

## Gambaran Motivasi Berorganisasi Pada Kader Himpunan Mahasiswa Islam (Ditinjau Dari Teori Motivasi McClelland)

Awan Ilmiah<sup>1</sup>, Eva Meizara Puspita<sup>2</sup>, Dian Novita Siswanti<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar

Email: awanilmiah98@gmail.com<sup>1</sup>, eva.meizaa@unm.ac.id<sup>2</sup>, dhiannovita76@gmail.com<sup>3</sup>

### Article History:

Received: 01 April 2024

Revised: 15 April 2024

Accepted: 24 April 2024

### Keywords:

Organisasi, Kebutuhan Untuk Berafiliasi, Kebutuhan Untuk Berkuasa, Kebutuhan Untuk Berprestasi

**Abstract:** Organisasi merupakan sebuah tempat bagi mahasiswa untuk belajar dan mengembangkan diri selain di tempat perkuliahan. Selain aktif dalam hal akademik, mahasiswa juga diharapkan aktif di organisasi untuk mengembangkan soft skill. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan motivasi berorganisasi pada mahasiswa dengan melihat kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi, dan kebutuhan untuk berkuasa. Penelitian ini menggunakan analisis interpretatif fenomenologi. Responden penelitian ini adalah pengurus inti komisi Himpunan Mahasiswa Islam di Universitas Negeri Makassar. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara semi terstruktur. Hasil analisis data menunjukkan bahwa kader himpunan mahasiswa islam memiliki kebutuhan berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi dan kebutuhan untuk berkuasa yang kuat. Kader HMI memiliki kebutuhan untuk berprestasi yang kuat dengan memiliki rasa bangga dan senang terlibat dalam organisasi, karena menjadikan organisasi sebagai tempat mengaktualkan potensi, mengabdikan, dan tempat memperbaiki diri. Kader HMI memiliki kebutuhan untuk berafiliasi yang kuat dengan bersilaturahmi untuk membangun hubungan dan menjaga hubungan dengan semua pihak demi kepentingan organisasi. Kader HMI memiliki kebutuhan untuk berkuasa yang kuat karena memang diajarkan dalam training untuk memengaruhi orang lain sebagai bentuk manajemen organisasi. Implikasi penelitian ini adalah sebagai bahan rujukan pada kader HMI untuk melihat kebutuhan mahasiswa dalam membuat program sebagai peningkatan kinerja dalam berorganisasi.

## PENDAHULUAN

Mahasiswa adalah seorang yang terpelajar yang terdaftar di perguruan tinggi negeri maupun perguruan tinggi swasta yang mengikuti semester berjalan yang sadar akan fungsi dan tanggung jawab. Seorang mahasiswa hendaknya memiliki kesadaran akan posisinya dalam membiasakan perilaku untuk mengasah ketajaman intelektual, keterampilan profesional,

mencapai keunggulan moral, dan komitmen serta integritas terhadap masyarakat (Hadijaya, 2015). Untuk mencapai hal tersebut belum tentu hanya bisa didapat di bangku perkuliahan saja, melainkan hal tersebut justru dapat diperoleh di luar bangku perkuliahan seperti organisasi. Aktif dalam sebuah organisasi memerlukan pengorbanan yang cukup banyak seperti pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran.

Organisasi adalah sebuah sistem dimana manusia saling bergantung dan saling terikat satu sama lain dan membentuk suatu jaringan yang saling memberikan kebermanfaatannya satu sama lain (Heryana, 2020). Bergabung dalam organisasi dapat membentuk pola pikir mahasiswa menjadi lebih fleksibel dan rasional melalui pengalaman dan peristiwa yang diperoleh dalam sebuah organisasi. Dalam kegiatan organisasi, mahasiswa dilatih untuk mampu merencanakan (*planning*), mengatur (*organizing*), melaksanakan (*actuating*), dan mengendalikan (*controlling*) sebuah kegiatan (Hadiyana, 2015). Organisasi dalam lingkup mahasiswa terdiri atas organisasi kemahasiswaan internal kampus dan organisasi kemahasiswaan eksternal kampus. Organisasi internal kampus adalah organisasi mahasiswa yang memiliki kedudukan resmi di lingkungan kampus dan mendapat pendanaan kegiatan kemahasiswaan dari kampus. Organisasi eksternal kampus adalah organisasi mahasiswa yang memiliki kedudukan di luar kampus dan tidak mendapat pendanaan dari kampus.

