

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
PENGEMBANGAN KEWIRAUSAHAAN DAN
GOOD CORPORATE GOVERNANCE (GCG)
TERHADAP KINERJA KOPERASI
DI KABUPATEN SIMALUNGUN**

TESIS

OLEH

**ABRAHAM ISMAIL PULUNGAN
NPM. 201802013**



**PROGRAM MAGISTER AGRIBISNIS
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/12/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)20/12/22

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
PENGEMBANGAN KEWIRAUSAHAAN DAN
GOOD CORPORATE GOVERNANCE (GCG)
TERHADAP KINERJA KOPERASI
DI KABUPATEN SIMALUNGUN**

TESIS

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Agribisnis pada
Pascasarjana Universitas Medan Area

OLEH

**ABRAHAM ISMAIL PULUNGAN
NPM. 201802013**

**PROGRAM MAGISTER AGRIBISNIS
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/12/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)20/12/22

UNIVERSITAS MEDAN AREA MAGISTER AGRIBISNIS

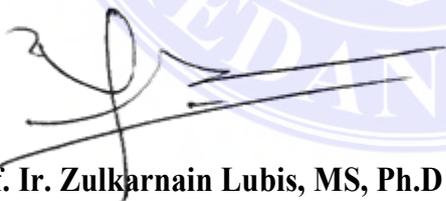
HALAMAN PERSETUJUAN

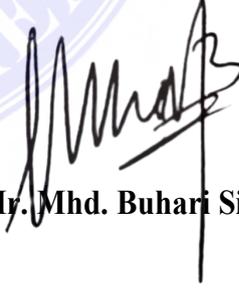
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Kewirausahaan dan Good Corporate Governance (GCG) Terhadap Kinerja Koperasi Di Kabupaten Simalungun
N a m a : Abraham Ismail Pulungan
N P M : 201802013

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II


Prof. Ir. Zulkarnain Lubis, MS, Ph.D


Prof. Dr. Ir. Mhd. Buhari Sibuea, M.Si

**Ketua Program Studi
Magister Agribisnis**




Dr. Ir. Syahbudin Hasibuan, M.Si

Direktur




Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/12/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)20/12/22

Telah diuji pada Tanggal 22 September 2022

N a m a : Abraham Ismail Pulungan

N P M : 201802013



Panitia Penguji Tesis :

Ketua : Prof. Dr. Ir. Yusniar Lubis, MMA

Sekretaris : Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si

Pembimbing I : Prof. Ir. Zulkarnain Lubis, MS, Ph.D

Pembimbing II : Prof. Dr. Ir. Mhd. Buhari Sibuea, M.Si

Penguji Tamu : Prof. Dr. Drs. Syaifuddin, MMA

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, 22 September 2022

Yang menyatakan,



Abraham Ismail Pulungan

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Abraham Ismail Pulungan
NPM : 201802013
Program Studi : Magister Agribisnis
Fakultas : Pascasarjana
Jenis karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN
KEWIRAUSAHAAN DAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE (GCG)
TERHADAP KINERJA KOPERASI DI KABUPATEN SIMALUNGUN**

berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih edia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan
Pada tanggal : 22 September 2022

Yang menyatakan



Abraham Ismail Pulungan

BIODATA PENULIS



Penulis Tesis ini bernama Abraham Ismail Pulungan, merupakan anak ke-3 dari 5 bersaudara yang lahir di Desa Hutatonga tanggal 22 Oktober 1987. Penulis berkebangsaan Indonesia dari Suku Batak Mandailing dan beragama Islam.

Adapun riwayat Pendidikan penulis yaitu:

1. SD Negeri 1 Hutatonga Tahun 1994 – 2000
2. Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Batang Angkola Tahun 2000 – 2003
3. Madrasah Aliyah Negeri 2 Padangsidempuan Tahun 2003 – 2006
4. S1 Ilmu Hama dan Penyakit Tumbuhan Universitas Andalas Padang Tahun 2006–2014

Setelah lulus dari Universitas Andalas Padang, penulis berkerja di perkebunan PT Musimmas Group pada tahun 2014 – 2018, setelah itu menikah dan meniti karir di Kota Medan.

Tahun 2020 – 2022 penulis melanjutkan Pendidikan di Pasca Sarja Universitas Medan Area dengan mengambil Program Study Agribisnis. Tesis yang disusun sebagai syarat memperoleh gelar Magister Pertanian (MP) di Universitas Medan Area.

Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya tesis yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Kewirausahaan dan Good Corporate Governance (GCG) Terhadap Kinerja Koperasi di Kabupaten Simalungun”

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN KEWIRAUSAHAAN DAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE (GCG) TERHADAP KINERJA KOPERASI DI KABUPATEN SIMALUNGUN

Nama : Abraham Ismail Pulungan
NPM : 201802013
Program : Magister Agribisnis
Pembimbing I : Prof. Ir. Zulkarnaian Lubis, MS, Ph.D
Pembimbing II : Prof. Dr. Ir. Mhd. Buhari Sibuea, M.Si

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kinerja koperasi di Kabupaten Simalungun. Gaya kepemimpinan, pengembangan kewirausahaan dan *Good Corporate Governance*(GCG) merupakan faktor yang diduga mempengaruhi kinerja koperasi. Penelitian ini menggunakan metode kausal. penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti meliputi variabel bebas/prediktor (X1) yaitu gaya kepemimpinan, (X2) *Good Corporate Governance*(GCG) dan, (X3) pengembangan kewirausahaan sedangkan variabel terikat/kriterium (Y) yaitu kinerja koperasi. Populasi dalam penelitian ini adalah Koperasi Unit Desa (KUD) yang ada di Kabupaten Simalungun. Sampel penelitian adalah pimpinan Koperasi Unit Desa (KUD) sebanyak 42 KUD. Data dianalisis dengan menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berada pada kategori baik dengan presentase sebesar 100% kemudian *Good Corporate Governance*(GCG) kategori cukup baik dengan persentase 69%, pengembangan kewirausahaan pada kategori cukup baik dengan presentase 78% dan Kinerja koperasi berada pada kategori cukup baik dengan presentase sebesar 53%. Hasil uji regresi ganda menunjukkan bahwa tidak berpengaruh antara gaya kepemimpinan, pengembangan kewirausahaan dan *Good Corporate Governance*(GCG) terhadap kinerja Koperasi Unit Desa di Kabupaten Simalungun

Kata Kunci : gaya Kepemimpinan, good corporate governance(gcg), pengembangan kewirausahaan, Koperasi Unit Desa (KUD), kabupaten simalungun

ABSTRACT

The Influence of Leadership Style, Entrepreneurship Development and Good Corporate Governance (GCG) on Cooperative Performance in Simalungun Regency

Name : Abraham Ismail Pulungan
Student Id. Number : 201802013
Program : Magister Agribisnis
Advisor I : Prof. Ir. Zulkarnaian Lubis, MS, Ph.D
Advisor II : Prof. Dr. Ir. Mhd. Buhari Sibuea, M.Si

This research was motivated by the importance of cooperative performance in Simalungun Regency. Leadership style, entrepreneurial development and Good Corporate Governance(GCG) are factors that are thought to affect the performance of cooperatives. This study used the causal method. Causal associative research is a study that aims to find out the relationship between two or more variables. In this study, the variables studied included free variables / predictors (X1) namely leadership style, (X2) Good Corporate Governance (GCG) and, (X3) the development of entrepreneurship while the bound variables / kriterium (Y) namely cooperative performance. The population in this study is the Village Unit Cooperative (KUD) in Simalungun Regency. The research sample was the leaders of the Village Unit Cooperative (KUD) as many as 42 KUDs. The data were analyzed using multiple regression. The results of this study show that the leadership style is in the good category with a percentage of 100% then the Good Corporate Governance (GCG) category is quite good with a percentage of 69%, the development of entrepreneurship in the category is quite good with a percentage of 78 % and Cooperative performance feels in the category is quite good with a percentage of 53%. The results of the double regression test showed that there was no influence between leadership style, entrepreneurial development and Good Corporate Governance (GCG) onthe performance of Village Unit Cooperatives in Simalungun Regency

Keywords : *Leadership Style, Good Corporate Governance(GCG) entrepreneurial development, Village Unit Cooperative (KUD) Simalungun Regency*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil 'alamin Puji syukur Penulis sanjungkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN KEWIRAUSAHAAN DAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE (GCG) TERHADAP KINERJA KOPERASI DI KABUPATEN SIMALUNGUN". Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Agribisnis pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih banyak kepada Prof.Ir. Zulkarnaian Lubis,MS,PhD sebagai dosen pembimbing I dan Prof.Dr. Ir. Mhd.Buhari Sibuea, M.Si sebagai dosen pembimbing II, Terkhusus untuk istri saya tercinta Ade Chita Putri Harahap, M.Pd, Kons yang telah berjuang bersama mangarungi bahtera rumah tangga, Insha Allah sampai akhir hayat.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif, dari para pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan bobot dari Tesis ini. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia usaha dan pemerintah.

Medan, September 2022



AIP

UCAPAN TERIMA KASIH

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin atas, segala puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT, karena atas ridho-Nya peneliti dapat menyelesaikan Tesis ini dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Kewirausahaan dan Good Corporate Governance (GCG) Terhadap Kinerja Koperasi di Kabupaten Simalungun” di Program Agribisnis Pasca Sarjana Universitas Medan Area.

Shalawat dan salam semoga tetap terlimpahkan kepada nabi Muhammad SAW, yang telah menuntun manusia menuju jalan kebahagiaan dunia dan akhirat. Proses penyusunan ini tidak sekedar pemenuhan tugas akhir sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Pertanian, namun lebih pada suatu proses untuk memperluas wawasan, memperkaya batin dan menambah bekal peneliti dalam menghadapi masa depan.

Terima kasih yang sebesar-besarnya peneliti haturkan kepada semua pihak yang telah membantu daalam terwujudnya Tesis ini :

1. Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area
3. Ibu Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K., MS selaku Direktur Program Magister Universitas Medan Area.
4. Bapak Dr. Ir. Syahbudin Hasibuan, M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Agribisnis Universitas Medan Area.

5. Bapak Prof.Ir. Zulkarnaian Lubis,MS,PhD selaku pembimbing pertama yang senantiasa membimbing dari awal proposal hingga selesai penyusunan tesis ini, dan memberikan motivasi kepada peneliti untuk segera menyelesaikan tesis ini.
6. Prof.Dr. Ir. Mhd.Buhari Sibuea, M.Si selaku pembimbing kedua yang senantiasa memberikan arahan, saran, memotivasi peneliti dan membimbing guna penyempurnaan tesis ini.
7. Orang Tua tercinta Ayahanda Khairizoni Pulungan dan Ibunda Duma Sari Sinaga dan dukungan moral dari kedua mertuaku Tulang Samsul Rivai Harahap, S.Pd dan Nantulang Anari Salmiah, SPd, AUD
8. Kepada Abanganda Bahauddin Maulana Pulungan dan Kakanda Laila Fitria Sari Pulungan serta adinda Ansyori Abbas Pulungan dan Robiyatul Islamiah Pulungan. Tak luput ucapan terima kasih banyak untuk adek ipar Dinda Permatasari Harahap, M.Psi., Psikolog dan Adek Ipar sekaligus teman seperjuangan Ananda Muhammad Hidayah Harahap, Sp, MP
9. Seluruh dosen Pasca Sarjana Program Agribisnis Universitas Medan Area yang telah mengajarkan peneliti banyak hal selama peneliti berkuliah.
10. Ibu Siti Sabrina Salqaura SP. M.Sc selaku Sekretaris Program Studi Magister Agribisnis dan bapak Muhammad Ihsan Wahyudi, S.T selaku Ka. Subbag Akademik Prodi Magister Agribisnis Universitas Medan Area.
11. Buat teman-teman seperjuangan Angkatan 2020 di Pasca Sarjana, ada bapak sekaligus ayah kami Taslim Harefa, bundanya Nely Padila, bapak berdebat Sigit Subiyantoro abang-abangku Dermawanta Sitepu, Saiful Bahri, Fuad

Setiadi, Hafiz Marasoki, Muhammad Fahmi, Marino Manik, Dian Syahputra, Gustiansyah Perdhana Putra, Jeremia Kevin Ronio Hutauruk, Mangaraja S. Panungkunan, Tommy Immanuel Siahaan, Zesi Mardi, Mhd Riza Fahlevi, , Arga Malona, Tri Shinta Elvina, Novita Sari.

12. Untuk Adek-adekku di FORSILAMMSU Medan, ada Yusuf, Muarif, Abdi, Fitri, Sefti, Rizky, Ridwan, para senior dan sesepuh kami bg Riyandi Praza, bg Haris, bg Bancin, bg Erik.

13. Ucapan terima kasih yang tedalam teruntuk istriku tercinta Ade Chita Putri Harahap, M.Pd, Kons tiada kata yang bisa terucapkan selain kasih sayang dan dukungan penuh dari mu sayang, insha Allah apa yang kita cita-citakan tercapai “Lelahmu akan berubah manis ketika niatnya lillah karena Allah. Keikhlasan bisa membuat amal yang kecil bernilai besar. Bukanlah kesabaran jika masih mempunyai batas dan bukanlah keikhlasan jika masih merasakan sakit. Tetaplah bersabar meskipun terasa seluruh duniamu berantakan”

Akhirnya semoga Allah SWT sebaik-baik pemberi balasan, membalas segala amal yang telah diberikan dan memberikan limpahan rahmat-Nya kepada kita semua. Amin ya rabbal alamin

Medan, September 2022

Abraham Ismail Pulungan

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
UCAPAN TERIMA KASIH	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	15
1.3 Tujuan Penelitian	15
1.4 Manfaat Penelitian	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	17
2.1 Tinjauan Pustaka	17
2.1.1 Gaya Kepemimpinan	17
2.1.2 Good Corporate Governance (GCG).....	23
2.1.3 Pengembangan Kewirausahaan	28
2.1.4 Kinerja Koperasi.....	32
2.2 Kerangka Teori dan Konsep	38
2.3 Hipotesis Penelitian	39
BAB III METODE PENELITIAN	40
3.1. Jenis Penelitian	40
3.2. Tempat Penelitian	40
3.3. Jadwal Penelitian	40
3.4. Bentuk Penelitian.....	41
3.5. Populasi dan Sampel.....	41
3.6. Teknik Pengumpulan Data	42
3.7. Definisi Konsep dan Defenisi Operasional	43
3.8. Teknik Analisis Data	44

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	46
4.1. Hasil Penelitian.....	46
4.1.1 Deskripsi Data.....	46
4.1.2. Pengujian Hipotesis	49
4.2. Pembahasan Hasil Penelitian.....	52
4.2.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Koperasi	52
4.2.2. Pengaruh Good Corporate Governance(GCG) Terhadap Kinerja Koperasi	55
4.2.3. Pengaruh Pengembangan Kewirausahaan Terhadap Kinerja Koperasi.....	57
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	59
5.1 Kesimpulan.....	59
5.2 Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN	67

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah koperasi unit desa menurut kabupaten/kota(unit), 2017-2021	14
Tabel 3.1 Jadwal penelitian.....	40
Tabel 3.2 Jumlah KUD serta Banyaknya Anggota Menurut Kecamatan di Kabupaten Simalungun 2021.....	42
Tabel 4.1 Kategorisasi Variabel Gaya Kepemimpinan, Good Corporate Governance (GCG, Pengembangan Kewirausahaan dan Kinerja Koperasi.....	47
Tabel 4.2 Hasil Uji Korelasi X_1, X_2, X_3 dengan Y	50
Tabel 4.3 Hasil Uji Signifikansi X_1, X_2, X_3 dengan Y	51
Tabel 4.4 Hasil Uji Regresi Berganda X_1, X_2, X_3 dengan Y	52

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Model Konseptual Kinerja Koperasi	7
Gambar 2.1 Kerangka Teori dan Konsep.....	39



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kata Pengantar.....	67
Lampiran 2 Petunjuk Umum Pengisian Intstrumen.....	68
Lampiran 3 Jumlah Responden	79
Lampiran 4 Hasil Uji Data Penelitian	83



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Koperasi merupakan sebuah lembaga ekonomi rakyat telah lama dikenal di Indonesia, bahkan Dr. Muhammad Hatta, salah seorang Proklamator Republik Indonesia yang dikenal sebagai Bapak Koperasi, mengatakan bahwa Koperasi adalah Badan Usaha Bersama yang bergerak dalam bidang perekonomian, beranggotakan mereka yang umumnya berekonomi lemah yang bergabung secara sukarela dan atas dasar persamaan hak dan kewajiban melakukan suatu usaha yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhankebutuhan para anggotanya.(Lestari 2018). Lebih lanjut dikatakan bahwa pemahaman koperasi di Indonesia itu sendiri bertujuan agar terciptanya masyarakat yang berkumpul secara adat istiadat layaknya orang yang bergotong royong dan bermusyawarah (Lubis 2008).

