
ANALISIS PERILAKU INDIVIDU ANGGOTA KOPERASI YANG DIPENGARUHI OLEH BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA PENGURUS

Lita Wulantika
Henhen Wijaya

lita.wulantika@email.unikom.ac.id

Universitas Komputer Indonesia

ABSTRACT

Outspoken culture is one of the important things in your organization or company as the organization's culture is a factor affecting the performance and behavior of individuals within an organization. because the organizational culture is not directly regulates each person's attitudes and behavior in accordance with a system of values and norms that guide an organization. The stronger the implementation of the organizational culture the better the performance and behavior of individual members. The method used in this research is descriptive analysis method and verifikatif. The study population was 217 and sample withdrawal technique using stratified random sampling technique to obtain the 69 respondents. Methods of data analysis using linear regression analysis and multiple correlation using the program SPSS 17.0 For Windows. The results of linear regression analysis and multiple correlation there is significant influence of organizational culture on performance management and organizational culture and performance of managers significantly influence the behavior of individual members of the cooperative for 35.4%, and the remaining 64.6% influenced by other factors.

Keywords: Organizational Culture, Performance Management, Individual Behavior

PENDAHULUAN

Teori organisasi dan perilaku organisasi adalah salah satu komponen penting dalam pendirian organisasi baru, terutama sumber daya manusia yang berperan aktif dalam proses tumbuh dan berkembangnya suatu organisasi. Banyak faktor yang perlu diperhatikan dan dipelajari dalam berorganisasi terutama ilmu manajemen sumber daya manusia, seperti halnya budaya organisasi, perilaku individu dan kinerja yang saling berkaitan serta pengaruhnya terhadap aktivitas suatu organisasi.

Budaya yang kuat adalah bahwa budaya itu akan meningkatkan perilaku yang konsisten. Budaya itu menyampaikan kepada pegawai tentang bagaimana perilaku yang seharusnya. Seorang anggota akan mau berpartisipasi, bila yang bersangkutan mengetahui tujuan organisasi tersebut, manfaat terhadap dirinya, dan cara organisasi itu dalam mencapai tujuan (Robbins, 1994:485). Dan dalam budaya organisasi terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku (Moh Pabundu Ika, 2010:5).

Kinerja memiliki banyak pengertian, Veihzal Rivai (2003;309) menyatakan bahwa Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Implementasi budaya organisasi pada koperasi Atikan Mandiri mengalami kemunduran, terutama bagi anggota dan pengurus koperasi pada tahun 2009 terjadi penyalahgunaan wewenang oleh 2 orang pengurus terhadap penyalahgunaan dana koperasi, yang berakibatkan diberhentikannya kepengurusan terhadap 2 orang tersebut dan pada kurun waktu 3 tahun terhitung 2008-2010, 24 orang anggota keluar dari keanggotaan koperasi, hal ini menunjukkan adanya penurunan implementasi suatu budaya yang seharusnya menjadi sebuah pedoman yang harus ditaati namun yang terjadi sebaliknya, dimana budaya organisasi tidak menjadi sebuah sistem nilai atau pedoman untuk berperilaku aktif dan outcome yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan secara optimal.

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis:

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pengurus Koperasi Atikan Mandiri
2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Perilaku Individu Anggota Koperasi Atikan Mandiri
3. Pengaruh Kinerja Pengurus Koperasi terhadap Perilaku Individu Anggota Koperasi Atikan Mandiri
4. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kinerja Pengurus Koperasi terhadap Perilaku Individu Anggota Koperasi Atikan Mandiri.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Menurut Edgar H. Schein dalam Moh Pabundu Tika (2008:3) : Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut. Indikator menurut Marcoulides dan Heck (1993) dalam Brahmasari (2004:16), yaitu:

1. Kejelasan tujuan dari keberadaan koperasi.
2. Kepentingan organisasi
3. Kondisi dari kehidupan warga masyarakat
4. Persepsi anggota terhadap pengurus
5. Kemampuan pelayanan koperasi

Kinerja Pengurus

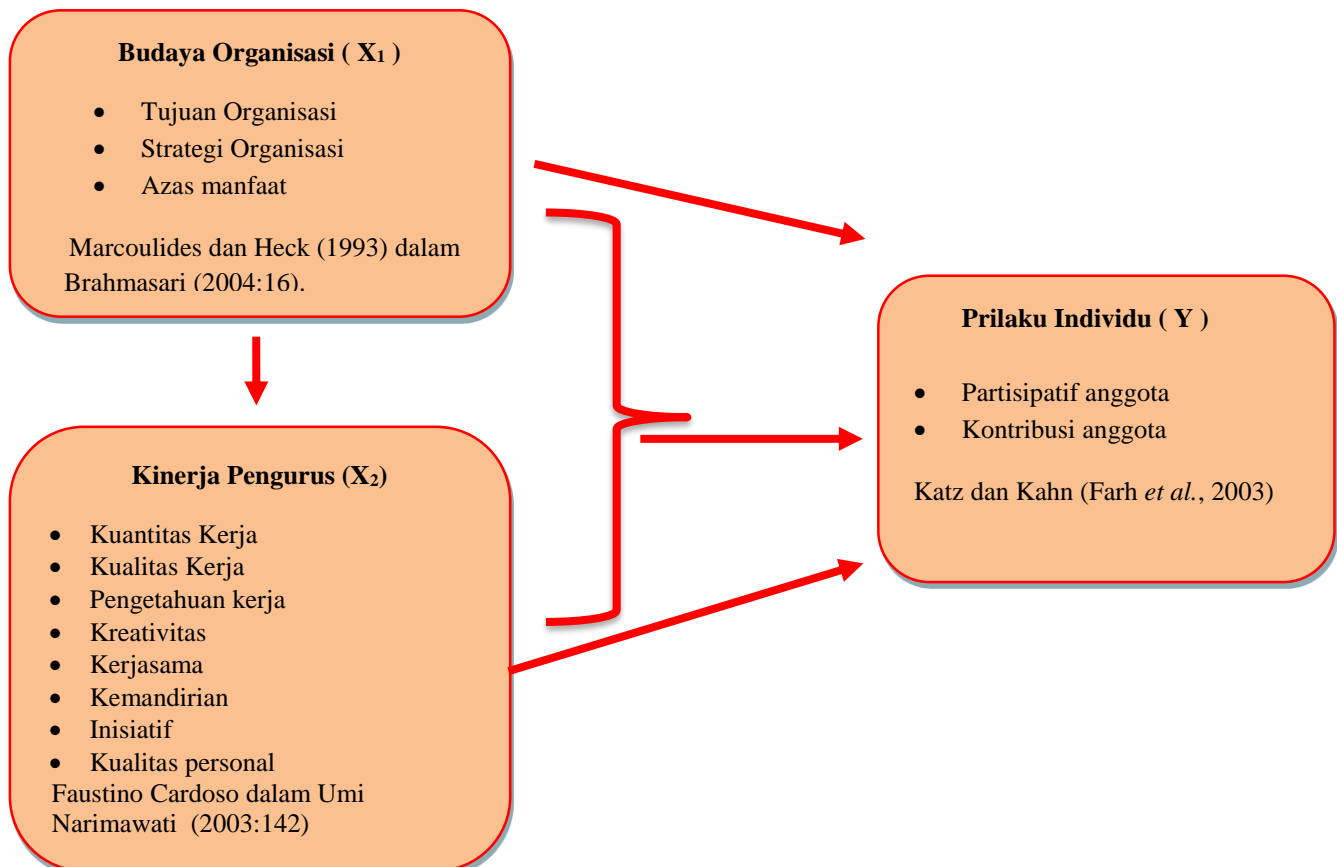
Seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja perlu dilakukan seobyektif mungkin karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya. Disamping itu penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi dan melihat perilaku karyawan. Menurut Faustino Cardoso Gomes (2003;142)