Survei yang dilakukan oleh peneliti tentang organisasi yang paling berpengaruh di kalangan mahasiswa dan masyarakat dengan mengambil pilihan organisasi internal kampus dan eksternal kampus. Dari 84 partisipan yang mengisi terdapat 56% partisipan yang mengatakan organisasi yang berpengaruh adalah organisasi eksternal kampus. Kader organisasi eksternal kampus biasanya memiliki rasa nasionalisme yang tinggi dibanding organisasi internal kampus (Hadijaya, 2015). Ridelvi (2017) mengemukakan bahwa mahasiswa yang bergabung dalam organisasi eksternal seperti HMI, PMII, dan IMM merasa jauh lebih baik komunikasinya dan memiliki keterampilan dalam berkomunikasi.

Himpunan mahasiswa Islam disingkat HMI adalah salah satu organisasi eksternal kampus yang berdiri sejak tahun 1947 dan sampai sekarang masih eksis. HMI merupakan organisasi pengkaderan di lingkup mahasiswa yang bertujuan untuk menciptakan lima kualitas insan cita yaitu insan akademis, pencipta, pengabdian, insan bernaafaskan Islam, dan insan yang bertanggung jawab atas terwujudnya masyarakat adil dan makmur. Sebagai organisasi tertua, HMI memiliki fungsi dan peran kepada masyarakat. HMI berperan dalam membina kerukunan umat beragama, (Novianty, 2013) meningkatkan kemampuan kepemimpinan mahasiswa (Alfianita, 2019), dan membangun kepemimpinan pemuda (Simangunsong, 2017).

Survei yang dilakukan peneliti tentang organisasi eksternal yang paling berpengaruh di kalangan mahasiswa dan masyarakat yang diisi oleh 79 partisipan. Sebanyak 71% memilih HMI sebagai organisasi eksternal yang paling berpengaruh dan 29% memilih organisasi eksternal lainnya seperti PMII, IMM, FMN, GMNI, dan lain-lain. Mahasiswa yang tergabung dalam organisasi HMI memiliki tuntutan yang besar, baik dalam hal akademik maupun dalam organisasi. Sehingga dibutuhkan semangat yang mendorong seseorang dalam melakukan aktivitas baik yang berasal dari dalam diri maupun yang bersumber dari lingkungan eksternal. Dorongan untuk melakukan sesuatu disebut dengan motivasi (Firmansyah, 2017). Motivasi dalam sebuah organisasi merupakan kemauan untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi menuju tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memuaskan kebutuhan individu (Matheur, Cavagnero, Vivas, & Garrin, 2010). Penelitian yang dilakukan Astuti dan Surya (2019) mengemukakan bahwa iklim organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan kepuasan kerja.

Motivasi sangat penting dimiliki oleh kader HMI karena dapat memengaruhi produktivitas dalam menjalankan kegiatan organisasi maupun akademik dan memengaruhi hubungan dengan

---

orang lain. Individu yang termotivasi lebih cenderung melakukan kegiatan yang menantang, terlibat aktif, menikmati proses kegiatan, dan menunjukkan peningkatan hasil belajar, ketekunan, dan kreativitas. (El-Should, Taj-Eddin, Seddiek, El-Khouly, dan Nosseir, 2014). Individu yang memiliki motivasi yang tinggi akan mencapai kinerja yang diharapkan, sedangkan individu yang memiliki motivasi yang rendah tidak dapat memberikan kontribusi optimal atas kinerja (Yusuf, 2014).

