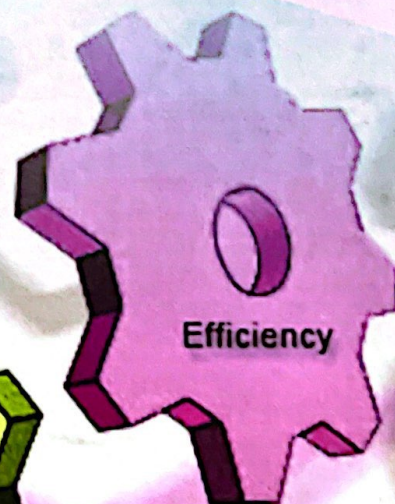
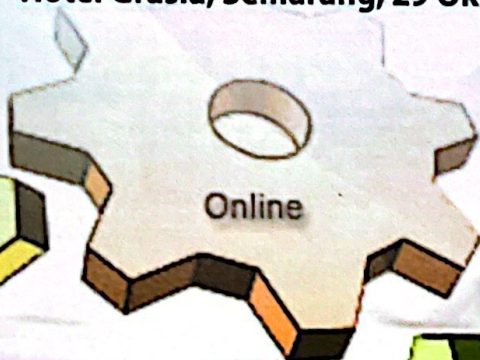


**PROCEEDING**  
**HUMAN RESOURCES MANAGEMENT**  
**SEMINAR AND CALL FOR PAPER**

**"The Implementation of**  
**Human Resources Management Information System**  
**(HRMIS) to Enhance Corporate Values"**

**Hotel Grasia, Semarang, 29 Oktober 2013**



ISSN 2087-2917

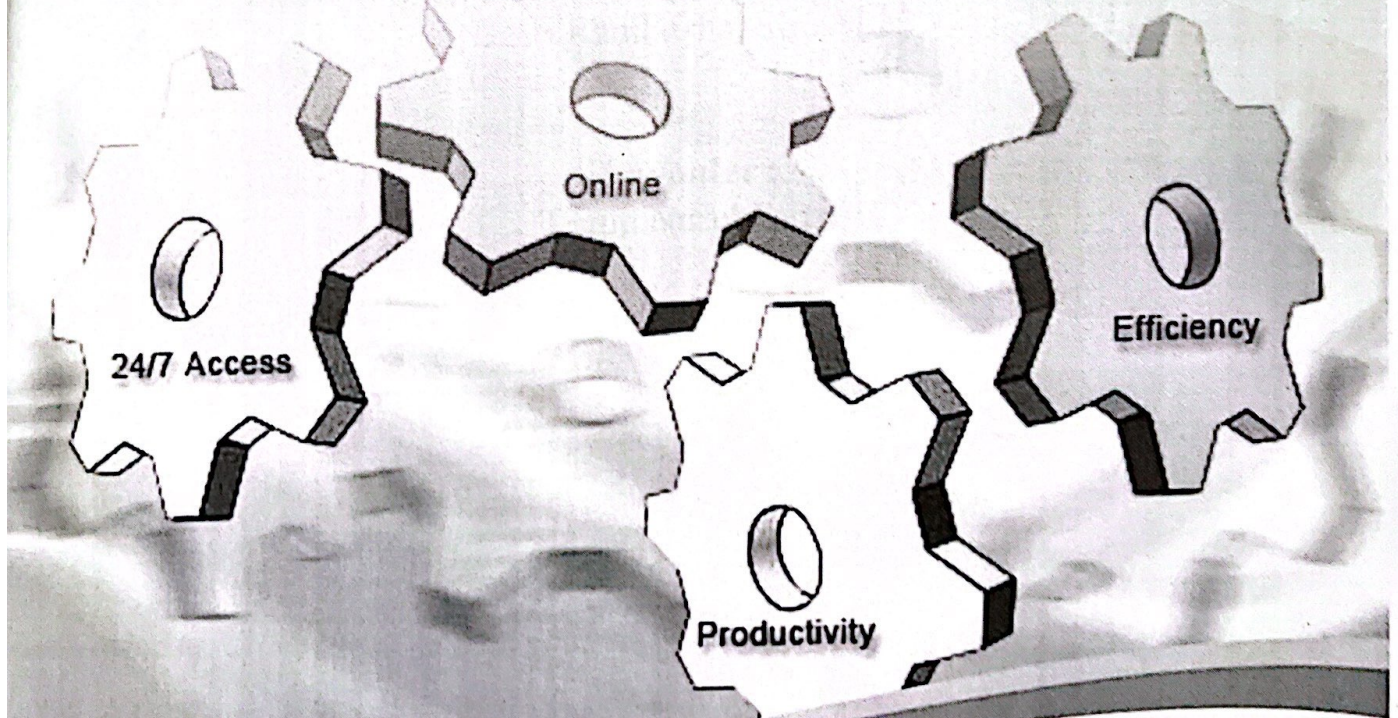


Volume 3 Nomor 1 Tahun 2013

**PROCEEDING**  
**HUMAN RESOURCES MANAGEMENT**  
**SEMINAR AND CALL FOR PAPER**

**"The Implementation of**  
**Human Resources Management Information System**  
**(HRMIS) to Enhance Corporate Values"**

