

PENGARUH KEPEMIMPINAN ETIS DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI BATIK DI JOGJAKARTA

Jajuk Herawati, Prayekti

Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa
Jajuk.herawati@yahoo.com
Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa
yekti_feust@yahoo.co.id

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of ethical leadership and organizational commitment to employee performance, as well as the influence of ethical leadership on organizational commitment. The study was carried out as a survey.

The population of this study were all employees in the city of Yogyakarta batik cooperatives. Sampling was done by purposive sampling. Number of samples was 37 people, 8 people from enlisted KBTamtama, 9 people from KB Senopati, 6 people from KB PPBI, 7 people from Coral Single Family Planning, and 7 people from KB Mataram. Data were collected using a questionnaire that has been tested for validity and reliability. Scale measurements using 5-point Likert scale. Hypothesis testing is done by using multiple regression analysis and simple regression analysis.

The results showed: (1) ethical leadership had positive and significant effect on employee performance ($b = 0.0755$; $p = 0.000 < 0.05$). The implication, the better implementation or application of ethical leadership from the head, then the employee's performance is likely to increase; (2) organizational commitment had positive and significant impact on employee performance ($b = 0.490$; $p = 0.002 < 0.05$). The implication, the stronger the organizational commitment of employees, then the employee's performance is likely to increase; and (3) ethical leadership had positive and significant effect on organizational commitment ($b = 0.0629$; $p = 0.000 < 0.05$). The implication, the better implementation or application of ethical leadership of the leadership, the organizational commitment of employees tend to increase.

Keywords: *ethical leadership, organizational commitment, employee performance, purposive sampling.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Menurut ketentuan Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 ditegaskan bahwa perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan. Ketentuan tersebut sesuai dengan prinsip Koperasi, karena itu Koperasi mendapat misi untuk berperan nyata dalam menyusun perekonomian yang berdasar atas asas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi yang mengutamakan kemakmuran masyarakat bukan kemakmuran orang-seorang.

Dalam upaya mewujudkan misinya, koperasi harus mampu berusaha mengembangkan dan memberdayakan diri agar tumbuh menjadi kuat dan mandiri sehingga mampu meningkatkan kesejahteraan Anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.

Pada umumnya, koperasi saat ini masih dihadapkan pada permasalahan rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM) dan terbatasnya sumber dana yang dimiliki dalam melaksanakan kegiatan usahanya, sehingga penerapan dan penguasaan masalah manajemen usahanya

menjadi terbatas. Kondisi ini harus disikapi oleh semua pihak baik kalangan praktisi, akademisi maupun pemerintah dengan menjadikannya sebagai sebuah tantangan dan peluang untuk meningkatkan peran koperasi dimasa yang akan datang.

Koperasi merupakan salah satu bentuk organisasi ekonomi yang melaksanakan kegiatannya dengan menghasilkan produk dan jasa yang benar-benar dapat dimanfaatkan oleh anggotanya secara optimal. Anggota merupakan faktor utama yang harus diperhatikan, sebab eksistensi anggota berpengaruh pada kelangsungan hidup dan keberhasilan suatu koperasi. Dengan demikian, dalam perusahaan koperasi tidak hanya dipandang dari segi kemampuan untuk menghasilkan barang dan jasa yang dapat dinikmati oleh anggota, akan tetapi harus memuaskan bagi anggota. Pelayanan terhadap anggota merupakan hal yang terpenting dalam koperasi, mengingat sumber kekuatan koperasi ada pada anggota. Apabila koperasi dapat memberikan pelayanan yang memuaskan, maka akan mendorong anggota untuk dapat meningkatkan partisipasinya, yang pada akhirnya tujuan koperasi dapat tercapai.

Perkembangan usaha dan keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung kepada produktif tidaknya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Tidak dapat dipungkiri bahwa faktor manusia merupakan modal utama dan pertama yang harus diperhatikan.

Dalam perjalanan roda usahanya menuju keberhasilan, diperlukan pelaksanaan kerja yang sistematis dan teratur. Oleh karena itu, koperasi dalam melaksanakan kegiatan usahanya memerlukan tenaga pelaksana, yaitu karyawan disamping para pengelolanya yang terdiri dari pengurus. Keterlibatan

dengan usaha koperasi, karyawan merupakan media pendukung dalam kegiatan operasional sehari-hari sebagai suatu proses pencapaian keberhasilannya. Pelaksanaan kerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan pengurus secara profesional dalam mendayagunakan dan mengelola karyawan agar dapat bekerja secara produktif, sehingga menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan.

