



**UNIT PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA
MASYARAKAT (UPPM) STKIP PGRI BANGKALAN
PUSAT BAHASA**

Badan Penyelenggara: YLP-PT PGRI Bangkalan
(Berdasarkan SK.MenKumHam No.AHU.3296.AH.01.04 Tahun 2010 tgl.10-8-2010)
Jl. Soekarno Hatta No. 52 Telp (031) 99301078 Bangkalan 69116
Website: www.stkipgri-bkl.ac.id Email: uppm@stkipgri-bkl.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: 249/C8/G/IV/2023

Yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Arfiyan Ridwan, M.Pd.

NIDN : 0723078802

Jabatan : Penanggung Jawab Pusat Bahasa

Menerangkan bahwa artikel di bawah ini:

- a) Nama penulis : Manah Tarman, Ruski
- b) Judul artikel : Peranan Kepemimpinan Beretika Pada Koperasi Karyawan
STKIP PGRI Bangkalan
- c) Nama Jurnal : EcoSocio Jurnal Ilmu dan Pendidikan Ekonomi-Sosial
- d) Vol/No/tahun : 5/1/2021

telah diperiksa tingkat plagiasinya dengan menggunakan perangkat *Turnitin* dengan tingkat **similaritas 20 %** yang hasil laporannya dilampirkan bersama surat ini.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan digunakan sebagaimana mestinya.

Bangkalan, 13 April 2023

Mengetahui,
Kepala UPPM

Mety Liesdiani, S.Kom., M.MSI
NIDN 0023098104

Penanggung Jawab
Pusat Bahasa



Arfiyan Ridwan, M.Pd.
NIDN 0723078802

Article 6

by Manah Tarman

Submission date: 13-Apr-2023 12:09AM (UTC-0500)

Submission ID: 2063224817

File name: 6_MANAHA-RUSKI.pdf (219.62K)

Word count: 5368

Character count: 35938



PERANAN KEPEMIMPINAN BERETIKA PADA KOPERASI KARYAWAN STKIP PGRI BANGKALAN

THE ROLE OF EMPLOYEE LEADERSHIP IN THE STKIP PGRI BANGKALAN EMPLOYEE COOPERATION

Manah Tarman

*Program Studi Pendidikan Ekonomi
STKIP PGRI Bangkalan
tarmanah2@gmail.com*

Ruski

*Program Studi Pendidikan Ekonomi
STKIP PGRI Bangkalan
ruski@stkipgri-bkl.ac.id*

Abstract

This study aims to analyze the effect of ethical leadership on the participation of members of the cooperative employees of STKIP PGRI Bangkalan. The total population is 104 members. The number of samples used was 44 members. The sampling method used was purposive sampling method. The sample used has the criteria of the most active in cooperative activities both savings and loans and consumption. The analysis used is simple regression with the SPSS 21 application program. The results of this study indicate that there is an effect of ethical leadership on the participation of members of the employee cooperative of STKIP PGRI Bangkalan.

Keywords: *Ethical leadership, cooperative, member participation.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan beretika terhadap partisipasi anggota koperasi karyawan STKIP PGRI Bangkalan. Jumlah populasi sebanyak 104 anggota. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 44 anggota. Metode pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Sampel yang digunakan memiliki kriteria yang paling aktif dalam kegiatan berkoperasi baik simpan pinjam maupun konsumsi. Analisis yang digunakan adalah regresi sederhana dengan program aplikasi SPSS 21. Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh kepemimpinan beretika terhadap partisipasi anggota koperasi karyawan STKIP PGRI Bangkalan.

Kata kunci: *kepemimpinan beretika, koperasi, partisipasi anggota.*

PENDAHULUAN

Koperasi merupakan soko guru perekonomian bangsa, kalimat itu merupakan suatu slogan yang tampaknya idealis, karena dalam sistem perekonomian kapitalis sekarang ini merupakan suatu hal yang mustahil untuk mewujudkan cita-cita koperasi yang termaktub dalam undang-undang koperasi no 25 tahun 1992 pasal 1, dimana " Koperasi merupakan badan usaha yang beranggotakan orang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas azas kekeluargaan", dan pasal 3 "Koperasi bertujuan memajukan

kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945". Tetapi memang waktu juga yang membuktikan ketangguhan koperasi dalam menghadapi krisis keuangan global mulai tahun 1997, 2008, dan mungkin krisis yang akan terjadi di tahun-tahun mendatang seiring dengan krisis keuangan dunia yang melanda negara-negara Eropa dan Amerika yang biasanya berimbas ke Negara-negara lainnya tidak terkecuali dengan Indonesia. Dimana banyak perusahaan-





perusahaan besar yang gulung tikar karena turunnya nilai rupiah terhadap nilai mata uang dolar.

Koperasi yang tidak ada kaitannya dengan mata uang asing karena transaksi yang dilakukan seluruhnya dengan mata uang rupiah, tidak menghadapi masalah yang berarti, malahan tetap eksis sampai sekarang. Sudah banyak penelitian yang dilakukan tentang koperasi, diantaranya penelitian terdahulu Soeroso (1979: 36) dalam penelitiannya mengidentifikasi faktor-faktor pendorong dan penghambat peningkatan kemampuan koperasi sebagai pusat pelayanan pembangunan di desa di Jawa Barat. Hanafiah (1980: 230) meneliti tentang factor social ekonomi dan budaya masyarakat yang mempengaruhi pembinaan KUD dan anggota KUD di Jawa Barat.

Koperasi sebagai organisasi harus memiliki pola kepemimpinan yang tepat untuk dapat berkembang dengan baik. Kepemimpinan yang seperti apa yang cocok diterapkan dalam koperasi tergantung dari karakteristik lembaga dan individu yang berada di dalamnya, yang mencakup karakteristik social dan budaya yang menaunginya. Keberhasilan koperasi ditentukan oleh kepemimpinan yang dapat mendorong partisipasi para anggotanya. Peneliti menganggap perlu diadakan penelitian tentang kepemimpinan dan partisipasi di koperasi karyawan atau koperasi primer STKIP PGRI Bangkalan.

Penelitian tentang kepemimpinan dan partisipasi anggota banyak dilakukan, diantaranya penelitian oleh (Akbar, 2017) tentang Kepemimpinan Pengurus terhadap Kualitas Pelayanan Karyawan pada Koperasi Pegawai Rumah Sakit Mata Cicendo-Bandung dalam meningkatkan Partisipasi Anggota. Hasil penelitiannya adalah mengenai kepemimpinan pengurus sebesar 76,01% berada dalam katagori baik, berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi pengaruh kepemimpinan pengurus terhadap Partisipasi Anggota sebesar 78,6%. Kualitas pelayanan pengurus sebesar 76,49% berada dalam kategori baik dan berdasarkan analisis korelasi memberikan pengaruh terhadap partisipasi anggota sebesar 61,4%. Serta kepemimpinan pengurus melalui kualitas pelayanan karyawan tidak terhadap partisipasi anggota berdasarkan perhitungan analisis korelasi sebesar 0,699 atau sebesar 49%. Hal ini mengidentifikasi kepemimpinan pengurus dan kualitas pelayanan karyawan terhadap partisipasi anggota harus

ditingkatkan lagi karena partisipasi anggota merupakan faktor yang penting dalam mendukung keberhasilan atau perkembangan suatu koperasi.

Azis (1982:45) tentang partisipasi anggota dan pengembangan koperasi (pengkajian koperasi industry kecil di DKI Jakarta dan Analisis tingkat keefektifan koperasi dari aspek rasio keuangan dilakukan untuk membuktikan bahwa rasio-rasio keuangan dapat digunakan untuk membedakan tingkat keefektifan koperasi dan mengetahui indicator kunci yang dapat menjelaskan tingkat efektifitas koperasi.

Koperasi membutuhkan pengelolaan yang bertanggung jawab dari pengurusnya. Pengelola yang amanah, jujur, menjunjung tinggi keadilan dan keterbukaan. Dasar dari pengelolaan koperasi adalah rasa saling percaya dan terbuka. Hanya pemimpin yang amanah dan bertanggung jawab yang bisa membawa koperasi pada kemajuan. Pemimpin yang menjunjung tinggi etika dan sadar akan pentingnya tanggung jawab memikul beban anggota agar bisa mencapai kesejahteraan bersama.

Penulis tertarik ingin meneliti tentang kepemimpinan beretika dan partisipasi anggota di koperasi primer atau koperasi karyawan yang berada di STKIP PGRI Bangkalan. Koperasi ini masih eksis sampai sekarang walaupun berada di dalam sebuah kampus swasta kecil yang mandiri dan tetap berjuang demi tegaknya pendidikan tinggi di kabupaten Bangkalan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan beretika terhadap partisipasi anggota koperasi karyawan STKIP PGRI Bangkalan

Manfaat penelitian :

1. Memberikan informasi tentang perlunya kepemimpinan beretika dan partisipasi anggota pada pengelolaan koperasi karyawan.
2. Untuk dijadikan pertimbangan pemilihan ketua dan pengurus koperasi.
3. Untuk mengetahui perkembangan koperasi dari tahun ke tahun.
4. Untuk dijadikan pertimbangan dalam penyusunan perencanaan dan pengendalian manajemen
5. Sebagai sumber informasi bagi pihak-pihak yang ingin mengkaji kepemimpinan beretika dan partisipasi anggota pada koperasi.

Kepemimpinan Beretika





Kepemimpinan di dalam koperasi memegang peranan yang penting dalam memengaruhi pengembangan koperasi itu sendiri. Sementara itu kepemimpinan beretika menunjukkan hubungan yang erat antara kepemimpinan dengan etika Brown *et al.* (2005).

