

## Analisis peranan pengurus dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan

Muhammad Deny<sup>1✉</sup>, Hady Siti Hadijah<sup>2</sup>

Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung.

### Abstrak

Maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui peranan pengurus pada KUD Mari Ayu Kelapa. Mengetahui disiplin kerja karyawan pada KUD Mari Ayu Kelapa dan upaya-upaya apa saja yang dilakukan oleh pengurus dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan pada KUD Mari Ayu Kelapa. Metode penelitian yang digunakan adalah metode studi kasus dengan mendeskripsikan setiap faktor-faktor yang terkait melalui wawancara, observasi, pengumpulan data dengan kuisioner dan studi pustaka. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa peranan pengurus KUD Mari Ayu Kelapa secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik artinya peranan pengurus dalam memainkan peranannya sebagai pemimpin secara keseluruhan sudah terlaksana sebagai yang diharapkan, namun perlu adanya upaya peningkatan di beberapa indikator penilaian peranan pengurus yang masih dalam kriteria cukup baik. Hal-hal yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan oleh pengurus diantaranya membimbing dan mengarahkan tugas-tugas karyawan, pembuatan jaringan kerjasama antara karyawan dengan pengurus, mengawasi informasi mengenai perubahan atau perkembangan koperasi, mengembangkan rencana kegiatan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan, membagi beban kerja secara adil kepada karyawan.

**Kata kunci:** Peranan pengurus; disiplin kerja; KUD Mari Ayu

## *The board's role in order to improve employees work discipline analysis*

### Abstract

*Purposes and goals from this research are to know about the board's role in KUD Mari Ayu Kelapa, to know employees work discipline in KUD Mari Ayu Kelapa and what efforts should be done by the boards to improve employees work discipline in KUD Mari Ayu Kelapa. Research method that used is case study method by describing every factors that related with interview, observe, collecting data with questionnaire and literature. The whole board's role in KUD Mari Ayu Kelapa has been implemented fairly well. It means the board leadership in playing its role as a leader is fairly well and need to improve. Things that need to be considered and improved by the board are guiding, directing employees' tasks, making cooperation between the employees and the board, watching the information about changes and cooperative development, be able to find and deliver the information about policy of cooperative organization, be able to find and deliver information also adding employees work equipments. Employees work discipline which KUD Mari Ayu Kelapa reached in not good criteria. It means discipline that reached by the employees is in not good criteria, there are several things that need to be considered and improved by the employees, there are accuracy of the working hours, accuracy of break time, and accuracy of the end of working hours. The efforts that needed to be implemented by the board in order to improve employees work discipline are provide an example to the employees with come to work earlier, the board's role as a leader also has to give a warning in the form of oral and written to the employees who didn't obey the valid regulations by KUD Mari Ayu Kelapa, make Standard Operating Procedures (SOP) and Standard Operating Management (SOM) which suits the need of the KUD Mari Ayu Kelapa, and make Job Description for optimal employees work discipline.*

**Key words:** Role of management; work discipline; KUD mari ayu

Copyright © 2022 Muhammad Deny, Hady Siti Hadijah

✉ Corresponding Author

Email Address: muhammad.deny24@upi.edu

DOI: 10.29264/jinv.v18i2.10737

## PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi nasional dewasa ini menjadi masa yang penting dalam mempersiapkan diri menghadapi globalisasi ekonomi atau perdagangan bebas, yang mungkin terjadinya perubahan disegala bidang kehidupan. Perubahan ini terjadi terutama pada sistem informasi dan bidang telekomunikasi yang semakin berkembang akibat kemajuan teknologi yang sangat pesat. Perubahan tersebut harus diimbangi oleh peningkatan kualitas sumber daya manusia sebagai pelaku utama dalam menjalankan perekonomian yang secara langsung berpengaruh terhadap peningkatan skala usaha, dengan demikian peluang untuk menumbuhkan kembang perekonomian nasional terutama untuk koperasi menjadi semakin luas, karena banyaknya peluang yang bisa dimanfaatkan.

