

# **THE INFLUENCE OF MANAGERIAL ABILITIES, ORGANIZATIONAL CULTURE, AND MANAGEMENT PERFORMANCE ON THE KOPERIAL IMAGE OF WAHANA ARTHA NUGRAHA**

**Yulius Aswin Gusano 1) Heru Sri Wulan, SE,MM 2) Adji Seputra, SE,MM<sup>3)</sup>**

<sup>1)</sup>Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

<sup>2),3)</sup> Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan manajerial pengurus, budaya organisasi, dan kinerja pengurus terhadap citra koperasi Wahana Artha Nugraha. Populasi dalam penelitian adalah semua anggota Koperasi Wahana Artha Nugraha sebanyak 47 anggota dan jumlah semua calon anggota sebanyak 150 orang. Dan total populasi dalam penelitian ini berjumlah 197 orang. Sampel yang digunakan menggunakan rumus Slovin hingga didapatkan 66 orang. Output SPSS menunjukkan Variabel kemampuan manajerial pengurus secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap citra koperasi. Variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap citra koperasi. Variabel kinerja pengurus secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap citra koperasi. Variabel kemampuan manajerial pengurus, budaya organisasi dan kinerja pengurus secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap citra koperasi. Kombinasi ketiga variabel tersebut terbukti memberikan pengaruh yang baik terhadap citra koperasi.

**Kata Kunci : Kemampuan Manajerial Pengurus, Budaya Organisasi dan Kinerja Pengurus**

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of the management's managerial ability, organizational culture, and management performance on the image of the Wahana Artha Nugraha cooperative. The population in this study were 47 members of the Wahana Artha Nugraha Cooperative and the total number of all prospective members was 150 people. And the total population in this study amounted to 197 people. The sample used is the Slovin formula up to 66 people. The SPSS output shows that the managerial ability variable partially has a positive and significant effect on the image of the cooperative. The organizational culture variable partially has a positive and significant effect on the image of the cooperative. The management performance variable partially has a positive and significant effect on the image of the cooperative. The variables of managerial ability, organizational culture and management performance simultaneously have a positive and significant effect on the image of the cooperative. The combination of these three variables is proven to have a good effect on the image of the cooperative.*

**Keywords: Management's Managerial Ability, Organizational Culture and Management Performance**

## **PENDAHULUAN**

Koperasi merupakan suatu organisasi berbadan hukum yang didirikan oleh orang-orang yang bertujuan untuk memperjuangkan peningkatan kesejahteraan ekonomi anggotanya. Berdasarkan Undang-undang (UU) Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian, pada Pasal 1 dijelaskan, koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasar prinsip koperasi, sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat atas asas kekeluargaan.

Berkembang atau tidaknya sebuah koperasi dipengaruhi oleh kinerja pengurus dan manajemennya. Pengurus dan karyawan sebagai pengelola koperasi harus mampu memberikan dorongan agar dapat menarik anggota untuk ikut serta dalam pengembangan koperasi. (Subandi, 2015:19) Untuk menarik minat seseorang agar menjadi anggota koperasi upaya yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan pelayanan yang baik bagi anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya dalam segala bidang. Semua hal tersebut

akan dapat baik dengan adanya prestasi dan hasil kerja yang baik dari pengurus, karyawan dan partisipasi anggota.

Pengurus adalah anggota dari koperasi yang memperoleh kepercayaan dari Rapat Anggota untuk memimpin organisasi koperasi pada suatu periode tertentu. Dalam organisasi koperasi kemampuan manajerial pengurus merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh pengurus koperasi karena pengurus koperasi merupakan mendataris rapat anggota tahunan yang akan berperan sebagai bahan eksekutif dalam mengelola koperasi. Yahya (2006:1) menyatakan bahwa kemampuan manajemen merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peran pengurus untuk memimpin jalannya organisasi koperasi mutlak diperlukan, peran kemampuan pengurus dalam memimpin, mempengaruhi memberikan teladan, peran pengurus dalam melaksanakan program kerja yang telah direncanakan dalam rapat anggota dan menjaga

hubungan yang baik dengan anggota maka akan dapat meningkatkan kualitas pelayanan anggota. Salah satunya pengurus dalam Koperasi Wahana Artha Nugraha.

Koperasi Wahana Artha Nugraha bertempat di Kota Semarang. Koperasi ini merupakan salah satu koperasi serba usaha yang beralamat di Pertokoan Saphir No.3-B Jalan Kedungmundu Raya Semarang, didirikan sesuai dengan akte pendirian tanggal 3 Maret 2008 dengan nomor badan hukum 180.08/BH/XIV.34/25. Unit usaha Koperasi Wahana Artha Nugraha memiliki beberapa unit usaha, seperti usaha perentalan mobil, penjualan tiket kereta api, pesawat, pembayaran telepon dan listrik, penjualan madu, dan disamping itu ada unit usaha simpan pinjam.

Jumlah anggota Koperasi Wahana Artha Nugraha mengalami peningkatan yang tidak stabil. Ada anggota yang masuk dan ada anggota yang keluar. Anggota yang keluar banyak disebabkan karena tidak mampu memenuhi kewajibannya sebagai anggota yaitu tidak memenuhi pembayaran simpanan wajib dan juga ada yang mengundurkan diri karena harus pindah ke luar kota. Koperasi ini beranggotakan dari berbagai macam kalangan seperti guru, karyawan swasta, pegawai negeri dan wiraswasta yang tersebar dari beberapa daerah di kota Semarang.

Manajerial pengurus juga berperan penting dalam menunjang jalannya usaha koperasi, koperasi juga memerlukan manajemen serta sumber daya manusia yang mampu mengelola usahanya supaya koperasi dapat terus berkembang. Pendidikan pengurus juga berperan penting dalam mengelola suatu koperasi. Pendidikan terakhir dari pengurus Koperasi Wahana Artha Nugraha rata-rata adalah strata 1, namun tidak dalam bidang perkoperasian. Kemampuan manajerial pengurus Koperasi Wahana Artha Nugraha kurang maksimal, hal ini dapat dilihat dari keikutsertaan pengurus dalam memanajemen koperasi sebagai contohnya pengurus jarang hadir apabila ada surat undangan dari dinas koperasi yang berbentuk pelatihan. Koperasi Wahana Artha Nugraha beroperasi dalam melayani seluruh anggota dari hari Senin – Jumat mulai pukul 08.00 – 15.00 dan hari Sabtu mulai pukul 08.00 – 12.00. Namun pada kenyataannya ada karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan jam kerjanya yaitu karyawan datang lebih dari jam 08.00 dan karyawan pulang sebelum berakhirnya jam kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan manajerial pengurus tidak dapat mengatur koperasi dengan baik. Dengan kata lain penggerak bagi usaha Koperasi Wahana Artha Nugraha adalah ditangan pengurus. Sehingga dibutuhkan orang-orang yang mempunyai latar belakang pengetahuan yang luas dalam bidang koperasi. Kemampuan manajerial pengurus diukur dari proses mempengaruhi, pengambilan keputusan, komunikasi, dan inovatif.

