



Pengaruh Tata Kelola Koperasi dan Manajemen Koperasi yang Baik terhadap Kinerja Koperasi Melalui Motivasi Kerja Koperasi Perempuan di Jawa Timur

Savitri ^{1*}

¹savitri@ubhinus.ac.id

¹Universitas Bhinneka Nusantara i, Jl. Raya Tidar No.100, Karangbesuki, Kec. Sukun, Kota Malang, Jawa Timur 65146, Indonesia

Kata Kunci

Kinerja Koperasi; Manajemen Koperasi; Motivasi Kerja; Tata Kelola Koperasi

*** Author Korespondensi**

savitri@ubhinus.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menciptakan model evaluasi bagaimana manajemen koperasi dan tata kelola koperasi yang baik mempengaruhi kinerja koperasi di Indonesia melalui motivasi karyawan. Memanfaatkan desain penelitian kausalitas kuantitatif, metodologi tersebut menggambarkan hubungan sebab-akibat (komparatif), memiliki hipotesis penelitian yang divalidasi dengan metode statistik, dan menjelaskan setiap variabel yang diselidiki (penelitian eksplorasi). Temuan penelitian menunjukkan bahwa koperasi perempuan di Jawa Timur telah aktif diorganisir melalui tata kelola koperasi yang baik dan administrasi koperasi. Motivasi anggota, yang dipengaruhi oleh variabel ekstrinsik dan intrinsik, juga memengaruhi kinerja kooperatif. Dampak pengelolaan koperasi dan praktik tata kelola koperasi yang baik terhadap koperasi perempuan di Jawa Timur. Hal ini menunjukkan bahwa tata kelola koperasi yang baik merupakan aspek penting yang harus diperhatikan saat meningkatkan kinerja koperasi.

1. Pendahuluan

Sebagai hasil dari semua kegiatan organisasi, kinerja organisasi signifikan karena dapat digunakan untuk menilai tingkat kompetensi organisasi dan efektivitas proses kerja organisasi, termasuk memenuhi harapan atau tidak (Widarni & Mora, 2021). Menurut Barauskaite et al. (2021), kinerja organisasi adalah kemampuan organisasi untuk secara efektif memenuhi tuntutan setiap kelompok sambil mengejar tujuan untuk meningkatkan kemampuan organisasi dengan cara yang ramah lingkungan. Menurut teori kinerja Gibson (1997), tiga variabel memengaruhi bagaimana orang berperilaku dan berkinerja di tempat kerja: variabel individu, seperti latar belakang dan keterampilan, variabel individu, dan demografi. Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, dan motivasi; variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, remunerasi (keuangan dan non-keuangan), struktur pekerjaan, dan desain (Kumar et al., 2020). Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan dengan baik, diukur dengan jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban yang dialokasikan. Menurut Riyanto et al. (2021), sumber daya manusia bertanggung jawab untuk menjalankan tugas suatu organisasi dalam rangka memenuhi tujuannya. Kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan mereka, yang bersifat pribadi. Setiap orang melakukan tugas dengan tingkat keterampilan yang berbeda-beda. Menurut Putra et al. (2020), kinerja juga dapat didefinisikan sebagai hasil yang dicapai pada akhir upaya individu, yang diperoleh dengan keterampilan dan perilaku dalam kondisi tertentu. Banyak elemen, seperti tim kerja, budaya organisasi, dan

