

## PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA ANGGOTA KSPM GALERI INVESTASI UNIVERSITAS NAHDLATUL ULAMA SIDOARJO

Nabilah Safitri<sup>1</sup>, Wahyu Eko Pujiyanto<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Prodi Manajemen, Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo, Jl. Lingkar Timur KM 5,5 Rangkah Kidul,  
Kecamatan Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur, Indonesia, 61234

e-mail: <sup>1</sup>nabilahdng@gmail.com

### *Abstract*

*An organization that is seen as good in the eyes of the community will not rule out the importance of developing the quality of human resources. To survive and thrive, organizations need good management. If members of the organization have high work motivation and work in a good environment, this will have a positive impact on the organization and help achieve organizational goals. With high motivation, organizational members will be more motivated to work, be creative, and increase productivity in teamwork. This research was made using a qualitative approach by collecting data through interview techniques, observation, and document analysis. The purpose is to analyze how work motivation affects the performance of KSPM members of Nahdlatul Ulama University Sidoarjo. Based on the results of the study, it is known that motivation has a positive effect on the performance of members of KSPM Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo. The higher the motivation, the better the performance of members and the results produced. Conversely, if motivation is low, then member performance is also affected and the resulting output is not optimal. Therefore, it is important for members of KSPM Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo to always pay attention and increase motivation in order to produce better and optimal output in the future.*

### **Abstrak**

Sebuah organisasi yang dipandang baik di mata masyarakat tidak akan mengesampingkan pentingnya mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Untuk dapat hidup dan berkembang, organisasi memerlukan manajemen yang baik. Jika anggota organisasi memiliki motivasi kerja yang tinggi dan bekerja dalam lingkungan yang baik, hal ini akan memberikan dampak positif pada organisasi dan membantu mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya motivasi yang tinggi, anggota organisasi akan lebih termotivasi untuk bekerja, berkreasi, dan meningkatkan produktivitas dalam bekerja secara tim. Penelitian ini dibuat dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan mengumpulkan data melalui teknik wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Tujuannya adalah untuk menganalisis bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota KSPM Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja anggota KSPM Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki, maka akan semakin baik kinerja anggota dan hasil yang dihasilkan. Sebaliknya, apabila motivasi rendah, maka kinerja anggota juga terpengaruh dan output yang dihasilkan tidak optimal. Oleh karena itu, penting bagi anggota KSPM Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo untuk selalu memperhatikan serta meningkatkan motivasi agar dapat menghasilkan output yang lebih baik dan optimal di masa yang akan datang.

Keywords: Kinerja Anggota; Motivasi; KSPM UNUSIDA

## 1. PENDAHULUAN

Pasar modal adalah pasar instrumen keuangan jangka panjang yang jatuh tempo lebih dari satu tahun, contohnya saham, obligasi, dan lainnya.[1] Pasar modal merupakan salah satu sektor penting dalam perekonomian negara. Memahami dan mengoptimalkan potensi pasar modal memerlukan pengetahuan yang baik tentang investasi, manajemen risiko dan strategi perdagangan saham. Kelompok studi pasar modal seperti KSPM Galeri Investasi UNUSIDA memiliki peran penting dalam mengembangkan pemahaman tersebut dengan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada anggotanya. Peran anggota KSPM sangat penting dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja yang baik akan berdampak positif terhadap hasil pembelajaran anggota dan berkembangnya kesadaran untuk berinvestasi.

Efisiensi sumber daya manusia penting bagi organisasi karena dapat memengaruhi pencapaian kemajuan dan tujuan organisasi dalam persaingan dunia yang kerap berubah.[2] Sebuah organisasi membutuhkan manajemen yang baik dalam mengakomodasi kebutuhannya untuk hidup dan berkembang. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja anggota adalah motivasi. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kemauan anggota untuk bekerja, berkreasi, dan produktif ketika bekerja dalam tim. Motivasi adalah salah satu fungsi organik manajemen. Keberhasilan pelaksanaan motivasi tergantung pada kemampuan pemimpin dalam menerapkan prinsip-prinsip motivasi. Motivasi dapat menentukan perilaku kerja dan kinerja anggota.[3] Kinerja anggota sangat erat kaitannya dengan hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hasil kerja tersebut dapat berupa kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.[4] Oleh karena itu, penelitian dilakukan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja anggota kelompok studi pasar modal Galeri Investasi UNUSIDA. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran yang jelas dan bermanfaat bagi seluruh anggota kelompok maupun pembaca yang tertarik dalam bidang investasi serta dapat menjadi masukan untuk pengembangan selanjutnya.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang berhubungan langsung