Mengacu pada uraian di atas maka dapat dikatakan bahwa, upaya peningkatkankerja karyawan koperasi merupakan kebutuhan mutlak bagi setiap koperasi agar mampumencapai visi, misi dan tujuannya. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan secara efektif dan efisien jika faktor-faktor penentu kinerja karyawan koperasi dapat diketahui. Menurut hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Bello (2012) dan Jijssfeldt (2012), kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepemimpinan etis. Hal ini menunjukkan bahwa, baik tidaknya persepsi karyawan terhadap kepemimpinan etis dilingkungan kerjanya akan menentukan kinerjanya. Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Chen et al. (2012) dan Sani (2013) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan dasar pemikiran yang pernah digunakan dalam penelitian-penelitian tersebut.

Rumusan Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini dapat dinyatakan dalam rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan etis berpengaruh terhadap kinerja karyawan koperasi?

2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh pada kinerja karyawan koperasi?
3. Apakah kepemimpinan etis berpengaruh pada komitmen organisasional karyawan koperasi?

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan etis terhadap kinerja karyawan koperasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan koperasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan etis berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan koperasi.

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis kepada pimpinan Dinas Koperasi Kota Yogyakarta, khususnya dalam upaya memberdayakan koperasi melalui peningkatan kinerja karyawan koperasi; khususnya koperasi batik. Bagi penelitian lain yang akan atau sedang melakukan penelitian yang berkaitan dengan pelaksanaan tanggung jawab sosial perusahaan, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu rujukan empiris mengenai kinerja karyawan.

KAJIAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

Tinjauan Pustaka

1. Kepemimpinan Etis (*Ethical Leadership*)

Kepemimpinan adalah suatu proses pengaruh sosial di mana pemimpin

mengusahakan partisipasi sukarela dari para bawahan dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan organisasi (Kreitner dan Kinicki, 2005). Pengertian atau defmisi mengenai kepemimpinan hingga kini telah banyak dikemukakan oleh para ahli, di antara (Yukl, 2005):

- a. Kepemimpinan merupakan perilaku individu yang mengarahkan aktivitas kelompok untuk mencapai sasaran bersama,
- b. Kepemimpinan merupakan pemberian pengaruh tambahan yang melebihi dan berada di atas kebutuhan mekanis dalam mengarahkan organisasi secara rutin,
- c. Kepemimpinan adalah proses memobilisasi sumber daya institusional, politis, psikologis, serta sumber daya lainnya untuk memotivasi bawahan,
- d. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas kelompok secara terorganisir untuk mencapai tujuan,
- e. Kepemimpinan merupakan proses pemberian arahan yang berarti kepada kelompok untuk mencapai tujuan,
- f. Kepemimpinan adalah proses mengartikulasikan visi, mewujudkan nilai, dan menciptakan lingkungan untuk mencapai tujuan,
- g. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat bawahan mampu memberikan kontribusinya untuk mendukung efektivitas dan keberhasilan organisasi.

Kepemimpinan adalah kemampuan/kecerdasan mendorong sejumlah orang (di bawah atau lebih) agar bekerjasama dalam melaksanakan kegiatan-

kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku orang lain, agar melakukan kegiatan/pekerjaan untuk mencapai tujuan yang akan dicapai seorang pemimpin ("Nawawi, 2005). Pengertian kepemimpinan tersebut menekankan betapa pentingnya pemimpin perlu memiliki kemampuan dan kecerdasan yang relatif lebih baik dari bawahan, sehingga memungkinkannya untuk mendorong dan menggerakkan anggotaorganisasinya melakukan pekerjaan dengan baik.

Mencermati beberapa definisi atau pengertian kepemimpinan yang telah disampaikan, tampak bahwa kepemimpinan secara tidak sebatas penggunaan kekuasaan dan menjalankan wewenang; pada tingkat individu kepemimpinan melibatkan pemberian nasihat, bimbingan, inspirasi, dan motivasi; sedangkan pada tingkat organisasi kepemimpinan berhubungan dengan penentuan visi dan misi organisasi, perencanaan, pelaksanaan aktivitas dan pengendalian dan evaluasi terhadap aktivitas-aktivitas yang dilakukan bawahan; membangun tim menciptakan kesatuan, dan menyelesaikan perselisihan di tingkat kelompok; membangun budaya dan menciptakan perubahan di tingkat organisasi.