McClelland mengemukakan bahwa motivasi merupakan motif yang mengarahkan seseorang pada tujuan yang diinginkan. Motif yang mengarahkan seseorang untuk mencapai tujuan terdiri atas tiga kebutuhan sosial yaitu kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*), dan kebutuhan untuk berkuasa (*need for power*).

Kebutuhan untuk berprestasi merupakan dorongan bawah sadar untuk berbuat lebih baik menuju standar keunggulan. Kebutuhan untuk berafiliasi merupakan dorongan bawah sadar untuk menjadi bagian dari hubungan yang dekat dan hangat seperti persahabatan. Kebutuhan untuk berkuasa merupakan dorongan bawah sadar untuk dapat berdampak pada orang lain (McClelland, 1987).

HMI sebagai organisasi kemahasiswaan terkenal dengan kultur politik yang kuat, dan merupakan organisasi external yang paling banyak mencetak politisi. Kader HMI menjadikan organisasi sebagai alat untuk mencapai tujuan pribadi dan menjadikan organisasi sebagai kendaraan politik untuk dapat memiliki pengaruh ke orang lain. Sehingga peneliti ingin melihat gambaran motivasi berorganisasi pada kader HMI dengan melihat kebutuhan untuk berorganisasi yang dikaji dengan menggunakan teori motivasi McClelland yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi dan kebutuhan berkuasa.

## **LANDASAN TEORI**

McClelland (1987) mengemukakan bahwa motivasi merupakan motif yang menyebabkan individu bergerak atau bertingkah laku untuk mencapai sebuah tujuan. Motif adalah implikasi dari hasil pertimbangan yang telah dipelajari dengan ditandai sebuah perubahan pada situasi yang efektif. Sejalan dengan itu Myers (2010) mengemukakan bahwa motivasi merupakan kebutuhan atau keinginan yang memberi energi dan mengarahkan perilaku. McClelland (1987) mengemukakan bahwa pada dasarnya motif individu ditentukan oleh tiga kebutuhan, yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk afiliasi, dan kebutuhan untuk berkuasa.

Kebutuhan untuk berprestasi merupakan dorongan bawah sadar untuk berbuat lebih baik menuju standar keunggulan. Individu yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi akan memiliki hasrat untuk mengungguli, sukses, dan berprestasi. Individu yang memiliki kebutuhan berprestasi yang tinggi akan mengukur diri mereka sendiri terhadap tujuan-tujuan tertentu dan hasil pekerjaan tersebut dianggap sangat baik bukan karena untuk mendapatkan imbalan atas kinerjanya.

Kebutuhan untuk berafiliasi merupakan dorongan bawah sadar untuk menjadi bagian dari hubungan yang dekat dan hangat seperti persahabatan. Individu yang memiliki *need for affiliation* akan memiliki hasrat untuk membangun hubungan secara personal atau pribadi. Individu yang memiliki kebutuhan untuk berafiliasi yang tinggi, yaitu memiliki performa yang lebih baik ketika ada insentif dari organisasi tempat dia berada, memelihara hubungan interpersonal, kerja sama, konformitas, dan tidak menyukai konflik, perilaku memimpin, dan takut ditolak.

Kebutuhan untuk berkuasa merupakan dorongan bawah sadar untuk dapat berdampak pada orang lain (McClelland, 1987). Individu yang memiliki kebutuhan untuk berkuasa akan cenderung menonjolkan diri dan memiliki keinginan untuk memengaruhi dan mengendalikan orang lain. Individu yang memiliki kebutuhan untuk berkuasa yang tinggi, yaitu bersifat agresif, mencari penghargaan, bekerja agar diakui pada suatu kelompok, dan mengambil resiko.

