

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KOPERASI (Studi pada koperasi Universitas K.H A Wahab Hasbullah Jombang)

Arivatu Ni'mati Rahmatika¹, Bakti Widyaningsih², Ika Khikmatul Latifah³

Ekonomi syariah, Fakultas agama islam, Universitas KH. A Wahab Hasbullah Tambak Beras Jombang

*e-mail: arivaturahmatika@gmail.com¹, bakti@unwaha.ac.id², bbyka6@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja koperasi di universitas K.H A wahab hasbullah jombang. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket (kuisioner) dalam bentuk pernyataan berupa Skala Likert's kepada 40 responden yang merupakan dosen anggota koperasi universitas K.H A wahab hasbullah. Data dianalisis menggunakan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 25. Terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja koperasi pada koperasi universitas K.H A wahab hasbullah jombang.

Kata kunci: budaya organisasi, komitmen organisasi, kinerja koperasi.

Abstract

This research aims to determine the influence of organizational commitment and organizational culture on cooperative performance at K.H A Wahab Hasbullah University Jombang. The research method used is quantitative. Data collection was carried out by distributing questionnaires in the form of statements in the form of a Likert's scale to 40 respondents who were lecturers who were members of the K.H A Wahab Hasbullah University cooperative. Data were analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 25. Consisting of validity tests, reliability tests, classical assumption tests and multiple linear regression analysis. The results of the research concluded that there was no influence of organizational commitment and organizational culture on cooperative performance at the K.H A Wahab Hasbullah Jombang university cooperative.

Key words: organizational culture, organizational commitment, cooperative performance.

1. PENDAHULUAN

Koperasi merupakan lembaga ekonomi yang cocok diterapkan di Indonesia. Karena sifat masyarakatnya yang kekeluargaan dan kegotongroyongan, sifat inilah yang sesuai dengan asas koperasi saat ini. Sejak lama bangsa Indonesia telah mengenal kekeluargaan dan kegotongroyongan yang dipraktekkan oleh nenek moyang bangsa Indonesia. Koperasi merupakan bagian dari tata susunan ekonomi, hal ini berarti bahwa dalam kegiatannya koperasi turut mengambil bagian guna tercapainya kehidupan ekonomi yang sejahtera, baik bagi orang-orang yang menjadi anggota perkumpulan itu sendiri maupun untuk masyarakat di sekitarnya. Koperasi sebagai perkumpulan untuk kesejahteraan bersama, melakukan usaha dan kegiatan di bidang pemenuhan kebutuhan bersama dari para anggotanya. Adapun beberapa indikator yang dapat mempengaruhi kinerja koperasi seperti komitmen organisasi dan budaya organisasi (Sitepu & Hasyim, 2018).

Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang sangat penting, bahkan ada beberapa organisasi yang berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan kerja. Setiap anggota memiliki dasar dan

perilaku yang berbeda tergantung pada komitmen organisasi yang dimilikinya. Anggota yang memiliki komitmen tinggi akan melakukan usaha yang maksimal dan keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya anggota yang memiliki komitmen rendah akan melakukan usaha yang tidak maksimal dengan keadaan terpaksa. Komitmen organisasi dapat tercipta apabila individu dalam organisasi sadar akan hak dan kewajibannya dalam organisasi tanpa melihat jabatan dan kedudukan, hal ini disebabkan pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif (KURNIAWAN, 2013). Komitmen organisasi menurut pandangan Islam adalah keyakinan yang mengikat (akad) sedemikian kukuhnya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang di yakinkannya (i'tikad) atau kesetiaan.

Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Setiap organisasi pasti mempunyai suatu budaya yang antara satu organisasi dengan yang lain memiliki sisi unik tersendiri (Putra et al., 2021). Budaya mewakili nilai moral yang disepakati dan dijadikan pedoman oleh setiap anggota organisasi untuk bersikap. Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi untuk membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (S. L. R. L. Rachmadana, 2021).