Hotel Grasia, Semarang, 29 Oktober 2013



ISSN 2087-2917



Proceeding

Volume 3

Nomor 1 Tahun 2013

ISSN 2087-2917

## PROCEEDINGS

### **Human Resources Management Seminar and Call for Paper** *“The Implementation of Human Resources Management Information System (HRMIS) to Enhance Corporate Values”*

**Editor Kepala :**  
Dr. Ketut Sudarma, M.M

**Editor Pembantu :**  
Nury Ariani W, SE., M.Sc  
Desti Ranihusna, SE., M.M

**Layouter :**  
Teguh Nurul Fauzi

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Alloh Subhanallahu Wa Ta'ala atas limpahan berkah dan rahmat-Nya, Prosiding Human Resources Management Seminar dan Call for Paper "*The Implementation of Human Resources Management Information System (HRMIS) to Enhance Corporate Values*" dapat terselesaikan dengan baik.

Seminar dan Call for Paper HRMIS ini diselenggarakan oleh Jurusan Manajemen, FE Unnes sebagai perwujudan komitmen Jurusan Manajemen untuk berpartisipasi dalam penyaluran pengetahuan dan hasil riset di bidang Manajemen, khususnya Sistem Informasi MSDM. Semakin berkembangnya sistem teknologi informasi maka semakin banyak pihak-pihak yang menggunakannya terutama untuk meningkatkan produktivitas dan membentuk *corporate values*.

Bidang MSDM dengan banyaknya pekerjaan yang terkait pengelolaan karyawan semakin ditantang untuk bisa melakukan semua praktik-praktik MSDM dengan lebih efektif dan efisien. Perkembangan sistem teknologi informasi pada kenyataannya mampu memberikan dukungan pada kegiatan-kegiatan manajer fungsi sumber daya manusia. Sehingga, HRMIS merupakan kombinasi praktik-praktik MSDM dan sistem teknologi informasi, yang mulai banyak digunakan untuk mendukung basis data karyawan, menyimpan catatan pekerjaan karyawan, sistem penilaian kinerja, perencanaan kompensasi dan pengembangan karir karyawan.

Paper yang terkumpul sejumlah 32 paper berasal dari para akademisi dan praktisi dari berbagai daerah, diantaranya Semarang, Salatiga, Kudus, Jepara, Pekalongan, Yogyakarta, Jakarta, Padang, Riau, Manado. Kami mengucapkan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya pada Rektor Unnes dan seluruh jajarannya, Dekan FE dan seluruh jajarannya, peserta seminar dan pemakalah, PT. Bank BNI, PT. Hampan Cipta, Penerbit Erlangga dan Penerbit Salemba Empat, serta panitia yang turut membantu terselenggaranya acara ini. Kritik dan saran yang membangun akan kami jadikan sarana pencapaian yang lebih baik di masa depan.

Semarang, 29 Oktober 2013

Ketua Panitia,

Andhi Wijayanto, SE., MM

## DAFTAR ISI

Dewan Redaksi .....	ii
Kata Pengantar .....	iii
Daftar Isi .....	iv

### **Bidang Kajian Perilaku Organisasi**

Pengaruh Konflik Peran dan Kelelahan Emosional Instruktur Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi <i>Hendrajaya</i> .....	1
Pengaruh Kemampuan Fisik, Motivasi Kerja dan Peluang Inovasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Pande Besi Bareng Hadipolo Kudus <i>Joko Utomo</i> .....	34
Implementasi Konsep Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional sebagai Alat Motivasi Kerja Karyawan dalam Rangka Peningkatan Penjualan (Studi Kasus pada PT. Berrindo Jakarta) <i>Andi Pangeran</i> .....	47
Model Peningkatan Partisipasi Anggota KUD melalui Pendekatan Perilaku Anggota <i>Arief Subyantoro</i> .....	62
Pengaruh Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Emotional Quotient sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus pada Dosen Perguruan Tinggi Agama Islam di Kota Pekanbaru) <i>Sehani</i> .....	79
Peran Corporate Entrepreneurship, Intellectual Capital dengan Kinerja Organisasi. Studi pada PTS di Lingkungan Kopertis Wilayah V Yogyakarta <i>R Heru Kristanto</i> .....	98