Variabel kinerja perusahaan ini secara operasional diukur dengan menggunakan 8 (delapan) indikator yang diadopsi dari Faustino Cardoso dalam Umi narimawati (2003:142), yaitu:

1. Kuantitas Kerja
2. Kualitas Kerja
3. Pengetahuan kerja
4. Kreativitas
5. Kerjasama
6. Kemandirian
7. Inisiatif
8. Kualitas personal

Perilaku Individu

Keberhasilan suatu Koperasi salah satunya ditentukan oleh faktor partisipasi anggota, yang mana partisipasi anggota adalah salah satu perilaku yang diharapkan dari perilaku individu dalam keanggotaanya di sebuah koperasi. Adapun pengertian perilaku individu Menurut Wursanto (2003:275) yaitu proses kerjasama antara sekelompok orang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Katz dan Kahn (Farh *et al.*, 2003) juga turut memberikan pemahamannya tentang perilaku individu.



Gambar 1.
Paradigma Pemikiran

Hipotesis

1. Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Prilaku Individu Anggota Koperasi Pada Koperasi Atikan Mandiri
2. Budaya organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja pengurus Pada Koperasi Atikan Mandiri
3. Kinerja pengurus Berpengaruh Terhadap Prilaku individu Pada Koperasi Atikan Mandiri
4. Budaya Organisasi dan Kinerja Pengurus Koperasi Berpengaruh Terhadap Prilaku Individu Pada Koperasi Atikan Mandiri.

METODE PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan kinerja pengurus sebagai variabel bebas atau independent Sedangkan partisipasi anggota adalah sebagai variabel terikat atau dependent. Dan penelitian ini dilakukan pada Koperasi di desa Ngamprah, yakni Koperasi Atikan Mandiri Bandung Barat.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan satu jenis metode penelitian yaitu penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu hasil penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya, sehingga dapat diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti. Demikian halnya Umi Narimawati (2010:30) mengatakan bahwa desain penelitian merupakan semua proses penelitian yang dilakukan oleh seorang peneliti, dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan penelitian yang dilakukan pada waktu tertentu. Tahapan atau langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan permasalahan sebagai indikasi dari fenomena penelitian
2. Menetapkan rumusan masalah.
3. Menetapkan tujuan penelitian.
4. Menetapkan hipotesis penelitian,
5. Menetapkan konsep variable sekaligus pengukuran variable penelitian yang digunakan.
6. Menetapkan sumber data,
7. Melakukan analisis data.
8. Melaporkan hasil penelitian.

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan paradigma hubungan antara dua variable bebas secara bersamaan yang mempunyai hubungan dengan satu variable tergantung. Desain penelitian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut

Tabel 1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran
Budaya organisasi (X ₁)	budaya organisasi sebagai suatu konsep dapat menjadi suatu sarana untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi dan organisasi tugas, serta	• Tujuan Organisasi	<ul style="list-style-type: none"> • Dorongan organisasi koperasi dalam mengatasi masalah • Tingkat pelayanan koperasi terhadap anggota. • System penilaian kinerja. • Tingkat penghargaan

	<p>dampak yang dihasilkan. Marcoulides dan Heck (1993) dalam Brahmasari (2004:16)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Strategi Organisasi • Azas manfaat 	<p>terhadap sebuah prestasi yang dicapai.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat transparansi koperasi terhadap anggota • Tingkat Perhatian koperasi terhadap lingkungan sekitar • Manfaat yang dihasilkan organisasi koperasi
<p>Kinerja pengurus (X₂)</p>	<p>Kinerja merupakan outcome yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan dalam suatu periode waktu tertentu atau pada saat ini</p> <p>(Faustino Cardoso Gomes, 2003;142)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas Kerja • Kualitas Kerja • Pengetahuan kerja • Kreativitas • Kerjasama • Kemandirian • Inisiatif • Kualitas personal 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat Kesesuaian jumlah pekerjaan yang diselesaikan dengan standar yang ditetapkan. • Tingkat kesesuaian kualitas pekerjaan yang berhasil dihasilkan dengan standar yang ditetapkan • Tingkat kejelasan pengetahuan dan keterampilan, yang dimiliki pengurus sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukan • Tingkat kejelasan kemampuan pengurus mengembangkan gagasan baru & belajar terus menerus dalam pekerjaannya. • Tingkat kemampuan dan kerelaan pengurus untuk bekerja sama dengan rekan sekerja maupun bawahannya. • Tingkat kesadaran untuk mengikuti petunjuk dan kebijakan organisasi serta dapat dipercaya dalam penyelesaian pekerjaan • Tingkat semangat dan kesungguhan pengurus untuk melaksanakan tugas

