

PERAN KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM (KSP)

Yosiharna¹, Nurdjanna Fadjrin Uluputty², Ayu Anggraini³

^{1,2,3} STIE Amkop Makassar
Email: yosiharna.jevan@gmail.com

Abstract: *In Indonesia, cooperatives are not only the pillars of the economy but also serve as community development institutions that can strengthen the nation's economy in order to support the welfare of the Indonesian people. Therefore, cooperatives must be able to implement a management system that has an impact on improving employee performance and good cooperation in every element of management. Utilization of human resources needs to be managed properly to achieve optimal performance. The purpose of this study is to determine the role of employee performance at the Mallomo Jaya Abadi Savings and Loans Cooperative (KSP) in Makassar City, especially in facing competition with existing financial institutions or cooperatives. This study uses a qualitative descriptive research method. Data collection techniques through observation, documentation, and interviews with 6 informants. The results of the study indicate that the role of employee performance has provided optimal performance for the cooperative itself. However, when faced with the world of competition, KSP Mallomo Jaya Abadi still needs to improve, especially in the field of developing HR training programs for employees, providing facilities, and using computers that still need to be developed so that employees are increasingly optimal in improving their performance.*

Keywords: *Employee Performance; Savings and Loan Cooperative*

Abstrak: Di Indonesia, koperasi selain menjadi Sokoguru Perekonomian, koperasi juga sebagai lembaga pembinaan masyarakat yang dapat memperkuat perekonomian bangsa dalam rangka menunjang kesejahteraan masyarakat Indonesia. Untuk itu, koperasi harus mampu menerapkan sistem manajemen yang berdampak kepada peningkatan kinerja karyawan dan kerjasama yang baik di setiap unsur manajemen. Pendayagunaan sumber daya manusia perlu dikelola secara benar untuk mencapai kinerja yang optimal. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana peran kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Mallomo Jaya Abadi Kota Makassar khususnya dalam menghadapi persaingan dengan lembaga keuangan atau koperasi yang ada saat ini. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data melalui observasi, dokumentasi dan wawancara pada 6 orang informan. Hasil penelitian menunjukkan peran kinerja karyawan telah memberikan kinerja yang optimal bagi koperasi itu sendiri. tetapi jika dihadapkan pada dunia persaingan, KSP

Mallomo Jaya Abadi masih perlu berbenah khususnya di bidang pengembangan program pelatihan SDM bagi karyawan, penyediaan fasilitas dan penggunaan komputer yang masih perlu dikembangkan, sehingga karyawan semakin optimal dalam peningkatan kinerjanya.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan; Koperasi Simpan Pinjam

1. LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran sentral dalam efisiensi dan daya saing suatu organisasi. Sebagai pengelolaan yang terpadu, Sumber Daya Manusia (SDM) bertanggung jawab atas pengembangan, penilaian dan pemberdayaan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Hanggraeni, 2012). Pentingnya SDM juga tercermin dalam fungsi manajemen kinerja. Melalui proses penilaian dan umpan balik, SDM dapat membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan serta memberikan peluang bagi perbaikan dan pengembangan lebih lanjut (Nainggolan, et al, 2022). Dalam rangka mencapai kesuksesan jangka panjang, pemahaman yang komprehensif tentang peran dan pentingnya SDM dan berinvestasi dalam pengembangan kinerja karyawan akan mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pasar dalam mempertahankan keunggulan kompetitif di era globalisasi dan digitalisasi ini.

Setiap organisasi atau perusahaan berharap untuk mencapai perubahan yang mengarah pada kemajuan dan perkembangan. Setiap perusahaan pasti ingin maju dengan mengadakan berbagai kegiatan guna meningkatkan kinerja karyawan (Nurul Hasro, 2021). Menurut Mathis (2012) indikator kinerja karyawan sendiri adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan dengan menilai aspek dari kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerjasama. Salah satu keberhasilan suatu koperasi dalam mencapai tujuannya adalah sangat bergantung pada peran kinerja karyawan. Koperasi harus mampu menerapkan sistem manajemen yang berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan dan kerjasama yang baik di setiap unsur manajemen.

Koperasi Simpan Pinjam (KSP) sebagai suatu badan usaha yang diatur oleh pemerintah dalam Undang-undang Republik Indonesia No.25 tahun 1992 memiliki tujuan mensejahterakan anggota-anggotanya secara khusus dan mensejahterakan masyarakat secara umum. Koperasi simpan pinjam sebagai sebuah lembaga keuangan

dikelolah dan dijalankan dalam bentuk pelayan simpanan dan pinjaman kepada masyarakat, dimana kehadiran koperasi ini telah memberikan dampak positif bagi pertumbuhan ekonomi nasional. Untuk menjawab permasalahan terkait dengan kinerja karyawan yang dialami koperasi-koperasi saat ini, maka perlu diperhatikan aspek-aspek yang terkait dengan peningkatan kinerja koperasi itu sendiri salah satunya adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya (Tupoksinya).

Pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Mallomo Jaya Abadi Kota Makassar, staff karyawan melaksanakan fungsi dan perannya sebagai pelayan usaha koperasi, bertanggung jawab terhadap kelancaran usaha koperasi yang ditugaskan kepadanya. Setiap karyawan harus memiliki kinerja yang baik, sehingga visi, misi, sasaran dan target koperasi bisa tercapai maksimal. Adanya persaingan dari beberapa lembaga keuangan dan koperasi yang ada mengharuskan KSP Mallomo Jaya Abadi untuk harus terus berbenah dalam usaha meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada anggota-anggotanya. Permasalahan terkait dengan kinerja karyawan KSP Mallomo Jaya Abadi seperti masih kurangnya kemampuan karyawan untuk sepenuhnya mengerjakan pembukuan yang sesuai dengan standar akuntansi koperasi, pekerjaan masih banyak dilakukan secara manual karena fasilitas komputer belum memadai, kemampuan membangun komunikasi dalam menciptakan solusi yang tepat terhadap keterlambatan pembayaran angsuran anggota dan latar belakang pendidikan

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ialah proses menyampaikan tujuan organisasi lewat memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat di dalamnya, individu ataupun karyawan yang dikelola supaya mempunyai kompetensi serta kemampuan bagus yang diperlukan dalam menunjang pekerjaannya (Ni Kadek & John, 2019). Dalam prakteknya manajemen Sumber Daya Manusia melibatkan interaksi antara manajemen dan karyawan. Manajemen bertanggung jawab untuk merencanakan, mengarahkan dan mengawasi kegiatan sumber daya manusia,

sementara karyawan berkontribusi dengan keterampilan, pengetahuan dan tenaga kerja mereka (Hasibuan, 2014). Dengan pendekatan yang efektif, MSDM dapat membantu organisasi mencapai keunggulan yang kompetitif melalui pengelolaan karyawan yang berkualitas, termotivasi dan berkinerja tinggi. Menurut Hanggraini (2012) unsur-unsur Manajemen Sumber Daya Manusia merujuk pada komponen-komponen utama yang terlibat dalam pengelolaan tenaga kerja dalam suatu organisasi, meliputi: Perencanaan SDM, Pengadaan SDM, Pengembangan SDM, Pengelolaan Kinerja, Pengelolaan Kompensasi dan Penghargaan, Pengelolaan Hubungan Kerja serta Pengelolaan Perubahan.

Secara teori, fungsi Manajemen SDM memegang peranan penting dalam mengelola dan mengembangkan seluruh sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Perusahaan dapat memastikan bahwa mereka daya manusia yang berkualitas, terampil untuk mencapai tujuan strategis (Busro, 2018). Adapun fungsi manajemen SDM terdiri dari fungsi perencanaan SDM, fungsi pemilihan dan perekrutan, fungsi pengembangan dan pelatihan, fungsi evaluasi kinerja, serta fungsi pengelolaan kompensasi dan penghargaan. Sedangkan peran strategis MSDM terdiri dari perencanaan strategis SDM, pengembangan budaya organisasi, peningkatan kinerja organisasi, pengembangan kepemimpinan, manajemen perubahan organisasi dan pengembangan keunggulan kompetitif.

2.2 Kinerja Karyawan

Robbins (2016) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai atau karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja merupakan tolak ukur karyawan dalam melaksanakan tugas yang ditargetkan untuk diselesaikan dan upaya untuk melakukan penilaian kinerja menjadi penting dengan diketahuinya pengukuran kinerja yang tepat (Wuryaningsih & Kuswati, 2013). Menurut Yolanda & Bambang (2020) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau tim dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan menurut Mathis (2012) indikator kinerja karyawan adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan dimana indikator

tersebut terdiri dari kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerjasama.