dengan kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Organisasi yang baik dan mempunyai citra positif di mata masyarakat tidak mengabaikan pengembangan kualitas sumber daya manusianya.[5] Perilaku manusia pada umumnya dicirikan oleh perjuangannya untuk mencapai keberhasilan dan diorganisasikan ke dalam fase-fase keterlibatan dan pelepasan tujuan. Motivasi orang untuk mengejar tujuan tertentu bergantung pada insentif situasional dan preferensi pribadi serta interaksi di antara kedua faktor ini.[6] Anggota dengan motivasi kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik memberikan pengaruh positif terhadap organisasi sehingga tujuan organisasi tercapai.[7] Oleh karena itu, kebutuhan untuk memotivasi anggota sangat penting untuk memperoleh kepercayaan diri dan semangat kerja serta memungkinkan mencapai hasil yang luar biasa.[8]

Motivasi merupakan teknik menunjukkan kedalaman, arah, dan ketahanan seseorang untuk mencapai tujuan. Tiga prinsip utama definisi ini adalah kedalaman, arah, dan ketahanan. Selain itu, motivasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap gaya kepemimpinan seseorang, sehingga dapat memberikan dampak positif.[9] Dengan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara motivasi dan kinerja anggota kelompok studi pasar modal, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi dan program pendidikan yang lebih efektif serta peningkatan kinerja anggota. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi kelompok studi pasar modal dalam menciptakan sumber daya manusia dengan kinerja yang profesional, berdedikasi dan bertanggung jawab.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat disusun rumusan masalah yaitu:

- Faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja anggota KSPM Galeri Investasi UNUSIDA?
- Peran motivasi dalam meningkatkan kinerja anggota KSPM Galeri Investasi UNUSIDA?

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT Kinerja Anggota

Kinerja adalah hasil yang dapat tercapai dari tindakan yang dilakukan.[10] Kinerja anggota merupakan pencapaian yang diraih oleh seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan sesuai

dengan standar yang telah ditentukan. Untuk meraih prestasi yang memuaskan, elemen yang paling berpengaruh adalah kualitas sumber daya manusia. Meski perencanaan telah dirancang dengan baik dan terstruktur, namun jika individu atau personel yang bertanggung jawab tidak memiliki kualitas dan semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan tersebut akan menjadi sia-sia.[11] Kinerja anggota merupakan komponen yang cukup penting dalam menjalankan suatu organisasi.[12] Semakin tinggi atau baik kinerja anggota maka tujuan organisasi akan semakin mudah tercapai, hal sebaliknya akan terjadi jika kinerja anggota rendah atau buruk. Kinerja anggota tidak dapat dipisahkan dari organisasi.[13]

Kinerja anggota adalah aspek yang sangat krusial dalam organisasi untuk peningkatan kualitasnya. Salah satu cara untuk mencapainya adalah melalui evaluasi kinerja atau pengelolaan kinerja.[14] Kinerja anggota dan organisasi sangat saling terkait, pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada sumber daya yang dimiliki dan dikelola oleh anggota yang berperan penting dalam tercapainya tujuan tersebut. Kinerja anggota merupakan evaluasi dari hasil kerja individu dalam organisasi, sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, yang semuanya bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi.[15]