			<p>dan tanggung jawab yang lebih besar</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan & integritas pribadi pengurus dalam bekerja di organisasi bekerja saat ini.
Prilaku Individu (Y)	<p>suatu bentuk perilaku kooperatif, sebagai perilaku individu yang mempunyai kebebasan untuk memilih, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui dengan sistim <i>reward</i> secara formal, dan memberi kontribusi terhadap keefektifan fungsi organisasi. Katz dan Kahn (Farh <i>et al.</i>, 2003),</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Partisipatif anggota • Kontribusi anggota 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kehadiran dalam rapat • Pemberian aspirasi pada koperasi. • Tingkat ketaatan anggota terhadap peraturan koperasi • Tingkat kesempatan yang dibrikan menjadi pengurus koperasi • Tingkat keterbukaan laporan keuangan. • Pembayaran simpanan wajib • Pembayaran simpanan sukarela • Pembayaran kewajiban lainnya

Sumber data

Jenis data yang digunakan peneliti pada penelitian mengenai Budaya organisasi dan Kinerja Pengurus Koperasi pengaruhnya terhadap Prilaku individu anggota koperasi adalah data primer dan data sekunder

Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Stratified Random Sampling* yaitu suatu metode pengambilan sampel dengan memilih secara acak sebagian dari populasi yang dijadikan sebagai responden, yang yang mempunyai peluang yang sama untuk terpilih sebagai sampel. Bagian dan jumlah responden masing-masing strata. Vincent Gasperz (2001:63) mengemukakan bahwa :

Stratified random sampling adalah metode penarikan sampel dengan terlebih dahulu mengelompokan populasi kedalam strata-strata berdasarkan kriteria tertentu kemudian memilih secara sederhana setiap stratum.

Banyaknya anggota berdasarkan jumlah populasi yang digunakan sebanyak 217 orang anggota, sehingga jumlah yang dihasilkan dengan rumus Slovin adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Sumber : Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:38)

Keterangan:

n : Jumlah sampel

N : Jumlah Populasi

e : Kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan sempel yang dapat ditolelir, tingkat kesalahan 10% atau 0.1

$$n = \frac{217}{1 + 217 \cdot 0,1^2} = 68,454 = 69 \text{ orang}$$

Dengan menggunakan rumus diatas dengan populasi sebanyak 217 anggota koperasi, dengan tingkat kesalahan 10% maka dapat diketahui sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 69 orang Anggota dengan pembulatan.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan kinerja pengurus terhadap perilaku individu, dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang akan digunakan adalah melalui perhitungan analisis regresi dan korelasi. Langkah – langkah dalam analisisnya sebagai berikut :

1. $H_{01} ; \mu_{BO} \leq 68\%$ Budaya Organisasi Pada Koperasi Atikan Mandiri dalam kondisi belum baik
 $H_{011} ; \mu_{BO} > 68\%$ Budaya Organisasi Pada Koperasi Atikan Mandiri dalam kondisi sudah baik
2. $H_{02} ; \mu_{KP} \leq 68\%$ Kinerja pengurus Pada Koperasi Atikan Mandiri dalam kondisi belum tinggi.
 $H_{012} ; \mu_{KP} > 68\%$ Kinerja Pengurus Pada Koperasi Atikan Mandiri dalam kondisi sudah tinggi
3. $H_{01} ; \mu_{BO} \leq 68\%$ Perilaku Individu Pada Koperasi Atikan Mandiri dalam kondisi belum baik
 $H_{011} ; \mu_{BO} > 68\%$ Perilaku Individu Pada Koperasi Atikan Mandiri dalam kondisi sudah baik

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis mengenai Budaya Organisasi di Koperasi Atikan Mandiri

Bagian ini akan diuraikan data tanggapan responden sebanyak 69 orang pada anggota koperasi Atikan Mandiri. Skor jawaban responden akan diklasifikasikan berdasarkan skor aktual dan skor ideal menggunakan rumus sebagai berikut.

$$\% \text{ Skor aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \times 100\%$$

Sumber: Umi Narimawati, 2007

Keterangan:

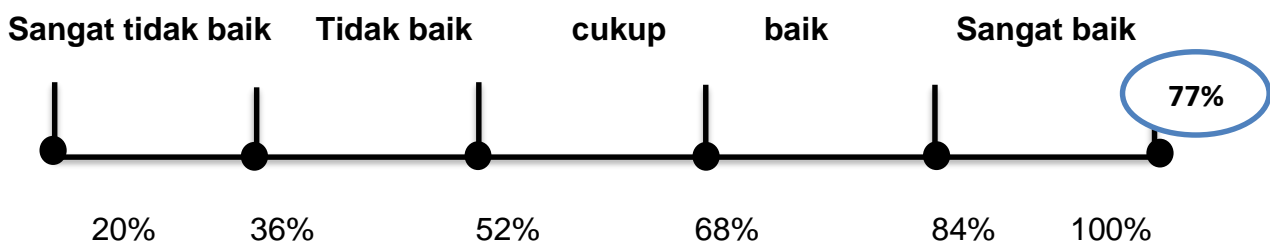
- Skor aktual adalah skor jawaban yang diperoleh dari seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan
- Skor ideal adalah skor maksimum atau skor tertinggi yang mungkin diperoleh jika semua responden memilih jawaban dengan skor tertinggi.

Analisis kualitatif dilakukan mengacu kepada setiap indikator yang ada pada variabel Budaya Organisasi. Berikut diuraikan hasil tanggapan responden mengenai Budaya Organisasi di Koperasi Atikan Mandiri berdasarkan indikator:

Tabel 2
Jumlah Skor Tanggapan Responden Mengenai Budaya Organisasi

No	Indikator	Skor aktual	Skor ideal	%	Kategori
1	Dorongan mengatasi masalah anggota	276	345	80	Baik
2	Pelayanan terhadap anggota	267	345	77	Baik
3	Penghargaan terhadap anggota & pengurus	269	345	79	Baik
4	Perhatian terhadap lingkungan luar koperasi	259	345	75	Baik
5	Manfaat terhadap anggota	268	345	78	Baik
Total		1339	1725	77	Baik

Jika digambarkan pada garis kontinum, nilai skor aktual tersebut tampak sebagai berikut:



Gambar 2
Gambaran Kategori Variabel Budaya Organisasi pada Koperasi Atikan Mandiri

Dengan demikian maka Budaya Organisasi di Koperasi Atikan Mandiri tergolong baik dengan persentase skor total sebesar 77% yang terletak antara rentang 68% - 84%. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden pada Budaya Organisasi di Koperasi Atikan Mandiri sudah dinilai baik, karena anggota merasa kebutuhan secara financial tercukupi.

