



**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.stkippgri-bkl.ac.id Email: uppm@stkippgri-bkl.ac.id

**SURAT KETERANGAN**

Nomor: 251/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, Yusrianto
- b) Judul artikel : Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Koperasi Pegawai Republik Indonesia Pada Masa Pandemi Covid 19 Di Kabupaten Bangkalan
- c) Nama Jurnal : EcoSocio Jurnal Ilmu dan Pendidikan Ekonomi-Sosial
- d) Vol/No/tahun : 5/2/2021

telah diperiksa tingkat plagiasinya dengan menggunakan perangkat *Turnitin* dengan tingkat **similaritas 23 %** 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 8

*by* Manah Tarman

---

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

**Submission ID:** 2063224826

**File name:** 8.\_MANAH\_-\_YUSRYANTO.pdf (209.62K)

**Word count:** 5226

**Character count:** 35776



6  
**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEBERHASILAN  
KOPERASI PEGAWAI REPUBLIK INDONESIA PADA MASA  
PANDEMI COVID 19 DI KABUPATEN BANGKALAN**

**FACTORS AFFECT THE SUCCESS OF THE EMPLOYEE COOPERATIVE  
OF THE REPUBLIC INDONESIA IN THE PANDEMIC COVID 19 IN  
BANGKALAN REGENCY**

**Manah Tarman**

STKIP PGRI Bangkalan, Pendidikan Ekonomi, Bangkalan  
[tarmanah2@gmail.com](mailto:tarmanah2@gmail.com)

**Yusrianto Sholeh**

STKIP PGRI Bangkalan, Pendidikan Ekonomi, Bangkalan  
[yusriantosholeh@stkippgri-bkl.ac.id](mailto:yusriantosholeh@stkippgri-bkl.ac.id)

**Abstract**

*This study aims to analyze the influence of ethical leadership towards the performance of the administrators of the Republic of Indonesia employees Cooperative in Bangkalan Regency; Analyzing the effect of motivation on the performance of the administrators of the Republic of Indonesia employees Cooperative in Bangkalan Regency; Analyzing the influence of ethical leadership and motivation on the performance of the administrators of the Republic of Indonesia Employee Cooperative in Bangkalan Regency. The population of 433 administrators. The number of samples used was 71 administrators. The sampling method uses the purposive sampling method. The sample used is the cooperative management who actively carried out RAT and located in Bangkalan City. The analysis used is multiple regression with the SPSS 21 application program. The results of this study indicate no influence of ethical leadership towards the performance of the administrators of the Republic of Indonesia employees Cooperative in Bangkalan Regency; There is an influence of the motivation on the performance of the administrators of the Republic of Indonesia employees Cooperative in Bangkalan Regency; There is an influence of ethical leadership and motivation on the performance of cooperative administrators of the Republic of Indonesia in Bangkalan Regency.*

**Keywords:** *ethical leadership, motivation, administrators performance.*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan beretika terhadap kinerja pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia di Kabupaten Bangkalan; menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia di Kabupaten Bangkalan; menganalisis pengaruh kepemimpinan beretika dan motivasi terhadap kinerja pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia di Kabupaten Bangkalan. Jumlah populasi sebanyak 433 pengurus. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 71 pengurus. Metode pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Sampel yang digunakan adalah pengurus koperasi yang aktif melaksanakan RAT dan terletak di kabupaten kota Bangkalan. Analisis yang digunakan adalah regresi berganda dengan program aplikasi SPSS 21. Hasil penelitian ini menunjukkan tidak ada pengaruh kepemimpinan beretika terhadap kinerja pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia di Kabupaten Bangkalan; terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia di Kabupaten Bangkalan; terdapat pengaruh kepemimpinan beretika dan motivasi terhadap kinerja pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia di Kabupaten Bangkalan.

**Kata kunci:** *kepemimpinan beretika, motivasi, kinerja pengurus.*

**PENDAHULUAN**

Koperasi merupakan badan usaha yang sesuai dengan amanat UUD 1945, dapat menjadi soko guru perekonomian bangsa.



Manah Tarman & Yusrianto Sholeh : *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keberhasilan Koperasi Pegawai Republik.....* | 102

Badan usaha yang berlandaskan kepada sifat kekeluargaan bukan kapitalisme, sejalan dengan undang-undang koperasi no 25 tahun 1992 pasal 1, Koperasi adalah 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.

Koperasi mendapat tantangan dari berbagai peristiwa, seperti peristiwa global karena factor krisis ekonomi, dan factor kesehatan, seperti pandemic covid 19 yang melanda seluruh dunia tidak terkecuali negara Indonesia. Pandemi covid 19 memporakporandakan semua segi kehidupan, social ekonomi budaya dan semua sendi-sendi kehidupan lainnya. Setiap orang harus benar-benar menjaga diri dari tertularnya virus covid 19. Kebijakan pemerintah untuk mengatasi penularan virus dengan cara diberlakukannya *work from home* (wfh), turut memengaruhi roda perekonomian. Banyak perusahaan mem-PHK karyawannya. Kegiatan yang tadinya dilakukan secara transaksi langsung, berubah menjadi tidak langsung. Hal itu berimbas pada pengurangan penghasilan usaha-usaha masyarakat yang biasanya melakukan transaksi langsung tatap muka. Penggunaan aplikasi yang bersifat online banyak dilakukan untuk mengantisipasi kontak langsung antar individu supaya tidak terjadi penularan virus covid 19.

Koperasi Pegawai Republik Indonesia di Bangkalan tersebar di seluruh pelosok Bangkalan, di desa, dan kecamatan. Melihat perkembangan yang terjadi akibat pandemic covid 19, banyak usaha gulung tikar, penulis tertarik untuk meneliti peran pengurus dan anggota yang berhasil mempertahankan koperasi dari kegagalan akibat pandemic covid 19. Peneliti ingin mengungkapkan faktor-faktor apa saja yang memengaruhi keberhasilan Koperasi Pegawai Republik Indonesia di Kabupaten Bangkalan.

