

SKRIPSI

**PENGARUH RESIKO DAN KEPERCAYAAN TERHADAP MINAT
KEANGGOTAAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM SAHABAT
MITRA SEJATI CABANG DAYA MAKASSAR**

Diajukan Oleh

Dwi Ameliya.S

4518012176



PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS BOSOWA

MAKASSAR

2022

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Resiko Dan Kepercayaan Terhadap Minat Keanggotaan Pada Ksp Sahabat Mitra Sejati Cabang Daya Makassar

Nama Mahasiswa : Dwi Ameliya.S

Stambuk/NIM : 4518012176

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Tempat Penelitian :

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH

Dr. Ir. Lukman S., S.Si., Psi., SE., MM., IPU

Mengetahui dan Mengesahkan:

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi

Universitas Bosowa

Manajemen

Dr. H. Herminawaty Abu Bakar, SE., MM Ahmad Jumarding, S.E., M.M

Tanggal Pengesahan

PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dwi Ameliya.S

No. Stambuk : 4518012176

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Fakultas Ekonomidan Bisnis

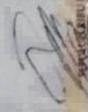
Judul : Pengaruh Resiko Dan Kepercayaan Terhadap Minat Keanggotaan

Pada Ksp Sahabat Mitra Sejati Cabang Daya

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan penerapan asli dari saya dan penulisan ini adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepengetahuan saya didalam naskah skripsi ini belum pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 16 Juni 2022
Mahasiswa yang bersangkutan



07630AKX012631266
Dwi Ameliya.S

**THE EFFECT OF RISK AND TRUST ON MEMBERSHIP INTEREST
AT THE TRUE PARTNER SAVE AND LOAN COOPERATION**

By :

Dwi Ameliya.S

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bosowa

ABSTRACT

Dwi Ameliya .2022. *The Effect Of Risk And Trust On Membership Interest*

At The True Partner Save And Loan Cooperation. Supervised by Dr.H.A.Arifuddin

Mane, SE.,M.Si.,SH.,MH Dr.Ir.Lukman Setiawan, S.Si.,S.Psi.,SE.,MM.,IPI

The development of cooperatives is still dominated by savings and loan cooperatives, the

real sector cooperatives have not shown significant development, even though these

cooperatives are expected to produce large added value. The real sector cooperatives

that are still surviving and developing with all their limitations are the Breeders'

Cooperatives and the Tofu and Tempe Cooperatives with a decreasing number including

their members. Consumer cooperatives are still trying to survive even though their

market share is getting eroded by the proliferation of modern supermarkets

Keywords **THE EFFECT OF RISK AND TRUST ON MEMBERSHIP INTEREST**

AT THE TRUE PARTNER SAVE AND LOAN COOPERATION:

**PENGARUH RESIKO DAN KEPERCAYAAN TERHADAP MINAT KEANGGOTAAN
PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM SAHABAT MITRA SEJATI**

CABANG DAYA MAKASSAR

Oleh :

Dwi Ameliya.S

ABSTRAK

Dwi Ameliya. S. 2022. PENGARUH RESIKO DAN KEPERCAYAAN TERHADAP MINAT KEANGGOTAAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM SAHABAT MITRA SEJATI. Dibimbing oleh Dr.H.A.Arifuddin Manne, SE.,M.Si.,SH.,MH dan Dr. Ir.Lukman Setiawan, S.Si.,S.Psi.,SE.,MM.,IPU

Perkembangan koperasi hingga saat ini masih didominasi oleh koperasi simpan pinjam, koperasi sektor riil belum menunjukkan perkembangan signifikan, padahal koperasi ini yang diharapkan dapat menghasilkan *added value* besar. Koperasi sektor riil yang masih bertahan dan berkembang dengan segala keterbatasnya adalah Koperasi Peternak dan Koperasi Tahu Tempe dengan jumlah yang semakin berkurang termasuk anggotanya. Koperasi konsumen masih mencoba untuk bertahan walaupun pangsa pasarnya semakin tergerus dengan swalayan modern yang semakin menjamur

Kata Kunci : PENGARUH RESIKO DAN KEPERCAYAAN TERHADAP MINAT KEANGGOTAAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM SAHABAT MITRA SEJATI

KATA PENGANTAR

Tiada kata yang paling indah selain puji dan rasa syukur kepada Allah SWT yang telah menentukan segala sesuatu berada ditangan-Nya, sehingga tidak ada setetes embun pun dan segelintir jiwa manusia yang lepas dari ketetapan-Nya. Alhamdulillah atas hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi Skripsi ini adalah salah satu tugas untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen Unuversitas Bosowa dengan judul Pengaruh Resiko Dan Kepercayaan Terhadap Minat Keanggotaan Pada Ksp Sahabat Mitra Sejati Cabang Daya.

Segala rintangan dan hambatan penulis alami sejak meneliti sampai dengan selesainya skripsi ini. Namun berkat doa dan bantuan berbagai pihak, maka penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan. Untuk itu perkenankanlah penulis skripsi ini untuk mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

1. Pertama-pertama, saya ucapakan terimakasih kepada Bapak Prof. Dr.Ir. Batara Surya, S.T.,M.Si, Selaku Rektor Universitas Bosowa
2. Ibu Dr. H. Herminawaty Abu Bakar. SE., MM., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar
3. Ibu Indrayani Nur, S.Pd.,SE.,M.Si Selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
4. Pak Ahmad Jumarding, S.E., M.M selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
5. Bapak Dr. H. A. Arifuddin Mane., SE., M.Si., SH., MH, Selaku pembimbing 1 II yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan senantiasa memberikan arahan, dukungan, semangat serta motivasi kepada penulis

dalam penyelesaian skripsi ini.

6. Bapak Dr.Ir.Lukman Setiawan, S.Si.,S.Psi.,SE.,MM.,IPU selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan senantiasa memberikan arahan, dukungan, semangat serta motivasi kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Seluruh dosen dan staf Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
8. Para pegawai Kantor KSP Sahabat Mitra Sejati Cabang Daya Makassar yang telah member izin kepada penulis untuk melakukan pnelitian.
9. Kedua Orang Tua, dan seluruh keluarga tercinta. Terima kasih atas iringan doa yang selalu diberikan kepada penulis, serta kasih sayang dan semangat yang luar biasa selama ini, dan terima kasih untuk selalu memberi dukungan moril maupun materil.
10. Untuk teman-teman seperjuangan di Fakultas Ekonomi Khususnya manajemen terima kasih telah memberi dukungannya.
11. Serta semua pihak yang telah membantu penulis dan penyusunan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu per satu. Semoga kebaikan kalian semua mendapatkan amal dan pahala dari Allah SWT.

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Kerangka Teori.....	6
2.1.1 Persepsi.....	6
2.1.2 Kualitas Pelayanan.....	7
2.1.3 Rresepsi Resiko.....	8
2.1.4 Kepercayaan Anggota Pada Koperasi.....	11
2.1.5 Minat Kerja.....	20
2.2 Kerangka Pikir	23
2.3 Hipotesis.....	24
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN.....	25
3.1 Lokasi Penelitian.....	25
3.2 Jenis dan Sumber Data Jenis Data.....	25
3.2.1 Jenis Data.....	25
3.2.2 Sumber Data.....	25

3.3 Metode Pengumpulan Data.....	26
3.3.1 Metode Pengumpulan Data Primer.....	26
3.3.2 Metode Pengumpulan Data Sekunder.....	27
3.4 Populasi dan Sampel.....	27
3.5 Metode Analisis	28
3.6 Definisi Operasional dan Pengukurannya.....	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	32
A. Karakteristik Responden.....	32
1. Jenis Kelamin.....	32
2. Umur Responden.....	33
3. Masa Kerja Responden.....	34
4. Tingkat Pendidikan Responden.....	34
B. Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	35
1. Kinerja Anggota.....	36
2. Resiko.....	36
3. Kepercayaan Anggota.....	37
C. Analisis Regresi Linear Berganda.....	38
D. Pengujian Hipotesis.....	39
E. Pembahasan.....	43
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	45
A. Kesimpulan.....	45
B. Saran.....	45
Daftar Pustaka.....	
Lampiran.....	

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	32
Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	33
Table 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja.....	34
Tabel 4 karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	35
Tabel 5 Distribusi Frekuensi Minat Kreanggotaan.....	36
Table 6 Distribusi Frekuensi Resiko.....	37
Tabel 7 Distribusi Frekuensi Kepercayaan Anggota.....	37
Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	39
Tabel 9 Hasil Uji F.....	40
Tabel 10 Hasil Uji T.....	41

BOSOWA



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pikir Penelitian..... 23



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberadaan manajemen pelayanan tetap memerankan satu bagian komponen yang tak bisa dipisahkan dalam dunia bisnis, bahkan merupakan komponen yang penting untuk suatu perusahaan dalam menghadapi ketatnya persaingan tidak terkecuali pada perusahaan jasa dikarenakan selalu adanya tuntutan pelayanan berkualitas. Usaha yang dapat dilakukan untuk menciptakan keunggulan dalam bersaing salah satunya adalah mengembangkan pelayanan yang baik, karena pelayanan baik juga sebagai komponen utama pada keberhasilan perusahaan

Perusahaan milik swasta dan Badan Usaha Milik Swasta (BUMS) yang bergerak dibidang jasa atau pelayanan. Perusahaan BUMS yang bergerak dibidang jasa perbankan sebagai contoh adalah KSP Sahabat Mitra Sejati yang biasa disebut dengan KSP SMS. Perbankan adalah salah satu industry jasa, dimana teknologi informasi yang berkembang memegang peranan yang sangat penting untuk memberikan nilai lebih kepada nasabah, dengan begitu perbankan memiliki system informasi yang aman, cepat, akurat, dan jaringan yang stabil dalam memproses pengoperasian data ukuran kecil maupun ukuran besar. Perbankan juga harus mengikuti perkembangan teknologi agar mampu mensinergikan antara kebutuhan dan permintaan dari nasabah (Siregar.Vilenia.2020).

