

## **Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap loyalitas anggota koperasi mahasiswa universitas negeri surabaya**

Syaiful Anam, Bambang Raditya Purnomo

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo  
Jalan Semolowaru No 84 Surabaya, Indonesia

**Abstrak** Koperasi sebagai badan usaha ekonomi dengan semangat saling tolong menolong yang merupakan cita-cita luhur umat manusia. Untuk mewujudkan cita-cita tersebut tidak terlepas dari Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan dengan jelas keinginannya untuk melakukan perubahan tata susunan ekonomi bangsa ke arah yang lebih adil, lebih manusiawi berdasarkan semangat kerja sama, saling membantu, ke gotong royongan dan kekeluargaan. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang dipakai penulis adalah Kuesioner (angket). Kesimpulan yang didapat bahwa Gaya Kepemimpinan/ $X_1$  dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Loyalitas Anggota ( $Y$ ) pada Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Surabaya. Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas anggota ( $Y$ ) pada Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Surabaya. Budaya Organisasi ( $X_2$ ) Berpengaruh signifikan terhadap loyalitas anggota ( $Y$ ) pada Koperasi Mahasiswa negeri Surabaya.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan; Budaya Organisasi; Loyalitas; Koperasi Mahasiswa; Universitas Negeri Surabaya.

**Abstract** Cooperative as an economic enterprise with the spirit of mutual help which is the noble ideal of mankind. Realizing these ideals is inseparable from Pancasila and the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia which clearly states its desire to make changes to the nation's economic structure towards a fairer, more humane based on the spirit of cooperation, mutual assistance, mutual cooperation and cooperation. kinship. In this study, the data collection technique used by the author was a questionnaire. The conclusion is that the Leadership Style /  $X_1$  and Organizational Culture have a simultaneous effect on Member Loyalty ( $Y$ ) in the Student Cooperative at the State University of Surabaya. Leadership Style ( $X_1$ ) has no significant effect on member loyalty ( $Y$ ) at the Surabaya State University Student Cooperative. Organizational Culture ( $X_2$ ) has a significant effect on member loyalty ( $Y$ ) in the Surabaya State Student Cooperative.

**Keywords:** Leadership Style; Organizational culture; Loyalty; Student Cooperative; Surabaya State University.

### **PENGANTAR**

Perubahan tata susunan ekonomi bangsa kearah yang lebih adil, lebih manusiawi, sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan itulah yang pada mulanya menjadi semangat koperasi. Semangat koperasi itulah yang kemudian hendak diangkat menjadi susunan perekonomian Indonesia oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 33 ayat (1) yang menetapkan bahwa perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan asas kekeluargaan. Badan usaha yang tepat untuk melaksanakan asas

tersebut adalah badan usaha koperasi. Dalam penjelasan Undang-Undang Dasar 1945 ditegaskan bahwa, dalam Pasal 33 tercantum dasar demokrasi ekonomi produksi dikerjakan oleh semua, untuk semua di bawah pimpinan atau pemilikan anggota-anggota masyarakat. Kemakmuran masyarakatlah yang diutamakan, bukan kemakmuran orang-seorang. Sebab itu perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan. Bangun perusahaan yang sesuai dengan itu ialah Koperasi. Berdasarkan rumusan pasal tersebut, jelaslah bahwa memajukan kesejahteraan anggota merupakan tujuan utama koperasi, sedangkan memajukan kesejahteraan masyarakat merupakan bagian dari tujuan koperasi. Penekanan terhadap anggota adalah penting, karena niat anggota mengikat diri dalam koperasi terutama adalah untuk mendapatkan kemanfaatan ekonomi guna meningkatkan kesejahteraannya.

Koperasi sebagai badan usaha sekaligus sebagai organisasi membutuhkan perangkat organisasi untuk menjalankannya. Di dalam sebuah organisasi dibutuhkan seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang dapat memajukan organisasi tersebut. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, karena pada dasarnya pemimpin sebagai tulang punggung pengembangan organisasi untuk mendorong dan memengaruhi semangat kerja yang baik kepada karyawan. Pada sebuah koperasi peran kepemimpinan dibutuhkan sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian visi dan misi suatu organisasi (Dewi, 2017).