Keterkaitan Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai <i>Chalimah dan Zahro</i> .....	115
Faktor-faktor Pendorong Keniatan Pekerja Lansia untuk Melanjutkan Bekerja <i>Jati Waskito</i> .....	143
Implementasi Kepemimpinan Adaptif-Integratif dan Resolusi Konflik untuk Meningkatkan Kepuasan, Komitmen dan Efektivitas Organisasi <i>S. Martono</i> .....	161
Citra Perguruan Tinggi Berwawasan Green melalui <i>Trust, Sense of Ownership</i> dan Komitmen Study pada UPN "Veteran" Yogyakarta <i>Purbudi Wahyuni</i> .....	196
Etika Lembaga dan Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum dengan <i>Quality of Work Life</i> sebagai variabel intervening <i>Handayani</i> .....	210
Analisis Peran Kontrak Psikologis dalam Memediasi Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Sikap Kerja <i>Yuni Siswanti</i> .....	221
Model Optimalisasi Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nahdlatul Ulama' (STIENU) Jepara <i>EkoNurFu'ad</i> .....	240
Pengaruh Komitmen Kerja, Kapabilitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nahdlatul Ulama'(STIENU) Jepara <i>Moch. Aminnudin</i> .....	262
Kepemimpinan Transformasional menuju <i>World Class University Status: Emerging Global Model-Plus (EGM-Plus)</i> <i>Nury Ariani W</i> .....	280

## **Bidang Kajian Praktik MSDM**

Analisis Penggunaan Waktu Kerja dan Beban Kerja Karyawan dengan Pendekatan Sampling Pekerjaan di PT. X <i>Syamsul Anwar</i> .....	293
Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Karyawan (K3) Pengaruhnya terhadap Loyalitas Karyawan di Perusahaan Jasa Cleaning Service PT.XYZ <i>Benedicta Evienia Prabawanti</i> .....	304
Studi tentang Pengaruh Etos Kerja terhadap Profesionalitas Guru SMP Negeri di Kota Manado <i>(Study about Influence of Work Ethic to Professionality of Teacher on Public Junior High School in Manado)</i> <i>Sophia Pongoh</i> .....	313
<i>Analysis Strategy for Creating Competence</i> <i>Sri Wartini</i> .....	323
<i>Analisis Fitur Website Perekrutan Pihak Ketiga di Indonesia</i> <i>Gladys Tan</i> .....	336

## **Bidang Kajian Umum**

Pengaruh Faktor Internal dan Eksternal terhadap Keberhasilan Usaha Kecil Sumatera Selatan dengan Menggunakan Jaringan Syarat Tiruan <i>Adi Kuswanto</i> .....	356
Manajemen Aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa <i>Dr. Meike D. Mamentu</i> .....	367
Strategi Pemberdayaan Usaha Kecil (UK) di Kabupaten Pati menuju Kemandirian Usaha dengan Menerapkan Manajemen Profesional <i>Sukirman</i> .....	382

Menggagas Arsiparis Kompeten melalui Elektronik Arsip (E-Arsip) berbasis Ms. Access pada Fakultas Ekonomi Unnes <i>Agung Kuswantoro</i> .....	35
hutang dan pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan: studi empirik pada perusahaan-perusahaan yang terdaftar di bursa efek indonesia <i>Sri Isworo Ediningsih</i> .....	40
Pengembangan Model Kompetensi Lulusan Teknologi Informasi guna Memenuhi Standar Keahlian Tenaga Kerja <i>Mariana Kristiyanti</i> .....	426
Strategi Konservasi sebagai Upaya Pemberdayaan Masyarakat Pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Jawa Tengah <i>Endang Sutrasmawati</i> .....	451
Model Organisasi Berbasis Spiritual untuk Meningkatkan Kinerja SDM : Kajian Konseptual <i>Ketut Sudarma</i> .....	467
Pemanfaatan Teknologi Informasi sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Usaha Kecil Menengah <i>Anindya Ardiansari</i> .....	485
Pengaruh Pelayanan Prima dan Citra Lembaga terhadap Kepuasan Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang <i>Palupiningdyah</i> .....	497
Pengaruh Modal Sosial dan Modal Manusia terhadap <i>Financial Sustainability</i> dan <i>Outreach</i> pada Lembaga Keuangan Mikro di Kab. Jepara <i>Much. Imron</i> .....	509
Aspek Social Capital dan Human Capital sebagai Modal Human Resources Development (HRD); Sebuah Kajian dari Perspektif Critical Management Studies (CMS) <i>Andi Tri Haryono</i> .....	531



# MODEL PENINGKATAN PARTISIPASI ANGGOTA KUD MELALUI PENDEKATAN PERILAKU ANGGOTA

Prof. Dr. Arief Subyantoro, MS \*)  
Khoirul Hikmah, SE, M.Si \*)  
Dr. Ir. A. Ayiek Sih Sayekti, MP \*\*)

## Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh lemahnya partisipasi anggota KUD terhadap kemajuan kegiatan KUD. Partisipasi anggota KUD sangat ditentukan oleh faktor perilaku anggota. Partisipasi anggota KUD yang rendah akan berdampak pada kinerja KUD yang tidak baik, akibatnya manfaat yang diperoleh anggota juga rendah sehingga kesejahteraan anggota yang dalam hal ini adalah masyarakat di pedesaan juga rendah. Kabupaten Bantul dipilih sebagai obyek penelitian karena setelah gempa bumi melanda kabupaten Bantul beberapa tahun lalu, partisipasi anggota KUD semakin lemah. Bahkan hampir 50% KUD di wilayah ini tidak aktif. Penelitian ini menghasilkan model yang nantinya bisa digunakan untuk memajukan kegiatan KUD di daerah Bantul. Jumlah sampel 142 responden. Alat analisis yang digunakan adalah SEM (Structural Equation Modelling) untuk melihat faktor perilaku yang mempunyai pengaruh terhadap partisipasi anggota KUD. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner, sedangkan pengambilan sampel dengan judgment sampling. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa Karakteristik Riwayat Hidup secara langsung berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepribadian, Proses belajar secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan, Sikap secara langsung berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Motivasi, Kepribadian secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi, Proses Belajar secara langsung berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi, Persepsi secara langsung berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi, Karakteristik Riwayat Hidup secara langsung berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi, Motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, kemampuan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, Komitmen Organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Partisipasi Anggota, Partisipasi Anggota secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Manfaat Anggota anggota KUD di Kabupaten Bantul..

**Kata kunci :** Perilaku anggota, Partisipasi anggota, Komitmen organisasi

## PENDAHULUAN

Kenyataan menunjukkan bahwa 80% penduduk Indonesia bermukim dipedesaan dan sebagian besar diantaranya berusaha disektor pertanian. Masalah kemiskinan banyak melilit masyarakat di pedesaan, untuk itu perlu kiranya dicari upaya bagaimana meningkatkan taraf hidup masyarakat di pedesaan.

Undang-Undang Dasar 1945 pasal 33 mengemukakan bahwa perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan. Penjelasan pasal 33 Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa bangun perusahaan yang sesuai dengan asas kekeluargaan adalah "Koperasi". Salah satu cara untuk meningkatkan tingkat kehidupan masyarakat pedesaan adalah dengan dibentuknya Koperasi Unit Desa (KUD), diharapkan KUD sebagai wadah kegiatan ekonomi masyarakat pedesaan dapat dimiliki dan diatur sendiri oleh warga desa agar kesejahteraan masyarakat pedesaan meningkat. Namun kenyataan menunjukkan bahwa KUD dalam melaksanakan kegiatannya untuk mencapai tujuan belum sepenuhnya berhasil. Hal ini antara lain disebabkan oleh lemahnya partisipasi anggota KUD.

Kabupaten Bantul di Daerah Istimewa Yogyakarta, sebagai korban gempa bumi tahun 2006 terberat menunjukkan bahwa partisipasi masyarakat terhadap KUD semakin rendah. Untuk itu perlu dicari upaya untuk meningkatkan kesadaran, kegairahan dan kemampuan masyarakat di kabupaten Bantul untuk berkoperasi dengan melalui proses pembelajaran berkoperasi, agar partisipasi masyarakat pedesaan terhadap keberadaan KUD semakin meningkat.

Partisipasi anggota KUD merupakan hal yang sangat penting untuk terwujudnya kinerja KUD yang baik. Semakin besar partisipasi anggota KUD maka akan semakin mudah KUD untuk berkembang. Hasil penelitian Arief (2000) mengemukakan bahwa partisipasi anggota KUD dan non KUD di Daerah Istimewa Yogyakarta sangat rendah, terlihat dari partisipasi anggota KUD dalam RAT (Rapat Anggota Tahunan), partisipasi dalam simpanan suka rela, partisipasi dalam pemanfaatan unit usaha pada koperasi. Bertitik tolak dari hal tersebut bahwa KUD mempunyai arti penting dalam pembangunan masyarakat pedesaan khususnya dan Pembangunan Nasional pada umumnya, namun kenyataan menunjukkan bahwa partisipasi anggota KUD yang merupakan indikator penting dalam keberhasilan KUD masih dirasakan lemah. Dari hasil penelitian ini diharapkan pada tahun pertama dapat

diidentifikasi penyebab lemahnya partisipasi anggota KUD. Selanjutnya pada tahun ke dua dilakukan upaya peningkatan partisipasi anggota KUD melalui proses pembelajaran kepada masyarakat yang tepat (Linda Mayoux & Robert Chamber, 2005)

## Rumusan Masalah :

1. Apakah Faktor Perilaku anggota berpengaruh secara langsung terhadap Komitmen Organisasional anggota KUD di Kabupaten Bantul?
2. Apakah Komitmen Organisasional secara langsung berpengaruh terhadap Partisipasi anggota KUD di Kabupaten Bantul?