Undang-Undang koperasi Nomor 25 tahun 1992 menyatakan bahwa Koperasi merupakan badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya pada prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan asas kekeluargaan. (Handajani, Santoso, and Rifa'i 2019). Keberadaan anggota menjadi faktor utama yang harus diperhatikan dan dilayani, karena sangat berpengaruh terhadap keberhasilan koperasi. Tujuan dibuatnya koperasi adalah agar meningkatnya kesejahteraan anggota (Taufan 2019). Dengan demikian ketika koperasi dikelola dengan baik oleh para pengurus yang telah dipilih dan ditunjuk

oleh anggota koperasi maka tujuan koperasi untuk meningkatkan kesejahteraan para anggotanya dapat tercapai.

Koperasi mempunyai peranan yang cukup besar dalam menyusun usaha bersama dari orang-orang yang mempunyai kemampuan ekonomi terbatas. Usaha ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan yang dirasakan bersama, yang pada akhirnya mengangkat harga diri, meningkatkan kedudukan, serta kemampuan untuk mempertahankan diri dan membebaskan diri dari kesulitan (Fauzi 2019).

Terdapat 3 (tiga) bentuk apresiasi positif pandangan masyarakat terhadap koperasi, yaitu sebagai lembaga yang menjalankan usaha tertentu, menjadi lembaga alternative dalam hal pertimbangan rasional, dan koperasi dapat dimiliki anggotanya (Sibuea 2011). Pengelolaan koperasi yang baik dan dilakukan secara profesional dilandasi oleh adanya kemampuan dari tiap pengurus atau bagian manajemen koperasi yang memiliki keputusan serta kebijakan yang dibuat dalam rapat-rapat koperasi dan ditunjang oleh adanya pengawasan yang berkelanjutan (Sibuea 2011). Pentingnya Manajemen Koperasi adalah berhasil tidaknya koperasi sangat tergantung dari mutu koperasi dalam bidang manajemennya. Apabila manajemen koperasinya bagus maka besar kemungkinan koperasi akan maju dan dapat mengantisipasi, meminimalisasi kerugian dan masalah yang ada pada koperasi. Akan tetapi jika manajemennya jelek maka koperasi akan mudah terancam dengan masalah-masalah yang muncul, baik masalah yang besar maupun masalah kecil akan berpengaruh buruk bagi koperasi dan mengalami kemunduran dan pada akhirnya akan mengalami kebangkrutan bagi koperasi (Fauzi 2019).

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap pengelolaan koperasi. Dalam hal ini bahwa sumber daya manusia adalah kunci utama yang harus dapat perhatian penuh dengan semua kebutuhannya. Sumber daya manusia adalah penggerak koperasi sehingga banyak dipengaruhi oleh para pesertanya (partisipannya). Keanggotaan sumber daya manusia dalam koperasi diatur dengan adanya pemberian wewenang dan tanggung jawab dalam pengelolaan kegiatan (Suwanto 2020). Dalam pelaksanaannya, koperasi dilaksanakan oleh pemimpin yang mampu menegakkan demokratis kepemimpinannya, sehingga para anggota mengikuti aturan yang ada dan terwujudlah koperasi yang baik sehingga tercapailah visi misi dari koperasi tersebut. Pemimpin dalam hal ini adalah ketua koperasi dengan para staf dan jajarannya.

Pemimpin merupakan bagian dari proses pengembangan sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia merupakan asset dari sebuah organisasi atau perusahaan yang apabila dikelola secara tepat maka akan memberikan nilai tambah bagi perusahaannya (Suwanto 2020).

Gaya kepemimpinan menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya, artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Sehingga gaya kepemimpinan yang tepat akan dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi (A. Efendi, Wahyuni, and Ngesti S 2014).

Gaya atau style kepemimpinan yang banyak memengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam memengaruhi perilaku pengikut-pengikutnya. Istilah gaya secara kasar adalah sama dengan cara yang digunakan pemimpin di dalam memengaruhi para pengikutnya (Thoha 2010). Menurut Usman dalam (Pasolong 2010), gaya kepemimpinan dapat dibedakan atas kepemimpinan Otoriter, Demokratis, dan Laissez Faire. Tannenbaum & Schmidt dalam (Thoha 2010), memperkenalkan Gaya Kepemimpinan Kontinum. Gaya ini terbagi dua bidang pengaruh yaitu (1) bidang pengaruh pimpinan, dan (2) bidang pengaruh kebebasan bawahan. Bidang pertama pemimpin menggunakan otoritasnya dalam gaya kepemimpinannya, sedangkan pada bidang kedua pemimpin menunjukkan gaya yang demokratis. (Mattayang 2019)

Menurut (Siagian 2003) menyatakan bahwa, gaya kepemimpinan otoriter yaitu semua keputusan berada di tangan pemimpin dan bawahannya berkewajiban untuk menjalankan tugas yang diatur oleh pemimpinnya, dan gaya kepemimpinan demokratis yaitu suatu gaya kepemimpinan dimana dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan organisasi, seorang pimpinan mengikut sertakan atau bersama-sama dengan bawahannya, baik diwakili oleh orang-orang tertentu ataupun berpartisipasi secara langsung, sedangkan gaya kepemimpinan Laissez Faire berfokus dimana pemimpin lebih banyak digunakan pada keputusan kelompok, dalam hal ini pimpinan akan menyerahkan keputusan kepada keinginan kelompok serta tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan tersebut kepada bawahannya. Pada gaya kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan

masalah dan pengambilan keputusan (Mattayang 2019). Sedangkan gaya kepemimpinan diplomatis ini terdapat lebih ke penempatan perspektifnya, yaitu pada sisi keuntungan dirinya, dan seringkali hal inilah yang membuat para pengikutnya akan meninggalkan si pemimpin.(Mattayang 2019).

Dengan adanya gaya kepemimpinan dan disiplin tersebut karyawan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan yang diukur dengan kinerja karyawan dalam perusahaan. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang baik akan dapat menghasilkan tingkat disiplin yang tinggi di dalam diri setiap bawahan.(Riyanto 2009).

Pengurus dan pengelola koperasi sebagai pimpinan badan usaha koperasi yang dewasa ini perlu adanya pergeseran paradigma di dalam melakukan pengelolaan yakni dari paradigma sosial kemasyarakatan bergeser menjadi ke arah paradigma bisnis yang profesional dengan tanpa meninggalkan jati diri koperasi dan harus memperhatikan kebutuhan anggota. Hal ini perlu dilakukan oleh pengurus, karena tingkat persaingan badan usaha swasta semakin banyak dan semakin kreatif serta inovatif di dalam menjalankan usahanya. (MAYRA 2013).

Tata kelola perusahaan atau yang dikenal dengan Good Corporate Governance (GCG) yang telah banyak diterapkan pada perusahaan swasta besar maupun BUMN. Konsep Good Corporate Governance (GCG) lingkungnya tidak hanya terbatas pada perusahaan-perusahaan besar saja, karena good corporate governance merupakan instrument dan konsep sebagai langkah pembaharuan dalam setiap organisasi apapun bentuknya.(A. K. Wijayanti and Utomo 2017). GCG ini biasanya hanya dikaitkan dengan perusahaan yang berbentuk perseroan

terbatas atau PT saja. Namun pada dasarnya GCG merupakan prinsip serta instrumen umum dalam pelaksanaan pembaharuan organisasi. Artinya GCG berlaku bagi semua organisasi, termasuk koperasi (Titin and Wahyudin 2021).

Good Corporate Governance (GCG) merupakan salah satu elemen kunci dalam meningkatkan efisiensi ekonomis yang meliputi serangkaian hubungan antara manajer koperasi, pengurus koperasi, pengawas, para pemilik modal dan para stakeholders lainnya (Dasuki 2018).

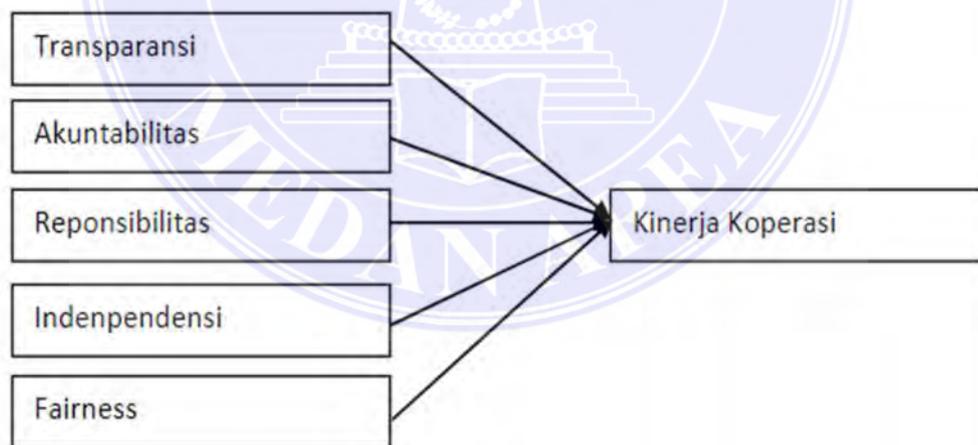
Oleh karena itu Kementerian Negara Koperasi dan Usaha Kecil Menengah gencar mensosialisasikan tentang GCG pada koperasi kepada masyarakat agar pengelolaan koperasi dapat dilakukan secara efektif dan efisien dan tidak menyebabkan kerugian pada pihak manapun (Pradnyaswari, L.G.D.Ary dan Putri 2016).

Prinsip good corporate governance seperti transparansi, integritas, akuntabilitas, dan keadilan yang biasanya dikaitkan dengan perusahaan yang dimiliki oleh investor juga berlaku untuk koperasi (Khusnawati and Venusita 2021). Transparansi bisa diartikan sebagai keterbukaan informasi, baik dalam proses pengambilan keputusan maupun dalam mengungkapkan informasi material dan relevan mengenai perusahaan. Akuntabilitas adalah kejelasan fungsi, struktur, sistem dan pertanggungjawaban organisasi perusahaan sehingga pengelolaan perusahaan terlaksana secara efektif, kewajiban untuk memiliki komisaris independen dan komite audit merupakan salah satu implementasi prinsip ini. Responsibility atau pertanggungjawaban perusahaan adalah kesesuaian (kepatuhan) di dalam pengelolaan perusahaan terhadap prinsip korporasi yang sehat

serta peraturan perundangan yang berlaku. Independensi atau kemandirian adalah suatu keadaan di mana perusahaan dikelola secara profesional tanpa benturan kepentingan dan pengaruh atau tekanan pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat. Kesetaraan dan kewajaran (*fairness*) didefinisikan sebagai perlakuan yang adil dan setara di dalam memenuhi hak-hak stakeholder yang timbul berdasarkan perjanjian serta peraturan perundangan yang berlaku (Inge S 2013).

GCG memiliki pengaruh yang kuat dengan kinerja organisasi bisnis karena dengan menerapkan sistem GCG yang efektif dipercaya dapat memberikan pengaruh pada probabilitas organisasi bisnis kedepannya (Saputra 2018).

Model konseptual prinsip-prinsip GCG terhadap kinerja koperasi dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.1 Model Konseptual Kinerja Koperasi

1) Hubungan Transpransi dengan Kinerja Koperasi

Dalam proses pengambilan keputusan keterbukaan segala informasi dari organisasi akan meningkatkan kepercayaan pada pemangku kepentingan. Ini sesuai

dengan hasil penelitian (Marlina 2019), menyatakan transparansi informasi dapat meningkatkan kinerja organisasi.

2) Hubungan Akuntabilitas dengan Kinerja Koperasi

Kejelasan tentang fungsi dan pelaksanaan serta tanggung jawab sebuah organisasi akan lebih efisien dan mampu meningkatkan kinerja koperasi organisasi. Ini sejalan dengan hasil penelitian (Marlina 2019), yang menyatakan bahwa akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja.

3) Hubungan Responsibilitas dengan Kinerja Koperasi

Keselarasan antara pengelolaan organisasi dengan peraturan undang-undang serta prinsip pengelolaan organisasi berakibat efektifnya kinerja organisasi. Dimana ini didukung dari hasil penelitian (Marlina 2019), menyatakan responibilitas berpengaruh terhadap kinerja.

4) Hubungan Independensi dengan Kinerja Koperasi

Pengelolaan organisasi secara profesional dan tidak memihak pada sesuatu yang bertentangan dengan aturan yang berlaku serta prinsip yang sehat tentu akan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Ini sesuai dengan hasil penelitian (Marlina 2019), menyatakan akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja. Hubungan fairness dengan Kinerja Koperasi.

5) Hubungan fairness dengan Kinerja Koperasi

Kesetaraan dalam memenuhi hak dan kewajiban yang sesuai dengan aturan berlaku ini akan mengakibatkan organisasi dapat dikelola secara sehat sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja organisasi dan ini sejalan dengan hasil penelitian (Marlina 2019), menyatakan akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja.

Koperasi harus mampu meningkatkan kinerjanya melalui penerapan prinsip-prinsip GCG. Walaupun prinsip dasar dari koperasi adalah sukarela akan tetapi koperasi juga harus dikelola oleh tenaga-tenaga profesional, karena maksud dari sukarela disini adalah bagaimana anggota, pengelola, pengurus dan badan pengawas sama-sama ingin membangun koperasi dan dapat merasakan manfaat dari koperasi itu sendiri. Sehingga koperasi yang terkelola sesuai dengan prinsip tata kelola perusahaan yang baik mampu menumbuhkan perekonomian masyarakat Indonesia. Lemahnya penerapan tata kelola didalam perusahaan menjadi pemicu terjadinya skandal pada bisnis perusahaan, dan menyadarkan orang akan perlunya sistem tata kelola yang baik (Kusuma putra and Cipta 2021).

Wirausaha adalah seseorang yang mampu melihat adanya peluang kemudian menciptakan sebuah organisasi untuk memanfaatkan peluang tersebut untuk memulai suatu bisnis yang baru. Atau Kemampuan setiap orang untuk menangkap setiap peluang usaha, dan dimanfaatkannya sebagai lahan usaha, atau bisnis dan seluruh waktunya dicurahkan untuk menemukan peluang-peluang bisnis (Alfianto 2012). Kemampuan berwirausaha di dasari atas sebuah kepentingan membaca peluang untuk pengembangan sebuah usaha, tersedianya cukup waktu untuk mengimprofisasikan kreatifitas usahanya, dan dorongan yang kuat dalam menguasai pasar.

Kewirausahaan merupakan sebuah kemampuan untuk menciptakan suatu yang baru dan berbeda dengan proses penerapan kreativitas dan keinovasian dalam memecahkan persoalan dan menemukan peluang untuk memperbaiki kehidupan. Wirausaha adalah orang yang mempunyai kemampuan melihat dan menilai

kesempatan-kesempatan bisnis. Dengan demikian kewirausahaan merupakan wujud perilaku untuk menggerakkan sumberdaya dalam mencapai tujuan dengan menggunakan siasat dan kiat dalam proses bisnisnya (MAYRA 2013).

Menurut (Takdir, Mahmudi, and Sudirman 2015) karakteristik seseorang yang berwirausaha meliputi: memiliki kreatifitas tinggi, memiliki etos kerja, berkomitmen pada pekerjaan, dan bertanggung jawab, mandiri, berani menghadapi risiko, motif berprestasi tinggi, selalu perspektif, perilaku inovatif tinggi dan memiliki keterampilan personal.