strategi, memengaruhi kinerja organisasi. Dengan demikian, mempekerjakan kandidat yang memenuhi syarat untuk mengisi posisi sebagai administrator dan anggota, mengembangkan staf, menawarkan gaji yang kompetitif, dan menilai kinerja organisasi adalah komponen penting dari organisasi yang sukses. Unsur kepemimpinan antara lain memiliki visi yang jelas dari seorang pemimpin, mendukung perubahan menjadi lebih baik, dan membantu staf dalam mengembangkan kompetensi organisasi (Widarni & Bawono, 2022). Perilaku positif pengurus dan anggota dalam meningkatkan kinerja kerja sama bergantung pada pengelolaan motivasi atau dorongan bagi anggota dan pengurus untuk melaksanakan pekerjaan dan kewajiban (Newman & Ford, 2021). Dua faktor dapat mempengaruhi kepuasan kinerja: tugas yang diselesaikan dan personel. Faktor-faktor yang dihasilkan karyawan meliputi kecerdasan, ketangkasan unik, usia, jenis kelamin, kesehatan, latar belakang pendidikan, pekerjaan sebelumnya, pengalaman kerja, keunikan, kecerdasan emosional, sikap kerja, gaya berpikir, dan persepsi. Faktor-faktor terkait tempat kerja termasuk pengawasan, status, stabilitas keuangan, kontak sosial, kemajuan karier, dan koneksi kerja (Dziuba et al., 2020). Faktor-faktor berikut dapat berdampak pada kinerja organisasi: faktor pertama, pribadi atau individu, seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh individu; kedua, faktor kepemimpinan, seperti kemampuan manajer dan pemimpin tim untuk memberikan dorongan, antusiasme, arahan, dan dukungan; ketiga, faktor tim, seperti tingkat dukungan dan antusiasme yang diberikan oleh rekan satu tim dalam sebuah tim, saling percaya, kohesi, dan kedekatan dalam tim; dan keempat, faktor kontekstual (situasional), seperti tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal (Kurdi et al., 2020). Istilah "fungsi manajemen" mengacu pada kegiatan manajemen yang melibatkan peningkatan sumber daya manusia sejalan dengan sistem prosedur yang ditetapkan, mengevaluasinya untuk pengembangan, dan melakukan penyesuaian sesuai kebutuhan untuk memungkinkan mereka menawarkan umpan balik kinerja yang dapat diterima oleh perusahaan dan karyawan individu. Orang-orang yang memimpin organisasi secara signifikan memengaruhi bagaimana organisasi itu berkembang.

Frasi "fungsi manajemen" menggambarkan tugas manajemen yang mencakup pengembangan sumber daya manusia dengan sistem prosedur yang disetujui, menilai pertumbuhannya, dan membuat modifikasi yang diperlukan untuk memungkinkan mereka memberikan umpan balik kinerja yang dapat diterima oleh organisasi dan karyawan tertentu. Individu yang memimpin organisasi secara substansial memengaruhi bagaimana organisasi itu berkembang. Kinerja koperasi dapat dinilai dari aspek kuantitatif dan kualitatif, seperti pertumbuhan aset, modal, omzet, laba, tabungan, pinjaman, anggota, dan mitra koperasi, serta kualitas produk, layanan, kepuasan, loyalitas, dan partisipasi anggota dan mitra koperasi (Chungyas & Trinidad, 2022). Koperasi Perempuan adalah koperasi yang anggota dan pengurus terdiri dari perempuan dengan kepentingan, kebutuhan, dan aspirasi yang sama di bidang ekonomi, sosial, dan budaya. Koperasi Perempuan memiliki potensi untuk memberdayakan peran perempuan dalam perekonomian, mengembangkan kewirausahaan, meningkatkan kemandirian, dan meningkatkan kualitas hidup perempuan (Aju & Adeosun, 2021). Menurut data statistik yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik, pada tahun 2021 terdapat 127.846 unit koperasi aktif di Indonesia dengan volume usaha sebesar Rp 182,35 triliun; jumlah ini meningkat 0,56 persen dibandingkan tahun sebelumnya yang berjumlah 127.124 unit koperasi aktif. Jumlah koperasi aktif yang paling signifikan adalah di Jawa Timur yang memiliki 22.845 unit, dibandingkan dengan Jawa Tengah yang berada di posisi kedua dengan 15.621 unit, dan Jawa Barat yang berada di posisi ketiga dengan 10.270 unit koperasi aktif. Di Jawa Timur, koperasi perempuan aktif dari tahun 2020 hingga 2021 berjumlah empat puluh lima persen (45%) dari 127.124 unit koperasi aktif (Badan Pusat Statistik, 2022).