Dalam kepemimpinan terdapat dua faktor penting, yaitu: (1) faktor yang berkaitan dengan kemampuan mengarahkan tindakan atau aktivitas, yang terlihat pada tanggapan/persepsi orang-orang yang dipimpinnya, (2) faktor yang berkenaan dengan dukungan atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin melalui keputusan dan kebijakan yang dibuatnya (Nawawi, 2003).

Kepemimpinan memiliki dampak yang besar dan strategis terhadap kelangsungan hidup organisasi, serta

aktivitas dari bawahan yang dipimpinnya. Oleh karena memiliki dampaknya yang besar dan strategis tersebut maka lahirlah pemikiran tentang aspek etis dari suatu kepemimpinan. Aspek etis dari kepemimpinan tersebut tidak mempermasalahkan "apakah pemimpin akan menggunakan kekuasaannya", tetapi berfokus pada "apakah-pemimpin akan kekuasaannya dengan bijaksana dan etis" (Yukl, 2005). Menurut Kouzes dan Posner (1993 dalam Yukl, 2005) konsep atau pemikiran tentang kepemimpinan etis (ethical leadership) timbul karena menurunnya kepercayaan publik kepada para pemimpin, baik dalam organisasi bisnis maupun organisasi politik.

Pemimpin memiliki tanggung jawab etis untuk memperlakukan bawahan dengan penuh rasa hormat. sebagai manusia dengan identitas yang unik. Menurut Burns (1978, dalam Yukl, 2005) peran dan fungsi utama pemimpin adalah meningkatkan kesadaran mengenai masalah etis dan membantu bawahan atau orang lain menyelesaikan nilai-nilai yang bertentangan. Kepemimpinan merupakan sebuah proses di mana pemimpin dan pengikut salingmenjunjung tinggi moralitas dan motivasi. Pemimpin berusaha meningkatkan kesadaran bawahannya dengan menekankan idealisme dan nilai moral serta kebebasan, keadilan, kesetaraan, dan kedamaian. Bawahan diarahkan untuk menjadi orang yang lebih baik.

Menurut Heifetz (1994, dalam Yukl, 2005) peran utama pemimpin adalah membantu para pengikut menghadapi konflik dan menemukan cara-cara yang produktif untuk menghadapinya. Pemimpin harus melibatkan orang lain dalam menghadapi tantangan, memiliki perspektif perubahan, dan mampu menemukan cara-

cara baru untuk bekerja bersama secara efektif. Pemimpin mempengaruhi individu, memobilisasi upaya kolektif untuk mencapai kinerja yang tinggi. Pengaruh yang digunakan tidak hanya menyangkut aspek rasional saja tetapi juga menggunakan kewenangan formal. Kepemimpinan etis melibatkan penggunaan otoritas untuk membantu pengikut mengatasi nilai yang bertentangan yang muncul dalam lingkungan kerja, serta budaya masyarakat yang berubah secara cepat (Northouse, 2013).

Menurut Greenleaf (1994, dalam Yukl, 2005) kepemimpinan etis merupakan kepemimpinan yang esensinya adalah pelayanan (*servant leadership*). Pelayanan kepada bawahan merupakan tanggung jawab utama pemimpin. Pelayanan yang dimaksud meliputi pengasuhan, mempertahankan dan memberikan kewenangan kepada bawahan. Pemimpin harus membantu bawahan agar menjadi lebih baik, lebih bijaksana dan lebih bersedia untuk menerima tanggung jawab. Pemimpin harus mampu melayani kebutuhan bawahan.

Dalam kepemimpinan etis terdapat dua aspek penting, yaitu sebagai berikut (Yukl, 2005):

- a. Mempromosikan sebuah Iklim yang Etis: menetapkan sebuah contoh perilaku etis? dalam tindakan Anda sendiri; memfasilitasi perkembangan dan penyebaran peraturan perilaku etis; memulai diskusi dengan pengikut atau kolega mengenai etika dan integritas; Mengakui dan memberikan penghargaan perilaku etis oleh orang lain; Mengambil risiko pribadi untuk memberi saran solusi moral terhadap masalah; Membantu orang lain menemukan solusi yang adil dan etis terhadap konflik;

Memulai peiyanaan yang mendukung (misalnya, saluran telepon etika, kelompok pemberi saran secara online).