Sebelum membahas tentang kepemimpinan beretika lebih lanjut, penulis akan menguraikan terlebih dahulu tentang kepemimpinan. Definisi kepemimpinan banyak sekali, tetapi dalam bagian ini, penulis meng³ikan beberapa definisi kepemimpinan saja. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran (Robbins, 2006).. Kepemimpinan menurut Siagian (2002) adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi. Kepemimpinan menurut Yukl (2001), adalah proses untuk memengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan (Robbins and Judge, 2014: 249). Sumber dari pengaruh ini dapat secara formal, seperti yang dilakukan dengan peringkat manajerial di dalam organisasi. Tetapi tidak semua pemimpin adalah para manajer, demikian pula tidak semua manajer adalah pemimpin. Hanya karena organisasi memberikan para manajernya hak-hak formal tertentu, tidak memberikan jaminan bahwa mereka akan memimpin secara efektif. Kepemimpinan yang tidak dikenakan sanksi, kemampuan untuk memengaruhi yang muncul di luar struktur formal organisasi, sering kali sama penting atau lebih penting dari pada pengaruh secara formal. Para pemimpin dapat muncul dari dalam kelompok maupun dengan penunjukkan secara resmi. ⁸

Kepemimpinan adalah usaha menggunakan pengaruh untuk memotivasi individu mencapai tujuan (Gibson *et al.*, 2006: 313). Wewenang adalah sumber teori dan riset kepemimpinan, kepemimpinan didefinisikan sebagai interaksi antara anggota suatu kelompok. Pemimpin

adalah agen perubahan, orang yang memiliki pengaruh untuk memengaruhi orang lain. Pemimpin terjadi ketika suatu kelompok memodifikasi motivasi atau kemampuan orang lain dalam kelompok. Definisi kepemimpinan mengimplikasikan bahwa kepemimpinan melibatkan penggunaan pengaruh dan semua hubungan interpersonal. Unsur kedua dari definisi kepemimpinan mencakup pentingnya menjadi agen perubahan, mampu memengaruhi perilaku dan kinerja pengikut. Kepemimpinan menitikberatkan pada pencapaian tujuan. Pemimpin yang efektif dapat memiliki kemampuan untuk menciptakan kesepakatan dengan tujuan individu, kelompok dan organisasi.

Jadi dapat disimpulkan, kepemimpinan adalah suatu proses yang berhubungan dengan kemampuan untuk memengaruhi orang lain, untuk mencapai tujuan organisasi.

Teori Kepemimpinan Beretika

Dasar teori kepemimpinan beretika yang dikembangkan oleh Brown and Trevino (2006), berasal dari teori belajar sosial yang dirintis oleh Bandura (1971). Menurut pendapat Bandura (1971: 6), bahwa belajar dilakukan melalui observasi (*observational learning*). Hal ini berdasarkan hasil eksperimen terhadap sejumlah anak taman kanak-kanak. Penelitian ini menarik, karena menunjukkan bahwa perilaku anak dipengaruhi oleh pengalaman tidak langsung atau pengalaman pengganti. Dengan kata lain, apa yang mereka lihat dilakukan atau dialami orang lain akan mempengaruhi perilaku mereka.

Anak-anak di kelompok pertama mendapatkan penguatan dari pengamatan (*vicarious reinforcement*) dan mereka difasilitasi untuk keagresifan mereka. Anak-anak di kelompok kedua mendapatkan ancaman (*vicarious punishment*), dan mereka dihilangi perilaku agresifnya. Anak-anak di kelompok ketiga tidak mendapatkan pengalaman penguatan (*reinforcement*) dan ancaman, mereka memodifikasi perilakunya secara sama (Hergenhahn and Olson, 1997: 327).

Kepemimpinan beretika didefinisikan oleh Brown *et al.* (2005), sebagai demonstrasi perilaku yang layak secara normatif, yang berhubungan dengan tindakan personal dan interpersonal, dan dilakukan dengan dua cara komunikasi terhadap anggota yaitu *reinforcement* dan pengambilan keputusan. Komponen pertama pada definisi ini adalah





demonstrasi perilaku yang layak secara normatif melalui tindakan personal dan hubungan interpersonal menunjukkan bahwa pemimpin harus memiliki etika, menjadi teladan bagi yang dipimpinnya seperti (kejujuran, dapat dipercaya, fair, dan peduli), pemimpin menjadi *role model* yang resmi dan kredibel (Brown *et al.*, 2005). Komponen lain dari definisi kepemimpinan yang beretika adalah promosi atau penyebarluasan perilaku beretika kepada pengikut melalui dua cara komunikasi yaitu *reinforcement* dan pengambilan keputusan. Artinya bahwa kepemimpinan beretika tidak hanya menggambarkan pada etika saja tetapi hal ini diaplikasikan pada lingkungan social. Secara eksplisit membicarakan dengan pengikut tentang perilaku beretika, memberikan kesempatan kepada pengikut berpendapat, suatu proses yang prosedural dan interpersonal (Ponnu and Tennakoon, 2009). Komponen *reinforcement* dalam definisi kepemimpinan beretika mengimplikasikan bahwa pemimpin yang dipandang beretika, merancang standar etika, *reward* perilaku dan disiplin beretika kepada pengikut yang tidak menaati standar etika (Trevino *et al.*, 2003). Komponen lain dalam definisi kepemimpinan beretika berkaitan dengan pengambilan keputusan adalah refleksi dari fakta bahwa kepemimpinan yang beretika, penuh dengan konsekuensi atas keputusan-keputusan, dan membuat pilihan prinsip dan fair yang dapat diikuti oleh pengikut (Holmes *et al.*, 2002).

Kaitan antara *social learning theory* dengan kepemimpinan beretika dikupas oleh Brown and Trevino (2006), yang menyatakan bahwa *social learning theory* menerangkan mengapa dan bagaimana pemimpin beretika memengaruhi pengikutnya. Teori *social learning* berdasarkan pemikiran bahwa individu belajar melalui mengamati dan meniru sikap, nilai dan perilaku model yang menarik dan kredibel. Sebagian besar individu melihat orang lain untuk dirinya sebagai pedoman etika. Pemimpin beretika sebagai sumber acuan karena daya tariknya dan kredibilitasnya sebagai *role model* yang menarik perhatian perilaku pengikutnya. *Role model* menjadi salah satu kekuatan untuk mentransmisikan nilai, sikap, dan perilaku (Trevino and Brown, 2004). Pengikut mempelajari apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak harus dilakukan melalui pengamatan terhadap perilaku pemimpin dan konsekuensinya. Kekuasaan dan status adalah dua karakteristik *role model* yang menambah

daya tarik pemimpin, sehingga membuat pengikutnya lebih memperhatikannya. Sebagian besar pemimpin memiliki wewenang karena memiliki posisi status relatif lebih tinggi dari pengikutnya. Tetapi menarik bukan hanya sekedar wewenang dan status. Model yang menarik adalah seseorang yang mendemonstrasikan kepedulian, dan perhatian, dan memperlakukan orang lain secara *fair* adalah model yang menarik bagi pengikut. Kredibilitas juga mempertinggi keefektifan model. Pemimpin etis yang kredibel adalah mereka yang bisa dipercaya dan melaksanakan apa yang dikatakannya.

Pesan etika dapat lenyap sebelum tugas sampai ke lini bawah, oleh karena itu pemimpin etis harus fokus memberi perhatian terhadap etika melalui seringnya berkomunikasi tentang etika dan mementingkan pesan etika. Mereka harus merancang standar etika yang jelas dan tinggi bagi orang lain dan mereka sendiri mengikuti standar. *Reward* dan *punishment* untuk mempengaruhi perilaku etis pengikut. Riset menunjukkan bahwa penguatan (*reinforcement*) memainkan peran penting dalam membuat model efektif karena pengamat memberi perhatian kepada seseorang yang mengontrol pentingnya sumber daya, dan kepada *reward* serta *punishment*.

Penguatan (*reinforcement*) dari pengamatan harus menjadi bagian penting untuk pembelajaran tentang perilaku etis dan tidak etis dalam konteks organisasi. Pengikut dapat belajar tentang apa yang bisa diterima dan tidak dapat diterima melalui memperhatikan (mengamati) pada bagaimana anggota organisasi lainnya diberi *reward*, dan disiplinkan serta mengatur perilaku mereka.

Alasan mengapa kepemimpinan beretika banyak dilakukan adalah, karena semakin meningkat⁷ perhatian di bidang etika manajemen dan bertambahnya kesadaran, bahwa meskipun setiap anggota organisasi bertanggung jawab untuk perilaku yang etis, tetapi banyak hal-hal baru yang ditujukan untuk meningkatkan perilaku etis organisasi merupakan tugas⁷ pemimpin (Robbins and Judge, 2014: 266). Peranan pemimpin dalam menciptakan ekspektasi etika bagi seluruh anggota adalah⁶ sangat penting. Sebuah studi menyatakan bahwa kepemimpinan puncak yang beretika memengaruhi tidak hanya para pengikut secara langsung, tetapi juga di seluruh level organisasi, karena para pemimpin puncak tersebut menciptakan suatu budaya etika dan





mengharapkan para pemimpin level rendah untuk berperilaku sesuai dengan pedoman etika. (Robbins and Judge, 2014: 266).

Etika dan kepemimpinan saling berkaitan. Kepemimpinan yang transformasional memiliki implikasi etika ketika para pemimpin ini mengubah cara berfikir dari para pengikutnya. Karisma juga memiliki komponen etika. Para pemimpin yang tidak etis akan menggunakan karisma mereka untuk meningkatkan kekuasaannya atas para pengikutnya, diarahkan untuk melayani dirinya sendiri hingga akhir. Para pemimpin yang memperlakukan para pengikutnya dengan keadilan, terutama dengan memberikan kejujuran, sering berkunjung, dan informasi yang akurat, maka akan terlihat menjadi lebih efektif. Riset mengindikasikan bahwa para pemimpin yang memberikan contoh kerendahan hati akan membantu para pengikutnya untuk memahami proses pertumbuhan dan pengembangan mereka sendiri. Para pemimpin yang memiliki perilaku etis cenderung memiliki para pengikut yang lebih berperilaku kewargaan organisasi dan lebih bersedia untuk mengarahkan permasalahan-permasalahan agar diperhatikan oleh para pemimpin. Riset terbaru juga menemukan bahwa kepemimpinan beretika dapat mengurangi konflik internal (Robbins and Judge, 2014: 266).

Pemimpin harus menjadi teladan bagi pengikutnya, serta mendorong pengikutnya untuk berperilaku sesuai dengan standar etika yang sudah ditetapkan bersama. Mencegah penyalahgunaan kekuasaan seperti memanfaatkan kekuasaan untuk kepentingan pribadi dan merugikan orang lain. Sebuah hasil tinjauan riset menemukan bahwa permodelan peran oleh para pemimpin puncak seperti positif memengaruhi para manajer di seluruh organisasi mereka untuk berperilaku secara etis, dan membantu perkembangan iklim yang mendorong perilaku etis pada level kelompok. Hasil temuan menyarankan bahwa organisasi-organisasi harus berinvestasi dalam program pelatihan kepemimpinan beretika, khususnya dalam industri dengan beberapa regulasi etis. Para peneliti menyarankan lebih lanjut bahwa program pelatihan kepemimpinan beretika dilakukan untuk mengajarkan nilai budaya yang harus diamanatkan kepada para pemimpin yang melakukan penugasan ke luar negeri atau mengelola tim kerja yang multicultural.

