

**DETERMINASI KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN ANGGOTA KOPERASI
KARYAWAN PT INDOPIPE**

Mohammad Rifai^{1*}

Program Studi Manajemen, Universitas Gresik, Indonesia

Article Info	Abstract
Article history: Received 2024 Accepted 2024 Published 2024	Purpose- <i>This study aims to examine and prove the influence of leadership style, communication skills, and organizational culture on the satisfaction of members of the Employee Cooperative of PT. Indopipe. This research is important because member satisfaction is one of the factors that become a benchmark in determining the welfare of members.</i> Method- <i>The type of research used is a quantitative approach with multiple linear regression analysis. For data collection techniques through observation, interviews and questionnaires or questionnaires. The population in this study is members of the Employee Cooperative of PT. Indopipe with a sample of 86 respondents.</i> Finding- <i>The results stated that leadership style and communication skills did not have a significant effect, while organizational culture had a significant negative effect on the satisfaction of members of the PT. Indopipe.</i> Implication- <i>The study implies that improving member satisfaction in cooperatives can be achieved through the application of participative leadership, enhanced communication skills among management, and the development of an open and inclusive organizational culture.</i> Keywords—<i>Leadership Style, Communication Skills, Organizational Culture, Member Satisfaction</i>

^{1*} Corresponding Author: rifai.mohammad151@gmail.com

PENDAHULUAN

Koperasi adalah soko guru perekonomian Indonesia, hal itu merupakan kata-kata turun-temurun dari zaman dahulu sampai sekarang yang diketahui sebagian besar rakyat Indonesia. Koperasi merupakan bagian yang tidak dapat terpisahkan dalam sistem perekonomian nasional. Peran koperasi sangat krusial dalam mengembangkan potensi ekonomi kerakyatan serta mewujudkan kehidupan yang demokratis, kekeluargaan, dan keterbukaan. Sebagai soko guru perekonomian koperasi harus mampu mengatasi segala tantangan saat ini dan yang akan datang.

Kepuasan anggota dalam koperasi adalah hal yang mutlak, karena tujuan utama dari koperasi itu sendiri adalah kesejahteraan bagi anggota. Salah satu faktor yang menjadi tolak ukur kesejahteraan adalah rasa puas menjadi bagian dari koperasi. Apabila kepuasan anggota rendah maka dapat dipastikan bahwa kesejahteraan mereka pun ikut rendah dan mungkin mereka akan keluar dari keanggotaan koperasi.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti bahwa tahun pertama berdirinya Koperasi Karyawan PT. Indopipe banyak anggota yang masuk menjadi anggota. Namun pada tahun kedua dan ketiga kepuasan anggota berkurang secara drastis, dengan dibuktikan dengan banyaknya anggota yang keluar dari keanggotaannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Jumlah Anggota Koperasi Karyawan PT. Indopipe

Tahun	Jumlah Anggota (Orang)
2017	105
2018	86
2019	79
2020	85
2021	107
2022	109

Sumber: data diolah peneliti

Berdasarkan tabel 1 bahwa keanggotaan pada tiga tahun pertama mengalami penurunan. Para anggota keluar atas permintaan mereka sendiri. Hal itu terjadi pada masa kepengurusan pertama dari Koperasi Karyawan PT. Indopipe. Sedangkan pada masa kepengurusan yang kedua, tahun 2021 banyak anggota baru yang masuk menjadi bagian dari Koperasi Karyawan PT. Indopipe, bahkan ada pula anggota yang sebelumnya keluar, masuk kembali menjadi anggota.

Salah satu faktor lain yang menentukan kepuasan anggota adalah gaya kepemimpinan pengurus yang efektif. Salah satu dari gaya kepemimpinan yang efektif adalah secara partisipatif, bukan secara direktif atau yang dilakukan selama ini. Selain itu, dalam menjalankan Koperasi Karyawan PT. Indopipe, pengurus haruslah memiliki kemampuan komunikasi yang baik. Kemampuan komunikasi merupakan suatu kemampuan memproses penyampaian pesan secara lisan, tulisan maupun isyarat dari pemberi pesan kepada penerima pesan yang bertujuan untuk mencapai kemufakatan.