Sistem perekonomian Indonesia didukung oleh tiga kelompok usaha yang disebut sebagai pelaku ekonomi, yaitu Badan Usaha Koperasi, Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Badan Usaha Milik Swasta (BUMS). Ketiga pelaku ekonomi tersebut harus saling dapat bekerja sama dalam menjalankan dan mengelola usahanya, sehingga dapat mewujudkan tujuan pembangunan nasional yaitu untuk menciptakan kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat Indonesia, melalui pemanfaatan sumberdaya yang dimiliki baik sumber daya modal maupun sumberdaya manusia. Dalam hal ini peran koperasi diharapkan lebih dominan atau menjadi pilar utama dalam pembentukan domestik bruto, penyerapan tenaga kerja, pemerataan ekonomi ataupun pertumbuhan ekonomi, seperti yang tercantum dalam Undang-undang dasar 1945 pasal 33 ayat 1: "Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan".

Pasal tersebut menjelaskan bahwa kemakmuran masyarakat harus diutamakan dan bukan kemakmuran orang seorang, maka bentuk usaha yang sesuai dengan pernyataan tersebut adalah koperasi. Penjelasan tersebut menempatkan koperasi sebagai soko guru perekonomian nasional dan sebagai bagian integrasi tata perekonomian nasional.

Keberhasilan usaha koperasi tergantung kepada pengelolaan dan pelaksanaan dalam memainkan peranannya mengelola usaha maupun menyangkut hubungan dengan karyawan dan anggota yang dilayaninya. Peran sebenarnya menjawab pertanyaan apa yang harus dilakukan oleh pengurus dalam melakukan kewajibannya.

Pengurus adalah perwakilan anggota koperasi yang dipilih melalui rapat anggota, yang bertugas mengelola organisasi dan usaha. Idealnya pengurus koperasi sebagai perwakilan anggota diharapkan mempunyai kemampuan manajerial, teknis, dan berjiwa wirakoperasi, sehingga pengelolaan koperasi mencerminkan suatu ciri yang dilandasi dengan prinsip-prinsip koperasi. Kedudukan pengurus sebagai penerima mandat dari pemilik koperasi dan mempunyai fungsi dan wewenang sebagai pelaksana keputusan rapat anggota sangat strategis dan menentukan maju mundurnya koperasi. Posisi yang menentukan tersebut merupakan tugas dan wewenang pengurus, yang di terapkan dalam Undang-Undang, Anggaran Dasar/Anggaran rumah Tangga, dan peraturan lainnya yang berlaku dan diputuskan oleh Rapat Anggota. (Arifin Sitio-Halomoan Tamba 2001:37).

Berdasarkan ketentuan tersebut pengurus mengemban amanat dan keputusan Rapat Anggota untuk mengelola organisasi dan usaha koperasi. Tugas dan wewenang pengurus merupakan pelaksanaan kegiatan sebagai lembaga eksekutif dan memiliki indentitas tersendiri. Teorinya susunan perangkat organisasi pengurus pada umumnya terdiri dari ketua, sekretaris dan bendahara. Namun dalam pelaksanaannya, susunan perangkat organisasi pemgurus tersebut dapat bervariasi antara satu koperasi dengan koperasi lainnya, tergantung besar kecilnya koperasi dan keinginan anggota kecenderungan yang biasa terjadi pada banyak koperasi di Indonesia adalah, pengembangan struktur perangkat secara horizontal. Misalnya pada jabatan ketua, bisa berkembang menjadi ketua umum, ketua I, ketua II, sekretaris dipecah menjadi sekretaris I, sekretaris II, demikian juga dengan bendahara. Pemekaran tersebut lebih banyak ditunjukkan untuk menampung yang lebih banyak orang dan bukan didasarkan atas efektivitas pelaksanaan tugas. Ada pula koperasi yang menyusun perangkat pengurus berdasarkan kepentingan usaha, yaitu besar kecil usaha koperasi tersebut.

Pendayagunaan sumber daya manusia dalam hal ini karyawan pada perusahaan koperasi perlu di kelola secara professional dan disiplin agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan dan kemampuan organisasi koperasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama dalam pendayagunaan sumber daya karyawan untuk mencapai kedisiplinan kerja yang maksimal.