---

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan penelitian interpretasi fenomenologis analisis (IPA). Craswell (2016) mengemukakan bahwa penelitian kualitatif adalah metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang dianggap oleh sejumlah kelompok sebagai bagian dari masalah. Packer (Kahija, 2017) mengemukakan bahwa fenomenologi merupakan penelitian reflektif tentang inti dari kesadaran yang dialami yang ditinjau dari perpektif orang pertama. deskriptif yang memahami realitas dan makna dari pengalaman subjek. Craswell (2016) mengemukakan bahwa studi fenomenologi merupakan metode mendeskripsikan makna secara umum terhadap berbagai pengalaman hidup terkait konsep atau fenomena yang dialami individu

Pendekatan IPA merupakan versi penelitian fenomenologis yang peneliti ingin menafsirkan bagaimana partisipan mengalami peristiwa secara langsung untuk menafsirkan pengalamannya. IPA bertujuan untuk memahami bagaimana partisipan menafsirkan fenomena yang dialaminya (Kahija, 2017). Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara semi terstruktur. Craswell (2016) mengemukakan bahwa studi fenomenologi merupakan mendeskripsikan makna secara umum terhadap berbagai pengalaman hidup terkait konsep atau fenomena yang dialami individu

Peneliti menggunakan alat bantu berupa *hand recorder*, *guide wawancara*, dan alat tulis untuk memudahkan proses pengambilan data. Keabsahan data menggunakan *member check* dan *external-auditor*. Durasi penelitian dilakukan selama 3 bulan yang berlokasi di daerah Makassar. Lokasi wawancara disesuaikan dengan keinginan partisipan.

Analisis data penelitian melalui delapan tahapan yaitu menyiapkan transkrip melalui verbatim, membaca transkrip secara berulang dan menandai bagian yang perlu digali kembali, membuat komentar eksplonatoris dengan cara menuliskan catatan awal berupa maksud dari wawancara dengan bahasa dari peneliti sendiri, membuat tema emergen dengan cara mengelompokkan tema-tema berdasarkan komentar eksplonatoris, membuat tema superordinat dengan cara mengelompokkan tema emergen, membuat pola antar partisipan dengan cara mengelompokkan tema berdasarkan kasus, penataan seluruh tema superordinat dengan cara mengelompokkan berdasarkan tema antara partisipan, serta melaporkan hasil analisis.

Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* untuk menemukan partisipan berdasarkan karakteristik yang telah ditentukan. Partisipan penelitian terdiri atas 10 yaitu WN, AS, SPT, AMN, RJD, HJS, RFK, NSL, ADN, dan VCK.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Kebutuhan Untuk Berprestasi**

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan bahwa kesepuluh responden memiliki kebutuhan untuk berprestasi yang sangat beragam. Responden memiliki keinginan untuk mengungguli orang lain dan berproses dalam jangka waktu panjang pada sesuatu yang dianggap baik. Andersen (2018) mengemukakan bahwa individu dengan kebutuhan akan prestasi yang tinggi memiliki keinginan untuk mengungguli orang lain dan dorongan untuk terlibat dalam jangka waktu yang panjang pada sesuatu yang dianggap baik untuk mencapai tujuan. Hal ini sejalan dengan fungsi HMI sebagai organisasi kader yang bertujuan untuk membina pribadi muslim yang mandiri.

Responden melakukan tindakan untuk mencapai standar yang ditetapkan dan bertanggung jawab atas amanah yang diberikan. Responden juga memiliki keinginan untuk menjadi unggul, melakukan tindakan yang baru atau berbeda, melakukan tindakan untuk melampui standar dan

---

bersedia untuk menerima resiko atas tindakan untuk mencapai tujuan. Mada dan Mujiati (2014) mengemukakan bahwa individu yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi memiliki dorongan untuk menjadi unggul dan berusaha untuk mencapai standar yang telah ditetapkan. Lebih lanjut Pearce II dan Robinson (Pongoh, 2010) mengemukakan bahwa individu dengan kebutuhan berprestasi yang tinggi ditandai dengan kesediaan mengambil resiko pada tingkat tinggi, sebuah keinginan untuk meningkatkan performansi, keinginan untuk bertanggung jawab dan memecahkan masalah.