Selain gaya kepemimpinan dan kemampuan komunikasi, hal yang mempengaruhi kepuasan anggota adalah budaya organisasi. Apabila suatu

organisasi tidak menerapkan budaya yang baik, atau membiarkan budaya yang kurang baik tumbuh subur dalam organisasinya, maka dapat mengganggu tujuan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, apabila Koperasi Karyawan PT. Indopipe tidak menjalankan budaya yang baik atau membiarkan budaya organisasi yang kurang baik, misalkan budaya korupsi atau budaya yang kurang baik lain, maka kepuasan dan kesejahteraan anggota akan sulit dicapai.

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui terkait pengaruh gaya kepemimpinan, kemampuan komunikasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan anggota Koperasi Karyawan PT. Indopipe.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia terkait dengan sekelompok orang yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan prinsip-prinsip yang mereka miliki dan yang siap bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Umar manajemen sumber daya manusia terdiri dari tiga bagian, yaitu fungsi manajemen, fungsi operasional, dan posisinya dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara keseluruhan (Edy Sutrisno, 2017).

Kepuasan Anggota

Kepuasan anggota menurut Rangkuti, adalah tanggapan anggota terhadap ketidakpuasan antara tingkat kepentingan sebelumnya dan kinerja aktual yang dirasakannya setelah bergabung dengan suatu organisasi atau perusahaan. Selain itu, menurut Tjiptono kepuasan anggota adalah perbandingan antara pengalaman anggota dan hasil evaluasi mereka, yang dapat menghasilkan sesuatu yang nyaman secara rohani, bukan hanya nyaman karena dibayangkan dan diharapkan (Samtono, 2018), (Syahbana, 2016).

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Stoner, dapat diartikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya (Batubara, 2020). Menurut Pandjojo, dalam (Batubara, 2020) pemimpin adalah *"leadership is the process of influencing the activities of an individual or group in effort toward goal achievement in a given situation"*. Berdasarkan uraian diatas, gaya kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin dalam mempengaruhi aktivitas seseorang atau suatu kelompok dalam upaya mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

Kemampuan Komunikasi

Menurut Rowley (sebagaimana dikutip dalam Sa'diyah, 2015), kemampuan komunikasi adalah kemampuan menyampaikan pesan yang mendukung tercapainya tujuan dengan tetap mempertahankan penerimaan sosial. Menurut Kridalaksana (sebagaimana dikutip dalam Sa'diyah, 2015) kemampuan komunikasi adalah kemampuan dari orang dalam menyampaikan informasi untuk menggunakan bahasa yang dapat diterima dan sesuai secara umum. Definisi kemampuan komunikasi

lainnya adalah kemampuan seseorang untuk mengolah kata, berbicara dengan baik, dan dimengerti oleh orang lain.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan komunikasi adalah suatu keterampilan dalam berbahasa dan berkomunikasi yang dibutuhkan oleh seseorang dalam menyampaikan pesan atau informasi kepada orang lain agar komunikasi dapat berkembang dan saling memberikan timbal balik.

Budaya Organisasi

Budaya adalah keseluruhan kombinasi kompleks dari kepercayaan, pengetahuan, seni, tata krama, hukum, adat istiadat, dan semua keterampilan serta kebiasaan lain yang diperoleh orang sebagai bagian dari masyarakat. Organisasi adalah proses menggabungkan pekerjaan individu atau kelompok dengan keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas, sehingga terciptanya pemikiran yang efisien, sistematis, positif, dan terkoordinasi dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas, budaya organisasi merupakan segala sesuatu yang ada dalam organisasi dan menjadi suatu sistem nilai yang dianut oleh sekelompok orang yang berinteraksi dan bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi.

Hipotesis

- H1: Diduga Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Anggota Koperasi Karyawan PT. Indopipe
- H2: Diduga Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Anggota Koperasi Karyawan PT. Indopipe
- H3: Diduga Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Anggota Koperasi Karyawan PT. Indopipe
- H4: Diduga Kepemimpinan, Komunikasi, Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Anggota Koperasi Karyawan PT. Indopipe

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Koperasi Karyawan PT. Indopipe. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, dimana penelitian ini menghasilkan data berupa angka dan diolah komputer dengan program SPSS.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah anggota koperasi PT. Indopipe yang berjumlah 109 anggota. Jumlah sampel yang digunakan setelah dihitung dengan rumus slovin adalah 86 responden. Dengan menggunakan teknik simple random sampling mampu memberikan respon populasi yang lebih akurat tanpa mempertimbangkan strata anggota populasi yang dijadikan sampel.