Koperasi merupakan organisasi yang bercirikan kekeluargaan. Kepemimpinan yang tepat akan membawa koperasi pada keberhasilan. Koperasi harus dipimpin oleh seorang pemimpin yang dapat memberi keteladanan pada anggota organisasi di dalamnya, dapat mendorong motivasi para anggotanya sehingga koperasi dapat mencapai kinerja yang baik.

Penelitian tentang kepemimpinan beretika dan kinerja koperasi dilakukan diantaranya oleh (Herawati dan Prayekti, dan

2015) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan beretika terhadap kinerja karyawan batik di Jogjakarta. 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.

Penelitian [Sustono, dan Muqorohah \(2021\)](#) tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi dan partisipasi anggota terhadap manajemen kinerja koperasi simpan pinjam dan pembiayaan syariah (KSPPS) BMT Artha Salam di Banjarnegara, menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap manajemen kinerja. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap manajemen kinerja.

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, motivasi dan pengaruhnya terhadap kinerja pengurus KPRI di Bangkalan. Penulis mengambil judul penelitian ini adalah Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Koperasi Pegawai Republik Indonesia Di Kabupaten bangkalan

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah [kepemimpinan beretika](#) memengaruhi kinerja pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia di Kabupaten Bangkalan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah [motivasi](#) pengurus memengaruhi kinerja pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia di Kabupaten Bangkalan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepemimpinan beretika dan [motivasi](#) pengurus memengaruhi kinerja pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia di Kabupaten Bangkalan .

Manfaat penelitian :

1. Memberikan informasi tentang perlunya kepemimpinan beretika, motivasi pengurus





- pada kinerja pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia.
2. Untuk dijadikan pertimbangan pemilihan ketua dan pengurus koperasi
  3. Untuk mengetahui perkembangan Koperasi Pegawai republic Indonesia dari tahun ke tahun.
  4. Untuk dijadikan pertimbangan dalam penyusunan perencanaan dan pengendalian manajemen koperasi.
  5. Sebagai sumber informasi bagi pihak-pihak yang ingin mengkaji kepemimpinan beretika, motivasi dan kinerja pengurus koperasi.

### 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.

Kepercayaan 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 penyebaran 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 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 Motivasi

Robbins (2007: 198) memberikan pengertian motivasi sebagai proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu kearah pencapaian sasaran.

Harold Koontz (Melayu S.P.Hasibuan, 1999: 95), Motivation ferers to the drive and effort to satisfy a want or goal "Motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan.

Robbins (2007: 214-215). Maslow, tokoh motivasi dan psikologi humanistik, mengatakan bahwa kebutuhan manusia secara hirarki terdiri dan terbangun dalam lima hirarki kebutuhan dasar (basic needs), yaitu:

1. Kebutuhan Pisiologis seperti kebutuhan akan rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks dan kebutuhan jasmani lain.
2. Kebutuhan keamanan seperti kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Kebutuhan sosial seperti kebutuhan akan kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik dan persahabatan.
4. Kebutuhan penghargaan seperti kebutuhan akan penghormatan diri seperti harga diri, otonomi dan prestasi serta faktor penghormatan dari luar seperti status pengakuan dan perhatian.
5. Kebutuhan aktualisasi diri seperti kebutuhan akan dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuatu sesuai dengan dengan ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

Teori Maslow merupakan teori dasar motivasi yang ada pada setiap manusia, seperti halnya para pegawai bahwa ia bekerja untuk memenuhi kebutuhan akan pakaianya, makan dan minumannya, tempat tinggal untuk diri dan keluarganya, serta seks. Setelah kebutuhan itu

tercapai ia akan beralih kepada kebutuhan kedua akan rasa aman seperti kebutuhan akan bebas dari pemutusan hubungan kerja, dan memperoleh perlindungan atas status kepegawaiannya. Lalu beralih kepada kebutuhan ketiga yaitu kebutuhan akan kasih sayang, dalam dunia kerja kebutuhan ini diperoleh dari teman sejawat atau dari pimpinan, meningkat kebutuhan akan dihargai dan dihormati, hal ini merupakan kebutuhan tingkat pimpinan yang membutuhkan kekuasaan atas wewenang yang diembannya sebagai pemimpin, sedangkan kebutuhan terakhir adalah kebutuhan akan aktualisasi yaitu kebutuhan akan pengakuan atas semua orang terhadap dirinya dimana dimana. Maslow memisahkan kelima kebutuhan itu sebagai tingkat tinggi dan tingkat rendah. Kebutuhan psikologi, dan kebutuhan akan keamanan digambarkan sebagai kebutuhan tingkat rendah, sedangkan kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan aktualisasi diri sebagai kebutuhan tingkat tinggi.

### Pengertian Kinerja

Pengukuran kinerja koperasi (Mayasari, 2009) diambil dari pedoman pemeringkatan koperasi (Kep. Men no.6/M.KUKM/III/2008). Pemeringkatan koperasi adalah suatu kegiatan penilaian terhadap kondisi dan atau kinerja koperasi melalui sistem pengukuran yang obyektif dan transparan dengan kriteria dan persyaratan tertentu yang dapat menggambarkan tingkat kualitas dari suatu koperasi. Pedoman pemeringkatan dilihat dari berbagai aspek menurut buku pedoman Pemeringkatan Koperasi, 2008, Kep Men & UKM RI. Indikator untuk kinerja k<sup>2</sup>erasi sebagai berikut yaitu:

1. Aspek Badan Usaha Aktif, ditunjukkan dengan berjalannya mekanisme manajemen koperasi, seperti rapat anggota tahunan (RAT), audit, proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan, aktivitas bisnis berjalan, dan ketaatan terhadap peraturan perundangan yang berlaku.
2. Aspek Kinerja Usaha yang Semakin Sehat, ditunjukkan dengan membaiknya struktur permodalan, kondisi kemampuan penyediaan dana, penambahan aset, peningkatan volume usaha, peningkatan kapasitas produksi, dan peningkatan keuntungan.
3. Aspek Kohesitas dan Partisipasi Anggota, ditunjukkan dengan keterikatan anggota terhadap anggota lain maupun terhadap organisasi, dalam hal rasa tanggung renteng atau kemauan untuk berbagi resiko (*risk sharing*), tingkat pemanfaatan pelayanan koperasi, serta ukuran-ukuran kuantitatif lainnya, seperti peningkatan jumlah anggota, prosentase





kehadiran dalam rapat anggota, prosentase pelunasan simpanan wajib, dan prosentase besaran simpanan sukarela.