Keberagaman koperasi nasional setelah reformasi total, berdasarkan data statistik Kementerian Koperasi dan UKM, pada tahun 2019 jumlah koperasi aktif turun menjadi sebanyak 123.048 unit, Jumlah anggota 22.463.738 orang. Koperasi telah registrasi dengan Nomor Induk Koperasi (NIK) sebanyak 35.760 unit. Secara nasional baru 45.490 unit koperasi (37%) yang melakukan rapat anggota tahunan (RAT) secara rutin. Kepemilikan aset mendekati Rp. 152,11 Triliun, omset Rp. 154,72 Triliun dan sisa hasil usaha (SHU) sebesar Rp. 6,27 triliun. Yang menggembirakan koperasi telah berhasil meningkatkan kontribusi terhadap PDB Nasional dari 1,71% pada tahun 2014 meningkat tajam menjadi 4,48% pada tahun 2017, dan pada tahun 2019 menjadi 5,1%. Peningkatan kontribusi PDB, telah memberikan indikasi adanya dampak terhadap peningkatan kesejahteraan anggota dan masyarakat serta pemerataan pembangunan perekonomian nasional, namun jumlah masih dinilai sangat kecil (Sugiyanto,2021).

Perkembangan koperasi hingga saat ini masih didominasi oleh koperasi simpan pinjam, koperasi sektor riil belum menunjukkan perkembangan signifikan, padahal koperasi ini yang diharapkan dapat menghasilkan *added value* besar. Koperasi sektor riil yang masih bertahan dan berkembang dengan segala keterbatasnya adalah Koperasi Peternak dan Koperasi Tahu Tempe dengan jumlah yang semakin berkurang termasuk anggotanya. Koperasi konsumen masih mencoba untuk bertahan walaupun pangsa pasarnya semakin tergerus dengan swalayan modern yang semakin menjamur. Konsekuensinya koperasi yang menjadi unggulan baik secara nasional maupun internasional adalah koperasi simpan pinjam (Sugiyanto,2021).

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 17 Tahun 2012 tentang Perkoperasian pasal 2: “koperasi didirikan dengan tujuan utamanya untuk mensejahterakan rakyat Indonesia serta ikut membangun tatanan ekonomi nasional”, peran koperasi di Indonesia sangat dibutuhkan, karena koperasi memiliki karakteristik yang hampir sama dengan kondisi masyarakat Indonesia yang bersahaja, adanya koperasi di tengah masyarakat akan memberikan dampak positif bagi pertumbuhan ekonomi, karena dengan adanya unit-unit usaha yang dijalankan oleh koperasi otomatis roda perekonomian pun akan menggeliat, sehingga pada masa pembangunan ini koperasi sangat besar sekali peranannya dalam sektor kehidupan perekonomian bangsa Indonesia. Oleh karena itu sumber daya manusia pada setiap koperasi harus di perhatikan agar sumber daya manusia yang ada dalam koperasi selalu senantiasa terjaga, baik kesehatan, kompensasi ataupun kinerja sumber daya yang ada dalam koperasi tersebut.

Koperasi Sahabat Mitra Sejati ini berdiri sejak tahun 2008 hingga sekarang dan telah memiliki sejumlah cabang di Indonesia. Koperasi Simpan Pinjam Sahabat Mitra Sejati merupakan koperasi yang bergerak di bidang simpan pinjam yang dikelola oleh pengurus profesional dan didukung oleh Bank Sahabat Sampoerna dan Sampoerna Strategic Group. Koperasi ini berfokus pada sektor usaha mikro, kecil, dan menengah. Koperasi ini menawarkan beberapa produk simpanan dan pinjaman yang dapat membantu masyarakat dalam meningkatkan skala usahanya.

Berdasarkan Latar Belakang, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Pengaruh Persepsi Resiko Dan Kepercayaan Terhadap Minat Keanggotaan Pada Ksp Sahabat Mitra Sejati Cabang Daya Makassar.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah resiko berpengaruh terhadap minat keanggotaan pada KSP Sahabat Mitra Sejati Cabang Daya Makassar?
2. Apakah kepercayaan berpengaruh terhadap minat keanggotaan Pada KSP Sahabat Mitra Sejati Cabang Daya Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lebih dalam pengaruh persepsi resiko dan kepercayaan terhadap minat keanggotaan pada KSP Sahabat Mitra Sejati Cabang Daya Makassar. Adapun tujuan yang ingin dicapai peneliti pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh resiko terhadap minat keanggotaan pada KSP Sahabat Mitra Sejati Cabang Daya Makassar
2. Untuk mengetahui pengaruh kepercayaan anggota pada KSP Sahabat Mitra Sejati Cabang Daya Makassar

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat untuk menemukan pengaruh atas factor-factor yang mempengaruhi persepsi resiko dan kepercayaan terhadap minat keanggotaan pada KSP Sahabat Mitra Sejati Cabang Daya Makassar, selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dari berbagai pihak sebagai berikut:

1. Bagi Koperasi

Memberikan manfaat bagi koperasi untuk mengetahui hal-hal yang dapat mempengaruhi minat menjadi anggota pada KSP Sahabat Mitra Sejati berdasarkan dari pelayanan dan tingkat kepercayaan calon anggota untuk menjadi bagian dari Koperasi dan melihat resiko – resiko yang terjadi pada Koperasi tersebut, sehingga menjadi bahan untuk meningkatkan kinerja pada koperasi dan meningkatkan pangsa pasar dalam persaingan antar Koperasi.

2. Bagi Anggota

Memberikan tambahan informasi kepada calon anggota dan masyarakat mengenai KSP Sahabat Mitra Sejati Cabang Daya Makassar dan mengenal kebijakan – kebijakan yang ada di Koperasi ini.

3. Bagi peneliti berikutnya

Memberikan informasi untuk pihak yang berkepentingan untuk penelitian lebih lanjut, dan menambah beberapa variabel yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4. Bagi Penulis

Manfaat penelitian ini bagi penulis adalah sebagai sarana untuk penelitian ilmiah yang berkaitan dengan kasus nyata yang terjadi di lapangan, sehingga dapat menambah wawasan keilmuan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Pengertian Koperasi

Koperasi adalah Lembaga keuangan bukan bank yang menerima simpanan dan memberikan pinjaman uang kepada anggota (Muhammad Idris, 2021).

2.1.2 Persepsi

Persepsi adalah tanggapan atau penilaian secara langsung setelah melihat obyek tersebut.

Persepsi adalah proses penginderaan yang dilakukan oleh manusia dengan melakukan Tindakan Menyusun, mengenali, dan menafsirkan informasi sensoris guna memberikan gambaran dan pemahaman tentang lingkungan sekitarnya (M. Prawiro, 2019).

Persepsi adalah sebuah interpretasi yang berasal dari suatu situasi dan bukan 'rekaman situasi'. Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, bahwa persepsi ini secara singkat yakni suatu proses kognitif kompleks guna menghasilnya gambaran keunikan dunia yang memang cukup berbeda dengan realitanya. Perlu diketahui bahwa persepsi ini tidak hanya bergantung pada rangsangan fisik saja, namun juga tergantung pada rangsangan sekitar dan kondisi yang ada pada seseorang (Adytya, Billy 2021).

Berdasarkan dari pengertian persepsi diatas, dapat disimpulkan bahwa persepsi adalah cara individu dalam memandang, mengartikan

dan menyimpulkan suatu objek yang diperoleh melalui proses penginderaan dan penginterpretasian objek.

2.1.3 Kualitas Pelayanan

Kualitas pelayanan sangat penting bagi anggota karena tujuan dari sebuah koperasi itu sendiri ialah memberikan kenyamanan kepada anggotan dan mensejahterakan anggota, sehingga koperasi harus memaksimalkan kualitas dalam aspek pelayanan kepada anggota agar masyarakat lebih tertarik untuk menjadi anggota pada koperasi tersebut.

Parasuraman, at all dalam Joesron (2005:15) menyebutkan bahwa kualitas layanan yang sering disebut dimensi Servqual (Service Quality) terdapat lima dimensi di dalamnya yaitu:

- a. Tangibel/Bukti fisik Yaitu kemampuan suatu koperasi dalam menunjukkan aksistensinya kepada pihak eksternal. Penampilan dan kemampuan, sarana dan prasarana fisik koperasi adalah bukti nyata dari pelayanan yang diberikan oleh pemberi jasa.
- b. Reliability / keandalan yaitu kemampuan koperasi untuk memberikan pelayan sesuai yang dijanjikan secara akurat dan terpercaya, kinerja harus sesuai dengan harapan anggota yang berarti ketepatan waktu, pelayanan yang sama untuk semua anggota tanpa kesalahan, sikap yang simpatik dengan akurasi yang tinggi.
- c. Responsiveness / tanggapan Yaitu suatu kemampuan untuk membantu dan memberikan layanan yang cepat dan tepat

kepada anggota, dengan menyampaikan informasi yang jelas. Membiarkan anggota menunggu tanpa adanya suatu alasan yang jelas menyebabkan persepsi yang negatif dalam kualitas layanan.

- d. Assurance / jaminan dan kepastian Yaitu pengetahuan, kesopanan santunan para karyawan koperasi, terdiri dari beberapa komponen antara lain, komunikasi, kredibilitas, keamanan, kompetensi, dan sopan santun
- e. Empathy (Empati/Kepedulian) Yaitu memberikan perhatian yang tulus dan bersifat individual atau pribadi yang diberikan kepada anggotanya dengan berupaya memenuhi keinginan anggota.

Teori kualitas pelayanan, dapat disimpulkan bahwa sangat penting kualitas produk dan jasa, kualitas meningkatkan produktivitas, konsumen adalah raja.

2.1.3 Persepsi Resiko

Resiko merupakan bahaya, resiko adalah ancaman atau kemungkinan suatu tindakan atau kejadian yang menimbulkan dampak yang berlawanan dengan tujuan yang ingin dicapai. Namun demikian resiko juga harus dipandang sebagai peluang, yang dipandang berlawanan dengan tujuan yang ingin dicapai. Jadi kata kuncinya adalah tujuan dan dampak pada sisi yang berlawanan. Dengan kata lain resiko adalah probabilitas bahwa "Baik" atau "Buruk" yang mungkin terjadi yang akan berdampak terhadap tujuan yang ingin kita capai. Untuk itu resiko perlu kita

kelola dengan baik melalui proses yang logis dan sistematis.