## Tujuan Penelitian :

Tujuan penelitian ini digunakan untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh Faktor Perilaku anggota terhadap Komitmen Organisasional anggota KUD di Kabupaten Bantul
2. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Partisipasi anggota KUD di Kabupaten Bantul.

## Manfaat Hasil Penelitian :

Diharapkan hasil penelitian dapat digunakan untuk mengidentifikasi faktor perilaku anggota yang mempengaruhi partisipasi anggota KUD, selanjutnya penelitian dapat dilanjutkan dengan kegiatan peningkatan partisipasi anggota KUD melalui proses pembelajaran masyarakat dipedesaan agar kesadaran masyarakat untuk berpartisipasi menjadi anggota KUD lebih tinggi

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Partisipasi anggota.

Hersey (1993) mengemukakan bahwa :

Partisipasi anggota koperasi dapat dibedakan dalam 2 dimensi, sesuai dengan peran ganda anggota (*dual identity*) yaitu :

#### a. Anggota dalam kedudukannya sebagai pemilik

Dalam hal ini anggota koperasi memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan dan pembentukan koperasi, dalam bentuk kontribusi keuangan yang dapat berupa : penyertaan modal, Pembentukan cadangan, simpanan

Dalam kedudukannya sebagai pemilik, anggota juga ikut mengambil bagian dalam : penetapan tujuan, proses pengawasan

pembuatan keputusan terhadap tata kehidupan koperasi. Partisipasi ini disebut partisipasi "kontribusi".

**b. Anggota dalam kedudukannya sebagai pemilik/ pelanggan :**

Dalam hal ini anggota koperasi memanfaatkan berbagai potensi/ kesempatan yang disediakan oleh koperasi dalam menunjang kepentingan-kepentingannya. Partisipasi ini disebut "partisipasi insentive".

**2. Biographical Characteristic (Riwayat Hidup).**

Untuk mengetahui riwayat seseorang dapat ditinjau melalui :Age (umur), Sex (Jenis Kelamin), Marital Status (Status Perkawinan), Number of Dependents (Jumlah Tanggungan), Tenure (Masa Kerja)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya Riwayat Hidup terhadap partisipasi, perlu dihubungkan dengan : *productivity, absence, turn over, satisfaction.*

**3. Personality (Kepribadian)**

Fred Luthans, mengemukakan kepribadian sebagai organisasi dinamis di dalam sistem psikologis individu yang akan menentukan pertimbangan-pertimbangan yang unik terhadap lingkungan sekitarnya. Jika seseorang mampu mengorganisasikan kemampuan bagian-bagian pembentuk kepribadian, maka orang tersebut akan muncul dengan kepribadian penuh.

Stephen R. Robbins (2003) mengemukakan kepribadian sebagai organisasi dinamis dalam individu terhadap fisik-psikis yang menentukan keunikan penyesuaian terhadap lingkungan. Kepribadian seseorang ditentukan oleh :Keturunan (Heredity), Lingkungan, Situasional

**4. Perception (persepsi)**

Wheelen Luthans (1994) mengemukakan Persepsi sebagai proses kognity yang dialami oleh setiap orang dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, penciuman.

Robbins (2003) mengemukakan, Persepsi adalah proses yang mana seseorang mengorganisasikan dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoriknya agar memberi makna terhadap lingkungannya. Persepsi menurut Robbin (2003) dipengaruhi oleh :Perceiver, Target, dan Situasi

**4. Attitudes**

Stephen P. Robbins (2003) mengemukakan

bahwa sikap adalah pernyataan evaluasi tentang suatu obyek, orang atau peristiwa yang dinyatakan dengan perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan. Jadi sikap akan mencerminkan perasaan seseorang tentang sesuatu hal.

Untuk mengetahui sikap individu terhadap organisasi dapat diukur melalui :Job Satisfaction, Job Involvement

**5. Motivation (Motivasi)**

Richard M. Steens, mengemukakan motivasi adalah kekuatan kecenderungan seseorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukanlah perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan. Miftah Thoha mengemukakan pemikiran seseorang itu pada hakekatnya ditentukan oleh keinginan untuk mencapai tujuan. Keinginan tersebut adalah motivasi.

Stephen P. Robbins (2003) mengemukakan motivasi sebagai usaha secara sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan sesuai dengan kemampuan, untuk memuaskan kebutuhan individu dan organisasi. Sehingga dari pendapat-pendapat tersebut dapat dikemukakan bahwa baik motivasi maupun persepsi keduanya akan sangat mempengaruhi individu terhadap keterlibatannya dalam pekerjaan dan partisipasinya dalam organisasi.

**6. Learning (Proses Belajar)**

Robbins (2003) mengemukakan learning adalah perubahan relatif permanen dalam perilaku yang terjadi sebagai hasil dari pengalaman (*relatively permanent change in behavior that occurs as a result of experience*)

Dalam learning terdapat elemen-elemen penting sebagai berikut :

- perubahan : learning mencakup suatu perubahan perilaku.
- permanent :perubahan perilaku sebaiknya lebih bersifat permanen, sehingga dapat terjadi learning.
- pengalaman : bentuk-bentuk pengalaman diperlukan dalam proses belajar.