- b. Menentang Praktik yang Tidak Etis: menolak berbagi manfaat yang diberikan oleh aktivitas yang tidak etis; menolak menerima penugasan yang melibatkan aktivitas yang tidak etis; berusaha melarang tindakan yang tidak etis yang dilakukan orang lain; berbicara secara publik terhadap kebijakan tidak etis atau tidak adil dalam organisasi; menentang keputusan yang tidak etis dan berusaha untuk membalikkannya; memberi tahu pihak berwenang yang tepat mengenai produk yang berbahaya atau praktik yang berbahaya; dan memberikan bantuan bagi orang lain yang menentang keputusan atau praktik yang tidak etis.

2. **Komitmen Organisasional**

Menurut Luthans (2006), komitmen organisasional dapat diartikan sebagai keinginan yang kuat untuk tetap sebagai bagian dari organisasi, keinginan untuk berusaha sekuat tenaga sesuai tujuan organisasi, dan keyakinan dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi. Mengacu pada defmisi mengenai komitmen organisasional tersebut tampak bahwa, komitmen organisasional mencerminkan loyalitas karyawan kepada organisasi di mana karyawan mengutamakan perhatiannya terhadap keberhasilan dan kemajuan organisasi.

Komitmen organisasional merupakan suatu variabel yang mencakup kebutuhan, keinginan dan kewajiban yang diwujudkan tiga bentuk yaitu: komitmen afektif.

komitmen kontinuan. dan komitmen normatif.

Komitmen afektif adalah suatu sikap di mana seseorang merasa memiliki hubungan dan keterikatan dengan organisasi yang disebabkan karena atianya kesamaan nilai dan tujuan. Komitmen afektif tersebut berupa interaksi positif antara karyawan dengan perusahaan karena adanya kesamaan nilai (Cetin. 2006). Komitmen afektif juga dapat diartikan sebagai derajat loyalitas seorang karyawan terhadap organisasinya. Komitmen afektif dapat mempengaruhi kuat lemahnya keterlibatan karyawan dengan organisasinya (Iverson, 1998). Komitmen afektif menunjukkan seberapa kuat keyakinan karyawan untuk menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi, seberapa besar keberanian karyawan untuk berbuat atas nama organisasinya, dan seberapa kuat keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi (Feinstein, 2000).

Komitmen kontinuan adalah suatu keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan di mana saat ini mereka bekerja (Clugston, 2000). Komitmen kontinuan merupakan suatu pemikiran karyawan tentang kerugian-kerugian yang mungkin dihadapi jika mereka keluar dari organisasi (Feinstein, 2000); misalnya: hilangnya kesempatan untuk mencapai senioritas, hilangnya kesempatan untuk memperoleh keahlian dan spesialisasi kerja, hilangnya kesempatan mendapat pensiun dan lain-lain. Kerugian juga dapat berupa kesulitan yang mungkin dihadapi karyawan dalam usahanya memperoleh pekerjaan baru jika mereka harus keluar dari perusahaan di mana mereka bekerja saat ini.

Komitmen normatif adalah kewajiban yang bagi karyawan, bahwa karyawan secara

normatif tidak harus berpindah kerja ke perusahaan lain (Hartmann, 2000).

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 1999). Kinerja karyawan juga diartikan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Maier, 1965 dalam As'ad, 2005). Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut Nawawi (2006) berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia kinerja adalah: (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja (Nawawi. 2006). Kinerja menurut Lavasque (dalam Nawawi. 2006) adalah segala sesuatu yang dikerjakan seseorang dan hasilnya dalam melaksanakan fungsi suatu pekerjaan. Mengacu dua pengertian kinerja tersebut. dapat disimpulkan bahwa kinerja memiliki pengertian sebagai kemampuan kerja dan hasil atau prestasi yang dicapai dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Definisi lain tentang kinerja dikemukakan oleh Schermerson (Nawawi, 2006) bahwa kinerja adalah kuantitas dan kualitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok maupun organisasi. Menurut definisi kinerja ini, aspek kuantitas mengacu pada beban kerja atau target kerja, sedangkan aspek kualitas berkaitan dengan kesempurnaan dan kerapian pekerjaan yang telah dilaksanakan. Pengertian kinerja menurut Gordon (Nawawi, 2006) adalah suatu fungsi

kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja.

Kinerja menurut Hasibuan (2003) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Selanjutnya dikatakan bahwa kinerja karyawan merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu: (1) kemampuan dan minat karyawan, (2) kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, dan (3) peran dan motivasi karyawan.