Menurut (Peter 2015) kemerosotan koperasi harus dikembangkan dengan tata kelola yang baik. Dimana ada pergeseran paradigma dimasyarakat yang sebelumnya lebih pada kekeluargaan mengarah menjadi individual. Oleh karena itu pengelolaan koperasi secara tradisional tidak relevan lagi sehingga harus berbenah dengan pengelolaan yang profesional(Pradnyaswari, L.G.D.Ary dan Putri 2016).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang, sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi atau perusahaan (Rivai 2013). Menurut (Ardana 2012) karyawan mempunyai tugas yaitu merencanakan, melaksanakan serta menggerakkan berbagai pekerjaan diperusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya yaitu gaya kepemimpinan(R. Efendi 2020).

Untuk itulah kinerja badan usaha koperasi dapat dicapai dengan sebaik-baiknya yang salah satu pilihannya terfokus pada pengurus yang memiliki pola kepemimpinan handal. Pola kepemimpinan yang handal dengan diikuti komitmen

yang kuat sangat diperlukan untuk mengelola badan usaha koperasi yang pada dasarnya terdiri dari banyak orang sebagai anggota yang butuh dilayani secara baik di satu pihak, dan di pihak lain mampu mensejahterakan anggotanya melalui pengelolaan organisasi secara profesional agar dapat dicapai kinerja koperasi yang baik (MAYRA 2013).

Mengukur kinerja koperasi sangat penting, karena dengan mengukur kinerja koperasi mampu mengetahui efektivitas dan efisiensi biaya pendapatan, penggunaan aset, proses operasional manajemen koperasi organisasi. Mengukur kinerja koperasi dapat membantu pengambilan keputusan, kebutuhan pendidikan dari sumber daya manusia (SDM) dengan pelatihan, perencanaan, dan kontrol dalam proses manajemen koperasi lebih lanjut (Martini et al. 2018).

Pengukuran kinerja pada suatu badan usaha seperti KUD perlu untuk dilakukan. Pada satu sisi, kinerja KUD sangat ditentukan oleh kontribusi anggota. Pada sisi lain, kinerja KUD yang ditunjukkan dengan capaian KUD merupakan hal penting untuk menarik masyarakat menjadi anggota baru maupun pihak-pihak lain untuk bekerja sama dengan KUD. Studi mengenai kinerja keuangan KUD telah banyak dilakukan (Gevinanda, Alamsyah & Nainggolon, 2017; Suryadi & Widadi, 2013; Andani, Rantau & Wijayanti, 2015). Pengukuran kinerja dengan menitikberatkan pada pimpinan koperasi yang didasarkan pada fungsi koperasi yang bukan hanya sebagai lembaga ekonomi, tapi juga berfungsi sebagai lembaga sosial sebagaimana tercermin dalam prinsip-prinsip koperasi Indonesia (Wahyudi and Aini 2020).

Pertumbuhan koperasi sering mengalami kendala meskipun terjadi peningkatan kuantitas. Berdasarkan studi empiris (Fajarwati 2020), mendapatkan hasil bahwa jumlah anggota dan jumlah modal sendiri secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap SHU. Di lain sisi, anggota diharapkan untuk berpartisipasi dalam memanfaatkan pelayanan koperasi dalam status sebagai pengguna jasa (user). Oleh karena itu mengukur keberhasilan koperasi jangan hanya dilihat dari sisi kemampuan koperasi dalam menghasilkan SHU, akan tetapi yang paling utama harus dilaksanakan koperasi adalah mempromosikan ekonomi anggota (Pakaya.A.R 2017)

Pertumbuhan jumlah anggota koperasi memiliki peran yang positif dan signifikan terhadap Sisa Hasil Usaha (SHU) pada koperasi (Winarko 2014). Berkurangnya pertumbuhan anggota disebabkan oleh kurangnya partisipasi aktif dari anggota sehingga koperasi mengalami kesulitan untuk berkembang (Ayuk and Utama 2013). Partisipasi anggota koperasi dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kualitas pelayanan kepada anggota, melibatkan anggota dalam berbagai kegiatan, menyediakan sarana dan prasarana yang memadai dan meningkatkan kemampuan dewan dalam mengelola, serta memberikan pendidikan yang berguna dan pelatihan (Ernita 2014).

Dinas Koperasi dan UKM membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam rangka mendukung dan mewujudkan tujuan organisasi. Permasalahan yang dihadapi Dinas Koperasi dan UKM berhubungan dengan kinerja diantaranya adalah hasil kerja pegawai masih ada yang mengalami penurunan, pencapaian atas target kerja masih mengalami hambatan, standar

kerja masih ada yang tidak sesuai dengan harapan, dan pemecahan masalah dalam bekerja masih kurang optimal (Menengah, Provinsi, and Utara 2020).

Pengembangan koperasi di Indonesia yang telah digerakan melalui dukungan kuat program pemerintah yang telah dijalankan dalam waktu lama, dan tidak mudah ke luar dari kungkungan pengalaman tersebut. Jika semula ketergantungan terhadap captive market program menjadi sumber pertumbuhan, maka pergeseran ke arah peran swasta menjadi tantangan baru bagi lahirnya pesaing-pesaing usaha terutama KUD. Meskipun KUD harus berjuang untuk menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi, namun sumbangan terbesar KUD adalah keberhasilan peningkatan produksi pertanian terutama pangan, disamping sumbangan dalam melahirkan kader wirausaha karena telah menikmati latihan dengan mengurus dan mengelola KUD (Sitepu and Hasyim 2018).

Secara kuantitas jumlah KUD di Indonesia mengalami peningkatan baik jumlah maupun anggota meskipun secara kualitas mengalami fluktuasi tajam dan belum sesuai dengan yang diharapkan. Akan tetapi kegiatan KUD yang erat hubungannya dengan pelayanan, secara kuantitas mengalami penurunan volume usaha dan nilai modal. Perubahan kebijaksanaan pemerintah juga ikut mempengaruhi perubahan performance KUD. Hal ini terlihat dari menurunnya rata-rata jumlah jenis usaha yang ditangani di samping semakin kuatnya keterikatan kegiatan usaha KUD pada program pemerintah (Dikti 2009).

Pada tahun 2017 jumlah Koperasi Unit Desa (KUD) di Provinsi Sumatera Utara tercatat sebanyak 576 unit, sedangkan pada tahun 2021 berjumlah 556 unit,

yang mengalami penurunan sebanyak 20 unit atau sebesar 2,46%. Terlihat pada tabel sebagai berikut:

Jumlah Koperasi Unit Desa menurut Kabupaten/Kota (unit), 2017 - 2021

No	Provinsi/ Kabupaten/ Kota	2017	2018	2019	2020	2021
1	Nias	4	4	4	4	4
2	Mandailing Natal	65	65	65	65	65
3	Tapanuli Selatan	23	19	18	18	18
4	Tapanuli Tengah	21	21	21	21	21
5	Tapanuli Utara	36	35	30	30	30
6	Toba	25	25	25	25	25
7	Labuhan Batu	20	20	19	19	19
8	Asahan	22	22	22	22	22
9	Simalungun	50	50	50	50	50
10	Dairi	16	16	15	15	15
11	Karo	31	31	31	31	31
12	Deli Serdang	31	31	31	31	31
13	Langkat	41	41	40	40	40
14	Nias Selatan	0	0	0	0	0
15	Humbang Hasundutan	10	10	10	10	10
16	Pakpak Bharat	3	3	3	3	3
17	Samosir	15	15	15	15	15
18	Serdang Bedagai	24	24	24	24	24
19	Batu Bara	16	16	12	12	12
20	Padang Lawas Utara	3	3	3	3	3
21	Padang Lawas	41	41	41	41	41
22	Labuhan Batu Selatan	28	28	28	28	28
23	Labuhan Batu Utara	28	28	28	28	28
24	Nias Utara	0	0	0	0	0
25	Nias Barat	3	3	3	3	3
26	Sibolga	1	1	1	1	1
27	Tanjung Balai	4	4	4	4	4
28	Pematang Siantar	5	4	4	4	4
29	Tebing Tinggi	0	0	0	0	0
30	Medan	6	5	4	5	5
31	Binjai	1	1	1	1	1
32	Padang Sidempuan	0	0	0	0	0
33	Gunungsitoli	3	3	3	3	3
Sumatera Utara		576	569	555	556	556

Sumber/Source: Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Sumatera Utara.

Tabel 1.1 Jumlah Koperasi Unit Desa menurut Kabupaten/Kota (unit), 2017 - 2021

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka mengembalikan peran koperasi unit desa di Kabupaten Simalungun harus sejalan dengan kemampuan pimpinan koperasi dalam mengembangkan kewirausahaan serta menjalankan prinsip-prinsip good corporate governance untuk meningkatkan kinerja koperasi unit desa tersebut. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Kewirausahaan dan Good Corporate Governance (GCG) Terhadap Kinerja Koperasi di Kabupaten Simalungun.**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka perumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran dan apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja koperasi di Kabupaten Simalungun.
2. Bagaimana gambaran dan apakah terdapat pengaruh Good Corporate Governance (GCG) terhadap kinerja koperasi di Kabupaten Simalungun.
3. Bagaimana gambaran dan apakah terdapat pengaruh pengembangan kewirausahaan terhadap kinerja koperasi di Kabupaten Simalungun.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mengembangkan ilmu serta sebagai bahan masukan bagi pimpinan koperasi unit desa di Kabupaten Simalungun, sesuai dengan rumusan masalah penelitian yang telah disebutkan di atas.

2. Mendeskripsikan gaya-gaya kepemimpinan, dan menjalankan prinsip-prinsip dari Good Corporate Governance (GCG), serta kemampuan pemimpin dalam pengembangan kewirausahaan terhadap kinerja koperasi di Kabupaten Simalungun
3. Menguji pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan, Good Corporate Governance (GCG), pengembangan kewirausahaan terhadap kinerja koperasi di Kabupaten Simalungun.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat:

1. Sebagai objek penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi koperasi unit desa yang berada di Kabupaten Simalungun
2. Sebagai pengambil kebijakan hasil penelitian diharapkan mampu menjadi ajuan bagi Dinas Koperasi di Kabupaten Simalungun untuk meningkatkan kinerja koperasi unit desa di wilayah tersebut
3. Bagi peneliti, hasil penelitian ini diharapkan mampu bermanfaat dalam menambah pengetahuan terkhusus yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, Good Corporate Governance (GCG) serta pengembangan kewirausahaan pada kinerja koperasi di Kabupaten Simalungun.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. TINJAUAN PUSTAKA

2.1.1 Gaya Kepemimpinan

A. Pengertian Gaya Kepemimpinan

(Thoah 2010) gaya kepemimpinan merupakan suatu bentuk tingkah laku yang dapat dimanfaatkan sebagai setiap orang pada saat dirinya dapat mempengaruhi tingkah laku manusia lainnya. Menurut Panjdjojo (2002) gaya kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara seseorang yang merupakan ciri khas dari pemimpin dalam memimpin anggotanya. Gaya kepemimpinan sangat berperan penting dalam memberikan perlakuan kepada anggota. (Thoah 2010) menyatakan kepemimpinan layaknya suatu progres aktivitas yang bertujuan untuk mempengaruhi orang di sekitar untuk diarahkan agar mencapai tujuan yang diharapkan. Gaya kepemimpinan yang baik juga bisa memotivasi kinerja pada bawahannya sehingga bawahannya dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang ada.

Dapat disimpulkan gaya kepemimpinan adalah bentuk norma yang ditunjukkan oleh pemimpin, baik dari segi keahlian, pengalaman, kepribadian, kharismatik dan motivasi yang ada dalam dirinya untuk mempengaruhi anggotanya melakukan suatu pekerjaan sehingga tercapailah tujuan yang diharapkan oleh pemimpin tersebut.

B. Tipe-Tipe kepemimpinan

Kepemimpinan yang dilakukan secara efektif terbentuk jika digerakkan sesuai dengan tujuan dan fungsi yang ditentukan.

Berikut dijelaskan tipe-tipe kepemimpinan (Mattayang 2019).

1) Tipe otoritas

Tipe ini menunjukkan seorang pemimpin yang berkuasa yang cenderung memperlakukan anggota sebagai suatu alat, kemudian tidak memperdulikan peranan anggota pada proses memutuskan sesuatu.

2) Tipe Peternalistik

Pemimpin yang peternalistik akan mendahulukan rasa solidaritas pada suatu kelompok yang dipimpinnya. Ia berusaha memperlakukan semua anggotanya sama dan seadilnya.

3) Tipe Kharismatik

Tipe pemimpin kharismatik adalah suatu tipe yang mempunyai suatu energi untuk memikat dan memberikan pengaruh besar kepada manusia lainnya. Maka dari itu, jumlah pengikutnya akan besar (Kartono 2010).

4) Tipe Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan jenis ini lebih mengarah kepada kemanusiaan dan berupaya dalam membimbing para anggotanya. Kepemimpinan ini akan mengapresiasi semua kemampuan yang dimiliki anggotanya, mendengarkan masukan dan saran anggotanya. Pemimpin yang berdemokratis lebih dimuliakan namun tidak ditakuti sebab tingkah lakunya dalam kelompok sangat mendukung perkembangan dan kemajuan kelompoknya.

5) Tipe Militeristis

Pada tipe ini, penerapannya dilakukan dengan banyak memanfaatkan teknis memberikan perintah dan komando dari pihak pemimpin ke anggota kelompok

yang bersifat menekan, otoriter dan memberikan paksaan kepada anggota agar selalu menuruti perintah. Tipe ini bersifat mengikuti gaya militer, namun arah gaya ini meniru bentuk dan sifat militer dan jika ditinjau lebih teliti lagi, tipe ini akan lebih mirip dengan gaya otoriter (Kartono 2010).

C. Gaya-Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sebuah bentuk kepala kelompok untuk menjalankan tugasnya dalam memimpin bawahannya. Adapun gaya kepemimpinan dapat dijabarkan sebagai berikut (Mattayang 2019).

1) Gaya Kepemimpinan Demokratis adalah sebuah keahlian untuk mempengaruhi manusia lain agar dapat dilakukan suatu bentuk kerja sama, sehingga tujuan yang ditentukan dapat diraih dengan bermacam aktivitas yang bisa dilaksanakan sesuai dengan kesepakatan anggota dan pemimpinnya. Adapun karakteristik dari gaya kepemimpinan ini adalah pemimpin tidak memiliki kewenangan yang mutlak, pemimpin harus mau dalam membagi kewenangannya dengan anggota, komunikasi antara anggota dan pemimpin harus terjadi secara dua arah, bentuk supervisi anggota dilaksanakan dengan tidak semena-mena, ide-ide boleh didatangkan dari pemikiran anggota atau pemimpin, anggota mempunyai kesempatan tak terbatas dalam mengutarakan saran dan seluruh tanggung jawab anggota harus dalam bentuk himbuan dengan tidak memerintah, serta pemimpin harus memberikan perhatian lebih jika melakukan suatu tindakan dan bersikap agar membentuk rasa saling mempercayai antar satu dengan yang lainnya.

2) Gaya kepemimpinan Delegatif dapat dilihat dari karakteristik pemimpin yang akan banyak mengarahkan, membuat suatu putusan yang diberikan kepada

anggota, dan anggota hanya ditugaskan untuk dapat mencari penyelesaian semua bentuk masalahnya sendiri. Gaya kepemimpinan ini berciri khas pada tingkah laku pimpinan kelompok yang melaksanakan tanggungjawabnya dalam kelompok.

3) Gaya Kepemimpinan Birokratis, Pemimpin yang birokratis dapat dikatakan sebagai kepemimpinan yang mengambil berbagai bentuk putusan ditentukan atas aturan yang sudah ada dan tidak bersifat luwes pada anggotanya. Semua aktivitas harus berpacu pada arahan pemimpin dan hanya dibolehkan berinovasi sedikit saja dalam melakukan sesuatu.

4) Gaya Kepemimpinan Laissez Faire, gaya ini akan memberikan dorongan pada keahlian yang dimiliki anggota dalam membuat suatu ide yang inisiatif. Pada gaya ini, pimpinan akan hanya memanfaatkan kuasanya secara sangat sedikit, bahkan tidak dimanfaatkan dan memberikan kebebasan kepada anggota dalam melakukan banyak hal sesuka hatinya.