Koperasi senantiasa atau sering kali terganjal beberapa masalah:

1. Kurangnya partisipasi atau minat anggota
2. Lemahnya pengambilan keputusan
3. Manajemen Resiko

Masalah – masalah tersebut yang sering kali muncul dalam resiko koperasi namun seharusnya Koperasi sudah mampu melakukan mitigasi resiko atas permasalahan tersebut. KSP sebenarnya adalah miniatur perbankan. Yang dikelola hampir sama, yakni uang masyarakat (anggota koperasi) dan kemudian menyalurkan dalam bentuk pinjaman kepada masyarakat yang membutuhkan. Dengan resiko tersebut maka sudah selayaknya jika KSP menerapkan manajemen koperasi sebagai konsekuensi dari bisnis yang penuh dengan resiko. Artinya resiko yang mungkin timbul dimitigasi dengan cara menerapkan manajemen resiko disemua bidang. Hal ini menunjukkan bahwa pengurus dan pengelola KSP sudah selayaknya memiliki kemampuan dalam hal manajemen resiko atau sudah mengikuti program sertifikasi manajemen resiko.

Manajemen resiko salah satu Langkah yang dapat dilakukan untuk memperkecil ruang dan kesempatan para pembobol koperasi untuk melakukan aksinya dengan memberlakukan manajemen risiko dalam berkoperasi. Dan manajemen resiko merupakan back bone menuju koperasi yang sehat.

Adapun factor resiko yang sering muncul diantaranya:

1. Resiko kredit, resiko ini didefinisikan sebagai resiko kerugian sehubungan dengan pihak peminjam tidak dapat atau tidak mampu memenuhi kewajiban untuk membayar dana yang telah dipinjamkan pada saat jatuh tempo.
2. Resiko Operasional, resiko perasional didefinisikan sebagai resiko kerugian atau ketidakcukupan proses internal, sumber daya manusia system yang gaga atau peristiwa eksternal.
3. Resiko Bisnis, adalah resiko yang terkait dengan posisi persaingan antar Koperasi.

Tentunya, penerapan manajemen resiko dalam operasional koperasi sejalan dengan pertumbuhan bisnisnya. Bagi koperasi ukuran kecil, penerapan manajemen resiko minimal adalah untuk mereduksi resiko kredit, resiko likuiditas, serta resiko operasional. Bagi koperasi dengan ukuran dan kompleksitas bisnis tinggi dan pernah memiliki pengalaman kerugian karena resiko hukum, reputasi, strategik, dan kepatuhan, yang dapat membahayakan kelangsungan usahanya, wajib menerapkan manajemen resiko.

Pada dasarnya resiko masih dapat dikelola. Pengelolaan resiko adalah upaya yang sadar untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengendalikan bentuk kerugian yang dapat timbul. Ini merupakan upaya terus-menerus Ada lima Tindakan pengelolaan resiko yaitu:

1. Identifikasi resiko dan Pemetaan Resiko, Tindakan ini erat kaitannya dengan kemampuan kita untuk menganalisa dan

memprediksi berbagai kejadian yang senantiasa dihadapi oleh setiap orang atau Organisasi.

2. Pengukuran risiko dan Peringkat Resiko. Setelah semua kejadian kita analisa, dan kemungkinan kerugiannya kita ketahui, langkah berikutnya adalah mengukur kerugian-kerugian potensial untuk masa yang akan datang.
3. Menegaskan profil resiko dan rencana manajemen, hal ini terkait dengan gaya manajemendan visi strategis dari organisasi.
4. Pemantauan. Terkait dengan implementasi dari manajemen resiko telah berjalan baik dan senantiasa dilakukan kajian – kajian dalam upaya perbaiki secara continue.
5. Meningkatkan kepercayaan

2.1.4 Kepercayaan Anggota pada Koperasi

Menurut Mohammad Hendri Irawan, Sebagai perkumpulan orang dengan motif menolong diri sendiri yang berfungsi sebagai badan usaha haruslah memiliki jiwa yang menyemangatnya, yaitu nilai-nilai yang dianutnya. Nilai adalah ide, gagasan ataupun pandangan yang diterima sebagai norma sekaligus cita-cita oleh penganutnya, yang menentukan cara berpikir, bertindak, cara hidup dan cara bekerja mereka. Nilai-nilai diterima sebagai perwujudan moral, norma, dan pola budaya serta membentuk kepercayaan yang fundamental pada suatu perkumpulan atau sekelompok orang. Sesuai faham humanisme dan watak sosial yang dimilikinya, maka nilai-nilai yang dianut koperasi sifatnya

manusiawi yaitu menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia sebagai makhluk tuhan, individu dan sosial.

Drucker (1998) mengatakan bahwa tim merupakan unit dasar dari hampir semua perusahaan. Tim telah mendapatkan kepopuleran dalam organisasi modern (Msanjila & Afsarmanesh, 2008). Menurut DeJanasz et al. (2006: 184) tim merupakan bagian tak terpisahkan dari kehidupan personal dan kehidupan kerja seseorang. Alasan rasionalnya adalah: ketika lingkungan berubah dengan cepat dan masalah yang dihadapi perusahaan semakin kompleks, maka perusahaan tidak cukup lagi bersandar pada potensi individu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya (Drucker, 1998). Seperti yang disinyalir oleh Jones et al. (2000), organisasi modern pada saat ini menghadapi sejumlah tantangan agar mereka sukses dalam beroperasi di pasar dan masyarakat. Kemampuan untuk selalu survive semakin dibutuhkan ketika pasar semakin beresiko dan tidak pasti. Misalnya: meningkatnya tekanan kompetisi, kecenderungan pemerintah yang semakin tunduk pada liberalisasi dan globalisasi, kelangkaan sumber daya (misal: minyak bumi dan bahan bakar fosil lainnya), konsumen yang semakin menuntut (more demanding and less forgiving), dan volatilitas kesempatan bisnis merupakan katalisator dari ketidakpastian tersebut. Selain itu, munculnya ekonomi-baru (new economy) dalam situasi pasar yang sangat tidak pasti secara langsung juga mempengaruhi sifat pekerjaan (nature of work) di sebuah organisasi (Zanini et al., 2009). Contohnya, volatilitas

dan kontrak kerja karyawan yang semakin pendek (tidak ada lagi karyawan yang bekerja seumur hidup untuk sebuah perusahaan) menyebabkan rusaknya hubungan kepercayaan antara pekerja dan pemberi kerja (Zanini et al., 2009). Selain itu, tingkat ketidakpastian dan turnover yang dialami oleh pekerja di masa ekonomi-baru merupakan merupakan sebuah turbulensi besar dan bisa menyebabkan instabilitas dalam organisasi (Audretsch & Thurik, 2001: 15 dalam dalam Zanini et al., 2009). Saat ini para karyawan tidak lagi dikontrak dalam jangka panjang, sehingga kepastian kerja karyawan makin tidak pasti. Ketika kontrak kerja hampir berakhir, mereka was-was karena mungkin tidak lagi memiliki pekerjaan. Menurut Argandona (2003: 17 dalam dalam Zanini et al., 2009), kondisi kerja saat ini sangat sarat konflik, kompetisi internal yang sangat keras, disintegrasi loyalitas, semakin bersifat oportunistis dan berperilaku tidak etis. Hasil observasi Argandona juga mengindikasikan bahwa ekonomi-baru ditandai oleh perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja muda, turnover yang tinggi karena adanya pemberhentian dan outsourcing (dalam Zanini et al., 2009). Oleh karena itu, keinginan organisasi untuk memperoleh daya saing yang semakin tinggi serta memperoleh keuntungan dari pengembangan kesempatan-kesempatan mensyaratkan setiap perusahaan untuk menggabungkan dan mengaplikasikan karakteristik dan kemampuan dari keseluruhan anggota organisasi (Drucker, 1998). Hal tersebut dapat dicapai dengan mengaplikasikan

tim sebagai struktur dasar organisasi (team-based organization). Agar tim memiliki kinerja yang optimal, prakondisi yang dibutuhkan oleh tim adalah kemampuan anggota tim untuk bekerja sama secara efektif. Untuk bekerja sama, salah satu elemen kritisnya adalah adanya kepercayaan anggota terhadap anggota yang lain serta kepercayaan pada tim itu sendiri (Shen & Chen, 2007). Bekerja bersama dalam sebuah tim memerlukan kepercayaan (Spector & Jones, 2004). Pada dasarnya para ahli telah lama tertarik dengan penelitian dalam bidang kepercayaan dalam organisasi (Costa, 2003). Penekanan juga dilakukan terhadap dinamika interpersonal dan kelompok dalam lingkungan kerja, dimana kepercayaan dilihat sebagai salah satu elemen kritis. Ketika kepercayaan tidak hadir, tidak seorangpun karyawan yang akan mengambil resiko untuk mengambil inisiatif dan semua anggota tim tidak akan memperoleh manfaat dari kolaborasi dan kerja sama (Sabel, 1993 dalam Costa, 2003). Riset terbaru memperlihatkan bahwa kepercayaan dalam tingkatan yang tinggi telah memberikan manfaat pada tingkatan organisasi dan masyarakat. Level kepercayaan yang tinggi memberi pondasi pada tatanan sosial, kerja sama yang sukses dan tim kerja yang efektif, serta berpengaruh positif pada pengembangan sosioekonomi suatu Negara (Fukuyama, 1995 dan Putnam et al., 1993 dalam Pucetaite & Lamsa, 2008). Kepercayaan yang tinggi dalam perusahaan juga menolong perusahaan dalam meminimalkan resiko dan mengurangi biaya operasi (Connel et al.,

2003 dalam Pucetaite & Lamsa, 2008), berkontribusi pada keamanan tempat kerja, produktivitas dan kualitas kehidupan karyawan (Hosmer, 1995; Lewicki et al., 1998; Lewis & Weigert, 1985; Young & Daniel, 2003; semua dalam Pucetaite & Lamsa, 2008). Artinya, kepercayaan bias menjadi sumber daya saing dalam jangka panjang. Sebaliknya, tingkat kepercayaan yang rendah akan mencegah masyarakat dalam memanfaatkan human capital yang tersedia, mencegah terciptanya network bisnis dan struktur yang mampu menciptakan skala ekonomis, sinergi, dan pengembangan berkelanjutan tidak akan terjamin. Pada tingkatan organisasi, biaya dari rendahnya kepercayaan sangatlah besar karena karyawan memiliki komitmen dan keinginan untuk bekerjasama yang rendah, resiko yang timbul dari perilaku menyimpang karyawan, kualitas kerja yang rendah, dan kebutuhan pengendalian yang tinggi (Wicks et al., 1999 dalam Pucetaite & Lamsa, 2008). Dengan demikian, rendahnya kepercayaan dalam masyarakat dan organisasi akan menyebabkan hilangnya kesempatan untuk memperoleh daya saing dalam pasar global. Konsekuensinya, karena manfaat dari kepercayaan yang tinggi dan kerugian dari rendahnya kepercayaan sangatlah nyata, maka konstruk ini perlu dikelola secara paripurna (Pucetaite & Lamsa, 2008).