Andersen (2018) juga dalam penelitiannya mengemukakan bahwa individu dengan kebutuhan akan prestasi yang tinggi memiliki keinginan untuk memenuhi dan melampaui standar keunggulan yang ditetapkan sendiri. Hal ini sejalan juga dengan tujuan HMI untuk membina insan bertanggung jawab yang memiliki watak yang sanggup memikul akibat dari perbuatan dan sadar dalam menempuh jalan yang benar.

## 2. Kebutuhan Untuk Berafiliasi

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan bahwa kesepuluh responden memiliki kebutuhan untuk berafiliasi sangat beragam. Responden berusaha untuk berhubungan akrab, menjaga hubungan dengan teman, dan memulihkan hubungan dengan orang lain, serta melakukan silaturahmi untuk membangun hubungan. Sejalan dengan hal tersebut penelitian yang dilakukan Thamin (2018) mengemukakan bahwa kader HMI melakukan afiliasi dengan dengan institusi yang memiliki kesamaan kepentingan untuk memperjuangkan kepentingan mereka.

Andersen (2018) mengemukakan bahwa individu dengan kebutuhan akan afiliasi yang tinggi memiliki dorongan untuk memulihkan dan mempertahankan hubungan yang akrab. Sejalan dengan hal tersebut, Anggaran Dasar HMI mengemukakan bahwa sebagaimana umat islam kader HMI memiliki kewajiban untuk berperan aktif dalam menciptakan dan memperkuat *ukhuwah Islamiyah* sesama umat islam. Mada dan Mujiati (2014) juga mengemukakan bahwa individu dengan kebutuhan untuk berafiliasi berusaha untuk berhubungan ramah, bersikap ramah, usaha untuk mempunyai hubungan yang yang erat, dan berusaha untuk memiliki sikap kooperatif dalam pekerjaan.

Responden juga melakukan tindakan untuk mengakrabkan diri, berusaha untuk mengaktifkan kader untuk mencapai tujuan organisasi, melakukan tindakan untuk mencegah dan menyelesaikan konflik, berusaha untuk mempertahankan keakraban dan menyukai bekerja secara bersama-sama. McClelland (Liana, 2013) mengemukakan bahwa ciri-ciri individu yang memiliki kebutuhan berafiliasi yang tinggi, yaitu memiliki performa yang lebih baik ketika ada insentif dari organisasi tempat dia berada, memelihara hubungan interpersonal, kerja sama, konformitas, dan tidak menyukai konflik. lebih lanjut McClelland (Pongoh, 2010) mengemukakan bahwa individu dengan kebutuhan akan afiliasi memiliki keinginan untuk bekerjasama dengan orang lain.

## 3. Kebutuhan Untuk Berkuasa

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan bahwa kesepuluh responden memiliki kebutuhan untuk berkuasa yang sangat beragam.

Responden memiliki keinginan untuk memengaruhi orang lain, melakukan tindakan yang sesuai dengan karakter pemimpin, dan melakukan tindakan untuk mengesankan orang lain. Schonbordt dan Gestenberg (2012) mengemukakan bahwa Individu yang memiliki kebutuhan untuk berkuasa menginginkan untuk memengaruhi orang lain. Andersen (2018) mengemukakan bahwa individu dengan kebutuhan akan kuasa yang tinggi mencoba untuk mengesankan orang lain atau dunia pada umumnya. Sejalan dengan hal tersebut Pearce dan Robinson (pongoh, 2010) mengemukakan bahwa individu yang memiliki kebutuhan berkuasa memiliki keinginan untuk

---



mengontrol orang lain, memengaruhi perilaku orang lain, dan bertanggung jawab atas tindakan orang lain.