5) Gaya Kepemimpinan Otoriter/ Authoritarian Merupakan suatu bentuk kepemimpinan yang akan memberikan pusat pengambil putusan dan ketentuan dalam suatu kelompok yang diambil dari dirinya secara personal dan penuh.

6) Gaya Kepemimpinan Kharismatik, keutamaan dari kepemimpinan ini adalah bisa membuat orang lain tertarik. Mereka seakan memberikan pesona dengan mimik tubuh dan cara bicara yang bisa memberikan semangat baru yang bergairah. Pada hakikatnya, pemimpin yang seperti ini akan memiliki banyak visi dan misi untuk kelompoknya

7) Gaya Kepemimpinan Diplomatis, penempatan perpektif pada gaya ini merupakan keutamaan gaya kepemimpinan ini.

D. Indikator Gaya Kepemimpinan

Merupakan bentuk tingkah laku yang spesifik dari pemimpin terhadap anggota kelompoknya. Hakikatnya, sifat pemimpin berasal dari banyak perjalanan yang meliputi pengembangan wawasan, strategi, cara bekerjasama dan kemampuan dalam melakukan banyak hal. Menurut (Yudha, Jaelani, and Rachmat 2019) Beberapa indikator yang dapat diterapkan dalam mengukur gaya kepemimpinan, sebagai berikut :

1) Hasrat untuk bertanggung jawab, jika pimpinan mendapatkan suatu keharusan dalam meraih suatu tujuan, maka dapat diartikan bahwa ia memiliki kesediaan dalam menanggung jawab kepada atasannya atas apapun hal yang dikerjakan anggotanya, dapat menemukan solusi atas tekanan dalam kelompok, dan memerlukan organisasi buruh.

2) Kemampuan persepsi (*perceptive*) memberikan gambaran suatu keahlian dalam memperhatikan keadaan nyata dari suatu kondisi lingkungan. Pemimpin ini perlu memiliki keahlian dalam memahami anggotanya sehingga ia bisa tahu kelebihan dan kekurangan anggotanya dan membagikan berbagai misi yang ada. Selain itu, ia juga wajib untuk memiliki cara pandangnya sendiri agar ia dapat memahami kelebihan dan kekurangan yang dimilikinya serta hal yang harus diraihnya.

3) Kemampuan berkomunikasi dalam mengambil dan memberikan berbagai info adalah suatu kewajiban yang ada pada pemimpin. Pemimpin merupakan orang yang harus mampu untuk bekerjasama dengan berbagai sumbangsih dari pihak lain,

sebab pemberian himbauan dan proses menyampaikan info kepada pihak lain pasti harus dimiliki secara baik.

4) Kemampuan untuk menentukan prioritas, pemimpin yang cerdas dapat dilihat dari keahliannya dalam mengambil putusan mengenai hal yang penting atau tidak. Keahlian ini sangat berguna sebab keadaan dilapangan akan ada banyak masalah yang ahrus diselesaikan dan bahkan ada secara bersama-sama dan saling berkaitan.

5) Kemampuan untuk bersikap Obyektif merupakan suatu bentuk keahlian dalam memberikan perhatian pada suatu bentuk masalah secara logis dan personal.

E. Fungsi Kepemimpinan

Menurut (Rivai 2013) terdapat beberapa fungsi dari kepemimpinan diantaranya adalah:

1) Fungsi Perencanaan, pimpinan harus membuat suatu bentuk rencana yang melingkupi berbagai hal dalam kelompok dan bagi dirinya selaku pemegang tanggung jawab untuk tergapainya harapan kelompok.

2) Fungsi memandang ke depan, pimpinan akan selalu memandang ke arah depan berari ia bisa memberikan dorongan atas apa yang akan dikerjakan dan selalu berjaga-jaga pada berbagai kemungkinan yang ada. Sebab hal ini akan menjamin pergerakan kerja akan mengarah pada hal yang ditujukan dan akan berlanjut terus tanpa terhambat dan terjadinya penyimpangan yang membuat rugi kelompok. Maka dari itu, pemimpin harus teliti dalam memahami berbagai bentuk pengembangan kondisi baik di dari dalam maupun dari luar kelompok sehingga dapat menganalisis berbagai masalah yang datang.

3) Fungsi pengembangan loyalitas, dalam menggapai tahap ini, pimpinan wajib untuk dapat memberikan contoh baik dalam hal pemikiran hingga perilaku yang memberikan gambaran kepada para anggota bahwa dirinya tidak pernah melakukan penyelewengan atau pengingkaran dari loyalitas.

4) Fungsi Pengawasan adalah suatu fungsi yang dapat selalu melakukan penelitian keahlian terhadap para pelaksana rencana yang ada. Pengawasan berfungsi untuk menemukan berbagai hambatan secara segera, sehingga akan adanya perbaikan dan semua aktivitas dapat berjalan sama dengan aturan yang ada.

5) Fungsi mengambil keputusan, hal ini merupakan suatu fungsi yang sulit. Maka dari itu, akan banyak pemimpin yang tidak langsung mengambil suatu putusan. Bahkan beberapa pemimpin tidak berani dalam membuat suatu putusan, sehingga membutuhkan para ahli di bidangnya secara teknis untuk mengambil keputusannya.

6) Fungsi memberi motivasi pada anggotanya, hal ini dapat berbentuk pemberian semangat, membersarkankan hati dan memberikan pengaruh baik pada anggotanya. Hal ini dapat pula ditunjukkan dengan memberikan berbagai balasan yang dapat diberikan secara materi ataupun non materi sehingga anggota merasa sangat diapresiasi ataa hal yang dilakukannya.

2.1.2 Good Corporate Governance (GCG)

A. Pengertian Good Corporate Governance (GCG)

Forum for Corporate Governance in Indonesia (FCGI) mengartikan GCG sebagai sebuah bentuk aturan atau sistem yang memberikan aturan dan kendali perusahaan dalam menghasilkan nilai tambah bagi pemangku kepentingan yang

berkaitan dengan hak dan kewajiban pihak yang bekepentingan. Good Corporate Governance(GCG) merupakan sistem yang mengarahkan dan memegang kendali suatu perusahaan dalam membentuk suatu nilai tambah (Monks, Robert A.G, dan Minow 2003). Arti sebenarnya dari corporate governance adalah suatu bentuk meningkatkan kerja perusahaan melalui berbagai bentuk pengawasan kerja dan akuntabilitas manajemen terhadap pemangku kepentingan lainnya, yang didasarkan pada suatu rangkaian aturan dan berbagai tata tertib yang berlaku (Kaihatu 2006). Secara umum istilah Good Corporate Governance(GCG) adalah bentuk sistem yang memberikan kendali dan aturan yang bisa ditinjau dari berbagai mekanisme hubungan antara berbagai pihak yang ada dengan pengelola perusahaan, ataupun dilihat dari berbagai nilai, yang terkandung dari mekanisme pengelolaan itu sendiri (*soft definition*) (Kusuma putra and Cipta 2021). Corporate Governance merupakan sebuah prosedur dan susunan yang dapat dimanfaatkan oleh berbagai pihak yang terlibat dalam suatu perusahaan dalam upaya peningkatan hasil upaya dan akuntabilitas sebuah perusahaan yang memiliki tujuan untuk membentuk nilai pemegang salah pada waktu yang lama serta tetap memberikan perhatian pada urusan yang berkaitan dengan pemegang kekuasaan lainnya, bertolak ukur pada aturan yang tertera dalam undang-undang dan norma-norma yang berlaku. Maka dari itu, GCG secara sederhana bisa dikatan sebagai suatu susunan sistem yang memberikan berbagai aturan dan memegang kendali suatu perusahaan dalam membentuk suatu nilai tambah pada pra pemegang kekuasaan dalam suatu perusahaan (Kusuma putra and Cipta 2021).

B. Prinsip Good Corporate Governance (GCG)

Koperasi juga wajib untuk mempunyai sebuah susunan pengelolaan yang dapat memberikan penjelasan mengenai peran dan fungsi pada setiap anggota yang tepat dengan jam kerja dan kemampuan dari para pengelola, pengawas, dan anggota yang dilaksanakan dengan cara terstruktur saat melaksanakan koperasi yang berdasarkan susunan kepengurusan yang tepat dan efektif, yaitu memenuhi prinsip: akuntabilitas, transparan, mandiri, kewajaran, res-ponsibilitas, dan kesetaraan (Soebijono, Erstiawan, and Binawati 2017).

Adapun prinsip dari GCG adalah (Komite Nasional Kebijakan Governance, 2006):

1) Transparansi

Transparency (keterbukaan informasi), yang dimaksud dengan transparan dalam hal ini adalah pada pelaksanaan memutuskan sesuatu harus terbuka, hal ini juga berlaku dalam menyampaikan info dan materi yang berkaitan dengan perusahaan.

2) Akuntabilitas

Accountability (akuntabilitas), merupakan suatu prinsip yang artinya suatu perusahaan harus memiliki fungsi, sistem, struktur dan tanggung jawab yang tertera dengan jelas sehingga perusahaan dapat dikelola secara efektif.

3) Responsibility

Responsibility (pertanggungjawaban), adalah keselarasan yang ada pada kegiatan mengelola perusahaan pada prinsip koperasi yang aman dan aturan yang berlaku pada undang-undang yang ada.

4) Independency

Independency (kemandirian), yaitu sebuah kondisi yang mana kegiatan mengelola perusahaan secara bijak dengan tidak adanya benturan kepentingan dari berbagai pihak manajemen yang tidak selaras dengan aturan dan undang-undang saat ini.

5) Kewajaran dan kesetaraan.

Fairness (kesetaraan dan kewajaran), merupakan bentuk tingkah laku yang adil dan tidak membedakan apapun yang berupaya dalam memenuhi hal para pemegang jabatan yang berasal pada perjanjian dan aturan dalam undang-undang yang berlaku.

C. Faktor Penerapan Prinsip Good Corporate Governance(GCG).

Adapun faktor penerapan prinsip GCG adalah sebagai berikut (Kusuma putra and Cipta 2021):

- 1) Faktor Eksternal
 - a) Adanya struktur hukum yang jelas.
 - b) Adanya dorongan dalam melaksanakan GCG dari berbagai lembaga pemerintahan.
 - c) Adanya contoh (best practices).
 - d) Terwujudnya suatu bentuk tata nilai sosial yang memberikan dukungan pada pelaksanaan GCG di masyarakat.
 - e) Semangat anti korupsi yang sudah mengalami perkembangan di daerah umum sehingga perusahaan akan melakukan pengawasan dan proses memperbaiki masalah mengenai mutu pendidikan dan perluasan dalam peluang kerja.

2) Faktor Internal

- a) Adanya budaya perusahaan yang memberikan dukungan implementasi GCG.
- b) Adanya aturan yang dikeluarkan sebuah perusahaan dan mengarah pada pelaksanaan GCG.
- c) Penyusunan kendali risiko perusahaan juga didasarkan pada kaidah-kaidah standar GCG.
- d) Adanya suatu teknis audit yang efisien dalam suatu perusahaan.
- e) Keterbukaan info juga hal yang penting.

D. Tujuan Penerapan Good Corporate Governance (GCG)

Menurut Syaputra (2002), Penerapan sistem GCG memiliki beberapa tujuan yaitu:

- 1) Mengikuti dan memberikan perlindungan atas kewajiban dan hak para pemegang kekuasaan.
- 2) Meminimkan jumlah agency cost dengan cara memberikan kendali atas permasalahan yang datang pada antar berbagai pihak.
- 3) Memberikan perbaikan sifat baik pada perusahaan sehingga akan menghasilkan pengurangan resiko yang terjadi.
- 4) Melakukan perbaikan pada perusahaan sehingga akan memberikan rasa aman atas kemungkinan buruk yang ada.
- 5) Bisa mengeluarkan daya tarik para sehingga investor karena pilihnya kepercayaan dengan diterapkan GCG.
- 6) Terbentuknya kinerja perusahaan yang baik.
- 7) Terbentuknya *image* perusahaan yang baik dan Kepuasan pelanggan yang meningkat.

2.1.3 Pengembangan Kewirausahaan

A. Pengertian kewirausahaan

(McDougall, oviatt 2000) menjelaskan kewirausahaan sebagai bentuk penyatuan berbagai perilaku yang inovatif, proaktif dan pengambilan resiko dalam membentuk nilai dalam suatu kelompok. Sudjana dalam (Isa 2011) menjelaskan bahwa kewirausahaan adalah sifat dan tingkah laku yang memiliki usaha. Wirausaha adalah orang yang memiliki berbagai invovasi, antisipasi, inisiasi, dan pemutusan risiko dan mengarah kepada keuntungan. (Winarto 2004) memberikan penjelasan bahwa kewirausahaan adalah sebuah upaya dalam melaksanakan sesuatu yang belum pernah ada dengan tujuan membentuk rasa sejahtera bagi berbagai orang dan memberikan nilai tammbah bagi berbagai jenjang usia.

(Suryana 2003) menjelaskan bahwa kewirausahaan adalah pengendali perekonomian suatu bangsa. Sedangkan Wirakusumo dalam (Isa 2011) menjelaskan bahwa kewirausahaan merupakan nilai yang dibutuhkan dalam menggerakkan suatu usaha untuk membuat suatu pengerjaan yang baru dan berbeda.

Kewirausahaan adalah orang-orang yang mampu menangkap peluang usaha, kemudian peluang tersebut dijadikan sebagai lahan bisnis dengan mencurahkan segenap waktunya untuk menciptakan peluang bisnis (Alfianto 2012)

B. Ciri Organisasi Wirausaha

(Ndubisi and Agarwal 2014) menjelaskan bahwa ciri dari suatu organisasi wirausaha adalah:

- 1) Proaktif dalam mendapatkan info mengenai para pelanggan dan pesaing.

- 2) Menerapkan respon yang meliputi tingkatan-tingkatan resiko dan ketidakpastian yang ada.
- 3) Memberikan kemungkinan pada kelompok untuk mempunyai taraf ekonomi yang sangat memadai.

C. Dimensi dari Kewirausahaan

- 1) *Economic entrepreneurship*, adalah suatu bentuk wirausaha yang memberikan arah bahwa peranan pengelola pada ruang lingkup produksi dan proses distribusi barang di market yang dapat berkompetensi untuk menguntungkan.
- 2) *Psychological entrepreneurship*, memfokuskan karakter pada setiap individu yang mengartikan kewirausahaan. Karakter setiap pribadi dibutuhkan dalam menggapai berbagai tahap yang ada.
- 3) *Sociological entrepreneurship*, teori sosiologis adalah yang ketiga dari teori kewirausahaan utama. Hal ini fokus pada konteks sosial lalu banyak yang melakukan analisis secara tradisional. Keempat konteks dalam sosial yang berkaitan pada peluang usaha hanya jejaring sosial.
- 4) *Anthropological entrepreneurship*, hal yang dijadikan pusat dalam model ini adalah model dalam kewirausahaan budaya. Model ini memberikan pemahaman bahwa usaha yang dimiliki diciptakan oleh pengaruh budaya orang lain. Bentuk kegiatan praktis budaya selalu berarah pada sikap kewirausahaan.
- 5) *Opportunity-based entrepreneurship*, teori ini berlandaskan pada peluang yang memberikan tempat kerangka susunan kerja yang memiliki konsep luas untuk penelitian terkait kewirausahaannya. Pengusaha tidak akan dapat membuat suatu

perubahan tetapi dapat melakukan eksploitasi pada berbagai peluang yang mengalami perubahan.

6) *Resource-based entrepreneurship*, ini adalah suatu bentuk kewirausahaan yang berlandaskan pada sumber daya. Teori ini memiliki pendapat bahwa akses ke sumber daya yang berlandaskan pada peluang dan perkembangan usaha harus dapat melakukan suatu penekanan pada kepentingan adanya sumberdaya keungan, sosial dan manusia.

7) *Human capital entrepreneurship*, wirausaha mempunyai sumber daya khusus secara individu yang memberikan fasilitas sebuah peluang yang cukup baru dan cara pengumpulan sumber daya baru untuk usaha yang dilaksanakan saat ini, berbagai orang yang memiliki kemampuan lebih untuk mengetahui dan memanfaatkan adanya peluang dari yang lain sebab mereka memiliki akses yang lebih baik.