Motivasi adalah fungsi dari kegiatan yang erat kaitannya dengan unsur manusia, dan sering dikatakan bahwa masalah motivasi adalah masalah manusia dalam manajemen. Karena keinginan masyarakat untuk menumbuhkan pola perilaku mereka dapat digambarkan sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan mereka sebaik mungkin, yang menyebabkan perilaku yang dimaksud (Reiman et al., 2021). Motivasi adalah keinginan untuk bekerja keras untuk menyelesaikan suatu tugas. Dinyatakan secara berbeda, keberhasilan atau kegagalan pencapaian yang diinginkan suatu organisasi dapat ditentukan oleh sikap manajemen dan anggotanya. Dalam teori dua faktor Herzberg, kebahagiaan kerja berasal dari elemen intrinsik, dan ketidakpuasan kerja berasal dari tidak adanya aspek ekstrinsik/pemeliharaan (Ardiyasa, 2020). Sedikit perhatian yang diberikan seorang pemimpin juga dapat memotivasi manajer dan anggota untuk meningkatkan

kinerja mereka dari waktu ke waktu, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja koperasi (Paais & Pattiruhu, 2020). Motivasi kerja adalah dorongan psikologis yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya sebaik mungkin berdasarkan tujuan dan harapan yang diinginkan. Motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, seperti kebutuhan, minat, bakat, kemampuan, penghargaan, pengakuan, insentif, lingkungan, budaya, dan kepemimpinan (Muryani et al., 2018). Manajemen koperasi dapat meningkatkan motivasi kerja dengan menyediakan sumber daya yang optimal, mengatur alokasi dan distribusi yang adil, serta memberikan arahan dan bimbingan yang efektif (Yu et al., 2020); (Basalamah et al., 2021). Keadaan atau energi yang dikenal sebagai motivasi mendorong manajer dan anggota tim untuk fokus mencapai tujuan organisasi koperasi. Keinginan manajer untuk mengeksekusi dengan kemampuan terbaik mereka diperkuat oleh sikap mental mereka yang pro dan positif mengenai lingkungan kerja mereka (Sitopu et al., 2021).

Koperasi dapat dikelola secara efektif, terbuka, bertanggung jawab, dan sesuai dengan hukum dan standar etika jika mengikuti seperangkat pedoman, aturan, dan prosedur yang dikenal sebagai "tata kelola koperasi yang baik". Tujuan utama dari Good Cooperative Governance adalah untuk menciptakan nilai jangka panjang bagi anggota koperasi dan pihak terkait lainnya sekaligus memastikan bahwa koperasi beroperasi dengan memperhatikan kepentingan seluruh pemangku kepentingan (Sunaryo et al., 2023). Good Cooperative Governance merupakan salah satu teori yang relevan untuk menganalisis fenomena koperasi di Indonesia. Teori ini menekankan pentingnya nilai-nilai koperasi sebagai landasan filosofis dan etis yang menginspirasi dan mengarahkan perilaku anggota dan manajer koperasi. Nilai-nilai koperasi juga membedakan koperasi dengan organisasi bisnis lainnya, yang cenderung berorientasi pada keuntungan dan persaingan (Sacchetti et al., 2021). Good Cooperative Governance adalah sistem manajemen koperasi yang didasarkan pada prinsip dan nilai yang mengedepankan transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, dan kewajaran. Good Cooperative Governance bertujuan untuk meningkatkan kinerja koperasi, menciptakan kepercayaan publik, dan mewujudkan kesejahteraan anggota dan mitra koperasi (Nufus et al., 2020).

Manajemen koperasi adalah ilmu yang mempelajari bagaimana mengelola koperasi, yaitu organisasi usaha yang dimiliki dan dijalankan oleh anggotanya, untuk meningkatkan kesejahteraan bersama. Teori manajemen koperasi mencakup berbagai aspek, seperti definisi, fungsi, prinsip, proses, dan jenis manajemen koperasi (Kalogiannidis, 2020). Pengelolaan koperasi dimaksudkan untuk memastikan bahwa sumber daya yang dimiliki koperasi, baik sumber daya manusia, sumber daya alam, maupun sumber daya keuangan, digunakan secara efisien dan efektif (Kondratyev et al., 2020). Prinsip manajemen koperasi adalah sistem atau abstrak yang memandu pembangunan koperasi yang praktis dan tahan lama. Prinsip-prinsip kerja sama terbaru yang dikembangkan secara internasional adalah keanggotaan terbuka, sukarela, dan manajemen yang baik. Proses pengelolaan koperasi merupakan tahapan pengelolaan koperasi untuk mencapai tujuan organisasi (Bretos et al., 2020).

