
Analisis motivasi kerja dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan

Dady Nurpadi¹, Ilfa Zulfiah Sa'diah²

^{1,2} Universitas Koperasi Indonesia

dady_nur@yahoo.com

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 5 September 2023

Disetujui 15 Oktober 2023

Diterbitkan 25 Oktober 2023

Kata kunci:

Koperasi, Motivasi Kerja,
Disiplin Kerja

Keywords :

Cooperative, Work
Motivation, Work
Discipline

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi kerja pada Koperasi Pegawai Rumah Sakit Mata Cicendo, disiplin kerja pada Koperasi Pegawai Rumah Sakit Mata Cicendo, sejauh mana hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan di Koperasi Pegawai Rumah Sakit Mata Cicendo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus (case study) dengan analisis deskriptif, data diperoleh dari wawancara, kuesioner, observasi dan dengan menggunakan metode skoring. Hasil rapat diketahui bahwa karyawan Koperasi Pegawai Rumah Sakit Mata Cicendo dalam motivasi kerja karyawan dapat dikatakan "Cukup" dengan total 431. Sedangkan untuk disiplin kerja karyawan pada Koperasi Pegawai Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung dapat dikatakan "Baik" dengan total 477. Diketahui pula bahwa dimensi tanggapan motivasi kerja yang baik adalah indikator penghargaan dengan skor 67 dan yang paling rendah adalah indikator tujuan dengan skor 30. Sedangkan untuk dimensi disiplin kerja karyawan yang baik adalah indikator bekerja etis dengan skor 71 dan yang paling rendah adalah indikator ketaatan pada peraturan kerja dengan skor 50. Diharapkan pada variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dimana pengurus Koperasi Pegawai Rumah Sakit Mata Cicendo melakukan perbaikan dan meningkatkan beberapa indikator yang dinilai belum cukup baik. Seperti memberikan arahan motivasi berupa materi maupun non materi dan untuk penerapan dalam disiplin kerja diharapkan dimulai dari kesadaran dan kemauan pada diri sendiri dan saling mengingatkan antar sesama.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine work motivation at the Cicendo Eye Hospital Employee Cooperative, work discipline at the Cicendo Eye Hospital Employee Cooperative, the extent to which the relationship between work motivation and employee work discipline at the Cicendo Eye Hospital Employee Cooperative. The method used in this research is a case study with descriptive analysis, data obtained from interviews, questionnaires, observations and by using the scoring method. The results can be seen that the employees of the Cicendo Eye Hospital Employee Cooperative in employee work motivation can be said to be "Enough" with a total of 431. As for the work discipline of employees at the Cicendo Eye Hospital Employee Cooperative, Bandung can be said to be "Good" with a total of 532. It is also known that the response dimension of a good work motivation response is an indicator of appreciation with a score of 67 and the lowest is an indicator of purpose with a score of 30. Meanwhile, the dimensions of good employee discipline are indicators of a high level of work ethically with a score of 71 and the lowest is an indicator of obedience. on work rules with a score of 50. It is hoped that on the variables of work motivation and work discipline, the management of the Cicendo Eye Hospital Employee Cooperative will make improvements to several indicators that are considered to be unfavorable. Such as providing motivational directions in the form of material and non-material and for application in work discipline that it will start from self-awareness and remind each other.

©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Pascasarjana, STIE Bangkinang. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY ND ([Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/).)



PENDAHULUAN

Koperasi merupakan lembaga perekonomian dimana masyarakat sebagai basis utama sumber daya maupun sebagai sasaran utama agar dapat berperan sesuai dengan perannya yaitu mengangkat aspek sosial ekonomi dari keterbelakangan dan kemiskinan. Koperasi juga berperan dalam meningkatkan taraf hidup masyarakat dan mendorong perkembangan usaha masyarakat.

Koperasi merupakan soko guru perekonomian rakyat di Indonesia, serta berperan dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu koperasi sebagai pelaku ekonomi harus mampu meningkatkan keunggulan supaya bisa tetap berperan dalam mendukung sistem perekonomian Indonesia serta meningkatkan kesejahteraan anggota.