Agar kepemimpinan beretika menjadi efektif, tidak cukup bagi pemimpin untuk hanya memiliki karakter moral yang tinggi semata. Bagaimanapun juga, tidak terdapat standar yang universal mengenai perilaku etis, dan norma etika yang bervariasi oleh budaya, industri dan bahkan kadang di dalam sebuah organisasi. Para pemimpin harus bersedia untuk mengekspresikan keyakinan etis mereka dan membujuk yang lainnya untuk mengikuti standar-standar mereka. Para pengikut harus meyakini dalam keduanya, baik pemimpin maupun prinsip-prinsip yang melingkupinya, bahkan jika mereka tidak menyetujui secara pribadi dengan setiap perilaku yang sekecil-kecilnya. Untuk menyampaikan keyakinan-keyakinan mereka, maka para pemimpin harus mempelajari untuk mengekspresikan keyakinan moral mereka dalam pernyataan yang mencerminkan nilai yang dibagikan oleh para anggota organisasi mereka. Para pemimpin dapat membangun fondasi kepercayaan ini untuk menunjukkan karakter mereka, mendorong rasa persatuan, dan menciptakan kepingan yang mengikuti dari para pengikut. Pesan pemimpin harus mencerminkan tujuan dan rasa percaya diri yang tinggi bahwa mereka mampu untuk mencapainya (Robbin and Judge, 2014: 267).

Penulis lain yang telah melakukan penelitian tentang kepemimpinan beretika adalah Kelshoven (2010), menguraikan perilaku beretika dalam beberapa indikator yaitu menunjukkan keadilan, pembagian kewenangan, klarifikasi peranan, berorientasi pada manusia, memiliki integritas, memiliki pedoman etika, memiliki kepedulian pada keberlanjutan organisasi (Kelshoven, 2010: 32)

Pengertian Partisipasi Anggota

Secara harfiah partisipasi diambil dari bahasa asing participation, yang artinya mengikutsertakan pihak lain dalam mencapai tujuan. (Hendar & Kusnadi, 2005: 91). Menurut Davis dan Newstrom (1989) yang dikutip dalam jurnal yang ditulis oleh Achma Hendra Setiawan (2004), partisipasi adalah keterlibatan mental dan emosional orang-orang dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok dan ikut berbagi tanggung jawab atas tercapainya tujuan tersebut. Seorang pemimpin akan berhasil melaksanakan tugasnya bilamana pimpinan tersebut mampu meningkatkan partisipasi semua komponen atau





unsur yang ada. Oleh karena itu, seorang pemimpin dalam bidang apapun, mulai dari tingkat paling atas sampai tingkat paling bawah harus mampu meningkatkan partisipasi semua komponen atau semua unsur yang ada.

Istilah partisipasi dikembangkan untuk menyatakan atau menunjukkan peran serta (keikutsertaan) seseorang atau sekelompok orang dalam aktivitas tertentu. Partisipasi Anggota dalam koperasi berarti mengikutsertakan anggota koperasi itu dalam kegiatan operasional dan pencapaian tujuan bersama. Partisipasi anggota koperasi berarti anggota memiliki keterlibatan mental dan emosional terhadap koperasi, memiliki motivasi berkontribusi kepada koperasi, dan berbagai tanggung jawab atas pencapaian tujuan organisasi maupun usaha koperasi. Partisipasi anggota dalam koperasi dapat dirumuskan sebagai keterlibatan para anggota secara aktif dan menyeluruh dalam pengambilan keputusan, penetapan kebijakan, arah dan langkah usaha, pengawasan terhadap jalannya usaha koperasi, penyertaan modal usaha, dalam pemanfaatan usaha, serta dalam menikmati sisa hasil usaha.

Partisipasi anggota juga dapat diartikan sebagai keikutsertaan anggota dalam berbagai bentuk kegiatan yang diselenggarakan oleh koperasi, baik kedudukan anggota sebagai pemilik maupun sebagai pengguna/pelanggan. Keikutsertaan anggota ini diwujudkan dalam bentuk pencurahan pendapat dan pikiran dalam pengambilan keputusan, dalam pengawasan, kehadiran dan keaktifan dalam rapat anggota, pemberian kontribusi modal keuangan, serta pemanfaatan pelayanan yang diberikan oleh koperasi. Secara umum, Partisipasi anggota koperasi menyangkut partisipasi terhadap sumberdaya, pengambilan keputusan, dan pemanfaatan, atau seringkali dibuat kategori partisipasi kontributif, partisipasi insentif. (Hendar & Kusnadi, 2005: 91).

Jadi, menurut penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa Partisipasi anggota adalah keterlibatan mental dan emosional orang-orang yang mendorong mereka untuk melakukan usaha atau bekerjasama dalam koperasi dengan jalan memberikan kontribusi atau peran serta mereka pada koperasi dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan.

Penelitian Terdahulu Manah Tarman (2016)

Penelitian berjudul Pengaruh Kepemimpinan Beretika, Rasa Percaya, Iklim

Organisasional Terhadap Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi pada Pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia Di Madura). Hasil penelitiannya adalah :

1. Kepemimpinan beretika berpengaruh tidak signifikan terhadap keterlibatan kerja.
2. Rasa percaya berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja.
3. Iklim organisasional berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja pengurus KPRI di Madura.
4. Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pengurus KPRI di Madura.
5. Kepemimpinan beretika berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasional pengurus KPRI di Madura.
6. Rasa percaya terhadap komitmen organisasional memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap komitmen organisasional pengurus koperasi di Madura.
7. Iklim organisasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pengurus KPRI di Madura.

Akbar (2017)

Judul penelitiannya Pengaruh Kepemimpinan Pengurus Melalui Kualitas Pelayanan Karyawan serta Dampaknya terhadap Partisipasi Anggota (Studi Kasus pada Koperasi Pegawai Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung). Hasil penelitian mengenai kepemimpinan pengurus sebesar 76,01% berada dalam katagori baik, berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi pengaruh kepemimpinan pengurus terhadap Partisipasi Anggota sebesar 78,6%. Kualitas pelayanan pengurus sebesar 76,49% berada dalam kategori baik dan berdasarkan analisis korelasi memberikan pengaruh terhadap partisipasi anggota sebesar 61,4%. Serta kepemimpinan pengurus melalui kualitas pelayanan karyawan tidak terhadap partisipasi anggota berdasarkan perhitungan analisis korelasi sebesar 0,699 atau sebesar 49%.

Agus Eko Sujianto

Judul penelitiannya adalah Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Penyuluhan Terhadap Partisipasi Anggota Koperasi Pondok Pesantren. Hasil penelitiannya adalah variabel pendidikan, pelatihan dan penyuluhan perkoperasian kepada anggota belum mampu





membangun partisipasi anggota Koppontren di Kabupaten Tulungagung.

Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah "terdapat pengaruh kepemimpinan beretika terhadap partisipasi anggota koperasi karyawan STKIP PGRI Bangkalan."

Metode penelitian

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kuantitatif eksplanatori, bertujuan untuk menganalisis hubungan-hubungan antar variabel dan menjelaskan pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis. Variabel-variabel tersebut adalah kepemimpinan beretika dan partisipasi anggota. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari hasil wawancara dan angket dengan anggota koperasi karyawan STKIP PGRI Bangkalan. Sedangkan data sekunder diperoleh dari data yang relevan dengan penelitian ini.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007: 115). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah anggota koperasi karyawan STKIP PGRI Bangkalan sebanyak 104 anggota.

Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 44 anggota. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling. Anggota koperasi yang dijadikan sampel adalah anggota yang aktif melakukan transaksi di koperasi.

Definisi Oprasional Variabel

Kepemimpinan yang Beretika (X)

Kepemimpinan yang beretika (Tarman, 2016) adalah perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin koperasi (ketua) yang memenuhi standar etika, untuk diteladani oleh para anggota koperasi. Standar etika yang dilaksanakan oleh ketua juga dimusyawarahkan dengan para anggota koperasi, sehingga setiap tindakan yang positif atau negative ada *reward* dan *sangsi*nya, berdasarkan kesepakatan bersama antara ketua dan anggota koperasi. Indikator yang digunakan dalam

kepemimpinan yang beretika adalah persepsi anggota koperasi terhadap perilaku kepemimpinan ketua koperasi yang diukur dalam skala kepemimpinan yang beretika yang diadopsi dan dirangkum oleh Kalshoven (2010). Skala bernilai antara 1 sampai dengan 5 (1= sangat tidak setuju, 5=sangat setuju). Skor tertinggi menunjukkan perilaku kepemimpinan yang beretika yang tinggi. Indikator kepemimpinan yang beretika disesuaikan dengan penelitian (Tarman, 2016) dimodifikasi dan sebagai berikut :

1. Memiliki keadilan kepada pengurus
2. Memiliki keadilan kepada anggota
3. Bersedia mendengarkan pendapat pengurus
4. Bersedia mendengarkan pendapat anggota
5. Bersedia mengklarifikasi peranan dan tanggung jawab
6. Berorientasi pada manusia
7. Memiliki integritas
8. Memiliki pedoman etika
9. Peduli pada keberlanjutan usaha koperasi

Partisipasi Anggota (Y)

Partisipasi anggota adalah keikutsertaan anggota dalam berbagai bentuk kegiatan yang diselenggarakan oleh koperasi, baik kedudukan anggota sebagai pemilik maupun sebagai pengguna/pelanggan. Keikutsertaan anggota ini diwujudkan dalam bentuk pencurahan pendapat dan pikiran dalam pengambilan keputusan, dalam pengawasan, kehadiran dan keaktifan dalam rapat anggota, pemberian kontribusi modal keuangan, serta pemanfaatan pelayanan yang diberikan oleh koperasi. Secara umum, Partisipasi anggota koperasi menyangkut partisipasi terhadap sumberdaya, pengambilan keputusan, dan pemanfaatan, atau seringkali dibuat kategori partisipasi kontributif, partisipasi insentif. (Hendar & Kusnadi, 2005: 91). Skala bernilai antara 1 sampai dengan 5 (1= sangat tidak setuju, 5=sangat setuju). Skor tertinggi menunjukkan partisipasi yang tinggi. Indikator partisipasi anggota koperasi (Widiyanti, 2003:112) dan dimodifikasi dirumuskan sebagai berikut :

1. Melunasi simpanan pokok dan simpanan wajib wajib secara tertib dan teratur.
2. Membantu modal koperasi di samping simpanan pokok dan wajib sesuai dengan kemampuan masing-masing.
3. Menjadi langganan koperasi yang setia.
4. Menghadiri rapat-rapat dan pertemuan secara efektif.
5. Menggunakan hak untuk mengawasi





- jalannya usaha koperasi, menurut AD/ART, peraturan-peraturan lainnya dan keputusan-keputusan bersama lainnya.
6. Melakukan kerja sama dengan koperasi apabila memiliki produk untuk dijual di koperasi
 7. Memberikan saran dan pendapat di dalam rapat anggota.
 8. Tidak meminjamkan namanya untuk pinjaman anggota lain

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket berisi data-data tentang indikator kepemimpinan yang beretika, dan partisipasi anggota koperasi.