Berhasil atau tidaknya suatu Koperasi dalam mencapai kinerja yang baik sangat ditentukan oleh seorang pemimpin. Suatu Koperasi dalam melakukan aktivitasnya diisyaratkan memiliki pemimpin handal yang mampu mengantisipasi masa depan organisasi dan mengambil peluang dari perubahan yang ada sehingga dapat mengarahkan organisasi untuk sampai pada tujuannya. Pola tindakan pemimpin secara keseluruhan diartikan sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan mewakili keterampilan dan sikap dari seorang pemimpin. Kepemimpinan yang baik dalam suatu organisasi didukung oleh budaya organisasi yang baik pula. Pemimpin merupakan bagian dari budaya organisasi, tetapi seorang pemimpin juga memiliki kemungkinan untuk bertindak sebagai agen perubahan dalam budaya (Pors, 2008). Semakin kuat gaya kepemimpinan yang diterapkan dan didukung oleh budaya organisasi yang baik, maka akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Dengan adanya pembentukan budaya organisasi yang baik akan menyebabkan para karyawan lebih tercapu dalam bekerja agar tercapainya kinerja yang lebih tinggi. Dengan adanya budaya organisasi akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja serta kreativitas yang tinggi (Satyawati & Suartana, 2014). Koperasi harus menyadari bahwa manusia pada dasarnya memiliki berbagai macam kebutuhan yang semakin lama semakin bertambah dan kompleks, oleh karena itu koperasi perlu memperhatikan kesejahteraan karyawannya baik yang berupa pemberian material maupun nonmaterial, hal tersebut diharapkan dapat menimbulkan loyalitas karyawan.

Loyalitas suatu sikap mental dari anggota yang ditunjukkan dengan sikap setianya terhadap organisasi walaupun keadaan organisasi dalam keadaan baik maupun keadaan terburuk. Maka dari itu loyalitas juga bias diartikan sebagai kesetiaan yang diberikan kepada anggota atau karyawan kepada organisasi dimana organisasi mampu membalasnya dengan sangat baik kepada anggota atau karyawan.

Loyalitas adalah kesetiaan pada sesuatu rasa cinta, sehingga apabila ada rasa loyalitas yang tinggi seseorang merasa tidak memerlukan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain/perusahaan tempat dia meletakkan loyalitasnya (Putra, 2018). Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Surabaya merupakan koperasi mahasiswa yang berdomisili di Surabaya. Koperasi yang berdiri sejak 1986 ini didirikan untuk melayani anggotanya pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, anggota Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Surabaya sendiri adalah mahasiswa Universitas Negeri Surabaya yang mendaftarkan diri. Unit toko Koperasi Mahasiswa terletak di Gedung J-2 kampus Universitas Negeri Surabaya di ketintang

Surabaya. Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Surabaya menyediakan berbagai barang-barang kebutuhan Mahasiswa, seperti alat tulis alat kantor (ATK), perlengkapan kuliah, jilbab, Aksesoris, minuman, makanan ringan dan lain sebagainya.

Organisasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Surabaya. Berdasarkan beberapa anggota tahun terakhir dengan jumlah anggota yang relatif banyak meskipun mengalami pasang surut dalam keaktifan anggota merasa tidak ada sesuatu peningkatan yang begitu tinggi yaitu dengan melihat kondisi organisasi yang masih jalan di tempat kurang begitu memperhatikan perubahan dalam internal maupun bidang pengembangan sumber daya anggotanya.

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

#### **Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Surabaya Angkatan 2017 – 2018 dengan jumlah 350 anggota.

#### **Sampel**

Sampel yang diambil pada penelitian ini adalah 78 anggota Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Surabaya Angkatan 2017 – 2018. Karena dalam penelitian yang dilakukan menggunakan teknik Sampel Kebetulan.

#### **Jenis dan Sumber data**

Data dapat berasal dari dokumen maupun keterangan responden, baik dalam bentuk statistik, atau dalam bentuk lain untuk keperluan penelitian. Data diperoleh dengan mengukur nilai satu atau lebih variabel dalam sampel atau populasi. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pengisian kuesioner oleh responden, yaitu Anggota Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Surabaya

#### **Teknik Pengumpulan Data**

- Kusioner (Angket)

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang dipakai penulis adalah Kuesioner (angket). Kuesioner (angket) merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui. Data angket yang telah dibagikan pada responden diperiksa, kemudian dihitung dengan menggunakan skala likert.