Koperasi merupakan suatu lembaga ekonomi masyarakat yang berusaha mewujudkan dan membangun perekonomian dengan usaha bersama atas dasar kekeluargaan dan demokrasi ekonomi, sehingga sudah seharusnya koperasi memegang peran penting dalam sistem perekonomian nasional. Berjalannya suatu pencapaian program usaha koperasi yang sukses juga dilihat dari beberapa faktor yaitu karyawan dan pengurus untuk dapat mempertanggungjawabkan dalam penyelesaian tugas pekerjaannya. Setiap koperasi mampu bisa memaksimalkan kinerja dari setiap karyawan yang ada untuk mencapai suatu tujuan organisasinya. Meningkatkan kualitas dalam pengelolaan untuk mengadaptasi kendala yang dialami dalam pengelolaan koperasi agar dapat mengelola koperasi secara produktif. Sehingga dapat mewujudkan pencapaian koperasi yaitu mensejahterakan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.

Untuk menyelenggarakan dan mengarahkan agar karyawan dapat bekerja efisien dan efektif, maka karyawan perlu mendapatkan perhatian dalam pengelolaan organisasi. Dalam organisasi yang baik tidak hanya diperlukan karyawan yang handal melainkan dalam hal disiplin kerja juga harus mendapatkan perhatian yang serius. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan koperasi. Kedisiplinan karyawan akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kegiatan kerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan koperasi dalam mengelola dan mendayagunakan karyawan untuk dapat bekerja efektif dan produktif sehingga hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan target yang ditetapkan koperasi. Peran karyawan sebagai pelaksana kegiatan usaha koperasi perlu diperhatikan adalah segi kebutuhan yang dapat menunjang aktivitas kegiatan, karyawan harus memiliki kesiapan untuk diposisikan sesuai dengan keahliannya, memberikan pembekalan ilmu pelatihan pendidikan agar karyawan dapat bekerja dengan baik secara efektif dan efisien, sehingga perlu diperhatikan peran motivasi dan disiplinnya. Koperasi dapat memberikan andil positif terhadap semua kegiatan yang ada di unit usaha koperasi. Karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptanya suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya karyawan secara sukarela akan bersungguh-sungguh dalam memberikan kemampuan terbaiknya untuk menjalankan tugas dan tanggungjawabnya.

Usaha koperasi yang gagal dalam tingkat keberhasilan timbul salah satunya karena karyawan yang kurang memperhatikan peraturan yang telah ditetapkan oleh koperasi. Kurangnya tingkat kesadaran karyawan pada koperasi serta peran motivasi terhadap karyawan. Kedisiplinan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti faktor-faktor disiplin yang dapat mempengaruhi yaitu sikap dalam menghormati, menghargai dan patuh terhadap aturan yang ada. Faktor dalam kedisiplinan juga dapat berpengaruh terhadap kemajuan usaha koperasi karena kurangnya landasan akan kesadaran ataupun kedisiplinan yang kuat dan akan memperhambat kemajuan kinerja koperasi.

Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas perlunya karyawan diberikan motivasi karena motivasi dapat memberikan energi yang menggerakkan potensi, menumbuhkan rasa keinginan yang tinggi dalam meningkatkan gairah kebersamaan. Diberikannya motivasi pada karyawan akan merasa kebutuhan dan keinginannya dapat dipenuhi koperasi. Apabila karyawan merasa puas dalam pekerjaannya sehingga disiplin kerja karyawan akan meningkat dan karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Disiplin kerja karyawan juga merupakan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan, karena masalah disiplin akan mempengaruhi efektivitas kinerja di koperasi. Adanya sikap tidak disiplin karyawan akan mengakibatkan koperasi tidak berjalan secara efektif dan efisien sehingga pada akhirnya akan menghambat kelancaran organisasi. Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya, perlunya ada motivasi kerja pada kayawannya.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Koperasi Pegawai Rumah Sakit Mata Cicendo, yang diperoleh dari survei pendahuluan langsung ke lapangan dengan melakukan wawancara diantaranya :

1. Rendahnya disiplin waktu dalam bekerja (jam masuk, istirahat dan keluar) .
2. Rendahnya dalam hal kesadaran diri dan ketelitian terhadap karyawan dalam melayani dan melakukan tugas perilaku menunggu perintah terlebih dahulu untuk melakukan suatu pekerjaan dan

tanggung jawab terhadap kesalahan yang dilakukan dan menunda-nunda pekerjaan yang sudah ditentukan.