D. Kompetensi Kewirausahaan

Menurut (Isa 2011) terdapat beberapa kompetensi dari kewirausahaan yaitu:

a) Kemampuan manajerial

Setiap orang yang memiliki usaha diwajibkan untuk bisa melaksanakan fungsi dalam hal rencana, organisasi, gerakan dan supervisi agar supaya usaha yang sedang digerakkan saat ini dapat menggapai harapan yang sudah ditentukan. Kemampuan ini merupakan persyaratan mutlak untuk menjadi wirausaha yang sukses.

b) Kemampuan konseptual

Kemampuan untuk membuat rumusan tujuan, ketentuan dan strategi usaha adalah hal utama yang harus dimiliki seorang wirausaha untuk dapat mencapai kata sukses. Pengusaha diharuskan untuk belajar lebih keras dari macam-macam rujukan yang ada serta harus mengambil pelajaran dari pengalaman yang berasal dari diri sendiri dan orang lain.

c) Kemampuan sosial

Memiliki sifat yang mudah untuk bersosialisasi seperti bergaul dan berempati kepada orang lain merupakan suatu bentuk keahlian yang dapat memberikan dukungan penuh agar keberhasilan usaha dapat dicapai. Dengan ini, maka pengusaha akan mempuntai berbagai peluang saat membangun serta melakukan perkembangan pada usahanya kelak.

d) Kemampuan membuat keputusan

Suatu kondisi yang tidak pasti akan sering dihadapi oleh para pengusaha. Berbagai macam bentuk masalah juga akan datang pada berbagai situasi. Maka dari itu, wirausaha harus memiliki kemampuan dalam melakukan analisis situasi dan membuat suatu rumusan berbagai masalah agar solusinya dapat ditemukan.

e) Kemampuan mengatur waktu

Jika seseorang tidak mampu untuk mengelola waktu, maka dapat dipastikan pekerjaan tidak akan berjalan dengan baik, menumpuk dan mengakibatkan ketidaktenangan dalam diri yang bersangkutan. Maka keahlian dalam mengelola waktu akan melancarkan berbagai pelaksanaan kerja serta berbagai rencana yang telah disusun.

2.1.4 Kinerja Koperasi

A. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil aktivitas individu atau kelompok dalam suatu ranah pekerjaan yang mana ada bermacam faktor yang mempengaruhi agar tujuan suatu kelompok dapat dicapai pada waktu yang sudah ditentukan (Tika 2006). Menurut (Mangkunegara 2006), kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance yang memiliki arti prestasi kinerja atau prestasi sesungguhnya yang telah digapai oleh individu tertentu.

Jika dihubungkan dengan penelitian yang dilakukan yaitu ingin mengetahui tentang kinerja pemimpin (pengurus koperasi), maka bentuk lainnya dalam memberikan arti kinerja pemimpin akan terpusat kepada berbagai hasil dari para pengikut, tim, organisasi, dan juga kelompok. Carson, Leary, Sullivan, dan Wiggins, (dalam Hogan Joycee and Holland Brent 2002) memberikan argumentasi bahwa teori ini bertujuan dalam memberikan pemahaman mengenai adanya perbedaan pada masing-masing individu dalam hal karir dan keberhasilannya, hal ini ditinjau dari dua hal yang dianggap relevan dengan pola tingkah laku organisasi, yaitu: setiap orang yang berada dalam suatu tim dan tim secara sistematis selalu ada dalam hirarki status. Generalisasi ini memberikan gambaran bahwa ada dua motif yang luas dan dapat diartikan ke dalam bentuk tingkah laku yang disusun untuk saling bersosialisasi antar anggota dalam sebuah kelompok yang baik dan agar dapat menggapai status anggota kelompok lain.

Teori *Socioanalytic* mengatakan bahwa kepribadian harus diartikan dari sudut pandang aktor dan pemerhatinya. Berdasarkan sudut pandang aktor,

kepribadian ialah mengenai berbagai hal mengenai identitas individu yang diartikan dalam hal strategi yang digunakan setiap individu dalam upaya mendapatkan penerimaan dan kontrol identitas perilaku sosial aktor. (Hogan Joycee and Holland Brent 2002). Sedangkan kepribadian jika ditinjau dari cara pandang pemerhati adalah mengenai citra dan kelebihan seseorang, dan diartikan kedalam sifat penilaian dalam melakukan penyesuaian diri, menolong, sering berbicara, tertarik untuk berkompetisi, banyak ingin tahu dan sebagainya (Hogan Joycee and Holland Brent 2002).

B. Pengertian Koperasi.

Secara umum koperasi berasal dari kata Co berarti bersama dan Operation, yang berarti kegiatan atau pekerjaan. Dari kata tersebut dapat diartikan sebagai kegiatan bersama dalam melaksanakan suatu pekerjaan agar tujuan bersama dapat dicapai secara demokratis, transparan dan tanpa pamrih (sukarela) (Subyantoro 2015).

Menurut UU Koperasi No. 12 Tahun 1967 menjelaskan bahwa koperasi merupakan lembaga dalam bidang ekonomi yang bergerak dalam ranah sosial dan memiliki anggota yang merupakan tata sistematis ekonomi untuk melakukan suatu usaha bersama berasaskan kekeluargaan. (Hatta 1960) menjelaskan bahwa koperasi didirikan sebagai persatuan para masyarakat yang lemah untuk melakukan pembelaan terhadap segala bentuk kebutuhan dalam hidupnya. Koperasi juga dapat diartikan sebagai organisasi yang berdiri sendiri dari berbagai orang yang bersatu secara senang hati tanpa paksaan dalam berupaya untuk melakukan pemenuhan segala bentuk kebutuhannya dan aspirasi ekonomi, sosial dan budaya mereka yang

dilakukan melalui perusahaan yang merupakan hak milik bersama (Kongres ICA 1995 dalam (Lubis 2008)

Dari beberapa defenisi dapat disimpulkan bahwa koperasi merupakan sebuah badan ekonomi dengan memiliki anggota yang di dalamnya terdapat susunan keanggotaan dan berbadan hukum yang bertujuan untuk dapat mencapai segala harapan bersama.

C. Kinerja Koperasi

Secara umum kinerja merupakan usaha yang formal yang dilakukan oleh sebuah koperasi yang berguna untuk mengevaluasi efektif dan efisien dari tiap-tiap aktivitas perusahaan koperasi dalam suatu periode tertentu (Pakaya.A.R 2017). Selain itu, kinerja adalah sebuah keadaan yang wajib untuk dipahami dan diinfokan kepada berbagai pihak terkait supaya dipahami pula tingkat pencapaian operasionalnya dari suatu organisasi pada suatu masa.

Koperasi yang ada di Indonesia memiliki dua bentuk, yaitu sebagai sebuah komposisi ekonomi yang diharapkanserta sebagai lembaga usaha yang bermanfaat untuk melakukan pertahanan dan perjuangan aktivitas ekonomi anggota yang ada (Pakaya.A.R 2017). Upaya dalam meningkatkan kinerja koperasi adalah melalui sebuah kegiatan dalam mencapai target dan tujuan baik melalui peningkatan pemberian layanan ke berbagai anggota maupun peningkatan kebiasaan koperasi dalam mendapatkan sisa hasil usaha (Pakaya.A.R 2017). Dapat dikatakan bahwa ketika kinerja semakin baik, maka memungkinkan adanya fakta bahwa semakin kuat pula kemampuan koperasai untuk membantu anggotanya mencapai kesejahteraan.

D. Tujuan Koperasi

Adapun tujuan didirikannya koperasi yaitu untuk memberikan kemajuan dan kesejahteraan bagi para anggotanya secara spesifik dan kepada warga lainnya pula serta ikut membangun sebuah susunan perekonomian nasional dalam membentuk masyarakat yang maju, adil dan Makmur berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 (UU No 25 Tahun 1992). Dari tujuan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa koperasi sebagai suatu wujud usaha yang secara konstitusional disebutkan sudah selaras dengan susunan ekonomi yang akan dibangun di Indonesia.

D. Prinsip Koperasi

Adapun prinsip koperasi yang merupakan pedoman dalam melaksanakan nilai koperasi adalah sebagai berikut (Lubis 2008):

- a) Seluruh anggota yang tulus dan transparan
- b) Kegiatan mengawasi yang demokratis oleh anggota
- c) Keikutsertaan anggota dalam ekonomi
- d) Otonomi dan kemandirian
- e) Pendidikan, pelatihan dan penerangan
- f) Kerjasama antar koperasi
- g) Adanya rasa peduli pada masyarakat

E. Fungsi dan Peran Koperasi

1) Menurut (Lubis 2008) fungsi dan peran koperasi adalah untuk:

- a) Melakukan kemajuan dan upaya pengembangan segala bentuk kekuatan ekonomi para anggota secara spesifik dan masyarakat lainnya dengan tujuan adanya peningkatan ekonomi dan sosial yang sejahtera.

- b) Berkontribusi pada usaha meningkatkan mutu hidup para anggota dan manusia lainnya.
- c) Memperkuat ekonomi warga asas energi dan kemampuan mempertahankan ekonomi secara nasional dengan koperasi sebagai tonggak utama.
- d) Berupaya dalam membentuk dan melakukan perkembangan ekonomi nasional yang merupakan usaha bersama yang memiliki berasaskan demokrasi ekonomi dan kekeluargaan.

2) Peran Koperasi

Krisnamurti (Lubis 2008) menjelaskan peran koperasi yaitu sebagai berikut:

- a) Membantu adanya perkembangan aktivitas dalam usaha koperasi dengan tetap bertahan pada landasan dan prinsip koperasi.
- b) Antara koperasi dengan kegiatan pemberian layanan pada usaha umum memiliki kaitan.
- c) Berusaha dalam mencari solusi berbagai masalah teknikal perusahaan bagi koperasi kecil agar dapat terus berkembang
- d) Mendorong cita-cita usaha kecil untuk berusaha dan mengentaskan permasalahan perusahaan dengan membentuk koperasi
- e) Mengembangkan usaha bersama antar koperasi
- f) Meningkatkan mutu usaha koperasi pada umumnya
- g) Meningkatkan citra koperasi
- h) Menyalurkan aspirasi koperasi

F. Ciri Umum Koperasi

Adapun ciri koperasi yang baik memiliki ciri-ciri berikut (Lubis 2008):

- 1) Setiap anggota saling terikat pada satu tujuan dan harapan.
- 2) Saling memberi semangat dan memberi dukungan.
- 3) Hak milik bersama dan harus berupaya tetap dipertahankan bersama
- 4) Menyejahterakan anggota.

Sedangkan Alferd dalam (Lubis 2008) menjelaskan ciri koperasi sebagai berikut:

- 1) Sekelompok orang yang bersatu pada satu kumpulan yang mempunyai tujuan yang sama
- 2) Masing-masing anggota koperasi bermaksud mencapai harapan yaitu melakukan perbaikan status ekonomi dan sosial melalui usaha yang dikelola bersama dan tetap saling tolong-menolong.
- 3) Sebagai jalan untuk mewujudkan satu usaha yang dimiliki dan dibangun bersama (perusahaan koperasi).
- 4) Menopang kepentingan anggota koperasi dengan melakukan penyediaan bahan dan kebutuhan yang diperlukan anggota dalam aktivitas ekonomi.

G. Asas dalam Koperasi

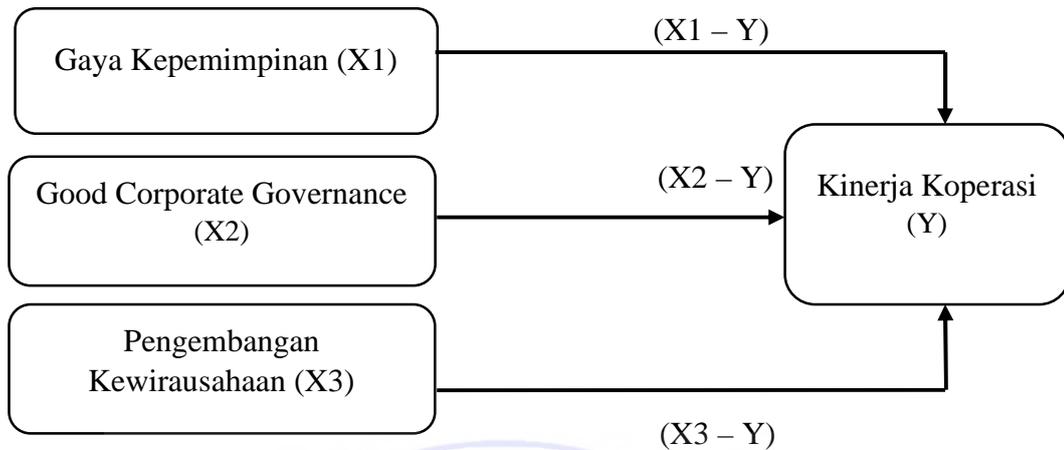
Rochdale dalam (Hendrojogi 2010) menjelaskan beberapa asas dalam koperasi diantaranya:

- 1) Kontrol Demokrasi (*democratic control*)
- 2) Terbuka dalam hal keanggotaan (*open membership*)
- 3) Bunga terbatas atas modal (*limited interest on capital*)

- 4) Distribusi pendapatan yang tersisa kepada anggota secara proporsional dengan pembelian mereka (*distribution of surplus in dividend to the members in proportion to their purchase*)
- 5) Seluruh pembayaran dan transaksi dilakukan secara tunai (*Trading strictly on a cash basis*)
- 6) Hanya bisa memperjualkan benda asli/murni dan tidak boleh menjual barang palsu (*selling only pure and unadulterated goods*)
- 7) Menyelenggarakan pelatihan kepada para anggota yang ada mengenai prinsip-prinsip koperasi perdagangan yang akan saling menguntungkan (*providing for the education of the members in co-operative principles as well as for mutual trading*).
- 8) Tidak memihakberatkan pada agama dan politik apapun (*political and religious neutrality*).

2.2. Kerangka Teori dan Konsep

Penelitian ini terdiri dari empat variable. Adapun yang menjadi variable bebas adalah gaya kepemimpinan (X1), Good Corporate Governance (X2) serta perkembangan kewirausahaan (X3). Sedangkan variable terikat adalah kinerja koperasi (Y). Kinerja koperasi dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya gaya kepemimpinan, Good Corporate Governance (GCG), serta perkembangan kewirausahaan baik secara langsung maupun secara bersama-sama antar variabel.



Gambar 2.1 Kerangka Teori dan Konsep

- Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja koperasi $(X1 - Y)$
- Apakah terdapat pengaruh Good Corporate Governance (GCG) terhadap kinerja koperasi $(X2 - Y)$
- Apakah terdapat pengaruh perkembangan kewirausahaan terhadap kinerja koperasi $(X3 - Y)$

2.3. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Koperasi.

Hipotesis 2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Good Corporate Governance (GCG) terhadap Kinerja Koperasi.

Hipotesis 3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Kewirausahaan terhadap Kinerja Koperasi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kausal (setara akurat). Menurut (Sugiyono 2009) penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode korelasional yang bertujuan untuk menguji analisis peramalan nilai kontribusi/pengaruh tiga variabel bebas terhadap suatu variabel terikat untuk membuktikan hubungan kausal. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti meliputi variabel bebas/prediktor (X1) yaitu gaya kepemimpinan, (X2) good corporate governance dan, (X3) perkembangan kewirausahaan sedangkan variabel terikat/kriterium (Y) yaitu kinerja koperasi.

3.2. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan Di Kabupaten Simalungun di tiap-tiap Koperasi Unit Desa yang ada di wilayah Kabupaten Simalungun.