Hal juga ini berarti bahwa organisasi akan menuju perkembangan yang lebih baik bila budaya organisasi berkembang dengan baik. Meski demikian ada juga tekanan utama yang menyertai dalam perubahan dan upaya untuk mengembangkan budaya organisasi seperti adanya upaya untuk menghilangkan atau mendegradasi nilai-nilai, sikap dan perilaku dari anggota organisasi secara keseluruhan. Budaya organisasi menjadi konseptual secara sistematis yang menjadi pedoman tindakan atau perilaku kerja dalam rutinitas kerja dan menyebabkan para anggotanya bertindak terarah untuk mencapai tujuan organisasi (Aminudin et al., n.d.). Budaya organisasi menjadi perekat antar warga organisasi. Pada dasarnya manusia cenderung berkelompok dengan mereka yang memiliki kesamaan nilai, norma, adat, kepercayaan, dan asumsi-asumsi yang lainnya. Kesamaan tersebut membawa individu-individu yang berbeda untuk menjalin kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Jika hilang kebersamaan, dampaknya adalah terpecahnya atau bahkan musnahnya organisasi.

kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu (Lintang et al., 2023). Ukuran kinerja suatu organisasi sangat penting, guna evaluasi dan perencanaan masa depan. Beberapa jenis informasi yang digunakan dalam pengendalian disiapkan dalam rangka menjamin bahwa pekerjaan yang dilakukan telah berlangsung secara efektif dan efisien. Dengan demikian mengukur kinerja tidak hanya informasi finansial tetapi juga informasi non finansial. banyak faktor yang mempengaruhi kinerja koperasi. Beberapa faktor di antaranya adalah komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja (S. L. Rachmadana et al., 2022). Hal ini mengingat karena beberapa faktor tersebut dapat meningkatkan kinerja koperasi dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Maka dari itu dibutuhkan komitmen organisasi untuk mewujudkannya. Komitmen tersebut dapat terwujud apabila individu dalam organisasi, menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif. Pandangan Islam tentang kinerja sangat berkaitan dengan etika dan ketekunan dalam melakukan tugas atau pekerjaan, melakukan dengan ketepatan dan kesungguhan hati menunjukkan kepada lingkungan organisasi hasil yang terbaik. (Keuangan et al., 2017).

Koperasi unwaha bergerak dibidang organisasi serta kewirausahaan yang dikelola oleh Mahasiswa dan Dosen Universitas K.H A wahab hasbullah. Peran dan keterlibatan mahasiswa di dalam koperasi digambarkan sebagai partisipasinya pada koperasi, lebih jauh Ropke menegaskan bahwa keberhasilan capaian tujuan koperasi merupakan akumulasi dari (1) partisipasi Anggota

dalam membiayai koperasi, memberikan ide, saran dan masukan untuk kemajuan koperasi, memanfaatkan layanan usaha koperasi serta melakukan pengawasan pada koperasi; (2) Partisipasi Pengurus dalam menyusun program kerja koperasi yang sesuai dengan kebutuhan anggota, menugaskan Manajer untuk memberikan layanan usaha secara prima, menjalankan roda organisasi koperasi dan menjadi wakil anggota dalam membangun jejaring kerjasama koperasi dengan berbagai pihak; serta (3) partisipasi pengurus dalam memberikan layanan usaha bagi Anggota koperasi, sejalan dengan tugas dan arahan dari pihak universitas. (NI'MAH, 2021)

2. METODE

Rancangan penelitian yang penulis lakukan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen dan budaya organisasi terhadap kinerja koperasi di unwaha. Dengan cara eksplorasi data, yang dimana data didapat dari jurnal terdahulu, media sosial dan lainnya, juga menggunakan kuesioner pada beberapa dosen anggota koperasi untuk menemukan sampel yang nantinya akan digunakan sebagai data yang akan dianalisa sebagai bukti bahwa pernyataan tersebut benar-benar terjadi. adapun 2 Variabel Independen (bebas) yaitu komitmen organisasi dan budaya organisasi dengan 3 indikator pernyataan pada komitmen organisasi dan 5 indikator pada budaya organisasi, juga 1 Variabel Dependen (terikat) yaitu kinerja koperasi yang terdiri dari 3 indikator pernyataan. Penelitian ini menggunakan sampel data dari 40 responden. Populasi dalam penelitian ini adalah dosen anggota koperasi universitas K.H Al wahab hasbullah.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Indra Kharis, Komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu meyakinkan, dengan kata lain hal ini merupakan sikap yang loyalitas pada setiap organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Witjaksono, 2013).