Tata Kelola Koperasi dan Manajemen Koperasi yang Baik secara signifikan mempengaruhi kinerja koperasi perempuan di Jawa Timur melalui motivasi kerja. Good Cooperative Governance dapat meningkatkan motivasi kerja dengan memberikan kepastian hukum, perlindungan hak, dan kesempatan yang sama bagi anggota dan mitra koperasi (Faza, 2022). Teori penatalayanan, yang menekankan peran manajer koperasi sebagai administrator yang bertanggung jawab dan berdedikasi untuk memaksimalkan kesejahteraan anggota koperasi tanpa memerlukan mekanisme pengawasan yang ketat, adalah pandangan baru tentang bagaimana mengelola organisasi dan personel terkait. Metode ini mengembangkan gagasan persatuan, kerja sama, pemberdayaan, saling percaya, dan pelayanan (Chindasombatcharoen et al., 2022). Dengan menerapkan pengelolaan koperasi dan tata kelola koperasi yang baik secara teratur dan berkelanjutan, koperasi perempuan di Jawa Timur dapat berfungsi lebih baik (Febriani, 2021). Penelitian ini mengkaji bagaimana manajemen koperasi dan tata kelola koperasi yang baik mempengaruhi kinerja koperasi dengan memeriksa motivasi masing-masing anggota untuk pekerjaan mereka.

2. Metode Penelitian

Makalah ini mengeksplorasi hubungan sebab-akibat melalui metode kausalitas kuantitatif. Kuesioner peneliti, yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk penelitian ini, berfokus pada koperasi perempuan di Jawa Timur dengan lebih dari sepuluh ribu anggota. Untuk mengumpulkan sampel 172 responden, pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan pengambilan sampel acak dasar. Unsur-unsur yang dipertimbangkan adalah kinerja koperasi, motivasi kerja, manajemen koperasi, dan tata kelola koperasi yang baik. Selanjutnya, kami menggunakan teknik analisis SEM untuk menjelaskan pengaruh antar variabel penelitian.

Table 1. Deskripsi Variabel

Variable	Description	Source	Unit Analysis
Good Cooperative Governance	Good Cooperative Governance mengedepankan pelayanan prima, pengembangan jaringan, pengendalian internal, dan program jaminan asuransi koperasi.	Questionnaire	Points
Cooperative Management	Variabel ini menjelaskan pengelolaan sumber daya dan operasi dalam koperasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif.	Questionnaire	Points
Work Motivation	Variabel ini menjelaskan dorongan atau kekuatan yang muncul dari dalam atau luar seseorang untuk mencapai tujuan organisasi.	Questionnaire	Points
Cooperative Performance	Variabel ini menjelaskan hasil kerja yang dicapai untuk melaksanakan kewajiban terhadap pertumbuhan dan perkembangan koperasi	Questionnaire	Points

$$Y_1 + Y_2 = b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad \text{eq 1}$$

Information :

Y_1 = Work motivation

Y_2 = Cooperative Performance

X_1 = Good Cooperative Governance

X_2 = Cooperative Management

b = Coefficient

e = error

SEM adalah metode studi multivariat yang dikembangkan untuk menghilangkan kekurangan bentuk dan metode studi lain yang digunakan secara global dalam penelitian statistik. Format tambahan termasuk analisis rute, analisis faktor konfirmasi, dan analisis regresi (Hox dan Brecger 1998). Secara sistematis, hipotesis penelitian ini adalah :

$H_0: \alpha=0$

$H_1: \alpha\neq0$

3. Hasil dan Pembahasan

Karena sumber data utama penelitian ini adalah kuesioner penelitian, pengujian validitas dan keandalan diperlukan. Berdasarkan pertanyaan yang diberikan, uji validitas pada semua variabel penelitian valid. Tabel 2 di bawah ini menjelaskan pengujian validitas dan keandalan:

Tabel 2. Uji Validitas dan Keandalan

No	Items and Indicators	Correlation Coefficient	Probability	Results
Intrinsic (Y1.1)				
1	Y1.1.1	0,409	0,000	Valid
2	Y1.1.2	0,457	0,000	Valid
3	Y1.1.3	0,399	0,000	Valid
4	Y1.1.4	0,509	0,000	Valid
Extrinsic (Y1.2)				
5	Y1.2.1	0,463	0,000	Valid
6	Y1.2.2	0,359	0,000	Valid
7	Y1.2.3	0,343	0,000	Valid
8	Y1.2.4	0,388	0,000	Valid
9	Y1.2.5	0,708	0,000	Valid

