

**PERANAN KEPEMIMPINAN PENGURUS DALAM MENINGKATKAN
EFEKTIVITAS USAHA KOPERASI**

(Study Kasus Pada Koperasi KPRI-KPKS Sumedang)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen

Oleh :

Nurul Laily Faridah

C1140255

Dosen Pembimbing

Hj. Suarny Amran, SH., MH



IKOPIN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PROGRAM STUDI SARJANA MANAJEMEN

INSTITUT MANAJEMEN KOPERASI INDONESIA

2018

LEMBAR PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : PERANAN KEPEMIMPINAN PENGURUS DALAM
MENINGKATKAN EFEKTIVITAS USAHA
KOPERASI (Studi Kasus pada KPRI Korps Pegawai
Kesehatan Sumedang)

NAMA : NURUL LAILY FARIDAH

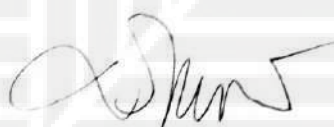
NRP : C1140255

PROGRAM STUDI : SRATA 1 MANAJEMEN

KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

MENYETUJUI DAN MENGESAHKAN

Dosen Pembimbing



(H. Suarny Amran, S.H., M.H)

Direktur Program Studi

Manajemen S1



(Dr. H. Giyanto Purbo Suseno, S.E., M.Sc)

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Kabupaten Majalengka Jawa Barat pada tanggal 09 September 1995 sebagai anak pertama dari tiga bersaudara keluarga Bapak Ali Mustofa dan Ibu Liyah Komariyah.

Pendidikan yang ditempuh penulis adalah sebagai berikut :

1. Pada tahun 2000 penulis menyelesaikan Pendidikan di TK 4 Sejahtera Banjaran Kabupaten Majalengka.
 2. Pada tahun 2001 penulis menyelesaikan Pendidikan di Sekolah Dasar Negeri 1 Banjaran.
 3. Pada tahun 2007 penulis menyelesaikan Pendidikan di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Banjaran.
 4. Pada tahun 2010 penulis menyelesaikan Pendidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Talaga.
 5. Pada tahun 2014 tercatat sebagai mahasiswa di Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia, Institut Manajemen Koperasi Indonesia (IKOPIN) Jatinangor.
 6. Pada tahun 2018 penulis tercatat lulus sebagai Sarjana Manajemen di Institut Manajemen Koperasi Indonesia
- Aktivitas yang dilakukan selama menempuh pendidikan di IKOPIN sebagai berikut:

1. Anggota Sanggar Seni 12 Juli
2. Anggota Ikopin Bandminton Club (IBC)
3. Menjadi seksi anggota PUBDEKDOK di acara HIESMAFEST

ABSTRACT

NURUL LAILY FARIDAH. 2014. THE ROLE OF MANAGEMENT AND LEADERSHIP EFFECTIVENESS OF COOPERATIVE at KPRI-KPKS Jl. Geusan Ulun Sumedang District Sumedang. The case study under the guidance of Mrs. Suarny Amran.

One of the goals of national development is to realize a just and prosperous society evenly both material and spiritual development based on Pancasila is expected to improve and improve and better able to realize the welfare of all Indonesian people.

In an effort to realize that it is necessary welfare measures planned, concrete and targeted as realisasi implementation of developments and enhance the economic development field, one way to achieve goals is through cooperatives. Cooperative is an economic institution that plays an important role to contribute to the success of national development, especially fiber-economic development.

Efforts to advance the cooperative need to be considered as a supporting factor that will drive the pace of cooperative effort that is so well developed with a collection of people, a clear organizational structure, as well as the ability to manage the business of Human Resources is in the cooperative.

The role of leadership in the cooperative board is something important which methods work well and full responsibility for it will determine the achievement of organizational goals. An administrator if in running role as the leader in business

units are not able to lead and work effectively, it will create employment patterns that are not planned and directed, so that when the board of a cooperative is not able to formulate a systematic and provide direction on how to work must be performed by employees, it will be difficult to create a perception and behavior appropriate task in completing the work, but if the administrators in leadership can take appropriate action in cooperative activities it is what the objectives of the cooperative will be more easily achieved. Other employees as the executor of the activity of cooperative efforts in performing its work must truly be in accordance with the job description a predetermined or determined by the cooperative management that will achieve efficiency and effectiveness of the good work.