Budaya organisasi merupakan kebiasaan yang berlaku pada suatu organisasi. Budaya organisasi merupakan dasar acuan dalam melakukan aktifitas organisasi. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan faktor

pembentuk citra suatu perusahaan. Baik atau tidak nya citra suatu perusahaan tergantung pada budaya organisasi perusahaan tersebut. Dalam Koperasi Wahana Artha Nugraha juga memiliki suatu budaya organisasi. Namun budaya organisasi atau kebiasaan kurang di perhatikan dalam perilaku budaya disiplin setiap anggota di Koperasi Wahana Artha Nugraha. Di dalam suatu Rapat Anggota Tahunan(RAT) diadakan doorprize dengan syarat anggota yang datang lebih awal atau bahkan tepat waktu, tapi pada kenyataannya masih banyak anggota yang terlambat. Selain itu, dalam rapat pengurus yang diadakan sekali dalam sebulan, para pengurus ada yang datang terlambat dan bahkan tidak datang tanpa ada keterangan.

Selain kemampuan manajerial pengurus, dan budaya organisasi faktor yang mempengaruhi citra koperasi yaitu karena kinerja pengurus yang baik. Menyadari bahwa kinerja merupakan kegiatan utama dari koperasi maka pengurus harus juga mampu meningkatkan kinerja karyawan koperasi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Amstrong dan Baron dalam Wibowo, 2016:7).

Kinerja adalah hasil yang dicapai dari pekerjaan, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja pengurus tertuang dalam laporan pertanggungjawaban pengurus. Kinerja pengurus Koperasi Wahana Artha Nugraha kurang maksimal, terbukti dalam laporan pertanggungjawaban pengurus. Dalam evaluasi program kerja tahun 2019, rencana program kerja tahun 2019 menargetkan penambahan anggota sebanyak 20 orang tapi baru terealisasi yang masuk sebagai anggota hanya 1 orang.

Dalam menjalankan usahanya koperasi membutuhkan citra yang menyangkut kepuasan anggota. Citra adalah cara masyarakat menganggap mereka secara aktual. Citra koperasi adalah kesan dan keyakinan yang diperoleh oleh anggota koperasi berdasarkan pengetahuannya dan pengalamannya yang dipengaruhi oleh personality, reputasi, nilai dan identitas perusahaan, yaitu koperasi selama menjadi anggota. Koperasi Wahana Artha Nugraha memiliki surat surat perijinan lengkap yaitu surat akta notaris, surat pengesahan nomor badan hukum, surat ijin usaha perdagangan, surat tanda daftar perusahaan, dan surat ijin operasional simpan pinjam

Dalam Rencana Program Kerja Pengurus Koperasi Wahana Artha Nugraha tahun 2019 yaitu menambah anggota sebanyak 20 orang namun pada kenyataannya terealisasi penambahan sebanyak 1 orang.

Berdasarkan fenomena permasalahan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang

# berjudul “ **PENGARUH KEMAMPUAN MANAJERIAL PENGURUS, BUDAYA ORGANISASI, dan KINERJA PENGURUS TERHADAP CITRA KOPERASI WAHANA ARTHA NUGRAHA**

## **PERUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Kemampuan Manajerial Pengurus berpengaruh terhadap Citra Koperasi Wahana Artha Nugraha?
2. Bagaimana Budaya organisasi berpengaruh terhadap Citra Koperasi Wahana Artha Nugraha?
3. Bagaimana Kinerja Pengurus berpengaruh terhadap Citra Koperasi Wahana Artha Nugraha?
4. Bagaimana Kemampuan Manajerial Pengurus, Budaya Organisasi, Kinerja Pengurus secara bersama – sama berpengaruh terhadap Citra Koperasi Wahana Artha Nugraha

## **TELAAH PUSTAKA**

### **Definisi Kemampuan Manajerial Pengurus**

Siagian dalam Mulyanto (1997:107) mengatakan bahwa “kemampuan manajerial adalah kemampuan untuk mengelola usaha seperti perencanaan, pengorganisasian, pemberian motivasi, pengawasan, dan penilaian”. Pengurus yang baik adalah pengurus yang mampu manage sebuah organisasi dengan baik.

Koperasi yang merupakan sebuah organisasi yang terbentuk secara sukarela, memerlukan sebuah pengurus yang dapat mengorganisasikan koperasi dengan baik. Berjalan baiknya koperasi itu tergantung pada bagaimana pelayanan pengurus terhadap anggota koperasi tersebut. Selanjutnya, Ukas (2004:111) mengatakan bahwa “kemampuan manajerial pengurus merupakan suatu keterampilan atau karakteristik personal yang membantu tercapainya kinerja yang tinggi dalam tugas manajemen.” Artinya daya kemampuan dari pengurus sangat berpengaruh terhadap kinerjanya di koperasi, semakin baik daya kemampuannya, maka kinerjanya akan semakin baik.

Masalah yang paling kompleks terjadi saat ini adalah bagaimana menciptakan peran pengurus yang dapat melayani anggota secara optimal, tentu saja ini akan berpengaruh terhadap kinerja dari pengurus itu sendiri.

#### **Indikator Kemampuan Manajerial Pengurus**

Menurut The Liang Gie dalam Sutinah (2017:29) mengatakan bahwa kemampuan manajerial adalah daya kesanggupan didalam menggerakan orang- orang dan menggerakkan fasilitas-fasilitas didalam suatu organisasi. Dalam bidang manajemen, faktor kemampuan manajerial sangat penting dan menentukan oleh karena faktor tersebut berkenaan dengan aktivitas pokok suatu organisasi yaitu memimpin organisasi yang bersangkutan dalam usahanya untuk mencapai tujuan. Kemampuan manajerial terutama sekali dikenakan kepada para manajer organisasi tersebut. Terkadang daya kemampuan ini yaitu kemampuan manajerial dikategorikan sebagai kemahiran manajemen.

Menurut Baswir (2000:137) bahwa “pengurus adalah anggota koperasi yang memperoleh kepercayaan dari rapat anggota untuk memimpin organisasi dan usaha koperasi untuk suatu periode tertentu”.

Sedangkan menurut Sitio (2001:37) bahwa “pengurus adalah perwakilan anggota koperasi yang dipilih melalui rapat anggota yang bertugas mengelola organisasi dan usaha.” Handoko (2005:145-147), tiga aspek keterampilan manajerial yang harus dimiliki oleh pimpinan adalah sebagai berikut :

#### **1. Keterampilan Teknik (*Technical Skill*).**

Keterampilan teknik adalah keterampilan yang berhubungan erat dengan penggunaan alat-alat, prosedur-prosedur, metode-metode, dan teknik-teknik dalam suatu aktivitas manajemen dengan benar dan tepat. Keterampilan ini secara nyata sering didapat dalam institusi-institusi pendidikan dan program-program pelatihan on the job. Misalnya, kursus akuntansi, statistik, pemrograman komputer, matematik, keuangan dan hukum bisnis, dan lain-lain.

