ANALISIS KINERJA KOPERASI PEGAWAI NEGERI (KPN)

YENI

Program Ilmu Ekonomi Pascasarjana Universitas Haluoleo Kendari
Email : yeniyen09031973@gmail.com

Rosnawintang

Program Ilmu Ekonomi Pascasarjana Universitas Haluoleo Kendari
Email : nanarosnawintang@yahoo.co.id

Ambo Wonua Nusantara

Program Ilmu Ekonomi Pascasarjana Universitas Haluoleo Kendari
Email : nusantara.uho@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja Koperasi Pegawai Negeri (KPN) Lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara dan faktor yang mempengaruhi kinerja Koperasi Pegawai Negeri (KPN) Lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara. Lokasi penelitian ini adalah dua Koperasi Pegawai Negeri Lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara yaitu Koperasi Takdir pada Dinas Koperasi dan UMKM dan KPN Niaga di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tenggara. Hasil penelitian menemukan bahwa Kinerja Koperasi pada KPN Niaga (Dinas Perindustrian dan perdagangan Provinsi Sulawesi Tenggara) berada pada kategori cukup baik, sementara kinerja KPN Takdir (Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Tenggara) dari keempat perspektif *Balanced Scorecard* berada pada kategori buruk dan Kinerja KPN lingkup Pemerintah provinsi Sulawesi Tenggara dilihat dari empat aspek sebagai berikut a) aspek keuangan dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, kemampuan pengurus dan dukungan anggota, b) aspek pelanggan dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, kemampuan pengurus dan teknologi, c) aspek proses bisnis dipengaruhi oleh kepemimpinan, kemampuan pengurus, dukungan anggota dan teknologi dan d) aspek pembelajaran dan pertumbuhan dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan.

Kata Kunci : *Kinerja , Koperasi Pegawai Negeri, Kemampuan pengurus koperasi*

I. Pendahuluan

Pembangunan di Indonesia semenjak jaman kemerdekaan selalu dilandaskan pada asas demokrasi dimana rakyat itu berpartisipasi. perekonomian di Indonesia dilandaskan dari rakyat, oleh rakyat dan untuk rakyat. selama ini lembaga yang melibatkan rakyat kecil adalah koperasi.

Anoraga dan Widyanti (2003) menyatakan bahwa koperasi adalah suatu bentuk kerjasama dalam lapangan perekonomian. Kerjasama ini diadakan orang-orang karena adanya kesamaan jenis kebutuhan hidup mereka. orang-orang ini bersama-sama mengusahakan kebutuhan sehari-hari yang mereka butuhkan. untuk mencapai tujuan itu

diperlukan adanya kerjasama yang akan berlangsung terus, oleh sebab itu dibentuklah suatu perkumpulan sebagai bentuk kerjasama itu.

Koperasi Pegawai Negeri Sipil (KPN) adalah Koperasi yang bergerak dan memiliki anggota Aparatur Sipil Negara (ASN). Adapun KPN yang berada dalam lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara terdiri dari 4 buah koperasi namun yang masih bergerak dan aktif hanya tersisa dua yaitu Koperasi Takdir pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Tenggara dan KPN Niaga di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tenggara.

Keberhasilan suatu koperasi dalam mencapai tujuan yang direncanakan sangat tergantung oleh kegiatan dan aktivitas para anggotanya, apakah mereka mampu dalam melaksanakan kerjasama, memiliki kegairahan kerja dan mentaati segala ketentuan dari garis kebijakan yang telah ditetapkan dalam rapat anggota. Dengan demikian usaha dalam rangka peningkatan taraf hidup mereka sangat tergantung oleh aktifitas mereka sendiri. (Anoraga dan Widyanti, 2003).

Pengukuran kinerja merupakan faktor yang sangat penting untuk menunjang tumbuh kembang dari suatu koperasi. Kinerja Organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi, dimana dengan tercapainya tujuan organisasi berarti bahwa kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat pada tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya (Surjadi, 2009).