Tabel 1. Skor Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4

3	Kurang setuju	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

## Metode Analisis

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan Pearson Correlation yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikansinya berada di bawah 0,05 (Ghozali, 2016). Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan valid atau tidak, maka  $r$  yang diperoleh (rhitung) dikonsultasikan dengan ( $r_{tabel}$ ) maka instrumen dikatakan valid, dan apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrumen dikatakan valid, dan apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrumen dikatakan tidak valid. Uji validitas dapat diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS.

#### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika cronbach's alpha  $> 0,60$  dan dikatakan tidak reliabel jika cronbach's alpha  $< 0,60$  (Ghozali, 2016). Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius atau mengarahkan responden untuk memilih jawaban - jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui seberapa tingkat konsistensi internal (*intenal consistency*) jawaban responden terhadap instrumen untuk mengukur variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) (Eko Aria 2008, h.50). Suatu instrumen pengukuran yang menghasilkan koefisien alpha cronbach kurang dari 0,6 dipertimbangkan kurang baik, 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 baik (Eko Aria 2008, h.50). Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS.

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antar dua variabel atau lebih dan juga untuk menunjukkan arah hubungan anantara variabel bebas dengan variabel terikat (Ghozali, 2016). Pada penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk menunjukkan arah hubungan antara Variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), Terhadap Variabel Loyalitas Anggota (Y). Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y :Variabel terikat Loyalitas Anggota

a : Konstanta

b1 : Koefisien regresi variabel bebas Gaya Kepemimpinan

b2 : Koefisien regresi variabel bebas Budaya Organisasi

X1 : Variabel bebas Gaya Kepemimpinan

X2 : Variabel bebas Budaya Organisasi

e : Error ( Variabel pengganggu diluar variabel bebas )

### **Uji Hipotesis**

Untuk menguji hipotesis model penelitian ini yaitu pengujian koefisien b1, dan b2, prosesnya menggunakan proses regresi seperti biasa, yaitu sebagai berikut: Langkah pertama adalah meregresi loyalitas anggota untuk variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dari hasil data yang diperoleh dari penelitian dengan diolah menggunakan program SPSS. Untuk pengujian hipotesis penelitannya adalah sebagai berikut: 1. Uji F Menurut Ghozali (2016) Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y secara simultan (Uji F) Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas (Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi) mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat (Loyalitas Anggota) secara simultan atau bersama-sama. Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka Ha diterima, sedangkan jika probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka Ha ditolak.

### **Uji t**

Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial (Ghozali, 2016). Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y secara parsial (Uji t) Tujuan dari uji t adalah untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka Ha diterima, sedangkan jika probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka Ha ditolak.

## **PEMBAHASAN**

### **Analisis Deskriptif**

Penilaian Responden Terhadap Identitas Responden Berdasarkan hasil jawaban responden atas kuisioner yang dibagikan dapat digambarkan profil responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan sebagai berikut:

#### **1. Responden berdasarkan jenis kelamin**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
LAKI-LAKI	33	42,3	42,3	42,3
PEREMPUAN	45	57,7	57,7	100,0
Total	78	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden laki - laki berjumlah 33 orang (42,3%), dan responden perempuan berjumlah 45 orang (57,7%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah Perempuan.

## 2. Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data responden berdasarkan Usia yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Responden Berdasarkan Usia

USIA	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
21-23 Th	43	53,8	53,8	53,8
18-20 Th	36	46,2	46,2	100,0
Total	78	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang berusia dari 21-23 tahun berjumlah 42 orang (53,8%), responden yang berusia dari 18-20 tahun berjumlah 36 orang (46,2%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah yang berusia dari 21-23 tahun.

## 3. Responden Berdasarkan Angkatan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data responden berdasarkan Angkatan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Responden Berdasarkan

Angkatan	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2017	40	51,3	51,3	51,3
2018	38	48,7	48,2	100,0
Total	78	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang Angkatan 2017 berjumlah 40 orang (51,3%), responden yang Angkatan 2018 berjumlah 38 orang (48,7%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah Angkatan 2017.