#### **2. Keterampilan Manusiawi (*Human Skill*).**

Keterampilan manusiawi atau keterampilan hubungan manusia adalah kemampuan untuk menciptakan dan membina hubungan baik, memahami dan mendorong orang lain, baik secara individual maupun secara kelompok sehingga mereka bekerja lebih produktif dan merasa puas. Human Skill menunjuk pada kemampuan memimpin, memanajemen konflik, dan juga kemampuan untuk menciptakan, membina dan mengembangkan hubungan kerjasama yang produktif dengan orang lain.

#### **3. Keterampilan Konseptual (*Conceptual Skill*)**

Keterampilan konseptual adalah keterampilan mental untuk mengkoordinasi dan memadu semua kepentingan dan kegiatan organisasi. Keterampilan konseptual meliputi keterampilan untuk melihat masalah- masalah individual dan masalah-masalah organisasional dengan bagian-bagiannya dalam hubungannya dengan gambaran keseluruhannya sebagai satu kesatuan yang kait mengkait, bergantung dan saling mempengaruhi satu sama lain.

## **Budaya Organisasi**

### **Definisi Budaya Organisasi**

Budaya memiliki arti yang luas jika konteks yang dibicarakan tentang organisasi maka secara langsung berkaitan dengan organisasi karena menafsirkan tentang perilaku dan kehidupan dalam organisasi. Budaya yang kuat dapat dijadikan sebagai acuan untuk mengarahkan perilaku individu atau karyawan agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik sehingga karyawan perlu memahami budaya yang berlaku dalam perusahaan dan bagaimana budaya tersebut dapat diimplementasikan. Budaya perusahaan menjadi ciri khas perusahaan karena budaya mencakup nilai-nilai kepercayaan untuk membantu karyawan dalam bertindak sesuai dengan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan karyawan yang berhubungan dengan struktur formal maupun informal perusahaan.

Sutrisno (dalam Trang, 2016:210) mengatakan bahwa budaya organisasi sebagai perangkat sistem dari nilai-nilai (values), keyakinan (beliefs), atau norma- norma yang sudah lama berlaku, disepakati, dan diikuti oleh semua anggota dalam organisasi maupun perusahaan yang dijadikan sebagai pedoman perilaku dan gaya hidup dan

merupakan cerminan dari kepercayaan atau nilai-nilai yang dianut anggota dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh semua anggota yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lain (dalam Robbins and Judge, 2015;355). Sedangkan menurut Mangkunegara (dalam Zahriyah, dkk, 2015:2) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan pandangan atau peraturan yang sudah diyakini karyawan dalam perusahaan, dimana aturan tersebut harus ditaati untuk kepentingan bersama.

Jadi dari beberapa definisi budaya organisasi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang diterapkan dalam perusahaan dengan tujuan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku karyawan agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu serta bagaimana karyawan mampu menghadapi masalah internal atau eksternal perusahaan untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

### **Fungsi Budaya Organisasi**

Beberapa fungsi dari budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2015;359) diantaranya :

1. Budaya sebagai peranan untuk mendefinisikan batasan sehingga menciptakan perbedaan dari satu organisasi dengan organisasi lain.
2. Budaya sebagai pembentuk identitas bagi organisasi.
3. Budaya mempermudah memunculkan sebuah komitmen pada sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan dari individu perorangan.
4. Budaya mendorong stabilitas dan perekat dari sistem sosial sehingga membantu mengikat organisasi secara bersama-sama dengan memberikan standar yang tepat untuk dilakukan karyawan.
5. Budaya sebagai pengambilan mekanisme dan pengambilan perasaan yang membimbing dan membentuk tingkah laku dan sikap karyawan.

### **Karakteristik Budaya Organisasi**

Ada beberapa karakteristik budaya organisasi dari penelitian yang dilakukan oleh Zahriyah, Utami, dan Ruhana (2015:2) dibagi menjadi 4 karakteristik, yaitu :

#### **1. Norma**

Norma merupakan aturan tak tertulis yang diterima anggota akan tetapi tidak semua norma wajib dipatuhi karena dibentuk sesuai dengan hal-hal yang penting bagi organisasi dan mungkin hanya berlaku bagi beberapa organisasi sesuai dengan kepentingan organisasi. Norma bersifat memotivasi, berkomitmen, serta meningkatkan kinerja karyawan.

#### **2. Nilai Dominan**

Nilai dominan adalah nilai-nilai utama yang diterima oleh organisasi. Organisasi mengharapkan karyawan membagikan nilai-nilai yang menggambarkan kepribadian dari organisasi agar karyawan mampu memiliki efisiensi dan kualitas yang tinggi bagi organisasi.

#### **3. Aturan**

Merupakan aturan atau prosedur dan kebijakan tertulis yang sudah disepakati dan wajib dipatuhi seluruh karyawan dalam organisasi serta standar karyawan dalam

berinteraksi seperti berperilaku, disiplin, dan ketepatan waktu mengerjakan tugas agar mendapatkan hasil yang baik bagi organisasi atau perusahaan.

#### **4. Iklim organisasi**

Merupakan suatu penyampaian keterbukaan dari perasaan karyawan di lingkungan kerja dengan tujuan untuk mengevaluasi masalah yang ada di lingkungan kerja dengan mengutarakan pendapat demi kenyamanan bersama agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai.

### **Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Arianty (dalam Robbins and Judge (2015;355) menyebutkan ada tujuh karakteristik utama yang dapat dijadikan indikator dari budaya organisasi, diantaranya :

#### **1. Inovasi dan pengambilan risiko.**

Tingkat seberapa dorongan para pekerja untuk menjadi lebih inovatif dan mengambil risiko.

#### **2. Memperhatikan detail.**

Tingkat para pekerja yang diharapkan mampu menunjukkan presisi, analisis, dan memperhatikan detail.

#### **3. Orientasi pada hasil.**

Tingkat manajemen yang memprioritaskan pada hasil atau perolehan dan bukan berorientasi pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil.

#### **4. Orientasi pada orang.**

Pengambilan keputusan yang dilakukan manajemen dengan tetap mempertimbangkan efek dari hasil terhadap orang-orang dalam organisasi.

#### **5. Orientasi pada tim.**

Tingkat sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim daripada individu.

#### **6. Keagresifan.**

Tingkat orang-orang menjadi lebih kompetitif dan lebih agresif dan menghilangkan rasa santai dalam bekerja.

#### **7. Stabilitas.**

Aktivitas organisasional lebih menekankan pada mempertahankan status quo yang kontras dengan pertumbuhan.

### **Kinerja Pengurus**

Kinerja merupakan variabel terikat (dependent) yang dipengaruhi oleh banyak faktor dan berhubungan dengan tujuan organisasi. Kinerja dapat dijadikan dasar dalam peningkatan atau promosi pekerjaan, mutasi, pemberhentian kerja, dan kompensasi. Kesalahan dalam pengelolaan variabel bebas (independent) dapat berakibat pada kinerja, baik akibat secara positif atau negatif.

Kinerja (Bangun, 2012;231) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan pernyataan pekerjaan (job requirement). Kinerja perwujudan dari kemampuan membentuk karya nyata atau hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan organisasi, jadi kinerja bukan termasuk dari karakteristik individu seperti kemampuan atau bakat. Mathis dan Jackson (dalam Priansa, 2014;269) menyatakan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan dalam mengemban tugas.