Menurut Kast dan Rosenzweig, budaya organisasi adalah seperangkat nilai atau norma, kepercayaan atau keyakinan dan pemahaman yang penting yang dimiliki bersama oleh para anggotanya. Nilai-nilai atau gagasan dan kepercayaan secara bersama dianut oleh anggota itu seperti terwujud dalam lambang-lambang simbolis seperti mitos, upacara, cerita, legenda, dan bahasa khusus. Budaya organisasi terdiri dari batasan pedoman yang kuat yang bertujuan untuk membentuk perilaku. (Kerja et al., 2016)

Menurut Abd. Rahman Pakaya, Sebuah koperasi dikatakan berhasil jika koperasi tersebut mampu meningkatkan kesejahteraan anggotanya. Koperasi dapat mensejahterakan anggotanya disebabkan karena koperasi tersebut mampu menciptakan nilai tambah bagi usaha koperasi. Demikian pula anggota bisa memperoleh nilai tambah jika mau berpartisipasi dalam koperasinya. Semakin tinggi tingkat partisipasi anggota, diduga semakin besar nilai tambah yang diperoleh. (Pakaya, 2017)

Unwaha juga mempunyai unit koperasi di dalamnya yang berdiri sejak tahun 2017 dan resmi berbadan hukum pada tahun 2018. Yang dengan tujuan untuk mempermudah dosen, mahasiswa, juga karyawan untuk membeli kebutuhan seperti makanan, minuman, bahan pokok dapur, dan mahasiswa juga bisa mengambil keperluan kuliah seperti jas, toga wisuda dan lainnya dengan adanya koperasi ini sangat membantu.

3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Arikunto dalam (Sa'adah 2019)

Validitas adalah keadaan yang menggambarkan tingkat instrument bersangkutan yang mampu mengukur apa yang akan diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu item pertanyaan dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Atau jika melakukan penilaian langsung terhadap koefisien korelasi, bisa digunakan batas minimal korelasi 0,30 dengan batas minimal 30 orang.

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ atau r_{hitung} negative, maka item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).
- Uji validitas ini menggunakan sampel sebanyak 40, dengan $df = n - 2 = 40 - 2 = 38$ tersebut maka diketahui bahwa r_{tabel} adalah 0,312.

Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,546	0,312	Valid
X1.2	0,596	0,312	Valid
X1.3	0,537	0,312	Valid

Berdasarkan uji validitas yang ada pada tabel di atas, dari 3 item pertanyaan angket variabel X1 (Komitmen Organisasi) adalah valid semua. Maka dari itu jumlah 3 pertanyaan ini bisa digunakan untuk angket penelitian.

Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2.1	0,620	0,312	Valid
X2.2	0,412	0,312	Valid
X2.3	0,555	0,312	Valid
X2.4	0,460	0,312	Valid
X2.5	0,611	0,312	Valid

Berdasarkan uji validitas yang ada pada tabel di atas, dari 5 item pertanyaan angket variabel X2 (Budaya Organisasi) adalah valid semua. Maka dari itu jumlah 5 pertanyaan ini bisa digunakan untuk angket penelitian.

Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y1	0,395	0,312	Valid
Y2	0,364	0,312	Valid
Y3	0,551	0,312	Valid

Berdasarkan uji validitas yang ada pada tabel di atas, dari 3 item pertanyaan angket variabel Y (Kinerja Koperasi) adalah valid semua. Maka dari itu jumlah 3 pertanyaan ini bisa digunakan untuk angket penelitian.

3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat digunakan untuk mengukur kehandalan suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel penelitian. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini menggunakan uji *Cronbach alpha coefficient*. Kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha Coefficient* $> 0,60$ (Bawono, 2006: 68).

Berikut hasil pengujian reliabilitas:

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.736	3

Berdasarkan tabel output di atas, diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* dari variabel Komitmen Organisasi adalah 0,736. Yang artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,60. Maka angket tersebut dikatakan reliabel.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.760	5

Berdasarkan tabel output di atas, diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* dari variabel Budaya Organisasi adalah 0,760. Yang artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,60. Maka angket tersebut dikatakan reliabel.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Koperasi (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.617	3

Berdasarkan tabel output di atas, diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* dari variabel Kinerja Koperasi adalah 0,617. Yang artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,60. Maka angket tersebut dikatakan reliabel.