## Penilaian Responden Tentang Variabel Independen

Adapun jawaban responden terhadap masing-masing indikator variabel independen adalah sebagai berikut:

Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dalam penelitian diukur dengan menggunakan 5 pernyataan. Hasil tanggapan responden masing-masing indikator variabel Gaya Kepemimpinan (X1) selengkapnya sebagai berikut:

Tabel 5. Jawaban Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan(X1)

No	Persyaratan	Skor Jawaban					Total
		STS	TS	KS	S	SS	
1	Pemimpin banyak memberikan perhatian dan tanggung jawab terhadap anggota	3%	7%	14%	39%	15%	100%
2	Pemimpin slalu memberikan stimulus dan motivasi	1%	6%	15%	38%	18%	100%
3	Pemimpin sering melakukan komunikasi satu sama lain terhadap Anggota	0%	5%	15%	40%	18%	100%
4	Dalam pengambilan keputusan pimpinan jarang menanyakan pendapat anggota	0%	5%	21%	28%	24%	100%
5	Pemimpin mampu mengendalikan anggota dalam dan kondisi apapun	0%	6%	15%	40%	17%	100%

Dari tabel 5 dapat diketahui bahwa jawaban responden atas indikator variabel Gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- Jawaban responden terhadap pernyataan “pemimpin perhatian dan tanggung jawab” dapat diketahui bahwa 3 orang (3%) menjawab Sangat Tidak Setuju, 7 orang (7%) menjawab Tidak setuju, 14 orang (14%) menjawab Kurang Setuju, 39 orang (39%) menjawab Setuju dan 15 orang (15%) menjawab Sangat Setuju Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 39 orang (39%) menjawab Setuju.
- Jawaban responden terhadap pernyataan “ Pemimpin slalu memberikan motivasi anggotanya “dapat diketahui bahwa 1 orang (1%) menjawab Sangat Tidak Setuju, 6 orang (6%) menjawab Tidak Setuju, 15 orang (15%) menjawab Kurang Setuju, 38 orang (38%) menjawab Setuju dan 18 orang (18%) menjawab Sangat Setuju. Berdasarkan uraian ersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 38 orang (38%) menjawab Setuju.
- Jawaban responden terhadap pernyataan “Pemimpin sering melakukan komunikasi kepada anggota” dapat diketahui bahwa 0 orang (0%) menjawab Sangat Tidak Setuju, 5 orang (5%) menjawab Tidak Setuju, 15 orang (15%) Kurang Setuju, 40 orang (40%) menjawab Setuju dan 18 orang (18%) menjawab Sangat Setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 40 orang (40%) menjawab Setuju
- Jawaban responden terhadap pernyataan “Dalam mengambil keputusan pemimpin jarang nanyak pendapat anggota” dapat diketahui bahwa 0 orang (0%) menjawab Sangat Tidak Setuju, 5 orang (5%) menjawab Tidak Setuju, 21 orang (21%) Kurang Setuju, 28 orang (28%) menjawab Setuju dan 24 orang (24%) menjawab Sangat Setuju. Berdasarkan uraian

tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 28 orang (28%) menjawab Setuju.

- e. Jawaban responden terhadap pernyataan “Pemimpin mampu mengendalikan bawahan ” dapat diketahui bahwa 0 orang (0%) menjawab Sangat Tidak Setuju, 6 orang (6%) menjawab Tidak Setuju, 15 orang (15%) Kurang Setuju, 40 orang (40%) menjawab Setuju dan 17 orang (17%) menjawab Sangat Setuju. Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 40 orang (40%) menjawab Setuju.

### Deskriptif Variabel Budaya Organisasi (X2)

Variabel Budaya Organisasi dalam penelitian diukur dengan menggunakan 7 pertanyaan. Hasil tanggapan responden masing-masing indikator variabel Budaya Organisasi selengkapnya sebagai berikut:

Tabel 6. Jawaban Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi (X2)

No	Persyaratan	Skor Jawaban					Total
		STS	TS	KS	S	SS	
1	Saya siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan	0%	2%	20%	40%	16%	100%
2	Organisasi memotivasi saya untuk lebih perhatian terhadap detail dalam melakukan pekerjaan	0%	3%	20%	42%	13%	100%
3	Pimpinan ber orientasi pada hasil dan kurang memperhatikan proses dalam pencapaian tujuan	1%	3%	19%	47%	8%	100%
4	Keputusan pimpinan dan kepala bidang mempengaruhi orang-orang dalam lingkup	1%	5%	14%	45%	13%	100%
5	Saya berusaha menjalin kerjasama dengan tim untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi organisasi	1%	5%	13%	42%	17%	100%
6	Saya dituntut keagresifan dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya	1%	5%	14%	45%	13%	100%
7	Saya merasakan kemantapan dan keiklasan dalam melakukan aktivitas kerja	1%	5%	13%	42%	17%	100%