Sedangkan Rivai dan Sagala (dalam Priansa, 2014;269) mengatakan kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan seseorang sebagai prestasi kerja oleh

karyawan sesuai dengan peran dalam organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan kriteria.

### Dimensi Kinerja

Kriteria atau dimensi untuk penilaian kinerja karyawan terbagi menjadi tiga kriteria (Bangun, 2012:235), antara lain :

#### 1. Kriteria berdasarkan sifat

Jenis kriteria yang mengacu pada bagaimana kepribadian seseorang atau karyawan dalam melaksanakan dan mengidentifikasi jenis pekerjaan. Pengetahuan, keterampilan, dan loyalitas serta kemampuan melaksanakan pekerjaan dapat dilihat dari hasil pekerjaan.

#### 2. Kriteria berdasarkan perilaku

Jenis kriteria yang mengacu pada bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan dengan baik sehingga perlu membuat daftar perilaku sebagai acuan atau pedoman yang harus dilaksanakan karyawan. Kriteria ini berfokus untuk memperhatikan perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

#### 3. Kriteria berdasarkan hasil

Jenis kriteria yang mengarah pada pencapaian hasil atau target pekerjaan sehingga kinerja karyawan diukur dari hasil pekerjaan. Pengukuran tersebut dilakukan berdasarkan hasil yang diterapkan dan hanya bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan.

### Indikator Kinerja Pengurus

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja dan dapat dijadikan sebagai alat untuk pengukuran kinerja. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pengurus menurut Mahmudi (2005:21) yaitu :

#### 1. Faktor Personal

Pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh individu itu sendiri.

#### 2. Faktor Kepemimpinan

Kualitas dalam memberikan dorongan, semangat dan dukungan yang diberikan manajer atau atasan.

#### 3. Faktor Tim Peliput

Kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim. Kekompakkan dan hubungan antar anggota tim.

#### 4. Faktor Sistem

Sistem kerja, fasilitas kerja dan infrastruktur yang diberikan oleh organisasi.

5. Faktor Kontekstual Tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Terdapat beberapa pendapat mengenai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Gaffar (dikutip dari Yafi, 2015:18) membagi faktor kinerja ke dalam dua variabel, diantaranya :

1) Variabel individu (karakteristik, sifat-sifat fisik, motivasi dan minat, umur, pengalaman, jenis kelamin, pendidikan serta faktor individu lainnya)

2) Variabel organisasi :

a. Faktor fisik dan pekerjaan (kondisi dan desain kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik, perlengkapan kerja, metode kerja)

b. Faktor sosial dan organisasi (peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah, lingkungan sosial, dan sifat organisasi)

Sedangkan menurut Zainudin (dalam Laksono, 2015:27) faktor yang mempengaruhi kinerja individu adalah :

a) Kemampuan individu sendiri

b) Motivasi

c) Keberadaan dan hubungan dengan organisasi

d) Dukungan yang diterima

### Citra Koperasi

#### Pengertian Citra

Menurut Jefkins (dalam Soemirat dan Ardianto, 2003:114) citra adalah kesan yang diperoleh berdasarkan pengetahuan dan pengertian seseorang tentang fakta-fakta atau kenyataan. Jadi citra terbentuk dari pengetahuan dan informasi-informasi yang diterima seseorang. Citra adalah cara bagaimana pihak lain memandang sebuah perusahaan, seseorang, suatu komite atau suatu aktivitas (Soemirat dan Ardianto, 2003:113). Citra merupakan persepsi masyarakat terhadap perusahaan dan produknya, dan dipengaruhi oleh banyak faktor di luar kontrol perusahaan. Citra dapat digambarkan melalui persepsi, kognisi, motivasi dan sikap dari seseorang sehingga pembentukan citra akan menghasilkan sikap, pendapat, tanggapan atau perilaku tertentu.

#### Jenis Citra

Citra suatu perusahaan dapat dibagi menjadi beberapa jenis. Hal ini erat kaitannya dengan bagaimana citra perusahaan ingin dilihat dan dibentuk. Menurut Frank Jefkins dalam Soemirat dan Ardianto, (2003:117) jenis-jenis citra antara lain:

1. *The mirror image (cermin citra)*, yaitu bagaimana dugaan manajemen terhadap public eksternal.

2. *The current image (citra masih hangat)*, yaitu citra yang terdapat pada public eksternal.

3. *The wish image (citra yang diinginkan)*, yaitu manajemen menginginkan pencapaian prestasi tertentu.

4. *The multiple image (citra yang berlapis)*, yaitu sejumlah individu, kantor atau perwakilan perusahaan lainnya dapat membentuk citra tertentu..

Sedangkan menurut Anggoro (2000:59-68) ada beberapa jenis citra, antara lain :

1. Citra bayangan, yakni citra yang dianut oleh orang dalam anggota organisasi, citra ini cenderung positif.

2. Citra yang berlaku, pandangan yang melekat pada pihak luar mengenai suatu organisasi.

3. Citra harapan, yaitu citra yang diharapkan oleh pihak manajemen.

4. Citra perusahaan, yaitu citra dari suatu organisasi secara keseluruhan, jadi bukan citra atas produk dan pelayanannya saja.

5. Citra majemuk, yaitu citra yang terbentuk dari masing-masing unit dan individu.

## Manfaat Citra

Citra suatu perusahaan apakah itu positif atau negatif akan berdampak secara langsung kepada perusahaan. Untuk itu pembentukan citra yang positif penting untuk menjamin keberlangsungan suatu perusahaan. Berikut manfaat citra yang baik antara lain (Irawan, 2005:1):

1. Dapat menarik sumber daya manusia manusia yang berkualitas.
2. Dapat memperoleh kesempatan bisnis yang jauh lebih besar.
3. Persentase kesuksesan produk atau layanan baru yang di luncurkan dapat jauh lebih tinggi.
4. Program dan aktivitas pemasaran juga menjadi lebih efisien.
5. Para investor akan lebih percaya.
6. Loyalitas pelanggan akan meningkat.
7. Perusahaan menikmati pertumbuhan pendapatan dan laba yang lebih baik.

## Indikator Citra

Fortune dalam Handi (2003:2) melakukan penelitian tentang citra dengan membatasi pada 4 (empat) indikator, yaitu :

1. Tanggung jawab sosial

Tanggung jawab perusahaan dapat juga dikatakan sebagai tanggung jawab perusahaan kepada lingkungan eksternal perusahaan.

2. Inovasi

Inovasi ditujukan untuk meningkatkan daya saing perusahaan. Inovasi merupakan ciri utama dari perusahaan yang berkinerja tinggi.

3. Kualitas Manajemen

Suatu manajemen yang baik harus dapat membuat keputusan yang tepat untuk perusahaan. Manajemen yang berkualitas dari suatu perusahaan adalah suatu manajemen yang dapat menerapkan fungsi-fungsi manajemen yang baik sehingga pelayanan yang diberikan kepada anggota bisa dilakukan secara optimal.