Ruky (2001) menjelaskan beberapa faktor yang mampu mempengaruhi kinerja organisasi diantaranya : 1) teknologi yang meliputi peralatan kerja dan metode kerja yang digunakan, 2) Kualitas input atau material yang digunakan oleh organisasi tersebut, 3) Kualitas lingkungan fisik yang meliputi keselamatan kerja, penataan ruang dan kebersihan, 4) Budaya organisasi sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan, 5) Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standar dan tujuan organisasi dan 6) Pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi aspek kompensasi, imbalan, promosi dan lainnya.

Metode pengukuran kinerja yang dianggap tepat dalam mengatasi kendala yang dihadapi oleh organisasi sektor publik yaitu metode *balanced scorecard*. Metode ini merupakan konsep pengukuran kinerja yang diperkenalkan oleh Robert S Kaplan dan David P Norton. Modell dalam Imelda (2004) menjelaskan bahwa metode *balanced scorecard* dapat membantu organisasi publik dalam mengontrol keuangan dan mengukur kinerja organisasi. Saat ini metode *Balanced scorecard* banyak digunakan sebagai alat pengukuran kinerja pada organisasi bisnis (*profit seeking organization*). Masih jarang, implementasi *balanced scorecard* pada organisasi public (*public organization*) bahkan organisasi dengan karakteristik khusus seperti koperasi.

Berdasarkan apa yang telah diuraikan diatas serta masih kurangnya penelitian terkait pengukuran kinerja KPN dengan analisis *Balanced Scorecard* terutama di lokasi penelitian mendorong penulis untuk mengadakan penelitian dengan mengangkat tema “**Analisis Kinerja Koperasi Pegawai Negeri (KPN) di Provinsi Sulawesi Tenggara**”.

TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu menganalisis kinerja Koperasi Pegawai Negeri (KPN) Lingkup Pemerintah provinsi Sulawesi Tenggara.

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2014) mendefinisikan kinerja sebagai hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Mardiasmo (2002) mengemukakan bahwa system pengukuran kinerja sektor publik adalah suatu system yang bertujuan untuk membantu manajer publik dalam menilai pencapaian suatu strategi melalui alat ukur financial dan non financial.

Lynch dan Cross dalam Yuwono (2002) menyatakan manfaat pengukuran kinerja sebagai berikut :

- a. Menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggan sehingga akan membawa perusahaan lebih dekat pada pelanggannya dan membuat seluruh orang dalam organisasi terlibat dalam upaya memberi kepuasan kepada pelanggan.
- b. Memotivasi pegawai untuk melakukan pelayanan sebagai bagian dari mata rantai pelanggan dan pemasok internal.
- c. Mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut (*reduction of waste*).
- d. Membuat suatu tujuan strategis yang biasanya masih kabur menjadi lebih konkret sehingga mempercepat proses pembelajaran organisasi.
- e. Membangun consensus untuk melakukan suatu perubahan dengan memberi *rewards* atas perilaku yang diharapkan tersebut.

Sudarsono (2010) menyatakan secara harfiah, kata “koperasi: berasal dari kata *Cooperation* (latin) atau *cooperation* (inggris) atau *co-operatie* (Belanda) yang diartikan dalam bahasa Indonesia menjadi bekerjasama atau bekerja sama atau kerjasama. Rudianto (2006) mendefinisikan koperasi adalah perkumpulan orang yang secara sukarela mempersatukan diri untuk memperjuangkan peningkatan kesejahteraan ekonomi mereka melalui pembentukan sebuah badan usaha yang dikelola secara demokratis.

Undang-Undang No 17 Tahun 2012 tentang Perkoperasian menyebutkan landasan dari Koperasi yaitu Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Sedangkan asas koperasi menurut Undang- Undang No 17 Tahun 2012 tentang Perkoperasian yaitu berdasarkan asas kekeluargaan.