Mengapa konsep kepercayaan menjadi isu penting dalam studi organisasi? Menurut (Tyler, 2003), kepercayaan menjadi penting karena adanya keinginan kuat untuk memahami

agaimana menciptakan kerja sama yang efektif dalam organisasi. Kepercayaan menjadi kunci karena konsep ini mampu menghasilkan kerja sama. Ketika kerja sama selalu menjadi variabel penting dalam organisasi, adanya tren baru dalam dinamika organisasi membawa konsekuensi tersendiri. Pertama, organisasi harus merubah sifat alami pekerjaan yang membuat gaya lama dalam memastikan adanya kerja sama semakin sulit untuk dikelola. Kedua, organisasi harus merubah sifat alami kerja sama yang dibutuhkan oleh organisasi, dengan lebih menekankan pada kerja sama yang bersifat suka rela (bukan "command and control"), yang lebih sulit untuk dimotivasi. Model lama manajemen fokus pada strategi "command and control" dalam motivasi. Strategi ini mendukung otoritas untuk mengarahkan aktivitas karyawan dalam organisasi menggunakan pengawasan yang dilekatkan pada insentif dan sanksi. Model ini diberi label sebagai "model penggentar" dalam hukum, "command and control" dalam manajemen, bentuk "kepercayaan yang rendah" dalam tata kelola (governance) di sosiologi dan pilihan rasional dalam ekonomi. Strategi-strategi ini memperbolehkan pemegang otoritas untuk mengamankan satu tipe atau tingkatan kerja sama. Akan tetapi, dunia telah berubah dan organisasi memerlukan tipe baru kerja sama dengan para karyawannya (Tyler, 2003). Cara-cara lama sudah tidak mencukupi lagi. Ada beberapa konsekuensi ketika dunia telah berubah. Pertama, semakin sulit dalam

mengimplementasikan gaya manajemen *"command and control"* secara efektif. Semakin banyak karyawan bekerja dalam kelompok yang tersebar, dengan semakin banyaknya orang yang bekerja di rumah; bekerja dengan jadwal yang bervariasi; dan bekerja di cabang-cabang perusahaan multinasional (Tyler, 2003). Perlu ditambahkan, hirarki multi tingkat yang memfasilitasi *"command and control"* tradisional telah berubah menjadi semakin datar. Semakin banyak karyawan yang bekerja dalam tim dengan tanpa adanya seorang pemimpin yang ditunjuk untuk melaksanakan tanggung jawab dalam memonitor dan merespon perilaku anggota tim. Sebagai gantinya, tanggung jawab dibagikan kepada anggota kelompok dan *"kepemimpinan"* mungkin berbeda-beda tergantung dari jenis tugas yang dikerjakan tim itu. Selain itu, pertimbangan mengenai pembayaran dan promosi dibuat dalam situasi yang lebih kolaboratif, dan melibatkan diskusi serta pembangunan konsensus (Tyler,2003). Mekanisme pengendalian social tradisional mulai hilang. Salah satu sumber dari pengendalian sosial adalah network informal dari keluarga dan teman yang melekat pada orang dalam kelompok social mereka. Jaringan dari perpanjangan keluarga dan keterikatan bekerja untuk dalam jangka panjang menjadi semakin lemah, ketika orang menjadi lebih terpisah dengan orang lain, dan tidak memperlihatkan hubungan mereka sebagai sebuah kebutuhan yang diperlukan sepanjang waktu. Hal ini menjadi benar karena mobilitas orang semakin tinggi dan

sering bergerak jauh dari keluarga dan teman (Tyler, 2003). Selain itu, juga ada keinginan yang lebih besar untuk memutuskan ikatan dengan orang lain, dengan adanya turnover pekerjaan yang semakin sering. Pada banyak tingkatan, orang merasa bebas dalam memutuskan ikatan social serta merubah tatanan sosial jangka panjang. Sebagai contoh, orang semakin banyak yang berpikir bahwa hubungan mereka dengan pemberi kerja (majikan) bersifat kontingensi dan bisa berubah ketika kesempatan baru muncul. Daripada mengharapkan bekerja untuk satu perusahaan selama karirnya, orang telah mengantisipasi untuk berpindah perusahaan dan mungkin juga berganti karir. Para karyawan menjadi semakin tidak loyal pada satu majikan. Ini bukanlah sebuah tatanan yang bersifat sementara -tetapi ini adalah sesuatu yang penting dan menjadi konsekuensi dari kepercayaan (Tyler, 2003). Terakhir, dalam organisasi kerja sifat alami dari pekerjaan itu sendiri telah berubah dimana pendekatan "command and control" untuk memotivasi karyawan semakin menjadi sulit untuk diimplementasikan. Pekerjaan telah meningkat menjadi pekerjaan yang bersifat intelektual, tidak lagi rangkaian tugas-tugas yang sederhana dan berulang-ulang.

Adapun rumusan nilai-nilai yang ditetapkan ICA tahun 1995 adalah sebagai berikut, "koperasi-koperasi berdasarkan nilai-nilai menolong diri sendiri, tanggung jawab sendiri, demokratis, kesetaraan, keadilan, dan solidaritas. Dalam tradisi para pendiri koperasi percaya pada nilai-nilai etis yaitu: kejujuran,

keterbukaan, tanggung jawab sosial, kepedulian terhadap orang lain.” Dalam hal ini, ICA memilah nilai-nilai tersebut menjadi nilai-nilai dasar dan nilai-nilai etis.

Adapun nilai-nilai dasar tersebut terdiri dari hal-hal berikut:

1. Menolong diri sendiri, artinya motif kerja sama antar orang dalam wadah koperasi adalah menggalang potensi guna menghimpun kekuatan untuk memecahkan masalah bersama. Masalah bersama tidak mungkin dipecahkan secara individu, melainkan secara bersama melalui kerja sama. Karena itu koperasi diartikan sebagai upaya menolong diri sendiri melalui kerjasama.
2. Tanggung jawab sendiri, terkandung cita-cita kemandirian dalam memecahkan permasalahan bersama di satu pihak, dan di lain pihak dalam menentukan haluan koperasi.
3. Demokrasi adalah cita-cita berkaitan dengan pengelolaan koperasi, sebagai konsekuensi koperasi sebagai organisasi ekonomi yang menghimpun orang yang dimiliki dan dikendalikan oleh anggota.
4. Persamaan, nilai ini berkaitan dengan perlakuan yang sama setiap anggota tanpa memandang besar kecilnya simpanan yang dimiliki oleh setiap anggota.
5. Keadilan, nilai ini merupakan dambaan atau pun cita-cita yang diilhami oleh adanya kenyataan timbulnya ketidakadilan sosial dalam kehidupan masyarakat akibat berlakunya sistem liberalisme yang mengedepankan kekuasaan kapital.

6. Solidaritas, nilai ini dianggap penting karena kerjasama antarorang didasari kesadaran dalam wadah koperasi hanya akan terwujud dan berlangsung langgeng jika kerjasama ini dibangun berdasar semangat kesetiakawanan ditumbuhkan semangat kebersamaan.

Sedangkan nilai-nilai ethis ICA tahun 1995 adalah sebagai berikut:

1. Kejujuran, nilai kejujuran ini harus ada dalam koperasi. Koperasi harus jujur kepada anggotanya baik menyangkut soal kualitas barang yang dijual maupun soal ketepatan timbangan. Dengan perilaku jujur akan menumbuhkan kepercayaan anggota terhadap koperasinya. Kepercayaan anggota yang tumbuh akan meningkatkan rasa ikut memiliki anggota terhadap koperasi.
2. Keterbukaan berarti bagi anggota sebagai pemilik keadaan kehidupan koperasi tidak ada yang bersifat rahasia.
3. Tanggung jawab sosial, nilai ini berkaitan dengan watak sosial koperasi artinya koperasi tidak tinggal diam melainkan merasa memiliki tanggung jawab dalam ikut memecahkan masalah-masalah aktual yang dihadapi masyarakat secara seutuhnya.
4. Kepedulian terhadap orang-orang lain, ini berarti koperasi peduli terhadap orang-orang yang tinggal disekitar koperasi. (Hoesin, Haslizen,2020).

2.1.5 Minat Kerja

Menurut Hurlock (2008:116) aspek-aspek minat adalah sebagai berikut: 1. Aspek kognitif Didasarkan atas konsep yang dikembangkan siswa mengenai bidang yang berkaitan dengan minat. 2. Aspek afektif Bobot emosional konsep yang membangun

aspek kognitif minat dinyatakan dalam sikap terhadap kegiatan yang ditimbulkan oleh minat. Sedangkan aspek-aspek minat dijelaskan oleh Pintrich dan Schunk dalam jurnal *Ardi* 2010:155-156 sebagai berikut:

1. Sikap umum terhadap aktivitas general attitude toward the activity, yaitu perasaan suka tidak suka, setuju tidak setuju dengan aktivitas, umumnya terhadap sikap positif atau menyukai aktivitas.
2. Kesadaran spesifik untuk menyukai aktivitas specific conciused for or living the activity, yaitu memutuskan untuk menyukai suatu aktivitas atau objek.
3. Merasa senang dengan aktivitas enjoyment of the activity, yaitu individu merasa senang dengan segala hal yang berhubungan dengan aktivitas yang diminatinya.
4. Aktivitas tersebut mempunyai arti atau penting bagi individu personal impotence or significance of the activity to the individual.
5. Adanya minat intrinsik dalam isi aktivitas intrinsic interes in the content of the activity, yaitu emosi yang menyenangkan yang berpusat pada aktivitas itu sendiri.
6. Berpartisipasi dalam aktivitas reported choise of or participant in the activity yaitu individu memilih atau berpartisipasi dalam aktivitas.