4. Kepercayaan masyarakat

Kepercayaan masyarakat yaitu persepsi masyarakat dengan perusahaan tersebut, setelah melihat kinerja dari perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas yang dimaksud citra koperasi yaitu persepsi dan kesan dari masyarakat terhadap suatu koperasi. Adapun jenis-jenis citra antara lain citra bayangan, citra yang berlaku, citra harapan, citra perusahaan dan citra majemuk. Pembentukan citra positif atau indikator dari citra koperasi sendiri dapat di ukur dengan indikator tanggung jawab sosial perusahaan, inovasi, kualitas manajemen serta dapat membangun kepercayaan masyarakat. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara, pola dan kemampuan tertentu yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar bisa melakukan suatu pekerjaan sehingga mencapai suatu tujuan.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Variabel Independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen atau variabel terikat. (Notoatmodjo, Soekidjo. 2010) Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kemampuan Manajerial Pengurus (X1), Budaya organisasi (X2), Kinerja Pengurus (X3)

### Variabel Dependen

Variabel Dependen (terikat) adalah variable yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Citra Koperasi Wahana Artha Nugraha(Y)

### Definisi Operasional

Definisi operasional adalah batasan yang digunakan untuk membatasi ruang lingkup atau pengertian variabel-variabel diamati atau diteliti. Definisi operasional dapat ditentukan berdasarkan parameter yang dijadikan ukuran dalam penelitian. Sedangkan cara pengukurannya merupakan cara dimana variabel dapat diukur dan ditentukan karakteristiknya (Notoatmodjo, Soekidjo. 2010).

### Populasi dan sampel

#### Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri dari atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Notoatmodjo, Soekidjo. 2010) Populasi dalam penelitian adalah semua anggota Koperasi Wahana Artha Nugraha sebanyak 47 anggota dan jumlah semua calon anggota sebanyak 150 orang. Dan total populasi dalam penelitian ini berjumlah 197 orang

#### Sampel

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. sampel yang di ambil dari populasi harus betul-betul mewakili dan harus valid, yaitu bisa mengukur sesuatu yang seharusnya diukur. (Notoatmodjo, Soekidjo. 2010) Penentuan jumlah sampel menggunakan Rumus Slovin, sebagai berikut :

$$n = N/(1+(N.e^2))$$

Keterangan :

|   |   |                                                          |
|---|---|----------------------------------------------------------|
| n | : | Ukuran Sampel                                            |
| N | : | Ukuran Populasi sampel                                   |
| e | : | Tingkat kepercayaan atau ketepatan yang diinginkan (10%) |
| n | = | $197/(1+(197(0,1,0,1)))$                                 |
| n | = | $197/(1+197(0,01))$                                      |
| n | = | 197/2,97                                                 |

n = 66,32  
n = 66 orang

Berdasarkan perhitungan tersebut maka besarnya sampel dalam penelitian ini sebanyak 66 responden. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan stratified propotional sampling artinya pengambilan sampel terlebih dahulu dikelompokkan dalam beberapa sub populasi sehingga tiap sub populasi yang ada memiliki anggota sampelnya (Umar,2012).

### **Jenis Dan Sumber Data**

#### **Data Primer**

Data primer adalah data yang diambil langsung dari lapangan atau lokasi penelitian oleh peneliti sendiri. (Alimul Hidayat A.A., 2010)

#### **Data Sekunder**

Data sekunder adalah sumber informasi yang bukan dari tangan pertama, dan tidak mempunyai wewenang dan tanggung jawab terhadap informasi atau data tersebut. (Alimul Hidayat A.A., 2010) Data sekunder yang akan dikumpulkan adalah data pendukung yang terkait dengan tujuan penelitian yang diperoleh dari literatur buku, internet, dan surat survey yang dikumpulkan. Dalam penelitian ini data berisi tentang jumlah anggota koperasi Wahana Artha Nugraha dan semua tinjauan pustaka yang terkait dalam penelitian.

### **Metode Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian**

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data menggunakan metode sebagai berikut :

#### **Metode Kuesioner atau Angket**

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 2006:131-134). Dalam penelitian ini bentuk koesioner atau angket menggunakan bentuk angket tertutup yaitu jenis angket yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih. Dalam penelitian ini, metode angket digunakan untuk mengambil data mengenai pengaruh kemampuan manajerial pengurus, budaya organisasi dan kinerja pengurus terhadap citra koperasi Wahana Artha Nugraha.

#### **Metode Wawancara**

Wawancara yaitu cara memperoleh sejumlah data melalui Tanya jawab serta bertatap muka untuk mendapatkan data yang diperlukan pada penelitian di Koperasi Wahana Artha Nugraha. Metode ini digunakan untuk mengetahui data tentang anggota Koperasi Wahana Artha Nugraha yang diambil dari buku RAT dan Laporan Pertanggungjawaban Pengurus dan Pengawas.

#### **Observasi**

Metode pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan terhadap obyek penelitian baik dari sumber –

sumber pendukung seperti : internet, serta jurnal – jurnal yang berhubungan dengan Pengaruh Kemampuan Manajerial Pengurus, Budaya Organisasi, Kinerja Pengurus terhadap Citra Koperasi Wahana Artha Nugraha.

### **Teknik Pengolahan Data**

Menurut Sugiyono (2013) tahapan dalam teknik pengolahan data adalah sebagai berikut :

#### **Editing**

Yaitu proses yang dilakukan setelah data terkumpul unruk melihat apakah jawaban pada koesioner telah terisi dengan lengkap atau belum.

#### **Coding**

Coding merupakan proses pemberian kode tertentu terhadap macam jawaban dar koesioner untuk dikelompokkan pada kategori yang sama

#### **Tabulasi**

Yaitu pengelompokan jawaban dengan teliti dan terarah kemudian dihitung serta di jumlah sampai terbentuk ke dalam bentuk tabel

### **Metode Analisis**

Dalam melakukan penelitian ini dilakukan analisis data dengan cara Analisis Kuantitatif. Dalam Penelitian ini analisis data kuantitatif digunakan untuk mengolah data yang diperoleh dari jwaban koesioner. Data primer adalah data langsung yang diperoleh dari responden tersebut kemudian diolah dan dilakukan pengujian hipotesa dengan menggunakan bantuan SPSS, Versi 25. Alat analisis yang digunakan adalah :

#### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016: 52). Dapat dikatakan bahwa validitas digunakan untuk mengukur ketepatan (akurasi). Pengukuran validitas dilakukan dengan melakukan korelasi antar butir skor pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Dengan kriteria pengujian apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada signifikansi 5%, maka butir pertanyaan dinyatakan valid (Ghozali, 2016: 53).

#### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016: 47). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$  (Ghozali, 2016: 48)

## Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik digunakan model regresi yang baik. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas data, Uji multikolinearitas, dan terakhir Uji heteroskedastisitas.

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011:147). Caranya adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal. Jika distribusi data adalah normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal.

Adapun cara analisis yang dilakukan adalah dengan menggunakan grafik normal plot, dimana (Ghozali, 2011:150). Jika penyebaran data mengikuti garis normal, data berdistribusi normal. Jika penyebaran data tidak mengikuti garis normal, data berdistribusi normal.

### Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan maksud untuk melihat apakah dalam model regresi tidak terjadi korelasi antar variabel bebas, sebab hal tersebut merupakan suatu ketentuan agar pengujian tersebut dapat dinyatakan baik. Pendeteksian terhadap multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan Varians Inflation Factor (VIF) dari hasil analisis regresi. Tolak ukur agar data terbebas dari multikolinearitas yaitu apabila nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10 (Sanusi, 2013: 136).

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas atau yang terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:125). Kebanyakan data cross section mengandung situasi heteroskedastisitas, karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar). Cara menganalisis asumsi heteroskedastisitas dengan melihat grafik scatterplot dimana :

Jika penyebaran data pada scatterplot teratur dan membentuk pola tertentu (nilai turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan terjadi problem heteroskedastisitas. Jika penyebaran data pada scatterplot tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu (nilai turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan tidak terjadi problem heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:126).

## Analisis Uji Regresi Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda yaitu suatu model yang digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen (Indriantoro dan Supomo, 2014: 211). Sehingga persamaan regresi dalam penelitian ini ialah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Citra Koperasi

a = Konstanta

$\beta$  = Koefisien regresi

X<sub>1</sub> = Kemampuan Manajerial PEngurus

X<sub>2</sub> = Budaya Organisasi

X<sub>3</sub> = Kinerja Pengurus

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisien Regresi

e = error term

### Uji Hipotesis

#### Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh kemampuan manajerial pengurus, budaya organisasi, dan kinerja pengurus secara parsial terhadap citra koperasi Wahana Artha Nugraha

#### Uji F

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh kemampuan manajerial pengurus, budaya organisasi, dan kinerja pengurus secara bersama – sama terhadap citra koperasi Wahana Artha Nugraha

### Koefisien Determinasi Total

Koefisiensi determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016).

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel dependen yang dimasukkan terhadap model. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan nilai adjusted R<sup>2</sup> pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik karena nilai adjusted R<sup>2</sup> dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2016).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini ditekankan pada pengujian pengaruh antara kemampuan manajerial pengurus (X<sub>1</sub>), budaya organisasi (X<sub>2</sub>) dan kinerja pengurus (X<sub>3</sub>)



terhadap citra koperasi (Y). Objek penelitian yang digunakan adalah semua anggota Koperasi Wahana Artha Nugraha sebanyak 47 anggota dan jumlah semua calon anggota sebanyak 150 orang, jadi total populasi dalam penelitian ini berjumlah 197 orang. Penelitian ini menggunakan metode purposive random sampling dengan penggunaan rumus Slovin untuk mengukur secara riil jumlah sampel. Dari jumlah populasi sebanyak 197 responden dengan persentase ketidakakuratan pada kesalahan sampel ditetapkan 10%, maka dapat diperoleh sampel sebesar 66 responden.

### Uji Instrumen

### Uji Validitas

Ghozali (2011) menyatakan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid memiliki validitas yang tinggi, dan sebaliknya instrumen yang kurang valid memiliki validitas yang rendah. Selanjutnya hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel dengan taraf signifikansi 5%. Apabila diperoleh  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir soal instrumen dapat dikatakan valid. Dengan melihat tabel nilai-nilai r kritis product moment dengan taraf signifikansi 5% dan  $N = 66$  diperoleh nilai r tabel yaitu 0,242. Masing-masing butir soal instrumen kemudian dihitung nilai r hitung dengan membandingkan antara r hitung dengan r tabel. Dengan melihat tabel nilai-nilai r hitung yang kemudian dibandingkan antara r hitung dengan r tabel, maka dapat disimpulkan hasil r hitung seluruh variabel lebih besar dari r tabel, maka butir soal instrumen yang diuji **bersifat valid**.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen sudah baik (Arikunto, 2013). Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas yang digunakan adalah rumus Cronbach's Alpha.

Selanjutnya, menafsirkan perolehan angka koefisien reliabilitas dengan berpedoman pada penggolongan yang disampaikan oleh Arikunto (2013) dengan menggunakan interpretasi terhadap koefisien korelasi yang diperoleh atau nilai r. Dari hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa variabel kemampuan manajerial pengurus diperoleh nilai koefisien reliabilitasnya adalah 0,759. Apabila diinterpretasikan menurut kriteria koefisien korelasi menurut Arikunto (2013), maka koefisien reliabilitas instrumen tersebut tinggi.

Dari hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen budaya organisasi diperoleh nilai koefisien reliabilitasnya adalah 0,647. Apabila diinterpretasikan menurut kriteria koefisien korelasi menurut Arikunto (2013), maka koefisien reliabilitas instrumen tersebut tinggi.

Dari hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen kinerja pengurus diperoleh nilai koefisien reliabilitasnya adalah 0,634. Apabila diinterpretasikan menurut kriteria koefisien korelasi menurut Arikunto (2013), maka koefisien reliabilitas instrumen tersebut tinggi.

Dari hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen citra koperasi diperoleh nilai koefisien reliabilitasnya adalah 0,547. Apabila diinterpretasikan menurut kriteria koefisien korelasi menurut Arikunto (2013), maka koefisien reliabilitas instrumen tersebut cukup.

### Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak sehingga memenuhi asumsi normalitas. Serta untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala multikolinearitas dan gejala heteroskedastisitas. Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

### Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam metode regresi linier, hal ini ditunjukkan oleh besarnya nilai random error (e) yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang terdistribusikan secara normal atau mendekati normal sehingga data layak untuk diuji secara statistik. Uji normalitas pada regresi bisa menggunakan beberapa metode antara lain yaitu dengan metode probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

Dasar pengambilan keputusan untuk mendeteksi kenormalan adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka residual terdistribusi normal. Sedangkan jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal, maka residual tidak terdistribusi normal. Pada output diatas dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data residual berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara sesama variabel bebas sama dengan nol (Ghozali, 2016). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas umumnya dengan melihat nilai Tolerance dan VIF pada hasil regresi linier.

Metode pengambilan keputusan yaitu jika Tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil perhitungan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas jauh dibawah 10 dan hasil perhitungan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas atau terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Cara menganalisis asumsi heteroskedastisitas diantaranya dengan cara menggunakan Uji *scatterplots*.

Dasar pengambilan keputusan untuk mendeteksi terjadinya heteroskedastisitas adalah jika penyebaran data teratur dan membentuk pola tertentu maka disimpulkan terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika penyebaran pola tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi problem heteroskedastisitas. Pada output diatas dapat diketahui bahwa penyebaran pola tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan tidak terjadi problem heteroskedastisitas dalam data yang diolah.

### Analisis Regresi

Regresi merupakan suatu metode dalam statistik yang dapat digunakan untuk melihat ada atau tidak adanya hubungan (hubungan kausal atau sebab akibat) dan ditampilkan dalam bentuk model sistematis atau persamaan. Regresi bisa digunakan untuk memprediksi atau mengembangkan sebuah model yang diwujudkan dalam bentuk persamaan regresi. Analisis regresi sendiri digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu variabel berpengaruh pada variabel lainnya atau beberapa variabel lainnya.