Menurut Nawawi (2006), kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yang terdiri atas: (1) Pengetahuan, khususnya pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam bekerja; (2) Pengalaman, yang tidak sekedar jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan juga dengan substansi yang jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu tugas tertentu; (3) Kepribadian, berupa kondisi di dalam diri seseorang dalam menghadapi bidang kerjanya. seperti minat, bakat, kemampuan bekerja sama, ketekunan, kejujuran, motivasi kerja, dan sikap terhadap pekerjaannya.

Pengertian kinerja karyawan yang bersifat praktis adalah sebagai apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya (Nawawi, 2006). Di dalam pengertian praktis tersebut, indikator kinerja dalam melaksanakan pekerjaan di lingkungan suatu organisasi/perusahaan mencakup lima unsur yaitu: (1) Kuantitas hasil kerja yang dicapai; (2) Kualitas hasil kerja yang dicapai; (3) Jangka waktu untuk

mencapai hasil tersebut; (4) Kehadiran dan kegiatan selama hadir di tempat kerja; dan (5) Kemampuan bekerja sama.

Hipotesis

Mengacu pada tinjauan pustaka dan hasil-hasil penelitian terdahulu, maka dapat dihipotesiskan sebagai berikut:

- H1: Kepemimpinan etis berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H2: Komitmen organisasional berpengaruh terhadap pada kinerja karyawan.
- H3: Kepemimpinan etis berpengaruh terhadap pada komitmen organisasional.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini jika ditinjau dari hubungan antara variabelnya, penelitian ini termasuk penelitian kausal (causal study) (Sekaran, 2003).

Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel yang terdiri:

1. Variabel terikat : Kepemimpinan etis
2. Variabel bebas : Kinerja karyawan dan Komitmen organisasional

Definisi Operasional Variabel

1. Kepemimpinan etis

Kepemimpinan etis adalah kepemimpinan yang mengedepankan prinsip-prinsip menghargai orang lain, melayani orang lain, menunjukkan sifat adil, menampilkan kejujuran, dan membangun komunitas.

2. Komitmen organisasional

Komitmen organisasional adalah keinginan yang kuat unik tetap sebagai

bagian dari organisasi, keinginan untuk berusaha sekuat tenaga sesuai tujuan organisasi, dan keyakinan dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.

Dengan indikator:

- a. Tingkat kedependenan emosional antara karyawan dengan koperasi.
- b. Pemahaman terhadap arti periling loyalitas karyawan kepada koperasi.
- c. Penilaian karyawan terhadap peningkatan pengembangan karier dalam koperasi.
- d. Penilaian karyawan bahwa tetap setia menjadi karyawan suatu koperasi adalah suatu kebutuhan.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan mengadopsi dari kuesioner yang pernah digunakan oleh Welbourne et. al. (1998 dalam Dhammika et al., 2011), yaitu:

- a. Keberhasilan dalam pelaksanaan pekerjaan
- b. Keberhasilan dalam team

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Arikunto, 2006). Dalam penelitian ini, populasinya adalah seluruh karyawan koperasi di Lingkungan Tamansiswa Yogyakarta.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2010). Ukuran atau jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan saran/anjuran yang dikemukakan oleh

rumus Isaac dan Michael (Sugiyono, 2011). Teknik pengambilan sampel secara dilakukan secara random.

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu item pertanyaan dalam kuesioner (Ghozali, 2007). Uji validitas dapat dilakukan dengan metode korelasi product moment antara skor item dengan skor total.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Alpha-Cronbach; jika suatu kuesioner memiliki nilai Alpha-Cronbach > 0,60 maka kuesioner tersebut reliabel (Ghozali, 2007).

Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang digunakan untuk mendeskripsikan variabel penelitian. Alat analisis yang digunakan dalam analisis deskriptif ini adalah label frekuensi dalam bentuk label persentase (%).

2. Analisis Regresi berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Deskripsi responden penelitian ini didasarkan pada karakteristiknya yang meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, pengalaman kerja, dan status perkawinan. Deskripsi responden penelitian ini disajikan dalam Tabel 1

Tabel 1. Deskripsi Responen

Karakteristik Responden	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	26	70.27
	Perempuan	11	29.73
Umur	< 25	7	18.92
	25-30	9	24.32
	31-35	13	35.14
	35	8	21.62
Pendidikan Terakhir	SD	0	0.00
	SMP	9	24.32
	SMA/SMK	24	64.86
	D3	4	10.81
	S1	2	5.41
Pengalaman Kerja	< 5	11	29.73
	5-10	23	62.16
	> 10	3	8.11
Status Perkawinan	Belum Kawin	6	16.22
	Kawin	30	81.08
	Duda/Janda	1	2.70

Sumber: Data Primer, 2015 diolah.