Disiplin kerja karyawan juga tidak akan tercapai dengan mudah karena diperlukan adanya suatu aturan tegas atau tindakan nyata dari pihak-pihak yang berkaitan, dalam hal ini antara pengurus kepada karyawan. Hal tersebut menjadi suatu faktor yang menunjang tercapainya tujuan koperasi. Dengan adanya kedisiplinan kerja karyawan akan mempermudah dalam hal pelayanan dan pemenuhan kebutuhan anggota koperasi.

Guna mencapai kedisiplinan yang baik dari karyawan, maka dituntut peran pengurus dalam memberikan motivasi kepada karyawan dengan memperhatikan apa-apa yang dibutuhkan olehnya seperti gaji yang layak, tunjangan, penghargaan terhadap kinerja, diklat, dan lainnya. Selain itu pengurus harus dapat mengarahkan karyawan untuk berpartisipasi dalam perencanaan dan pembuatan keputusan atau kegiatan lain yang menunjang pada pencapaian tujuan organisasi koperasi seperti melayani anggota pada unit usaha koperasi. Apabila semakin baik pengurus dalam memainkan perannya maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Demikian halnya dengan Koperasi Unit Desa (KUD) Mari Ayu Kelapa. Pengurus memiliki peran yang penting dalam suatu organisasi secara garis besar, seperti memimpin usaha koperasi diantaranya dapat memberikan motivasi kepada karyawan, memberikan arahan mengenai perkembangan koperasi, namun peran tersebut belum dilaksanakan dengan maksimal.

Koperasi Unit Desa (KUD) Mari Ayu Kelapa memiliki lima unit usaha dengan Badan Hukum No.006/BH/KPTS/518/III.06/VII/2007. Unit usaha tersebut adalah unit tabung Gas Elpiji, simpan pinjam, pendapatan Unit pupuk, pendapatan lain-lain (penjualan pupuk non subsidi dan alat-alat perkebunan), pendapatan kebun sawit. Untuk melayani kebutuhan anggota KUD Mari Ayu Kelapa menjalankan lima unit usaha tersebut dengan di kelola oleh 3 orang pengawas, 5 orang pengurus dan 8 karyawan. Dengan jumlah karyawan yang minim dan mengelola 5 unit usaha memaksa mereka untuk bekerja ekstra dalam melayani teransaksi yang terjadi.

Berkaitan dengan peran pengurus dalam Koperasi Unit Desa (KUD) Mari Ayu Kelapa senantiasa mengadakan musyawarah bila memiliki permasalahan dan diputuskan atas kesepakatan bersama. Pengurus selalu memberikan informasi kepada karyawan tentang masalah yang dihadapi koperasi, dan karyawan boleh berkonsultasi dengan pengurus bila mengalami kesulitan dalam bekerja dan pengurus senantiasa memberikan pengarahan terkait dengan permasalahan yang ada. Sedangkan fenomena yang berkaitan dengan disiplin karyawan adalah masih adanya karyawan yang melanggar peraturan baik itu ketepatan masuk kerja, ketaatan terhadap peraturan yang tertulis, ketepatan waktu istirahat, ketepatan waktu pulang, maupun ketepatan peraturan tidak tertulis.

Berikut adalah data perkembangan lima unit usaha Koperasi Unit Desa (KUD) Mari Ayu Kelapa selama lima tahun terakhir.

**Tabel 1.**

Perkembangan Pendapatan Koperasi Unit Desa (KUD) Mari Ayu Kelapa Dari Tahun 2013-2017.						
Tahun	Unit BBM/ Elpiji	Unit Simpan Pinjam	Unit Pupuk	Unit Kebun Kelapa Sawit	Unit Pendapatan Lain-lain	Pendapatan
2013	60.000.000	469.332.500	33.900.000	-	33.900.000	570.269.500
2014	62.944.240	639.400.000	26.950.000	-	7.894.500	737.188.740
2015	8.818.000	736.196.550	24.840.000	8.000.000	3.032.900	758.178.100
2016	4.869.000	712.285.500	33.000.000	5.000.000	3.023.600	780.887.450
2017	4.360.000	767.472.500	28.700.000	11.000.000	3.514.500	814.993.000

Berdasarkan data tabel dapat diketahui dan disimpulkan bahwa selama lima tahun terakhir jumlah pendapatan mengalami kenaikan dan penurunan, pada tahun 2014 terjadi kenaikan sebesar Rp.737.188.740 dari tahun sebelumnya, kemudian di tahun 2015 terjadi kenaikan sebesar Rp.780.887.450, sedangkan ditahun 2016 terjadi penurunan sebesar Rp. 758.178.100, kemudian ditahun 2017 terjadi kenaikan pendapatan sebesar Rp.814.993.000.