Koperasi bertujuan meningkatkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya sekaligus sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari tatanan

perekonomian nasional yang demokratis dan berkeadilan (Pasal 4 Undang- Undang No 17 Tahun 2012 tentang Perkoperasian).

Hansen dan Mowen dalam Imelda (2004) menyatakan bahwa *Balanced scorecard* merupakan system manajemen strategis yang akan menterjemahkan visi, misi dan strategi suatu organisasi kedalam tujuan dan ukuran operasional.

Menurut Mulyadi (2007) bahwa *Balanced Scorecard* merupakan seperangkat peralatan manajemen yang digunakan untuk mendongkrak kemampuan organisasi dalam melipatgandakan kinerja keuangan yang mencakup empat perspektif yaitu: keuangan, konsumen, proses bisnis / intern, dan pembelajaran dan pertumbuhan.

Ada empat perspektif kinerja bisnis yang diukur dalam *Balanced Scorecard*, yaitu:

1. Perspektif keuangan

Perspektif keuangan tetap digunakan dalam *Balanced Scorecard*, karena ukuran keuangan menunjukkan apakah perencanaan dan pelaksanaan strategi perusahaan memberikan perbaikan atau tidak bagi peningkatan keuntungan perusahaan.

2. Perspektif pelanggan

Filosofi manajemen terkini telah menunjukkan peningkatan pengakuan atas pentingnya konsumen focus dan konsumen satisfaction. Perspektif ini merupakan leading indicator. Jadi, jika pelanggan tidak puas maka mereka akan mencari produsen lain yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Kinerja yang buruk dari perspektif ini akan menurunkan jumlah pelanggan di masa depan meskipun saat ini kinerja keuangan terlihat baik. Yuwono (2003) menyatakan bahwa filosofi manajemen terkini sudah menunjukkan peningkatan pengakuan atas pentingnya *customer focus* (focus pada pelanggan) dan *customer satisfaction* (kepuasan pelanggan).

3. Perspektif bisnis internal

Analisis proses bisnis internal perusahaan dilakukan dengan menggunakan analisis *value-chain*. *Balanced Scorecard* dalam perspektif ini memungkinkan manajer untuk mengetahui seberapa baik bisnis mereka berjalan dan apakah produk dan atau jasa mereka sesuai dengan spesifikasi pelanggan. Perspektif ini harus didesain dengan hati-hati oleh mereka yang paling mengetahui misi perusahaan yang mungkin tidak dapat dilakukan oleh konsultan luar..

4. Perspektif pembelajaran dan pertumbuhan

Proses ini mengidentifikasi infrastruktur yang harus dibangun perusahaan untuk meningkatkan pertumbuhan dan kinerja jangka panjang. Proses pembelajaran dan pertumbuhan ini bersumber dari faktor sumber daya manusia, sistem, dan prosedur organisasi. Yang termasuk dalam perspektif ini adalah pelatihan pegawai dan budaya perusahaan yang berhubungan dengan perbaikan individu dan organisasi.

Dari keempat perspektif tersebut terdapat hubungan sebab akibat yang merupakan penjabaran tujuan dan pengukuran dari masing-masing perspektif. Hubungan berbagai

sasaran strategic yang dihasilkan dalam perencanaan strategis dengan kerangka *Balanced Scorecard* menjanjikan peningkatan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan kinerja keuangan.

KERANGKA KONSEP

Koperasi sebagai salah satu badan usaha yang merupakan usaha kekeluargaan dengan tujuan mensejahterakan anggotanya, serta koperasi juga dituntut untuk mampu memberdayakan ekonomi rakyat secara nyata sesuai amanat Undang-Undang Tahun 1945 pasal 33 ayat 1.