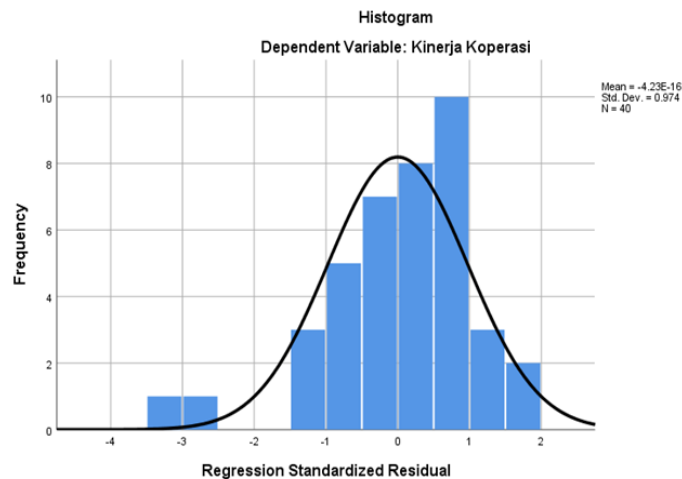
3.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

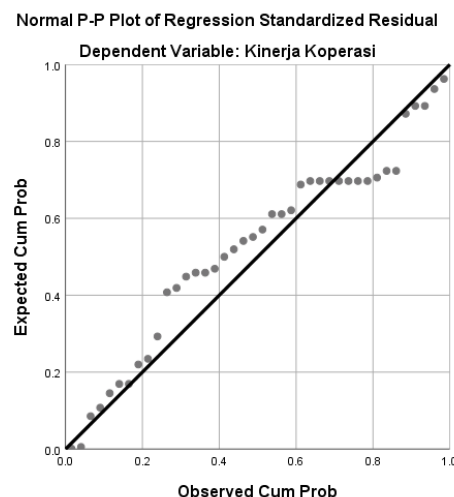
Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji analisis grafik dan uji analisis statistik. Pada prinsip normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residunya. Menurut (Ghazali, 2012: 163) dasar pengambilan keputusan grafik adalah sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Berikut gambar grafik histogram dan normal probability plot serta hasil uji kolmogrov-smirnov dalam penelitian ini:



Gambar 1| Grafik Histogram Uji Normalitas



Gambar 2 Normal Probability Plot Uji Normalitas

Dalam melihat tampilan grafik histogram dapat disimpulkan bahwa grafik histogram menunjukkan pola distribusi yang mendekati normal. Sedangkan pada grafik normal probability plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, tetapi penyebarannya tidak mendekati dan tidak mengikuti arah garis diagonal. Grafik histogram ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas, sedangkan grafik normal probability plot ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual	
N	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean
	.0000000
	Std. Deviation
	1.57208821
	Absolute
	.155

Most Extreme Differences	Positive	.146
	Negative	-.155
Test Statistic		.155
Asymp. Sig. (2-tailed)		.016 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Tabel 4 Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai kolmogrovsmirnov (K-S) sebesar 0,155 dan *asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,016 < 0,05 yang berarti nilai residual berdistribusi tidak normal atau tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas Komitmen Organisasi (X1), Budaya Organisasi (X2) dan terikat Kinerja Koperasi (Y) dalam penelitian ini memiliki linier. Hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat tersebut bersifat linier atau tidak, dapat dilihat pada nilai signifikansinya.

- 1) Jika nilai Deviation from Linearity Sig > 0,05 maka ada hubungan yang linier secara signifikan antara variabel independent dengan variabel dependent.
- 2) Jika nilai Deviation from Linearity Sig < 0,05 maka tidak ada hubungan yang linier secara signifikan antara variabel independent dengan variabel dependent.

Tabel 5 Hasil Uji Linieritas Variabel Komitmen Organisasi (X1)

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Koperasi * Komitmen Organisasi	Between Groups	(Combined)	31.156	5	6.231	3.029	.023
		Linearity	2.113	1	2.113	1.027	.318
		Deviation from Linearity	29.043	4	7.261	3.529	.016
	Within Groups		69.944	34	2.057		
	Total		101.100	39			

Tabel 6 Hasil Uji Linieritas Variabel Budaya Organisasi (X2)

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Koperasi *	Between Groups	(Combined)	16.483	8	2.060	.755	.644
		Linearity	4.642	1	4.642	1.701	.202