Tabel 2 di atas mengklarifikasi bahwa data penelitian telah dianggap asli. Prosedur berikut adalah uji normalitas untuk menentukan apakah data rata-rata dalam bentuk multivariat. Data dianggap normal jika nilai rasio kritis multivariat jatuh antara -2,58 dan 2,58. Tabel 3 di bawah ini menjelaskan tes normalitas:

Tabel 3. Tes Normalitas

Variables	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Y12	3,000	5,000	-,125	-,670	-,479	-1,283
Y11	3,000	5,000	,109	,585	,794	2,126
Y24	3,000	5,000	-,038	-,202	-1,676	-1,487
Y23	2,000	5,000	-,653	-,1,496	1,741	1,660
Y22	2,000	5,000	-,633	-,1,390	,551	1,474
Y21	2,000	5,000	-,495	-,2,050	,465	1,245
X21	2,000	5,000	-,253	-,1,356	,477	1,277
X22	2,000	5,000	-,195	-,1,044	,693	1,855
X23	2,000	5,000	-,255	-,1,364	,414	1,107
X11	2,000	5,000	-,168	-,902	-,486	-1,302
X12	3,000	5,000	-,103	-,552	-,575	-1,539
X13	3,000	5,000	-,128	-,684	-,811	-2,171
X14	2,000	5,000	-,294	-,1,575	-,357	-,955
Multivariate					9,368	1,671

Diketahui bahwa semua data dalam variabel penelitian biasanya didistribusikan berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 3 di atas. Selanjutnya, pengujian outlier dilakukan, dan hasil uji outlier digunakan untuk mendeteksi apakah ada data ekstrem dalam data penelitian. Nilai Chi-Square yang dihitung dapat mendeteksi data ekstrem dengan membandingkan nilai jarak Malanalobis dengan nilai Chi-Square yang dihitung. Tidak ada data pengamatan ekstrem atau outlier jika nilai Chi-Square yang dihitung lebih besar dari nilai jarak Malanalobis 99,607 (pada tingkat kesalahan 0,001; DF = 60). Tabel 4 di bawah ini menjelaskan pengujian outlier:

Tabel 4. Uji Outlier

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
71	49,053	,000	,001
31	44,356	,000	,000
145	44,356	,000	,000
102	43,522	,000	,000
100	41,211	,000	,000
:	:	:	:
:	:	:	:
76	8,352	,820	1,000
28	8,170	,832	1,000
148	7,963	,846	1,000
137	7,803	,856	1,000

Terbukti dari Tabel 4 di atas bahwa data pengamatan dalam penelitian ini tidak menunjukkan gejala outlier berdasarkan uji outlier. Selain itu, penilaian model konstruk ini berusaha untuk menentukan sejauh mana indikator studi mendukung variabel laten yang diukur. Nilai pemuatan faktor indikator untuk setiap variabel laten dalam penelitian ini dihitung menggunakan perangkat lunak AMOS, seperti yang akan ditunjukkan pada Tabel 5 di bawah ini:

Tabel 5. Indikator Riset Nilai Faktor Pemuatan

No	Latent Variables	Indicator	Loading Factor	Prob	Results
1.	Good Cooperative Governance (X1)	Accountability (X1.1)	0,89	0,000	Valid
		Transparency (X1.2)	0,91	0,000	Valid
		Responsbility (X1.3)	0,87	0,000	Valid
		Fairness (X1.4)	0,83	0,000	Valid
2.	Cooperative Management (X2)	Coaching (X2.1)	0,95	0,000	Valid
		Capital (X2.2)	0,87	0,000	Valid
		education and training (X2.3)	0,92	0,000	Valid
3.	Work motivation (Y1)	Intrinsic Factors (Y1.1)	0,83	0,000	Valid
		Extrinsic Factors (Y1.2)	0,77	0,000	Valid
4.	Cooperative Performance (Y2)	Productivity Aspects (Y2.1)	0,88	0,000	Valid
		Benefits Aspect (Y2.2)	0,84	0,000	Valid
		Organizational Aspects (Y2.3)	0,96	0,000	Valid
		Management Aspects (Y2.4)	0,89	0,000	Valid