### **KSPM UNUSIDA**

Kelompok Studi Pasar Modal merupakan sambungan dari Bursa Efek Indonesia (BEI) untuk mengajak masyarakat luas untuk mempelajari dan berpartisipasi dalam investasi pasar modal. Sekretariat KSPM sering disebut dengan Galeri Investasi atau Pojok BEI.[16] Kelompok Studi Pasar Modal (KSPM) digunakan untuk mengembangkan minat di bidang keuangan bagi mahasiswa dan masyarakat umum di Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo. KSPM melibatkan mahasiswa aktif dari program studi manajemen sebagai pengurus KSPM. Salah satu fungsi utama KSPM adalah memberikan edukasi dan sosialisasi mengenai pasar modal, yang tidak hanya ditujukan bagi pengurus KSPM, tetapi juga untuk seluruh civitas akademika di universitas tersebut.[17] KSPM berfokus pada pembelajaran dan pengetahuan tentang pasar modal. Biasanya, KSPM ini terbentuk di lingkungan perguruan

tinggi atau lembaga pendidikan lainnya. Tujuannya adalah untuk memahami dan mempelajari berbagai aspek pasar modal, seperti saham, obligasi, derivatif, dan instrumen investasi lainnya.

### **Motivasi**

Motivasi adalah proses psikologis yang dipicu oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Dengan adanya motivasi kerja, individu dapat menjalankan tugasnya dengan optimal, sehingga mencapai target atau tujuan organisasi. Seorang pemimpin harus memberikan motivasi kepada anggotanya, dan untuk itu, pemimpin harus memahami apa motif dan motivasi yang diharapkan oleh anggota.[18] Motivasi mengubah energi dalam diri seseorang dan mempengaruhi gejala mental, emosi, dan masalah emosi sehingga dapat diambil tindakan. Semuanya didorong oleh tujuan, kebutuhan dan keinginan.[19] Meningkatkan motivasi berguna untuk meningkatkan efektivitas organisasi.[20]

Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang untuk bertindak demi mencapai tujuan tertentu. Ini adalah faktor yang mendorong individu untuk melakukan aktivitas tertentu, sehingga sering dianggap sebagai pendorong perilaku. Motivasi kerja adalah hasil dari gabungan kekuatan internal dan eksternal yang membuat karyawan memilih tindakan dan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini akan membantu mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja adalah kemampuan untuk mengarahkan, mengendalikan, dan memotivasi seseorang untuk melakukan tindakan atau perilaku yang diinginkan berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.[21] Untuk mencapai tingkat keterampilan yang tinggi dalam apapun membutuhkan bentuk motivasi lain, yaitu motivasi berprestasi.[22]

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini akan disusun menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data wawancara, observasi dan analisis dokumen untuk memahami secara mendalam pengaruh motivasi terhadap kinerja anggota KSPM Galeri Investasi Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen SDM berperan penting dalam membentuk budaya organisasi yang produktif dan memperhitungkan kepentingan karyawan. Budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam memenuhi tuntutan di tempat kerja dan juga mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Manajemen SDM dapat menggunakan berbagai teknik motivasi kerja untuk membantu meningkatkan kinerja anggota.

Sebagian besar orang memerlukan motivasi untuk dapat tetap fokus, termotivasi, dan menghasilkan kinerja yang baik di tempat kerja. Motivasi yang tepat dapat meningkatkan kualitas kerja, mempercepat penyelesaian tugas, dan meminimalkan kesalahan yang dilakukan dalam pekerjaan. Motivasi kerja berkaitan dengan kepuasan, kinerja, dan prestasi kerja seseorang. Ketika seseorang merasa termotivasi, hal itu akan memacu dirinya untuk berusaha melakukan yang terbaik dan mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini dapat meningkatkan kinerja anggota, baik secara individu maupun di dalam tim atau organisasi.



Gbr 1. Anggota KSPM UNUSIDA

Penelitian ini, berfokus untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja anggota KSPM Galeri Investasi UNUSIDA. Untuk mencapai hal tersebut, telah dikumpulkan data dari beberapa responden. Hasilnya menunjukkan bahwa adanya motivasi berdampak positif terhadap kinerja anggota.

Faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja anggota KSPM Galeri Investasi UNUSIDA, antara lain:

- a. Peluang untuk berkembang  
Kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan keterampilan adalah faktor motivasi kerja yang penting, terutama bagi para mahasiswa yang senantiasa ingin belajar dan berkembang. Kesempatan untuk belajar dan berkembang akan membantu mahasiswa untuk merasa termotivasi dan lebih produktif dalam pekerjaan. Dengan mengembangkan keterampilan dan pengetahuan baru, kualitas dan efisiensi kinerja dapat ditingkatkan. Selain itu, kesempatan untuk berkembang dalam hal karir juga dapat menjadi faktor motivasi yang besar, karena hal ini memberikan rasa kepastian tentang masa depan di perusahaan atau organisasi tempat mahasiswa bekerja.
- b. Hubungan kerja yang baik  
Hubungan kerja yang menyenangkan dan kondusif berperan penting dalam mempengaruhi semangat dan motivasi kerja. Ketika bekerja di lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan menyenangkan, hal tersebut bisa memberikan dampak positif pada kesejahteraan mental dan fisik yang secara tidak langsung, mempengaruhi semangat kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kotor, berantakan, dan tidak kondusif bisa merusak semangat dan motivasi dalam bekerja secara signifikan. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang nyaman dan bersih bisa menjadi faktor penting untuk memperbaiki semangat dan motivasi di tempat kerja.
- c. Peluang untuk memperluas jaringan dan membangun relasi  
Memiliki kesempatan untuk membangun hubungan baik dengan rekan kerja atau orang di sekitar lingkungan kerja dan memperluas jaringan sosial dapat memberikan rasa keterikatan dan kepuasan yang positif. Dalam cara ini, anggota KSPM bisa

memperluas wawasan dan pengalaman melalui kolaborasi dengan orang lain, serta mendapatkan inspirasi dan perspektif dalam melakukan pekerjaan. Selain itu, membangun jaringan sosial dan relasi di tempat kerja juga bisa berarti kesempatan untuk meningkatkan karir dan mendapatkan peluang baru melalui penawaran kerja sama atau promosi ke jenjang karir yang lebih tinggi. Kesempatan ini dapat menjadi faktor motivasi penting dalam menambah semangat dalam melakukan tugas, serta meningkatkan kinerja dan produktivitas dengan membangun harmoni dan kerja tim yang efektif. Oleh itu, peluang untuk memperluas jaringan dan membangun relasi merupakan faktor penting dalam memotivasi anggota KSPM untuk bekerja dengan lebih baik dan mencapai tujuan di tempat kerja.

d. Pandangan positif terhadap masa depan

Memiliki keyakinan yang kuat pada potensi dan masa depan organisasi dapat membuat hal tersebut menjadi motivasi untuk memberikan kontribusi yang lebih banyak lagi dan berusaha untuk mencapai tujuan bersama. Pandangan positif ini tentunya bisa muncul dari lingkungan kerja yang kondusif serta menjadi cerminan dari kepemimpinan yang kuat dan strategi yang jelas untuk mencapai tujuan yang lebih besar. Dalam pandangan positif, anggota KSPM merasa yakin dan terdorong untuk mengambil kesempatan dan mengambil risiko demi kepentingan organisasi, sehingga kemampuan anggota KSPM untuk inovasi dan pengembangan diri semakin meningkat. Dalam hal ini, pandangan positif terhadap organisasi dapat menjadi faktor motivasi yang kuat untuk meningkatkan kinerja dan semangat kerja anggota KSPM.

Berdasarkan wawancara dari beberapa responden yakni anggota KSPM, dapat dinyatakan bahwa sebagai bagian dari kelompok studi pasar modal, motivasi menjadi penting untuk mendorong belajar ilmu baru dan meningkatkan kredibilitas sebagai mahasiswa. Selain itu, motivasi juga membawa perubahan positif dan menambah keterampilan yang berguna di masa depan. Dalam kinerja anggota, motivasi tersebut sangat berpengaruh dan membawa perubahan positif dalam output yang dihasilkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja anggota KSPM UNUSIDA dan memiliki pengaruh besar dalam hasil kerja anggota KSPM.