Budaya Organisasi	Deviation from Linearity	11.842	7	1.692	.620	.735
	Within Groups	84.617	31	2.730		
	Total	101.100	39			

Berdasarkan hasil uji linieritas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel komitmen organisasi (X1) adalah 0,016 dan variabel budaya organisasi (X2) adalah 0,735. Berdasarkan nilai-nilai data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi terhadap kinerja koperasi tidak mempunyai hubungan yang linier karena nilai signifikansinya kurang dari 0,05. Sedangkan variabel budaya organisasi terhadap kinerja koperasi mempunyai hubungan yang linier terhadap minat menabung nasabah karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

c. Uji Multikolinieritas

Dalam uji asumsi klasik tidak boleh terjadi multikolinieritas, artinya dalam sebuah penelitian tidak boleh terjadi korelasi yang sangat tinggi atau sangat rendah antar variabel bebas (Sarwono, 2012). Menurut (Imam Ghazali 2011:107-108) untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinieritas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Tolerance > 0,100 dan nilai VIF < 10,00 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.
- 2) Jika nilai Tolerance < 0,100 dan nilai VIF > 10,00 maka terjadi gejala multikolinieritas.

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Komitmen Organisasi	.672	1.489
	Budaya Organisasi	.672	1.489

a. Dependent Variable: Kinerja Koperasi

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) tidak terdapat multikolinearitas. Hal ini dikarenakan nilai tolerance 0,672 > 0,100 dan nilai VIF 1,489 < 10,00. Hal ini bahwa model regresi tidak mengandung permasalahan multikolinearitas, sehingga model layak digunakan analisis lebih lanjut.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

Pada penelitian ini uji autokorelasi dilakukan dengan cara uji Durbin Watson. Uji Durbin-Watson adalah salah satu alat uji untuk mengetahui apakah suatu model regresi terdapat autokorelasi. dibandingkan dengan nilai dalam tabel Durbin-Watson untuk mendapatkan batas bawah (DL) dan batas atas (DU) dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam uji Durbin Watson ini adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Dikatakan autokorelasi apabila angka Durbin Watson sebesar <1 dan >3.

Tabel 8 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.216 ^a	.047	-.005	1.61402	1.768

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Koperasi

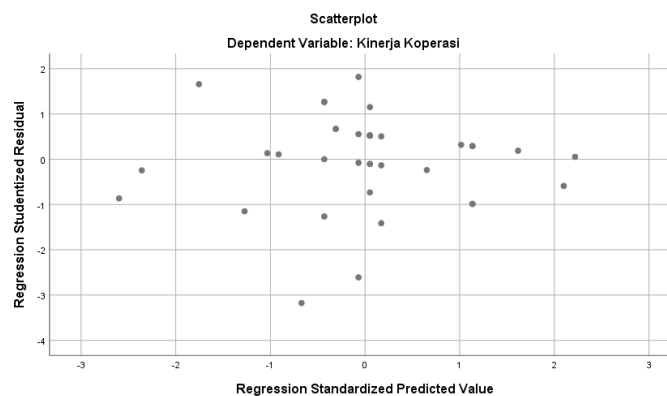
Berdasarkan tabel

Durbin Watson dengan signifikansi 5%, jumlah sampel 40 ($n=40$) dan jumlah variabel bebas sebanyak 2 ($k=2$), maka diperoleh nilai batas bawah (DL) sebesar 1,3908 dan batas atas (DU) sebesar 1,6000. Nilai Durbin Watson (DW) sebesar 1,768 dibandingkan dengan nilai tabel Durbin Watson menunjukkan bahwa $DU < DW < 4-DU$ sebesar 1,768. Sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat gejala autokorelasi karena nilai Durbin Watson terletak antara (DU) 1,6000 dan nilai $4-DU$ (2,4000).

e. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Menurut Imam Ghazali (2011: 139) tidak terjadi heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar *Scatterplots*, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini disajikan pada gambar dibawah ini.



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil uji diatas, dapat diketahui bahwa sebaran titik-titik berada diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan regresi untuk menaksir hubungan kualitas antar hubungan variable yang telah ditetapkan berdasarkan teori. Analisis regresi ini digunakan dengan tujuan peramalan, dimana dalam sebuah model variabel dependen kinerja koperasi (Y) dan variabel independen komitmen organisasi (X1) dan budaya organisasi (X2).