3. Rendahnya kehadiran karyawan selama di tempat kerja
4. Rendahnya keterangan yang jelas saat tidak masuk kerja
5. Rendahnya kesigapan karyawan pada saat pandemi Covid-19
6. Rendahnya motivasi karyawan kepada pengurus karena kurangnya arahan dan dorongan dari pengurus.

Dari keterangan di atas menunjukkan bahwa karyawan kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Motivasi merupakan suatu tujuan atau dorongan sebagai daya penggerak utama bagi seseorang dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diharapkannya secara positif maupun negatif. Pengurus harus mengarahkan dan membina karyawan agar mampu bekerja lebih efektif dan memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dengan memberi motivasi kerja diharapkan kerja karyawan dapat meningkat.

Hal tersebut perlu dilakukannya tindakan untuk diperbaiki. Hal ini akan mempengaruhi dalam menghambat kinerja karyawan di koperasi. Adanya pelaksanaan suatu motivasi kerja karyawan akan membantu mendorong semangat kerja karyawan agar lebih giat di saat bekerja dan membuat menjadi disiplin dalam waktu bekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian studi kasus (*Case Study Method*) dengan menggunakan analisis deskriptif guna bertujuan untuk memperoleh dan memahami sebuah informasi-informasi mengenai keadaan saat ini serta menyelesaikan masalah yang telah diidentifikasi dengan pendekatan masalah yang telah diuraikan diatas. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini berdasarkan kajian teori yang dikaitkan demi memudahkan bagi peneliti untuk melakukan penelitian. Dalam memperoleh data dilakukan dengan cara *sensus* (sampling jenuh), dimana peneliti mempunyai sampel yang akan diberikan yang sama pada semua populasi untuk ditetapkan sebagai sampel. Jumlah populasi diambil berdasarkan anggota KOPRUSMAT Cicendo yaitu 3 orang pengurus dan 17 orang karyawan.

Penelitian ini dilakukannya analisis dengan harapan dapat memberikan gambaran dan alternative dalam hal pemecahan yang diteliti dan diidentifikasi menjadi kelompok sebagai berikut. Untuk menjawab identifikasi masalah yaitu, bagaimana motivasi kerja dan disiplin kerja di Koperasi Pegawai Rumah Sakit Mata Cicendo dan akan dijawab secara deskriptif dengan dilakukannya wawancara dan penyebaran kuesioner dan ini merupakan gambaran dari keadaan koperasi yang terdiri dari 2 variabel yaitu motivasi kerja (X) dan disiplin kerja karyawan (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi Kerja di KOPRUSMAT Cicendo

Motivasi kerja pada koperasi sangat berpengaruh untuk kelancaran jalannya suatu organisasi koperasi dimana sebagai salah satu pemberian dorongan suatu bentuk motivasi. Hal ini penting dilakukan untuk meningkatkan produktivitas gairah kerja karyawan yang meningkat sehingga menghasilkan hasil yang dikehendaki oleh koperasi. Organisasi koperasi akan berjalan dengan baik atau sebaliknya tergantung kinerja karyawan yang ada di koperasi. Kinerja karyawan yang baik salah satunya disebabkan karena pemberian motivasinya yang baik sehingga karyawan akan merasa senang dalam mengerjakannya dan pekerjaannya membuat benar-benar berharga. Dalam pemberian motivasi juga untuk mengetahui kualitas dari hasil pekerjaan karyawannya. Hal ini harus dilaksanakan dengan baik untuk mendapatkan hasil tujuan dan cita-cita agar koperasi dapat berjalan dengan nyata dan terwujudnya seperti yang diharapkan.