Dari tabel 6 dapat diketahui bahwa jawaban responden atas indikator variabel Budaya Organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Jawaban responden terhadap pernyataan “Saya siap mengambil resiko dalam pekerjaan” dapat diketahui bahwa 0 orang (0%) menjawab Sangat Tidak Setuju, 2 orang (2%) menjawab Tidak setuju, 20 orang (20%) menjawab Kurang Setuju, 40 orang (40%) menjawab Setuju dan 16 orang (16%) menjawab Sangat Setuju Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 40 orang (40%) menjawab Setuju.
- b. Jawaban responden terhadap pernyataan “Organisasi memotivasi saya untuk lebih perhatian terhadap detail dalam mengerjakan pekerjaan” dapat diketahui bahwa 0 orang



(0%) menjawab Sangat Tidak Setuju, 3 orang (3%) menjawab Tidak setuju, 20 orang (20%) menjawab Kurang Setuju, 42 orang (42%) menjawab Setuju dan 13 orang (13%) menjawab Sangat Setuju Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 42 orang (42%) menjawab Setuju.

- c. Jawaban responden terhadap pernyataan “Pimpinan ber orientasi pada hasil dan kurang memperhatikan proses dalam mencapai tujuan” dapat diketahui bahwa 1 orang (1%) menjawab Sangat Tidak Setuju, 3 orang (3%) menjawab Tidak setuju, 19 orang (19%) menjawab Kurang Setuju, 47 orang (47%) menjawab Setuju dan 8 orang (8%) menjawab Sangat Setuju Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 48 orang (48%) menjawab Setuju.
- d. Jawaban responden terhadap pernyataan “Keputusan pimpinan dan kepala bidang mempengaruhi orang-orang dalam lingkungan organisasi” dapat diketahui bahwa 1 orang (1%) menjawab Sangat Tidak Setuju, 5 orang (5%) menjawab Tidak setuju, 14 orang (14%) menjawab Kurang Setuju, 45 orang (45%) menjawab Setuju dan 13 orang (13%) menjawab Sangat Setuju Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 45 orang (45%) menjawab Setuju
- e. Jawaban responden terhadap pernyataan “Saya berusaha menjalin kerjasama dengan tim untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi organisasi” dapat diketahui bahwa 1 orang (1%) menjawab Sangat Tidak Setuju, 5 orang (5%) menjawab Tidak setuju, 13 orang (13%) menjawab Kurang Setuju, 42 orang (42%) menjawab Setuju dan 17 orang (17%) menjawab Sangat Setuju Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 42 orang (42%) menjawab Setuju.
- f. Jawaban responden terhadap pernyataan “Saya dituntut keagresifan dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah tanggung jawab saya” dapat diketahui bahwa 0 orang (0%) menjawab Sangat Tidak Setuju, 3 orang (3%) menjawab Tidak setuju, 12 orang (12%) menjawab Kurang Setuju, 45 orang (45%) menjawab Setuju dan 18 orang (18%) menjawab Sangat Setuju Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 45 orang (45%) menjawab Setuju.
- g. Jawaban responden terhadap pernyataan “Saya merasakan kemantapan dan keiklasan dalam melakukan bekerja” dapat diketahui bahwa 1 orang (1%) menjawab Sangat Tidak Setuju, 2 orang (2%) menjawab Tidak setuju, 16 orang (16%) menjawab Kurang Setuju, 41 orang (41%) menjawab Setuju dan 18 orang (18%) menjawab Sangat Setuju Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 41 orang (41%) menjawab Setuju.