The case study is focused on research to find out more about the description of board leadership and effectiveness of cooperative efforts on KPRI-KPKS. Based on observation, interviews and questionnaires that have been proposed and analyzed to show that the leadership of the board as a whole is quite good.

Then the effectiveness of the business in general KPRI-KPKS Teachers belonging to the criterion is not good, is based on true value due to the score interval starting $755 \leq x \leq 1150$ said to be low / poor criteria so that the effectiveness of efforts included in the criteria are good.

RINGKASAN

NURUL LAILY FARIDAH, *PERANAN KEPEMIMPINAN PENGURUS DAN EFEKTIVITAS USAHA KOPERASI* pada KPRI-KPKS jalan Pangeran Geusan Ulun Kabupaten Sumedang. Studi kasus di bawah bimbingan Ibu Suarny Amran.

Salah satu tujuan pembangunan nasional adalah untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur secara merata baik material maupun spiritual berdasarkan Pancasila pembangunan tersebut diharapkan dapat memperbaiki dan meningkatkan taraf yang lebih baik dan dapat mewujudkan kesejahteraan seluruh masyarakat Indonesia.

Dalam usaha mewujudkan kesejahteraan tersebut maka sangat diperlukan tindakan-tindakan yang terencana, nyata dan terarah sebagai realisasi pelaksanaan dari kegiatan pembangunan secara keseluruhan, salah satu diantaranya tindakan-tindakan tersebut adalah dengan melakukan perbaikan dan meningkatkan pembangunan dibidang ekonomi, salah satu cara untuk mencapai tujuan tersebut adalah melalui koperasi. Koperasi merupakan suatu lembaga ekonomi yang memegang peranan sangat penting untuk turut seraf mensukseskan pembangunan nasional terutama pembangunan ekonomi.

Upaya untuk memajukan koperasi perlu diperhatikan sebagai faktor penunjang yang akan mengarahkan lajunya usaha koperasi supaya berkembang dengan baik yaitu dengan adanya kumpulan orang-orang, struktur organisasi yang

jas, serta kemampuan mengelola usaha yaitu Sumber Daya Manusia yang ada dalam koperasi tersebut.

Kepemimpinan pengurus dalam koperasi adalah sesuatu yang penting dimana metode kerja yang baik dan penuh tanggungjawab maka akan menentukan pencapaian tujuan organisasi. Seorang pengurus apabila dalam menjalankan peranannya sebagai pemimpin pada unit-unit usaha tidak terencana dan terarah, sehingga apabila pengurus dalam suatu koperasi tidak mampu merumuskan dan memberikan arahan secara sistematis mengenai cara kerja yang harus dilakukan oleh karyawan, maka akan sulit tercipta suatu persepsi serta perilaku tugas yang sesuai dalam menyelesaikan pekerjaan, tetapi apabila pengurus dalam kepemimpinannya dapat mengambil tindakan tepat dalam kegiatan koperasi maka apa yang menjadi tujuan dari koperasi tersebut akan lebih mudah tercapai. Karyawan yang lain sebagai pelaksana aktivitas usaha koperasi dalam menjalankan kerjanya haruslah sungguh-sungguh harus sesuai dengan job deskripsi yang telah ditetapkan atau ditentukan oleh pengurus koperasi sehingga akan tercapainya efisiensi dan efektivitas kerja yang baik.

Studi kasus pada penelitian ini difokuskan untuk mengetahui lebih jauh tentang deskripsi kepemimpinan pengurus dan efektivitas usaha koperasi pada KPRI-KPKS. Berdasarkan hasil pengamatan, wawancara serta kuesioner yang telah diajukan dan dianalisis memperlihatkan bahwa kepemimpinan pengurus secara keseluruhan cukup baik.

Kemudian Efektivitas usaha KPRI-KPKS secara umum tergolong ke kriteria kurang baik, ini berdasarkan nilai kenyataan 735 dikarenakan skor interval mulai dari $690 \leq x \leq 1150$ dikatakan rendah/kriteria kurang baik sehingga efektivitas usaha termasuk dalam kriteria baik.