Koperasi Pegawai Negeri Takdir dengan jumlah anggota sebanyak 101 orang yang merupakan ASN Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Tenggara dan KPN Niaga di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tenggara memiliki anggota sebanyak 122 orang memiliki permasalahan koperasi pada umumnya seperti terhambatnya usaha simpan pinjam yang merupakan unit usaha utama dan permasalahan umum lainnya yang sering dijumpai yang terjadi pada koperasi.

Berkaitan hal tersebut, KPN Takdir dan KPN Niaga perlu untuk membenahi diri dan harus melihat kondisi lingkungan baik internal maupun eksternal. Hal itu merupakan tantangan bagi kepengurusan dalam membenahi kinerja KPN Takdir dan KPN Niaga. Analisis *Balanced Scorecard* adalah salah satu analisis dalam mengukur kinerja suatu instansi dari sisi aspek keuangan maupun non keuangan.

Kerangka pikir penelitian secara singkat dapat digambarkan dalam gambar berikut ini :

Gambar 1 Kerangka Pikir Penelitian

III. METODE PENELITIAN

JENIS PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian deskriptif kualitatif yang dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran terkait kinerja KPN Lingkup Pemerintah provinsi Sulawesi Tenggara terhadap kinerja KPN dan faktor pendukung dan penghambat kinerja KPN di lingkup Pemerintah provinsi Sulawesi Tenggara.

LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN

Lokasi penelitian ini adalah di dua Koperasi Pegawai Negeri Lingkup Pemerintah provinsi Sulawesi Tenggara yaitu Koperasi Takdir pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Tenggara dan KPN Niaga di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tenggara. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Mei-Juni 2019.

TEKNIK ANALISIS DATA

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif kualitatif dan Analisis *Balanced Scorecard*

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Kinerja KPN Niaga dan KPN Takdir

Komponen dari empat aspek pada Analisis *Balanced Scorecard* diuraikan pada tabel berikut

Tabel 1 Kinerja KPN Niaga dan KPN Takdir

No	Aspek Kinerja	KPN Niaga			KPN Takdir		
		2016	2017	2018	2016	2017	2018
Aspek Keuangan							
1	Peningkatan Pendapatan	-	1.93	2.19	-	8.41	54.81
2	Peningkatan SHU	-	1.17	1.5	-	-28.97	-345
3	Rasio Modal terhadap Aktiva	18.81	18.98	20.14	8.49	8.15	7.71
Aspek Pelanggan							
4	Akuisisi Pelanggan	-	4.5	2.2	-	- 0.9	-15.8
5	Kepuasan Pelanggan	Puas	Puas	Puas	Puas	Puas	Puas
Aspek Proses bisnis internal							
6	Proses Inovasi	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik
7	Layanan Purna Jual	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik
Aspek Pembelajaran dan Pertumbuhan							
8	Retensi Karyawan	6	6	6	4	4	4
9	Kapabilitas karyawan	0	0	0	0	0	0

Sumber : Data diolah (2019)

Berdasarkan tabel 1 diatas, terlihat bahwa ukuran kinerja dari aspek keuangan, KPN Niaga memiliki kinerja lebih baik dibandingkan dengan KPN Takdir yang dilihat dari item peningkatan pendapatan, peningkatan sisa hasil usaha dan rasio modal terhadap aktiva

selama kurun periode 2016-2018. Hal itu juga terlihat dari aspek pelanggan yang direpresentasikan dari dua item yaitu akuisisi pelanggan dan kepuasan pelanggan, nilai untuk akuisisi pelanggan pada KPN Niaga selalu meningkat setiap tahunnya dari periode 2016-2018, sementara pada KPN Takdir malah mengalami penurunan dari jumlah pelanggan, sedangkan untuk tingkat kepuasan pelanggan, kedua KPN lingkup pemerintah provinsi Sulawesi Tenggara mencatat tingginya kepuasan pelanggan kepada jasa dan pelayanan yang diberikan oleh koperasi. Pada aspek proses bisnis internal yang dilihat dari item proses inovasi dan layanan purna jual, kinerja kedua KPN tersebut baik. Pada aspek pembelajaran dan pertumbuhan yang dilihat dari retensi karyawan dan kapabilitas karyawan, terlihat pada item retensi karyawan, tidak ada perubahan pada jumlah pegawai KPN dari periode 2016-2018 sedangkan untuk item kapabilitas karyawan, dari periode 2016-2018, tidak ada satupun karyawan KPN yang diikuti dalam pelatihan pengembangan kapasitas yang dikarenakan keterbatasan anggaran yang dimiliki oleh kedua KPN tersebut.

