kinerja karyawan adalah: “Orang yang bekerja untuk majikan berdasarkan kontrak kerja tertulis atau tidak tertulis, baik sebagai karyawan tetap atau tidak, untuk melakukan tugas tertentu yang ditentukan oleh majikan.”

Menurut Mangkunegara (2017;67) dalam Haris Ginting (2019) Kinerja adalah: “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Sedangkan pendapat Rivai (2015;447) dalam Edy Dharma (2020) Kinerja yaitu: “Suatu panggilan yang umum yang dipakai untuk tindakan-tindakan ataupun kegiatan dari sebuah organisasi pada periode dengan referensi pada beberapa parameter seperti anggaran masa lalu yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban, responsibilitas manajemen dan lainnya.”

Dari beberapa penjelasan mengenai kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan suatu pengukuran bagi seseorang sejauh mana keberhasilan seseorang dalam mengerjakan tugasnya.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2012: 29) Pendekatan deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum.

Dalam penelitian ini akan diketahui hubungan antar variabel yang telah ditentukan yakni pengaruh job description dan motivasi kerja terhadap kinerja pengurus koperasi mahasiswa di Koperasi Mahasiswa Perjuangan Insan Madani.

Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Menurut Sugiyono (2008;183) pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap hubungan korelasi dapat dilihat pada Tabel 3.3 sebagai berikut:

Tabel 1. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Kuat sekali

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dinyatakan dalam bentuk persentase. Rumus koefisien menurut Sugiyono (2012; 257) adalah:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Nilai koefisien (kontribusi antar variabel)

r^2 = Nilai koefisien korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Motivasi Secara Simultan terhadap Kinerja Pengurus Koperasi Mahasiswa Perjuangan Insan Madani

Untuk mengetahui pengaruh deskripsi pekerjaan dan motivasi terhadap kinerja pengurus Koperasi Mahasiswa Perjuangan Insan Madani dilakukan pengolahan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Adapun proses perhitungan data dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 24 melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:

Regresi linear berganda bertujuan untuk menghitung seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 2. Persamaan Regresi Berganda

		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16.147	5.803		2.783	.008
	Deskripsi Pekerja	.300	.138	.316	2.175	.036
	Motivasi	.257	.120	.311	2.139	.039

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 24

Berdasarkan Tabel 2 diperoleh regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 16,147 + 0,300X_1 + 0,257X_2 + e$$

1. Konstanta (a) = 16,147 nilai konstanta positif menunjukkan pengaruh positif variabel independen, dimana jika variabel independen yang terdiri dari variabel deskripsi pekerjaan (X₁) dan motivasi (X₂) = 0, maka kinerja pengurus Koperasi Mahasiswa Perjuangan Insan Madani sebesar 16,147 satuan.
2. Variabel Deskripsi Pekerjaan (X₁) = 0,300 menunjukkan bahwa variabel deskripsi pekerjaan berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kinerja pengurus, atau dengan kata lain setiap adanya upaya penambahan sebesar satu satuan terhadap variabel deskripsi pekerjaan maka kinerja pengurus Koperasi Mahasiswa Perjuangan Insan Madani sebesar 0,300.
3. Variabel Motivasi (X₂) = 0,257 menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pengurus, atau dengan kata lain setiap dengan adanya penambahan sebesar satu satuan terhadap variabel motivasi maka kinerja pengurus Koperasi Mahasiswa Insan Madani sebesar 0,257.

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara bersamaan. Berdasarkan hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.507 ^a	.257	.219	7.641

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Deskripsi Pekerja
 b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 24

Berdasar pada Tabel 3 diperoleh nilai R 0,507 hal ini menunjukkan adanya korelasi atau hubungan yang termasuk dalam kategori hubungan sedang antara deskripsi pekerjaan, dan motivasi terhadap kinerja pengurus.

Nilai koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dinyatakan dalam bentuk persentase. Berdasarkan hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.507 ^a	.257	.219	7.641

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Deskripsi Pekerja
 b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 24

Berdasar pada Tabel 4. bahwa nilai koefisien determinasi dapat dilihat dari adanya pengaruh variabel deskripsi pekerjaan dan motivasi terhadap kinerja pengurus. Hasil pengolahan data diketahui

nilai *R Square* sebesar 0,257 x 100% atau 25,7% hal ini menunjukkan bahwa variabel deskripsi pekerjaan dan motivasi dapat menjelaskan pengaruh terhadap kinerja pengrus dan sisanya 74,3% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain diluar penelitian ini.

Nilai F dapat diketahui dari hasil output *software statistic* dengan nilai F dan nilai signifikan.