3.3. Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian dilaksanakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

No	Bulan					
	1	2	3	4	5	6
1	Persiapan Proposal					
2		Proses bimbingan				
3			Seminar Proposal Tesis			
4				Penelitian	Seminar hasil	
5						Sidang Meja Hijau

Tabel 3.1. Jadwal Penelitian

3.4. Bentuk Penelitian

Bentuk penelitian ini terdiri dari penelitian yang berdasarkan studi kasus yang ditemukan di lapangan dan mencari pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3.5. Populasi dan Sampel

A. Populasi

Menurut (Sugiyono 2009), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu dimana ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah Koperasi yang terdaftar di Dinas Koperasi pada tahun 2021 sebanyak 54 KUD dengan 33.509 orang anggota, terlihat pada tabel sebagai berikut:

Jumlah KUD serta Banyaknya Anggota Menurut Kecamatan di Kabupaten Simalungun, 2021

No	Kecamatan	KUD	
		Jumlah Koperasi	Jumlah Anggota
1	Silimakuta	1	123
2	Pamatang Silimahuta	1	105
3	Purba	1	115
4	Haranggaol Horison	1	150
5	Dolok Pardamean	1	125
6	Sidamanik	2	1157
7	Pamatang Sidamanik	1	55
8	Girsang Sipangan Bolon	1	964
9	Tanah Jawa	3	1296
10	Hatonduhan	4	1343
11	Dolok Panribuan	2	975
12	Jorlang Hataran	3	1243
13	Panei	3	1953

14	Panombeian Panei	1	544
15	Raya	1	1201
16	Dolog Masagal	-	-
17	Dolok Silou	2	1054
18	Silou Kahean	2	379
19	Raya Kahean	1	480
20	Tapian Dolok	1	457
21	Dolok Batu Nanggar	1	2601
22	Siantar	3	2606
23	Gunung Malela	1	419
24	Gunung Maligas	-	-
25	Hutabayu Raja	4	4326
26	Jawa Maraja Bah Jambi	1	381
27	Pamatang Bandar	3	1749
28	Bandar Huluan	1	453
29	Bandar	3	2970
30	Bandar Masilam	2	1595
31	Bosar Maligas	2	2001
32	Ujung Padang	1	689
Simalungun		54	33509

Sumber/Source: Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Simalungun

Tabel 3.2. Jumlah KUD serta Banyaknya Anggota Menurut Kecamatan di Kabupaten Simalungun, 2021

B. Sampel

Sampel adalah bagian dari sebuah populasi yang akan diteliti (Wawan A & Dewi N 2010). Sampel dari penelitian ini adalah pimpinan Koperasi Unit Desa (KUD) yang berada di wilayah Kabupaten Simalungun yang tertera pada Tabel 3.2 sebanyak 54 KUD.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan data primer yaitu

dengan menyebarkan quisioner kepada pimpinan koperasi untuk masing-masing variabel dan observasi.

3.7. Definisi Konsep dan Defenisi Operasional

A. Defenisi Konsep

1) Gaya Kepemimpinan

Menurut (Thoha 2010) gaya kepemimpinan adalah norma dan perilaku yang dipergunakan untuk memengaruhi orang lain.

2) Good Corporate Governance

(Abidin 2019) menjelaskan bahwa kebijakan adalah keputusan yang bersifat umum dan berlaku untuk seluruh anggota masyarakat.

3) Pengembangan Kewirausahaan

(McDougall, Oviatt 2000) menjelaskan kewirausahaan sebagai kolaborasi perilaku yang inovatif, proaktif dan pengambilan resiko untuk menciptakan nilai dalam organisasi.

4) Kinerja koperasi

UU Koperasi No. 12 Tahun 1967 menjelaskan bahwa koperasi adalah badan ekonomi sosial dan beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi yang merupakan tata susunan ekonomi sebagai usaha Bersama berdasar atas asas kekeluargaan.

B. Defenisi Operasional

1) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu norma yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin baik dari segi keahlian, pengalaman, kepribadian, kharismatik serta

motivasi yang dibawa dalam dirinya untuk mempengaruhi anggotanya dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga tercapailah tujuan yang diharapkan oleh pemimpin tersebut.

2) Good Corporate Governance

Good Corporate Governance adalah serangkaian tindakan yang dikembangkan untuk merespon terkait dengan suatu keadaan atau suatu permasalahan penting yang harus diikuti untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai

3) Pengembangan Kewirausahaan

Tendensi individu untuk melakukan inovasi, proaktif dan mau mengambil resiko untuk memulai atau mengelola usaha.

4) Kinerja koperasi

Koperasi merupakan sebuah badan ekonomi yang beranggotakan orang-orang yang di dalamnya terdapat susunan keanggotaan dan berbadan hukum untuk mencapai tujuan yang diharapkan bersama.

3.8. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan langkah yang harus dilakukan dalam penelitian yang menentukan ketepatan dan kesahihan hasil penelitian yang selanjutnya menjadi temuan penelitian. Menurut (Yusuf 2014) “Analisis data merupakan salah satu langkah dalam kegiatan penelitian yang sangat menentukan ketepatan dan kesahihan hasil penelitian”. Data yang telah terkumpul akan dianalisis dengan cara penghitungan persamaan regresi antara gaya kepemimpinan, pengembangan kewirausahaan dan Good Corporate Governance (GCG) terhadap kinerja koperasi. Adapun persamaan regresinya sebagai berikut:

$$= a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan:

= Subjek variabel terikat yang diprediksikan (Kinerja Koperasi)

a = Nilai konstanta harga Y

b = Nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y

X1 = Variabel bebas yang memiliki nilai tertentu untuk diprediksikan (Gaya Kepemimpinan)

X2 = Variabel bebas yang memiliki nilai tertentu untuk diprediksikan (Good Corporate Governance (GCG))

X3 = Variabel bebas yang memiliki nilai tertentu untuk diprediksikan (Pengembangan Kewirausahaan)

Menurut (Hartono, dan Soedarmadji 2013), “Regresi ganda berguna untuk mencari pengaruh dua variabel prediktor atau untuk mencari hubungan fungsional dua variabel prediktor atau lebih terhadap variabel kriteriumnya”. Untuk menganalisis data penulis akan menggunakan bantuan perangkat komputer melalui program SPSS versi 20.0.

Output hasil analisis tersebut digunakan untuk menjelaskan tingkat signifikansi regresi ganda. Untuk menafsirkan hasil uji signifikan, yakni jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka data dinyatakan signifikan. Sebaliknya, data dinyatakan tidak signifikan jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada regresi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan berada pada kategori baik dengan presentase sebesar 100%. Artinya bahwa gaya kepemimpinan demokratis menyatakan sangat setuju di terapkan oleh pimpinan koperasi unit desa di Kabupaten Simalungun dengan frekuensi sebanyak 42 orang dan skor persentase (100%). Namun Tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja koperasi di Kabupaten Simalungun hal ini disebabkan kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) yang tidak mempuni baik dalam pendidikan dan budaya kerja di wilayah tersebut.
2. Good Corporate Governance (GCG) berada pada kategori cukup baik dengan presentase sebesar 69%. Artinya sebanyak 38 orang dengan persentase skor (90%) menyatakan setuju bahwa prinsip Independency (kemandirian) akan meningkatkan kinerja koperasi unit desa di Kabupaten Simalungun dan Tidak terdapat pengaruh antara Good Corporate Governance (GCG) terhadap kinerja koperasi, hal ini disebabkan kurangnya pengetahuan dan pelatihan tentang prinsip-prinsip GGC terhadap pimpinan koperasi sehingga pengaturan dan implementasi dari Good Corporate Governance (GCG) di Kabupaten Simalungun tidak terlaksana.
3. Pengembangan kewirausahaan berada pada kategori cukup baik dengan presentase sebesar 78%. Artinya sebanyak 40 orang dengan persentase skor (95%) menyatakan sangat setuju bahwa pimpinan koperasi unit desa di

Kabupaten Simalungun harus mampu menjalankan fungsi manjerial kewirausahaan dengan baik, namun Tidak terdapat pengaruh antara pengembangan kewirausahaan terhadap kinerja koperasi, hal ini di sebabkan oleh pimpinan koperasi yang kurang signifikan perannya dalam kapasitas manajemen kewirausahaan, lingkungan makro, endowmentdaerah dan budaya organisasi di Kabupaten Simalungun

5.2 Saran

1. Bagi Subjek Penelitian

Saran bagi Subjek Penelitian adalah pimpinan koperasi harus lebih meningkatkan Sumber Daya Manusia dengan Pendidikan dan pelatihan-pelatihan.

2. Sebagai pengambil kebijakan disarankan lebih memperbanyak pelatihan terhadap pimpinan koperasi dan membuat kebijakan pendukung kinerja koperasi di Kabupaten Simalungun

3. Bagi penelitian selajutnya disarankan lebih memperbanyak variabel pendukung untuk memperoleh data yang lebih signifikan dan valid.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Zainal. 2019. "Analisis Penerapan Islamic Good Corporate Governance (IGCG) Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Hikmah Wakilah Banda Aceh." *Tadabbur: Jurnal Peradaban Islam* 1(2): 192–212.
- Alfianto, E. A. 2012. "Kewirausahaan : Sebuah Kajian Pengabdian Kepada Masyarakat." *Heritage* 1(2): 33–42.
- Ardana, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ayuk, Ni Made Taman, and I Made Suyana Utama. 2013. "Pengaruh Jumlah Anggota, Jumlah Simpanan, Jumlah Pinjaman Dan Jumlah Modal Kerja Terhadap Sisa Hasil Usaha (SHU) Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Di Kabupaten Badung Provinsi Bali." *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 2(9): 629–46.
- Dasuki, Rima Elya. 2018. "Kajian Good Corporate Governance Pada Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah." *Jurnal Study and Management Research* 15(1): 53.
- Dayanandan, R. 2013. "Good Governance Practice for Better Performance of Community Organizations - Myths and Realities !!" *Journal of Power, Politics & Governance* 1(1): 10–26.
- Dikti. 2009. 0115067101 Dikti *Penelitian Fundamental*.
- Dyahrini, Wien. 2019. "Budaya Organisasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Melalui Keunggulan Bersaing Koperasi Di Jawa Barat." *Bisma* 13(2): 67.
- Efendi, Ahmad, Dra. Sri Wahyuni, and M. Si, Dra. Retna M. P Ngesti S. 2014. "Implementasi Gaya Kepemimpinan Pada Koperasi Sekar Kartini Jember." : 1–4. <http://repository.unej.ac.id/handle/123456789/63854>.
- Efendi, Riyanto. 2020. "Riyanto Efendi , Pascasarjana Pendidikan Ekonomi , Universitas Negeri Yogyakarta Abstrak . Kinerja Karyawan." *Jurnal Economic Edu*: 5.
- Ernita. 2014. "Partisipasi Perempuan Dalam Pengembangan Koperasi Dan Umkm Di Indonesia." *Journal Al Ulum Seri Sainstek II*: 19–24.
- Fajarwati. 2020. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sisa Hasil Usaha Pada KUD 'Turen' Kabupaten Malang." Universitas Muhammadiyah Malang.

- Fauzi, Ahmad. 2019. "Evaluasi Pelaksanaan Pasca Diklat Pemanapan Pengurus Koperasi Di Propinsi Riau." *Diklat Review: Jurnal manajemen pendidikan dan pelatihan* 2(3): 212–17.
- Handajani, Lilik, Budi Santoso, and Ahmad Rifa'i. 2019. "Permasalahan Manajerial Dan Keuangan Pada Koperasi Yang Mengalami Kendala Dalam Penyelenggaraan Rapat Anggota Tahunan." *Abdi Insani* 6(1): 50.
- Hartono, dan Soedarmadji, B. 2013. *Psikologi Konseling*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Hatta, M. 1960. *Ekonomi Terpimpin*. Jakarta: Fasco.
- Hendrojogi. 2010. *Koperasi, Asas-Asas, Teori Dan Praktek*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hogan Joycee and Holland Brent. 2002. "Evaluating Personality-Based Job Requirements Related Papers." *Society for Industrial-Organizational Psychology*: 1–9.
- <https://www.hetanews.com/article/128514/pangulu-nagori-silulu-berkantor-dalam-gudang-kud>
- <https://www.simalungkab.go.id/dalam-rangka-peningkatan-perekonomian-kabupaten-simalungun-ke-depan-bupati-simalungun-terus-menggencarkan-komunikasi-dengan-kementerian-lembaga-pemerintah-pusat/>
- Irwondy, Irvian Syahbani, and Musa Hubeis. 2017. "Pengaruh Penerapan Konsep Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Non-Keuangan Di Kantor Pusat PT Asuransi Jasa Indonesia." *Jurnal Manajemen dan Organisasi* 7(2): 98.
- Isa, Muzakar. 2011. "Analisis Kompetensi Kewirausahaan, Orientasi Kewirausahaan, Dan Kinerja Industri Mebel." *BENEFIT Jurnal Manajemen dan Bisnis* 15(2): 159–68.
- Kaihatu. 2006. "Good Corporate Governance Dan Penerapannya Di Indonesia." *Good Corporate Governance dan Penerapannya di Indonesia* 8: 1–9.
- Kartono, Kartini. 2010. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Khusnawati, A, and L Venusita. 2021. "Pengaruh Good Corporate Governance, Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kesehatan Koperasi." *FPA-Jurnal* 1:43–54.
<http://accountingscholarforum.com/index.php/fojabe/article/view/5>.

- Kusuma putra, Marsa, and Wayan Cipta. 2021. "Pengaruh Implementasi Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Dan Manajemen Risiko Pada Kinerja Keuangan Koperasi Simpan Pinjam Di Kecamatan Buleleng." *Jurnal Akuntansi Profesi* 12(2): 451.
- Lestari, Etty Puji. 2018. "Sejarah Koperasi." *LinkedIn Learning*: 1–20. <http://www.pustaka.ut.ac.id/lib/wp-content/uploads/pdfmk/ESPA4323-M1.pdf>.
- Lubis, Z. 2008. *Koperasi Untuk Ekonomi Rakyat*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Mangkunegara, A. A. P. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Tiga Sersangkai.
- Marlina, Evi. 2019. "Pengaruh Good Cooperative Governance Terhadap Kinerja Koperasi Di Kota Pekanbaru , Riau." *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika* 9(1): 11–21.
- Marpaung, Marudut. 2014. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta." *jurnal ilmiah WIDYA* 2(1): 33–40.
- Martini, Ida Ayu Oka, I Ketut Rahyuda, Desak Ketut Sintaasih, and Putu Saroyeni Piartrini. 2018. "The Influence of Competency on Employee Performance through Organizational Commitment Dimension." *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* 20(2): 29–37.
- Mattayang, Besse. 2019. "Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis." *JEMMA / Journal of Economic, Management and Accounting* 2(2): 45.
- MAYRA, GUALLICHICO. 2013. "Pengaruh Orientasi Kewirausahaan Terhadap Kinerja Koperasi (The Effect of Entrepreneurship Orientation on Cooperative Performance)." *Pengaruh Orientasi Kewirausahaan Terhadap Kinerja Koperasi (The Effect of Entrepreneurship Orientation on Cooperative Performance) Dyah Agustin Widhi Yanti Jurusan Teknik, Program Diploma Pelayaran, Universitas Hang Tuah Surabaya* 53(9): 1689–99.
- McDougall, Oviatt. 2000. "INTERNATIONAL ENTREPRENEURSHIP: THE INTERSECTION OF TWO RESEARCH PATHS." *INTERNATIONAL ENTREPRENEURSHIP: THE INTERSECTION OF TWO RESEARCH PATHS* 43: 902–6.

- Menengah, D A N, U K M Provinsi, and Sumatera Utara. 2020. "Eka Umi Kalsum 2) *1) 2) 3)." 12(2): 201–7.
- Monks, Robert A.G, dan Minow, N. 2003. *Corporate Governance 3rd Edition*. Blackwell Publishing.
- Muhammad, F. 2007. "Signifikansi Peran Kapasitas Manajemen Kewirausahaan Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah." Universitas Gadja Mada.
- Ndubisi, Nelson Oly, and James Agarwal. 2014. "Quality Performance of SMEs in a Developing Economy: Direct and Indirect Effects of Service Innovation and Entrepreneurial Orientation." *Journal of Business and Industrial Marketing* 29(6): 454–68.
- Pakaya.A.R. 2017. *Kinerja Koperasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Pasolong, H. 2010. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Peter, N. 2015. *What Donors Mean By Good Governance Heroic Ends, Limited Means, and Traditional Dilemmas of Development Cooperation*.
- Pradnyaswari, L.G.D.Ary dan Putri, IGA M Asri Dwija. 2016. "Pengaruh Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Pada Kinerja Keuangan Koperasi Di Kabupaten Klungkung." *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 14(2): 1064–91.
- Rahayu, Sri. 2020. "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa Di Lau Gumba Brastagi Sumatera." *Jurnal Manajemen Tools* 12(1): 51.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisaasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Riyanto, Miftahul Huda Pipit. 2009. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DIREKTIF DAN GAYA KEPEMIMPINAN KONSULTATIF TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN KOPERASI KSP BHINA RAHARJA LAMONGAN Miftahul."
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2014. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior).Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saputra, Putu Wawan. 2018. "E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Pengaruh Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Pada Kinerja Keuangan Koperasi Di Kabupaten Badung Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas." 24: 793–819.