Untuk mengetahui motivasi kerja dalam sebuah koperasi maka dilakukannya dengan data dan literatur yang cukup pada indikator-indikator yang telah dibahas sebelumnya guna sebagai tolak ukur dalam penelitian ini. Pemberian motivasi kerja harus berfungsi dengan sebaik-baiknya sebagaimana semestinya, dalam hal yang dapat diukur dengan baik.

Pengurus KOPRUSMAT dalam memberikan motivasi berusaha sesuai dengan peraturan pada fungsi dan bagian-bagiannya, sehingga diharapkan pengurus dalam pemberian motivasi sesuai dengan yang ada pedoman yang diharapkan para karyawannya. Dalam pemberian motivasi diharapkan dapat mampu membuat karyawan untuk dapat bekerja dengan baik.

Tabel 1 Rekapitulasi Variabel Motivasi Kerja

No Indikator	Klasifikasi					Motivasi Kerja	Keterangan
	SS	S	C	TS	STS		
Fisiologis							
1	4	7	4	2	0	64	Baik
2	3	6	8	0	0	63	Baik
Rasa Aman							
3	1	2	4	10	0	43	Kurang Baik
Sosial							
4	1	5	9	2	0	56	Cukup
5	1	3	4	5	5	47	Cukup
Penghargaan							
6	3	6	6	2	0	61	Baik
7	4	9	3	1	0	67	Baik
Tujuan							
8	4	9	3	1	0	30	Sangat Kurang Baik
Jumlah Skor Variabel Motivasi (X)						431	Cukup

Tabel 1 di atas diketahui bahwa motivasi kerja dapat dikatakan **Cukup**, karena menurut kategori dalam interval yaitu **344 – 452** diperoleh hasil skor variabel sebesar **431** dari hasil kuesioner sebanyak 17 responden.

Artinya dapat dikatakan bahwa pemberian motivasi kerja di KOPRUSMAT Cicendo masih belum bisa masuk dalam kategori baik. Meskipun kewajiban yang lainnya sudah cukup terpenuhi dalam memotivasi namun dari beberapa indikator yang ada dalam memotivasi karyawan di KOPRUSMAT Cicendo masih ada yang harus ditingkatkan kembali khususnya pada indikator rasa aman yaitu memberikan perlindungan berupa asuransi penuh untuk bebas dari ancaman apabila terjadi suatu hal yang tidak diduga pada karyawan, pihak dari organisasi atau KOPRUSMAT sendiri belum memberikan asuransi penuh karena pengurus mengemukakan bahwa dalam pemberian asuransi ketenagakerjaan belum terlaksana dikarenakan menurut pengurus sendiri dengan adanya asuransi kesehatan sudah cukup untuk memenuhi perlindungan. Tetapi pengurus sendiri akan memberikan asuransi penuh atau jangka panjang untuk kedepannya agar karyawannya bisa merasa lebih tenang dan aman dalam bekerja, hal tersebut juga akan meningkatkan kedisiplinan karyawan itu sendiri.

Selain itu juga pengurus belum memenuhi kebutuhan karyawan akan dorongan motivasi guna mencapai suatu tujuan dimana karena pengurus memiliki dua tanggung jawab yaitu selain sebagai pengurus beliau juga merupakan Direktur Perencanaan dan Umum di rumah sakit. Maka pengurus jarang terjun langsung untuk melihat situasi di koperasi dan hanya mengetahui progres pekerjaannya dari karyawan itu sendiri yaitu pada manager, dan pengurus juga untuk saat ini lebih memfokuskan karyawannya untuk melakukan pembenahan dalam administrasi dikarenakan pada kepengurusan sebelumnya adanya perbaikan pada administrasi. Maka dari itu pengurus sendiri untuk saat ini sedikit memperhatikan pada karyawannya dan jarang melakukan evaluasi bersama karyawannya sehingga menyebabkan pengurus tidak mengetahui kebutuhan motivasi apa yang dibutuhkan oleh karyawannya sendiri maka hal itu menyebabkan terjadinya tingkat kedisiplinan yang tidak stabil pada karyawannya.