KATA PENGANTAR

Assalamu'allaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Ilahi Robbi yang telah senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **PERANAN KEPEMIMPINAN PENGURUS DAN EFEKTIVITAS USAHA KOPERASI** Studi Kasus pada KPRI-KPKS. Skripsi dari penelitian yang dilaksanakan di Koperasi Pegawai Republik Indonesia-Koperasi Pegawai Kesehatan Sumedang ini merupakan salah satu syarat dalam ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Manajemen Sumber Daya Manusia, Institut Manajemen Koperasi Indonesia.

Pada kesempatan ini penulis sampaikan rasa hormat dan penghargaan yang dalam kepada yang tercinta Mamah Liyah, Bapak Ali Mustofa, atas cinta dan kasih sayangnya, serta adikku tercinta Firdausi Rachmah Tsania, M.Aldianova Almuhashiby dan kesayanganku Iram Lana terimakasih telah memberikan do'a dan motivasinya dalam perjuangan ini. Penulis juga ingin menyampaikan ucapan terimakasih atas bantuan berbagai pihak yang terlibat langsung maupun tidak langsung dalam proses penulisan skripsi ini, kepada :

1. Ibu Suarny Amran SH.MH selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak membantu penulis dalam menyusun skripsi ini. Semoga ibu diberikan kesehatan selalu oleh Allah SWT.

2. Bapak H. Dindin Burhanudin, SE., M.Sc selaku Penelaah Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia atas masukan-masukan yang telah diberikan.
3. Ibu Dra. Hj. Rosti Setiawati, M.Si selaku Penelaah Koperasi atas masukan-masukan yang telah diberikan.
4. Bapak Dr. H. Burhanudin Abdullah selaku Rektor Institut Manajemen Koperasi Indonesia (IKOPIN).
5. Bapak Dr. H. Gijanto Purbo Suseno, SE., M.Sc. Selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Institut Manajemen Koperasi Indonesia (IKOPIN).
6. Seluruh Dosen dan Karyawan Institut Manajemen Koperasi Indonesia umumnya, Fakultas Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya, yang telah membantu kelancaran penulis dalam menempuh studi.
7. Anggota, Karyawan dan Pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia-Koperasi Pegawai Kesehatan Sumedang (KPRI-KPKS), atas kerjasama sehingga dapat mempermudah penelitian.
8. Teman-teman seperjuangan Fakultas Manajemen Sumber Daya Manusia angkatan 2014 yang tidak mungkin saya sebutkan satu per satu, terima kasih buat semuanya.
9. Terima kasih kepada pegawai Fotocopy yang sudah memberiku semangat dan dorongan untuk dapat menyelesaikan skripsi.
10. Bapak Satpam terima kasih atas masukan-masukan yang membuat saya bisa semangat mengerjakan skripsi.
11. CS Ikopin semua terima kasih atas masukan motivasinya.

12. Rekan-rekan Mahasiswa Institut Manajemen Koperasi Indonesia umumnya, terima kasih atas pengalaman berharga di kampus seribu tangga.
13. Kawan-kawanku Anti Ghibah terimakasih telah menemaniku selama ini, terima kasih atas motivasinya.
14. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terima kasih telah berbagi pengalaman.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun diharapkan mampu melengkapi penulisan-penulisan ilmiah selanjutnya. Akhirnya, penulis berharap semoga skripsi ini berguna dan bermanfaat bagi kita semua.

Wasalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarukatuh

Jatinangor, Agustus 2018

IKOPIN

DAFTAR ISI

| | |
|--|--------------|
| RIWAYAT HIDUP | i |
| ABSTRACT | ii |
| RINGKASAN | iv |
| KATAPENGANTAR..... | vii |
| DAFTAR ISI..... | x |
| DAFTAR TABEL | xiii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xviii |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1. Latar Belakang | 1 |
| 1.2. Identifikasi Masalah | 12 |
| 1.3. Maksud Dan Tujuan | 12 |
| 1.4. Kegunaan Penelitian..... | 13 |
| 1.5. Tempat Penelitian..... | 13 |
| BAB II PENDEKATAN MASALAH DAN METODE PENELITIAN | |
| 2.1. Pendekatan Masalah..... | 14 |
| 2.1.1. Pendekatan Perkoperasian..... | 14 |
| 2.1.2. Definisi Jatidiri Koperasi | 15 |
| 2.1.3. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 35 |
| 2.1.4. Pendekatan Kepemimpinan | 36 |
| 2.1.5. Pendekatan Efektivitas | 45 |
| 2.2. Metode Penelitian..... | 50 |

| | |
|---|----|
| 2.2.1. Metode Yang Digunakan | 50 |
| 2.2.2. Data Yang Diperlukan..... | 50 |
| 2.3. Sumber Data Dan Cara Penarikan Sampel..... | 51 |
| 2.3.1. Sumber Data | 51 |
| 2.3.2. Cara Penarikan Sampel | 52 |
| 2.4. Cara Pengumpulan Data..... | 52 |
| 2.5. Operasionalisasi Variabel..... | 53 |
| 2.6. Analisis Data | 55 |
| 2.7. Waktu Penelitian | 60 |

BAB III KEADAAN UMUM TEMPAT PENELITIAN

| | |
|--|----|
| 3.1. Keadaan Organisasi dan Manajemen | 61 |
| 3.1.1. Sejarah Terbentuknya KPRI KPKS..... | 61 |
| 3.1.2. Struktur Organisasi KPRI-KPKS | 64 |
| 3.1.3. Implementasi Jati Diri Koperasi | 80 |
| 3.1.4. Aktivitas Kegiatan Usaha KPRI-KPKS..... | 85 |
| 3.2. Keadaan Permodalan dan Keuangan KPRI-KPKS | 87 |
| 3.2.1. Keadaan Permodalan KPRI-KPKS..... | 87 |
| 3.2.2. Keadaan Keuangan KPRI-KPKS | 89 |
| 3.3. Organisasi Yang Berkaitan Dengan KPRI-KPKS..... | 95 |
| 3.4. Keadaan Umum Wilayah Kerja..... | 96 |
| 3.4.1. Keadaan Fisik dan Geografis..... | 96 |
| 3.4.2. Keadaan Sosial (Keadaan Anggota)..... | 96 |
| 3.5. Keadaan Ekonomi | 97 |

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

| | |
|--|-----|
| 4.1. Peranan Kepemimpinan Pengurus..... | 98 |
| 4.1.1. Pemimpin Sebagai Penentu Arah | 99 |
| 4.1.2. Pemimpin Sebagai Wakil dan Juru Bicara Organisasi . | 107 |
| 4.1.3. Pemimpin Sebagai Komunikator..... | 112 |
| 4.1.4. Peran Kepemimpinan Pengurus Sebagai Mediator | 115 |
| 4.1.5. Peranan Kepemimpinan Pengurus Sebagai Integrator . | 120 |
| 4.2. Efektivitas Usaha..... | 125 |
| 4.2.1. Target Kerja Individu | 126 |
| 4.2.1.1. Kualitas Kerja..... | 126 |
| 4.2.1.2. Kuantitas Kerja..... | 130 |
| 4.2.1.3. Waktu | 133 |
| 4.2.2. Target Usaha..... | 135 |
| 4.2.2.1. Program Kerja | 136 |
| 4.2.2.2. Pertumbuhan | 137 |

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

| | |
|-----------------------|-----|
| 5.1. Kesimpulan | 145 |
| 5.2. Saran..... | 145 |

| | |
|----------------------------|------------|
| DAFTAR PUSTAKA..... | 147 |
|----------------------------|------------|