Terjadinya kenaikan dan penurunan ini bisa terjadi karena kurangnya partisipasi dari anggota, dan juga kedisiplinan dan kinerja karyawan yang belum optimal yang tentu saja tak lepas dari arahan pengurus.

Adapun berdasarkan data rekapitulasi kehadiran karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Mari Ayu Kelapa 2017 dapat diketahui sebagai berikut:

**Tabel 2.**

Tahun	Jumlah Absensi (Tahun)			Total Jumlah Absensi	Presentase Ketidakhadiran (%)	Presentase Kehadiran (%)
	Sakit	Ijin	Tanpa Keterangan			
2015	13	49	60	122	50,83	49,17
2016	22	50	57	129	53,75	46,25
2017	35	62	49	146	60,83	39,17

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa selama 3 tahun terakhir rekapitulasi kehadiran karyawan pada tahun 2015 presentase kehadiran karyawan sebesar 49,17%, kemudian pada tahun 2016 presentase kehadiran karyawan turun menjadi 46,25%, sedangkan pada tahun 2017 presentase kehadiran karyawan naik sebesar 39,17%.

Terjadinya *indisipliner* kerja karyawan ini bisa terjadi karena kurangnya peran pengurus dalam memberikan teguran dan sanksi terhadap karyawan yang tentu saja tak lepas dari tanggung jawab pengurus.

Selain beberapa data yang disajikan diatas ada beberapa fenomena mendasar pada Koperasi Unit Desa (KUD) Mari Ayu Kelapa, yang diperoleh melalui observasi langsung ke lapangan diantaranya: Belum diterbitkannya Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Standar Operasional Manajemen (SOM) yang sesuai dengan kebutuhan Koperasi Unit Desa (KUD) Mari Ayu Kelapa. Belum adanya kontrak kerja yang terikat antara pengurus koperasi dengan karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Mari Ayu Kelapa.

Masih adanya karyawan yang belum mematuhi peraturan atau tata tertib yang berlaku dikoperasi seperti karyawan datang dan pulang tidak tepat waktu sesuai ketentuan yang berlaku, yaitu masuk kerja jam 08.00 dan pulang kerja jam 16.00, pada kenyataannya karyawan masuk kerja diatas jam 08.00.

Sanksi atas tindakan *indisipliner* karyawan tersebut baru dilakukan sebatas teguran saja.

Belum adanya *Job Description* menjadi salah satu penyebab kurang optimalnya disiplin kerja karyawan.

## METODE

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode studi kasus (*case study*), yaitu suatu metode yang mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang dari suatu kejadian atau peristiwa. Metode study kasus merupakan salah satu metode deskriptif yang bertujuan untuk mencari informasi secara detail. Mengidentifikasi masalah-masalah serta mengevaluasi hasilnya dalam proses pengambilan keputusan. Jenis data yang diperlukan yaitu Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dengan komunikasi langsung melalui pengurus, karyawan dan anggota koperasi yang berhubungan dengan objek yang diteliti. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung seperti dari buku laporan keuangan koperasi dan literature lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil observasi, dilakukan pengamatan langsung terhadap kepemimpinan pengurus dalam hal mampu menjadi negosiator yang baik. Hasilnya dapat diketahui bahwa pengurus sudah menjalankan tugasnya dengan baik sebagai negosiator, berperan aktif dalam arena negosiasi baik dengan individu-individu didalam maupun diluar organisasi koperasi. Kepercayaan dari anggota dan karyawan koperasi kepada pengurus diperoleh dari hasil negosiasi pengurus terhadap masing-masing individu tersebut.