Analisis mengenai Kinerja Pengurus Koperasi Atikan Mandiri

Bagian ini akan diuraikan data tanggapan responden sebanyak 69 orang pada anggota koperasi Atikan Mandiri. Skor jawaban responden akan diklasifikasikan berdasarkan skor aktual dan skor ideal menggunakan rumus sebagai berikut.

$$\% \text{ Skor aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \times 100\%$$

Sumber: Umi Narimawati, 2007

Keterangan:

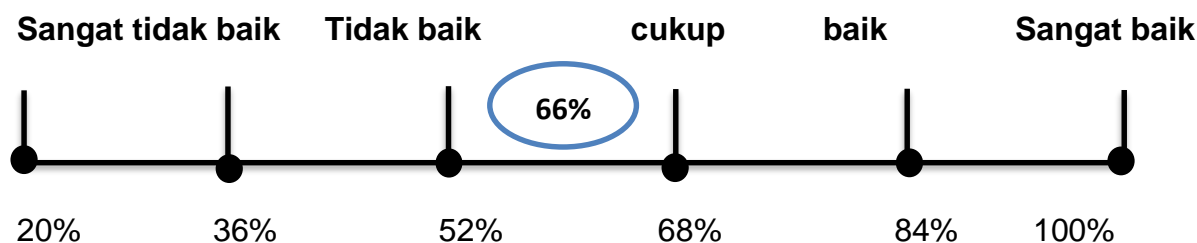
- Skor aktual adalah skor jawaban yang diperoleh dari seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan
- Skor ideal adalah skor maksimum atau skor tertinggi yang mungkin diperoleh jika semua responden memilih jawaban dengan skor tertinggi.

Analisis kualitatif dilakukan mengacu kepada setiap indikator yang ada pada variabel Budaya Organisasi. Berikut diuraikan hasil tanggapan responden mengenai kinerja pengurus koperasi di Koperasi Atikan Mandiri berdasarkan indikator:

Tabel 3
Jumlah Skor Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pengurus Koperasi

No	Indikator	Skor aktual	Skor ideal	%	Kategori
1	Kuantitas kerja	223	345	64	Cukup
2	Kualitas kerja	219	345	63	Cukup
3	Pengetahuan kerja	217	345	62	Cukup
4	Kreativitas	225	345	65	Cukup
5	Kerjasama	221	345	64	Cukup
6	Kemandirian	229	345	66	Cukup
7	Inisiatif	266	345	77	Baik
8	Kualitas personal	223	345	64	Cukup
Total		1823	2760	66	Cukup

Jika digambarkan pada garis kontinum, nilai skor aktual tersebut tampak sebagai berikut:



Gambar 3

Gambaran Kategori Variabel Kinerja Pengurus Koperasi pada Koperasi Atikan Mandiri

Dengan demikian maka kinerja pengurus koperasi di Koperasi Atikan Mandiri tergolong cukup dengan persentase skor total sebesar 66% yang terletak antara rentang 52%-68%. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden pada Kinerja Pengurus di Koperasi Atikan Mandiri sudah dinilai Cukup, karena banyak pengurus koperasi yang tidak memiliki pendidikan, pengetahuan dan kepribadian personal yang baik, dimana hal itu berdampak pada kualitas dan kuantitas kerja pengurus itu sendiri.

Hasil Analisis Perilaku Individu di Koperasi Atikan Mandiri

Bagian ini akan diuraikan data tanggapan responden sebanyak 69 orang pada anggota koperasi Atikan Mandiri. Skor jawaban responden akan diklasifikasikan berdasarkan skor aktual dan skor ideal menggunakan rumus sebagai berikut.

$$\% \text{ Skor aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \times 100\%$$

Sumber: Umi Narimawati, 2007

Keterangan:

- Skor aktual adalah skor jawaban yang diperoleh dari seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan
- Skor ideal adalah skor maksimum atau skor tertinggi yang mungkin diperoleh jika semua responden memilih jawaban dengan skor tertinggi.

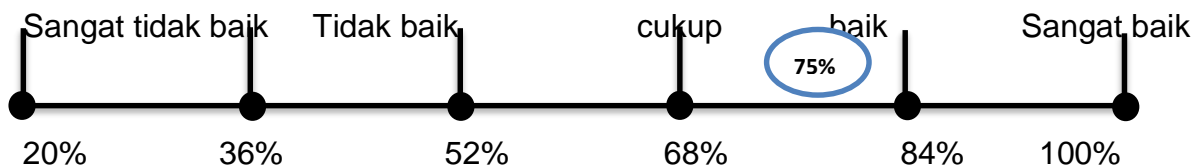
Analisis kualitatif dilakukan mengacu kepada setiap indikator yang ada pada variabel Budaya Organisasi. Berikut diuraikan hasil tanggapan responden mengenai perilaku individu di Koperasi Atikan Mandiri berdasarkan indikator:

Tabel 4
Jumlah Skor Tanggapan Responden Mengenai Perilaku Individu Anggota Koperasi

No	Indikator	Skor aktual	Skor ideal	%	Kategori
1	Kehadiran rapat	273	345	79	Baik
2	Kesempatan beraspirasi	272	345	78	Baik
3	Realisasi aspirasi	254	345	73	Cukup
4	Kesempatan menjadi pengurus koperasi	219	345	63	Baik
5	Kesediaan membayar simpanan wajib	286	345	82	Baik
6	Kesediaan membayar simpanan pokok	288	345	83	Baik
7	Kesediaan membayar simpanan sukarela	282	345	81	Baik
8	Kesempatan mendapatkan pinjaman	276	345	80	Baik
9	Kesesuaian realisasi pinjaman	223	345	64	Cukup
10	Kesediaan membayar pinjaman tepat waktu	275	345	79	Baik

No	Indikator	Skor aktual	Skor ideal	%	Kategori
11	Kesedian dikenakan denda atas keterlambatan pembayaran pinjaman	271	345	78	Baik
12	Ketidakpuasan anggota	222	345	64	Baik
Total		3141	4140	75	Baik