Indikator Variabel Penelitian

1. Indikator Gaya kepemimpinan antara lain: Kepemimpinan Suportif, Direktif, Partisipatif, Berorientasi prestasi (M. Zahari, M.S. et.al., 2020)

2. Indikator Kemampuan komunikasi antara lain Ramah dan sopan, Kepribadian yang baik, Loyalitas dan dedikasi, Cara berbicara (Syamsudin, et.al., 2021).
3. Indikator Budaya organisasi antara lain: Kesadaran diri anggota koperasi, Kepribadian yang baik dari anggota, Kerjasama tim, Komunikasi dan koordinasi yang efektif (Enno, A.A., et.al., 2017).
4. Indikator Kepuasan anggota antara lain: Persyaratan peminjaman sesuai dengan harapan, Pelayanan yang optimal, Keuntungan sesuai dengan harapan, Fasilitas fisik memadai. (Enny Khuswati & Dessy Triana, 2019).

Definisi Operasional Variabel

Variabel-variabel penelitian yang menjadi fokus pada penelitian adalah variabel Independent (bebas) yaitu gaya kepemimpinan, kemampuan komunikasi dan budaya organisasi, sedangkan kepuasan anggota menjadi variabel dependent (terikat).

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti melakukan beberapa tahap dalam mengumpulkan data agar data yang diperoleh terlengkap dengan jelas dan lengkap. Untuk memperoleh data yang akurat penelitian ini menggunakan dua macam data yaitu data primer yakni observasi, kuesioner, wawancara dan data sekunder.

Uji Analisis Data

1. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan instrumen. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 0,05 dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid atau sah, sebaliknya jika r hitung kurang dari r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid atau tidak sah (Arikunto, 2002), (Noriska, 2022)

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah pengertian bahwa instrumen cukup reliabel untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut baik. Sebuah survei dikatakan handal atau dapat dipercaya ketika tanggapan konsisten. Untuk mengukur reliabilitas item kuesioner dengan menyebarkan kuesioner satu kali kepada responden. Kemudian hasil evaluasi diukur korelasi antara nilai korespondensi item kuesioner yang sama dengan menggunakan program *SPSS versi 25.00 for Windows* dengan Alpha Cronbach. Instrumen penelitian dikatakan reliabel jika nilai Alpha Cronbach $> 0,60$. Jika nilainya kurang dari 0,60, survei ini tidak dapat diandalkan atau tidak reliabel (Arikunto, 2002), (Noriska, 2022).

3. Statistik Deskriptif

Menurut (Ghozali & Ratmono, 2018:19), analisis statistik deskriptif memberikan gambaran tentang data yang dapat diukur dengan *mean* (rata-rata),

nilai minimum dan maksimum, dan standar deviasi yang dimasukkan dalam penelitian.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut (Sunyoto, 2016:255), uji normalitas untuk menguji data variabel X dan data variabel Y pada persamaan regresi yang dihasilkan, yaitu berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Uji normalitas dapat menggunakan dengan uji *Statistic Non-Parametric Kolmogorov-Smirnov (K-S)*. Data yang berdistribusi normal adalah data dengan nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidak samaan varian nilai residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika residualnya mempunyai varian yang sama maka disebut terjadi homoskedastisitas, dan jika variannya tidak sama atau berbeda, maka disebut tidak heteroskedastisitas (Maulidi, 2016:271).

c. Uji Multikolinieritas

Untuk melihat ada atau tidaknya multikolinieritas dalam suatu peneliyian, dapat dilakukan dengan melihat nilai tolerance lawannya Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independennya (Ghozali & Ratmono, 2018:88).

d. Uji Autokorelasi

Gempur Santoso (2005:218) mengatakan bahwa untuk pengujian autokorelasi, dapat dilakukan dengan cara uji Durbin Watson (DW test).

e. Uji Linieritas

Menurut Sugiyono (2019:323) uji linearitas dapat digunakan untuk mengetahui apakah variabel terikat dan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan.

5. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang positif atau variabel dari variabel seluruh variable (X1), (X2), dan (X3) terhadap variabel dependen (Y).

6. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variable terikat. Uji ini juga dapat digunakan untuk menentukan variabel independen yang paling besar pengaruhnya terhadap variabel dependen di antara variabel independen lainnya.

b. Uji F

Uji F dalam analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan, dan disajikan dalam tabel ANOVA (Analysis of Variance) dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ (Basuki, 2015). Nilai F yang dihitung kemudian dibandingkan dengan nilai F tabel, dengan derajat kebebasan df denominator $n - k$ dan df nominator $k - 1$.