Berdasarkan aspek-aspek minat di atas, dapat dilihat adanya indikator untuk mengukur minat kerja antara lain:

1. Senang dan ketertarikan Perasaan senang yang dimaksud adalah perasaan senang dalam melaksanakan pekerjaan, dan ketertarikan dalam bidang pekerjaan administrasi perkantoran.
2. Perhatian Whitherington dalam Djamarah 2008: 94 menyatakan bahwa "Minat merupakan sebab serta akibat dari perhatian".

“Perhatian adalah kegiatan yang dilakukan seseorang dalam hubungannya dengan pemilihan rangsangan yang datang dari lingkungannya” Slameto, 2010:105. Seseorang yang berminat terhadap sesuatu objek, perhatiannya akan memusat terhadap objek tersebut seperti perkembangan di bidang administrasi perkantoran dan mempunyai pemahaman tentang pentingnya pekerjaan.

3. Kemauan Kemauan yang dimaksud adalah kemauan untuk ikut berpartisipasi dalam aktivitas tersebut yaitu bekerja. Siswa yang mempunyai kemauan sendiri saat melaksanakan pekerjaan dan tanpa ada paksaan dari pihak lain, maka akan memiliki etos kerja tinggi serta akan terjalin hubungan yang harmonis antara siswa dengan rekan kerja.

4. Kesadaran dikatakan mempunyai kesadaran dalam bekerja apabila ia mengerjakan tugas-tugas yang ada tanpa diminta untuk melakukannya. Kesadaran dalam indikator ini adalah kesadaran mematuhi aturan kerja, waktu, dan penyelesaian tanggung jawab atas pekerjaannya.

Minat (Interest) berarti kecenderungan atau kegairahan yang tinggi atau keinginan yang besar terhadap sesuatu. Minat dalam kamus besar bahasa Indonesiadiartikan sebagai “sebuah kecenderungan hati yang tinggi terhadap suatu gairah atau keinginan Minat sebagai aspek kejiwaan bukan hanya mewarnai perilaku seseorang untuk melakukan aktifitas yang menyebabkan seseorang merasa tertarik kepada sesuatu. Sedangkan nasabah merupakan konsumen-konsumen sebagai penyedia dana dalam proses transaksi barang ataupun jasa. Secara etimologi minat

adalah perhatian, kesukaan (kecenderungan hati) kepada suatu keinginan.¹⁷ Adapun pengertian minat secara terminologi, terdapat beberapa pengertian minat yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya yaitu menurut Muhibbin Syah minat berarti kecenderungan dan kegairahan yang tinggi atau keinginan yang besar terhadap sesuatu. Minat merupakan keinginan yang timbul dari diri sendiri tanpa ada paksaan dari orang lain untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Minat adalah rasa suka (senang) dan rasa tertarik pada suatu objek atau aktivitas tanpa ada yang menyuruh atau biasanya ada kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi tersebut. Minat lebih dikenal sebagai keputusan pemakaian atau pembelian jasa/produk tertentu. Keputusan pembelian merupakan suatu proses pengambilan keputusan atas pembelian yang mencakup penentuan apa yang akan dibeli atau tidak melakukan pembelian dan keputusan tersebut diperoleh dari kegiatan-kegiatan sebelumnya yaitu kebutuhan dan dana yang dimiliki. Menurut Komarudin, minat adalah suatu rasa lebih suka dan rasa keterkaitan pada suatu hal atau aktivitas tanpa ada yang menyuruh, minat beli merupakan suatu proses pengambilan keputusan yang dilakukan oleh konsumen. Ada beberapa tahap dalam proses pengambilan keputusan untuk membeli yang umumnya dilakukan oleh seseorang yaitu pengenalan kebutuhan dan proses informasi konsumen. Andi

Mappiare membedakan bentuk-bentuk minat berdasarkan penggolongan usia remaja dan dewasa. Bentuk-bentuk minat yang dimiliki remaja sangat beragam, beberapa minat yang menonjol dikelompokkan dalam minat pribadi dan sosial, minat terhadap rekreasi, minat terhadap pendidikan, minat terhadap agama dan jabatan.²⁰ Sedangkan minat orang dewasa terdiri atas minat-minat penampilan fisik, perhiasan dan pakaian, pemilikan uang, benda-benda dan agama. Dari beberapa pengertian minat di atas, maka dapat diidentifikasi unsur-unsur minat yaitu adanya kecenderungan untuk kebutuhan dalam jiwa seseorang, adanya pemuatan perhatian individu, ketertarikan individu terhadap suatu objek, adanya perasaan kemauan atau keinginan dalam diri individu terhadap suatu objek. Berdasarkan identifikasi beberapa unsur minat dapat ditarik suatu definisi atau pengertian yang ringkas bahwa minat merupakan suatu kecenderungan dalam diri seseorang untuk tertarik pada suatu benda atau objek, aktivitas dan merasa tertarik untuk terlibat dalam suatu aktivitas tersebut.

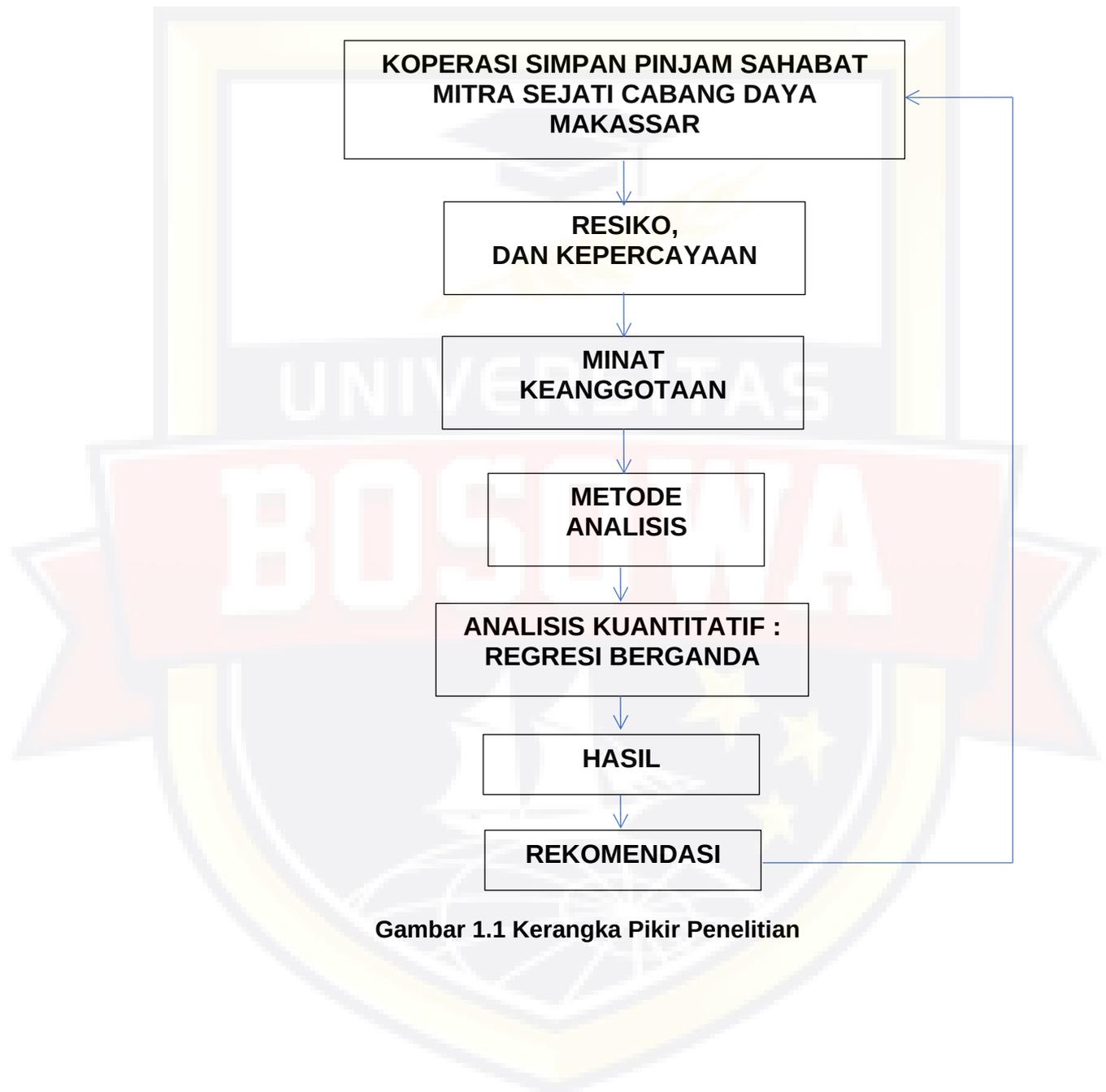
2.2 Penelitian Terdahulu

1. Arifuddin Mane.,dkk 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada PT Bumi Karsa Makassar. Jurnal Economic Bosowa Vol.3, 87-98, 2017.
2. Arifuddin Mane.,dkk, 2017. Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penjualan Tunai Dalam Menunjang Efektivitas dan Efisiensi Kerja Pada PT Tunggal Sempurna Cabang Mal Ratu Indah. Jurnal Economic Bosowa, Vol.3, 172-185, 2020.