Jika digambarkan pada garis kontinum, nilai skor aktual tersebut tampak sebagai berikut:



Gambar 4

Gambaran Kategori Variabel Perilaku Individu Anggota Koperasi pada Koperasi Atikan Mandiri

Dengan demikian maka perilaku individu di Koperasi Atikan Mandiri tergolong baik dengan persentase skor total sebesar 75% yang terletak antara rentang 68% - 84%. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden pada perilaku individu di Koperasi Atikan Mandiri sudah dinilai baik, karena kesediaan anggota untuk membayar kewajibannya terhadap koperasi sudah dinilai baik dan sesuai dengan perilaku yang diharapkan koperasi.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kinerja Pengurus Koperasi Terhadap Perilaku Individu Anggota Koperasi Atikan Mandiri

Untuk melihat apakah Budaya organisasi dan Kinerja Pengurus secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap Perilaku Individu Anggota. Berikut ini perhitungan Budaya organisasi (X1) dan Kinerja Pengurus (X2) dan Perilaku Individu Anggota (Y) menggunakan analisis regresi dan korelasi.

Analisis Regresi

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh antar variabel. Tujuannya adalah untuk meramalkan atau memperkirakan nilai variabel dependen dalam hubungannya dengan nilai variabel lain.

Persamaan regresi linier berganda yang akan dibentuk adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = nilai taksiran untuk variabel perilaku anggota

a = konstanta

Bi = koefisien regresi

X_1 = Budaya Organisasi
 X_2 = Kinerja Pengurus

Untuk menentukan nilai koefisien regresi terlebih dahulu menentukan nilai-nilai statistik berikut ke dalam rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{a. } \sum x_1^2 &= \sum x_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n} \\
 \sum x_1^2 &= 613.39 - \frac{39707.9580027661000}{69} \\
 \sum x_1^2 &= 613.39 - 575.4776522 \\
 \sum x_1^2 &= 37.92
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{b. } \sum x_2^2 &= \sum x_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{n} \\
 \sum x_2^2 &= 723.6 - \frac{47648.481149080}{69} \\
 \sum x_2^2 &= 723.6 - 690.5576978 \\
 \sum x_2^2 &= 32.50
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{c. } \sum y^2 &= \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} \\
 \sum y^2 &= 665.42 - \frac{44845.948079394}{69} \\
 \sum y^2 &= 665.42 - 649.9412765 \\
 \sum y^2 &= 15.48
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{d. } \sum x_1 y &= \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1) \times (\sum Y)}{n} \\
 \sum x_1 y &= 625.47 - \frac{42198.827269615}{69} \\
 \sum x_1 y &= 625.47 - 611.5772068 \\
 \sum x_1 y &= 13.89
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{e. } \sum x_2 y &= \sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2) \times (\sum Y)}{n} \\
 \sum x_2 y &= 677.54 - \frac{46225.980916294}{69} \\
 \sum x_2 y &= 677.54 - 669.9417524 \\
 \sum x_2 y &= 7.60
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{f. } \sum x_1 x_2 &= \sum X_1 X_2 - \frac{(\sum X_1) \times (\sum X_2)}{n} \\
 \sum x_1 x_2 &= 641.97 - \frac{43497.400938025}{69} \\
 \sum x_1 x_2 &= 641.97 - 630.397115
 \end{aligned}$$

$$\sum x_1 x_2 = 11.57$$

Kemudian memasukkan nilai-nilai hasil dari jumlah kuadrat ke persamaan b1, b2 dan a seperti yang di jelaskan di bawah ini.

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_1 = \frac{451.5572 - 87.86046679}{1232.479 - 133.818390648}$$

$$b_1 = \frac{363.6968}{1098.661}$$

$$b_1 = 0.331$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{287.985 - 160.7035217}{1232.479 - 133.818390648}$$

$$b_2 = \frac{127.2815}{1098.661}$$

$$b_2 = 0.116$$

$$a = \frac{\sum y}{n} - b_1 \left(\frac{\sum x_1}{n} \right) - b_2 \left(\frac{\sum x_2}{n} \right)$$

$$a = \frac{65.96516 - 25.28867947}{69}$$

$$a = \frac{120.51}{69}$$

$$a = 1.747$$

Maka, nilai nilai konstanta dan koefisien regresi sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.747 + 0.331X_1 + 0.116X_2$$

Berdasarkan hasil pengolahan data Budaya organisasi dan Kinerja Pengurus terhadap Perilaku Individu Anggota di atas selain dapat diperhitungkan secara manual, dapat juga menggunakan bantuan SPSS.17 sehingga diperoleh hasil regresi sebagai berikut.

Tabel 5
Budaya organisasi (X₁) dan Kinerja Pengurus (X₂) dan Perilaku Individu Anggota (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	1.747	.251		6.971	.000			
	Budaya	.331	.067	.518	4.944	.000	.573	.520	.489
	Kinerja	.116	.072	.168	1.602	.114	.339	.193	.159

a. Dependent Variable: Perilaku

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti diuraikan pada tabel 4.37 maka

dapat dibentuk persamaan regresi Budaya organisasi dan Kinerja Pengurus terhadap Perilaku Individu Anggota sebagai berikut.

$$Y = 1.747 + 0.331 + 0.116$$

Persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut:

a = 1.747 artinya : jika Budaya organisasi dan Kinerja Pengurus nol (0) satuan maka Perilaku Individu Anggota akan bernilai 1.747 satuan.

b1 = 0.331 artinya : jika Budaya Organisasi meningkat sebesar satu satuan sementara Kinerja Pengurus konstan maka Perilaku Individu Anggota akan meningkat sebesar 0.331 satuan.

b2 = 0.116 artinya : jika Kinerja Pengurus meningkat sebesar satu satuan sementara Budaya Organisasi konstan maka Perilaku Individu Anggota akan meningkat sebesar 0.116 satuan.

Pada persamaan regresi diatas, dapat dilihat koefisien regresi dari kedua variabel independen bertanda positif yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Kinerja Pengurus yang baik akan meningkatkan Perilaku Individu Anggota Koperasi Atikan Mandiri.

Korelasi Berganda

Korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel Budaya organisasi (X₁) dan Kinerja Pengurus (X₂) terhadap variabel Perilaku Individu Anggota (Y) secara bersamaan.