Sebelum angket disampaikan kepada responden sebanyak jumlah sampel penelitian, perlu dilakukan uji terhadap angket yaitu uji validitas dan reliabilitas. Tujuannya agar instrumen itu dapat mengukur apa yang akan diukur (sahih).

Uji validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan seberapa baik suatu instrumen mengukur konsep yang seharusnya diukur. Alat ukurnya menggunakan korelasi *product moment Pearson*. Dalam uji validitas ini masing-masing skor pertanyaan dihitung koefisien korelasinya dengan skor total variabel terkait yang berisi butir pertanyaan. Homogenitas item jawaban pertanyaan semua variabel masing-masing lebih besar dari 0,05 dan signifikan dianggap valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Reliabilitas mencakup dua hal utama yaitu stabilitas ukuran dan konsistensi ukuran. Stabilitas ukuran menunjukkan kemampuan sebuah ukuran untuk tetap stabil terhadap perubahan situasi apapun. Kestabilan ukuran dapat membuktikan *goodness* sebuah ukuran untuk mengukur sebuah konsep. Konsistensi internal ukuran merupakan indikasi homogenitas item-item yang ada harus sama dan harus mampu mengukur konsep yang sama secara independen, sehingga responden seragam dalam mengartikan setiap item.

Prosedur Pengambilan dan Pengumpulan Data

Pengambilan dan pengumpulan data dilakukan dengan langsung mendatangi sampel yaitu anggota koperasi karyawan yang berada di STKIP PGRI Bangkalan, melalui bantuan mahasiswa. Pengisian angket oleh anggota

koperasi. Angket yang telah diisi diambil langsung oleh petugas penyebar angket. Petugas penyebar angket adalah sejumlah mahasiswa yang diperbantukan kepada peneliti untuk menyerahkan dan mengambil kembali angket.

Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini digunakan teknik perhitungan regresi linear sederhana dengan menggunakan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution (SPSS 21)*.

BAHASAN UTAMA

Gambaran Umum Objek Penelitian

Koperasi Karyawan STKIP PGRI didirikan di STKIP Bangkalan pada tahun 1999, terletak di Jl. Soekarno Hatta 52 Bangkalan. Koperasi karyawan STKIP telah berbadan hukum dengan no : 120/BH/KDK. 1308/V/1999. Anggota Koperasi karyawan STKIP PGRI Bangkalan terdiri dari para dosen, tenaga kependidikan dan karyawan.

Tujuan didirikannya koperasi karyawan STKIP PGRI Bangkalan untuk meningkatkan kesejahteraan para anggotanya. Pada awal berdirinya koperasi para anggotanya adalah dosen guru, dan pengawas di lingkungan kabupaten Bangkalan.

Jumlah anggota koperasi karyawan STKIP PGRI Bangkalan sampai saat ini sebanyak 99 orang. Pengurus koperasi terdiri dari Ketua, Sekretaris, Bendahara I, Bendahara II, Anggota. Pengawas terdiri dari Koordinator, dan dua orang anggota. Penasehat berjumlah dua orang.

Bidang usaha koperasi meliputi usaha simpan pinjam, koperasi konsumsi, dan serba usaha. Usaha simpan pinjam dijalankan oleh para pengurus yang sudah memiliki integritas yang tinggi. Usaha konsumsi dijalankan dengan kerja sama anggota dan pengurus berupa sharing produk dan jasa.

4.2 Analisis Deskriptif

Metode pengumpulan data menggunakan metode angket, yang disebar dengan bantuan mahasiswa kepada seluruh anggota yang menjadi sampel. Data yang diambil berupa data primer. Data Agar terjamin validitas dan reliabilitasnya, peneliti terlebih dahulu melakukan uji coba kepada beberapa orang pengurus dan berdiskusi dengan para pengurus mengenai item-item penelitian ini apakah memiliki kesamaan persepsi

Untuk mengetahui gambaran umum dari para responden, dapat dilihat pada tabel 1.





Lama bekerja		
1-10 tahun	29	65,90%
11-20 tahun	10	22,73%
21-30 tahun	1	0,02%
31-40 tahun	2	4,55%
41-50 tahun	2	4,55%
		100%

Tabel 1 Gambaran Umum Responden

KETERANGAN	JUMLAH	PERSENTASE
Jenis Kelamin:		
Laki-laki	25	56,81%
Perempuan	19	34,29%
		100%
Umur :		
20 - 30 tahun	1	2,27%
31 - 40 tahun	28	63,64%
41 - 50 tahun	7	15,91%
51 - 60 tahun	5	11,36%
61 - 70 tahun	3	06,82%
		100%
Pendidikan		
SMP	1	2,27%
SMA	4	9,09%
S1	11	25,00%
S2	27	61,37%
S3	1	2,27%
		100%

Validitas Kepemimpinan Beretika

Tabel 2 Validitas Kepemimpinan Beretika			
Kepemim Beretika	Estimate	Probabilitas (X)	Keterangan
Item 1	0,723	0,000	Valid
Item 2	0,661	0,000	Valid
Item 3	0,733	0,000	Valid
Item 5	0,671	0,000	Valid
Item 6	0,664	0,000	Valid
Item 7	0,754	0,000	Valid
Item 8	0,681	0,000	Valid
Item 9	0,812	0,000	Valid
Item 10	0,629	0,000	Valid
Item 11	0,768	0,000	Valid
Item 12	0,728	0,000	Valid
Item 13	0,533	0,000	Valid
Item 14	0,610	0,000	Valid

Dari hasil perhitungan statistik sejumlah 13 item valid dan satu item tidak valid.

Validitas Partisipasi Anggota

Tabel 2 Validitas Partisipasi Anggota





Partisipasi Anggota (Y)	Estimate	Probabilitas	Keterangan
Item 3	0,522	0,000	Valid
Item 4	0,577	0,000	Valid
Item 5	0,514	0,000	Valid
Item 6	0,514	0,000	Valid
Item 9	0,564	0,000	Valid
Item 10	0,700	0,000	Valid
Item 11	0,600	0,000	Valid
Item 12	0,551	0,000	Valid

Dari hasil perhitungan statistik ada 8 item yang valid dan 7 item tidak valid.

Reliabilitas Kepemimpinan Beretika

Dari perhitungan reliabilitas item-item kepemimpinan beretika semuanya reliabel, karena nilai Alpha Cronbach nya melebihi 0,60

Reliabilitas Partisipasi Anggota

Dari perhitungan reliabilitas item-item partisipasi anggota semuanya reliabel, karena nilai Alpha Cronbach nya melebihi 0,60

Perhitungan Regresi

Dari hasil perhitungan statistik regresi dapat dilihat bahwa nilai F 6,592 dengan tingkat probabilitas 0,014 pada taraf signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan beretika terhadap partisipasi anggota koperasi karyawan STKIP PGRI Bangkalan.

Pemimpin yang memiliki jiwa yang pandai mengemban amanah, jujur, menjunjung tinggi keadilan dan keterbukaan ternyata memiliki pengaruh yang signifikan terhadap partisipasi para anggota koperasi.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil perhitungan statistik regresi dengan menggunakan program SPSS 21, diperoleh nilai F 6,592 dengan tingkat probabilitas 0,014 pada taraf signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan beretika terhadap partisipasi anggota koperasi karyawan STKIP PGRI Bangkalan.

Saran

1. Penulis memberi saran tentang kepemimpinan yang beretika, dimana integritas para pengurus memiliki tantangan yang besar di dalam menjaga dan mempertahankan reputasi

kejujuran dan integritas yang ternyata berpengaruh pada partisipasi anggota. Anggota akan percaya pada kejujuran pengurus di dalam mengelola koperasi. Apalagi dalam masa pandemi seperti ini, keterbatasan tatap muka dihadapi oleh pengurus dan anggota. Dengan bekal kejujuran para pengurus, para anggota merasa aman di dalam koperasi.

2. Dibutuhkan kreatifitas pengurus dan anggota di dalam partisipasi berkoperasi agar koperasi terus meningkat profitnya. Sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan anggotanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar. Jurnal Prismakom. 2017. Pengaruh Kinerja Pengurus Terhadap Partisipasi Anggota Pada Koperasi Primkop Poldo Kalbar. Jurnal untan.ac.id. volume 10 nomor 1, januari 2017, ISSN : 230.
- Akker, van den Lenny, Leonie Heres, Karin Lasthuizen, Frederique Six. 2009. Ethical Leadership and Trust: It's all About Meeting Expectations. *International Journal of Leadership Studies*. Vol. 5 Iss 2.
- Amins, Achmad. 2010. *Pengaruh Partisipasi Anggota dan Kewirausahaan Serta Peran Pemerintah terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Koperasi Serba Usaha Di Propinsi Kalimantan Timur*. Disertasi, Surabaya: Program Pascasarjana Universitas Airlangga.
- Baswir, Revrison. 2010. *Koperasi Indonesia*. Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Bello, Shukurat Morenko. 2012. Impact Ethical leadership on Job Performance. *International Journal of Business and Social Science*. Vol 3, No 11, 228-236.
- Bhatti, Komar Khalid, Samina Nawab, Aisha Akbar. 2011. Effect Direct Participation on Organizational Commitment. *International Journal of Business and Social Science*. Vol 2 (9): 15-23.
- Brown, M.E., Trevino, L.K., and Harrison, D.A.. 2005. Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and testing. *Organizational Behaviour and Human Decision processes*. 97: 117-134.
- Budiyono Rokhmad, Novandalina Arini. 2018. Analisis Motivasi, Kepemimpinan, Kompetensi Pengelola terhadap Partisipasi Anggota KUD Kota





- Semarang. Prosiding Seminar Nasional Unimus Volume 1.
- Didier, Valerie Barraud, Heninger Marie-Christine, Al Akremi Assad. 2012. The Relationship between Members Trust and Participation in the Governance of Cooperatives: The Role of Organizational Commitment. 2012. *International Food and Agribusiness Management Review*. Vol 15, No 1, 1-24.
- Eko Sujianto, Agus. 2012. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Penyuluhan Terhadap Partisipasi Anggota Koperasi Pondok Pesantren. *Jurnal Inferensi*, Desember Volume 6 No 2.
- Hanafiah, R., 1980. *Faktor-faktor Sosial Ekonomi dan Budaya Masyarakat yang Mempengaruhi Pembina KUD dan Anggota KUD di Jawa Barat*. Disertasi, . Surabaya: Program Pascasarjana Universitas Airlangga.
- Hendar dan Kusnadi. 2002. *Ekonomi Koperasi unttuk Perguruan Tinggi*. Edisi Revisi. Jakarta: Lembaga Penerbit FE UI.
- Ninik, Widiyanti. (2003). *Koperasi dan Perekonomian Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Taman, Manah. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Beretika, Rasa Percaya, Iklim Organisasional Terhadap Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia di Madura). Disertasi. Surabaya : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.