Adapun dalam penelitian ini hasil uji analisis regresi linier beranda menggunakan software SPSS versi 25. Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H_0 = Tidak terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Koperasi di Koperasi UNWAHA Jombang.

H_a = Terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Koperasi di Koperasi UNWAHA Jombang.

- b. H_0 = Tidak terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Koperasi di Koperasi UNWAHA Jombang.

H_a = Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Koperasi di Koperasi UNWAHA Jombang.

- c. H_0 = Tidak terdapat pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Koperasi di Koperasi UNWAHA Jombang.

H_a = Terdapat pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Koperasi di Koperasi UNWAHA Jombang.

Berikut adalah hasil pengujian tersebut:

Tabel 9 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	7.316	2.948		2.481	.018
	Komitmen Organisasi	.042	.252	.032	.165	.869
	Budaya Organisasi	.168	.168	.196	.999	.324

- a. Dependent Variable: Kinerja Koperasi

Sedangkan dasar pengambilan keputusan pada uji t ini sebagai berikut:

- Jika nilai sig. < 0,05 atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
- Jika nilai sig. > 0,05 atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
- Untuk mencari t tabel bisa dihitung melalui rumus sebagai berikut:

$$t \text{ tabel} = \text{TINV}(\alpha/2 ; n-K-1)$$

$$= \text{TINV}(0,05/2 ; 40-3-1)$$

$$= \text{TINV}(0,025 ; 36)$$

$$= 2,339$$

Berdasarkan tabel di atas, maka diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 7,316 + 0,042 X_1 + 0,168 X_2$$

$$= 7,316 + 0,042 \text{ Komitmen Organisasi} + 0,168 \text{ Budaya Organisasi}$$

Dari hasil tersebut maka dapat diartikan bahwa nilai konstanta sebesar 7,316 yang artinya nilai konstanta variabel Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi adalah 7,316, sedangkan koefisien regresi X_1 yakni sebesar 0,042 dan koefisien regresi X_2 yakni sebesar 0,168 yang artinya bahwa setiap penambahan 1% pada Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi, maka nilai Kinerja Koperasi akan bertambah sebesar 0,042 untuk X_1 dan 0,168 untuk X_2 . Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap variabel Program *Entrepreneurship* memiliki arah yang positif. Sedangkan nilai koefisien beta pada variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,032 dan variabel Budaya Organisasi sebesar 0,196. Dan berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai t hitung dari setiap variabel.

Dengan demikian dapat diputuskan dalam uji regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

- a. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Koperasi di Koperasi UNWAHA Jombang.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh t hitung sebesar 0,165 dengan nilai Sig. sebesar 0,869. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung lebih kecil daripada t tabel sebesar 2,339 dan nilai Sig. lebih besar daripada 0,05. Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya pada variabel Komitmen Organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dalam Kinerja Koperasi di Koperasi UNWAHA Jombang.

- b. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Koperasi di Koperasi UNWAHA Jombang.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh t hitung sebesar 0,999 dengan nilai Sig. sebesar 0,324. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung lebih kecil daripada t tabel sebesar 2,339 dan nilai Sig. lebih besar daripada 0,05. Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya pada variabel Budaya Organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dalam Kinerja Koperasi di Koperasi UNWAHA Jombang.

Tabel 10 Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4.713	2	2.357	.905	.413 ^b
Residual	96.387	37	2.605		
Total	101.100	39			

Dasar pengambilan keputusannya adalah

a. Dependent Variable: Kinerja Koperasi

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi

- a. Nilai signifikasi $< 0,05$ atau $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ maka artinya terdapat pengaruh antar variabel X dan Y.
- b. Nilai signifikasi $> 0,05$ atau $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ maka artinya tidak terdapat pengaruh antar variabel X dan Y.
- c. Untuk mencari F tabel bisa dihitung melalui rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 F \text{ tabel} &= \text{FINV}(\alpha ; K ; n-K) \\
 &= \text{FINV}(0,05 ; 3 ; 40-3) \\
 &= \text{FINV}(0,025 ; 3 ; 37) \\
 &= 2,858
 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai Sig. adalah 0,413 dan nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel Komitmen Organisasi (X1) variabel Kinerja Koperasi (Y) dan variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap variabel Kinerja Koperasi (Y). Artinya H_a ditolak dan H_0 diterima dari hipotesis kedua variabel X1 dan X2.