3. Naelatun, 2019. Pengaruh Citra, Kepercayaan Anggota, Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Partisipasi Anggota Koperasi Pegawai Republik Indonesia (Kpri) Megar Kabupaten Purbalingga. http://lib.unnes.ac.id/36531/1/7101415359_Optimized.pdf
4. Intan Kurniati, 2020. Loyalitas Dan Kepercayaan Anggota Pada Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syari'ah (Kspps) Baitul Maal Wat Tamwil (Bmt) Fajar Cabang Pringsewu. <http://repository.radenintan.ac.id/12407/2/SKRIPSI%20BAB%201%20%26%202.pdf>.
5. M. Rapi Mulyawan, 2018. Pengaruh Pengetahuan Terhadap Minat Masyarakat Berkoperasi Syariah Di Kota Jambi. <http://repository.uinjambi.ac.id/638/1/SES.%20141371%20M.%20RAPI%20MULYAWAN%20MANAJEMEN%20PERBANKAN%20-%20puryati%20surya.pdf>.

2.3 Kerangka Pikir

Kerangka Pikir dalam penelitian ini dapat dilihat secara ringkas pada gambar dibawah ini:



Gambar 1.1 Kerangka Pikir Penelitian

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka fikir, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

2. Diduga Terdapat pengaruh yang signifikan resiko terhadap minat keanggotaan pada Koperasi. Sahabat Mitra Sejati Cabang Daya Makassar.
3. Diduga Terdapat Pengaruh yang signifikan kepercayaan anggota terhadap minat keanggotaan pada Koperasi Sahabat Mitra Sejati Cabang Daya Makassar.

UNIVERSITAS
BOSOWA

BAB II

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penulis mengambil objek penelitian yang berada di kota makassar, sesuai dengan napa yang telah di tulis oleh peneliti semua data yang bersangkutan terhadap objek penelitian dari KSP Sahabat Mitra Sejati Cabang Daya yang berlokasi di Jl.Perintis Kemerdekaan KM 12,Daya, Makassar.

3.2 Jenis dan Sumber Data Jenis Data

3.2.1 Jenis Data

Penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Yakni data dikumpulkan yang selanjutnya diolah menggunakan regresi linier berganda.

3.2.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi atas dua, yaitu data primer dan data sekunder antara lain:

a. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari hasil observasi langsung dan wawancara langsung dengan responden serta diamati dan di catat untuk pertama kalinya. Jenis data ini sering disebut dengan istilah data mentah, berupa hasil angket maupun wawancara dengan responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung diperoleh melalui orang atau pihak lain

misalnya dokumen. Sebagai sumber data sekunder adalah dokumentasi KSP Sahabat Mitra Sejati Cabang Daya dan data-data yang berkaitan dengan permasalahan-permasalahan penelitian ini.

3.3 Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Metode Pengumpulan Data Primer

Untuk mendapatkan data yang akurat dalam penelitian ini, maka teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah:

a. Kuisoner

Pengertian metode angket menurut Arikunto Angket adalah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi atau hal-hal yang ia ketahui. Sedangkan menurut Sugiyono Angket atau kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket langsung yang mana responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar.

No	Skala	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-ragu (R)	3

4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Tabel 1.1

c. Wawancara

Melalui tanya jawab langsung dengan pihak terkait, khususnya karyawan KSP Sahabat Mitra Sejati Cabang Daya yang berkaitan dengan penelitian penulis.

d. Dokumentasi

Dokumentasi adalah data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, dokumen-dokumen, internet dan sebagainya. Dalam penelitian ini data yang diambil dari metode dokumentasi antara lain: sejarah perkembangan perusahaan, struktur organisasi perusahaan, tugas dan wewenang dari setiap karyawan, jumlah keseluruhan karyawan dan hal-hal yang berkaitan dengan peneliti penulis

3.3.2 Metode Pengumpulan Data Sekunder

Data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui perantara serta sumber-sumber lainnya sebagai dasar teori. Misalnya dari laporan-laporan tertulis serta dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian penulis.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan karyawan KSP Sahabat Mitra Sejati yang merupakan responden dalam penelitian. Adapun jumlah populasi adalah sebanyak 32 Orang.

Sampel adalah bagian dari populasi. Adapun sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yakni keseluruhan populasi merupakan sampel penelitian. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 32 orang.

3.5 Metode Analisis

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan perhitungan program *Statistical Program for Social Science (SPSS)* yaitu suatu program computer statistic yang mampu memproses data statistic secara cepat, menjadi berbagai output yang dikehendaki par pengambil keputusan. Analisis data adalah pengolahan data yang diperoleh dengan menggunakan rumus atau dengan aturan-aturan yang ada sesuai dengan pendekatan penelitian.

Analisis data dilakukan dengan tujuan untuk menguji hipotesis dalam rangka penarikansimpulan. Pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji Validitasi dilakukan dengan tujuan mengetahui ketepatan dan kehandalan kuesioner yang mempunyai arti bahwa kuesioner mampu mengukur apay ag seharusnya diukur. Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada angket yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Pengujiannya dilakukan secara statistik, dengan menggunakan bantuan paket komputer SPSS. Instrument dikatakan valid jika nilai r hitung $> r$ table, sebaliknya jika r hitung $< r$ table maka instrument dikatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Azwar yang dikutip oleh Suyoto dan Sodik, reliabilitas berhubungan dengan akurasi instrument dalam mengukur apa yang diukur, kecermatan hasil ukur dan seberapa akurat seandainya dilakukan pengukuran ulang. Dengan kata lain, reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan fasilitas SPSS, yaitu dengan uji statistik Cronbach Alpha. Cronbach Alpha > 0,60 s/d 0,80 dan dianggap sangat baik atau sangat reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0,80 s/d 1,00 (Santoso, 2007).

1. Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Apabila hanya terdapat satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka regresi tersebut dinamakan regresi linear sederhana (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014).

Sebaliknya, apabila terdapat lebih dari satu variabel bebas atau variabel terikat, maka disebut regresi linear berganda. Regresi linear

berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

2. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis adalah cabang Ilmu Statistika Inferensial yang dipergunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan menarik kesimpulan apakah menerima atau menolak pernyataan tersebut. Pernyataan ataupun asumsi sementara yang dibuat untuk diuji kebenarannya tersebut dinamakan dengan Hipotesis (Hypothesis) atau Hipotesa.

Tujuan dari Uji Hipotesis adalah untuk menetapkan suatu dasar sehingga dapat mengumpulkan bukti yang berupa data-data dalam menentukan keputusan apakah menolak atau menerima kebenaran dari pernyataan atau asumsi yang telah dibuat. Uji Hipotesis juga dapat memberikan kepercayaan diri dalam pengambilan keputusan yang bersifat Objektif.

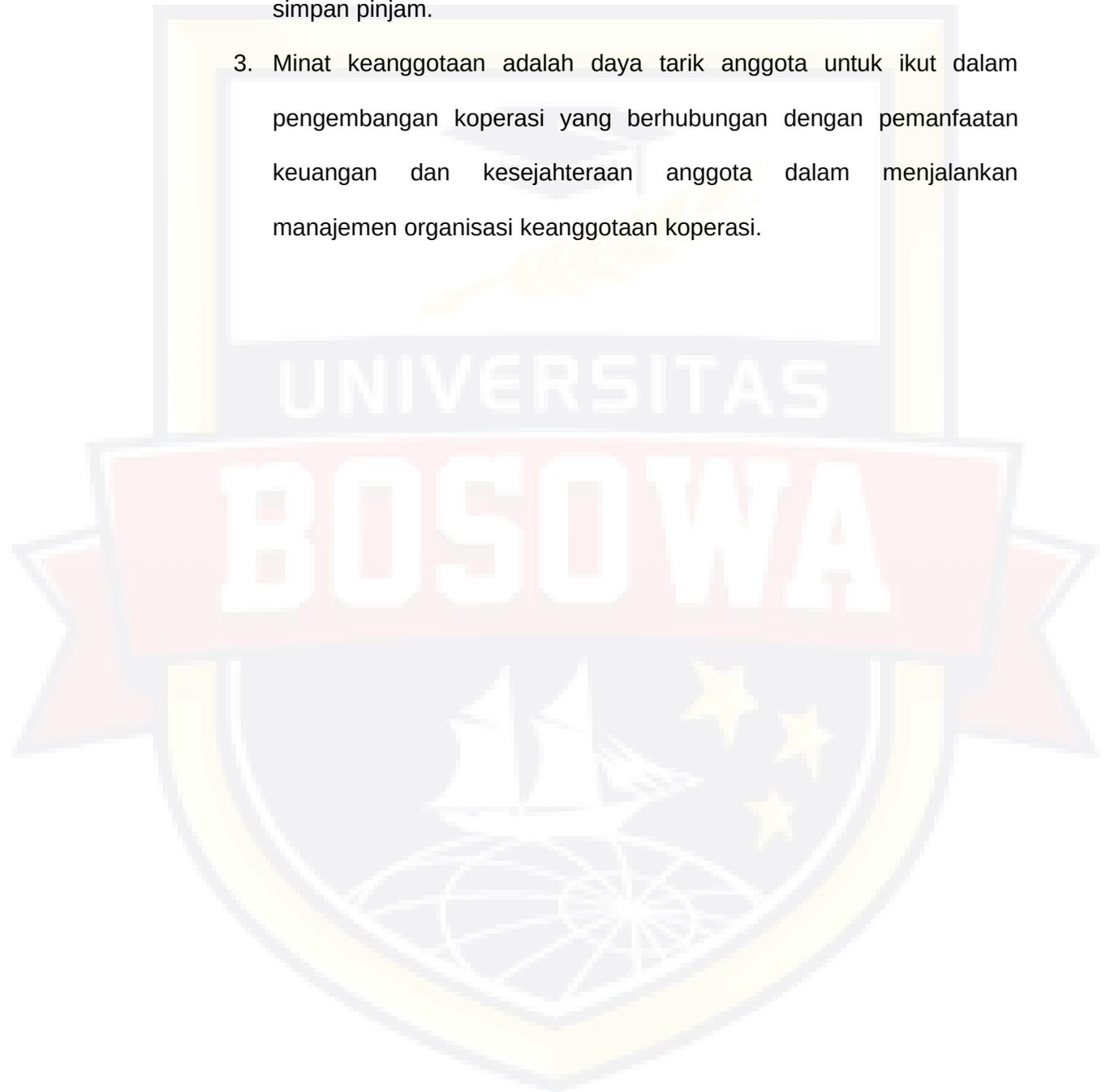
3.6 Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2015), Pengertian definisi operasional dalam variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

1. Persepsi resiko adalah persepsi manajemen organisasi koperasi Simpna pinjam dalam melihat besaran resiko pengelolaan keuangan perputaran uang kas koperasi

2. Kepercayaan adalah tingkat kepercayaan koperasi terhadap anggotanya dalam memberikan pelayanan kepada nasabah koerasi simpan pinjam.