7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti variasi variabel dependen yang sangat terbatas, dan nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen dapat memberikan semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2009:15)(Jufrizen & Ramadhani, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 0,05 dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya jika r hitung kurang dari r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid. Tabel analisis uji validitas yang telah dilakukan uji menunjukkan bahwa semua butir pernyataan variabel gaya kepemimpinan, kemampuan komunikasi, budaya organisasi dan kepuasan anggota dinyatakan valid, karena nilai-nilai dari masing-masing pernyataan lebih besar dari nilai kritis (0.2096).

2. Uji Reliabilitas

Hasil dari uji statistik Cronbach Alpha (α) akan menunjukkan instrumen yang digunakan dalam penelitian reliabel digunakan atau tidak. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha (α) $> 0,60$. Setelah dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS versi 25.00 *for windows* terhadap beberapa variabel penelitian yang digunakan.

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X_1)	0.924	Reliabel
2	Kemampuan Komunikasi (X_2)	0.789	Reliabel
3	Budaya Organisasi (X_3)	0.787	Reliabel
4	Kepuasan Anggota (Y)	0.758	Reliabel

(Sumber: data diolah peneliti)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Cronbach's Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut reliabel.

3. Statistik Deskriptif

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu meliputi gaya kepemimpinan (X1), kemampuan komunikasi (X2), budaya organisasi (X3) dan kepuasan anggota (Y). Berdasarkan statistik deskriptif, disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
X1	86	21	19	40	26.73	5.114	26.151
X2	86	20	20	40	27.90	5.698	32.471
X3	86	19	21	40	28.30	5.590	31.249
Y	86	10	30	40	36.15	2.847	8.106
Valid N (listwise)	86						

(Sumber: data diolah peneliti)

Dari tabel di atas dapat dikatakan bahwa variabel X₁ yaitu gaya kepemimpinan dengan jumlah data sampel (N) sebanyak 86 mempunyai nilai terendah 19 dan nilai tertinggi 40, dengan standart deviasi (tingkat sebaran datanya) sebesar 5.114, dengan nilai rata-ratanya sebesar 26.73. Pada variabel X₂ yaitu kemampuan komunikasi mempunyai nilai terendah 20 dan nilai tertinggi 40, dengan standart deviasi (tingkat sebaran datanya) sebesar 5.698, dengan nilai rata-ratanya sebesar 27.90. Pada variabel X₃ yaitu budaya organisasi dengan nilai terendah 21 dan nilai tertinggi 40, dengan standart deviasi (tingkat sebaran datanya) sebesar 5.590, dengan nilai rataratanya sebesar 28.30. Dan pada pada variabel Y yaitu kepuasan anggota dengan nilai terendah 30 dan nilai tertinggi 40, dengan standart deviasi (tingkat sebaran datanya) sebesar 2.847, dengan nilai rata-ratanya sebesar 36.15.

4. Uji Asumsi Klasik
a. Uji Normalitas

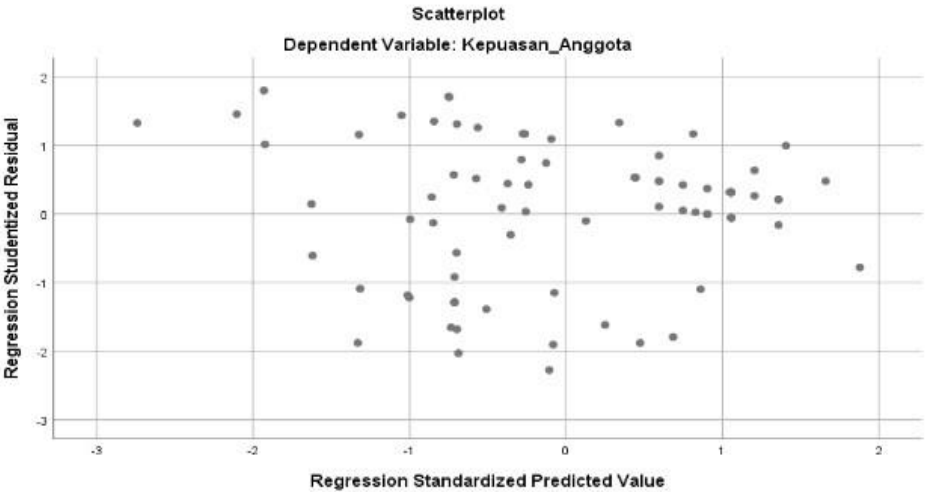
Tabel 3 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.68554581
Most Extreme Differences	Absolute	.146
	Positive	.093
	Negative	-.146
Kolmogorov-Smirnov Z		1.354
Asymp. Sig. (2-tailed)		.051