Gbr 2. Wawancara anggota KSPM

Motivasi anggota KSPM UNUSIDA sangat mempengaruhi kinerja anggota di dalam tim. Motivasi menjadi sumber energi yang mendorong anggota untuk bekerja keras dan memberikan hasil yang lebih baik. Ketika anggota memiliki motivasi yang tinggi, kinerja mereka akan meningkat dan output yang dihasilkan akan semakin baik.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja anggota KSPM UNUSIDA sebesar perubahan yang sudah dialami oleh anggota tersebut. Artinya, semakin besar motivasi yang dimiliki oleh anggota maka semakin besar juga pengaruhnya terhadap kinerja anggota dan semakin baik pula output yang dihasilkan. Namun, jika anggota KSPM UNUSIDA memiliki motivasi yang rendah, maka kinerja mereka akan terpengaruh dan output yang dihasilkan juga tidak optimal. Oleh sebab itu, penting bagi anggota KSPM UNUSIDA untuk selalu memperhatikan motivasi mereka agar dapat menghasilkan output yang lebih baik dan optimal di masa depan.

Motivasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja anggota tim. Hal ini karena

motivasi dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan kepuasan kerja, mendorong inovasi, meningkatkan komitmen, serta meningkatkan kerja tim.

- a. Meningkatkan produktivitas artinya, motivasi yang baik dapat memotivasi anggota tim untuk bekerja lebih keras dan efisien, sehingga meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.
- b. Meningkatkan kepuasan kerja, anggota tim yang termotivasi cenderung lebih puas dengan pekerjaannya, sehingga dapat mengurangi turnover dan meningkatkan semangat tim.
- c. Mendorong inovasi artinya, motivasi dapat mendorong anggota tim untuk berpikir kreatif dan inovatif, sehingga dapat menghasilkan ide-ide baru dan perbaikan proses kerja.
- d. Meningkatkan komitmen artinya, anggota tim yang termotivasi akan lebih berkomitmen terhadap tujuan dan misi organisasi, sehingga dapat membantu mencapai tujuan jangka panjang.
- e. Meningkatkan kerja tim, motivasi dapat membantu menciptakan ikatan yang kuat antar anggota tim, yang dapat meningkatkan kolaborasi dan kinerja tim.



Gbr 3. Rapat program kerja

## 5. KESIMPULAN

- a. Beberapa faktor motivasi yang memengaruhi kinerja anggota KSPM Galeri Investasi UNUSIDA adalah peluang untuk berkembang, Hubungan kerja yang baik, peluang untuk memperluas jaringan dan membangun

relasi, serta pandangan positif terhadap masa depan.

- b. Pengaruh motivasi terhadap kinerja anggota KSPM UNUSIDA sebesar perubahan yang sudah dialami oleh anggota tersebut. Motivasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja anggota tim. Hal ini karena motivasi dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan kepuasan kerja, mendorong inovasi, meningkatkan komitmen, serta meningkatkan kerja tim.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ojk, "Hai Calon Investor, Yuk Mengenal Jenis Pasar Modal," *Ojk*, 2023. <https://Sikapuangmu.Ojk.Go.Id/Frontend/Cms/Article/10526>
- [2] F. E. Wahyudi And A. Zaki, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bpjs Ketenagakerjaan Se-Malang Raya," Vol. Vol.2, No. 1, P. 77, 2022.
- [3] M. S. A. Basalamah And A. As'ad, "The Role Of Work Motivation And Work Environment In Improving Job Satisfaction," *Golden Ratio Hum. Resour. Manag.*, Vol. 1, No. 2, Pp. 94–103, 2021, Doi: 10.52970/Grhrm.V1i2.54.
- [4] Y. Kuswati, "The Effect Of Motivation On Employee Performance," *Budapest Int. Res. Critics Inst. Humanit. Soc. Sci.*, Vol. 3, No. 2, Pp. 995–1002, 2020, Doi: 10.33258/Birci.V3i2.928.
- [5] S. Bahri And Y. C. Nisa, "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Belawan)," *J. Ilm. Manaj. Bisnis*, Vol. 18, No. 1, Pp. 9–15, 2017.
- [6] J. Heckhausen And H. Heckhausen, "Motivation And Action: Introduction And Overview," *Springer Int. Publ. Ag, Part Springer Nat.*, 2018.
- [7] Y. Januari, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Baskara J. Bus. Entrep.*, Vol. 2, 2019, Doi: 10.47467/Reslaj.V3i2.328.
- [8] E. Emvula Shikalepo, "The Role Of Motivational Theories In Shaping Teacher Motivation And Performance: A Review Of Related Literature," *Int. J. Res. Innov. Soc. Sci. /Volume Iv, Issue Iv*, No. April, Pp. 2454–6186, 2020, [Online]. Available: [www.Rsisinternational.Org](http://www.Rsisinternational.Org)
- [9] M. Rizky, "Faktor – Faktor Yang