Responden juga melakukan tindakan untuk mengendalikan orang lain dan mengajak orang lain, dan memiliki keinginan untuk menjadi pemimpin, serta melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Sejalan dengan hal tersebut pelatihan di HMI mengajarkan ilmu tentang kepemimpinan dan manajemen organisasi sebagai alat dalam menyelesaikan masalah, mengambil keputusan, dan mengimplementasi gerakan. Schonbordt dan Gestenberg (2012) mengemukakan bahwa individu dengan kebutuhan berkuasa menginginkan untuk berada dalam posisi kepemimpinan dimana orang bekerja untuk dia atau sesuai dengan arahnya. Andersen (2018) mengemukakan bahwa individu dengan kebutuhan akan kuasa yang tinggi akan melakukan tindakan kuat untuk memengaruhi orang lain, memberikan bantuan, mencoba mengontrol orang lain, dan mencoba menekan orang lain dengan kata-kata.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa kekhasan yang dimiliki kader himpunan mahasiswa pada kebutuhan berprestasi adalah kebanggaan dan rasa senang terlibat aktif di HMI, dan menjadikan organisasi sebagai tempat untuk mengaktualkan potensi, mengabdikan, dan memperbaiki diri. Kekhasan pada kebutuhan berafiliasi adalah keinginan untuk bersilaturahmi, dimana silaturahmi dilakukan untuk membangun dan menjaga hubungan dengan semua pihak bukan hanya sesama kader untuk mencapai tujuan organisasi. Kekhasan pada kebutuhan berkuasa adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain karena memang diajarkan dalam training sebagai alat untuk manajemen organisasi.

Berdasarkan penjabaran hasil penelitian yang ditemukan, peneliti merumuskan beberapa saran yang digolongkan untuk beberapa pihak yaitu sebagai berikut. Saran untuk responden penelitian yaitu responden untuk tidak berfokus pada salah satu aspek motivasi dalam berorganisasi, tapi memaksimalkan ketiga kebutuhan tersebut yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi, dan kebutuhan untuk berkuasa untuk menunjang kerja-kerja dalam berorganisasi. Saran untuk mahasiswa yaitu untuk menjadikan temuan penelitian sebagai refleksi dalam mengembangkan potensi yang dimiliki, yaitu menjadikan organisasi sebuah wadah untuk menempekan diri dan meningkatkan kompetensi.

Saran kepada organisasi yaitu untuk mempertimbangkan motivasi berorganisasi setiap mahasiswa yang terlibat dalam organisasi untuk meningkatkan performansi dalam berorganisasi. Saran kampus yaitu menjadikan hasil temuan sebagai bahan rujukan dalam mengembangkan kebutuhan dan minat organisasi pada mahasiswa. Saran kepada peneliti selanjutnya yaitu melakukan penelitian motivasi berorganisasi dengan mengacu pada kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi, dan kebutuhan untuk berkuasa dengan komitmen berorganisasi yang dilakukan secara kuantitatif.

## **PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS**

Saya ingin mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua yang telah memberikan dukungan moril dan materil selama proses penulisan jurnal ini. Saya juga ingin mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing saya ibu Eva Meizara dan Ibu Dian Novi Novita yang telah membimbing saya dalam penulisan jurnal ini.

## **DAFTAR REFERENSI**

Agustin, L. (2011). Kontribusi need of achievement, need of power, dan need for affiliation

.....