Biografi Penulis [Bold, TNR 10, 1 Spasi]

2. Manah Tarman, M.Si.

Penulis adalah dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Bangkalan. Pendidikan terakhir penulis adalah Program Doktor (S3) Ilmu Ekonomi (konsentrasi Manajemen) Universitas Airlangga Surabaya, lulus tahun 2016.

2. Aski, M.Pd.

Penulis adalah dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Bangkalan. Pendidikan terakhir penulis adalah Program Magister (S2)



Article 6

ORIGINALITY REPORT

20%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

14%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.uir.ac.id Internet Source	4%
2	Submitted to Universitas Trunojoyo Student Paper	4%
3	ekonominator.blogspot.com Internet Source	3%
4	jurnal.stieyasaanggana.ac.id Internet Source	3%
5	etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source	2%
6	Submitted to iGroup Student Paper	2%
7	www.coursehero.com Internet Source	2%
8	id.scribd.com Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%



PERANAN KEPEMIMPINAN BERETIKA PADA KOPERASI KARYAWAN STKIP PGRI BANGKALAN

THE ROLE OF EMPLOYEE LEADERSHIP IN THE STKIP PGRI BANGKALAN EMPLOYEE COOPERATION

Manah Tarman

*Program Studi Pendidikan Ekonomi
STKIP PGRI Bangkalan
tarmanah2@gmail.com*

Ruski

*Program Studi Pendidikan Ekonomi
STKIP PGRI Bangkalan
ruski@stkipgri-bkl.ac.id*

Abstract

This study aims to analyze the effect of ethical leadership on the participation of members of the cooperative employees of STKIP PGRI Bangkalan. The total population is 104 members. The number of samples used was 44 members. The sampling method used was purposive sampling method. The sample used has the criteria of the most active in cooperative activities both savings and loans and consumption. The analysis used is simple regression with the SPSS 21 application program. The results of this study indicate that there is an effect of ethical leadership on the participation of members of the employee cooperative of STKIP PGRI Bangkalan.

Keywords: *Ethical leadership, cooperative, member participation.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan beretika terhadap partisipasi anggota koperasi karyawan STKIP PGRI Bangkalan. Jumlah populasi sebanyak 104 anggota. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 44 anggota. Metode pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Sampel yang digunakan memiliki kriteria yang paling aktif dalam kegiatan berkoperasi baik simpan pinjam maupun konsumsi. Analisis yang digunakan adalah regresi sederhana dengan program aplikasi SPSS 21. Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh kepemimpinan beretika terhadap partisipasi anggota koperasi karyawan STKIP PGRI Bangkalan.

Kata kunci: *kepemimpinan beretika, koperasi, partisipasi anggota.*

PENDAHULUAN

Koperasi merupakan soko guru perekonomian bangsa, kalimat itu merupakan suatu slogan yang tampaknya idealis, karena dalam sistem perekonomian kapitalis sekarang ini merupakan suatu hal yang mustahil untuk mewujudkan cita-cita koperasi yang termaktub dalam undang-undang koperasi no 25 tahun 1992 pasal 1, dimana “ Koperasi merupakan badan usaha yang beranggotakan orang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas azas kekeluargaan”, dan pasal 3 “Koperasi bertujuan memajukan

kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju ,adil ,dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945”. Tetapi memang waktu juga yang membuktikan ketangguhan koperasi dalam menghadapi krisis keuangan global mulai tahun 1997, 2008, dan mungkin krisis yang akan terjadi di tahun-tahun mendatang seiring dengan krisis keuangan dunia yang melanda negara-negara Eropa dan Amerika yang biasanya berimbas ke Negara-negara lainnya tidak terkecuali dengan Indonesia. Dimana banyak perusahaan-

perusahaan besar yang gulung tikar karena turunnya nilai rupiah terhadap nilai mata uang dolar.

Koperasi yang tidak ada kaitannya dengan mata uang asing karena transaksi yang dilakukan seluruhnya dengan mata uang rupiah, tidak menghadapi masalah yang berarti, malahan tetap eksis sampai sekarang. Sudah banyak penelitian yang dilakukan tentang koperasi, diantaranya penelitian terdahulu Soeroso (1979: 36) dalam penelitiannya mengidentifikasi faktor-faktor pendorong dan penghambat peningkatan kemampuan koperasi sebagai pusat pelayanan pembangunan di desa di Jawa Barat. Hanafiah (1980: 230) meneliti tentang factor social ekonomi dan budaya masyarakat yang mempengaruhi pembinaan KUD dan anggota KUD di Jawa Barat.

Koperasi sebagai organisasi harus memiliki pola kepemimpinan yang tepat untuk dapat berkembang dengan baik. Kepemimpinan yang seperti apa yang cocok diterapkan dalam koperasi tergantung dari karakteristik lembaga dan individu yang berada di dalamnya, yang mencakup karakteristik social dan budaya yang menaunginya. Keberhasilan koperasi ditentukan oleh kepemimpinan yang dapat mendorong partisipasi para anggotanya. Peneliti menganggap perlu diadakan penelitian tentang kepemimpinan dan partisipasi di koperasi karyawan atau koperasi primer STKIP PGRI Bangkalan.

Penelitian tentang kepemimpinan dan partisipasi anggota banyak dilakukan, diantaranya penelitian oleh (Akbar, 2017) tentang Kepemimpinan Pengurus terhadap Kualitas Pelayanan Karyawan pada Koperasi Pegawai Rumah Sakit Mata Cicendo-Bandung dalam meningkatkan Partisipasi Anggota. Hasil penelitiannya adalah mengenai kepemimpinan pengurus sebesar 76,01% berada dalam katagori baik, berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi pengaruh kepemimpinan pengurus terhadap Partisipasi Anggota sebesar 78,6%. Kualitas pelayanan pengurus sebesar 76,49% berada dalam kategori baik dan berdasarkan analisis korelasi memberikan pengaruh terhadap partisipasi anggota sebesar 61,4%. Serta kepemimpinan pengurus melalui kualitas pelayanan karyawan tidak terhadap partisipasi anggota berdasarkan perhitungan analisis korelasi sebesar 0,699 atau sebesar 49%. Hal ini mengidentifikasi kepemimpinan pengurus dan kualitas pelayanan karyawan terhadap partisipasi anggota harus

ditingkatkan lagi karena partisipasi anggota merupakan faktor yang penting dalam mendukung keberhasilan atau perkembangan suatu koperasi.

Azis (1982:45) tentang partisipasi anggota dan pengembangan koperasi (pengkajian koperasi industry kecil di DKI Jakarta dan Analisis tingkat keefektifan koperasi dari aspek rasio keuangan dilakukan untuk membuktikan bahwa rasio-rasio keuangan dapat digunakan untuk membedakan tingkat keefektifan koperasi dan mengetahui indicator kunci yang dapat menjelaskan tingkat efektifitas koperasi.

Koperasi membutuhkan pengelolaan yang bertanggung jawab dari pengurusnya. Pengelola yang amanah, jujur, menjunjung tinggi keadilan dan keterbukaan. Dasar dari pengelolaan koperasi adalah rasa saling percaya dan terbuka. Hanya pemimpin yang amanah dan bertanggung jawab yang bisa membawa koperasi pada kemajuan. Pemimpin yang menjunjung tinggi etika dan sadar akan pentingnya tanggung jawab memikul beban anggota agar bisa mencapai kesejahteraan bersama.

Penulis tertarik ingin meneliti tentang kepemimpinan beretika dan partisipasi anggota di koperasi primer atau koperasi karyawan yang berada di STKIP PGRI Bangkalan. Koperasi ini masih eksis sampai sekarang walaupun berada di dalam sebuah kampus swasta kecil yang mandiri dan tetap berjuang demi tegaknya pendidikan tinggi di kabupaten Bangkalan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan beretika terhadap partisipasi anggota koperasi karyawan STKIP PGRI Bangkalan

Manfaat penelitian :

1. Memberikan informasi tentang perlunya kepemimpinan beretika dan partisipasi anggota pada pengelolaan koperasi karyawan.
2. Untuk dijadikan pertimbangan pemilihan ketua dan pengurus koperasi.
3. Untuk mengetahui perkembangan koperasi dari tahun ke tahun.
4. Untuk dijadikan pertimbangan dalam penyusunan perencanaan dan pengendalian manajemen
5. Sebagai sumber informasi bagi pihak-pihak yang ingin mengkaji kepemimpinan beretika dan partisipasi anggota pada koperasi.

Kepemimpinan Beretika

Kepemimpinan di dalam koperasi memegang peranan yang penting dalam memengaruhi pengembangan koperasi itu sendiri. Sementara itu kepemimpinan beretika menunjukkan hubungan yang erat antara kepemimpinan dengan etika Brown *et al.* (2005).

Sebelum membahas tentang kepemimpinan beretika lebih lanjut, penulis akan menguraikan terlebih dahulu tentang kepemimpinan. Definisi kepemimpinan banyak sekali, tetapi dalam bagian ini, penulis menguraikan beberapa definisi kepemimpinan saja. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran (Robbins, 2006).. Kepemimpinan menurut Siagian (2002) adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi. Kepemimpinan menurut Yukl (2001), adalah proses untuk memengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan (Robbins *and* Judge, 2014: 249). Sumber dari pengaruh ini dapat secara formal, seperti yang dilakukan dengan peringkat manajerial di dalam organisasi. Tetapi tidak semua pemimpin adalah para manajer, demikian pula tidak semua manajer adalah pemimpin. Hanya karena organisasi memberikan para manajernya hak-hak formal tertentu, tidak memberikan jaminan bahwa mereka akan memimpin secara efektif. Kepemimpinan yang tidak dikenakan sanksi, kemampuan untuk memengaruhi yang muncul di luar struktur formal organisasi, sering kali sama penting atau lebih penting dari pada pengaruh secara formal. Para pemimpin dapat muncul dari dalam kelompok maupun dengan penunjukkan secara resmi.

Kepemimpinan adalah usaha menggunakan pengaruh untuk memotivasi individu mencapai tujuan (Gibson *et al.*, 2006: 313). Wewenang adalah sumber teori dan riset kepemimpinan, kepemimpinan didefinisikan sebagai interaksi antara anggota suatu kelompok. Pemimpin

adalah agen perubahan, orang yang memiliki pengaruh untuk memengaruhi orang lain. Pemimpin terjadi ketika suatu kelompok memodifikasi motivasi atau kemampuan orang lain dalam kelompok. Definisi kepemimpinan mengimplikasikan bahwa kepemimpinan melibatkan penggunaan pengaruh dan semua hubungan interpersonal. Unsur kedua dari definisi kepemimpinan mencakup pentingnya menjadi agen perubahan, mampu memengaruhi perilaku dan kinerja pengikut. Kepemimpinan menitikberatkan pada pencapaian tujuan. Pemimpin yang efektif dapat memiliki kemampuan untuk menciptakan kesepakatan dengan tujuan individu, kelompok dan organisasi.