## Penilaian Responden Tentang Variabel Dependen

### Deskriptif Variabel Loyalitas Anggota

Variabel Loyalitas Anggota dalam penelitian diukur dengan menggunakan 5 pertanyaan. Hasil tanggapan responden masing-masing indikator variabel Loyalitas Anggota selengkapnya sebagai berikut:

Tabel 7. Jawaban Responden Variabel Loyalitas Anggota (Y)

No	Persyaratan	Skor Jawaban					Total
		STS	TS	KS	S	SS	
1	Anggota tetap bertahan dalam organisasi	1%	0%	14%	41%	22%	100%
2	Anggota membeli dan menggunakan produk Organisasi	1%	4%	11%	36%	26%	100%
3	Anggota menjaga Kerahasiaan organisasi	0%	2%	11%	51%	14%	100%
4	Anggota mengikuti arahan atau intruksi	0%	2%	4%	43%	29%	100%

5	Anggota mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi	0%	1%	17%	41%	19%	100%
---	--	----	----	-----	-----	-----	------

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban responden atas indikator variabel Loyalitas Anggota adalah sebagai berikut:

- a. Jawaban responden terhadap pernyataan “Anggota tetap bertahan dalam organisasi” dapat diketahui bahwa 1 orang (1%) menjawab Sangat Tidak Setuju, 0 orang (0%) menjawab Tidak setuju, 14 orang (14%) menjawab Kurang Setuju, 41 orang (41%) menjawab Setuju dan 22 orang (22%) menjawab Sangat Setuju Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 41 orang (41%) menjawab Setuju.
- b. Jawaban responden terhadap pernyataan “Anggota membeli dan menggunakan produk Organisasi” dapat diketahui bahwa 1 orang (1%) menjawab Sangat Tidak Setuju, 4 orang (4%) menjawab Tidak setuju, 11 orang (11%) menjawab Kurang Setuju, 36 orang (36%) menjawab Setuju dan 26 orang (26%) menjawab Sangat Setuju Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 36 orang (36%) menjawab Setuju.
- c. Jawaban responden terhadap pernyataan “Anggota Menjaga rahasia organisasi” dapat diketahui bahwa 0 orang (0%) menjawab Sangat Tidak Setuju, 2 orang (2%) menjawab Tidak setuju, 11 orang (11%) menjawab Kurang Setuju, 51 orang (51%) menjawab Setuju dan 14 orang (14%) menjawab Sangat Setuju Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 51 orang (51%) menjawab Setuju.
- d. Jawaban responden terhadap pernyataan “Anggota mengikuti arahan atau intruksi” dapat diketahui bahwa 0 orang (0%) menjawab Sangat Tidak Setuju, 2 orang (2%) menjawab Tidak setuju, 4 orang (4%) menjawab Kurang Setuju, 43 orang (43%) menjawab Setuju dan 29 orang (29%) menjawab Sangat Setuju Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 43 orang (43%) menjawab Setuju.
- e. Jawaban responden terhadap pernyataan “Anggota tetap bertahan dalam organisasi” dapat diketahui bahwa 0 orang (0%) menjawab Sangat Tidak Setuju, 1 orang (1%) menjawab Tidak setuju, 17 orang (17%) menjawab Netral, 41 orang (41%) menjawab Setuju dan 19 orang (19%) menjawab Sangat Setuju Berdasarkan uraian tersebut diketahui jawaban sebagian besar responden yaitu 41 orang (41%) menjawab Setuju.

## Pengujian Kualitas Data

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali, 2012:52). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan degree of freedom (df) = n – 2 dengan alpha 0,05. Jika r hitung lebih besar dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2012:53).

Tabel 8. Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan(X1)

Pernyataan	rhitung	r tabel	keterangan
Gaya Kepemimpinan X1.1	0,649	0,2227	Valid
Gaya Kepemimpinan X1.2	0,712	0,2227	Valid
Gaya Kepemimpinan X1.3	0,501	0,2227	Valid
Gaya Kepemimpinan X1.4	0,647	0,2227	Valid

Gaya Kepemimpinan X1.5	0,539	0,2227	Valid
------------------------	-------	--------	-------

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel - variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih kecil dari rtabel, untuk sampel sebanyak 78 responden yaitu 0,2227. Dan dalam rhitung > 0,05 dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator tersebut adalah valid.

Tabel 9. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

Pernyataan	rhitung	r tabel	keterangan
Budaya Organisasi X2.1	0,577	0,2227	Valid
Budaya Organisasi X2.2	0,592	0,2227	Valid
Budaya Organisasi X2.3	0,560	0,2227	Valid
Budaya Organisasi X2.4	0,708	0,2227	Valid
Budaya Organisasi X2.5	0,677	0,2227	Valid
Budaya Organisasi X2.6	0,539	0,2227	Valid
Budaya Organisasi X2.7	0,689	0,2227	Valid

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel - variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih kecil dari rtabel, untuk sampel sebanyak 78 responden yaitu 0,2227. Dan dalam rhitung > 0,05 dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator tersebut adalah valid.