- Sastra, I Made Bhaskara, and Ni Made Adi Erawati. 2017. "Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Dan Budaya Tri Hita Karana Pada Kinerja Keuangan." *E-Jurnal Akuntansi* 19(1): 421–51.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Teori & Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sibuea, Muhamad Buchari. 2011. "Peranan Koperasi Unit Desa (KUD) Dalam Meningkatkan Pendapatan Petani." *Jurnal Sosial dan Ekonomi Pertanian* 8(1).
- Sitepu, Camelia Fanny, and Hasyim Hasyim. 2018. "PERKEMBANGAN EKONOMI KOPERASI Di INDONESIA." *Niagawan* 7(2): 59–68.
- Soebijono, Tony, Martinus Sony Erstiawan, and Lilis Binawati. 2017. "Analisis Good Corporate Governance Pada Koperasi." *BIP's JURNAL BISNIS PERSPEKTIF* 9(1): 10–27.
- Subyantoro, dkk. 2015. *Manajemen Koperasi*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Jakarta: Alfabeta.
- Suranta. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Suryana. 2003. *Kewirausahaan: Pedoman Praktis, Kiat Dan Proses Menuju Sukses*. Jakarta: Salemba Empat.
- Suwanto, Suwanto. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 3(2): 156.
- Takdir, Mahmudi, and Z. Sudirman. 2015. "Buku_6_Kewirausahaan_pdf.Pdf." *Kewirausahaan*: 1–150.
- Taufan, Ade. 2019. "Analisis Komitmen Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Perkembangan Koperasi Simpan Pinjam Bahari Jaya Jambi." *Eklektik : Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan* 2(1): 165.
- Thoah, Miftah. 2010. *Kepemimpinan Dan Manajemen*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Tika, H. Moh. Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bandung: Bumi Aksara.

- Titin, Ai, and Wahyudin. 2021. "Pengaruh Implementasi Prinsip Good Corporate Governance (GCG) Terhadap Kinerja Keuangan." *Prosiding Seminar Nasional Adaptasi dan Sinkronisasi Kebijakan Pembangunan Memanfaatkan Momentum New Normal Pasca Covid-19*: 147–58.
- Trang, Pham Thi Thuy et al. 2017. "The Effects of Socio-Economic Factors on Household Solid Waste Generation and Composition: A Case Study in Thu Dau Mot, Vietnam." *Energy Procedia* 107(September 2016): 253–58. <http://dx.doi.org/10.1016/j.egypro.2016.12.144>.
- Triatmanto. 2011. "Peningkatan Kinerja Organisasi Melalui Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dan Perubahan Organisasi (Studi Pada Industri Jasa Di Jawa Timur)." *Jurnal Aplikasi Manajemen* 19(2): 272–81.
- Wahyudi, Jatmiko, and Siti Qorrotu Aini. 2020. "Analisis Kinerja Koperasi Unit Desa Menggunakan Balanced Scorecard." *Jurnal Litbang: Media Informasi Penelitian, Pengembangan dan IPTEK* 16(2): 113–28.
- Wawan A & Dewi N. 2010. *Teori Dan Pengukuran Pengetahuan, Sikap, Dan Perilaku Manusia*. Wawan A & Dewi N: Nuha Medika.
- Wijayanti, Asih Kusuma, and Mohamad Nur Utomo. 2017. "Kajian Evaluasi Penerapan Good Corporate Governance (Studi Pada Koperasi-Koperasi Di Kota Tarakan)." *Ekonomika* 8(1): 1–22.
- Wijayanti, D.W. 2012. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Daya Anugrah Semesta Semarang." Universitas Negeri Semarang.
- Winarko, Sigit Puji. 2014. "Pengaruh Modal Sendiri , Jumlah Anggota Dan Aset Terhadap Sisa Hasil Usaha Pada Koperasi Di Kota Kediri." *Nusantara Of Research* 01(02): 151–67.
- Winarto, Paulus. 2004. *First Step to Been Entrepreneur*. Jakarta: Elex Media.
- Yudha, Dharma, Abdul Qodir Jaelani, and Afi Rachmat. 2019. "Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang." *Riset Manajemen*: 186–99.
- Yusuf, A. M. 2014. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Zarkasy, Firman, and Rinie Pratiwi Puspita. 2010. "Guided Discovery Pada Materi Dunia Hewan Kelas X Sma Theoretical Feasibility of Guided Discovery Worksheet in Kingdom Animalia Sub Matter for Senior High School Class X." : 198–202.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kata Pengantar

Assalamu'alaikum Wr. Wb. Terlebih dahulu saya mendoakan ke hadirat Allah SWT semoga Bapak/Ibu berada dalam keadaan sehat wal'afiat dan sukses dalam bekerja Amin.

Instrumen ini bukanlah sebuah tes ataupun ujian, melainkan alat untuk mendapatkan gambaran tentang gaya kepemimpinan, pengembangan kewirausahaan, good corporate governance dan kinerja koperasi. Bapak/Ibu diminta menjawab secara bersungguh-sungguh dan jujur sesuai dengan keadaan diri Bapak/Ibu. Bapak/Ibu tidak perlu takut, khawatir atau malu, jawaban Bapak/Ibu tidak akan dinilai benar atau salah dan tidak mempengaruhi pekerjaan Bapak/Ibu. Semua jawaban Bapak/Ibu akan dirahasiakan, dan semata-mata digunakan untuk kepentingan penelitian. Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu dalam menjawab instrumen ini saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikumWr. Wb.

Medan , April 2022

Peneliti

Lampiran 2. Petunjuk Umum Pengisian Instrumen

A. Pendahuluan

Instrumen ini terdiri atas empat bagian pernyataan yang memuat tentang gaya kepemimpinan, pengembangan kewirausahaan, good corporate governance dan kinerja koperasi. Bapak/Ibu diminta untuk memilih pernyataan dalam instrumen ini dengan memberikan tanda centang () pada salah satu kolom pilihan jawaban yang telah disediakan. Terlebih dahulu, isilah identitas Bapak/Ibu pada bagian B (Identitas Pribadi) di bawah ini.

B. Identitas Pribadi

Nama : (Boleh tidak diisi)
 Jenis Kelamin :
 Nama Koperasi :
 Alamat Koperasi :
 Tanggal Pengisian :

C. Petunjuk Khusus Pengisian Instrumen

Petunjuk pengisian instrumen dijelaskan pada lembaran sebelum pernyataan dari setiap bagian.

Bagian I : Pernyataan gaya kepemimpinan, pengembangan kewirausahaan, *good corporate governance* dan kinerja koperasi

Setiap butir pernyataan dalam instrumen gaya kepemimpinan, pengembangan kewirausahaan, *good corporate governance* dan kinerja koperasi memiliki lima pilihan jawaban. Bacalah setiap butir pernyataan dengan baik dan pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan pandangan, penilaian, dan kondisi

diri Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang () pada kolom pilihan jawaban. Sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan jawaban Bapak/Ibu dapat menggunakan Scoring Untuk Jawaban Kuesioner sebagai berikut.

Jawaban Responden	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2012:94)

1. Kategori **Sangat Setuju (SS)** apabila isi pernyataan tersebut sangat setuju dengan pandangan, penilaian, dan kondisi diri Bapak/Ibu, dengan tingkat kesetujuan antara 81 sampai 100%
2. Kategori **Setuju (S)** apabila isi pernyataan tersebut setuju dengan pandangan, penilaian, dan kondisi diri Bapak/Ibu, dengan tingkat kesetujuan antara 61 sampai 80%
3. Kategori **Netral (N)** apabila isi pernyataan tersebut netral dengan pandangan, penilaian, dan kondisi diri Bapak/Ibu, dengan tingkat kenetralan antara 41 sampai 60%
4. Kategori **Tidak Setuju (TS)** apabila isi pernyataan tersebut tidak setuju dengan pandangan, penilaian, dan kondisi diri Bapak/Ibu, dengan tingkat kesetujuan antara 21 sampai 40%

5. Kategori **Sangat Tidak Setuju (STS)** apabila isi pernyataan tersebut sangat tidak setuju dengan pandangan, penilaian, dan kondisi diri Bapak/Ibu, dengan tingkat kesetujuan antara 0 sampai 20%



Angket Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban										Total %
		SS	% Skor	S	% Skor	N	% Skor	TS	% Skor	STS	% Skor	
1	Saya mampu mempengaruhi orang lain untuk bekerjasama	42	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	100%
2	Saya melimpahkan sebagian wewenang saya kepada bawahan	42	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	100%
3	Dalam mengambil setiap kebijakan, saya melibatkan bawahan/anggota	37	88%	0	0%	5	7%	0	0%	0	0%	95%
4	Saya melakukan komunikasi yang baik terhadap bawahan	37	88%	0	0%	5	7%	0	0%	0	0%	95%
5	Saya memperlakukan bawahan/anggota secara adil	0	0%	30	57%	12	17%	0	0%	0	0%	74%
6	Saya memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpendapat	0	0%	30	57%	12	17%	0	0%	0	0%	74%
7	Saya tidak memberikan arahan terhadap bawahan	35	83%	0	0%	7	10%	0	0%	0	0%	93%

8	Saya membiarkan anggota saya berada dalam masalah	35	83%	0	0%	7	10%	0	0%	0	0%	93%
9	Saya membiarkan anggota saya membuat keputusan sendiri	15	36%	13	25%	14	20%	0	0%	0	0%	80%
10	Saya membiarkan bawahan mengambil keputusan sendiri	18	43%	13	25%	11	16%	0	0%	0	0%	83%
11	Saya membiarkan bawahan untuk menyelesaikan berbagai macam permasalahannya	17	40%	0	0%	25	36%	0	0%	0	0%	76%
12	Saya membuat keputusan berdasarkan aturan	1	2%	29	55%	12	17%	0	0%	0	0%	75%
13	Saya tidak memberikan anggota untuk berkreasi	29	69%	0	0%	13	19%	0	0%	0	0%	88%
14	Aturan yang saya buat tidak fleksibilitas	32	76%	0	0%	6	9%	1	1%	3	1%	87%
15	Seluruh kegiatan terpusat kepada saya	11	26%	25	48%	6	9%	0	0%	0	0%	82%
16	Saya tidak memberikan kebebasan bagi anggota untuk bertindak	42	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	100%

17	Saya membiarkan bawahan saya berbuat sesuka hati	18	43%	8	15%	16	23%	0	0%	0	0%	81%
18	Saya jarang memberikan inisiatif kepada anggota saya	29	69%	8	15%	5	7%	0	0%	0	0%	91%
19	Saya mendorong anggota untuk mengambil inisiatif	37	88%	0	0%	5	7%	0	0%	0	0%	95%
20	Saya tidak menggunakan kekuasaan saya kepada bawahan	2	5%	28	53%	12	17%	0	0%	0	0%	75%
21	Segala keputusan/kebijakan saya ambil sendiri tanpa berdiskusi dengan anggota	33	79%	1	2%	7	10%	1	1%	0	0%	91%
22	Saya tidak memberikan kesempatan pada bawahan untuk berpendapat	36	86%	1	2%	5	7%	0	0%	0	0%	95%
23	Secara penuh keputusan yang saya buat menjadi tanggung jawab saya	13	31%	29	55%	0	0%	0	0%	0	0%	86%
24	Saya merasa menjadi pusat perhatian anggota saya	0	0%	42	80%	0	0%	0	0%	0	0%	80%
25	Saya memiliki visi yang jelas terhadap pekerjaan saya	35	83%	0	0%	6	9%	1	1%	0	0%	93%

26	Saya mampu menarik perhatian orang lain terhadap diri saya	17	40%	0	0%	21	30%	4	4%	0	0%	74%
27	Saya mampu membangkitkan semangat bawahan untuk bekerja	18	43%	0	0%	23	33%	1	1%	0	0%	77%
28	Saya mampu membuat perspektif positif terhadap kinerja saya yang dilihat oleh anggota	26	62%	0	0%	15	21%	1	1%	0	0%	84%
29	Saya mampu menempatkan pemikiran yang positif terhadap kinerja saya	38	90%	0	0%	4	6%	0	0%	0	0%	96%

(Mattayang, 2019)

Angket Good Corporate Governance (GCG)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban										Total %
		SS	% Skor	S	% Skor	N	% Skor	TS	% Skor	STS	% Skor	
1	Saya terbuka dalam mengambil keputusan	25	60%	0	0%	17	24%	0	0%	0	0%	84%
2	Saya menjelaskan informasi yang relevan terhadap anggota	21	50%	0	0%	21	30%	0	0%	0	0%	80%
3	Saya memberikan kejelasan tentang fungsi, sistem kepada anggota	13	31%	8	0%	21	30%	0	0%	0	0%	61%
4	Saya menunjukkan pertanggungjawaban kepada anggota	22	52%	0	0%	20	29%	0	0%	0	0%	81%
5	Saya patuh dan bertanggung jawab atas pengelolaan koperasi sesuai dengan peraturan yang berlaku	20	48%	12	0%	10	14%	0	0%	0	0%	62%
6	Saya mengelola secara profesional sesuai dengan peraturan yang berlaku	38	90%	0	0%	4	6%	0	0%	0	0%	96%
7	Saya memberikan perlakuan yang adil terhadap <i>stakeholder</i>	24	57%	0	0%	18	26%	0	0%	0	0%	83%
8	Saya memberikan perlakuan yang wajar terhadap hak-hak <i>stake holder</i>	24	57%	0	0%	18	26%	0	0%	0	0%	83%

Komite Nasional Kebijakan Governance (2006)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 20/12/22

Access From (repository.uma.ac.id)20/12/22

Angket Pengembangan Kewirausahaan

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban										Total %
		SS	% Skor	S	% Skor	N	% Skor	TS	% Skor	STS	% Skor	
1	Saya mampu menjalankan fungsi perencanaan dengan baik	36	86%	5	10%	1	1%	0	0%	0	0%	97%
2	Saya mampu menjalankan fungsi pengorganisasian dengan baik	28	67%	8	15%	6	9%	0	0%	0	0%	90%
3	Saya mampu menjalankan fungsi penggerakan dengan baik	18	43%	6	11%	18	26%	0	0%	0	0%	80%
4	Saya mampu menjalankan fungsi manajerial dengan baik	40	95%	0	0%	2	3%	0	0%	0	0%	98%
5	Saya mampu merumuskan tujuan, kebijakan dan strategi usaha	8	19%	11	21%	23	33%	0	0%	0	0%	73%
6	Saya mampu bekerja dan belajar keras dalam berwirausaha	9	21%	25	48%	8	11%	0	0%	0	0%	80%
7	Saya mampu menjadikan pengalaman orang lain sebagai pembelajaran	12	29%	9	17%	21	30%	0	0%	0	0%	76%

8	Saya mudah bergaul kepada orang lain	29	69%	6	11%	7	10%	0	0%	0	0%	90%
9	Saya mudah empati terhadap orang lain	19	45%	4	8%	19	27%	0	0%	0	0%	80%
10	Saya banyak mencari peluang usaha dengan melakukan kebaikan terhadap orang lain	18	43%	11	21%	13	19%	0	0%	0	0%	82%
11	Saya mampu membuat keputusan di situasi yang sulit sekalipun	26	62%	10	19%	6	9%	0	0%	0	0%	90%
12	Saya mampu mencari alternative pemecahan masalah yang sedang saya hadapi	21	50%	14	27%	7	10%	0	0%	0	0%	87%
13	Saya mampu mengelola waktu dalam melakukan pekerjaan saya	27	64%	0	0%	14	20%	1	1%	0	0%	85%