Tabel 5. Nilai Hasil Uji F

ANOVA ^a							
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	787.904	2	393.952	6.747	.003 ^b	
	Residual	2277.167	39	58.389			
	Total	3065.071	41				

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Deskripsi Pekerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 24

Berdasar pada Tabel 5. nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,003 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka kaidah keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, dalam artian deskripsi pekerjaan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus Koperasi Mahasiswa Insan Madani. Artinya, apabila deskripsi pekerjaan yang diberikan oleh ketua dapat dilakukan dengan baik dan pengurus memiliki motivasi yang baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja yang baik pula.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Astrio Tritama, Khomsahrial, Hasibuan yang berjudul Pengaruh *Job Description* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bima Marga Provisinsi Lampung (2017). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *job description* dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bima Marga Provinsi Lampung.

Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Motivasi Secara Parsial terhadap Kinerja Pengurus Koperasi Mahasiswa Perjuangan Insan Madani

Untuk mengetahui pengaruh deskripsi pekerjaan dan mkotivasi terhadap kinerja pengurus koperasi mahasiswa maka dilakukan Uji t yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen deskripsi pekerjaan dan motivasi terhadap variabel dependen kinerja pengurus. Hasil nilai uji t diperoleh *melalui output software statistic*.

Tabel 6. Nilai Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	16.147	5.803		2.783	.008			
Deskripsi Pekerjaan	.300	.138	.316	2.175	.036	.412	.329	.300
Motivasi	.257	.120	.311	2.139	.039	.409	.324	.295

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 24

Berdasarkan uji t pada Tabel 6. diketahui nilai signifikan variabel deskripsi pekerjaan (X1) terhadap kinerja pengurus (Y) sebesar 0,036. Dari hasil perhitungan SPSS versi 24 diperoleh nilai *correalation partial* sebesar 0,329 diketahui $r^2 = (0,329) \times 100\% = 10,8\%$ yang artinya apabila deskripsi pekerjaan mengalami peningkatan, maka kinerja pengurus akan naik sebesar 10,8%. Dari Tabel 4.59 diperoleh bahwa berdasarkan probabilitas nilai signifikansi $0,036 < 0,05$. Dengan demikian hal ini dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima atau dengan kata lain deskripsi pekerjaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus koperasi mahasiswa. Artinya, apabila deskripsi pekerjaan yang diberikan oleh ketua tepat sasaran dan pengurus menguasai tugasnya maka akan berpengaruh terhadap kinerja pengurusnya menjadi lebih baik.

Penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya oleh Umi Elan, Indra Kurniawan, yang berjudul Pengaruh *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Security PT. Wilmar Nabati dengan hasil Job Deskripsi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Departemen Security PT. Wilmar Nabati.

Berdasarkan hasil uji t tersebut, untuk menguji hipotesis motivasi (X₂) terhadap kinerja pengurus (Y) dapat diketahui nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,039. Dari hasil perhitungan SPSS versi 24 diperoleh nilai *correalation partial* sebesar 0,324 diketahui $r^2 = (0,324) \times 100\% = 10,4\%$ yang artinya apabila motivasi mengalami peningkatan, maka kinerja pengurus akan naik sebesar 10,4%. Dari Tabel 4.59 bahwa berdasarkan probabilitas bilai signifikansi 0,039 > 0,05. Dengan demikian berarti H₀ ditolak dan H_a diterima atau dengan kata lain motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus Koperasi Mahasiswa Perjuangan Insan Madani. Artinya, setiap pengurus harus mempunyai motivasi untuk bekerja dengan giat dan menyelesaikan tugas yang telah diberikan maka akan berpengaruh terhadap kinerja pengurusnya.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ahmad ahid mudyana, yang berjudul pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di RS. Nurhidayah Bantul dengan hasil penelitian motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja RS. Nurhidayah Bantul.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Deskripsi Pekerjaan, Motivasi, dan Kinerja Pengurus Koperasi Mahasiswa Perjuangan Insan Madani cukup baik.
2. Deskripsi Pekerjaan dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengurus Koperasi Mahasiswa Perjuangan Insan Madani.
3. Deskripsi Pekerjaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengurus Koperasi Mahasiswa Perjuangan Insan Madani.
4. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengurus Koperasi Mahasiswa Perjuangan Insan Madani.