**Tabel 3.**  
Rekapitulasi Penilaian Peranan Pengurus

Unsur-Unsur Peranan Pengurus	Tanggapan Karyawan	
	Skor	Kriteria
Peran Hubungan Antar Pribadi	30	Baik
Memberikan contoh sebagai pemimpin yang baik bagi karyawan	27	Baik
Membimbing dan mengarahkan tugas-tugas karyawan	22	Cukup Baik
Pembuatan jaringan kerjasama antara karyawan dengan pengurus	32	Sangat Baik
Menjalin hubungan yang baik dengan pihak lain		
Peranan Yang Bersifat Informasional	26	Baik
Mengawasi Informasi mengenai perubahan atau perkembangan koperasi	22	Cukup Baik
Memberikan informasi tentang kebijakan organisasi koperasi	29	Baik
Mampu mencari dan menyampaikan informasi	26	Baik
Mampu menjadi juru bicara yang baik dalam penyampaian informasi keluar lingkungan organisasi		
Peranan Pembuat Keputusan	21	Cukup Baik
Mengembangkan rencana kegiatan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan	22	Cukup Baik
Menambah perlengkapan kerja	31	Sangat Baik
Membagi beban kerja secara adil kepada karyawan	25	Cukup Baik
Mampu menjadi negosiator yang baik		
Jumlah	313	
Rata-rata	26.08	Baik

Berdasarkan tabel rekapitulasi penilaian dapat diketahui bahwa kepemimpinan pengurus dalam memainkan peranannya sebagai pemimpin dapat dikatakan baik, Hasil rekapitulasi tersebut mengenai kepemimpinan pengurus di KUD Mari Ayu Kelapa dilihat dari hasil penyebaran kuisioner kepada karyawan KUD Mari Ayu tentang peranan hubungan antar pribadi, peranan yang bersifat informasional, dan peranan pembuat keputusan. Beberapa indikator yang masih dalam kriteria cukup baik menurut karyawan yaitu membimbing dan mengarahkan tugas-tugas karyawan, pembuatan jaringan kerjasama antara karyawan dengan pengurus, mengawasi informasi mengenai perubahan atau perkembangan koperasi, memberikan informasi tentang kebijakan organisasi koperasi, mampu mencari dan menyampaikan informasi, menambah perlengkapan kerja. Beberapa indikator tersebut perlu diperhatikan oleh pengurus untuk ditingkatkan guna mengefektifkan kebijakan yang diambil oleh pengurus.

Adapun hasil rekapitulasi tanggapan responden tersebut termuat dalam tabel berikut ini :

**Tabel 4.**  
Rekapitulasi Disiplin Kerja Karyawan

Unsur-Unsur Kinerja Karyawan	Tanggapan Pengurus	
	Skor	Kriteria
Ketepatan jam masuk kerja	14	Kurang baik
Ketepatan masuk jam istirahat	14	Kurang baik
Ketepatan waktu berakhir kerja	11	Kurang baik
Absen	14	Kurang baik
Teguran secara lisan	23	Sangat baik
Teguran secara tulisan	10	Kurang baik
Skorsing	5	Tidak baik
Pemecatan	5	Tidak baik
Jumlah	96	
Rata-rata	12	Kurang baik

Disiplin kerja karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Mari Ayu Kelapa secara keseluruhan “Kurang Baik” dengan memperoleh total skor 96. Berdasarkan analisa dari factor disiplin kerja terlihat bahwa ketepatan waktu masuk kerja, ketepatan waktu istirahat, ketepatan waktu berakhir kerja, absensi, peringatan secara tulisan, skorsing dan pemecatan termasuk katagori kurang baik.

#### **Upaya yang dilakukan Pengurus dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan**

Seperti yang telah dikemukakan dalam analisis data, bahwa untuk mengetahui upaya apa saja yang dilakukan pengurus dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan, menggunakan analisis