4. Aspek Orientasi kepada Pelayanan Anggota, ditunjukkan dengan beberapa hal, seperti keterkaitan antara usaha koperasi dengan usaha anggota, kegiatan penerangan dan penyuluhan terkait dengan usaha anggota, kegiatan pendidikan dan pelatihan bagi anggota serta besaran transaksi usaha yang dilakukan antara koperasi dengan usaha anggotanya.

5. Aspek Pelayanan kepada Masyarakat, ditunjukkan dengan seberapa jauh usaha yang dijalankan koperasi dapat menyerap tenaga kerja setempat serta seberapa banyak jumlah layanan koperasi yang dapat dinikmati oleh masyarakat umum termasuk peran koperasi ikut mereduksi kemiskinan masyarakat setempat.

6. Aspek Kontribusi terhadap Pembangunan Daerah, ditunjukkan dengan ketaatan koperasi sebagai wajib pajak dalam membayar pajak serta berbagai bentuk dukungan sumber daya terhadap kegiatan pembangunan daerah (Kep Men Koperasi No.06/Per/M. KUKM/III/2008).

#### **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 Kepemimpinan beretika berpengaruh tidak signifikan terhadap keterlibatan kerja; Rasa percaya berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja; Iklim organisasional berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja pengurus KPRI di Madura; Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pengurus KPRI di Madura; Kepemimpinan beretika berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasional pengurus KPRI di Madura; Rasa percaya terhadap komitmen organisasional memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap komitmen organisasional pengurus koperasi di Madura; Iklim organisasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pengurus KPRI di Madura.

#### **Manah Tarman (2020)**

Penelitiannya berjudul Kepemimpinan beretika pada Koperasi Karyawan STKIP PGRI

Bangkalan.. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan beretika terhadap partisipasi anggota koperasi karyawan di STKIP PGRI Bangkalan..

#### **Siti Rizki Mulyani, Vivi Nila Sari dan Marta Widian Sari (2020)**

Judul penelitiannya adalah model of Employee Motivation and Cooperative Performance.

Hasil penelitian adalah kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi karyawan koperasi di Kabupaten Padang; Secara parsial kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi karyawan koperasi di kabupaten Padang; Kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi koperasi di kabupaten Padang; Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan koperasi di kabupaten Padang; Secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi di kabupaten Bangkalan; Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi di kabupaten Padang; Kepemimpinan, Kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan koperasi di kabupaten Padang.

#### **Lustono, Asih Muqoronah (2021)**

Judul penelitiannya adalah Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Partisipasi Anggota Terhadap manajemen Kinerja Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT Artha Salam di Banjarnegara. Hasil penelitiannya sebagai berikut : Kepemimpinan berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap manajemen kinerja KSPPS BMT Artha Salam cabang Sigaluh; Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen kinerja KSPPS BMT Artha Salam cabang Sigaluh; Partisipasi anggota berpengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen kinerja KSPPS BMT Artha Salam cabang Sigaluh; Kepemimpinan, motivasi dan partisipasi secara bersama-sama positif dan signifikan terhadap manajemen kinerja KSPPS BMT Artha Salam cabang Sigaluh.

#### **Hipotesis**

Hipotesis penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan beretika berpengaruh signifikan terhadap kinerja Koperasi Pegawai Republik Indonesia di Kabupaten Bangkalan.





- Motivasi pengurus berpengaruh signifikan terhadap kinerja Koperasi Pegawai Republik Indonesia di Kabupaten Bangkalan.
- Kepemimpinan beretika dan motivasi pengurus secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Koperasi Pegawai Republik Indonesia di Kabupaten Bangkalan.

## Metode penelitian

### Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kuantitatif eksplanatori, bertujuan menganalisis hubungan-hubungan antar variabel dan menjelaskan pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis. Variabel-variabel tersebut adalah kepemimpinan beretika, motivasi dan kinerja pengurus. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari hasil wawancara dan angket dengan pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia di Kabupaten 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 pengurus koperasi pegawai Republik Indonesia di kabupaten Bangkalan sebanyak 41 pengurus.

### Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 71 anggota. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling. Pengurus koperasi yang dijadikan sampel adalah pengurus yang koperasinya aktif melaksanakan RAT dan berada di kota Bangkalan.

### Definisi Oprasional Variabel

#### Kepemimpinan yang Beretika (X1)

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 :

- Memiliki keadilan kepada pengurus
- Memiliki keadilan kepada anggota
- Bersedia mendengarkan pendapat pengurus
- Bersedia mendengarkan pendapat anggota
- Bersedia mengklarifikasi peranan dan tanggung jawab
- Berorientasi pada manusia
- Memiliki integritas
- Memiliki pedoman etika
- Peduli pada keberlanjutan usaha koperasi

#### Motivasi(X2)

Motivasi adalah dorongan atau usaha untuk memenuhi kebutuhan atau mencapai tujuan. Skala bernilai antara 1 sampai dengan 5 (1= sangat tidak setuju, 5=sangat setuju). Skor tertinggi menunjukkan motivasi yang tinggi. Indikator motivasi pengurus koperasi menurut Siti Rizki Mulyani, Vivi Nila Sari dan Marta Widian Sari (2020) dan Dicky Ari Vanjery (2016) yang dimodifikasi sebagai berikut :

- Pengurus bekerja dengan penuh semangat untuk mencapai tujuan organisasi.
- Tujuan organisasi member semangat bekerja lebih efektif dan efisien.
- Pegawai senang ditugaskan
- Hubungan dengan anggota
- Hubungan dengan teman sejawat
- Hubungan dengan pimpinan
- Pengakuan atas pekerjaan
- Penghargaan atas pekerjaan
- Kesempatan untuk mengembangkan diri dalam pekerjaan