Berdasarkan data yang disajikan dalam Tabel 1 dapat dijelaskan deskripsi responden penelitian ini, yaitu sebagian besar karyawan koperasi batik di kota Yogyakarta berjenis kelamin laki-laki (70.27%), dengan umur antara 31-35 tahun (35.14%), memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK (64.86%), pengalaman kerja di koperasi batik selama 5-10 tahun (64.86%), dan sebagian besar telah kawin (81.08%).

Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan

Deskripsi dari kinerja karyawan koperasi batik yang menjadi responden penelitian ini disajikan dalam Tabel 2.

Tabel 2. Deskripsi Kinerja Karyawan

Kategori	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Sangat Rendah (1.00-1.80)	3	8.11
Rendah (1.81-2.60)	6	16.22
Sedang (2.61-3.40)	5	13.51
Tinggi (3.41-4.20)	9	24.32
Sangat Tinggi (4.21-5.00)	14	37.84
Jumlah	37	100.00
Rata-rata skor = 3.61		

Sumber: Data Primer, 2015 diolah.

Berdasarkan data yang disajikan dalam Tabel 2, dari 37 orang karyawan koperasi batik yang menjadi sampel penelitian ini 3 orang (8.11%) di antaranya mempunyai kinerja yang sangat rendah; 6 orang (16.22%) rendah; 5 orang (13.51%) sedang; 9 orang (24.32%) tinggi; dan 14 orang (37.84%) sangat tinggi. Rata-rata skor variabel kinerja karyawan sebesar 3.61. Oleh karena rata-rata tersebut berada dalam kisaran 3.41-4.20 hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan

koperasi batik di kota Yogyakarta tergolong tinggi.

2. Kepemimpinan Etis

Deskripsi kepemimpinan etis di koperasi batik yang menjadi responden penelitian ini disajikan dalam Tabel 3.

Tabel 3. Deskripsi Kepemimpinan Etis

Kategori	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Sangat Tidak Baik (1.00-1.80)	3	8.11
Tidak Baik (1.81-2.60)	8	21.62
Cukup Baik (2.61-3.40)	9	24.32
Baik (3.41-4.20)	3	8.11
Sangat Baik (4.21-5.00)	14	37.84
Jumlah	37	100.00
Rata-rata skor = 3.37		

Sumber: Data Primer, 2015 diolah.

Berdasarkan data yang disajikan dalam Tabel 3, dari 37 orang karyawan koperasi batik yang menjadi sampel penelitian ini 3 orang (8.11%) menilai bahwa kepemimpinan etis yang ditunjukkan oleh pimpinannya selama ini tergolong sangat tidak baik; 8 orang (21.62%) menilai tidak baik; 9 orang (24.32%) menilai cukup baik; 3 orang (8.11%) menilai baik; dan 14 orang (37.84%) menilai sangat baik. Rata-rata skor variabel kinerja karyawan sebesar

3.37, berada dalam kisaran 2.61-3.40, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan etis di koperasi batik yang selama ini diterapkan oleh pimpinan koperasi tergolong cukup baik.

3. Komitmen Organisasional

Deskripsi komitmen organisasional karyawan koperasi batik di kota Yogyakarta yang menjadi responden penelitian ini disajikan dalam Tabel 4.

Tabel 4. Deskripsi Kepemimpinan Etis

Kategori	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Sangat Rendah (1.00-1.80)	5	13.51
Rendah (1.81-2.60)	11	29.73
Sedang (2.61-3.40)	14	37.84
Tinggi (3.41-4.20)	3	8.11
Sangat Tinggi (4.21-5.00)	4	10.81
Jumlah	37	100.00
Rata-rata skor = 2.76		

Sumber: Data Primer, 2015 diolah.

Berdasarkan data yang disajikan dalam Tabel 4, dari 37 orang karyawan koperasi batik yang menjadi sampel penelitian ini 5 orang (13.51%) memiliki komitmen organisasional yang tergolong sangat rendah; 11 orang (29.73%) rendah; 14 orang (37.84%) sedang; 3 orang (8.11%)

tinggi; dan 4 orang (10.81%) sangat tinggi. Rata-rata skor 2.76 yang berada dalam kisaran 2.61-3.40, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional karyawan koperasi batik di kota Yogyakarta tergolong sedang.