PEMBAHASAN

Kinerja KPN Niaga dan KPN Takdir

Hasil pengukuran kinerja dari empat perspektif *Balanced Scorecard* dengan membandingkan data-data tahun ke tahun pada kedua koperasi dalam penelitian ini yaitu KPN Niaga pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tenggara dan KPN Takdir pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Tenggara akan terurai ikhtisar hasil penilaian kinerja kedua koperasi tersebut yang akan diuraikan berikut.

Tabel 2 Ikhtisar Hasil Penilaian Kinerja KPN Niaga

Perspektif	KPN Niaga				KPN Takdir			
	Tahun		Kriteria	Bobot	Tahun		Kriteria	Bobot
	2016/2017	2017/2018			2016/2017	2017/2018		
Keuangan								
Peningkatan pendapatan	1.93	2.19	Baik	1	8.41	54.81	Baik	1
Peningkatan SHU	1.18	1.50	Baik	1	-28.97	-345	Kurang	-1
Rasio Solvabilitas	18.98	20.14	Baik	1	8.49	8.15	Kurang	-1
Pelanggan								
Akuisisi Pelanggan	4.5	2.2	Kurang	-1	-0.9	-15.82	Kurang	-1
Kepuasan Pelanggan	Puas	Puas	Baik	1	Puas	Puas	Baik	1
Proses Bisnis								
Proses Inovasi	Baik	Baik	Baik	1	Baik	Baik	Baik	1
Layanan	Baik	Baik	Baik	1	Baik	Baik	Baik	1

Purna Jual								
Pembelajaran dan Pertumbuhan								
Retensi Kartawan	1	1	Cukup	0	1	1	Cukup	0
Kapabilitas Karyawan	0	0	Cukup	0	0	0	Cukup	0
Total				5				1

Sumber : Data diolah (2019)

Dari tabel 2 diatas terlihat bahwa dari keempat aspek pada analisis *balanced scorecard* untuk mengukur kinerja pada kedua KPN lingkup pemerintah provinsi Sulawesi Tenggara terlihat dari 9 item, nilai kinerja KPN Niaga adalah 5 sedangkan nilai kinerja KPN Takdir adalah 1.

Dari uraian aspek pada analisis *balanced scorecard* pada kedua KPN tersebut maka ringkasan hasil kinerja kedua KPN tersebut diuraikan pada tabel berikut

Tabel 3 Ringkasan Hasil Kinerja Kedua Koperasi

No	Nama KPN	Bobot KPN	Total Bobot Standar	Bobot KPN/Total Bobot	Keterangan
1	Niaga	5	9	55.5	Cukup Baik
2	Takdir	1	9	11.1	Buruk

Sumber : Data diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa kinerja untuk KPN Niaga pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Tenggara cukup baik karena berada pada rata-rata kinerja 50% - 80 % sementara kinerja untuk KPN Takdir pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Tenggara buruk karena berada pada rata-rata kinerja dibawah 50 %.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai kinerja Koperasi Pegawai Negeri Lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja secara umum pada masing-masing aspek kinerja yang diperlihatkan oleh kedua KPN lingkup Pemerintah provinsi Sulawesi Tenggara memperlihatkan hasil dimana secara keseluruhan dari keempat aspek *balanced scorecard*, Kinerja pada KPN Niaga (Dinas Perindustrian dan perdagangan Provinsi Sulawesi Tenggara) berada pada kategori cukup baik, sementara kinerja KPN Takdir (Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Tenggara) dari keempat perspektif *Balanced Scorecard* berada pada kategori buruk.