Isa (2013)

Angket Kinerja Koperasi

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban										Total %
		SS	% Skor	S	% Skor	N	% Skor	TS	% Skor	STS	% Skor	
1	Saya meminta partisipasi tiap anggota untuk mengembangkan kinerja koperasi	6	14%	24	46%	12	17%	0	0%	0	0%	77%
2	Saya melibatkan anggota dalam melaksanakan Pendidikan dan pelatihan bagi anggota	10	24%	13	25%	18	26%	1	1%	0	0%	75%
3	Saya melakukan kerjasama antar koperasi untuk mengembangkan kinerja koperasi	6	14%	22	42%	13	19%	1	1%	0	0%	76%
4	Saya mengembangkan kepedulian anggota terhadap masyarakat	15	36%	17	32%	7	10%	3	3%	0	0%	81%

Lubis Z (2008)

Lampiran 3. Jumlah Responden**DATA KOPERASI PERTANIAN KABUPATEN SIMALUNGUN TAHUN 2022**

NO	KECAMATAN	NAMA KOPERASI	BADAN HUKUM		NAGORI	JENIS KOPERASI	KELOMPOK KOPERASI
			NOMOR	TANGGAL			
1	Bandar	AB. Sinar Tani	16/BH	5/28/2001	Nagori Marihat	Produsen	KOPTAN
2	Bosar Maligas	Bintang Jaya	09/BH	3/22/1999	Talum Saragih	Produsen	KOPTAN
3	Bosar Maligas	Aneka Sari	54/BH	8/12/1999	Parbutaran	Produsen	KOPTAN
4	Bosar Maligas	Gapoktan Boluk Bersatu	04/BH	5/23/2011	Boluk	Produsen	KOPTAN
5	Dolok Batu Nanggar	Jaya Mas	04/BH	1/31/2002	Bakung Kahean	Jasa	KOP PERIKANAN
6	Dolok Panribuan	Martabe	14/BH	7/27/1999	Dolok Tomuan	Produsen	KOPTAN
7	Dolok Panribuan	Lestari	3/BH	12/1/2002	Dolok Parmonangan	Produsen	KOP KEHUTANAN
8	Dolok Silau	Bersama	07/BH	8/31/2010	Nag. Bawang	Produsen	KOPTAN
9	Girsang Sip. Bolon	Nelayan Swalayan	26/BH	9/18/2000	Sibaganding	Jasa	KOP PERIKANAN

10	Gunung Malela	Sehati	67/BH	10/30/1999	Pematang Gajing	Produsen	KOPTAN
11	Gunung Malela	Selaras Alam	26/BH	11/24/2004	Silulu	Produsen	KOPTAN
12	Gunung Maligas	Gapoktan Legowo	09/BH	6/19/2012	Huta Dipar	Produsen	KOPTAN
13	Gunung Maligas	Gapoktan Serasi Jaya	10/BH	6/19/2012	Silau Bayu	Produsen	KOPTAN
14	Gunung Maligas	Gapoktan bandar Jaya	16/BH	11/1/2012	Bandar Malela	Produsen	KOPTAN
15	Haranggaol Horisan	Nelayan B. Terang	19/BH	2/15/2001	Haranggaol	Konsumen	KOP PERIKANAN
16	Hatonduhan	Aek Bolon	19/BH	5/24/2012	Tangga Batu	Produsen	KOP KEHUTANAN
17	Hatonduhan	Sehati	07/BH	11/1/2012	Saribu Asih	Produsen	KOP KEHUTANAN
18	Hatonduhan	Pagar Debata	18/BH	11/1/2012	Tangga Batu	Produsen	KOPTAN
19	Huta Bayu Raja	Mayang Sari	11/BH	4/7/1999	Marihat Mayang	Produsen	KOPTAN
20	Huta Bayu Raja	Harapan Maju	64/BH	10/29/1999	Maligas Bayu	Produsen	KOPTAN
21	Huta Bayu Raja	Kop. Produksi Mina S	20/BH	12/8/1998	Marihat Bayu	Jasa	KOP PERIKANAN

22	Panei	Anggiat Miduk	7/BH	6/25/2004	Sipoldas	Produsen	KOPTAN
23	PANOMBEIAN PANEU	Wahana Tani	04/BH	4/17/2012	Nagori Bosar	Jasa	KOP PETERNAKAN
24	Pematang Sidamanik	Sidodi	2/BH	5/21/2010	Pem. Sidamanik	Produsen	KOPTAN
25	Pematang Bandar	Peternak Indonesia Simalungun	06/BH	8/3/2011	Purwasari	Jasa	Kop. Peternakan
26	Purba	Horasma	41/BH	7/23/1999	Pem. Purba	Produsen	KOPTAN
27	Raya	Mitra Tani	18/BH	12/7/1997	Merek Raya	Produsen	KOPTAN
28	Raya	Asima	21/BH	12/10/1998	Tambun Marisi	Produsen	KOPTAN
29	Raya	Riap Madear	17/BH	7/8/2008	Pematang Raya	Produsen	KOPTAN
30	Raya Kahean	Parorot	09/BH	4/10/2000	Naga Dolok	Produsen	KOPTAN
31	Siantar	Sejatera	17/BH	4/29/1999	Laras Dua	Produsen	KOPTAN
32	Siantar	P3KH	23/BH	10/31/2008	Sejahtera	Produsen	KOP KEHUTANAN
33	Siantar	Masyarakat dan Peng. Hutan TRI	09/BH	8/31/2010	Rambung Merah	Produsen	KOP KEHUTANAN
34	Sidamanik	Mandohar	57/BH	9/2/1999	Tiga Bolon	Produsen	KOPTAN

35	Sidamanik	Kop. Jasa Tunas Jaya	15/Bh	3/4/2014	Gorat	Produsen	KOPTAN
36	Sidamanik	Parluasan II	01/BH	1/30/2012	Sarimatondang	Produsen	KOPTAN
37	Silau Kahean	D. Marsiurupan	44/BH	7/23/1999	Mariah B	Produsen	KOPTAN
38	Silau Kahean	Marsiurupan	45/BH	7/23/1999	Simanabun	Produsen	KOPTAN
39	Silimahuta	Sada Uhur	59/BH	9/6/1999	Silimakuta Barat	Produsen	KOPTAN
40	Silimahuta	Silimakuta	188.45/655/BH	2/5/2007	Seribu Dolok	Produsen	KOPTAN
41	Silimahuta	Argo Silimakuta	19/BH	10/26/2007	Seribu Dolok	Produsen	KOPTAN
42	Tanah Jawa	Maduma	15/BH	30/02/99	Maligas Tongah	Produsen	KOPTAN

KEPALA DINAS KOPERASI USAHA KECIL DAN MENENGAH
KABUPATEN SIMALUNGUN,

MARULITUA TAMBUNAN, S.E., M.Si.

PEMBINA

NIP. 19721004 200003 1 008

Lampiran 4. Hasil Uji Data Penelitian

1. Uji Reliabilitas

A. Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.820	29

Validitas

	<i>Correlations</i>	<i>r Hitung</i>	<i>Keterangan</i>
Item 1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.777** .000 42	VALID
Item 2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.601** .000 42	VALID
Item 3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.770** .000 42	VALID
Item 4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.770** .000 42	VALID
Item 5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.616* .000 42	VALID
Item 6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.680** .000 42	VALID
Item 7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.680** .000 42	VALID
Item 8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.630** .003 42	VALID
Item 9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.517** .000 42	VALID
Item 10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.450** .000 42	VALID
Item 11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.434** .000 60	VALID
Item 12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.519** .000	VALID

	N	42	
Item 13	Pearson Correlation	.401**	VALID
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	42	
Item 14	Pearson Correlation	.366*	VALID
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	42	
Item 15	Pearson Correlation	.576**	VALID
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	42	
Item 16	Pearson Correlation	.266**	VALID
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	42	
Item 17	Pearson Correlation	.308**	VALID
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	42	
Item 18	Pearson Correlation	.344*	VALID
	Sig. (2-tailed)	.025	
	N	42	
Item 19	Pearson Correlation	.428	VALID
	Sig. (2-tailed)	.070	
	N	42	
Item 20	Pearson Correlation	.464**	VALID
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	42	
Item 21	Pearson Correlation	.395**	VALID
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	42	
Item 22	Pearson Correlation	.453**	VALID
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	42	
Item 23	Pearson Correlation	.315	VALID
	Sig. (2-tailed)	.099	
	N	42	
Item 24	Pearson Correlation	.528*	VALID
	Sig. (2-tailed)	.040	
	N	42	
Item 25	Pearson Correlation	.568**	VALID
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	42	
Item 26	Pearson Correlation	.610**	VALID
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	42	
Item 27	Pearson Correlation	.266*	VALID
	Sig. (2-tailed)	.040	
	N	42	
Item 28	Pearson Correlation	.568**	VALID
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	42	
Item 29	Pearson Correlation	.610**	VALID
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	42	

B. Uji Reliabilitas Good Corporate Governance

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	8

Validitas

	<i>Correlations</i>	r Hitung	Keterangan
Item 1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.545** .000 42	VALID
Item 2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.859** .000 42	VALID
Item 3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.837** .000 42	VALID
Item 4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.820** .000 42	VALID
Item 5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.567* .000 42	VALID
Item 6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.552** .000 42	VALID
Item 7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.780** .000 42	VALID
Item 8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.716** .000 42	VALID

C. Uji Reliabilitas Pengembangan Kewirausahaan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	N of Items
.862	13

Validitas

	<i>Correlations</i>	r Hitung	Keterangan
Item 1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.292** .000 42	VALID
Item 2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.315** .000 42	VALID
Item 3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.710** .000 42	VALID
Item 4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.560** .000 42	VALID
Item 5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.750* .000 42	VALID
Item 6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.638** .000 42	VALID
Item 7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.694** .000 42	VALID
Item 8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.461** .003 42	VALID
Item 9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.254** .000 42	VALID
Item 10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.430** .000 42	VALID
Item 11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.780** .000 60	VALID
Item 12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.352** .000 42	VALID
Item 13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.410** .000 42	VALID

D. Uji Reliabilitas Kinerja Koperasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.848	4

Validitas

	Correlations	r Hitung	Keterangan
Item 1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.502** .000 42	VALID
Item 2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.559** .000 42	VALID
Item 3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.592** .000 42	VALID
Item 4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.772** .000 42	VALID

2. Uji Normalitas

A. Uji Normalitas Gaya Kepemimpinan

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Gaya Kepemimpinan	.114	42	.195	.950	42	.066

a. Lilliefors Significance Correction

($P > 0,05$) = $0,066 > 0,05$ data berdistribusi normal

Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
gayakepemimpinan	42	100.0%	0	0.0%	42	100.0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error
gayakepemimpinan	Mean	125.8571	.79236
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	124.2569
		Upper Bound	127.4574
	5% Trimmed Mean	125.9206	
	Median	127.0000	
	Variance	26.369	
	Std. Deviation	5.13511	
	Minimum	116.00	
	Maximum	134.00	
	Range	18.00	
	Interquartile Range	8.25	
	Skewness	-.265	.365
	Kurtosis	-1.019	.717

B. Uji Normalitas Good Corporate Governance(GCG)

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
GCG	.132	42	.064	.948	42	.054

a. Lilliefors Significance Correction

($P > 0,05$) = $0,054 > 0,05$ data berdistribusi normal

Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
GCG	42	100.0%	0	0.0%	42	100.0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error
GCG	Mean	33.3810	.63204
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	32.1045
		Upper Bound	34.6574
	5% Trimmed Mean	33.4259	
	Median	33.0000	
	Variance	16.778	
	Std. Deviation	4.09612	
	Minimum	26.00	
	Maximum	40.00	
	Range	14.00	
	Interquartile Range	6.25	
	Skewness	-.138	.365
	Kurtosis	-.852	.717

C. Uji Normalitas Pengembangan Kewirausahaan

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Pengembangan Kewirausahaan	.128	42	.082	.961	42	.156

a. Lilliefors Significance Correction

(P>0,05) = 0,156>0,05 data berdistribusi normal

Case Processing Summary						
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
pengembangwirausaha	42	100.0%	0	0.0%	42	100.0%

Descriptives						
	Statistic	Std. Error				
pengembangwirausaha	Mean	55.4286				
	95% Confidence Interval for Mean		Lower Bound	54.7128		
			Upper Bound	56.1443		
	5% Trimmed Mean	55.4233				
	Median	56.0000				
	Variance	5.275				
	Std. Deviation	2.29679				
	Minimum	51.00				
	Maximum	60.00				
	Range	9.00				
	Interquartile Range	3.00				
	Skewness	-.049	.365			
	Kurtosis	-.286	.717			

D. Uji Normalitas Kinerja Koperasi

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Koperasi	.155	42	.013	.954	42	.091

a. Lilliefors Significance Correction

(P>0,05) = 0,091>0,05 data berdistribusi normal

Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Y_KinerjaKoperasi	42	100.0%	0	0.0%	42	100.0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error
Y_KinerjaKoperasi	Mean	15.45	.258
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	14.93
		Upper Bound	15.97
	5% Trimmed Mean	15.48	
	Median	15.50	
	Variance	2.790	
	Std. Deviation	1.670	
	Minimum	12	
	Maximum	19	
	Range	7	
	Interquartile Range	2	
	Skewness	-.210	.365
	Kurtosis	-.049	.717

3. Uji Linearitas

A. Uji Linearitas Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Koperasi (X1 – Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Koperasi * Gaya Kepemimpinan	Between Groups	Combined	22.976	17	1.352	1.663	.124
		Linearity	6.549	1	6.549	8.060	.009
		Deviation from Linearity	16.428	16	1.027	1.264	.295
	Within Groups		19.500	24	.813		
	Total		42.476	41			

Linearitas $0,295 > 0,05$ Ada hubungan yang linier

B. Good Corporate Governance terhadap kinerja koperasi (RX2 – Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Koperasi * Good Corporate Governance	Between Groups	Combined	13.919	12	1.160	1.178	.343
		Linearity	.260	1	.260	.264	.611
		Deviation from Linearity	13.659	11	1.242	1.261	.295
	Within Groups		28.557	29	.985		
	Total		42.476	41			

Linearitas $0,295 > 0,05$ Ada hubungan yang linier

C. perkembangan kewirausahaan terhadap kinerja koperasi (RX3 – Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Koperasi * Pengembangan Kewirausahaan	Between Groups	Combined	11.643	8	1.455	1.558	.176
		Linearity	1.248	1	1.248	1.336	.256
		Deviation from Linearity	10.395	7	1.485	1.589	.173
	Within Groups		30.833	33	.934		
	Total		42.476	41			

Linearitas $0,173 > 0,05$ Ada hubungan yang linier

4. Uji Regresi Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3_PengembanganKewirausahaan, X2_GCG, X1_GayaKepemimpinan ^b		- Enter

a. Dependent Variable: Y_KinerjaKoperasi

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.270 ^a	.073	.000	1.671

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.340	3	2.780	9.960	.405 ^b
	Residual	106.065	38	2.791		
	Total	114.405	41			

a. Dependent Variable: Y_KinerjaKoperasi

b. Predictors: (Constant), X3_PengembanganKewirausahaan, X2_GCG,
X1_GayaKepemimpinan

Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.569	12.764		1.768	.085
	X1_Gaya Kepemimpinan	-.030	.058	.092	5,151	.610
	X2_GCG	.080	.068	.197	1.791	.246
	X3_Pengembangan Kewirausahaan	-.109	.124	.149	8,780	.386

a. Dependent Variable: Y_KinerjaKoperasi

5. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero - order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	Constant	22.569	12.764		1.768	.085	-3.271	48.408					
	X1_Gaya Kepemimpinan	-.030	.058	-.092	-.515	.610	-.148	.088	-.100	-.083	-.080	.759	1.318
	X2_GCG	.080	.068	.197	1.179	.246	-.058	.218	.231	.188	.184	.874	1.144
	X3_Pengembangan Kewirausahaan	-.109	.124	-.149	-.878	.386	-.359	.142	-.122	-.141	-.137	.843	1.186

a. Dependent Variable: Y_KinerjaKoperasi