#### Kinerja Pengurus (Y)

Kinerja pengurus adalah hasil kerja pengurus yang dapat dicapai oleh pengurus dalam koperasi. Skala bernilai antara 1 sampai dengan 5 (1= sangat tidak setuju, 5=sangat setuju). Skor tertinggi menunjukkan motivasi yang tinggi. Indikator kinerja pengurus koperasi menurut Siti Rizki Mulyani, Vivi Nila Sari dan Marta Widian Sari (2020). Indikator kinerja pengurus sebagai berikut :



1. Kesesuaian antara pekerjaan dengan kesiapan bekerja
2. Kesuaian bekerja dengan standar pekerjaan
3. Kesesuaian antara pekerjaan dengan target pekerjaan
4. Ketepatan penyelesaian pekerjaan
5. Tingkat pengetahuan dalam bekerja
6. Keterampilan bekerja
7. Tingkat kehati-hatian dalam bekerja.
8. Kemauan bekerja sama dengan kolega
9. Kemauan bekerja sama dengan pimpinan
10. Inisiatif dalam pekerjaan
11. Inisiatif menemukan solusi untuk memecahkan masalah
12. Semangat dalam menjalankan pekerjaan
13. Jujur dan bertanggung jawab
14. Loyal kepada pimpinan
15. Loyal kepada organisasi

#### Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket berisi data-data tentang indikator kepemimpinan yang beretika, motivasi dan kinerja pengurus.

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 nilai  $p$  nya lebih kecil 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. Suatu item dikatakan reliabel apabila nilai Alpha Cronbach nya melebihi dari 0,60.

#### Prosedur Pengambilan dan Pengumpulan Data

Pengambilan dan pengumpulan data dilakukan dengan langsung mendatangi sampel yaitu pengurus KPRI yang ada di Bangkalan, melalui bantuan mahasiswa. Pengisian angket oleh pengurus 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 berganda dengan menggunakan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution (SPSS 21)*.

## BAHASAN UTAMA

### Gambaran Umum Objek Penelitian

KPRI dalam penelitian ini berjumlah dua belas (12) KPRI di kabupaten Bangkalan. Jumlah pengurusnya sebanyak 71 orang, yang terdiri dari ketua, wakil ketua, sekretaris dan bendahara.

Bidang usaha koperasi meliputi usaha simpan pinjam, koperasi konsumsi, dan serba usaha. Usaha simpan pinjam dijalankan oleh para pengurus yang sudah memiliki pengalaman dan integritas yang tinggi..

### 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

Tabel 1 Gambaran Umum Responden

KETERANGAN	JUMLAH	PERSENTASE
------------	--------	------------



Jenis Kelamin:		
Laki-laki	49	56,81%
Perempuan	22	34,29%
		100%
Pendidikan		
SMA	4	9,09%
S1	11	25,00%
S2	27	61
		100%
Lama bekerja		
1-10 tahun	29	65,90%
11- 20 tahun	10	22,73%
21 -30 tahun	1	0,02%
41-50 tahun	2	4,55%
		100%

#### Validitas

Berdasarkan perhitungan SPSS 21 validitas untuk kepemimpinan beretika, motivasi, dan kinerja pengurus menunjukkan hasil valid, karena nilai p item-item indikator variabel tersebut kurang dari 0,05.

#### Reliabilitas

Berdasarkan perhitungan SPSS 21 reliabilitas item-item kepemimpinan beretika, motivasi, dan kinerja pengurus semuanya reliable, karena nilai Alpha Cronbach nya melebihi 0,60

#### Perhitungan Regresi

Dari hasil perhitungan SPSS 21 regresi berganda dapat dilihat bahwa nilai :

1. t dengan tingkat probabilitas 0.111 pada taraf signifikansi 0,05, untuk pengaruh kepemimpinan beretika terhadap kinerja pengurus koperasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan 3) kepemimpinan beretika terhadap kinerja pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia di Bangkalan.

2. t dengan tingkat probabilitas 0.001 pada taraf signifikansi 0,05, untuk pengaruh motivasi terhadap kinerja pengurus koperasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh 3) ng signifikan motivasi terhadap kinerja pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia di Bangkalan.

3. F dengan tingkat probabilitas 0,000 pada taraf sifnikansi 0,05 untuk pengaruh kepemimpinan beretika dan motivasi terhadap kinerja pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia di Bangkalan.

#### 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

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, Revrisond. 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.
- 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.
- Dicky Ari Vanjery. 2016. Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Dalam Negeri. Program Pascasarjana Program studi Magister Administrasi. Universitas Pro.Dr. Moestopo (Beragama).
- 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 untuk Perguruan Tinggi*. Edisi Revisi. Jakarta: Lembaga Penerbit FE UI.
- Herawati Jajuk, Prayekti. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Etis dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Batik Di Yogyakarta. *Jurnal Sosiohumaniora*. Volume 1 No 1.
- Lustono, Asih Muqoronah. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Partisipasi Anggota terhadap Manajemen Kinerja Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT artha Salam di Banjarnegara. *Jurnal Medikonis: Jurnal Media Komunikasi dan Bisnis*. Vol. 12.
- Ninik, Widiyanti. (2003). *Koperasi dan Perekonomian Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah RI NO 14/Per?M.KUKM/XII/2009 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah no 20/Per?m.KUKM/XI/2008 tentang Pedoman Kesehatan Koperasi Simpan Pinjam dan Unit Simpan Pinjam.
- Siti Rizki Mulyani, Vivi Nila Sari dan Marta Widian Sari. 2020. Model of Employee Motivation and Cooperative Performance. *Utopia y Pracsis Latinoamericana*. Vol.25 num. Esp. 1.
- 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.
- Tarman, Manah. 2021. Peranan Kepemimpinan Beretika Pada Koperasi Karyawan STKIP PGRI Bangkalan. *Eco Socio: Jurnal Ilmu dan Pendidikan Ekonomi-Sosial*. Vol 5 No 1.