Jadi dapat disimpulkan, kepemimpinan adalah suatu proses yang berhubungan dengan kemampuan untuk memengaruhi orang lain, untuk mencapai tujuan organisasi.

Teori Kepemimpinan Beretika

Dasar teori kepemimpinan beretika yang dikembangkan oleh Brown *and* Trevino (2006), berasal dari teori belajar sosial yang dirintis oleh Bandura (1971). Menurut pendapat Bandura (1971: 6), bahwa belajar dilakukan melalui observasi (*observational learning*). Hal ini berdasarkan hasil eksperimen terhadap sejumlah anak taman kanak-kanak. Penelitian ini menarik, karena menunjukkan bahwa perilaku anak dipengaruhi oleh pengalaman tidak langsung atau pengalaman pengganti. Dengan kata lain, apa yang mereka lihat dilakukan atau dialami orang lain akan mempengaruhi perilaku mereka.

Anak-anak di kelompok pertama mendapatkan penguatan dari pengamatan (*vicarious reinforcement*) dan mereka difasilitasi untuk keagresifan mereka. Anak-anak di kelompok kedua mendapatkan ancaman (*vicarious punishment*), dan mereka dihalangi perilaku agresifnya. Anak-anak di kelompok ketiga tidak mendapatkan pengalaman penguatan (*reinforcement*) dan ancaman, mereka memodifikasi perilakunya secara sama (Hergenhahn *and* Olson, 1997: 327).

Kepemimpinan beretika didefinisikan oleh Brown *et al.* (2005), sebagai demonstrasi perilaku yang layak secara normatif, yang berhubungan dengan tindakan personal dan interpersonal, dan dilakukan dengan dua cara komunikasi terhadap anggota yaitu *reinforcement* dan pengambilan keputusan. Komponen pertama pada definisi ini adalah

demonstrasi perilaku yang layak secara normatif melalui tindakan personal dan hubungan interpersonal menunjukkan bahwa pemimpin harus memiliki etika, menjadi teladan bagi yang dipimpinnya seperti (kejujuran, dapat dipercaya, fair, dan peduli), pemimpin menjadi *role model* yang resmi dan kredibel (Brown *et al.*, 2005). Komponen lain dari definisi kepemimpinan yang beretika adalah promosi atau penyebarluasan perilaku beretika kepada pengikut melalui dua cara komunikasi yaitu *reinforcement* dan pengambilan keputusan. Artinya bahwa kepemimpinan beretika tidak hanya menggambarkan pada etika saja tetapi hal ini diaplikasikan pada lingkungan social. Secara eksplisit membicarakan dengan pengikut tentang perilaku beretika, memberikan kesempatan kepada pengikut berpendapat, suatu proses yang prosedural dan interpersonal (Ponnu and Tennakoon, 2009). Komponen *reinforcement* dalam definisi kepemimpinan beretika mengimplikasikan bahwa pemimpin yang dipandang beretika, merancang standar etika, *reward* perilaku dan disiplin beretika kepada pengikut yang tidak menaati standar etika (Trevino *et al.*, 2003). Komponen lain dalam definisi kepemimpinan beretika berkaitan dengan pengambilan keputusan adalah refleksi dari fakta bahwa kepemimpinan yang beretika, penuh dengan konsekuensi atas keputusan-keputusan, dan membuat pilihan prinsip dan fair yang dapat diikuti oleh pengikut (Holmes *et al.*, 2002).

Kaitan antara *social learning theory* dengan kepemimpinan beretika dikupas oleh Brown and Trevino (2006), yang menyatakan bahwa *social learning theory* menerangkan mengapa dan bagaimana pemimpin beretika memengaruhi pengikutnya. Teori *social learning* berdasarkan pemikiran bahwa individu belajar melalui mengamati dan meniru sikap, nilai dan perilaku model yang menarik dan kredibel. Sebagian besar individu melihat orang lain untuk dirinya sebagai pedoman etika. Pemimpin beretika sebagai sumber acuan karena daya tariknya dan kredibilitasnya sebagai *role model* yang menarik perhatian perilaku pengikutnya. *Role model* menjadi salah satu kekuatan untuk mentransmisikan nilai, sikap, dan perilaku (Trevino and Brown, 2004). Pengikut mempelajari apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak harus dilakukan melalui pengamatan terhadap perilaku pemimpin dan konsekuensinya. Kekuasaan dan status adalah dua karakteristik *role model* yang menambah

daya tarik pemimpin, sehingga membuat pengikutnya lebih memperhatikannya. Sebagian besar pemimpin memiliki wewenang karena memiliki posisi status relatif lebih tinggi dari pengikutnya. Tetapi menarik bukan hanya sekedar wewenang dan status. Model yang menarik adalah seseorang yang mendemonstrasikan kepedulian, dan perhatian, dan memperlakukan orang lain secara *fair* adalah model yang menarik bagi pengikut. Kredibilitas juga mempertinggi keefektifan model. Pemimpin etis yang kredibel adalah mereka yang bisa dipercaya dan melaksanakan apa yang dikatakannya.

Pesan etika dapat lenyap sebelum tugas sampai ke lini bawah, oleh karena itu pemimpin etis harus fokus memberi perhatian terhadap etika melalui seringnya berkomunikasi tentang etika dan mementingkan pesan etika. Mereka harus merancang standar etika yang jelas dan tinggi bagi orang lain dan mereka sendiri mengikuti standar. *Reward* dan *punishment* untuk mempengaruhi perilaku etis pengikut. Riset menunjukkan bahwa penguatan (*reinforcement*) memainkan peran penting dalam membuat model efektif karena pengamat memberi perhatian kepada seseorang yang mengontrol pentingnya sumber daya, dan kepada *reward* serta *punishment*.

Penguatan (*reinforcement*) dari pengamatan harus menjadi bagian penting untuk pembelajaran tentang perilaku etis dan tidak etis dalam konteks organisasi. Pengikut dapat belajar tentang apa yang bisa diterima dan tidak dapat diterima melalui memperhatikan (mengamati) pada bagaimana anggota organisasi lainnya diberi *reward*, dan disiplinkan serta mengatur perilaku mereka.

Alasan mengapa kepemimpinan beretika banyak dilakukan adalah, karena semakin meningkatnya perhatian di bidang etika manajemen dan bertambahnya kesadaran, bahwa meskipun setiap anggota organisasi bertanggung jawab untuk perilaku yang etis, tetapi banyak hal-hal baru yang ditujukan untuk meningkatkan perilaku etis organisasi merupakan tugas pemimpin (Robbins and Judge, 2014: 266). Peranan pemimpin dalam menciptakan ekspektasi etika bagi seluruh anggota adalah sangat penting. Sebuah studi menyatakan bahwa kepemimpinan puncak yang beretika memengaruhi tidak hanya para pengikut secara langsung, tetapi juga di seluruh level organisasi, karena para pemimpin puncak tersebut menciptakan suatu budaya etika dan

mengharapkan para pemimpin level rendah untuk berperilaku sesuai dengan pedoman etika. (Robbins and Judge, 2014: 266).

Etika dan kepemimpinan saling berkaitan. Kepemimpinan yang transformasional memiliki implikasi etika ketika para pemimpin ini mengubah cara berfikir dari para pengikutnya. Karisma juga memiliki komponen etika. Para pemimpin yang tidak etis akan menggunakan karisma mereka untuk meningkatkan kekuasaannya atas para pengikutnya, diarahkan untuk melayani dirinya sendiri hingga akhir. Para pemimpin yang memperlakukan para pengikutnya dengan keadilan, terutama dengan memberikan kejujuran, sering berkunjung, dan informasi yang akurat, maka akan terlihat menjadi lebih efektif. Riset mengindikasikan bahwa para pemimpin yang memberikan contoh kerendahan hati akan membantu para pengikutnya untuk memahami proses pertumbuhan dan pengembangan mereka sendiri. Para pemimpin yang memiliki perilaku etis cenderung memiliki para pengikut yang lebih berperilaku kewargaan organisasi dan lebih bersedia untuk mengarahkan permasalahan-permasalahan agar diperhatikan oleh para pemimpin. Riset terbaru juga menemukan bahwa kepemimpinan beretika dapat mengurangi konflik internal (Robbins and Judge, 2014: 266).

Pemimpin harus menjadi teladan bagi pengikutnya, serta mendorong pengikutnya untuk berperilaku sesuai dengan standar etika yang sudah ditetapkan bersama. Mencegah penyalahgunaan kekuasaan seperti memanfaatkan kekuasaan untuk kepentingan pribadi dan merugikan orang lain. Sebuah hasil tinjauan riset menemukan bahwa permodelan peran oleh para pemimpin puncak seperti positif memengaruhi para manajer di seluruh organisasi mereka untuk berperilaku secara etis, dan membantu perkembangan iklim yang mendorong perilaku etis pada level kelompok. Hasil temuan menyarankan bahwa organisasi-organisasi harus berinvestasi dalam program pelatihan kepemimpinan beretika, khususnya dalam industri dengan beberapa regulasi etis. Para peneliti menyarankan lebih lanjut bahwa program pelatihan kepemimpinan beretika dilakukan untuk mengajarkan nilai budaya yang harus diamanatkan kepada para pemimpin yang melakukan penugasan ke luar negeri atau mengelola tim kerja yang multicultural.

Agar kepemimpinan beretika menjadi efektif, tidak cukup bagi pemimpin untuk hanya memiliki karakter moral yang tinggi semata. Bagaimanapun juga, tidak terdapat standar yang universal mengenai perilaku etis, dan norma etika yang bervariasi oleh budaya, industry dan bahkan kadang di dalam sebuah organisasi. Para pemimpin harus bersedia untuk mengekspresikan keyakinan etis mereka dan membujuk yang lainnya untuk mengikuti standar-standar mereka. Para pengikut harus meyakini dalam keduanya, baik pemimpin maupun prinsip-prinsip yang melingkupinya, bahkan jika mereka tidak menyetujui secara pribadi dengan setiap perilaku yang sekecil-kecilnya. Untuk menyampaikan keyakinan-keyakinan mereka, maka para pemimpin harus mempelajari untuk mengekspresikan keyakinan moral mereka dalam pernyataan yang mencerminkan nilai yang dibagikan oleh para anggota organisasi mereka. Para pemimpin dapat membangun fondasi kepercayaan ini untuk menunjukkan karakter mereka, mendorong rasa persatuan, dan menciptakan kepingan yang mengikuti dari para pengikut. Pesan pemimpin harus mencerminkan tujuan dan rasa percaya diri yang tinggi bahwa mereka mampu untuk mencapainya (Robbin and Judge, 2014: 267).