Penilaian Kinerja merupakan suatu evaluasi kerja yang dilakukan secara periodik atau dalam jangka waktu tertentu. Hal yang di evaluasi mengenai prestasi kerja karyawan dan potensi pengembangannya. Yang diharapkan dari hasil evaluasi kerja adalah kinerja karyawan yang sudah memenuhi standar atau tuntutan tanggung jawab yang perusahaan berikan. Seorang karyawan dikatakan berhasil dalam pekerjaannya atau memiliki kategori kinerja yang baik apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kerja.. Demikian sebaliknya, karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar yang diberikan termasuk pada kategori berkinerja rendah (Bangun, 2012). Dalam koperasi simpan pinjam penilaian kinerja karyawan sangat berperan penting, diantaranya berperan pada pelayanan kepada anggota koperasi, pengelolaan keuangan koperasi, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan operasional koperasi, pengembangan usaha koperasi yang inovatif yang dapat meningkatkan pendapatan dan daya saing koperasi serta pembinaan dan edukasi kepada anggota koperasi.

2.3 Koperasi

Menurut UU No.25 tahun 1992 pengertian koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang seorang dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan atas asas kekeluargaan. Sedangkan menurut Undang-undang No.17 tahun 2012 tentang perkoperasian, koperasi simpan pinjam adalah koperasi yang menjalankan usaha simpan pinjam sebagai satu-satunya usaha. Fungsi dan peran koperasi berdasarkan pasal 4 dalam undang-undang No,25 tahun 1992 adalah:

- a. Membangun dan mengembangkan potensi dan kemampuan ekonomi anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan sosialnya.
- b. Berperan serta secara aktif dalam upaya mempertinggi kualitas kehidupan manusia dan masyarakat.
- c. Memperkokoh perekonomian rakyat sebagai dasar kekuatan dan ketahanan perekonomian nasional dengan koperasi sebagai sokogurunya.

- d. Berusaha untuk mewujudkan dan mengembangkan perekonomian nasional yang merupakan usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2019), yang bertujuan untuk memahami dan menggambarkan fenomena sosial berdasarkan kenyataan yang terjadi di lapangan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh data mendalam mengenai peran kinerja karyawan pada KSP Mallomo Jaya Abadi, dengan mengandalkan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data yang diperoleh dianalisis berdasarkan situasi alamiah dan dipadukan dengan teori-teori relevan guna memperoleh pemahaman yang komprehensif dan dapat menggambarkan fenomena secara utuh serta menghasilkan kesimpulan yang bermakna.

Dalam proses analisis data, peneliti menggunakan model analisis interaktif yang dikembangkan oleh Miles et al. (2014), yang menekankan pada aktivitas analisis yang berlangsung secara terus-menerus hingga data mencapai titik jenuh. Data dikumpulkan melalui observasi langsung, wawancara mendalam, dan dokumentasi, kemudian direduksi melalui proses pengelompokan dan penyederhanaan untuk menemukan pola yang relevan. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk narasi dengan sistem pemberian kode guna mengorganisasi catatan observasi, wawancara, dan dokumentasi secara sistematis. Proses ini juga didukung oleh penggunaan perangkat bantu seperti perekam suara dan komputer/laptop, sehingga memudahkan peneliti dalam mengelola dan menafsirkan data secara akurat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. HASIL

Penelitian ini mengkaji kinerja karyawan pada KSP Mallomo Jaya Abadi berdasarkan lima indikator utama menurut Malthis (2012), yakni kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Temuan dari hasil wawancara mendalam dan observasi menunjukkan bahwa para karyawan

umumnya telah menjalankan perannya masing-masing secara konsisten, meskipun dalam aspek kuantitas kerja masih ditemukan beberapa kendala dalam memenuhi target. Hal ini terutama terjadi pada bagian Petugas Dinas Luar (PDL) dan bagian pinjaman, yang belum sepenuhnya menguasai sistem pembukuan secara optimal. Meskipun demikian, karyawan tetap menunjukkan semangat kerja yang tinggi dan terus berupaya menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab masing-masing.

Dari sisi kualitas kerja, pelaksanaan tugas oleh setiap karyawan telah berjalan sesuai tupoksi, meskipun sebagian besar pekerjaan masih dilakukan secara manual dan belum sepenuhnya mengikuti standar pembukuan koperasi yang ideal. Dalam hal ketepatan waktu, mayoritas karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai target, meskipun pada kondisi tertentu pekerjaan bisa memakan waktu lebih lama karena tingkat kesulitannya yang tinggi. Kehadiran karyawan dinilai cukup baik, dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi, mengingat adanya aturan sanksi bagi yang tidak hadir selama tiga hari berturut-turut. Sementara itu, kemampuan bekerja sama antarkaryawan menunjukkan hubungan yang harmonis dan koordinatif. Mereka menjaga komunikasi dan menjalin suasana kerja yang menyenangkan, yang berkontribusi positif terhadap produktivitas kerja.