3. Minat keanggotaan adalah daya tarik anggota untuk ikut dalam pengembangan koperasi yang berhubungan dengan pemanfaatan keuangan dan kesejahteraan anggota dalam menjalankan manajemen organisasi keanggotaan koperasi.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah profil terhadap obyek penelitian yang memberikan interpretasi dari penelitian mengenai pengaruh resiko, dan kepercayaan terhadap minat keanggotaan pada KSP Sahabat Mitra Sejati Cabang Daya Makassar

pada KSP Sahabat Mitra Sejati Cabang Daya Makassar diperoleh jumlah pegawai yang didasarkan atas jenis kelamin, umur, latar belakang pendidikan dan masa kerja pegawai yang dikemukakan lebih rinci pada Tabel 1.

1. Jenis Kelamin

Tabel 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-laki	18	56,25
2.	Perempuan	14	43,75
	Jumlah	32	100,00

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa jenis kelamin laki-laki yang mendominasi karyawan di KSP Sahabat Mitra Sejati Cabang Daya Makassar,

jenis kelamin laki-laki yaitu 18 orang atau 56,25% dari 32 orang jumlah keseluruhan pegawai jenis kelamin perempuan sebanyak 14 orang atau 43,75% dari jumlah keseluruhan karyawan di KSP Sahabat Mitra Sejati Cabang Daya Makassar.

2. Umur Responden

Berdasarkan hasil penelitian kuesioner yang berjumlah 32 orang responden diperoleh informasi bahwa umur terendah responden 20 tahun dan yang tertinggi 32 tahun. Setelah dilakukan pengelompokan umur responden ke 4 (empat) kelompok diperoleh informasi terdapat 11 orang 20-30 tahun, 15 orang 31-40 tahun, 4 orang responden yang berumur 41-50 tahun, 2 orang responden yang berumur > 50 tahun.

Dari hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat dalam tabel 2.

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1.	20 – 30	11	34,38
2.	31 – 40	15	46,88
3.	41 – 50	4	12,50
4.	> 50	2	6,25
	Jumlah	32	100,00

Sumber : Data diolah, 2022

3. Masa Kerja Responden

Hasil pengisian kuesioner untuk 32 responden diperoleh informasi bahwa masa kerja terendah dari responden adalah 9 bulan dan masa kerja tertinggi adalah 33 tahun berdasarkan data KSP Sahabat Mitra Sejati Cabang Daya Makassar. Setelah dilakukan pengelompokan responden berdasarkan masa kerja diperoleh informasi bahwa masa kerja < 1 s.d. 5 tahun adalah 15 orang, 18 orang responden yang mempunyai masa kerja 6 s.d. 10 tahun, 17 orang responden yang mempunyai masa kerja 10 s.d. 15 tahun, 2 orang responden yang mempunyai masa kerja > 15.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pengelompokan responden menurut masa kerja, dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah pegawai (orang)	Persentase (%)
1.	1 - 5 tahun	16	50,00
2.	6 - 10 tahun	14	43,74
3.	11 - 15 tahun	1	3,13
4.	> 15 tahun	1	3,13
	Jumlah	32	100,00

Sumber : Data diolah, 2022

4. Tingkat Pendidikan Responden

Berdasarkan hasil penelitian jumlah responden yang mengisi kuesioner sebesar 32 orang responden di KSP Sahabat Mitra Sejati Cabang Daya Makassar

diperoleh informasi bahwa tingkat pendidikan terendah dari responden adalah SLTA dan tingkat pendidikan tertinggi adalah Magister (S2) pada Tabel 4.

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	SLTA/SMK	18	56,25
2.	Diploma	5	15,62
3.	Sarjana	8	25,00
4.	Magister	1	3,13
	Jumlah	32	100,00

Sumber : Data diolah, 2022

Dari Tabel tersebut di atas diketahui bahwa latar belakang pendidikan formal pegawai di KSP Sahabat Mitra Sejati Cabang Daya Makassar diklasifikasikan dalam 4 (empat) tingkatan yaitu SLTA, Diploma, Sarjana, dan Magister dimana tingkatan yang terbanyak adalah tingkatan SMA/SMK yakni 18 orang atau 56,25% dari jumlah responden yang mengisi kuesioner sebesar 32 orang responden. Sedangkan tingkatan Sarjana terdapat 8 orang atau 25,00% dan tingkatan Diploma terdapat 5 orang atau 15,62% dan Magister terdapat 1 orang atau 3,13% dari jumlah responden sebanyak 32 orang.

B. Deskripsi Data Hasil Penelitian

1. Minat Keanggotaan

Adapun distribusi frekuensi responden berdasarkan kinerja Pegawai dapat dilihat table 5 berikut ini:

Tabel 5

Distribusi Frekuensi Minat Kreanggotaan

Indikator	SS		S		CS		TS		STS		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	f	%	
Senang dalam Pekerjaan	9	25,71	8	22,86	13	37,14	2	8,57	2	5,71	3,54
Perhatian anggota	7	20,00	11	31,43	13	37,14	2	8,57	1	2,86	3,57
Kemauan anggota	10	28,57	12	34,29	9	25,71	2	8,57	1	2,86	3,77
Kesadaran Anggota	14	40,00	10	28,57	7	20,00	2	8,57	1	2,86	3,94

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 5 diatas, menunjukkan bahwa indikator yang paling dominan dalam pembentukan variabel minat anggota adalah kesadaran anggota berdasarkan uraian pekerjaan dengan nilai rata-rata 3,94, artinya karyawan pada KSP Sahabat Mitra Sejati Cabang Daya Makassar kesadaran anggota terhadap setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya, selanjutnya pada indikator kemauan anggota dalam pembentukan kerja karyawan, sedangkan pada indikator perhatian anggota dan senang dalam pekerjaan memberikan proporsi paling kecil dari indikator-indikator yang membentuk minat keanggotaan dengan perolehan nilai rata-rata sebesar 3,54.

2. Resiko

Adapun distribusi frekuensi responden berdasarkan pendidikan pegawai dapat dilihat Table 6 berikut ini:

Tabel 6

Distribusi Frekuensi Resiko

Indikator	SS		S		CS		TS		STS		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	f	%	
Pemetaan Risiko	12	34,26	10	28,57	10	28,57	2	5,71	1	2,86	4,14
Pengukuran Risiko	13	20,00	14	31,43	6	37,14	1	2,86	1	2,86	4,06
Pemantauan	10	28,57	12	34,29	9	25,71	3	8,57	1	2,86	3,77

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 6 diatas, menunjukkan bahwa indikator yang paling dominan dalam pembentukan variabel resiko adalah tingkat tingkat pemetaan, pengukuran dan pemantaun resiko dengan nilai rata-rata 4,14, artinya resiko koperasi pada KSP Sahabat Mitra Sejati Cabang Daya Makassar sangat didukung oleh adanya manajemen resiko. selanjutnya pada indikator pengukuran resiko dan pemantau resiko memberikan proporsi paling kecil dari indikator-indikator yang membentuk resiko koperasi dengan perolehan nilai rata-rata sebesar 3,77.

3. Kepercayaan Anggota

Adapun distribusi frekuensi responden berdasarkan motivasi kerja pegawai dapat dilihat table 7 berikut ini:

Tabel 7
Distribusi Frekuensi Kepercayaan Anggota

Indikator	SS		S		CS		TS		STS		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kejujuran	8	22,86	7	20,00	11	31,43	6	17,14	3	8,57	3,51

Keterbukaan	7	20,0 0	1 1	31,4 3	1 1	37,1 4	5	14, 29	1	2,8 6	3,83
Tanggung Jawab	9	25,7 1	1 0	28,5 7	1 2	34,2 9	3	8,5 7	1	2,8 6	3,66
Kepeduliaan	1 0	28,5 7	1 0	28,5 7	1 0	28,5 7	4	11, 43	1	2,8 6	3,69

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 7 diatas, menunjukkan bahwa indikator yang paling dominan kepercayaan adalah keterbukaan dengan nilai rata-rata 3,83, artinya dengan adanya keterbukaan yang tinggi yang diberikan akan berdampak baik dan meningkatkan minat anggota koperasi, selanjutnya, pada indikator tanggung jawab dan kepedulian dalam pembentukan minat anggota koperasi sedangkan pada indikator kejujuran proporsi paling kecil dari minat anggota dengan perolehan nilai rata-rata sebesar 3,51.

C. Analisis Regresi Linear Berganda

Koefisien korelasi (R) digunakan untuk menerangkan keeratan hubungan antara variabel independen resiko, dan kepercayaan terhadap variabel dependen minat anggota. Sedangkan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menerangkan seberapa besar pengaruh dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Perolehan nilai R dan R^2 dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 9
Hasil uji koefisien korelasi (R) dan determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change	
1	.618 ^a	.681	.643	2.721	.755	9.869	1	31	.000	2.238

a. Predictors: (Constant), Resiko, Kepercayaan

b. Dependent Variable: Minat Anggota

Berdasarkan table 9 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien korelasi (R) sebesar 0,618 yang menunjukkan bahwa korelasi antara variabel resiko dan kepercayaan terhadap minat anggota sebesar 61,8% dikategorikan kuat. Adapun untuk koefisien determinasi (R²) sebesar 0,343 yang menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variable-variabel resiko dan kepercayaan terhadap minat anggota yaitu 34,3% dan sisanya 65,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

D. Pengujian Hipotesis

Pengujian terhadap hasil regresi yang diperoleh dilakukan pengujian secara simultan dengan menggunakan uji-F dan pengujian secara parsial dengan menggunakan uji-T. untuk lebih jelasnya akan diuraikan berikut ini.