Tabel 10. Uji Validitas Variabel Loyalitas Anggota (Y)

Pernyataan	rhitung	r tabel	keterangan
Loyalitas Anggota Y1.1	0,738	0,2227	Valid
Loyalitas Anggota Y1.2	0,743	0,2227	Valid
Loyalitas Anggota Y1.3	0,683	0,2227	Valid
Loyalitas Anggota Y1.4	0,702	0,2227	Valid
Loyalitas Anggota Y1.5	0,739	0,2227	Valid

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih kecil dari rtabel, untuk sampel sebanyak 78 responden yaitu 0,2227. Dan dalam rhitung > 0,05 dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator tersebut adalah valid.

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika cronbach's alpha > 0,06 dan dikatakan tidak reliabel jika cronbach's alpha < 0,06. (Ghozali, 2012: 47).

Tabel 11. Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	> 0,60	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1 )	0,784	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X2 )	0,740 0	0,60	Reliabel
Loyalitass Anggota (Y)	0,752	0,60	Reliabel

Uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing - masing variabel dari kuisisioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuisisioner yang handal.

### Uji Hipotesis

Analisis regresi linier berganda menurut Ghazali (2013:96) digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antar dua variabel atau lebih dan juga untuk menunjukkan arah hubungan anantara variabel bebas dengan variabel terikat. Pada penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk menunjukkan arah hubungan antara Variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), Loyalitas Anggota (Y). Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini yang didapat dari hasil pengolahan data dengan program SPSS adalah :

Tabel 12. Uji Regresi Linier Berganda  
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,772	2,391		3,250	,002
GAYA KEPEMIMPINAN	,055	,097	,056	,564	,574
BUDAYA ORGANISASI	,426	,078	,544	5,445	,000

a. Dependent Variable: LOYALITAS ANGGOTA

Dari tabel diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 7.772 + 0,055\text{Gaya Kepemimpinan} + 0.426\text{Budaya Organisasi}$$

Keterangan:

Y :Variabel terikat Loyalitas Anggota

a : Konstanta

b1 : Koefisien regresi variabel bebas Gaya Kepemimpinan

b2 : Koefisien regresi variabel bebas Budaya Organisasi

X1 : Variabel bebas Gaya Kepemimpinan

X2 : Variabel bebas Budaya Organisasi

e : Error ( Variabel pengganggu diluar variabel bebas) Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan bahwa:

- a. Nilai a (Constanta) sebesar 7,772 berarti jika X1 (Gaya Kepemimpinan), X2 (Budaya Organisasi) bernilai 0, maka Loyalitas Anggota 7,772
- b. Gaya Kepemimpinan memiliki nilai koefisien regresi dengan arah negatif sebesar 0,055 menyatakan bahwa Y (Loyalitas Anggota ) akan meningkat sebesar 0,055 untuk setiap tambahan satu satuan X1 (Gaya Kepemimpinan) dengan asumsi variabel lain konstan. Jadi apabila Gaya Kepemimpinan mengalami peningkatan satu satuan, maka Loyalitas Anggota akan meningkat 0,055.
- c. Budaya Organisasi memiliki nilai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,426 menyatakan bahwa Y (Loyalitas Anggota) akan meningkat sebesar 0,426 untuk setiap tambahan satu satuan X2 (budaya Organisasi) dengan asumsi variabel lain konstan. Jadi apabila Budaya organisasi mengalami peningkatan satu satuan, maka Loyalitas Anggota akan meningkat 0,426.