Jadi jelas bahwa learning sangat berpengaruh terhadap keterlibatan seseorang dalam pekerjaan dan partisipasi seseorang dalam organisasi.

### 7. Ability (Kemampuan)

Robbins (2003) mengemukakan Ability sebagai "individuals Capacity to perform the various tasks in a job", atau kemampuan individu untuk melakukan bermacam-macam tugas dalam pekerjaannya. Untuk itu individu akan mempergunakan seluruh kemampuannya atau seperangkat keahlian dan fisik. Atas dasar pendapat tersebut, dapat dikemukakan bahwa Ability dapat mempengaruhi Learning dan dapat mempengaruhi keterlibatan individu dalam pekerjaan dan partisipasi dalam organisasi.

## METODE PENELITIAN

### 1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah anggota KUD di wilayah Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta. Pemilihan sampel dilakukan dengan *carajudgment sampling*. Penggunaan *judgment sampling* bertujuan agar sampel yang dipilih adalah mereka yang sesuai dengan karakteristik populasi dengan kriteria: anggota KUD yang terdaftar sebagai anggota KUD.

Penentuan ukuran sampel didasarkan pada petunjuk praktis (*rule of thumb*) yang diberikan Roscoe (Roscoe, 1997; pada Sekaran, 1992), yaitu untuk penelitian *multivariate*, *sample size* harus beberapa kali lipat (sepuluh kali atau lebih) dari jumlah variabel penelitian. Karena variabel penelitian ini ada sepuluh variabel, maka jumlah sampel yang diambil adalah 150 responden. Penelitian ini mengambil objek di KUD-KUD wilayah Kabupaten Bantul masing-masing KUD diambil 10 anggota.

### 2. Metoda Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner.

### 3. Instrumen Penelitian.

Dalam penelitian ini terdapat 7 variabel independen, yaitu: Karakteristik individu, kepribadian, Nilai dan sikap, kemampuan, persepsi, motivasi serta proses belajar. Melalui

mediasi variabel komitmen organisasi serta variabel dependennya Partisipasi Anggota, dan manfaat yang diterima anggota.

## 4. Metoda Analisis

Prosedur analisis data yang akan digunakan adalah :