1. Uji F (Uji Serempak)

Pengujian secara serempak atau simultan bertujuan untuk mengetahui pengaruh resiko, dan kepercayaan terhadap minat anggota secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05. Uji F mempunyai pengaruh

signifikan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan probabilitas kesalahan lebih kecil dari 0,05 (5%). Berikut hasil uji F dalam penelitian ini:

Tabe 10

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	219.236	2	73.079	9.869	.000 ^b
	Residual	355.437	30	7.405		
	Total	574.673	32			

a. Dependent Variable: MINAT ANGGOTA

b. Predictors: (Constant), Resiko, Kepercayaan

Berdasarkan Tabel 10 diatas menunjukkan bahwa variabel resiko, dan kepercayaan, terhadap minat anggota memiliki nilai Fhitung sebesar 9,869 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan nilai Ftabel ($df_1 = 4$ dan $df_2 = 48$, sig. 0,05) maka diperoleh nilai sebesar 2,69. Oleh karena nilai Fhitung $>$ Ftabel yaitu $9,869 > 2,69$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel resiko, dan kepercayaan, terhadap minat anggota secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap minat anggota.

2. Uji T (uji Parsial)

Pengujian secara parsial digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap

variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05. Pengujian terhadap uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung > t-tabel dan tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05 (5%). Adapun hasil pengujian secara parsial dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 11
uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	11.123	1.020		4.002	.019		
1 Resiko	.546	.552	.553	3.378	.002	.929	1.076
Kepercayaan	.313	.316	.385	2.942	.041	.912	1.096

a. Dependent Variable: MINAT ANGGOTA

Sumber : Lampiran Regresi, 2022

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program SPSS menggunakan *Full Model Regression* diperoleh persamaan regresi liner berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 11,123 + 0,546X_1 + 0,313X_2$$

Persamaan regresi linear berganda diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$b_0 = 11,123$, hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independent seluruhnya dianggap bernilai 0, maka minat anggota (Y) adalah sebesar 11,123. Sedangkan $b_1 = 0,546$, hal ini menunjukkan bahwa resiko berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat anggota pada KSP Sahabat Mitra Sejati Cabang Daya Makassar. Hal ini menunjukkan semakin baik manajemen resiko yang diberikan pada kantor KSP Sahabat Mitra Sejati Cabang Daya Makassar maka semakin baik peningkatan terhadap minat anggota. Besarnya pengaruh kepercayaan terhadap minat anggota dapat di ketahui melalui beta atau *standardized coefficient* yaitu 0,546 atau 54,60 persen.

$b_2 = 0,313$, hal ini menunjukkan bahwa kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat anggota pada KSP Sahabat Mitra Sejati Cabang Daya Makassar. Hal ini menunjukkan kepercayaan yang diberikan kantor KSP Sahabat Mitra Sejati Cabang Daya Makassar memiliki pengaruh terhadap peningkatan minat anggota. Besarnya pengaruh kepercayaan dapat di ketahui melalui beta atau *standardized coefficient* yaitu 0,313 atau 31,3 persen.

Berdasarkan uraian diatas dapat di ketahui bahwa dari kedua variabel indeviden tersebut, maka variabel manajemen resiko (X_1) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap minat anggota. Hal ini dikarenakan nilai koefisien regresi variabel resiko yang paling besar diantara variabel kepercayaan yaitu sebesar 54,6 persen.

E. Pembahasan

Kantor pada KSP Sahabat Mitra Sejati Cabang Daya Makassar merupakan salah satu Bagian dari yang memiliki pegawai yang diwakili sebanyak kurang

lebih dari 32 orang responden, dituntut adanya pelayanan terhadap masyarakat dan pegawai lainnya secara profesional, selanjutnya pembahasan mengenai knowledge sharing, dan motivasi kerja akan diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Resiko Terhadap Minat Anggota

Resiko (X_1), KSP Sahabat Mitra Sejati Cabang Daya Makassar, adalah manajemen resiko yang terkait dengan pemetaan, analisis dan pemantauan yang menunjang minat anggota. Indikator yang digunakan dalam variabel ini adalah pemetaan resiko, pengukuran resiko, dan pemantauan pada KSP Sahabat Mitra Sejati Cabang Daya Makassar.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel resiko terhadap minat anggota dengan uji t, yaitu $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($3.378 < 1.657$) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% ($p < 0.05$). Maka resiko terhadap minat anggota secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. Nilai koefisien regresi variabel resiko sebesar 0,546 dengan $p = 0,546 > \alpha = 0,05$ dengan nilai koefisien signifikansi sebesar $0,002 < \alpha = 0,05$ yang berarti variabel resiko berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat anggota

Temuan ini sejalan dengan pendapat Robbins (2015:15) yang mengatakan bahwa manajemen resiko yang diberikan kepada karyawan atau anggota bertujuan untuk meningkatkan minat anggota dan kepercayaan anggota. Salah satu tujuan utama dalam meningkatkan manajemen resiko koperasi adalah memberikan pemahaman terhadap konsep dan teori serta kemampuan kerja anggota. Temuan ini juga menjadi dasar bahwa manajemen resiko

koperasi harus disesuaikan dalam kebutuhan dalam proses meningkatkan minat anggota.

2. Pengaruh Kepercayaan Terhadap Minat Anggota

kepercayaan (X_2) adalah peluang yang diberikan kepada pegawai untuk mengembangkan jumlah anggota yang bergabung dalam pengembangan dan kemajuan koperasi. Indikator yang dapat digunakan dalam variabel ini adalah kejujuran, keterbukaan, tanggung jawab. Hasil penelitian yang diolah dengan SPSS menunjukkan bahwa variabel kepercayaan terhadap minat anggota dengan uji t, yaitu $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($2.942 < 1.657$) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% ($p < 0.05$). Maka variabel kepercayaan terhadap minat anggota secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. Nilai koefisien regresi variabel kepercayaan sebesar 0,313 dengan $p = 0,313 > \alpha = 0,05$ dan nilai koefisien signifikansi sebesar $0,041 < \alpha = 0,05$ yang berarti variabel kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat anggota

Temuan ini menjelaskan bahwa tingginya kepercayaan anggota yang diberikan kepada anggota akan mampu meningkatkan minat anggota untuk mencapai kinerja organisasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian bahwa pengaruh resiko, dan kepercayaan terhadap minat anggota pada KSP Sahabat Mitra Sejati Cabang Daya Makassar dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara simultan resiko, dan kepercayaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap minat anggota pada KSP Sahabat Mitra Sejati Cabang Daya Makassar
2. *Manajemen Resiko* dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat anggota pada KSP Sahabat Mitra Sejati Cabang Daya Makassar.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh manajemen resiko, dan kepercayaan terhadap minat anggota. Dari hasil tersebut disarankan sebagai berikut:

1. Untuk dapat menjaga kelangsungan peningkatan minat anggota di Kantor pada KSP Sahabat Mitra Sejati Cabang Daya Makassar, maka disarankan kepada para anggota koperasi agar senantiasa mampu memberikan manajemen resiko dan kepercayaan anggota secara terus-menerus kepada anggota koperasi untuk melakukan pekerjaan secara lebih profesional, lebih giat, tepat waktu dan dengan loyalitas yang tinggi.

2. Supaya para karyawan yang ada dalam Kantor KSP Sahabat Mitra Sejati Cabang Daya Makassar lebih bersemangat dan giat dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang diemban kepadanya, dan senantiasa mengupayakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.



DAFTAR PUSTAKA

- Anwar,Choirul Ilham.2021.**Mengenal Penelitian Kualitatif Pengertian dan Metode Analisis.** <https://tirto.id/mengenal-penelitian-kualitatif-pengertian-dan-metode-analisis-f9vh>. Diakses pada 9 Februari 2022 pukul 20:20
- Abdurrahman,L. Hendra Maniza.Maya Lestari. 2018. **Analisis Implementasi Manajemen Pengendalian Risiko Dalam Upaya Tercapainya Tujuan Organisasi** Jurnal Ilmu Adminstrasi Publik, FSIP UM Mataram
- Adytya. Billy. 2021. **Persepsi adalah Tindakan Menyusun dan Mengenal Bentuk, Jenis & Proses Terjadinya.** <https://www.merdeka.com/trending/persepsi-adalah-tindakan-menyusun-dan-mengenal-begini-jenis-amp-proses-terjadinya-kl.html>. Diakses pada 5 Februari 2022 Pukul 22:05
- Ghozali, I. 2016. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23.** Badan Penerbit-Universitas Diponegoro, Semarang
- Hoenin, Haslizen. 2020. **Nilai-Nilai Dasar Koperasi.** <https://lizenhs.wordpress.com/2020/07/03/nilai-nilai-dasar-koperasi/>. Diakses Pada 6 Februari 2022 Pukul 22:20
- Idris, Muhammad. 2021. <https://www.msn.com/id-id/ekonomi/ekonomi/koperasi-simpan-pinjam-pengertian-contoh-dan-fungsinya/ar-BB1eNr9v>, Diakses pada 22 Januari 2022 pukul 20:00
- Prawiro, Muhammad. 2019. **Pengertian Persepsi: Proses, Faktor, Jenis dan Contoh Persepsi.** <https://www.maxmanroe.com/vid/umum/pengertian-persepsi.html>. Diakses pada 22 Januari Pukul 21:00
- Siregar, Vilenia. 2020. **Laporan Magang Kerja PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk Kantor Cabang Bandar Jaya Yogyakarta.**
- Sugiyono. 2015. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.** Alfabeta, Bandung

Sugiyanto., 2022. **Koperasi Kini dan Harapan Kedepan.**

[https://ikopin.ac.id/staging/2021/07/06/koperasi-kini-dan-harapan-](https://ikopin.ac.id/staging/2021/07/06/koperasi-kini-dan-harapan-kedepan/)

[kedepan/](https://ikopin.ac.id/staging/2021/07/06/koperasi-kini-dan-harapan-kedepan/) . Diakses Pada 22 Januari 2022 Pada Pukul 21:00

Taupik, kurnia., Fatihah, D C. 2021. **Pengaruh Pelayanan Prima Terhadap Kepercayaan Pelanggan Pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP).** Pelita Sejahtera, Kabupaten Tasikmalaya