Untuk memahami bagaimana menerapkan rumus korelasi ganda dari penelitian, berikut ini disampaikan contoh perhitungannya.

$$R_{y.12} = \sqrt{\frac{r_{y1}^2 + r_{y2}^2 - 2r_{y1}r_{y2}r_{12}}{1 - r_{12}^2}}$$

$$r_{y.12} = \frac{0.44345402331794 - 0.127953}{0.891423404458796}$$

$$r_{y.12} = \frac{0.31550090914758}{0.891423404458796}$$

$$r_{y.12} = 0.353929$$

$$r_{y.12} = 0.595$$

Dari perhitungan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai hubungan korelasi ganda dari penelitian adalah sebesar 0.595 Hal ini juga didapatkan melalui bantuan SPSS.17 sehingga diperoleh hasil regresi berganda yang dapat kita lihat pada tabel 4.6.

Tabel 6
Koefisien Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.595 ^a	.354	.334	.3892676

a. Predictors: (Constant), Kinerja, Budaya

Dengan nilai R (0,595) pada tabel 6 menunjukkan kekuatan hubungan kedua variabel independen (budaya organisasi dan kinerja pengurus) secara simultan dengan perilaku individu. Jadi diketahui bahwa secara simultan kedua variabel independen (budaya organisasi dan kinerja pengurus) memiliki hubungan yang kuat dengan perilaku individu

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (KD) merupakan kuadrat dari koefisien korelasi (R) atau disebut juga sebagai R-Square. Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan kinerja pengurus secara simultan terhadap perilaku individu. Dengan menggunakan SPSS, diperoleh koefisien determinasi yang dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7
Koefisien Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.595 ^a	.354	.334	.3892676

a. Predictors: (Constant), Kinerja, Budaya

Dari tabel 7 di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau *R square* sebesar 0.354 atau 35.4% Hal ini menunjukkan bahwa *Budaya Organisasi* dan *Kinerja Pengurus* secara simultan memberikan pengaruh terhadap variabel *Perilaku Individu* sebesar 35.4% sedangkan sisanya sebesar $100\% - 35.4\% = 64.6\%$ merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti seperti, disiplin kerja, strategi koperasi, dan komitmen organisasi.

Besarnya dampak dari masing-masing variabel independen terhadap Pperilaku individu dapat dihitung dari hasil perkalian nilai *standardized coefficients* dengan *zero order correlation* yang terdapat pada tabel 4.37

- ❖ Budaya organisasi terhadap perilaku individu anggota koperasi
 $= 0.518 \times 0.573 = 0.296$ atau 29.6 %.
- ❖ Besarnya dampak kinerja pengurus terhadap perilaku individu
 $= 0.168 \times 0.339 = 0.056$ atau 5.6 %.

Berdasarkan hasil perhitungan besarnya dampak/pengaruh masing-masing variabel independen terhadap Perilaku Individu Anggota dapat diketahui bahwa diantara kedua variabel independen, budaya organisasi memberikan dampak yang lebih besar terhadap perilaku individu anggota koperasi Atikan Mandiri.

Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini yang akan di uji adalah pengaruh budaya organisasi dan kinerja pengurus terhadap perilaku individu anggota koperasi Atikan Mandiri. Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan di uji, maka uji statistik yang akan digunakan adalah melalui perhitungan analisis regresi dan korelasi.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji Statistik F)

Untuk menguji apakah variabel budaya organisasi dan kinerja pengurus secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap perilaku individu anggota, maka dilakukan pengujian hipotesis simultan sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1=0$ Artinya, tidak terdapat pengaruh budaya organisasi dan kinerja pengurus terhadap perilaku individu anggota koperasi Atikan Mandiri.

$H_1 : \beta_i \neq 0$, Artinya, terdapat pengaruh budaya organisasi dan kinerja pengurus terhadap perilaku individu anggota koperasi Atikan Mandiri.
Tarf signifikansi (α) : 0,05

Kriteria uji : tolak H_0 jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, terima H_a jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ Nilai statistik uji F dapat diketahui dari tabel 8.

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.479	2	2.739	18.078	.000 ^a
	Residual	10.001	66	.152		
	Total	15.480	68			

a. Predictors: (Constant), Kinerja, Budaya

b. Dependent Variable: Perilaku

Berdasarkan tabel output di atas, dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 18.078 Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} . Dengan $\alpha = 0,05$, $db_1=2$ dan $db_2=66$, diketahui nilai F tabel sebesar 3.14 Dari nilai-nilai di atas, diketahui nilai F hitung (18.078) $>$ F tabel (3.14), sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari budaya organisasi (X_1) dan kinerja pengurus (X_2) terhadap perilaku individu anggota (Y).

Untuk melihat lebih rinci pengaruh secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat, berikut disajikan uji hipotesis secara parsial menggunakan uji t .

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji Statistik t)
Pengujian *Budaya Organisasi*:

Ho : $\beta_1 = 0$ budaya organisasi dan kinerja pengurus secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku individu anggota koperasi Atikan Mandiri.

Ha : $\beta_1 \neq 0$ budaya organisasi dan kinerja pengurus secara parsial berpengaruh signifikan terhadap perilaku individu anggota koperasi Atikan Mandiri
 Dengan taraf signifikansi 0,05

Kriteria : Tolak Ho jika t hitung lebih besar dari t tabel, terima dalam hal lainnya.