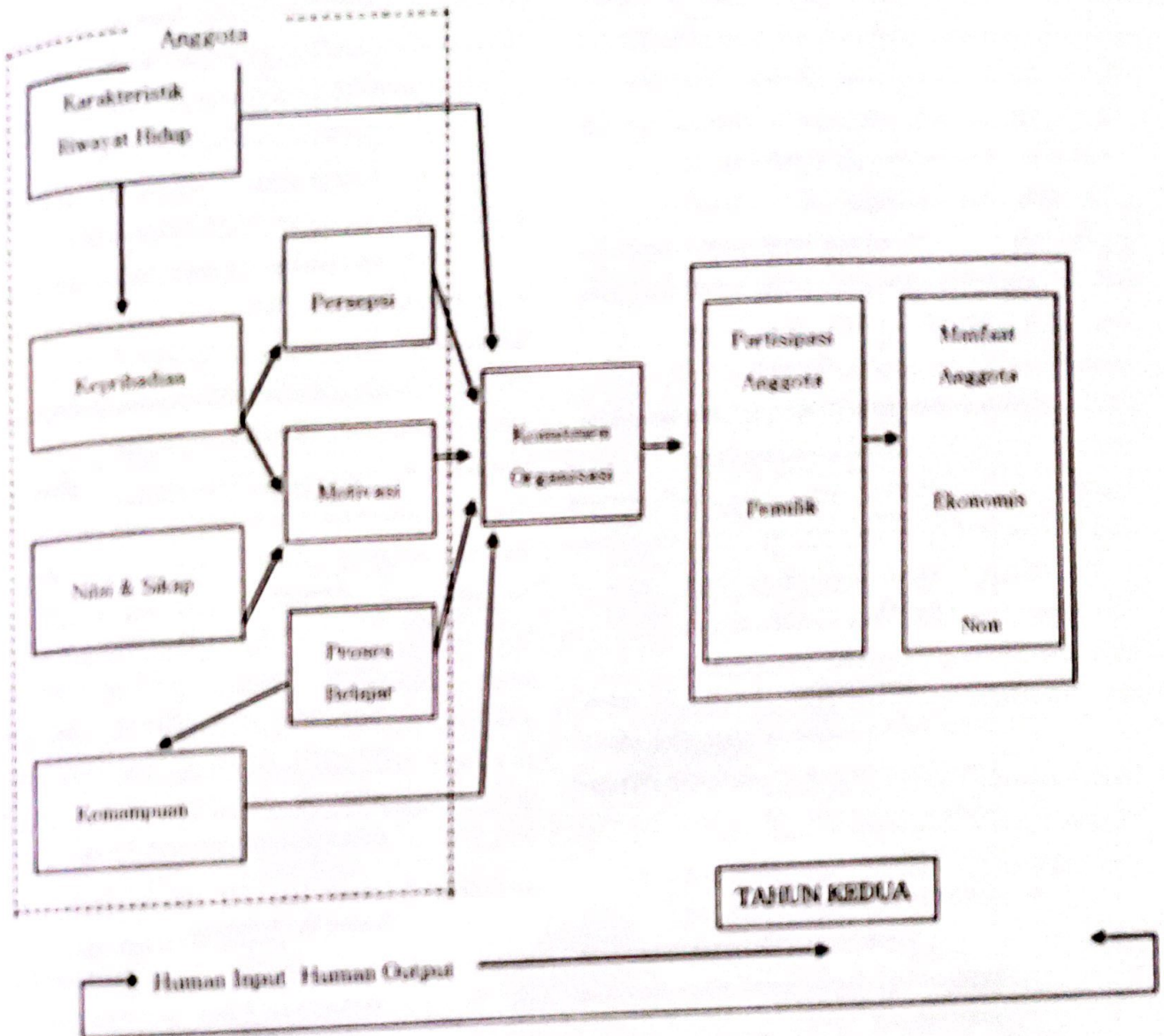
### a. Uji Validitas dan reliabilitas

Penelitian ini menggunakan instrument berupa kuesioner yang diadopsi dari peneliti-peneliti terdahulu yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Peneliti dalam penelitian ini juga melakukan pengujian kembali validitas dan reliabilitas instrumen yang digunakan dengan pertimbangan karena adanya perbedaan responden, perbedaan waktu penelitian, serta perbedaan lingkungan dimana penelitian dilaksanakan. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh ketepatan alat ukur yang dikembangkan dapat mengukur data dengan benar. Uji validitas ini menggunakan *Person Product Moment Correlation*. Uji validitas digunakan untuk memilih item-item pertanyaan yang relevan untuk dianalisis. Uji validitas dapat dilakukan salah satunya dengan melihat korelasi antar skor masing-masing item pertanyaan dengan skor total. (Sugiyono, 2006). Apabila korelasi antar skor masing-masing item dengan skor total menunjukkan nilai yang signifikan, maka item pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh konsistensi alat ukur dalam memberikan hasil pengukuran. Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan koefisien Cronbach Alpha. Koefisien *Cronbach's Alpha* Semakin mendekati 1,0 maka semakin tinggi konsistensi jawaban skor butir-butir pertanyaan atau makin dapat dipercaya. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik; reliabilitas 0,6 cukup; reliabilitas 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik (Sekaran, 2002).

### b. Model Analisis

Menggunakan *Structural Equation Modelling (SEM)*, program Amos.



### ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

#### Analisis Deskriptif

##### a. Usia

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan Usia disajikan pada Tabel 1

Tabel 1

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
< 50 tahun	72	50,7
> 50 tahun	70	49,3
<b>Jumlah</b>	<b>142</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia dibawah 50tahun yaitu sebanyak 72 orang (50.7%) dan sebanyak 70 orang (49.3%) berusia > 50 tahun.

**b. Jenis Kelamin**

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Pria	74	52.1
Wanita	68	47.9
<b>Jumlah</b>	<b>142</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan Tabel 2, dapat dilihat bahwa mayoritas responden adalah pria yaitu sebanyak 74 orang (52.1%) dan sisanya sebanyak 68 orang (47.9%) adalah wanita.

**c. Status pernikahan**

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan Status pernikahan disajikan pada Tabel 3

Tabel 3  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Status pernikahan**

Status pernikahan	Frekuensi	Persentase (%)
Menikah	138	97.2
Tidak Menikah	4	2.8
<b>Jumlah</b>	<b>142</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan Tabel 3, dapat

dilihat bahwa mayoritas responden sudah menikah yaitu sebanyak 138 orang (97.2%) dan sisanya sebanyak 4 orang (2.8%) adalah Tidak Menikah.

**d. Tanggungan**

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan Tanggungan disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tanggungan**

Tanggungan	Frekuensi	Persentase (%)
<4	102	71.8
≥4	40	28.2
<b>Jumlah</b>	<b>142</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan Tabel 4, dapat dilihat bahwa mayoritas responden mempunyai anak dibawah empat orang sebanyak 102 orang (71.8%) dan sisanya sebanyak 40 orang (28.2%) memiliki anak berjumlah dibawah 3 anak.