Hasil Analisis Regresi

Pengujian terhadap hipotesis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi. Adapun hasil analisis regresi berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Regresi Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi kinerja karyawan sebagai fungsi kepemimpinan etis dan komitmen organisasional disajikan dalam Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Regresi Kinerja Karyawan

Variabel Independen	Koefisien Regresi (bi)	Koefisien Regresi Standar (β)	Pvalue
Konstanta	3.234		
Kepemimpinan Etis (X ₁)	0.755	0.623	0.000
Komitmen Organisasional (X ₂)	0.490	0.350	0.002
Variabel dependen: Kinerja karyawan N = 37 R ² adj.= 0.819; F= 82.335; p=0.000			

Sumber: Data Primer, 2015 diolah.

Berdasarkan hasil analisis regresi kinerja karyawan tersebut, maka persamaan regresi pengaruh kepemimpinan etis dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = 3.234 + 0.755X_1 + 0.490X_2$$

dimana, Y=kinerja karyawan;
X₁=kepemimpinan etis; X₂=komitmen organisasional.

2. Regresi Komitmen Organisasional

Hasil analisis regresi komitmen organisasional sebagai fungsi kepemimpinan etis disajikan dalam Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Regresi Komitmen Organisasional

Variabel Independen	Koefisien Regresi (bi)	Koefisien Regresi Standar (β)	Pvalue
Konstanta	8.523		
Kepemimpinan Etis (X ₁)	0.629	6.268	0.000
Variabel dependen: Komitmen organisasional N = 37 R ² adj.= 0.515; F= 39.287; p=0.000			

Sumber: Data Primer, 2015 diolah.

Berdasarkan hasil analisis regresi komitmen organisasional tersebut, maka persamaan regresi pengaruh kepemimpinan

etis terhadap komitmen organisasional dapat ditulis sebagai berikut:

$$X_2 = 8.523 + 0.629X_1$$

Dimana

X_1 = kepemimpinan etis;
 X_2 = komitmen organisasional.

Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

H_{01} : $\beta = 0$ Kepemimpinan etis tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_{a1} : $\beta \neq 0$ Kepemimpinan etis berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis regresi kinerja karyawan sebagaimana disajikan dalam Tabel 5, kepemimpinan etis mempunyai koefisien regresi sebesar 0.755 dengan $p=0.000$. Oleh karena $p < \alpha(0.05)$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, hipotesis pertama penelitian ini diterima, dimana kepemimpinan etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua penelitian ini menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

H_{02} : $\beta = 0$ Komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_{a2} : $\beta \neq 0$ Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis regresi kinerja karyawan sebagaimana disajikan dalam Tabel 5, komitmen organisasional mempunyai koefisien regresi sebesar 0.490 dengan $p=0.002$. Oleh karena $p < \alpha(0.05)$

maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, hipotesis kedua penelitian ini diterima, dimana komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hipotesis ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

H_{03} : $\beta = 0$ Kepemimpinan etis tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

H_{a3} : $\beta \neq 0$ Kepemimpinan etis berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Hasil analisis regresi kinerja karyawan sebagaimana disajikan dalam Tabel 6, kepemimpinan etis mempunyai koefisien regresi sebesar 0.629 dengan $p=0.000$. Oleh karena $p < \alpha(0.05)$ maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, hipotesis ketiga penelitian ini diterima, dimana kepemimpinan etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini tampak bahwa, kinerja karyawan koperasi batik di kota Yogyakarta secara signifikan ditentukan atau dipengaruhi oleh kepemimpinan etis yang dijalankan oleh pimpinannya, dan komitmen organisasional karyawan. Hasil analisis regresi menunjukkan besarnya koefisien determinasi sebesar 0.819 atau 81.9%; nilai ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kinerja karyawan koperasi batik di kota Yogyakarta 81.9% dipengaruhi atau

ditentukan oleh kepemimpinan etis dan komitmen organisasional karyawan; sedangkan 18.1% sisanya, ditentukan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini, seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, motivasi kerja, stres kerja, dan lain-lain.

Kepemimpinan etis, selain mempengaruhi kinerja karyawan, dalam penelitian ini terbukti secara empiris juga berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga penelitian ini, terbukti bahwa kepemimpinan etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. Koefisien determinasi model regresinya sebesar 0.515 atau 51.5%, nilai ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya komitmen organisasional karyawan koperasi batik di kota Yogyakarta 51.5% dipengaruhi atau ditentukan oleh kepemimpinan etis; sedangkan 48.5% sisanya, ditentukan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini, seperti kepuasan kerja, stres kerja, motivasi kerja, pengalaman kerjanya, dan lain-lain.

Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis pertama dan kedua, secara parsial kepemimpinan etis dan komitmen organisasional masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika kepemimpinan etis semakin baik atau komitmen organisasional semakin kuat, maka kinerja karyawan cenderung semakin tinggi atau meningkat. Meskipun demikian, kekuatan pengaruh dari kedua variabel tidak sama, hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien regresi betanya. Kepemimpinan etis mempunyai koefisien regresi beta sebesar 0.623, sedangkan komitmen organisasional mempunyai koefisien regresi sebesar 0.350; hal ini menunjukkan bahwa pengaruh

kepemimpinan etis lebih kuat atau lebih dominan dibanding pengaruh komitmen organisasional.

Jika kinerja karyawan dicermati masing-masing item pernyataannya, maka terdapat beberapa item pernyataan yang rata-rata skornya masih di bawah rata-rata skor variabel (3.61) yaitu item pernyataan ke 4, 6, 7, 8, 9, dan 11 (lihat Lampiran 2). Hal ini menunjukkan bahwa, aspek-aspek yang sesuai dengan item-item tersebut masih tergolong lemah atau kurang baik, yaitu: kesediaan membantu rekan kerja yang lain; keinginan mengembangkan keahlian; perkembangan karier selama ini; ketepatan waktu dalam bekerja; seringnya melakukan kesalahan dalam bekerja; dan kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja yang lain sebagai anggota kelompok.

KESIMPULAN

1. Kepemimpinan etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($b=0.755$; $p=0.000<0.05$). Implikasinya, semakin baik pelaksanaan atau penerapan kepemimpinan etis dari pimpinan, maka kinerja karyawan cenderung meningkat.
2. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($b=0.490$; $p=0.002<0.05$). Implikasinya, semakin kuat komitmen organisasional karyawan, maka kinerja karyawan cenderung meningkat.
3. Kepemimpinan etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional ($b=0.629$; $p=0.000<0.05$). Implikasinya, semakin baik pelaksanaan atau penerapan kepemimpinan etis dari

pimpinan, maka komitmen organisasional karyawan cenderung semakin tinggi.

Follower Attitudes Toward Corporate Social Responsibility". *Journal of Business Ethics*, Vol. 103, pp. 511-528.

DAFTAR PUSTAKA

- Aaker, D. A., Kumar, V., and Day, G. S. 2004. *Marketing Research*. Eight Edition, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Aras, G., Aybars, A., and Kutlu, G. 2010. "Managing Corporate Performance Investigating The Relationship Between Corporate Social Responsibility And Financial Performance In Emerging Markets". *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 59 No. 3, pp. 229-254.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar. S. 2007. *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Dharmika, K.A., Ahmad, F.B., and Sam, T.L. 2012. "Job Satisfaction, Commitment and Performance: Testing the Goodness of Measures of Three Employee Outcomes". *South Asian Journal Of Management*, Vol. 19 No. 2, pp. 7-22.
- Ghozali, I. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Univeristas Diponegoro, Semarang.
- Groves, K.S., and LaRocca, M.A. 2011. "An Empirical Study of Leader Ethical Values, Transformational and Transactional Leadership, and Follower Attitudes Toward Corporate Social Responsibility". *Journal of Business Ethics*, Vol. 103, pp. 511-528.
- Hasibnan. H.M.S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta' Bumi Aksara.
- Keraf, A. S. 1998. *Etika Bisnis: Tuntutan dan Relevansinya*. Edisi Barn. Kanisius, Yogyakarta.
- Kreitner, R. dan Kinicki, A. 2005. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima, Buku 2, Salemba Empat, Jakarta.
- Munandar, A. S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI Press, Jakarta.
- Nawawi, H. 2005. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Gadjah Mada Press, Yogyakarta.
- Nawawi, H. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Gadjah Mada Press, Yogyakarta.
- Nawawi, H. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Prawirosentono, S. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi Pertama. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Sekaran, U. 2003. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. Fourth Edition, John Willey & Sons, New York.
- Sugiyono. 2010. *Statistik untuk Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta, Bandung.
- Waldman, D.A, Luque, M.S., Washburn, N. and House, R.J. 2006. "Cultural And Leadership Predictors Of Corporate

- Social Responsibility Values Of Top Management: A Globe Study Of 15 Countries". *Journal of International Business Studies*, Vol. 37, pp. 823-837.
- Yuki, G. 2005. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Kelima, Indeks. Jakarta.