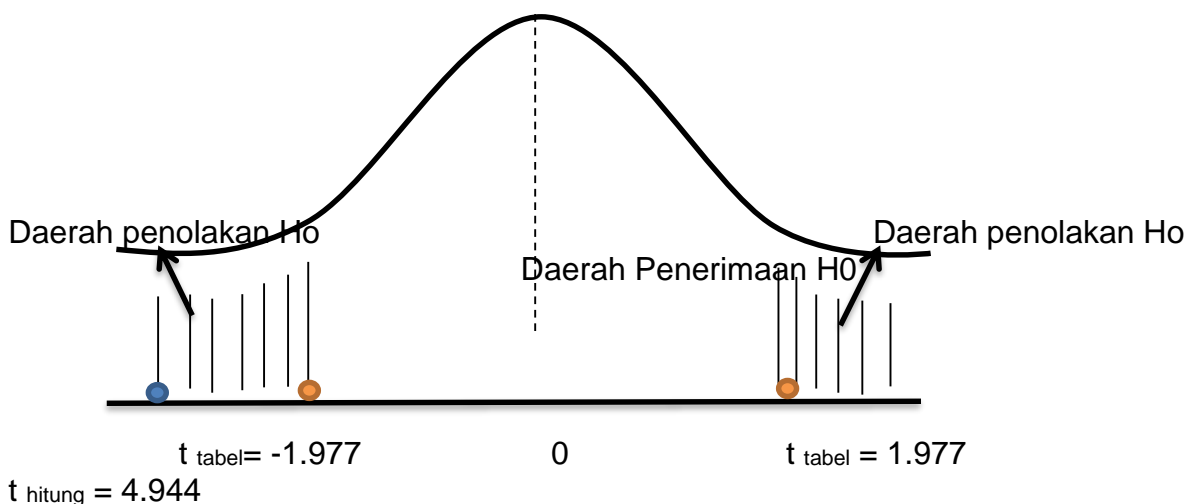
Dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil uji hipotesis parsial X1 sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t) *Budaya Organisasi*
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.747	.251		6.971	.000
	Budaya	.331	.067	.518	4.944	.000
	Kinerja	.116	.072	.168	1.602	.114

a. Dependent Variable: Perilaku

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai t hitung untuk *Budaya Organisasi* sebesar 4.944. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t tabel pada tabel distribusi t. Dengan $\alpha = 0,05$, $df = n - k - 1 = 69 - 2 - 1 = 66$, untuk pengujian dua sisi diperoleh nilai t_{tabel} sebesar ± 1.997 . Diketahui bahwa t hitung untuk X₁ sebesar 4.944 berada diluar kedua nilai t_{tabel} (4.944 dan 1.997), maka Ho ditolak artinya budaya organisasi dan kinerja pengurus secara parsial berpengaruh signifikan terhadap perilaku individu anggota koperasi. Jika digambarkan, nilai t_{hitung} dan t_{tabel} untuk pengujian parsial X1 tampak sebagai berikut:



Gambar 5
Grafik Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Pada Uji Parsial
(Budaya Organisasi)

Pengujian Kinerja Pengurus Koperasi Atikan Mandiri

Ho : $\beta_1 = 0$ Budaya Organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Individu Anggota Koperasi

Ha : $\beta_1 \neq 0$ Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Individu Anggota Koperasi .

Dengan taraf signifikansi 0,05

Kriteria : Tolak Ho jika t hitung lebih besar dari t tabel, terima dalam hal lainnya

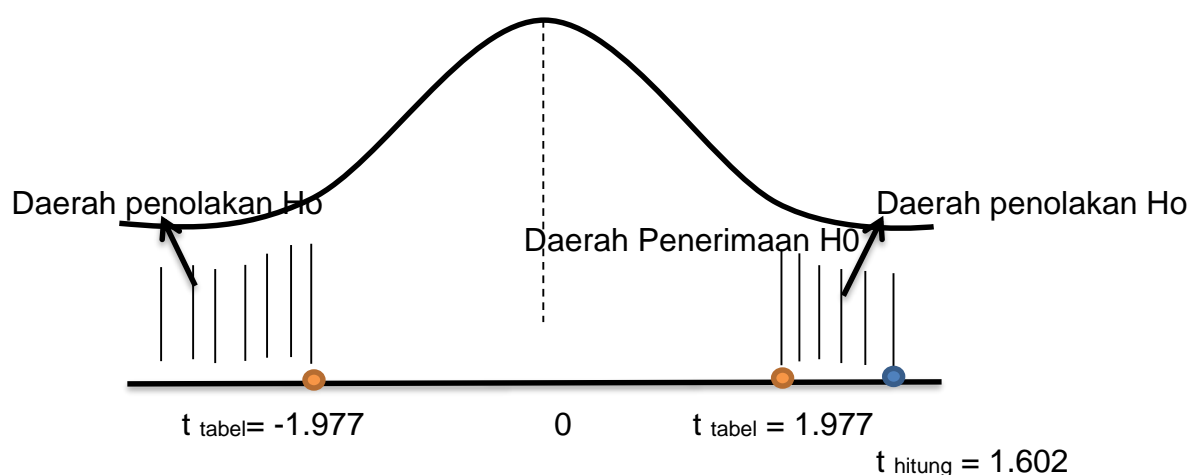
Dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil uji hipotesis parsial X₂ sebagai berikut:

Tabel 10
Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t) Kinerja Pengurus
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.747	.251		6.971	.000
	Budaya	.331	.067	.518	4.944	.000
	Kinerja	.116	.072	.168	1.602	.114

a. Dependent Variable: Perilaku

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai t hitung untuk kinerja pengurus sebesar 1.602. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t tabel pada tabel distribusi t. Dengan $\alpha=0,05$, $df=n-k-1=69-2-1=66$, untuk pengujian dua sisi diperoleh nilai t_{tabel} sebesar ± 1.997 . Diketahui bahwa t_{hitung} untuk X₂ sebesar 1.602 berada diluar kedua nilai t_{tabel} , maka Ho ditolak artinya kinerja pengurus secara parsial berpengaruh signifikan terhadap perilaku individu anggota koperasi. Jika digambarkan, nilai t_{hitung} dan t_{tabel} untuk pengujian parsial X₁ tampak sebagai berikut:



Gambar 6
Kurva Uji Hipotesis Parsial Kinerja Pengurus koperasi

- Pengambilan keputusan hipotesis

Berdasarkan gambar 4.4 dan gambar 4.5 diatas dapat dilihat bahwa Ha diterima, Budaya Organisasi dan Kinerja Pengurus t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} berikut hasil penilaiannya; nilai t_{hitung} (4.944) variabel Budaya Organisasi X₁ dan nilai t_{hitung} (1.602) variabel kinerja pengurus X₂ lebih

besar dari t_{tabel} (1.997), hal ini dapat dilihat dari daftar tabel 4.41 dengan membandingkannya melalui t_{tabel} . Dengan demikian tingkat kekeliruan kedua variabel independent tersebut adalah sama 5% diputuskan untuk menolak H_0 sehingga H_a diterima, artinya dengan tingkat kepercayaan 95%, yang berarti bahwa Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap perilaku individu anggota koperasi pada koperasi Atikan Mandiri. Secara parsial mempunyai pengaruh, dan mempunyai hubungan yang positif menunjukkan bahwa Budaya Organisasi tanpa disadari dapat meningkatkan perilaku individu.