Disiplin Kerja Karyawan di KOPRUSMAT

Disiplin merupakan sikap patuh seseorang terhadap aturan-aturan yang ada di organisasi koperasi. Tanpa didasari unsur ketaatan maka tujuan organisasi dari suatu tindakannya tidak dapat terwujud. Hal ini berarti bahwa sikap dan perilaku seseorang didorong karena adanya kontrol diri yang kuat. Artinya bahwa sikap dan perilaku dalam mentaati peraturan didasarkan dari dalam dirinya sendiri. Niat seseorang juga dapat diartikan untuk berbuat sesuatu atau memiliki kemauan untuk menyesuaikan diri dengan aturan-aturan yang ada. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja dilihat dari kemauan dan kehendak untuk menaati peraturan dimana seseorang bisa dikatakan disiplin bukan berarti patuh terhadap aturan melainkan mempunyai kehendak atau niat untuk menyesuaikan diri dengan peraturan yang ada

di koperasi. Berikut ini hasil tanggapan responden mengenai disiplin kerja karyawan di KOPRUSMAT Cicendo.

Tabel 2 Rekapitulasi Variabel Disiplin Kerja

No Indikator	Klasifikasi					Disiplin Kerja	Keterangan
	SS	S	C	TS	STS		
Kehadiran							
1	1	5	11	0	0	58	Cukup
Ketaatan pada peraturan kerja							
2	0	1	16	0	0	50	Cukup
3	1	6	7	3	0	56	Cukup
Ketaatan pada standar kerja							
4	2	5	10	0	0	60	Baik
5	2	4	11	0	0	59	Baik
6	2	6	9	0	0	61	Baik
Tingkat kewaspadaan tinggi							
7	2	7	8	0	0	62	Baik
Bekerja etis							
8	3	14	2	0	0	71	Baik
Jumlah Skor Variabel Disiplin						477	Baik

Tabel 2 di atas diketahui bahwa disiplin kerja dapat dikatakan **Baik**, karena menurut kategori dalam interval yaitu **453 – 561** diperoleh hasil skor variabel sebesar **477** dari hasil kuesioner sebanyak 17 responden.

Artinya dapat dikatakan bahwa disiplin kerja karyawan di KOPRUSMAT dalam kategori baik. Meskipun kewajiban yang lainnya sudah cukup terpenuhi dalam pendisiplinan namun dari beberapa indikator masih harus dilakukan perbaikan dimana karyawan di KOPRUSMAT Cicendo harus peduli dan patuh akan peraturan yang ada dengan ditingkatkan kembali nilai disiplinnya karena semakin baik nilai kedisiplinan karyawan maka semakin baik juga kualitas kinerja karyawannya, dan itu juga akan berpengaruh pada koperasi.

Upaya-upaya yang harus dilakukan pengurus kepada karyawan untuk memberikan motivasi guna meningkatkan disiplin kerja karyawan di Koperasi Pegawai Rumah Sakit Mata Cicendo.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka kesimpulan yang dapat dijelaskan dimana bahwa motivasi kerja dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan dapat dikategorikan cukup. Apabila pengurus dapat meningkatkan dalam memberikan rasa aman akan perlindungan asuransi dan bebas dari ancaman akan membuat karyawan semakin termotivasi dan menjadi patuh terhadap aturan dan disiplin. Setelah itu pada indikator variabel motivasi kerja yaitu sosial meskipun cukup namun lebih baiknya untuk ditingkatkan kembali di dalam situasi lingkungan kerja dan interaksi sesama karyawan dimana pengurus memberikan arahan kepada karyawan untuk saling membantu satu sama lain agar mencapai tujuan yang diinginkan dan pentingnya dorongan motivasi dari pengurus guna mencapai tujuan apabila pengurus mengarahkan dengan baik maka karyawannya pun akan merasa diayomi dan akan meningkatkan mutu kerjanya yang baik juga lebih memperhatikan kualitas dan kuantitasnya dalam bekerja. Dengan diberikannya motivasi maka akan adanya perubahan niat akan kebutuhan mereka dalam bekerja, cara bekerja dan semangat yang tinggi dengan dilihat dari kinerja dan produktivitas yang lebih baik dan lebih maksimal dari yang sebelumnya.