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| No. Tabel | Judul | Hal |
|-----------|--|-----|
| Tabel 01 | Perkembangan Omset Penjualan di Unit Mini Market “HUSADA” KPRI-KPKS Tahun 2014-2017 | 11 |
| Tabel 02 | Sumber Data..... | 52 |
| Tabel 03. | Operasionalisasi Variabel Peranan Kepemimpinan Pengurus | 54 |
| Tabel 04. | Operasionalisasi Variabel Efektivitas Usaha..... | 55 |
| Tabel 05. | Hasil Tanggapan Responden Untuk Indikator Kepemimpinan Pengurus | 58 |
| Tabel 06. | Hasil Tanggapan Responden Untuk Indikator Efektivitas Usaha. | 59 |
| Tabel 07 | Rekapitulasi Tanggapan Responden Untuk kepemimpinan pengurus..... | 59 |
| Tabel 08 | Rekapitulasi Tanggapan Responden Untuk Efektivitas Usaha. | 59 |
| Tabel 09 | Data Karyawan dan jabatan pada KPRI-KPKS Periode 31 Desember 2017..... | 79 |
| Tabel 10. | Perkembangan Unit Simpan Pinjam KPRI-KPKS Tahun 2014 s/d 2017 | 86 |
| Tabel 11. | Perkembangan Pendapatan Unit Perniagaan dan Jasa Tahun 2014 s/d 2017 | 87 |
| Tabel 12. | Perkembangan Modal Sendiri dan Modal Luar KPRI-KPKS Tahun 2014 s/d 2017 | 88 |
| Tabel 13. | Likuiditas KPRI-KPKS Tahun 2014 s/d 2017 | 89 |

| | | |
|-----------|---|-----|
| Tabel 14. | Solvabilitas KPRI-KPKS tahun 2014 s/d 2017..... | 91 |
| Tabel 15. | Rasio Rentabilitas KPRI-KPKS Tahun 2014 s/d 2017..... | 93 |
| Tabel 16. | Fasilitas Kerja Yang Ada pada KPRI-KPKS | 96 |
| Tabel 17. | Perkembangan Jumlah Anggota KPRI-KPKS 2014-2017..... | 97 |
| Tabel 18. | Tanggapan Pengurus Sebagai Responden Mengenai Kemampuan Menetapkan Strategi Usaha | 100 |
| Tabel 19. | Tanggapan Anggota Sebagai Informan Tentang Kemampuan Menetapkan Strategi Usaha..... | 101 |
| Tabel 20. | Tanggapan Pengurus Sebagai Responden Mengenai Kemampuan Membuat Pedoman Kerja Bagi Karyawan | 102 |
| Tabel 21. | Tanggapan Anggota Sebagai Informasi Tentang Kemampuan Membuat Pedoman Kerja Bagi Karyawan..... | 103 |
| Tabel 22. | Tanggapan Pengurus Sebagai Responden Mengenai Kemampuan Dalam Menetapkan Harga Dan Pemasok..... | 104 |
| Tabel 23. | Tanggapan Anggota Sebagai Informan Tentang Kemampuan Dalam Menetapkan Harga dan Pemasok. | 105 |
| Tabel 24. | Tanggapan Pengurus Sebagai Informan Mengenai Kemampuan Memutuskan Pengalokasian Dana. | 106 |
| Tabel 25. | Tanggapan Anggota Sebagai Informan Tentang Kemampuan Dalam Memutuskan Pengalokasian Dana..... | 106 |
| Tabel 26. | Tanggapan Pengurus Sebagai Responden Mengenai Kemampuan Mewakili Organisasi Di dalam dan Di luar Pengadilan | 108 |

| | | |
|-----------|---|-----|
| Tabel 27. | Tanggapan Responden Tentang Mewakili Perjanjian Di dalam dan Di luar Pengadilan | 109 |
| Tabel 28. | Tanggapan Pengurus Sebagai Responden Tentang Kemampuan Melakukan Pertemuan Dengan Anggota..... | 110 |
| Tabel 29. | Tanggapan Anggota Sebagai Informan Tentang Kemampuan Melakukan Pertemuan Dengan Anggota..... | 111 |
| Tabel 30. | Tanggapan Pengurus Sebagai Responden Tentang Membina Hubungan Komunikasi Dengan Sesama Pengurus Maupun Bawahan..... | 113 |
| Tabel 31. | Tanggapan Anggota Sebagai Informan Tentang Membina Hubungan Komunikasi Antara sesama Pengurus Maupun Dengan Bawahan | 114 |
| Tabel 32. | Tanggapan Pengurus Sebagai Responden Mengenai Kemampuan Mencegah Timbulnya Konflik | 116 |
| Tabel 33. | Tanggapan Anggota Sebagai Informan Mengenai Kemampuan Mencegah Timbulnya Konflik Dalam Organisasi | 117 |
| Tabel 34. | Tanggapan Pengurus Sebagai Responden Mengenai Kemampuan Pengurus Dalam Mengatasi Masalah Yang Timbul Dalam Organisasi (<i>Problem Solving</i>)..... | 118 |
| Tabel 35. | Tanggapan Anggota Sebagai Informan Mengenai Kemampuan Pengurus dalam Mengatasi Masalah Yang Timbul Dalam Organisasi (<i>Problem Solving</i>) | 119 |