(Sumber: data diolah peneliti)

Dari tabel di atas diperoleh nilai signifikansi Asymp. Sig. (2- tailed) sebesar 0.051. Maka nilai $\text{sig. } 0.051 > 0.05$, dalam dasar pengambilan keputusan, yang artinya data berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa data menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas serta menyebar dengan baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga dipakai untuk variabel dependen (terikat) maupun independennya (bebas).

c. Uji Multikolinieritas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
		Collinearity Statistics
Model		Tolerance VIF
1	Gaya Kepemimpinan	.188 5.331
	Kemampuan Komunikasi	.109 9.196
	Budaya Organisasi	.185 5.414

a. Dependent Variable: Kepuasan Anggota

(Sumber: data diolah peneliti)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF < 10. Dengan demikian variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 5 Hasil Uji Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.332 ^a	.110	.078	2.734	2.197

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Komunikasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Anggota

(Sumber: data diolah peneliti)

Uji autokorelasi menunjukkan hasil data nilai Durbin-Watson sebesar 1,816 dengan nilai dL = 1.578 dan dU = 1.722 dengan demikian nilai DW lebih besar dari batas atas (dU). Kemudian 4-dL = 2.422 dan 4-dU = 2.278, berdasarkan data yang tertera dapat terlihat bahwa nilai dU < d < 4-dU = 1.722 < 2.197 < 2.278 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi di atas tidak terjadi autokorelasi.

e. Uji Linieritas

Tabel 6 Hasil Uji Linearitas Variabel Gaya Kepemimpinan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan_Anggota * Gaya_Kepemimpinan	Between (Combined) Groups		282.518	15	18.835	3.243	.000
	Linearity		33.167	1	33.167	5.711	.020
	Deviation from Linearity		249.351	14	17.811	3.067	.001
	Within Groups		406.517	70	5.807		
	Total		689.035	85			

(Sumber: data diolah peneliti)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dikatakan bahwa nilai *Deviation from Linearity Sig.* adalah 0.001 dan lebih kecil dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan linear antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) dengan variabel kepuasan anggota (Y).

Tabel 7 Hasil Uji Linearitas Variabel Gaya Kepemimpinan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan_Anggota * Kemampuan_Komunikasi	Between (Combined) Groups		329.629	19	17.349	3.186	.000
	Linearity		22.760	1	22.760	4.180	.045
	Deviation from Linearity		306.869	18	17.048	3.131	.000
	Within Groups		359.406	66	5.446		
	Total		689.035	85			

(Sumber: data diolah peneliti)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dikatakan bahwa nilai *Deviation from Linearity Sig.* adalah 0.000 lebih kecil dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan linear antara variabel kemampuan komunikasi (X_2) dengan variabel kepuasan anggota (Y).

Tabel 8 Hasil Uji Linearitas Variabel Gaya Kepemimpinan
ANOVA Table

			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Kepuasan Anggota * Budaya Organisasi	Between Groups	(Combined)	208.589	15	13.906	2.026	.025
		Linearity	51.522	1	51.522	7.507	.008
		Deviation from Linearity	157.067	14	11.219	1.635	.091
	Within Groups		480.446	70	6.864		
Total			689.035	85			

(Sumber: Data diolah peneliti)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dikatakan bahwa nilai *Deviation from Linearity Sig.* adalah 0.091 lebih besar dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear antara variabel budaya organisasi (X_3) dengan variabel kepuasan anggota (Y).