- terhadap prestasi belajar mahasiswa Program Studi Pendidikan Seni Tari dan Musik Universitas Negeri Malang. *Skripsi*. Universitas Negeri Malang.
- Alfianita, D. (2019). Peran organisasi kemahasiswaan dalam meningkatkan kemampuan kepemimpinan mahasiswa (studi kasus HMI Komisariat Ushuluddin). *Skripsi*. Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung.
- Astuti, N. S. D., & Surya, I. B. T. (2019). Pengaruh iklim organisasi, motivasi kerja, dan kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 9(1). 1-20. Doi: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i01.p01>
- Andersen, J. A. (2018). Managers' motivation profiles: Measurement and application. *Jurnal of Sage Open*, 1-9. Doi: 10.1177/2158244018771732
- Craswell, J. W. (2016). *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, Dan Campuran Edisi Keempat*. (Terjemahan oleh Achmad Fawaid dan Rianayati Kusmini). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Damanik, R. (2020). Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi berprestasi pada mahasiswa. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 9(1), 50-55. Doi: <https://doi.org/10.37755/jsap.v9i1.252>.
- El-seoud, MSA., Taj-Eddin, IATF., Seddiek, N., El-Khouly, MM., & Nosseir, A. (2014). Elearning and students' motivation: a research study on the effect of e-learning on higher education. *International Journal of Emerging Technologies in Learning*, 9(4), P. 20–26. Doi: <https://doi.org/10.3991/ijet.v9i4.3465>.
- Firmansyah. (2017). Motivasi dalam organisasi usaha. *Jurnal Profit*, 4(2), 185-194. Hadijaya, Y. (2015). *Organisasi Kemahasiswaan dan Kompetensi Manajerial Mahasiswa*. Medan: Perdana Publishing.
- Hapsila, A. (2017). Seminar manfaat organisasi bagi mahasiswa di sekolah tinggi ilmu ekonomi Indragiri (STIE-I) Rengat. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 60-69. <https://orcid.org/0000-0002-5992-1002>.
- Hasanah, H. (2016). Teknik-teknik observasi (sebuah alternatif metode pengumpulan data kualitatif ilmu-ilmu sosial). *Jurnal At-Taqaddum*, 8(1), 21-46. Doi: 10.21580/at.v8i1.1163.
- Hasdianyah, A. (2017). Peran kader himpunan mahasiswa islam dalam membangun tradisi ilmiah di dalam kampus (studi peran kader himpunan mahasiswa islam di Universitas Negeri Makassar). *Jurnal Eksistensi Pendidikan Luar Biasa*, 2(2), 116-213
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Organisasi dan Motivasi dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hazanah, N., Zulhelmi., & Azizahwati. (2015). Perbedaan motivasi belajar siswa berdasarkan gender dalam pembelajaran fisika dengan model collaborative learning di kelas X madrasah Aliyah Al-Ihsan Boarding School Kampar. *Journal Online Mahasiswa*, 2(2), 1-15
- Heryana, A. (2020). *Organisasi dan Teori Organisasi*. Tangerang: AHeryana Institute.
- Hulukati, W., & Djibran, M. R. (2018). Analisis tugas perkembangan mahasiswa fakultas ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo. *Jurnal Bikotetik*, 2(1), 73-114. Doi: <https://doi.org/10.26740/bikotetik.v2n1.p73-80>.
- Husaeni, F. D. (2020). Konsep diri kader himpunan mahasiswa islam komisariat Unikom. *Skripsi*. Universitas Komputer Indonesia.
- Jooste, K., & Hanami, M. (2017). The motivation needs of primary health care nurses to acquire power as leaders in a mine clinic setting. *Journal of Health Sa Gesondheid*, 22, 43-51. Doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.hsag.2016.09.005>.
- Kharisma, H. K. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, need for achievement (N-Ach), need for affiliation (N-Aff), dan need for power (N-Pow) terhadap organizational