Dalam konteks kendala, aspek kuantitas dan kualitas kerja menjadi perhatian utama. Karyawan di beberapa bagian masih menghadapi tantangan dalam penguasaan teknis pembukuan dan keterampilan komunikasi, khususnya dalam proses penagihan. Target kerja yang tidak tercapai juga dipengaruhi oleh kendala teknis dan administratif yang memerlukan peningkatan kapasitas. Meskipun demikian, secara umum KSP Mallomo Jaya Abadi telah menunjukkan upaya yang berkesinambungan dalam memperbaiki kinerja karyawan melalui pengawasan dan pembinaan internal. Keberhasilan menjaga kehadiran serta hubungan kerja yang baik menjadi kekuatan yang perlu dipertahankan dalam pengembangan kinerja ke depan.

4.2. PEMBAHASAN

Hasil penelitian mengenai peran kinerja karyawan pada KSP Mallomo Jaya Abadi menunjukkan bahwa kelima indikator kinerja, kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerjasama, memiliki implikasi yang berbeda-beda terhadap efektivitas kerja organisasi. Dalam aspek kuantitas kerja, hasil

wawancara dan observasi menunjukkan bahwa peran karyawan belum sepenuhnya optimal, khususnya dalam menghadapi dinamika persaingan dengan koperasi dan lembaga keuangan lain di era digital. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2012) bahwa produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh kesiapan dan alat pendukung kerja yang memadai, yang dalam konteks ini masih terbatas.

Dari sisi kualitas kerja, meskipun setiap karyawan melaksanakan tugasnya dengan komitmen, keterbatasan kompetensi serta belum maksimalnya penerapan sistem pembukuan berbasis standar akuntansi koperasi menjadi kendala utama. Kondisi ini diperkuat oleh Sutrisno (2016) yang menegaskan pentingnya penguasaan keterampilan teknis untuk menghasilkan output kerja yang berkualitas. Pada aspek ketepatan waktu, hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berusaha menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu yang ditentukan. Namun, beban kerja yang tinggi dan keterbatasan fasilitas, seperti komputerisasi, menjadi hambatan dalam mewujudkan efektivitas waktu kerja, sebagaimana dikemukakan oleh Effendi (2019).

Dalam hal kehadiran, tingkat kedisiplinan karyawan cukup tinggi. Hasil observasi dan wawancara memperlihatkan bahwa mayoritas karyawan hadir tepat waktu dan mematuhi ketentuan jam kerja yang ditetapkan. Meskipun terdapat beberapa kasus keterlambatan, situasi tersebut masih dalam batas toleransi dan tidak memengaruhi kedisiplinan secara umum, sebagaimana ditegaskan oleh Agustin (2019). Sementara itu, kemampuan bekerjasama antar karyawan menunjukkan dinamika yang positif. Koordinasi dan komunikasi berjalan baik, bahkan saat dihadapkan pada masalah, mereka mampu menyelesaikannya bersama secara kolektif, yang sesuai dengan pandangan Arifin (2020) tentang pentingnya kerja tim dalam mendukung produktivitas organisasi.

Adapun kendala yang dihadapi dalam peningkatan kinerja karyawan juga mencerminkan tantangan struktural dan teknis yang perlu mendapat perhatian. Dalam aspek kuantitas kerja, keterbatasan sarana seperti komputer yang hanya tersedia satu unit menyebabkan banyak pekerjaan dilakukan secara manual, sehingga menyulitkan pencapaian target operasional yang kompetitif. Hal ini berdampak pada efisiensi kerja yang rendah dan menurunkan daya saing koperasi. Demikian pula pada kualitas kerja,

kurangnya program pelatihan dan pengembangan menyebabkan kompetensi karyawan tidak berkembang sesuai dengan tuntutan koperasi modern.

Untuk ketepatan waktu, terbatasnya dukungan teknologi juga menghambat percepatan penyelesaian tugas, sehingga berisiko menunda pelayanan kepada anggota. Sementara pada aspek kehadiran dan kemampuan bekerjasama, tidak ditemukan kendala yang berarti. Karyawan menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi dan menjalin kerja sama yang solid, menciptakan iklim kerja yang positif dan kondusif untuk pencapaian tujuan koperasi. Oleh karena itu, diperlukan strategi penguatan sumber daya manusia dan investasi teknologi agar seluruh aspek kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Secara keseluruhan kinerja karyawan KSP Mallomo Jaya Abadi masih perlu dilakukan pembenahan yang lebih baik untuk menuju kinerja yang optimal yang tidak hanya mendukung keberlanjutan lembaga koperasi, tetapi juga meningkatkan daya saing dalam menghadapi tantangan dan persaingan globalisasi dan digitalisasi dengan menitikberatkan pada peningkatan kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerjasama.