### Uji Simultas F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau bersama - sama variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), terhadap variabel terikat Loyalitas Anggota (Y). Uji signifikansi model ini dapat dilihat pada nilai Fhitung yang telah diperoleh dari program SPSS sebagai berikut:

Tabel 13. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	175,658	2	87,829	17,401	,000 <sup>b</sup>
Residual	378,560	75	5,047		
Total	554,218	77			

a. Dependent Variable: LOYALITAS ANGGOTA

b. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN

Tabel tersebut digunakan untuk melakukan pengujian signifikansi model dengan prosedur sebagai berikut:

- 1) Besarnya nilai Ftabel =  $F_{\alpha} (df \text{ regresi, residual}) = F_{\alpha} (k ; n - k - 1)$
- 2) Ftabel =  $F_{0,05}(78-2-1)$

3)  $F_{tabel} = F_{0,05(75)} = 3,12$

4)  $F_{hitung} = 17,401$

5) Perumusan hipotesis

6) Daerah kritis atau daerah penolakan, yaitu :

- a) Bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak. Artinya Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Anggota (Y).
- b) Bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima. Artinya Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Anggota (Y).

7) Kesimpulan Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $17,401 > 3,12$  maka  $H_0$  ditolak, hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Anggota (Y). Hasil pengujian ini berarti mendukung Hipotesis Ke satu yang diajukan "Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, berpengaruh secara simultan terhadap Loyalitas Anggota di Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Surabaya".

### Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2) terhadap variabel terikat Loyalitas Anggota (Y). Prosedur uji t dengan menggunakan 1 sisi ( $\alpha = 0,05$ ) adalah:

1) Hipotesis

a)  $H_0 : b_i = 0$  Artinya variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2) tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Anggota (Y).

b)  $H_a : b_i \neq 0$  Artinya variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Pelanggan (Y).

2)  $t_{tabel} = t_{\alpha}$  dengan  $df = n - k - 1 = 78 - 2 - 1 = 75$

3)  $t_{tabel} = t_{0,05(75)} = 1,992$  4) Daerah kritis atau daerah penolakan

Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil uji t sebagai berikut

Tabel 14. Uji Parsial (Uji T)

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,772	2,391		3,250	,002
GAYA KEPEMIMPINAN	,055	,097	,056	,564	,574
BUDAYA ORGANISASI	,426	,078	,544	5,445	,000

a. Dependent Variable: LOYALITAS ANGGOTA

a. Gaya Kepemimpinan (X1)

Memiliki Nilai t hitung < t tabel yaitu  $0,564 < 1,992$ , Signifikansi t (0,574) lebih besar dari (0,05) maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Anggota. Hasil pengujian ini Mengungkapkan bahwa tidak mendukung Hipotesis ke dua Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Anggota Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Surabaya.

b. Budaya Organisasi

Memiliki Nilai t hitung > t tabel yaitu  $5,445 > 1,992$ , maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Loyalitas Anggota. Hasil pengujian ini berarti mendukung hipotesis ketiga yang diajukan yaitu "Budaya Organisasi berpengaruh Loyalitas Anggota Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Surabaya.

## KESIMPULAN

Berdasarkan Hasil penelitian ini dapat disimpulkan dengan pengujian Hipotesis sebagai berikut:

1. Hasil Uji F didapat Fhitung (17,401) lebih besar dari Ftabel (3,11) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi  $\alpha$  (0,05). " Gaya Kepemimpinan/X1 dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Loyalitas Anggota (Y) pada Koperasi Mahasiswa negeri Surabaya.
2. Hasil Uji t (Gaya Kepemimpinan/X1) dengan membandingkan thitung 0,564 dan ttabel 1,992 atau Signifikansi thitung 0,574 > dari Alpha ( $\alpha$ ) 0,05. " Gaya Kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas anggota (Y) pada Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Surabaya
3. Hasil Uji t (Budaya Organisasi/X2) dengan membandingkan thitung 5,445 dan ttabel 1,992 atau signifikansi thitung 0,000 < dari Alpha ( $\alpha$ ) 0,05. " Budaya Organisasi (X2) Berpengaruh signifikan terhadap loyalitas anggota (Y) pada Koperasi Mahasiswa negeri Surabaya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, D. (2017). Hubungan antara gaya kepemimpinan ketua umum dengan kinerja karyawan koperasi (Kasus di Koperasi Serba Usaha Tandangsari Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat). *Students E-Journal*, 6(1).
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). In

*Universitas Diponegoro*. <https://doi.org/https://doi.org/10.3929/ethz-b-000238666>

Putra, E. (2018). Analysis of Factors That Affect the Loyalty of Employee of PT. Gersindo Minang Plantation Pasaman Barat. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 6(3), 314–321.

Satyawati, N., & Suartana, I. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja Keuangan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 6(2014), 17–32.