Diketahui pula F hitung sebesar 0,905 dengan nilai df 1 sebesar 1 dan nilai df 2 sebesar 37, maka diketahui F tabel 2,858. F hitung lebih kecil dari F tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel Komitmen Organisasi (X1) dan variabel Budaya Organisasi (X2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Koperasi (Y).

Tabel 11 Hasil Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.216 ^a	.047	-.005	1.61402

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh nilai korelasi atau hubungan (R) sebesar 0,216. Diketahui juga nilai koefisien determinasi atau *R Square* 0,047 yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas yakni Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap variabel terikat yakni Kinerja Koperasi adalah 4,7%.

4. KESIMPULAN

Hasil dari komitmen organisasi dan budaya organisasi yang tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja koperasi, Bisa dilihat dari indikator-indikator tersebut bahwasannya hal itu tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja koperasi. Karena berdasarkan nilai t diketahui nilai t hitung sebesar 0,165 dan $0,999 < t$ tabel sebesar 2,339 dan nilai signifikansi yakni sebesar $0,869 - 0,324 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel komitmen organisasi (X1) dan variabel budaya organisasi (X2) terhadap variabel kinerja koperasi (Y) di koperasi universitas KH.A wahab hasbullah tambak beras jombang.

DAFTAR PUSTAKA

- Aminudin, S., Kusuma, A., Sucipto, B., Rachmadana, S. L., Malang, U. N., & Merdeka, U. (N.D.). *The Digital Marketing Model Uses Social Media To Get Out Of The Economic Crisis Caused By Covid 19 Model Pemasaran Digital Menggunakan Media Sosial Untuk Keluar Dari Krisis Ekonomi Akibat Covid 19*. 27–36.
- Kerja, P. M., Organisasi, K., & Budaya, D. A. N. (2016). *Peranan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*. 2(3), 109–118.
- Keuangan, P. S., Polteknik, P., Jakarta, N., Ui, K., Co-Op, S., & Co-Op, W. (2017). *(Era Milenial Dan Revolusi Industri Ke-4 . 0)*. 1–6.
- Kurniawan, M. (2013). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Empiris Pada Skpd Pemerintah Kabupaten Kerinci)*.
- Lintang, S., Marjuk, Y., Pahmi, P., Hamsiah, H., Sabaria, S., Khairunisa, N. A., Sismar, A., Sanaba, H. F., & Musriani, M. (2023). Pelatihan Pembuatan Business Plan Menggunakan Metode Bmc (Business Model Canvas) Pada Bunda Paud Kabupaten Raja Ampat. *Jurnal Abdimasa Pengabdian Masyarakat*, 6(2), 59–67. <https://doi.org/10.36232/jurnalabdimasa.v6i2.4376>
- Ni'mah, N. F. (2021). *Pengaruh Marketing Plan Dan Kualitas Sumber Daya Manusia (Sdm) Terhadap Kinerja Koperasi Mahasiswa Walisongo Uin Walisongo Semarang*.
- Pakaya, A. R. (2017). *Manajemen Kinerja Koperasi*. In *Universitas Negeri Gorontalo, Fakultas Ekonomi*.
- Putra, S. A. A., Pratikto, H., & Winarno, A. (2021). Combination Of Character Change And Utilization Of Social Media As A New Strategy To Maintain Smes Resilience During The Covid-19 Pandemic. *Journal Of Business And Management Review*, 2(11), 760–771. <https://doi.org/10.47153/jbmr211.2632021>
- Rachmadana, S. L., Putra, S. A. A., & Difinubun, Y. (2022). Dampak Artificial Intelligence Terhadap Perkonomian. *Fair Unimuda*, 2(2), 71–82.



Rachmadana, S. L. R. L. (2021). Youth Entrepreneurial Spirit In Family Business. *Journal Of Business And Management Review*, 2(11), 772–784.

Sitepu, C. F., & Hasyim, H. (2018). Perkembangan Ekonomi Koperasi Di Indonesia. *Niagawan*, 7(2), 59–68. <https://doi.org/10.24114/Niaga.V7i2.10751>

Witjaksono, A. D. (2013). *Triana Kartika Sari Dan Andre D Witjaksono; Pengaruh Budaya Organisasi 1.*