Setiap indikator tata kelola koperasi yang sangat baik memiliki nilai pemuatan faktor $> 0,5$ dan $p < 0,05$, yang dapat dibaca berarti bahwa indikator ini mewakili variabel tata kelola koperasi yang baik. Hasil ini didasarkan pada nilai faktor pemuatan pada Tabel 5 di atas. Dalam evaluasi factor loading, ditemukan bahwa indikator transparansi dan indikator akuntabilitas paling dominan mencerminkan tata kelola koperasi yang baik. Indikator untuk variabel manajemen koperasi menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai pemuatan lebih dari 0,5 dan nilai p kurang dari 0,05, menunjukkan bahwa ketiga parameter yang diukur telah secara akurat mewakili variabel manajemen koperasi. Menurut studi pemuatan faktor ini, manajemen koperasi tercermin oleh coa yang paling umum, yaitu aktor. Dapat disimpulkan bahwa kedua indikator yang dievaluasi secara akurat mencerminkan variabel motivasi kerja karena indikator variabel motivasi kerja mengungkapkan bahwa setiap indikator motivasi kerja memiliki nilai beban faktor $> 0,5$ dengan $p < 0,05$. Menurut evaluasi beban faktor, faktor intrinsik lebih kuat mewakili motivasi kerja. Dengan demikian, melalui tes di atas, semua

indikator dari setiap variabel dapat mencerminkan variabel. Tes selanjutnya adalah menentukan model struktural, yang akan dijelaskan pada Tabel 6 di bawah ini:

Tabel 6. Penilaian Kesesuaian Model Persamaan Struktural

<i>The goodness of fit indices</i>	Results	Cut-off value	Information
<i>X² Chi-Square</i>	61,58	Chi-Square	Good
<i>Probability (p)</i>	0,316	≥0,05	Good
<i>Chi-Square/DF</i>	1,044	≤2,00	Good
<i>RMSEA</i>	0,016	≤0,08	Good
<i>GFI</i>	0,998	≥0,95	Good
<i>TLI</i>	0,948	≥0,090	Good

Probabilitas dan parameter absolut, atau nilai Chi-Square dan perkiraan nilai Chi-kuadrat (61,58) < Ambang probabilitas Tabel Chi-Square 31,6% lebih signifikan dari 5%, ditampilkan pada Tabel 6 di atas. GFI, TLI, dan RMSEA telah memenuhi nilai batas yang diusulkan untuk parameter inkremental. Singkatnya, model persamaan struktural yang dibuat telah diberi lampu hijau untuk digunakan dalam kajian mendatang untuk mengkaji hubungan antara variabel studi dan mendukung hipotesis penelitian. Tabel 7 di bawah ini menjelaskan pengujian hipotesis:

Tabel 7. Pengujian Hipotesis

No	Exogenous variables	Endogenous variables	Standardized Coefficient	Prob	Results
1	GCG	KK	0,355	0,000	Significant
2	MK	KK	0,231	0,000	Significant
3	GCG	MKer	0,547	0,000	Significant
4	MK	MKer	0,266	0,004	Significant
5	MKer	KK	0,284	0,003	Significant

Tabel 7, yang menunjukkan hasil pengujian hipotesis, menunjukkan bahwa tata kelola koperasi yang baik secara signifikan mempengaruhi kinerja koperasi. Dengan nilai probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, nilai koefisien pengaruh variabel manajemen koperasi terhadap kinerja koperasi adalah 0,231. Selanjutnya, dampak variabel manajemen koperasi terhadap motivasi kerja memiliki nilai koefisien 0,266 dan probabilitas 0,004, kurang dari 0,05. Angka ini menunjukkan bagaimana koperasi perempuan di Jawa Timur secara signifikan lebih termotivasi untuk bekerja ketika mereka berada di bawah administrasi koperasi. Dengan nilai probabilitas 0,003, kurang dari 0,05, nilai koefisien efek variabel motivasi kerja terhadap efikasi koperasi perempuan di Jawa Timur adalah 0,284. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja koperasi perempuan di Jawa Timur dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja. Namun, motivasi kerja, tata kelola koperasi yang baik dan manajemen koperasi secara substansial berdampak pada kinerja koperasi perempuan di Jawa Timur, seperti yang ditunjukkan oleh nilai komparatif, yang menunjukkan efek keseluruhan yang lebih signifikan daripada efek langsung. Hasil di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja pekerja dan anggota koperasi perempuan di Jawa Timur dipengaruhi secara signifikan oleh tata kelola koperasi yang kuat dan administrasi koperasi yang efisien. Skor rata-rata yang tinggi menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat secara signifikan meningkatkan kinerja kerja sama dan mendorong pertumbuhan sosial dan ekonomi masyarakat. Anggota menunjukkan hal ini melalui kegiatan tabungan dan pinjaman mereka, dan mereka percaya pendirian koperasi telah menguntungkan mereka.

4. Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian di atas, tata kelola koperasi dan pengelolaan koperasi yang baik telah menunjukkan keterlibatan aktif dalam penyelenggaraan koperasi untuk koperasi perempuan di Jawa Timur. Good Cooperative Governance merupakan aspek penting yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja koperasi karena melalui Good Cooperative Governance dan pengelolaan koperasi dapat menggerakkan informasi dari peran pengurus dan anggota dalam mengelola sumber daya manusia berupa pendidikan, pelatihan, pemberian pinjaman modal dan memberikan pemahaman kepada anggota untuk melunasi tabungan wajib setiap bulan dan tabungan pokok awal saat menjadi anggota dengan ketentuan yang telah ditentukan yang merupakan salah satu ibu kota terbesar koperasi perempuan di Jawa Timur. Pertumbuhan koperasi perempuan di Jawa Timur dan inspirasi anggota yang aktif menyelenggarakan kegiatan telah diuntungkan secara signifikan dari pengelolaan koperasi sebagai dorongan dan kekuatan bagi pengurus dan anggota untuk melaksanakan hak dan kewajibannya. Kontribusi manajemen koperasi, selain memberikan pendidikan dan pelatihan, lebih pada pemberian motivasi dan semangat untuk bertanggung jawab melunasi tabungan pokok dan wajib, salah satu modal terbesar di koperasi.

Batasan

Keterbatasan penelitian ini termasuk variabel yang digunakan dalam tata kelola koperasi yang baik, yang hanya diketahui oleh peneliti, sehingga perlu ada lebih banyak referensi dalam penelitian ini. Selain itu, temuan penelitian terbatas pada koperasi perempuan di Jawa Timur dan tidak dapat langsung diperluas ke koperasi atau situasi lain di tempat lain.

Saran

Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan luas bagi koperasi pada umumnya dan koperasi perempuan di Jawa Timur, khususnya Jawa Timur, sebagai sumber koperasi itu sendiri melalui model yang dibangun berdasarkan aspek Tata Kelola Koperasi yang Baik dan manajemen koperasi. Selain itu, untuk perkembangan akademik ke depan, perlu dieksplorasi penggunaan variabel lain yang dapat membantu menjelaskan dan memperluas objek penelitian yang dipelajari dengan baik.

5. Referensi

- Aju, S. I., & Adeosun, O. T. (2021). Constraints to participation in managing cooperative societies: insights for women in Awka community. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 15(4), 508-530.
- Ardiyasa, I. G. (2020). The Influence of Servant Leadership Style on Motivation of Badung Resort Police Personnel and the Motivation's Impact on Security Conditions During the Campaign and Pollingin 2018 Bali Governor Election. *Management Technology and Security International Journal*, 1(1), 76-88.
- Badan Pusat Statistik. (2022). Statistik Koperasi Simpan Pinjam Provinsi Jawa Timur 2020. Surabaya : BPS Provinsi Jawa Timur.
- Barauskaite, G., & Streimikiene, D. (2021). Corporate social responsibility and financial performance of companies: The puzzle of concepts, definitions and assessment methods. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 28(1), 278-287.
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The role of work motivation and work environment in improving job satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103.
- Bretos, I., Errasti, A., & Marcuello, C. (2020). Is there life after degeneration? The organizational life cycle of cooperatives under a 'grow-or-die' dichotomy. *Annals of Public and Cooperative Economics*, 91(3), 435-458.
- Chindasombatcharoen, P., Chatjuthamard, P., Jiraporn, P., & Treepongkaruna, S. (2022). Achieving sustainable development goals through board size and innovation. *Sustainable Development*, 30(4), 664-677.
- Chungyas, J. I., & Trinidad, F. L. (2022). Strategic management practices and business performance of cooperatives in Ifugao, Philippines: basis for strategic planning model. *International Journal of Management & Entrepreneurship Research*, 4(2), 84-104.