SARAN

Saran yang bisa diberikan pada penelitian ini antara lain ;

1. Dari sisi aspek keuangan, diharapkan bagi para pengurus Koperasi untuk memperbaiki sistem simpan pinjam bagi para anggota, dan melakukan cara-cara baru untuk mampu melakukan sistem penagihan yang baik dan humanis sehingga tunggakan para anggota dapat dicicil perlahan-lahan yang diharapkan mampu memperbaiki kinerja keuangan koperasi serta perbaikan dan atau peningkatan Sisa Hasil Usaha para anggota.
2. Diharapkan bagi anggota Koperasi untuk mendorong peningkatan kesadaran terkait pengembalian pinjaman yang dilakukan pada Koperasi sehingga tidak ada lagi piutang yang tertunggak yang berkontribusi pada menurunnya Sisa Hasil Usaha pada koperasi.
3. Diharapkan kepada Dinas terkait untuk mampu membantu menganggarkan dana untuk pelatihan para pengurus (karyawan) koperasi terutama terkait pengelolaan koperasi demi peningkatan kinerja koperasi lebih baik di tahun-tahun akan datang secara umum dan dapat mempertahankan jumlah pelanggan yang dimiliki serta meningkatkan kepuasan pelanggan terhadap pelayanan koperasi yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji dan Nanik Widiyanti. 2003. *Psikologi dalam Perusahaan*. Jakarta : PT. Rinneka Cipta.
- Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hendrojogi. 2002. *Koperasi: Asas-asas, teori dan Praktek*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Imelda R.H.N. 2004. *Implementasi Balanced Scorecard pada Organisasi Publik*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Vol 6, No 2:106-122. Unkris Petra
- Kaplan, Robert S dan Norton, David P. 2000. *Balanced Scorecard : Menerapkan strategi menjadi aksi*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Mahsun, Muhammad. 2014. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : BPFE.
- Mardiasmo. 2002. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Mulyadi. 2007. *Balanced Scorecard : Alat Manajemen Kontemporer untuk pelipat ganda Kinerja Keuangan Perusahaan*. Jakarta : Salemba Empat.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung; Alfabeta
- Rudianto. 2006. *Akuntansi Koperasi*. Jakarta : Grafindo
- Ruky, Achmad. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja : Panduan Praktis untuk merancang dan meraih Kinerja Prima*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sudarsono, Edilius. 2010. *Koperasi dalam Teori dan Praktek*. Jakarta : PT. Rinneka Cipta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung; Alfabeta
- , 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung; Alfabeta
- Surjadi. 2009. *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*. Bandung : PT. Refika Aditama.

- Suyasa, I Gusti Ngurah Gede. 2011. *Kinerja Unit Usaha Simpan Pinjam Koperasi Pegawai Negeri Dharma Wiguna Kota Denpasar*. Denpasar : Program Magister Studi Ilmu Ekonomi Program Pasca Sarjana Universitas Udayana.
- Syaiful, Muhammad. 2016. *Strategi Koperasi dalam meningkatkan Kesejahteraan Anggota*. Kendari : Pasca Sarjana Universitas Haluoleo.
- Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian
- Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2012 tentang perkoperasian
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta : Rajawali Press.
- Yeni. 2019. *Analisis Kinerja Koperasi Pegawai Negeri (KPN)*. Tesis. Kendari : Program Studi Magister Ilmu Ekonomi Universitas Haluoleo.
- Yuwono, Sony et al. 2002. *Petunjuk Pratis Penyusunan Balanced Scorecard : Menuju Organisasi yang berfokus pada Strategi*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.