Sedangkan untuk variabel disiplin kerja pada beberapa indikator meskipun sudah dikatakan cukup namun lebih baiknya agar ditingkatkan kembali. Oleh karena itu perlu adanya perbaikan pada prinsip karyawan itu sendiri dengan mengoptimalkan kerjanya agar lebih baik lagi. Dengan demikian, hasil dari penelitian yang dilakukan melalui observasi, wawancara dan kuesioner dapat menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Semakin baik dalam memberikan motivasi kerja maka akan semakin baik juga disiplin kerja bagi karyawannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari pembahasan, maka kesimpulan yang dapat dipaparkan mengenai motivasi kerja, disiplin kerja serta upaya-upaya apa yang harus dilakukan pengurus kepada karyawan untuk memberikan motivasi guna meningkatkan disiplin kerja karyawan, maka dapat disimpulkan dengan adanya motivasi bekerja yang baik akan meningkatkan disiplin kerja. Hal tersebut diuraikan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja karyawan pada Koperasi Pegawai Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung dapat dikatakan “Cukup” dengan total 431. Dengan nilai skor tertinggi pada indikator Penghargaan dalam mengasah kemampuan kerja dengan skor 67 dan nilai skor terendah terdapat pada indikator “Tujuan” yaitu dorongan dari atasan guna mencapai suatu tujuan dengan skor 30.
2. Disiplin kerja karyawan pada Koperasi Pegawai Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung dapat dikatakan “Baik” dengan total 477. Dengan nilai skor tertinggi terdapat pada indikator “Bekerja Etis” dalam kerapihan berpakaian dan atribut dengan total skor 71 dan nilai skor terendah terdapat pada indikator ketaatan pada peraturan kerja yaitu masuk kembali saat selesai istirahat bekerja dengan skor 50.
3. Upaya-upaya yang harus dilakukan pengurus kepada karyawan untuk memberikan motivasi guna meningkatkan disiplin kerja karyawan yaitu pengurus dalam memberikan motivasi harus mampu dalam memahami dan mengamati sikap maupun perilaku dari setiap karyawan dan juga mencari solusi dalam menyelesaikan suatu masalah.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Gaya Kepemimpinan Karyawan. Jember. Jurnal Penelitian Ipteks. Vol 4 No 1.
- Arifin, Ramudi. 2013. *Koperasi Sebagai Perusahaan*. Jatinangor: Institut Manajemen Koperasi Indonesia.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jatinangor: Alqaprint Jatinangor
- Hamali, Arif Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hardika, Titi. 2005. *Komponen Manajemen*, Jogjakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Jakarta : Penerbit Bumi Aksara, Ghozali.
- Hendrojogi. 1997. *Koperasi : Azas-Azas. Teori dan Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Indrawan, R. 2013. *Pengantar Koperasi untuk Perguruan Tinggi*. Bandung: Arfino Raya.
- Janur, Riandi. 2010. *Ilmu Manajemen dan Penerapannya*, Jakarta : Gramedia Press Jurnal
- Purnamawati Ami, Rusidi. 2015. *Metodologi Penelitian, Sistematika Usulan, Penelitian Dan Skripsi*. Sumedang : Institut Manajemen Koperasi Indonesia
- Saripuddin, J dan Handayani, R. 2017. *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kemasindo Cepan Nusantara Medan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 418-428
- Sitio, Arifin. 2001. *Koperasi teori dan praktek*. Bandung: Erlangga.
- Subandi. 2009. *Ekonomi Koperasi : Teori dan Praktik*. Bandung: Alfabeta.
- Sudjana. 2013. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sondang P. Siagian. 1999. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. PT Rineka Cipta, Jakarta
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO
- Tambunan, Toman S. 2019. *Manajemen Koperasi*. Bandung: Yrama Widya.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian*.