#### Biografi Penulis

Dr. 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.

Yusrianto Sholeh, M.Pd.  
Penulis adalah dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Bangkalan. Pendidikan terakhir penulis adalah Program Magister (S2) Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Universitas Negeri Surabaya, lulus tahun 2014.



# Article 8

## ORIGINALITY REPORT

**23%**  
SIMILARITY INDEX

**20%**  
INTERNET SOURCES

**7%**  
PUBLICATIONS

**12%**  
STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://pps.moestopo.ac.id">pps.moestopo.ac.id</a> Internet Source	7%
2	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	5%
3	<a href="http://etheses.uin-malang.ac.id">etheses.uin-malang.ac.id</a> Internet Source	3%
4	Submitted to iGroup Student Paper	3%
5	<a href="http://tambara.e-journal.id">tambara.e-journal.id</a> Internet Source	2%
6	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Internet Source	2%
7	<a href="http://e-journal.staima-alhikam.ac.id">e-journal.staima-alhikam.ac.id</a> Internet Source	2%

Exclude quotes  On

Exclude matches  < 2%

Exclude bibliography  On



## FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEBERHASILAN KOPERASI PEGAWAI REPUBLIK INDONESIA PADA MASA PANDEMI COVID 19 DI KABUPATEN BANGKALAN

### FACTORS AFFECT THE SUCCESS OF THE EMPLOYEE COOPERATIVE OF THE REPUBLIC INDONESIA IN THE PANDEMIC COVID 19 IN BANGKALAN REGENCY

**Manah Tarman**

STKIP PGRI Bangkalan, Pendidikan Ekonomi, Bangkalan  
[tarmanah2@gmail.com](mailto:tarmanah2@gmail.com)

**Yusrianto Sholeh**

STKIP PGRI Bangkalan, Pendidikan Ekonomi, Bangkalan  
[yusriantosholeh@stkipgri-bkl.ac.id](mailto:yusriantosholeh@stkipgri-bkl.ac.id)

#### Abstract

*This study aims to analyze the influence of ethical leadership towards the performance of the administrators of the Republic of Indonesia employees Cooperative in Bangkalan Regency; Analyzing the effect of motivation on the performance of the administrators of the Republic of Indonesia employees Cooperative in Bangkalan Regency; Analyzing the influence of ethical leadership and motivation on the performance of the administrators of the Republic of Indonesia Employee Cooperative in Bangkalan Regency. The population of 433 administrators. The number of samples used was 71 administrators. The sampling method uses the purposive sampling method. The sample used is the cooperative management who actively carried out RAT and located in Bangkalan City. The analysis used is multiple regression with the SPSS 21 application program. The results of this study indicate no influence of ethical leadership towards the performance of the administrators of the Republic of Indonesia employees Cooperative in Bangkalan Regency; There is an influence of the motivation on the performance of the administrators of the Republic of Indonesia employees Cooperative in Bangkalan Regency; There is an influence of ethical leadership and motivation on the performance of cooperative administrators of the Republic of Indonesia in Bangkalan Regency.*

**Keywords:** *ethical leadership, motivation, administrators performance.*

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan beretika terhadap kinerja pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia di Kabupaten Bangkalan; menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia di Kabupaten Bangkalan; menganalisis pengaruh kepemimpinan beretika dan motivasi terhadap kinerja pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia di Kabupaten Bangkalan. Jumlah populasi sebanyak 433 pengurus. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 71 pengurus. Metode pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Sampel yang digunakan adalah pengurus koperasi yang aktif melaksanakan RAT dan terletak di kabupaten kota Bangkalan. Analisis yang digunakan adalah regresi berganda dengan program aplikasi SPSS 21. Hasil penelitian ini menunjukkan tidak ada pengaruh kepemimpinan beretika terhadap kinerja pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia di Kabupaten Bangkalan; terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia di Kabupaten Bangkalan; terdapat pengaruh kepemimpinan beretika dan motivasi terhadap kinerja pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia di Kabupaten Bangkalan.

**Kata kunci:** *kepemimpinan beretika, motivasi, kinerja pengurus.*

#### PENDAHULUAN

Koperasi merupakan badan usaha yang sesuai dengan amanat UUD 1945, dapat menjadi soko guru perekonomian bangsa.



Manah Tarman & Yusrianto Sholeh : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keberhasilan Koperasi Pegawai Republik..... | 102

Badan usaha yang berlandaskan kepada sifat kekeluargaan bukan kapitalisme, sejalan dengan undang-undang koperasi no 25 tahun 1992 pasal 1, Koperasi adalah 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.

Koperasi mendapat tantangan dari berbagai peristiwa, seperti peristiwa global karena factor krisis ekonomi, dan factor kesehatan, seperti pandemic covid 19 yang melanda seluruh dunia tidak terkecuali negara Indonesia. Pandemi covid 19 memporakporandakan semua segi kehidupan, social ekonomi budaya dan semua sendi-sendi kehidupan lainnya. Setiap orang harus benar-benar menjaga diri dari tertularnya virus covid 19. Kebijakan pemerintah untuk mengatasi penularan virus dengan cara diberlakukannya *work from home* (wfh), turut memengaruhi roda perekonomian. Banyak perusahaan mem-PHK karyawannya. Kegiatan yang tadinya dilakukan secara transaksi langsung, berubah menjadi tidak langsung. Hal itu berimbas pada pengurangan penghasilan usaha-usaha masyarakat yang biasanya melakukan transaksi langsung tatap muka. Penggunaan aplikasi yang bersifat online banyak dilakukan untuk mengantisipasi kontak langsung antar individu supaya tidak terjadi penularan virus covid 19.

Koperasi Pegawai Republik Indonesia di Bangkalan tersebar di seluruh pelosok Bangkalan, di desa, dan kecamatan. Melihat perkembangan yang terjadi akibat pandemic covid 19, banyak usaha gulung tikar, penulis tertarik untuk meneliti peran pengurus dan anggota yang berhasil mempertahankan koperasi dari kegagalan akibat pandemi covid 19. Peneliti ingin mengungkapkan faktor-faktor apa saja yang memengaruhi keberhasilan Koperasi Pegawai Republik Indonesia di Kabupaten Bangkalan.