| | | |
|-----------|---|-----|
| Tabel 36. | Tanggapan Pengurus Sebagai Responden Mengenai Kemampuan Menciptakan Kekompakan atau Kerjasama Antara Anggota Organisasi | 121 |
| Tabel 37. | Tanggapan Anggota Sebagai Informan Mengenai Kemampuan Menciptakan Kekompakan atau Kerjasama Antara Anggota Organisasi | 121 |
| Tabel 38. | Tanggapan Pengurus Sebagai Responden Mengenai Kemampuan Bersikap Netral Kepada Seluruh Karyawan | 123 |
| Tabel 39. | Tanggapan Anggota Sebagai Informan Mengenai Kemampuan Bersikap Netral Kepada Seluruh Karyawan..... | 124 |
| Tabel 40. | Tanggapan Anggota Sebagai Informan Mengenai Pemahaman Pekerjaan..... | 126 |
| Tabel 41. | Tanggapan Anggota Sebagai Informan Mengenai Ketelitian Dalam Pekerjaan | 127 |
| Tabel 42. | Tanggapan Anggota Sebagai Informan Mengenai Kerapihan Hasil Kerja | 128 |
| Tabel 43. | Tanggapan Anggota Sebagai Informan Mengenai Kesesuaian Hasil Kerja Dengan Uraian Kerja. | 129 |
| Tabel 44. | Tanggapan Anggota Sebagai Informan Mengenai Pekerjaan Rutin Sesuai Dengan Target | 131 |
| Tabel 45. | Tanggapan Anggota Sebagai Informan Mengenai Penundaan Pekerjaan | 132 |

| | | |
|-----------|---|-----|
| Tabel 46. | Tanggapan Anggota Sebagai Informan Mengenai Ketetapan Menyelesaikan Pekerjaan..... | 134 |
| Tabel 47. | Tanggapan Anggota Sebagai Informan Mengenai Ketepatan Penggunaan Waktu Kerja | 135 |
| Tabel 48. | Tanggapan Anggota Sebagai Informan Mengenai Jumlah Program Yang Terealisasi | 136 |
| Tabel 49. | Perkembangan SHU di KPRI-KPKS | 138 |
| Tabel 50. | Tanggapan Anggota Sebagai Informan Mengenai Perkembangan SHU | 138 |
| Tabel 51. | Perkembangan jumlah Anggota | 139 |
| Tabel 52. | Tanggapan Anggota Sebagai Informan Mengenai Perkembangan Jumlah Anggota..... | 139 |
| Tabel 53. | Rencana dan Realisasi Volume Usaha Unit Simpan Pinjam KPRI-KPKS | 140 |
| Tabel 54. | Tanggapan Anggota Sebagai Informan Mengenai Perkembangan Usaha Simpan Pinjam | 141 |
| Tabel 55. | Rekapitulasi Deskripsi Peranan Kepemimpinan Pengurus Pada KPRI-KPKS | 141 |
| Tabel 56. | Rekapitulasi Efektivitas Usaha Pada KPRI-KPKS | 143 |

DAFTAR GAMBAR

| No. Gambar | Judul | Hal |
|------------|--|-----|
| Gambar 01 | Peranan Timbal Balik Antar Dimensi-dimensi Koperasi..... | 16 |
| Gambar 02. | Struktur Organisasi Pegawai KPRI-KPKS Yang Disarankan .. | 71 |