Saran

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan mengenai saya bersedia menerima wewenang pendelegasian yang diberikan oleh ketua, maka untuk Koperasi Mahasiswa Insan Madani agar lebih memberikan arahan atau dorongan berupa memberikan motivasi dan pembelajaran bagaimana kita harus percaya diri untuk berani memperluas koperasi dengan memiliki banyak relasi.
2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai saya menggunakan waktu pelatihan dengan baik, maka seharusnya para pengurus harus menggunakan waktu pelatihan dengan baik supaya dapat lebih menguasai pekerjaannya.
3. Berdasarkan tanggapan responden mengenai saya senang bekerja sendiri, maka untuk Koperasi Mahasiswa Insan Madani agar lebih sering memberikan pelatihan kepada seluruh anggota termasuk pengurusnya agar mereka lebih mandiri dan memiliki kemampuan untuk bekerja secara sendiri tanpa harus didampingi. Karena tidak menutup kemungkinan setiap pengurus akan diberikan tugas yang harus dilakukan secara mandiri.
4. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Pengurus Koperasi Mahasiswa Perjuangan Insan Madani adalah deskripsi pekerjaan, maka ketua umum seharusnya bisa memberikan tugas kepada pengurus sesuai dengan kemampuan setiap pengurusnya dan memberikan ketegasan dalam memerintah pengurus.
5. Bagi penelitian selanjutnya yang mempunyai masalah serupa mengenai kinerja diharapkan dapat mencari banyak referensi dari artikel maupun perpustakaan sebelum menentukan variabel bebas. Diharapkan untuk mengetahui terlebih dahulu situasi dan kondisi di lokasi yang menjadi objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Agista, Meila.(2020). Analissi Penerapan Job Description di Excellent Garage Premium. Project Report. Universitas Internasional Batam. Retrieved Desember 27, 2021, from: repository.ac.id: <http://repository.uib.ac.id/3190/>
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian IPTEKS,

- 4(1), 47-62. Retrieved 12 Januari 2022, from: http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/2109/1736
- Ahyar, Wildan Ahmad Bachtiar, and Elvira SE. (2019). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah (Survey empiris pada BPKAD dan Inspektorat Pemerintah Kota Bandung). Diss. Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas. Retrieved Desember 6, 2021, from: repository.unpas.ac.id: <http://repository.unpas.ac.id/43900/>
- Anwar Hidayat. (2018). Regresi Linear Berganda: Penjelasan, Contoh, Tutorial. Retrieved 4 Januari 2022, from: <https://www.statistikian.com/2018/01/penjelasan-tutorial-regresi-linear-berganda.html>
- Arikunto, Suharismi. 2012. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmawiyah, A., Mukhtar, A., & Nurjaya, N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 388-401. Retrieved 12 Januari 2022, from: <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/636>
- Dasuki, R. E. (2021). Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Di Jawa Barat. *ecoopsday 2.1*, 1-6.
- Diana, Y. (2020). Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Tata Hidang Pada Hotel Grand Ion Delemen Malaysia. *Jumant*, 12(2), 123-139. Retrieved 3 Januari 2022.
- Dewi, Ayu Diana. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Diss. Universitas Muhammadiyah Surabaya. Retrieved 2 Januari, 2022, from: <http://repository.um-surabaya.ac.id/3995/>
- Elan, U., & Kurniawan, I. (2016). Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Security PT. Wilmar Nabati Indonesia Gresik. *GEMA EKONOMI (Jurnal Fakultas Ekonomi)*, 5(1), 100-106. Retrieved 3 Januari 2022, from: <http://journal.unigres.ac.id/index.php/GemaEkonomi/article/view/339>
- Fatimah, Cut Nur Yuniarti. (2019). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Sumatera Utara. Diss. Universitas Medan Area. Retrieved 2 Januari, 2022, from: <http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/10984>
- Fu'ad, E. N. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Manajer Koperasi di Kabupaten Jepara. *publikasiilmiah.ums.ac.id*, 217-226. <https://publikasiilmiah.ums.ac.id/xmlui/bitstream/handle/11617/6735/20.%20Eko%20Nur%20Fuad.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8 Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, Haris Adinata. (2019). Analisis Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Lau Cimba Kabanjahe. Skripsi thesis, UNIVERSITAS QUALITY. Retrieved Januari 2 2022, from: <http://portaluniversitasquality.ac.id:55555/168/>
- Heriyana, R., & SE, S. C. R. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Suja Tandhika Bandung (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung). Retrieved 25 Desember 2021, from: <http://repository.unpas.ac.id/40901/>
- Ibnu Ismail. (2021). Kinerja Karyawan: Pengertian dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja karyawan. Retrieved Desember 25 2021, fom: accurate.id: <https://accurate.id/marketing-manajemen/kinerja-karyawan/>
- JIDH Kementerian Keuangan. Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992. Retrieved 3 Januari 2022, from: " <https://jdih.kemenkeu.go.id/fulltext/1992/25TAHUN~1992UU.htm>
- Khomsahrial, K., Tritama, A., & Habbiburahman, H. (2017). Pengaruh Job Description Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Visionist*, 6(1). Retrieved 3 Januari 2022, from: <http://jurnal.ubl.ac.id/index.php/jmv/article/view/1699>
- Lau, J. (2021). Pengaruh Job Description, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Kinco Prima (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen). Retrieved 3 Januari 2022, from: <http://repository.upbatam.ac.id/880/>
- Muchlisin Riadi. (2020). Deskripsi Pekerjaan (Pengertian, Manfaat, Indikator). *Kajianpustaka.com*. Retrived 21 Juni 2022, from: <https://www.kajianpustaka.com/2020/03/deskripsi-pekerjaan-pengertian-manfaat-indikator-dan-unsur.html>
- Mudayana, A. A. (2020). Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Kes Mas: Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Ahmad Daulan*, 4(2), 24851. Retrieved 3 Januari 2022, from:

- https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Pengaruh+motivasi+dan+beban+kerja+terhadap+kinerja+karyawan+di+Rumah+Sakit+Nur+Hidayah+Bantul.+&btnG=
- Nurinaya, N. (2019). PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, SARANA PRASARANA DAN DESKRIPSI PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR. *Economix*, 5(2). Retrieved 12 Januari 2022, from: <https://ojs.unm.ac.id/economix/article/view/10361>
- Permadi, Marsongko Bayu. (2017). Perancangan Job Description Pada Urusan Quality Control Di Pt. Perkebunan Nusantara Ix. Diss. UAJY. Retrieved 1 Januari 2022, from: <http://e-journal.uajy.ac.id/12452/>
- Priambudi, B. (2020). Hubungan Antar Manusia, Kepuasan Kerja Dan Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pusat Survei Geologi Badan Geologi Bandung (Doctoral dissertation, Univesitas Komputer Indonesia). Retrieved 6 Januari 2022, from: <https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/3768/>
- Psychologymania. (2008). Pengertian Deskripsi Pekerjaan. Retrieved 2 Januari 2021, from: <https://www.psychologymania.com/2013/07/pengertian-deskripsi-pekerjaan.html>
- Puput Destiawan. 2020. Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen (Survei pada Konsumen Alfamart di Kota Tasikmalaya). Tasikmalaya: Universitas Perjuangan.
- Pusparani, Nadia. (2017). Pengaruh Asimetri Informasi Terhadap Budgetary Slack (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Bandung Tahun anggaran 2017). Diss. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung. Retrieved 3 Januari 2022, from: <http://repository.unpas.ac.id/30235/>
- Rauf, M. F. S. H. (2020). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT Tjhindatama Mulia) (Bachelor's thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis uin jakarta). Retrieved Desember 26 2021, from: <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/56177>
- Rofi, K. (2021). Pengaruh Motivasi, Insentif, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Az-Zahra Cakrawala Nusantara Malang (Doctoral Dissertation, Stie Malangkucecwara). from: <http://repository.stie-mce.ac.id/1352/>
- Sugiyono. 2008. Statistika untuk Penelitian, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2012). Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2012. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian dan Pendidikan . Bandung : Alfabeta
- Sugiyono, P. D. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta. CV.
- Tarigan, C. F., Sari, S., Sitompul, F. M., & Perangin-angin, R. W. S. B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Giovanni Abadi Sentosa. *Jurnal Global Manajemen*, 8(1), 70-78. Retrieved 3 Januari 2022, from: <http://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/global/article/view/198>
- Tanjung, Andriyati. (2019) . Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampak Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pondok Pesantren Daarut Tauhid Di Bandung. Diss. Universitas Komputer Indonesia. from: <https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/2606/>
- Talumingan, Geovani, Lucky OH Dotulong, and Genita Lumintang. (2021). "Pengaruh stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil di kantor sekretariat daerah kabupaten kepulauan sangihe selama pandemi covid-19." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 9.3. Retrieved 3 Januari 2022, from: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/34661>
- Wello, S. K. B., Rauf, R., & Yafet, Y. (2020). Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Lima Samudra. *Jurnal Mirai Management*, 4(2), 366-375. Retrieved 2 Januari 2022, from: https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Pengaruh+Job+Description+terhadap+Kinerja+Karyawan+pada+PT.+Sinar+Lima+Samudra&btnG=
- Wright State University. Writing an Effective Job Description. Retrieved 2 Januari 2022, from: <https://www.wright.edu/human-resources/policies-and-resources/writing-an-effective-job-description>
- Yossa, S. (2013). Analisis Pengaruh Kemampuan Karyawan, Pembagian Tugas, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 11(4), 263-286. Retrieved 3 Januari 2022, from: <https://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jmbs/article/view/3198/0>