Persamaan regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut : variabel kemampuan manajerial pengurus (X1), budaya organisasi (X2) dan kinerja pengurus (X3) memiliki koefisien regresi bertanda positif, hal ini berarti ketiga variabel penelitian tersebut mempunyai pengaruh positif terhadap citra koperasi (Y), sehingga apabila terjadi peningkatan kemampuan manajerial pengurus (X1), budaya organisasi (X2) dan kinerja pengurus (X3) maka akan meningkatkan citra koperasi (Y)

Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar = 3,622

Analisis :

Apabila kemampuan manajerial pengurus, budaya organisasi dan kinerja pengurus sama dengan 0 atau ditiadakan, maka citra koperasi akan mengalami kenaikan sebesar 3,622 satuan.

Nilai  $b_1 = 0,241$

Analisis :

Variabel kemampuan manajerial pengurus mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan citra koperasi. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel kemampuan manajerial pengurus, maka citra koperasi akan mengalami kenaikan sebesar 24,1 persen dengan asumsi variabel budaya organisasi dan kinerja pengurus adalah konstan.

Nilai  $b_2 = 0,285$

Analisis :

Variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan citra koperasi. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel budaya organisasi, maka citra koperasi akan mengalami peningkatan sebesar 28,5 persen dengan asumsi variabel kemampuan manajerial pengurus dan kinerja pengurus adalah konstan.

Nilai  $b_3 = 0,381$

Analisis :

Variabel kinerja pengurus mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan citra koperasi. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel kinerja pengurus, maka citra koperasi akan mengalami peningkatan sebesar 38,1 persen dengan asumsi variabel kemampuan manajerial pengurus dan budaya organisasi adalah konstan.

Maka persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = 3,622 + 0,241X_1 + 0,285X_2 + 0,381X_3 + e$$

### Uji Hipotesis

#### Uji Signifikansi Parameter Parsial ( Uji Statistik t )

Uji t digunakan untuk menguji variabel yang berpengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (sendiri – sendiri), maka digunakan uji t. Rumus t tabel = jumlah responden dikurangi dua atau dituliskan dengan rumus :  $t_{\text{tabel}} = 66 - 2 = 64$ , ditemukan nilai t tabel 1,6901. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh :

Variabel kemampuan manajerial pengurus (X1)

Analisis :

Variabel kemampuan manajerial pengurus memiliki nilai t hitung sebesar 2,335 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,023, karena nilai t hitung  $2,335 > t_{\text{tabel}} 1,6901$  dan nilai signifikansi (Sig.)  $0,023 < 0,05$  dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya kemampuan manajerial pengurus (X1) secara parsial berpengaruh terhadap citra koperasi (Y).

Variabel budaya organisasi (X2)

Analisis :

Variabel budaya organisasi memiliki nilai  $t$  hitung sebesar 3,186 dan signifikansi sebesar 0,002, karena nilai  $t$  hitung  $3,186 > t$  tabel 1,6901 dan nilai signifikansi (Sig.)  $0,002 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya budaya organisasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap citra koperasi (Y).

Variabel kinerja pengurus (X3)

Analisis :

Variabel kinerja pengurus memiliki nilai  $t$  hitung sebesar 3,478 dan signifikansi sebesar 0,001, karena nilai  $t$  hitung  $3,478 > t$  tabel 1,6901 dan nilai signifikansi (Sig.)  $0,001 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya kinerja pengurus (X3) secara parsial berpengaruh terhadap citra koperasi (Y).

### Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Pengujian pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap perubahan nilai variabel dependen, dilakukan melalui pengujian terhadap besarnya perubahan nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh perubahan nilai semua variabel independen, untuk itu perlu dilakukan uji F. Uji F atau ANOVA dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi yang ditetapkan untuk penelitian dengan probability value dari hasil penelitian (Ghozali, 2011). Untuk mencari F tabel pertama perlu mencari nilai  $df_1$  ( $N_1$ ) =  $k - 1 = 3 - 1 = 2$ ,  $df_2$  ( $N_2$ ) =  $n - k = 66 - 3 = 63$ , dengan demikian nilai F tabel dari  $df_1$  (2) dan  $df_2$  (63) = 3,14

Variabel kemampuan manajerial pengurus, budaya organisasi dan kinerja pengurus memiliki nilai F hitung sebesar 8,449 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, karena nilai F hitung  $8,449 > F$  tabel 3,14 dan nilai signifikansi (Sig.)  $0,000 < 0,05$  dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya kemampuan manajerial pengurus, budaya organisasi dan kinerja pengurus secara simultan berpengaruh terhadap citra koperasi.

### Koefisien Determinasi ( R Square )

Analisis  $R^2$  (R Square) atau koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen atau variabel terikat. Nilai koefisien determinasi antara nol (0) dan satu (1). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel - variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel - variabel dependen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

### Hasil Analisis Koefisien Determinasi $R^2$ (Adjusted R Square )

Pengaruh Kemampuan Manajerial Pengurus, Budaya Organisasi Dan Kinerja Pengurus Terhadap Citra Koperasi

Hasil analisis koefisien determinasi pada regresi linier berganda dengan nilai  $R^2$  (Adjusted R Square) 0,256 yang berarti pengaruh dari variabel independen kemampuan manajerial pengurus, budaya organisasi dan kinerja pengurus terhadap variabel citra koperasi sebesar 25,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

### Pembahasan

#### Pengaruh Kemampuan Manajerial Pengurus Terhadap Citra Koperasi

Pada hasil output SPSS menunjukkan angka koefisien regresi (b)  $\beta_1$  nilainya menunjukkan sebesar 0,241. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 satuan tingkat kemampuan manajerial pengurus (X1), maka nilai citra koperasi (Y) akan meningkat sebesar 24,1 satuan. Karena nilai koefisien regresi bernilai 0,241 (positif) dengan nilai signifikansi  $0,023 < 0,05$ , maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa kemampuan manajerial pengurus secara parsial berpengaruh positif terhadap citra koperasi. Dengan demikian  $H_1$  diterima.

#### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Citra Koperasi

Pada hasil output SPSS menunjukkan angka koefisien regresi (b)  $\beta_2$  nilainya menunjukkan sebesar 0,285. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 satuan tingkat budaya organisasi (X2), maka citra koperasi (Y) akan meningkat sebesar 28,5 satuan. Karena nilai koefisien regresi bernilai 0,285 (positif) dengan nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$ , maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap citra koperasi. Dengan demikian  $H_2$  diterima.