deskriptif yaitu dengan cara memaparkan dan menjelaskan mengenai peranan pengurus dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan. Peranan pengurus dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan secara keseluruhan memang sudah dapat dikatakan baik, namun peranan pengurus menurut tanggapan karyawan sebagai responden perlu adanya peningkatan lagi agar tercapainya disiplin kerja yang lebih baik lagi, dengan memperhatikan indikator yang masih dalam kriteria tidak baik. Karena peranan pengurus sangat penting untuk diperhatikan dan dioptimalkan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan. Hal-hal tersebut yang perlu diperhatikan oleh pengurus untuk lebih mengoptimalkan kembali diantaranya memberikan informasi yang baik tentang kebijakan organisasi koperasi, menambah perlengkapan kerja dan membagi beban kerja secara adil kepada karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui observasi, wawan cara dan penyebaran kuisisioner menunjukkan bahwa peranan pengurus dalam menjalankan peranannya sebagai pemimpin dapat meningkatkan disiplin kerja sudah baik. Semakin baik peranan pengurus maka akan semakin baik pula disiplin kerja. Upaya yang telah dilakukan oleh pengurus di Koperasi Unit Desa (KUD) Mari Ayu Kelapa pengurus adalah dengan memberikan tujangan kepada karyawan agar karyawan semakin giat dalam bekerja dan sadar akan disiplin kerja pada saat sedang bekerja. Adapun upaya lain yang diberikan oleh pengurus Koperasi Unit (KUD) Mari Ayu Kelapa dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan adalah dengan memberikan peringatan berupa teguran secara lisan kepada karyawan yang tidak mematuhi perintah kerja yang sudah ditetapkan oleh Koperasi Unit Desa (KUD) Mari Ayu Kelapa. Teguran secara lisan dibuat agar karyawan tidak melakukan kesalahan yang sama dalam melakukan pekerjaan.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan penelitian mengenai peranan pengurus dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

Peranan pengurus KUD Mari Ayu Kelapa keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik seperti terlihat pada tabel rekapitulasi peranan pengurus. Artinya kepemimpinan pengurus dalam memaikan peranannya sebagai pemimpin dalam kriteria baik dan perlu ditingkatkan dan dipertahankan. Hal-hal yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan oleh pengurus diantaranya memimbing dan mengarahkan tugas-tugas karyawan, pembuatan kerja sama antar karyawan dengan pengurus, mengawasi informasi mengenai perubahan atau perkembangan koperasi, mampu mencari dan menyampaikan informasi tentang kebijakan organisasi koperasi, mampu mencari dan menyampaikan informasi serta menambah perlengkapan kerja karyawan.

Disiplin kerja karyawan yang dicapai KUD Mari Ayu Kelapa secara keseluruhan dalam kriteria kurang baik seperti terlihat pada tabel rekapitulasi disiplin kerja karyawan. Artinya disiplin yang dicapai oleh karyawan dalam kriteria kurang baik, adapun beberapa hal yang harus diperhatikan dan ditingkatkan oleh karyawan yaitu ketepatan waktu kerja, ketepatan waktu istirahat, ketepatan waktu istirahat, ketepatan berakhir jam kerja.

Peranan pengurus dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan adalah dengan selalu memberikan pemberikan peringatan secara lisan kepada karyawan yang melanggar atau tidak mematuhi peraturan di koperasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anwar Prabu Mangkunegara. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Refika Aditama, 2000.
- Arifin Sitio dan Halomoan Tamban, Koperasi Teori dan Praktik. Erlangga. PT Gelora Aksara Pratama, Jakarta, 2001.
- Bedjo Siswanto. Manajemen Tenaga Kerja Ancangan Dalam , Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja. Penerbit Sinar Baru, Bandung, 1987.
- Undang-Undang Perkoperasian 1992 (UU. NO.25 TH.1992). Ikopin.ac.id
- Kartini dan Kartono, Pemimpin dan Kepemimpinan, PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta. 2013
- Malayu S.P. Hasibuan. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara. Jakarta. 2012.

- Mifta Thoha. Perilaku Organisasi. PT. RajaGrafindo: Jakarta. 2007.
- Muhammad Firdaus dan Agus Edhi Susanto. Perkoperasian Sejarah, Teori dan Praktek. Ghalia Indonesia; Bogor. 2004.
- Nitisemito, Alex S. Manajemen Personalialia. Ghalia Indonesia: Jakarta. 1996.
- Pandji Anoraga dan Ninik Widiyanti. Manajemen Koperasi. PT. Dunia Pusaka Jaya, Jakarta, 2007.
- Rusidi. Sinopsis usulan penelitian MSDM. Sumedang, Ikopin, 2002.
- Sedarmayanti. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju. Bandung, 2009.
- Sondang P. Siagian. Teori Dan Praktek Kepemimpinan. PT. RINEKA CIPTA. Jakarta. 2002.
- Sugiono. Metode Pelitian Kombinasi (Mixed Methods). ALFABETA, CV. 2013