Penulis lain yang telah melakukan penelitian tentang kepemimpinan beretika adalah Kelshoven (2010), menguraikan perilaku beretika dalam beberapa indicator yaitu menunjukkan keadilan, pembagian kewenangan, klarifikasi peranan, berorientasi pada manusia, memiliki integritas, memiliki pedoman etika, memiliki kepedulian pada keberlanjutan organisasi (Kelshoven, 2010: 32)

Pengertian Partisipasi Anggota

Secara harfiah partisipasi diambil dari bahasa asing participation, yang artinya mengikutsertakan pihak lain dalam mencapai tujuan. (Hendar & Kusnadi, 2005: 91). Menurut Davis dan Newstrom (1989) yang dikutip dalam jurnal yang ditulis oleh Achma Hendra Setiawan (2004), partisipasi adalah keterlibatan mental dan emosional orang-orang dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok dan ikut berbagi tanggung jawab atas tercapainya tujuan tersebut. Seorang pemimpin akan berhasil melaksanakan tugasnya bilamana pimpinan tersebut mampu meningkatkan partisipasi semua komponen atau

unsur yang ada. Oleh karena itu, seorang pemimpin dalam bidang apapun, mulai dari tingkat paling atas sampai tingkat paling bawah harus mampu meningkatkan partisipasi semua komponen atau semua unsur yang ada.

Istilah partisipasi dikembangkan untuk menyatakan atau menunjukkan peran serta (keikutsertaan) seseorang atau sekelompok orang dalam aktivitas tertentu. Partisipasi Anggota dalam koperasi berarti mengikutsertakan anggota koperasi itu dalam kegiatan operasional dan pencapaian tujuan bersama. Partisipasi anggota koperasi berarti anggota memiliki keterlibatan mental dan emosional terhadap koperasi, memiliki motivasi berkontribusi kepada koperasi, dan berbagai tanggung jawab atas pencapaian tujuan organisasi maupun usaha koperasi. Partisipasi anggota dalam koperasi dapat dirumuskan sebagai keterlibatan para anggota secara aktif dan menyeluruh dalam pengambilan keputusan, penetapan kebijakan, arah dan langkah usaha, pengawasan terhadap jalannya usaha koperasi, penyertaan modal usaha, dalam pemanfaatan usaha, serta dalam menikmati sisa hasil usaha.

Partisipasi anggota juga dapat diartikan sebagai keikutsertaan anggota dalam berbagai bentuk kegiatan yang diselenggarakan oleh koperasi, baik kedudukan anggota sebagai pemilik maupun sebagai pengguna/pelanggan. Keikutsertaan anggota ini diwujudkan dalam bentuk pencurahan pendapat dan pikiran dalam pengambilan keputusan, dalam pengawasan, kehadiran dan keaktifan dalam rapat anggota, pemberian kontribusi modal keuangan, serta pemanfaatan pelayanan yang diberikan oleh koperasi. Secara umum, Partisipasi anggota koperasi menyangkut partisipasi terhadap sumberdaya, pengambilan keputusan, dan pemanfaatan, atau seringkali dibuat kategori partisipasi kontributif, partisipasi insentif. (Hendar & Kusnadi, 2005: 91).

Jadi, menurut penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa Partisipasi anggota adalah keterlibatan mental dan emosional orang-orang yang mendorong mereka untuk melakukan usaha atau bekerjasama dalam koperasi dengan jalan memberikan kontribusi atau peran serta mereka pada koperasi dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan.

Penelitian Terdahulu

Manah Tarman (2016)

Penelitian berjudul Pengaruh Kepemimpinan Beretika, Rasa Percaya, Iklim

Organisasional Terhadap Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi pada Pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia Di Madura). Hasil penelitiannya adalah :

1. Kepemimpinan beretika berpengaruh tidak signifikan terhadap keterlibatan kerja.
2. Rasa percaya berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja.
3. Iklim organisasional berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja pengurus KPRI di Madura.
4. Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pengurus KPRI di Madura.
5. Kepemimpinan beretika berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasional pengurus KPRI di Madura.
6. Rasa percaya terhadap komitmen organisasional memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap komitmen organisasional pengurus koperasi di Madura.
7. Iklim organisasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pengurus KPRI di Madura.

Akbar (2017)

Judul penelitiannya Pengaruh Kepemimpinan Pengurus Melalui Kualitas Pelayanan Karyawan serta Dampaknya terhadap Partisipasi Anggota (Studi Kasus pada Koperasi Pegawai Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung). Hasil penelitian mengenai kepemimpinan pengurus sebesar 76,01% berada dalam katagori baik, berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi pengaruh kepemimpinan pengurus terhadap Partisipasi Anggota sebesar 78,6%. Kualitas pelayanan pengurus sebesar 76,49% berada dalam kategori baik dan berdasarkan analisis korelasi memberikan pengaruh terhadap partisipasi anggota sebesar 61,4%. Serta kepemimpinan pengurus melalui kualitas pelayanan karyawan tidak terhadap partisipasi anggota berdasarkan perhitungan analisis korelasi sebesar 0,699 atau sebesar 49%.

Agus Eko Sujianto

Judul penelitiannya adalah Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Penyuluhan Terhadap Partisipasi Anggota Koperasi Pondok Pesantren. Hasil penelitiannya adalah variabel pendidikan, pelatihan dan penyuluhan perkoperasian kepada anggota belum mampu



membangun partisipasi anggota Koppontren di Kabupaten Tulungagung.

Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah “terdapat pengaruh kepemimpinan beretika terhadap partisipasi anggota koperasi karyawan STKIP PGRI Bangkalan.”

Metode penelitian

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kuantitatif eksplanatori, bertujuan untuk menganalisis hubungan-hubungan antar variabel dan menjelaskan pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis. Variabel-variabel tersebut adalah kepemimpinan beretika dan partisipasi anggota. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari hasil wawancara dan angket dengan anggota koperasi karyawan STKIP PGRI Bangkalan. Sedangkan data sekunder diperoleh dari data yang relevan dengan penelitian ini.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007: 115). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah anggota koperasi karyawan STKIP PGRI Bangkalan sebanyak 104 anggota.

Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 44 anggota. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling. Anggota koperasi yang dijadikan sampel adalah anggota yang aktif melakukan transaksi di koperasi.

Definisi Oprasional Variabel

Kepemimpinan yang Beretika (X)

Kepemimpinan yang beretika (Tarman, 2016) adalah perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin koperasi (ketua) yang memenuhi standar etika, untuk diteladani oleh para anggota koperasi. Standar etika yang dilaksanakan oleh ketua juga dimusyawarahkan dengan para anggota koperasi, sehingga setiap tindakan yang positif atau negative ada *reward* dan sangsinya, berdasarkan kesepakatan bersama antara ketua dan anggota koperasi. Indikator yang digunakan dalam

kepemimpinan yang beretika adalah persepsi anggota koperasi terhadap perilaku kepemimpinan ketua koperasi yang diukur dalam skala kepemimpinan yang beretika yang diadopsi dan dirangkum oleh Kalshoven (2010). Skala bernilai antara 1 sampai dengan 5 (1= sangat tidak setuju, 5=sangat setuju). Skor tertinggi menunjukkan perilaku kepemimpinan yang beretika yang tinggi. Indikator kepemimpinan yang beretika disesuaikan dengan penelitian (Tarman, 2016) dimodifikasi dan sebagai berikut :

1. Memiliki keadilan kepada pengurus
2. Memiliki keadilan kepada anggota
3. Bersedia mendengarkan pendapat pengurus
4. Bersedia mendengarkan pendapat anggota
5. Bersedia mengklarifikasi peranan dan tanggung jawab
6. Berorientasi pada manusia
7. Memiliki integritas
8. Memiliki pedoman etika
9. Peduli pada keberlanjutan usaha koperasi

Partisipasi Anggota (Y)

Partisipasi anggota adalah keikutsertaan anggota dalam berbagai bentuk kegiatan yang diselenggarakan oleh koperasi, baik kedudukan anggota sebagai pemilik maupun sebagai pengguna/pelanggan. Keikutsertaan anggota ini diwujudkan dalam bentuk pencurahan pendapat dan pikiran dalam pengambilan keputusan, dalam pengawasan, kehadiran dan keaktifan dalam rapat anggota, pemberian kontribusi modal keuangan, serta pemanfaatan pelayanan yang diberikan oleh koperasi. Secara umum, Partisipasi anggota koperasi menyangkut partisipasi terhadap sumberdaya, pengambilan keputusan, dan pemanfaatan, atau seringkali dibuat kategori partisipasi kontributif, partisipasi insentif. (Hendar & Kusnadi, 2005: 91). Skala bernilai antara 1 sampai dengan 5 (1= sangat tidak setuju, 5=sangat setuju). Skor tertinggi menunjukkan partisipasi yang tinggi. Indikator partisipasi anggota koperasi (Widiyanti, 2003:112) dan dimodifikasi dirumuskan sebagai berikut :

1. Melunasi simpanan pokok dan simpanan wajib wajib secara tertib dan teratur.
2. Membantu modal koperasi di samping simpanan pokok dan wajib sesuai dengan kemampuan masing-masing.
3. Menjadi langganan koperasi yang setia.
4. Menghadiri rapat-rapat dan pertemuan secara efektif.
5. Menggunakan hak untuk mengawasi



- jalannya usaha koperasi, menurut AD/ART, peraturan- peraturan lainnya dan keputusan- keputusan bersama lainnya.
6. Melakukan kerja sama dengan koperasi apabila memiliki produk untuk dijual di koperasi
 7. Memberikan saran dan pendapat di dalam rapat anggota.
 8. Tidak meminjamkan namanya untuk pinjaman anggota lain

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket berisi data-data tentang indikator kepemimpinan yang beretika, dan partisipasi anggota koperasi.

Sebelum angket disampaikan kepada responden sebanyak jumlah sampel penelitian, perlu dilakukan uji terhadap angket yaitu uji validitas dan reliabilitas. Tujuannya agar instrumen itu dapat mengukur apa yang akan diukur (sahih).