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan penelitian ini yaitu KSP Mallomo Jaya Abadi kota Makassar diharapkan dapat melakukan peningkatan kinerja karyawan yang berkelanjutan melalui penyelenggaraan pelatihan rutin tentang penggunaan perangkat lunak akuntansi dan manajemen koperasi, program pendidikan berkelanjutan untuk anggota dan karyawan koperasi agar mereka tetap up to date teknologi baru dalam kaitannya dengan kesiapan menuju persaingan era globalisasi dan digitalisasi.

Kemudian, koperasi diharapkan dapat menjalin kerjasama dengan universitas atau lembaga pelatihan untuk mendapatkan akses ke sumber daya dan pengajaran yang lebih baik menuju era globalisasi dan digitalisasi saat ini. Selain itu juga, diharapkan dari Disperindakop juga dapat memfasilitasi pelatihan pengembangan sumber daya manusia secara kontinyu dan berkelanjutan dalam rangka meningkatkan kompetensi karyawan KSP Mallomo Jaya Abadi Kota Makassar.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Adhi Putra Setia. N. 2018. Analisis Kinerja Pegawai di Koperasi Simpan Pinjam Buana Jasa Kota Magelang. <https://repository.untidar.ac.id>
- Ardila Sekar Kinanti, Christian Wiradendi, Marsofiyati (2023). Analisis Kinerja Karyawan Pada PT.Berkat Mandiri Adhirasa Jaya.<https://journal.ikopin.ac.id/index.php/humantech/article/view/3261>
- Bangun.W. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Jakarta; PT.Gelora Aksara Pratama.
- Busro. M. 2018. Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Prenada Media.
- Hanggraeni, D. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Indonesia Publishing.
- Hasibuan M.S.P. 2014. Manajemen SDM, Jakarta; Bumi Aksara.
- Maya Lestari. 2020. Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Kualitas Pelayanan Nasabah (Studi pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT Dana Insani, Gunung kidul. Jurnal Manajemen Dakwah, Daerah Istimewa Yogyakarta) <https://ejournal.uin-suka.ac.id/dakwah/JMD/article/view/62-05>
- Miles, Huberman & Saldana. 2014. Komponen-komponen Analisis Data Model Interaktif.
- M. Riyanto Ardi. 2019. Analisis Peranan Kinerja Karyawan Terhadap Peningkatan Daya Saing Perusahaan (Studi Kasus Pada Cika Aesthetic Interior Desa Terotok Kec. Wanasaba Kab. Lombok Timur
<https://etheses.uinmataram.ac.id/1575/>
- Nainggolan, H, Erdiansyah. R, Ratri, W.S., Gorda, Prastiwi, N, Kadiman,S., dan Ningsih, L 2022. Ekonomi Sumber Daya Manusia; Pradina Pustaka.
- Ni Kadek Suryani & John. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bali; Nilacakra.
- Nurul Hasro. 2021. Analisis Perbedaan Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang. Medan Balai Kota). Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Agama Islam (JIMPAI)
<https://jurnalmahasiswa.umsu.ac.id/index.php/jimpai/article/view/403>
- Robert Mathis & John H. Jackson. 2012. Human Resource Management, Penerbit Cengage Learning, Edisi ke-14
- Robbins (2016) dalam Bintaro & Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Penerbit Gaya Media.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif R & D, Alfabeta
- Undang-undang No.17 tahun 2012 tentang Perkoperasian <https://peraturan.bpk.go.id> .
- Undang-undang No.25 tahun 1992 tentang Perkoperasian <https://peraturan.bpk.go.id> ,
- Wuryaningsih. D.L & Rini Kuswati. 2013. Analisis Pengaruh Locos Control Pada Kinerja Karyawan, Proceeding Seminar Nasional dan Call for Paper Sancang, Surakarta.
<https://publikasiilmiah.ums.ac.id>
- Wike Aryanti, Iwang Suwangsih, Anita Kartika Sari. 2022. Peran Pengurus Pada Kinerja Karyawan di Koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita Jawa Timur.
<https://repository.stiemahardhika.ac.id>

Yolanda Desitawati & Bambang Widjanarko Susilo. 2020. Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Eude Indonesia Vol.5 No.1. JurnalBingkai Ekonomi
<https://itbsemarang.ac.id/sijies/index.php/jbe33/article/view/74/65>