- citizenship behavior (OCB) (studi pada pengurus HIMAMA FEB UMY Periode 2019/2020). *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Liana, L. (2013). Pengukuran korelasi achievement motive, affiliation motive, dan power motive dengan kinerja mahasiswa menggunakan SPSS. *Jurnal Dinamika Teknik*, 7(1), 26-45.
- Mada, IGNCW., & Mujianti, NW. (2014). Motivasi berprestasi, berafiliasi, dan kekuasaan dalam perspektif gender. *Jurnal Manajemen*, 3(6), 1633-1652.
- Matheur, I., Cavagnero, E., Vivas, G., & carrin, G. (2010). Health financing challenges and institutional options to move towards universal coverage in nicaragua. *World Health Report Background Paper*, 24, 1-25.
- McClelland, DC. (1987). *Human Motivation*. Australia: Cambridge University Press.
- Miswanto, D. (2018). Penggunaan konseling kelompok dengan pendekatan rebot dalam meningkatkan motivasi belajar para kader HMI Cabang Bandar Lampung Komisariat Dakwah. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Morgan, CT., King, RA., Weisz, JR., & Schopler, J. (1986). *Introduction to Psychology*. Toronto: McGraw-Hill.
- Myers, DG. (2010). *Psychology Ninth Edition in Modules*. Newyork: Worth
- Nasution, A. M. (2018). Pengaruh organisasi kemahasiswaan ekstra kampus terhadap kemampuan berkomunikasi mahasiswa IAIN PadangSidimpuan (studi kasus HMI, PMII, dan KAMMI). *Skripsi*. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan.
- Novianty, F. (2013). Peran organisasi mahasiswa ekstra universitas dalam membina kerukunan antarumat Bergama (studi deskriptif pada organisasi HMI dan PMKRI di masyarakat kecamatan sungai Ambawang, kabupaten Kubu raya, Kalimantan Barat. *Tesis*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Pongoh, S. (2010). Analisis motivasi kerja kepala sekolah berdasarkan teori motivasi McClelland (Studi deskriptif pada SMP Negeri 2 Tondano). *Prosiding: Pluralisme dalam ekonomi dan Pendidikan*, 321-337.
- Purwanti, S. (2011). Pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT Anindya Mitra Internasional Yogyakarta. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 1(1), P. 70-82. Doi: <https://doi.org/10.12928/fokus.v1i1.1301>
- Oviyanti, F. (2016). Peran organisasi kemahasiswaan intra kampus dalam mengembangkan kecerdasan interpersonal kampus mahasiswa. *Journal of Islamic Education Management*, 2(1), P.61-69.
- Ridelvi, R. (2017). Peran organisasi eksternal kemahasiswaan terhadap keterampilan berkomunikasi mahasiswa di kampus (studi terhadap para aktivis HMI, PMII, dan IMM di IAIN SMH Banten. *Skripsi*. IAIN SMH Banten.
- Ridho, M. (2020). Teori motivasi McClelland dan implikasinya dalam pembelajaran PAI. *Jurnal Studi Keislaman dan Ilmu Pendidikan*, 8(1), P.1-16. Doi: <https://doi.org/10.36088/palapa.v8i1.673>.
- Sardiman (2018). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Schonbrodt, F. D., & Gerstenberg, F. X. R. (2012). An IRT analysis of motive questionnaires: The Unified Motive Scales. *Journal of Research in Personality*, 6, 725–742. Doi:10.1016/j.jrp.2012.08.010.
- Simangunsong, S. (2017). Ideologi Kader HMI Dalam pembangunan kepemimpinan kepemudaan di kota Medan. *Tesis*. Universitas Sumatera Utara Medan.
- Sobur, A. (2003). *Psikologi Umum*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sulaeman, A. (2017). Pengaruh keaktifan mahasiswa dalam mengikuti organisasi himpunan mahasiswa Pendidikan administrasi perkantoran (HIMA ADP) dan disiplin belajar terhadap
- .....



- prestasi belajar mahasiswa program studi Pendidikan administrasi perkantoran Fakultas Ekonomi UMY. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sutrisno, B., Anshori, M, I., & Gani, E. (2020). Pendekatan motivasi McClelland terhadap ketepatan penyelesaian studi melalui komitmen pada tugas. *Kompetensi, Jurnal Psikologi*, 14(1), 9-25.
- Thamin, D. K. (2018). Afiliasi kader Himpunan mahasiswa Islam (HMI) Cabang Gowa Raya dalam Partai Politik. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Uno, H, B. (2007). *Teori Motivasi dan Pengukurannya, Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yusuf, A. E. (2014). Dampak motivasi terhadap peningkatan kinerja individu. *Humaniora*, 5(1), 494-500. Doi: <https://doi.org/10.21512/humaniora.v5i1.3065>.
- Wakke, I. S., & Mukhtar, S. (2017). Students' movement and political partisipation: research on the association of islamic student in indonesia. *Journal about Humaniora*, 1-15. Doi: <https://doi.org/10.31227/osf.io/nqct3>
-