Uji validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan seberapa baik suatu instrumen mengukur konsep yang seharusnya diukur. Alat ukurnya menggunakan korelasi product moment Pearson. Dalam uji validitas ini masing-masing skor pertanyaan dihitung koefisien korelasinya dengan skor total variabel terkait yang berisi butir pertanyaan. Homogenitas item jawaban pertanyaan semua variabel masing-masing lebih besar dari 0,05 dan signifikan dianggap valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Reliabilitas mencakup dua hal utama yaitu stabilitas ukuran dan konsistensi ukuran. Stabilitas ukuran menunjukkan kemampuan sebuah ukuran untuk tetap stabil terhadap perubahan situasi apapun. Kestabilan ukuran dapat membuktikan *goodness* sebuah ukuran untuk mengukur sebuah konsep. Konsistensi internal ukuran merupakan indikasi homogenitas item-item yang ada harus sama dan harus mampu mengukur konsep yang sama secara independen, sehingga responden seragam dalam mengartikan setiap item.

Prosedur Pengambilan dan Pengumpulan Data

Pengambilan dan pengumpulan data dilakukan dengan langsung mendatangi sampel yaitu anggota koperasi karyawan yang berada di STKIP PGRI Bangkalan, melalui bantuan mahasiswa. Pengisian angket oleh anggota

koperasi. Angket yang telah diisi diambil langsung oleh petugas penyebar angket. Petugas penyebar angket adalah sejumlah mahasiswa yang diperbantukan kepada peneliti untuk menyerahkan dan mengambil kembali angket.

Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini digunakan teknik perhitungan regresi linear sederhana dengan menggunakan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution (SPSS 21)*.

BAHASAN UTAMA

Gambaran Umum Objek Penelitian

Koperasi Karyawan STKIP PGRI didirikan di STKIP Bnagkalan pada tahun 1999, terletak di Jl. Soekarno Hatta 52 Bangkalan. Koperasi karyawan STKIP telah berbadan hukum dengan no : 120/BH/KDK. 1308/V/1999. Anggota Koperasi karyawan STKIP PGRI Bangkalan terdiri dari para dosen, tenaga kependidikan dan karyawan.

Tujuan didirikannya koperasi karyawan STKIP PGRI Bangkalan untuk meningkatkan kesejahteraan para anggotanya. Pada awal berdirinya koperasi para anggotanya adalah dosen guru, dan pengawas di lingkungan kabupaten Bangkalan.

Jumlah anggota koperasi karyawan STKIP PGRI Bangkalan sampai saat ini sebanyak 99 orang. Pengurus koperasi terdiri dari Ketua, Sekretaris, Bendahara I, Bendahara II, Anggota. Pengawas terdiri dari Koordinator, dan dua orang anggota. Penasehat berjumlah dua orang.

Bidang usaha koperasi meliputi usaha simpan pinjam, koperasi konsumsi, dan serba usaha. Usaha simpan pinjam dijalankan oleh para pengurus yang sudah memiliki integritas yang tinggi. Usaha konsumsi dijalankan dengan kerja sama anggota dan pengurus berupa sharing produk dan jasa.

4.2 Analisis Deskriptif

Metode pengumpulan data menggunakan metode angket, yang disebar dengan bantuan mahasiswa kepada seluruh anggota yang menjadi sampel. Data yang diambil berupa data primer. Data Agar terjamin validitas dan reliabilitasnya, peneliti terlebih dahulu melakukan uji coba kepada beberapa orang pengurus dan berdiskusi dengan para pengurus mengenai item-item penelitian ini apakah memiliki kesamaan persepsi

Untuk mengetahui gambaran umum dari para responden, dapat dilihat pada tabel .1



Lama bekerja		
1-10 tahun	29	65,90%
11- 20 tahun	10	22,73%
21 -30 tahun	1	0,02%
31- 40 tahun	2	4,55%
41-50 tahun	2	4,55%
		100%

Tabel 1 Gambaran Umum Responden

KETERANGAN	JUMLAH	PERSENTASE
Jenis Kelamin:		
Laki-laki	25	56,81%
Perempuan	19	34,29%
		100%
Umur :		
20 - 30 tahun	1	2,27%
31 - 40 tahun	28	63,64%
41 - 50 tahun	7	15,91%
51 - 60 tahun	5	11,36%
61 - 70 tahun	3	06,82%
		100%
Pendidikan		
SMP	1	2,27%
SMA	4	9,09%
S1	11	25,00%
S2	27	61,37%
S3	1	2,27%
		100%

Validitas Kepemimpinan Beretika

Tabel 2 Validitas Kepemimpinan Beretika			
Kepemim Beretika (X)	Estimate	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,723	0,000	Valid
Item 2	0,661	0,000	Valid
Item 3	0,733	0,000	Valid
Item 5	0,671	0,000	Valid
Item 6	0,664	0,000	Valid
Item 7	0,754	0,000	Valid
Item 8	0,681	0,000	Valid
Item 9	0,812	0,000	Valid
Item 10	0,629	0,000	Valid
Item 11	0,768	0,000	Valid
Item 12	0,728	0,000	Valid
Item 13	0,533	0,000	Valid
Item 14	0,610	0,000	Valid

Dari hasil perhitungan statistik sejumlah 13 item valid dan satu item tidak valid.

Validitas Partisipasi Anggota

Tabel 2 Validitas Partisipasi Anggota



Partisipasi Anggota (Y)	Estimate	Probabilitas	Keterangan
Item 3	0,522	0,000	Valid
Item 4	0,577	0,000	Valid
Item 5	0,514	0,000	Valid
Item 6	0,514	0,000	Valid
Item 9	0,564	0,000	Valid
Item 10	0,700	0,000	Valid
Item 11	0,600	0,000	Valid
Item 12	0,551	0,000	Valid

Dari hasil perhitungan statistik ada 8 item yang valid dan 7 item tidak valid.

Reliabilitas Kepemimpinan Beretika

Dari perhitungan reliabilitas item-item kepemimpinan beretika semuanya reliable, karena nilai Alpha Cronbach nya melebihi 0,60

Reliabilitas Partisipasi Anggota

Dari perhitungan reliabilitas item-item partisipasi anggota semuanya reliable, karena nilai Alpha Cronbach nya melebihi 0,60

Perhitungan Regresi

Dari hasil perhitungan statistik regresi dapat dilihat bahwa nilai F 6,592 dengan tingkat probabilitas 0.014 pada taraf signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan beretika terhadap partisipasi anggota koperasi karyawan STKIP PGRI Bangkalan.

Pemimpin yang memiliki jiwa yang pandai mengemban amanah, jujur, menjunjung tinggi keadilan dan keterbukaan ternyata memiliki pengaruh yang signifikan terhadap partisipasi para anggota koperasi.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil perhitungan statistik regresi dengan menggunakan program SPSS 21, diperoleh nilai F 6,592 dengan tingkat probabilitas 0,014 pada taraf signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan beretika terhadap partisipasi anggota koperasi karyawan STKIP PGRI Bangkalan.

Saran

1. Penulis memberi saran tentang kepemimpinan yang beretika, dimana integritas para pengurus memiliki tantangan yang besar di dalam menjaga dan mempertahankan reputasi

kejujuran dan integritas yang ternyata berpengaruh pada partisipasi anggota. Anggota akan percaya pada kejujuran pengurus di dalam mengelola koperasi. Apalagi dalam masa pandemi seperti ini, keterbatasan tatap muka dihadapi oleh pengurus dan anggota. Dengan bekal kejujuran para pengurus, para anggota merasa aman di dalam koperasi.

2. Dibutuhkan kreatifitas pengurus dan anggota di dalam partisipasi berkoperasi agar koperasi terus meningkat profitnya. Sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan anggotanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar. Jurnal Prismakom. 2017. Pengaruh Kinerja Pengurus Terhadap Partisipasi Anggota Pada Koperasi Primkop Polda Kalbar. Jurnal untan.ac.id. volume 10 nomor 1, januari 2017, ISSN : 230.
- Akker, van den Lenny, Leonie Heres, Karin Lasthuizen, Frederique Six. 2009. Ethical Leadership and Trust: It's all About Meeting Expectations. *International Journal of Leadership Studies*. Vol. 5 Iss 2.
- Amins, Achmad. 2010. *Pengaruh Partisipasi Anggota dan Kewirausahaan Serta Peran Pemerintah terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Koperasi Serba Usaha Di Propinsi Kalimantan Timur*. Disertasi, Surabaya: Program Pascasarjana Universitas Airlangga.
- Baswir, Revrison. 2010. *Koperasi Indonesia*. Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Bello, Shukurat Morenko. 2012. Impact Ethical leadership on Job Performance. *International Journal of Business and Social Science*. Vol 3, No 11, 228-236.
- Bhatti, Komar Khalid, Samina Nawab, Aisha Akbar. 2011. Effect Direct Participation on Organizational Commitment. *International Journal of Business and Social Science*. Vol 2 (9): 15-23.
- Brown, M.E., Trevino, L.K., and Harrison, D.A.. 2005. Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and testing. *Organizational Behaviour and Human Decision processes*. 97: 117-134.
- Budiyono Rokhmad, Novandalina Arini. 2018. Analisis Motivasi, Kepemimpinan, Kompetensi Pengelola terhadap Partisipasi Anggota KUD Kota



- Semarang. Prosiding Seminar Nasional Unimus Volume 1.
- Didier, Valerie Barraud, Henninger Marie-Christine, Al Akremi Assad. 2012. The Relationship between Members Trust and Participation in the Governance of Cooperatives: The Role of Organizational Commitment. 2012. *International Food and Agribusiness Management Review*. Vol 15, No 1, 1-24.
- Eko Sujianto, Agus. 2012. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Penyuluhan Terhadap Partisipasi Anggota Koperasi Pondok Pesantren. *Jurnal Inferensi*, Desember Volume 6 No 2.
- Hanafiah, R., 1980. *Faktor-faktor Sosial Ekonomi dan Budaya Masyarakat yang Mempengaruhi Pembina KUD dan Anggota KUD di Jawa Barat*. Disertasi, . Surabaya: Program Pascasarjana Universitas Airlangga.
- Hendar dan Kusnadi. 2002. *Ekonomi Koperasi unttuk Perguruan Tinggi*. Edisi Revisi. Jakarta: Lembaga Penerbit FE UI.
- Ninik, Widiyanti. (2003). *Koperasi dan Perekonomian Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Tarman, Manah. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Beretika, Rasa Percaya, Iklim Organisasional Terhadap Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia di Madura). Disertasi. Surabaya : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.

Biografi Penulis [*Bold*, TNR 10, 1 Spasi]

Dr. Manah Tarman, M.Si.
Penulis adalah dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Bangkalan. Pendidikan terakhir penulis adalah Program Doktorat (S3) Ilmu Ekonomi (konsentrasi Manajemen) Universitas Airlangga Surabaya, lulus tahun 2016.

Ruski, M.Pd.
Penulis adalah dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Bangkalan. Pendidikan terakhir penulis adalah Program Magister (S2)