#### Pengaruh Kinerja pengurus Terhadap citra koperasi

Pada hasil output SPSS menunjukkan angka koefisien regresi (b)  $\beta_3$  nilainya menunjukkan sebesar 0,381. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 satuan tingkat kinerja pengurus (X3), maka nilai citra koperasi (Y) akan meningkat sebesar 38,1 satuan. Karena nilai koefisien regresi bernilai 0,381 (positif) dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ , maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja pengurus secara parsial berpengaruh terhadap citra koperasi. Dengan demikian  $H_3$  diterima. Pengaruh Kemampuan Manajerial Pengurus, Budaya Organisasi Dan Kinerja Pengurus Secara Simultan Terhadap Citra Koperasi

Pada hasil penghitungan Variabel kemampuan manajerial pengurus, budaya organisasi dan kinerja pengurus memiliki nilai F hitung sebesar 8,449 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, karena nilai F hitung  $8,449 > F$  tabel 3,14 dan nilai signifikansi (Sig.)  $0,000 < 0,05$  dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya kemampuan manajerial pengurus, budaya organisasi dan kinerja pengurus secara simultan berpengaruh terhadap citra koperasi. Dengan demikian  $H_4$  diterima.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang diajukan, analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Variabel kemampuan manajerial pengurus secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap citra koperasi. Koperasi yang merupakan sebuah organisasi yang terbentuk secara sukarela, memerlukan sebuah pengurus yang dapat mengorganisasikan koperasi dengan baik. Berjalan baiknya koperasi itu tergantung pada bagaimana pelayanan pengurus terhadap anggota koperasi tersebut. Dalam bidang manajemen, faktor kemampuan manajerial sangat penting dan menentukan oleh karena faktor tersebut berkenaan dengan aktivitas pokok suatu organisasi yaitu memimpin organisasi yang bersangkutan dalam usahanya untuk mencapai tujuan.

Variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap citra koperasi. budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang diterapkan dalam perusahaan dengan tujuan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku karyawan agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu serta bagaimana karyawan mampu menghadapi masalah internal atau eksternal perusahaan untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Variabel kinerja pengurus secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap citra koperasi. Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan seseorang sebagai prestasi kerja oleh karyawan sesuai dengan peran dalam organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan kriteria.

Variabel kemampuan manajerial pengurus, budaya organisasi dan kinerja pengurus secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap citra koperasi. Kombinasi ketiga variabel tersebut terbukti memberikan pengaruh yang baik terhadap citra koperasi. Ketiga variabel tersebut dapat memberikan manfaat citra yang baik bagi koperasi, diantaranya dapat menarik sumber daya manusia yang berkualitas, dapat memperoleh kesempatan bisnis yang jauh lebih besar, dapat meningkatkan aktivitas pemasaran agar lebih efisien dan para investor akan tertarik dan percaya pada kinerja koperasi.

### **Saran**

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

#### **Bagi Perusahaan**

Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan perkembangan kapasitas sumber daya manusianya dengan

meningkatkan kualitas dari segi soft skill maupun hard skill-nya. Sumber daya manusia yang unggul akan mampu meningkatkan kinerja perusahaan yang secara tidak langsung juga mampu meningkatkan citra perusahaan yang akan menjadikan Koperasi Wahana Artha Nugraha lebih baik. Selain itu sumber daya manusia yang unggul dapat lebih bertanggung jawab secara profesional dan meningkatkan kemampuan teknisnya.

#### **Bagi investor dan calon investor**

Dapat lebih memanfaatkan system informasi yang ada untuk menjadi dasar pertimbangan dalam menginvestasikan modalnya dan sebagai alat penilaian untuk mengukur kinerja perusahaan dimasa yang akan datang.

#### **Bagi peneliti selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya lebih banyak menggunakan variabel independen yang akan dipakai dalam penelitian yang mempunyai pengaruh terhadap citra perusahaan. Menggunakan variabel intervening atau moderasi dan memperluas sampel perusahaan untuk mengetahui sektor mana yang memiliki kondisi yang lebih baik dan membuat indikator pertanyaan yang lebih variatif agar diperoleh hasil yang lebih baik dan lebih akurat.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Alimul Hidayat A.A., (2010). Metode Penelitian Kesehatan Paradigma Kuantitatif, Jakarta: Heath Books
- Armstrong dan Baron dalam Irham Fahmi. 2012. Manajemen Kinerja. Jakarta.
- Anwar, Sanusi. 2013. Metodologi Penelitian Bisnis. Cetakan Ketiga. Jakarta: Salemba Empat.
- Arifin Sitio dan Tamba Halomoan. 2001. Koperasi : Teori dan Praktik. Jakarta : Erlangga
- Arikunto, S. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Baswir, Revrison. 2000. Akuntansi Pemerintahan Indonesia. Edisi 3. BPFE: Yogyakarta.
- Diana, Fitri. (2016). Pengaruh Kemampuan Manajerial Pengurus Dan Kinerja Karyawan terhadap Kualitas Pelayanan Anggota Pada Koperasi BMT BINA INSAN SEJAHTERA (BIS) KOTA JAMBI.
- Ghozali, 2016: 134. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handi, Irawan. 2004. 10 Prinsip Kepuasan Pelanggan. Cetakan Kelima. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Handoko. 2010. Manajemen Personal & Sumberdaya Manusia. Edisi kedua, BPFE UGM Yogyakarta

Indriantoro, Nur and Bambang Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Edisi 1. Cetakan ke-12. Yogyakarta: BPFE.

Irawan, 2005, *Asas-asas Marketing*, Liberty, Yogyakarta.

Koperasi Wahana Artha Nugraha. 2018. *Rapat Anggota Tahunan Koperasi Wahana Artha Nugraha Ke XI Tahun Buku 2018*.

Koperasi Wahana Artha Nugraha. 2019. *Rapat Anggota Tahunan Koperasi Wahana Artha Nugraha Ke XII Tahun Buku 2019*.

Nazria, Anindya Yuli Astuti. (2018). *Pengaruh Citra Koperasi, Pelayanan, Dan Motivasi Anggota Terhadap Kepuasan Anggota Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) DWIJA TONJONG KABUPATEN BREBES*.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta

Donni Junni Priansa 2014, *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Penerbit Bandung: Alfabeta

Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.

Sinaga, Astri Ocktora & Kusumantoro. (2015). *Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kemampuan Manajerial Pengurus, Motivasi Anggota dan Citra Koperasi Terhadap Kepuasan Anggota Koperasi Wahana Artha Nugraha*, Vol. X No. 1 Juni 2015.

Soemirat, Soleh dan Elvinaro Ardianto. 2003. *Dasar-Dasar Publik Relation*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Sri Damayanti. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi PRIMKOPPOL Polres Palangka Raya*, Vol 6, No. 2 Juli- Desember 2017.

Subandi, “*Ekonomi Koperasi (Teori Dan Praktek)*”, Alfabeta, Bandung, 2015

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta

Sutinah, Titin. 2017. “*Pengaruh Kemampuan Manajerial Pengurus terhadap Partisipasi Anggota (Survey di Koperasi Berkah Guru dan Karyawan MTs. Negeri 8 Jakarta)*”. Skripsi: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

Ratnadi, Ni Made Dwi. 2017. *Budaya Organisasi, Orientasi Etika Dan Kinerja Keuangan*. Vol.12, No.1. 28 Februari 2017.

Trang, 2016. *Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan*

Maman Ukas. 2004, “*Manajemen Konsep, Prinsip Dan Aplikasi*”, Cetakan ketiga, AGNINI BANDUNG.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Dewi Sandy Trang. 2013. “*Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal EMBA Universitas Sam Ratulangi Manado”. Vol. 1 No.3, September 2013, pp. 208-216. ISSN

Yahya. 2006. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : Graha Ilmu

Umi Wita Zahriyah. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 2. No.1. Hal.1-7.

Ruhana, 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 2 No. 1.