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	40.343	1.635		24.667	.000
Gaya Kepemimpinan	-.145	.134	-.260	-1.082	.282
Kemampuan Komunikasi	.285	.158	.571	1.807	.074
Budaya Organisasi	-.292	.123	-.574	-2.368	.020

a. Dependent Variable: Kepuasan Anggota

(Sumber: data diolah peneliti)

Dari hasil pengujian tersebut, diperoleh model regresi sebagai berikut :

$$Y = 40.343 - 0.145 X_1 + 0.285 X_2 - 0.292 X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan di atas adalah :

- Konstanta (a) = 40.343 artinya jika variable gaya kepemimpinan (X_1), kemampuan komunikasi (X_2), dan budaya organisasi (X_3) dianggap tidak ada atau bernilai 0 maka skor kepuasan anggota (Y) sebesar 40.343.
- Koefisien $b_1 = -0.145$ artinya setiap penambahan variable gaya kepemimpinan sebesar satu satuan, maka akan menurunkan kepuasan anggota sebesar 0.145 satuan dengan asumsi variabel kemampuan komunikasi dan budaya organisasi dianggap tetap.
- Koefisien $b_2 = 0.285$ artinya setiap penambahan variabel kemampuan komunikasi satu satuan, maka akan meningkatkan kepuasan anggota sebesar

0.285 satuan dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dianggap tetap.

- d. Koefisien $b_3 = -0.292$ artinya setiap penambahan variabel budaya organisasi satu satuan, maka akan menurunkan kepuasan anggota sebesar - 0.292 satuan dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan dan kemampuan komunikasi dianggap tetap.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t

Tabel 10 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	40.343	1.635		24.667	.000
Gaya Kepemimpinan	-.145	.134	-.260	-1.082	.282
Kemampuan Komunikasi	.285	.158	.571	1.807	.074
Budaya Organisasi	-.292	.123	-.574	-2.368	.020

a. Dependent Variable: Kepuasan Anggota

(Sumber: data diolah peneliti)

Hasil uji parsial di atas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X_1) dan kemampuan komunikasi (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan anggota koperasi (Y), dengan nilai signifikansi masing-masing 0,282 dan 0,074 ($> 0,05$). Sebaliknya, budaya organisasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan anggota (Y) dengan nilai signifikansi 0,02 ($< 0,05$), meskipun arah pengaruhnya negatif.

b. Uji F

Tabel 11 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	76.002	3	25.334	3.389	.022 ^b
	Residual	613.033	82	7.476		
	Total	689.035	85			

a. Dependent Variable: Kepuasan Anggota

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Komunikasi

(Sumber: data diolah peneliti)

Berdasarkan hasil uji F pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X_1), kemampuan komunikasi (X_2) dan budaya organisasi (X_3) terhadap kepuasan anggota (Y) diperoleh F hitung $3.389 > F$ tabel 2.716, lalu hasil probabilitas signifikan $0,022 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sementara nilai F tabel dengan tingkat signifikan 5% di atas yaitu 2.716. Dari hasil perhitungan di atas menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara simultan variabel gaya kepemimpinan (X_1), kemampuan komunikasi (X_2) dan budaya organisasi (X_3) terhadap kepuasan anggota (Y) Koperasi Karyawan PT. Indopipe.

8. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.332 ^a	.110	.078	2.734

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Komunikasi

(Sumber: data diolah peneliti)

Berdasarkan Tabel 4.19 dapat disimpulkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0.110 artinya 11% variasi variabel kepuasan anggota dapat dijelaskan oleh variasi variabel gaya kepemimpinan (X_1), kemampuan komunikasi (X_2), dan desain budaya organisasi (X_3). Sedangkan 89% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan anggota koperasi. Gaya kepemimpinan yang bersifat direktif, dengan dominasi pengurus dalam pengambilan keputusan, cenderung mengurangi kenyamanan dan partisipasi anggota. Hal ini sejalan dengan temuan Karnila Ali (2018), yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja jika tidak disertai dengan pendekatan partisipatif dan keterbukaan komunikasi.

Selanjutnya, kemampuan komunikasi juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan anggota. Dalam konteks digital saat ini, interaksi yang lebih banyak dilakukan secara daring dinilai mengurangi kualitas komunikasi interpersonal. Hal ini mendukung temuan Ambar (2019) yang menyatakan bahwa komunikasi daring yang dominan menyebabkan penurunan kehadiran sosial, sehingga tidak cukup memengaruhi kepuasan secara langsung. Penelitian Emi Wahyuni (2019) juga menyatakan bahwa kemampuan komunikasi tidak selalu berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja jika tidak ditunjang dengan empati dan penghargaan interpersonal.