Koperasi merupakan organisasi yang bercirikan kekeluargaan. Kepemimpinan yang tepat akan membawa koperasi pada keberhasilan. Koperasi harus dipimpin oleh seorang pemimpin yang dapat memberi keteladanan pada anggota organisasi di dalamnya, dapat mendorong motivasi para anggotanya sehingga koperasi dapat mencapai kinerja yang baik.

Penelitian tentang kepemimpinan beretika dan kinerja koperasi dilakukan diantaranya oleh (Herawati dan Prayekti, dan

2015) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan beretika terhadap kinerja karyawan batik di Yogyakarta. Hal ini mengindikasikan 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.

Penelitian Lustono, dan Muqoroh (2021) tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi dan partisipasi anggota terhadap manajemen kinerja koperasi simpan pinjam dan pembiayaan syariah (KSPPS) BMT Artha Salam di Banjarnegara, menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap manajemen kinerja. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap manajemen kinerja.

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, motivasi dan pengaruhnya terhadap kinerja pengurus KPRI di Bangkalan. Penulis mengambil judul penelitian ini adalah Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Koperasi Pegawai Republik Indonesia Di Kabupaten bangkalan

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepemimpinan beretika memengaruhi kinerja pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia di Kabupaten Bangkalan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi pengurus memengaruhi kinerja pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia di Kabupaten Bangkalan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepemimpinan beretika dan motivasi pengurus memengaruhi kinerja pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia di Kabupaten Bangkalan .

Manfaat penelitian :

1. Memberikan informasi tentang perlunya kepemimpinan beretika, motivasi pengurus



- pada kinerja pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia.
2. Untuk dijadikan pertimbangan pemilihan ketua dan pengurus koperasi
  3. Untuk mengetahui perkembangan Koperasi Pegawai Republik Indonesia dari tahun ke tahun.
  4. Untuk dijadikan pertimbangan dalam penyusunan perencanaan dan pengendalian manajemen koperasi.
  5. Sebagai sumber informasi bagi pihak-pihak yang ingin mengkaji kepemimpinan beretika, motivasi dan kinerja pengurus koperasi.

### **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.

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 dipimpinya 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 penyebaran 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 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 Motivasi**

Robbins (2007 : 198 ) memberikan pengertian motivasi sebagai proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu kearah pencapaian sasaran.

Harold Koontz (Melayu S.P.Hasibuan, 1999 : 95), Motivation ferers to the drive and effort to satisfy a want or goal “Motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan.

. Robbins (2007: 214-215). Maslow, tokoh motivasi dan psikologi humanistik, mengatakan bahwa kebutuhan manusia secara hirarki terdiri dan terbangun dalam lima hirarki kebutuhan dasar (basic needs), yaitu:

1. Kebutuhan Pisiologis seperti kebutuhan akan rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks dan kebutuhan jasmani lain.
2. Kebutuhan keamanan seperti kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Kebutuhan **sosial** seperti kebutuhan akan kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik dan persahabatan.
4. Kebutuhan penghargaan seperti kebutuhan akan penghormatan diri seperti harga diri, otonomi dan prestasi serta faktor penghormatan dari luar seperti status pengakuan dan perhatian.
5. Kebutuhan aktualisasi diri seperti kebutuhan akan dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuatu sesuai dengan dengan ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

Teori Maslow merupakan teori dasar motivasi yang ada pada setiap manusia, seperti halnya para pegawai bahwa ia bekerja untuk memenuhi kebutuhan akan pakaianya, makan dan minumannya, tempat tinggal untuk diri dan keluarganya, serta seks. Setelah kebutuhan itu

tercapai ia akan beralih kepada kebutuhan kedua akan rasa aman seperti kebutuhan akan bebas dari pemutusan hubungan kerja, dan memperoleh perlindungan atas status kepegawaiannya. Lalu beralih kepada kebutuhan ketiga yaitu kebutuhan akan kasih sayang, dalam dunia kerja kebutuhan ini diperoleh dari teman sejawat atau dari pimpinan, meningkat kebutuhan akan dihargai dan dihormati, hal ini merupakan kebutuhan tingkat pimpinan yang membutuhkan kekuasaan atas wewenang yang diembannya sebagai pemimpin, sedangkan kebutuhan terakhir adalah kebutuhan akan aktualisasi yaitu kebutuhan akan pengakuan atas semua orang terhadap dirinya dimana dimana. Maslow memisahkan kelima kebutuhan itu sebagai tingkat tinggi dan tingkat rendah. Kebutuhan psikologi, dan kebutuhan akan keamanan digambarkan sebagai kebutuhan tingkat rendah, sedangkan kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan aktualisasi diri sebagai kebutuhan tingkat tinggi.

### **Pengertian Kinerja**

Pengukuran kinerja koperasi (Mayasari, 2009) diambil dari pedoman pemeringkatan koperasi (Kep. Men no.6/M.KUKM/III/2008). Pemeringkatan koperasi adalah suatu kegiatan penilaian terhadap kondisi dan atau kinerja koperasi melalui sistem pengukuran yang obyektif dan transparan dengan kriteria dan persyaratan tertentu yang dapat menggambarkan tingkat kualitas dari suatu koperasi. Pedoman pemeringkatan dilihat dari berbagai aspek menurut buku pedoman Pemeringkatan Koperasi, 2008, Kep Men & UKM RI. Indikator untuk kinerja koperasi sebagai berikut yaitu:

1. Aspek Badan Usaha Aktif, ditunjukkan dengan berjalannya mekanisme manajemen koperasi, seperti rapat anggota tahunan (RAT), audit, proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan, aktivitas bisnis berjalan, dan ketaatan terhadap peraturan perundangan yang berlaku.
2. Aspek Kinerja Usaha yang Semakin Sehat, ditunjukkan dengan membaiknya struktur permodalan, kondisi kemampuan penyediaan dana, penambahan aset, peningkatan volume usaha, peningkatan kapasitas produksi, dan peningkatan keuntungan.
3. Aspek Kohesitas dan Partisipasi Anggota, ditunjukkan dengan keterikatan anggota terhadap anggota lain maupun terhadap organisasi, dalam hal rasa tanggung renteng atau kemauan untuk berbagi resiko (*risk sharing*), tingkat pemanfaatan pelayanan koperasi, serta ukuran-ukuran kuantitatif lainnya, seperti peningkatan jumlah anggota, prosentase



kehadiran dalam rapat anggota, prosentase pelunasan simpanan wajib, dan prosentase besaran simpanan sukarela.