Budaya organisasi sebagai seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal dan anggota memiliki paradigma yang sama pada akhirnya perilaku individu anggota yang diharapkan dapat tercapai (Mangkunegara, 2005)

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Budaya Organisasi dan Kinerja Pengurus Koperasi Terhadap Perilaku Individu Anggota koperasi pada Koperasi Atikan Mandiri, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tanggapan anggota terhadap Budaya Organisasi dinilai baik. Hal ini terlihat dari jawaban anggota terhadap Dorongan mengatasi masalah anggota, Pelayanan terhadap anggota, Penghargaan terhadap anggota & pengurus, Manfaat terhadap anggota, Perhatian terhadap lingkungan luar koperasi, Manfaat terhadap anggota dikatakan baik namun ada salah satu indikator yang perlu diperhatikan yaitu perhatian terhadap lingkungan luar koperasi yang masih dianggap kurang oleh anggota.
2. Tanggapan anggota terhadap Kinerja Pengurus Koperasi dinilai cukup. Hal ini terlihat dari jawaban anggota terhadap Kuantitas kerja, Kualitas kerja, Pengetahuan kerja, Kreativitas, Kerjasama, Kemandirian, Inisiatif, Kualitas personal dikatakan cukup dan indikator Pengetahuan kerja hal yang dianggap masih sangat kurang oleh anggota dan perlu mendapatkan perhatian secara khusus.
3. Tanggapan anggota terhadap Perilaku Individu Anggota Koperasi dinilai baik. Hal ini terlihat dari jawaban anggota terhadap Kehadiran rapat Kesempatan beraspirasi, Realisasi aspirasi, Kesempatan menjadi pengurus koperasi, Kesediaan membayar simpanan wajib, Kesediaan membayar simpanan pokok, Kesediaan membayar simpanan sukarela, Ketidakpuasan anggota, Kesesuaian realisasi pinjaman, Kesediaan membayar pinjaman tepat waktu, Kesediaan dikenakan denda atas keterlambatan pembayaran pinjaman, Kesempatan mendapatkan pinjaman dikatakan baik namun indikator Kesempatan menjadi pengurus masih dianggap kurang oleh anggota.
4. Budaya Organisasi dan Kinerja Pengurus Koperasi Terhadap Perilaku Individu Anggota koperasi pada Koperasi Atikan Mandiri secara simultan sebesar 35.4% sedangkan sisanya merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti seperti disiplin kerja, strategi koperasi, dan komitmen organisasi.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi pada Koperasi Atikan Mandiri dalam klasifikasi baik namun dalam hal perhatian organisasi terhadap luar lingkungan organisasi koperasi Atikan Mandiri Perlu diperhatikan secara khusus dikarenakan organisasi koperasi Atikan Mandiri didirikan ditengah-tengah masyarakat dan sekaligus mayoritas anggota koperasi maka dari itu perlu adanya melakukan kegiatan social yang menjadi agenda wajib koperasi agar hubungan organisasi koperasi dengan masyarakat yang berada diluar koperasi tetap baik.
2. Kinerja pengurus koperasi pada Koperasi Atikan Mandiri dalam klasifikasi cukup, maka dari itu pengurus koperasi perlu berbenah diri untuk meningkatkan kinerjanya dengan meningkatkan pengetahuan dan keahlian kerja agar menjadi profesional dibidangnya dan peran koperasi dalam memberdayakan sumberdaya manusianya sangat diperlukan, dengan cara memberikan pelatihan setelah diangkatnya pengurus koperasi oleh anggota guna melancarkan aktivitas koperasi.
3. Perilaku individu anggota koperasi pada Koperasi Atikan Mandiri berada dalam kategori baik, sebagian besar anggota sudah berperilaku baik dan sesuai dengan yang diharapkan koperasi, namun baiknya peran serta anggota dalam kegiatan koperasi seperti halnya kesempatan menjadi pengurus dan kesempatan untuk berpendapat dalam pengambilan keputusan koperasi perlu diperhatikan karena anggota memiliki kedudukan tertinggi dalam struktur organisasi koperasi maka dari itu segala aspek demokrasi/kebebasan anggota dalam beraspirasi maupun kesempatan menjadi anggota harus dijadikan prioritas utama.
4. Budaya Organisasi dan Kinerja Pengurus Koperasi memberikan pengaruh terhadap Perilaku Individu Anggota koperasi pada Koperasi Atikan Mandiri, oleh karena itu koperasi diharapkan lebih memperhatikan apa yang diinginkan oleh anggota koperasi dan meningkatkan budaya kinerja pengurus yang menjadikannya sebagai sistem keyakinan dan dikembangkan atau dijadikan pedoman tingkah laku, dapat memberikan pelatihan tersendiri baik kedisiplinan kerja dalam mempelajari pekerjaan maupun inisiatif menambah pengetahuan kerja yang sesuai dengan bidangnya, diharapkan dapat meningkatkan kinerja pengurus dan perilaku anggota koperasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. 2010. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 9(2), 118-134
- Adeyoyin S.O. 2006. *Managing the library corporate culture for organizational efficiency, productivity, and enhanced service*, *Library Philosophy and Practice* 8(2), 1-14.
- Moh. Pabundu Tika. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan kinerja perusahaan*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Refika Aditama.
- Sugiyono 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Stephen P. Robbins. 1994. *Teori Organisasi*. Arcan
- Umi Narimawati, Dewi Anggadini., & Linna Ismawati. 2010, *Penulisan Karya ilmiah*. Bandung : Genesis.
- Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Wursanto. 2003. *Dasar-dasar ilmu Organisasi*. Yogyakarta : Andi Offset
- Zulvanety. 2008. *Analisis hubungan partisipasi anggota dengan keberhasilan koperasi unit desa di Kecamatan Sungai Bahar*. *Jurnal Percikan* 94, 1-10
- Zeynep Ton, Robert S. Huckman 2008. *Managing the Impact of Employee Turnover on Performance: The Role of Process Conformance*, 19(1), 56-68.

<http://www.google.co.id>