- Dziuba, S. T., Ingaldi, M., & Zhuravskaya, M. (2020). Employees' job satisfaction and their work performance are elements influencing work safety. *Sistem Safety: Human-Technical Facility-Environment*, 2(1), 18-25.
- Faza, A. R. D. (2022). Social Business Contribution of Grameen Bank Muhammad Yunus in Developing Poverty Reduction Discourse in Indonesia. *International Economic and Finance Review*, 1(1), 54-84.
- Febriani, R. (2021). Implementation of Islamic values on leadership, organizational culture and spirituality to performance. *Manajemen Bisnis*, 11(1), 54-62.
- Kondratyev, D. V., Ostaev, G. Y., Osipov, A. K., Bogomolova, T. P., Nekrasova, E. V., & Abasheva, O. V. (2020). Organizational and management mechanisms for reforming agricultural organizations are based on cooperation and integration of economic systems. *Amazonia Investiga*, 9(25), 376-388.
- Kumar, H., & Mukhopadhyay, S. (2020). Thermoelastic damping analysis in microbeam resonators based on Moore-Gibson-Thompson generalized thermoelasticity theory. *Acta Mechanica*, 231(7), 3003-3015.
- Kurdi, B., & Alshurideh, M. (2020). Employee retention and organizational performance: Evidence from the banking industry. *Management Science Letters*, 10(16), 3981-3990.
- Muryani, E., Gunawan, A., & Halim Yustiyawan, R. (2022). The Impact of Member Participation and Innovation Ability on The Performance of The Cooperatives of Women's Kartini in the District of Driyorejo, Gresik Regency. *Journal of Technology Management & Innovation*, 17(3), 52-58.
- Newman, S. A., & Ford, R. C. (2021). Five steps to leading your team in the virtual COVID-19 workplace. *Organizational Dynamics*, 50(1), 1-10.
- Nufus, K., Supratikta, H., Muchtar, A., & Sunarsi, D. (2020). Analysis of Financial Performance: Case Study of PT. X Employee Cooperative. *Utopía y praxis latinoamericana: revista internacional de filosofía iberoamericana y teoría social*, (10), 429-444.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Motivation, leadership, and organizational culture affect satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588.
- Putra, M. R., & Gupron, G. (2020). Employee Performance Models: Competence, Compensation And Motivation (Human Resources Literature Review Study). *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 2(1), 185-198.
- Reiman, A., Kaivo-oja, J., Parviainen, E., Takala, E. P., & Lauraeus, T. (2021). Human factors and ergonomics in manufacturing in the industry 4.0 context-A scoping review. *Technology in Society*, 65 (1), 1-10.
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162-172.
- Sacchetti, S., & Tortia, E. C. (2021). Governing cooperatives in the context of individual motives. *International Journal of Social Economics*, 48(2), 181-203.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The influence of motivation, work discipline, and compensation on employee performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83.
- Sunaryo, K., Zuhrohtun, Z., EK, S. H., Kusumawardhani, I., & Susanto, H. (2023). Implementation of Good Corporate Governance in Cooperatives: A Study in Yogyakarta Indonesia. *Asian Journal of Social and Humanities*, 1(4), 177-191.
- Widarni, E. L., & Bawono, S. (2022). Improving the Quality of Human Resources through the Application of Good Psychology and Human Capital. *Asia Pacific Journal of Management and Education (APJME)*, 5(3), 25-36.
- Widarni, E. L., & Mora, A. G. O. (2021). How to Understand and Develop Humans: Based on Psychology and Management Perspectives for Better Human Resources and Organizational Performance. Malang : Janega Press.
- Yu, W., Chavez, R., Feng, M., Wong, C. Y., & Fynes, B. (2020). Green human resource management and environmental cooperation: An ability-motivation-opportunity and contingency perspective. *International journal of production Economics*, 219, 224-235.