4. Aspek Orientasi kepada Pelayanan Anggota, ditunjukkan dengan beberapa hal, seperti keterkaitan antara usaha koperasi dengan usaha anggota, kegiatan penerangan dan penyuluhan terkait dengan usaha anggota, kegiatan pendidikan dan pelatihan bagi anggota serta besaran transaksi usaha yang dilakukan antara koperasi dengan usaha anggotanya.

5. Aspek Pelayanan kepada Masyarakat, ditunjukkan dengan seberapa jauh usaha yang dijalankan koperasi dapat menyerap tenaga kerja setempat serta seberapa banyak jumlah layanan koperasi yang dapat dinikmati oleh masyarakat umum termasuk peran koperasi ikut mereduksi kemiskinan masyarakat setempat.

6. Aspek Kontribusi terhadap Pembangunan Daerah, ditunjukkan dengan ketaatan koperasi sebagai wajib pajak dalam membayar pajak serta berbagai bentuk dukungan sumber daya terhadap kegiatan pembangunan daerah (Kep Men Koperasi No.06/Per/M. KUKM/III/2008).

#### **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 Kepemimpinan beretika berpengaruh tidak signifikan terhadap keterlibatan kerja; Rasa percaya berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja; Iklim organisasional berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja pengurus KPRI di Madura; Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pengurus KPRI di Madura; Kepemimpinan beretika berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasional pengurus KPRI di Madura; Rasa percaya terhadap komitmen organisasional memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap komitmen organisasional pengurus koperasi di Madura; Iklim organisasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pengurus KPRI di Madura.

#### **Manah Tarman (2020)**

Penelitiannya berjudul Kepemimpinan beretika pada Koperasi Karyawan STKIP PGRI

Bangkalan.. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan beretika terhadap partisipasi anggota koperasi karyawan di STKIP PGRI Bangkalan..

#### **Siti Rizki Mulyani, Vivi Nila Sari dan Marta Widian Sari (2020)**

Judul penelitiannya adalah model of Employee Motivation and Cooperative Performance.

Hasil penelitian adalah kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi karyawan koperasi di Kabupaten Padang; Secara parsial kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi karyawan koperasi di kabupaten Padang; Kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi koperasi di kabupaten Padang; Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan koperasi di kabupaten Padang; Secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi di kabupaten Bangkalan; Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi di kabupaten Padang; Kepemimpinan, Kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan koperasi di kabupaten Padang.

#### **Lustono, Asih Muqorinah (2021)**

Judul penelitiannya adalah Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Partisipasi Anggota Terhadap manajemen Kinerja Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT Artha Salam di Banjarnegara. Hasil penelitiannya sebagai berikut : Kepemimpinan berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap manajemen kinerja KSPPS BMT Artha Salam cabang Sigaluh; Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen kinerja KSPPS BMT Artha Salam cabang Sigaluh; Partisipasi anggota berpengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen kinerja KSPPS BMT Artha Salam cabang Sigaluh; Kepemimpinan, motivasi dan partisipasi secara bersama-sama positif dan signifikan terhadap manajemen kinerja KSPPS BMT Artha Salam cabang Sigaluh.

#### **Hipotesis**

Hipotesis penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan beretika berpengaruh signifikan terhadap kinerja Koperasi Pegawai Republik Indonesia di Kabupaten Bangkalan.



2. Motivasi pengurus berpengaruh signifikan terhadap kinerja Koperasi Pegawai Republik Indonesia di Kabupaten Bangkalan .
3. Kepemimpinan beretika dan motivasi pengurus secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Koperasi Pegawai Republik Indonesia di Kabupaten 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, motivasi dan kinerja pengurus. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari hasil wawancara dan angket dengan pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia di Kabupaten 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 pengurus koperasi pegawai Republik Indonesia di kabupaten Bangkalan sebanyak 433 pengurus.

### Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 71 anggota. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling. Pengurus koperasi yang dijadikan sampel adalah pengurus yang koperasinya aktif melaksanakan RAT dan berada di kota Bangkalan.

### Definisi Oprasional Variabel

#### Kepemimpinan yang Beretika (X1)

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*, 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

#### Motivasi(X2)

Motivasi adalah dorongan atau usaha untuk memenuhi kebutuhan atau mencapai tujuan. Skala bernilai antara 1 sampai dengan 5 (1= sangat tidak setuju, 5=sangat setuju). Skor tertinggi menunjukkan motivasi yang tinggi. Indikator motivasi pengurus koperasi menurut Siti Rizki Mulyani, Vivi Nila Sari dan Marta Widian Sari (2020) dan Dicky Ari Vanjery (2016) yang dimodifikasi sebagai berikut :

1. Pengurus bekerja dengan penuh semangat untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Tujuan organisasi member semangat bekerja lebih efektif dan efisien.
3. Pegawai senang ditugaskan
4. Hubungan dengan anggota
5. Hubungan dengan teman sejawat
6. Hubungan dengan pimpinan
7. Pengakuan atas pekerjaan
8. Penghargaan atas pekerjaan
9. Kesempatan untuk mengembangkan diri dalam pekerjaan

#### Kinerja Pengurus (Y)

Kinerja pengurus adalah hasil kerja pengurus yang dapat dicapai oleh pengurus dalam koperasi. Skala bernilai antara 1 sampai dengan 5 (1= sangat tidak setuju, 5=sangat setuju). Skor tertinggi menunjukkan motivasi yang tinggi. Indikator kinerja pengurus koperasi menurut Siti Rizki Mulyani, Vivi Nila Sari dan Marta Widian Sari (2020). Indikator kinerja pengurus sebagai berikut :