- Mempengaruhi Motivasi : Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia),” *J. Ilmu Manaj. Terap.*, Vol. 3, No. 3, Pp. 290–301, 2022, Doi: 10.31933/Jimt.V3i3.832.
- [10] W. E. Pujianto And A. L. Larasati, “Upaya Meningkatkan Kinerja Organisasi Dengan Model Blue Ocean Leadership Melalui Dimensi Spiritual,” *J. Res. Technol.*, Vol. 8, No. 2, Pp. 179–193, 2022, [Online]. Available: <https://journal.unusida.ac.id/index.php/jrt/article/view/670>
- [11] N. Arianty, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai,” *J. Manaj. Bisnis*, Vol. 14, P. 147, 2014, [Online]. Available: <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/viewfile/189/129>
- [12] R. Sholikhah And W. Eko Pujianto, “Penilaian Kinerja Karyawan Produksi Berbasis Key Performance Indicators (Kpi),” *J. Ilm. Manajemen, Ekon. Dan Bisnis*, Vol. 2, No. 2, Pp. 12–21, 2023, [Online]. Available: <https://ejournal.provisi.ac.id/index.php/jimeb/article/view/599>
- [13] D. A. Triastuti, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai,” *J. Manag. Rev.*, Vol. 2, No. 2, P. 203, 2019, Doi: 10.25157/Jmr.V2i2.1796.
- [14] M. R. Muis, J. Jufrizen, And M. Fahmi, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, Vol. 1, No. 1, Pp. 9–25, 2018, Doi: 10.36778/Jesya.V1i1.7.
- [15] S. M. Hasibuan And S. Bahri, “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja,” *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, Vol. 1, No. 1, Pp. 71–80, 2018, Doi: 10.30596/Maneggio.V1i1.2243.
- [16] A. Feb, “Kelompok Studi Pasar Modal (Kspm),” *Feb Untan*, 2019. [https://feb.untan.ac.id/kelompok-studi-](https://feb.untan.ac.id/kelompok-studi-pasar-modal-kspm/#:~:Text=Kelompok Study Pasar Modal Merupakan,Dengan Pojok Bursa Efek Indonesia ()
- [17] T. Badriatin, L. Septiana, L. Radi Rinandiyana, P. Keuangan Dan Perbankan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, And U. Siliwangi, “The Kspm Program Goes To Ormawa For Capital Market Literacy And Education,” *Jces (Journal Character Educ. Soc.)*, Vol. 2, No. 2, Pp. 28–33, 2019, [Online]. Available: <http://journal.ummat.ac.id/index.php/jces/article/view/1485>
- [18] A. R. Saleh And H. Utomo, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang,” *Among Makarti*, Vol. 11, No. 1, Pp. 28–50, 2018, Doi: 10.52353/Ama.V11i1.160.
- [19] Abdurrahim, “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru Ips Di Smp,” *Pendidik. Dan Dakwah*, Vol. 3, No. 2, Pp. 290–302, 2021.
- [20] G. R. Jones, *Organizational Theory, Design, Change*, 7th Ed. London: Pearson Education Limited, 2013.
- [21] D. S. Harahap And H. Khair, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja,” *J. Ilm. Magister Manaj.*, Vol. 2, 2019, Doi: <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i1.3404> 70 Copyright© 2019 Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. This Is An Open Acces Article Under The Cc-By-Sa Lisence (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).
- [22] E. A. Locke And K. Schattke, “Intrinsic And Extrinsic Motivation: Time For Expansion And Clarification,” *Motiv. Sci.*, Vol. 5, No. 4, Pp. 277–290, 2019, Doi: 10.1037/Mot0000116.