Sementara itu, budaya organisasi justru berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan anggota. Budaya organisasi yang terlalu formal dan penuh sanksi tidak selaras dengan prinsip kekeluargaan dalam koperasi. Hal ini konsisten dengan penelitian Iskandar Yusuf (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dapat berdampak negatif pada kepuasan kerja apabila tidak mengakomodasi perbedaan pendapat dan partisipasi anggota secara terbuka.

Namun, secara simultan, variabel gaya kepemimpinan, kemampuan komunikasi, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan anggota. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pengaruh masing-masing variabel secara individu tidak signifikan, sinergi ketiga variabel tersebut mampu memberikan dampak terhadap kepuasan secara keseluruhan. Temuan ini sejalan dengan pendekatan sistemik dalam teori organisasi, di mana interaksi antar faktor manajerial lebih memengaruhi outcome organisasi dibandingkan variabel tunggal (Robbins & Judge, 2017).

KESIMPULAN

Kesimpulan Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, gaya kepemimpinan dan kemampuan komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan anggota Koperasi Karyawan PT. Indopipe, sementara budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan. Gaya kepemimpinan yang terlalu direktif dan komunikasi daring yang kurang efektif dinilai belum mampu menciptakan kenyamanan bagi anggota. Budaya organisasi yang kaku tanpa partisipasi anggota juga menurunkan rasa memiliki. Namun secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kepuasan anggota, yang mengindikasikan pentingnya sinergi antara kepemimpinan partisipatif, komunikasi yang efektif, dan budaya organisasi yang inklusif dalam meningkatkan kepuasan anggota koperasi.

BIBLIOGRAFI

- Agus, Basuki, T Imamuddin, Y. (2015). *Ekonometrika Teori & Aplikasi*. Yogyakarta: Mitra Pustaka Nurani.
- Ali, K., Agustian, D. W. (2018). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro. *Jurnal Manajemen Derivatif*, 12(2), 7-15.
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40-58.
- Dony, S. (2016). *Pengaruh Lima Dimensi Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Anggota Koperasi Susu Warga Mulya Purwobinangun Pakem*.
- Enno, A. A., Satrijo, B., Nik, A. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *ASSETS-Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 6(1), 85-92.

- Enny, K., Dessy, T. R. (2019). Pengaruh kualitas pelayanan koperasi terhadap kepuasan anggota Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Bhakti Lestari Kecamatan Sungai Tebelian. *JURKAMI-Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 4(2).
- Santoso, Gempur. (2005). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher.
- Ghozali, Imam, Dwi Ratmono. (2018). *Analisis Multivariat dan Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan Eviews 10*. Edisi 2. Semarang: Badan Penerbit Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Jufrizen, Ramadhani, K.N. (2020). Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara*, Vol. 3, No. 3.
- Maulidi, A. (2016). *Pengertian Data Primer dan Data Sekunder*. Kanal Informasi, 19 Oktober 2016.
- M. Zahari, M.S., Fakhrul, R.Y., A. Irfani (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Penempatan Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai di Biro Umum Setda Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen dan Sains*, 5(2), 276-284.
- Noriska, N. K. S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja pada Pt Pos Indonesia Cabang Solo. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 15612-15622.
- Sa'diyah, S. (2015). *Studi Eksperimen Mengenai Pengaruh Kemampuan Komunikasi Terhadap Kinerja Staff Marketing PT. Agung Alam Anugrah*. Tesis Tidak Dipublikasikan. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945.
- Samtono. (2018). Pengaruh Partisipasi Anggota, Iklim Organisasi, Terhadap Kepuasan Anggota Yang Dimediasi Kinerja Pengurus Sebagai Variabel Intervening Pada Koperasi Dwipanti Kota Salatiga Tahun 2018. *Jurnal Ilmiah Among Makarti* Vol. 11 No.21.
- Sugiyono, (2019), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2016): *Analisi Regresi dan Uji Hipotesis*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Media Pressindo.
- Sutrisno, E. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syamsudin, M., Purnomo, A. M., & Kusumadinata, A. A. (2021). Kemampuan Komunikasi Karyawan Kantor Depan dan Kepuasan Tamu di Wisma DPR RI Bogor. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 5(1), 591-602.
- Wahyuni, E., Andika, R. (2019). Analisis Kemampuan, Komunikasi dan Konflik Kinerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mitha Sarana Niaga. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 271-278.
- Yusuf, I., Iskandar R., Achmad, G.N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan serta Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Sektor Mahakam. *Jurnal Ekonomika*, 10(1), 9-26.