1. Kesesuaian antara pekerjaan dengan kesiapan bekerja
2. Kesuaian bekerja dengan standar pekerjaan
3. Kesesuaian antara pekerjaan dengan target pekerjaan
4. Ketepatan penyelesaian pekerjaan
5. Tingkat pengetahuan dalam bekerja
6. Keterampilan bekerja
7. Tingkat kehati-hatian dalam bekerja.
8. Kemauan bekerja sama dengan kolega
9. Kemauan bekerja sama dengan pimpinan
10. Inisiatif dalam pekerjaan
11. Inisiatif menemukan solusi untuk memecahkan masalah
12. Semangat dalam menjalankan pekerjaan
13. Jujur dan bertanggung jawab
14. Loyal kepada pimpinan
15. Loyal kepada organisasi

### Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket berisi data-data tentang indikator kepemimpinan yang beretika, motivasi dan kinerja pengurus.

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 nilai  $p$  nya lebih kecil 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. Suatu item dikatakan reliabel apabila nilai Alpha Cronbach nya melebihi dari 0,60.

### Prosedur Pengambilan dan Pengumpulan Data

Pengambilan dan pengumpulan data dilakukan dengan langsung mendatangi sampel yaitu pengurus KPRI yang ada di Bangkalan, melalui bantuan mahasiswa. Pengisian angket oleh pengurus 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 berganda dengan menggunakan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution (SPSS 21)*.

## BAHASAN UTAMA

### Gambaran Umum Objek Penelitian

KPRI dalam penelitian ini berjumlah dua belas (12) KPRI di kabupaten Bangkalan. Jumlah pengurusnya sebanyak 71 orang, yang terdiri dari ketua, wakil ketua, sekretaris dan bendahara.

Bidang usaha koperasi meliputi usaha simpan pinjam, koperasi konsumsi, dan serba usaha. Usaha simpan pinjam dijalankan oleh para pengurus yang sudah memiliki pengalaman dan integritas yang tinggi.

### 4.2 Analisis Deskriptif

Metode pengumpulan data menggunakan metode angket, yang disebarkan 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

Tabel 1 Gambaran Umum Responden

KETERANGAN	JUMLAH	PERSENTASE
------------	--------	------------





Jenis Kelamin:		
Laki-laki	49	56,81%
Perempuan	22	34,29%
		100%
Pendidikan		
SMA	4	9,09%
S1	11	25,00%
S2	27	61
		100%
Lama bekerja		
1-10 tahun	29	65,90%
11- 20 tahun	10	22,73%
21 -30 tahun	1	0,02%
41-50 tahun	2	4,55%
		100%

Dari hasil perhitungan SPSS 21 regresi berganda dapat dilihat bahwa nilai :

1. t dengan tingkat probabilitas 0.111 pada taraf signifikansi 0,05, untuk pengaruh kepemimpinan beretika terhadap kinerja pengurus koperasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan kepemimpinan beretika terhadap kinerja pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia di Bangkalan.

2. t dengan tingkat probabilitas 0.001 pada taraf signifikansi 0,05, untuk pengaruh motivasi terhadap kinerja pengurus koperasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia di Bangkalan.

3. F dengan tingkat probabilitas 0,000 pada taraf signifikansi 0,05 untuk pengaruh kepemimpinan beretika dan motivasi terhadap kinerja pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia di Bangkalan.

## 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

- Akker, van den Lenny, Leonie Heres, Karin Lasthuizen, Frederique Six. 2009. Ethical Leadership and Trust: It's all About Meeting Expectations.

### Validitas

Berdasarkan perhitungan SPSS 21 validitas untuk kepemimpinan beretika, motivasi, dan kinerja pengurus menunjukkan hasil valid, karena nilai p item-item indikator variabel tersebut kurang dari 0,05.

### Reliabilitas

Berdasarkan perhitungan SPSS 21 reliabilitas item-item kepemimpinan beretika, motivasi, dan kinerja pengurus semuanya reliable, karena nilai Alpha Cronbach nya melebihi 0,60

### Perhitungan Regresi



- 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.
- 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.
- Dicky Ari Vanjery. 2016. Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Dalam Negeri. Program Pascasarjana Program studi Magister Administrasi. Universitas Pro.Dr. Moestopo (Beragama).
- 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 untuk Perguruan Tinggi*. Edisi Revisi. Jakarta: Lembaga Penerbit FE UI.
- Herawati Jajuk, Prayekti. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Etis dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Batik Di Jogjakarta. *Jurnal Sosiohumaniora*. Volume 1 No 1.
- Lustono, Asih Muqoronah. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Partisipasi Anggota terhadap Manajemen Kinerja Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT artha Salam di Banjarnegara. *Jurnal Medikonis: Jurnal Media Komunikasi dan Bisnis*. Vol. 12.
- Ninik, Widiyanti. (2003). *Koperasi dan Perekonomian Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah RI NO 14/Per?M.KUKM/XII/2009 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah no 20/Per?m.KUKM/XI/2008 tentang Pedoman Kesehatan Koperasi Simpan Pinjam dan Unit Simpan Pinjam.
- Siti Rizki Mulyani, Vivi Nila Sari dan Marta Widian Sari. 2020. Model of Employee Motivation and Cooperative Performance. *Utopia y Pracsis Latinoamericana*. Vol. 25 num. Esp. 1.
- 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.
- Tarman, Manah. 2021. Peranan Kepemimpinan Beretika Pada Koperasi Karyawan STKIP PGRI Bangkalan. *Eco Socio: Jurnal Ilmu dan Pendidikan Ekonomi-Sosial*. Vol 5 No 1.

### Biografi Penulis

Dr. 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.

Yusrianto Sholeh, M.Pd.

Penulis adalah dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Bangkalan. Pendidikan terakhir penulis adalah Program Magister (S2) Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Universitas Negeri Surabaya, lulus tahun 2014.