**e. Lama Berkeluarga**

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan Lama Berkeluarga disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Berkeluarga**

Lama Berkeluarga	Frekuensi	Persentase (%)
< 19 tahun	72	27.2
≥ 19 tahun	70	21.0
<b>Jumlah</b>	<b>142</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan Tabel 5, dapat dilihat bahwa mayoritas responden telah berkeluarga selama kurang dari 19 tahun

sebanyak 72 orang (27.2%) dan yang sudah berkeluarga lebih dari sembilan belas tahun sebanyak 70 orang (21%)

### Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif ditujukan untuk menguji hipotesis berdasarkan model penelitian yang usulkan. Metode analisis data yang digunakan untuk pengujian model dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan *two-step approach*, menggunakan AMOS 16.0. Dalam *two-step approach to SEM*, model pengukuran (*measurement model*) terlebih dahulu dirumuskan dan dievaluasi secara terpisah dan kemudian mengestimasi dan evaluasi model struktural lengkap (*full structural model*) pada langkah kedua.

Model pengukuran digunakan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas indikator *observed*, sedangkan model struktural digunakan untuk menguji hipotesis hubungan antar konstruk laten.

#### A. Estimasi dan Evaluasi Model Pengukuran (*Measurement Model*)

##### 1. Evaluasi Asumsi Penggunaan SEM

###### a. Evaluasi Kecukupan Sampel

Jumlah sampel total yang digunakan dalam penelitian ini adalah 142 orang responden. Jumlah sampel tersebut dinilai telah memenuhi kriteria jumlah sampel minimal bagi penelitian yang menggunakan alat statistik *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan prosedur *Maximum Likelihood Estimation* (MLE) yaitu minimum 100 – 150 sampel.

###### b. Evaluasi atas *Outlier*

Dalam analisis *multivariate* adanya *outlier* dapat diuji dengan statistik *chi square* ( $\chi^2$ ) terhadap nilai *mahalanobis distance squared* pada tingkat signifikansi 0.001 dengan *degree of freedom* sejumlah indikator (variabel *observed*) yang digunakan dalam penelitian (Hair *et al.*, 1998: 66). Bila terdapat observasi yang mempunyai nilai *mahalanobis distance squared* yang lebih besar dari *chi square* ( $\chi^2$ ) maka observasi tersebut dikeluarkan dari analisis. Dalam penelitian ini, jumlah indikator (variabel *observed*) yang digunakan ada 10, sehingga nilai  $\chi^2$  dengan *degree of freedom* = 10 pada taraf signifikansi 0,001 diperoleh sebesar 29,588. Jadi kasus yang mempunyai nilai *mahalanobis distance squared* yang lebih besar dari 29,588 akan dikeluarkan dari analisis.

Hasil pengujian ada tidaknya *outliers* dengan nilai *mahalanobis distance squared* dengan program AMOS 16.0 disajikan pada Tabel 6

Tabel 6

Hasil Uji *Multivariate Outliers*

Nomor Observasi	<i>Mahalanobis d Squared</i>
76	29.804
5	29,804
95	27,026
.	.
.	.
.	.
47	5.124
32	5.081
103	5.081

Berdasarkan Tabel 6 terlihat bahwa terdapat adanya *outliers* dari data yang

digunakan dalam penelitian ini. Nilai *mahalanobis distance squared* pada semua observasi berada dibawah 29,588. Nilai observasi ke 76 dan 5 sebesar 29.804, yang melebihi 29,588. Sehingga nilai observasi 76 dan 5 dikeluarkan dari analisis. Hasil pengujian dengan nilai observasi setelah dikeluarkan disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7

**Hasil Uji Multivariate Outliers**

Nomor Observasi	Mahalanobis d Squared
23	26.670
93	26.670

2. Evaluasi Kriteria *Goodness of Fit*

Evaluasi terhadap model dilakukan dengan berbagai kriteria *Goodness of Fit* yang telah dijelaskan pada Bab III. Nilai-  
Tabel 8

**Hasil Goodness of Fit Model Struktural Lengkap**

Indeks <i>Goodness of Fit</i>	Cut off Value	Hasil	Evaluasi Model
<i>Chi-Square</i> ( $\chi^2$ )	Kecil	71,470	-
Probabilitas	$\geq 0,05$	0,000	Baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	3,574	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,916	Sangat Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,769	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,136	Baik
CFI	$\geq 0,95$	0,925	Baik
TLI	$\geq 0,95$	0,830	Baik

112	25.111
.	.
.	.
.	.
120	5,243
103	5,182
33	5,182

Berdasarkan Tabel 7 terlihat bahwa tidak terdapat adanya *outliers* dari data yang digunakan dalam penelitian ini. Nilai *mahalanobis distance squared* pada semua observasi berada dibawah 29,588. Nilai tertinggi terletak pada observasi ke 23 sebesar 26,670. Sehingga seluruh observasi yang berjumlah 142 responden, tidak ada yang dikeluarkan dan bisa digunakan untuk keperluan analisis.

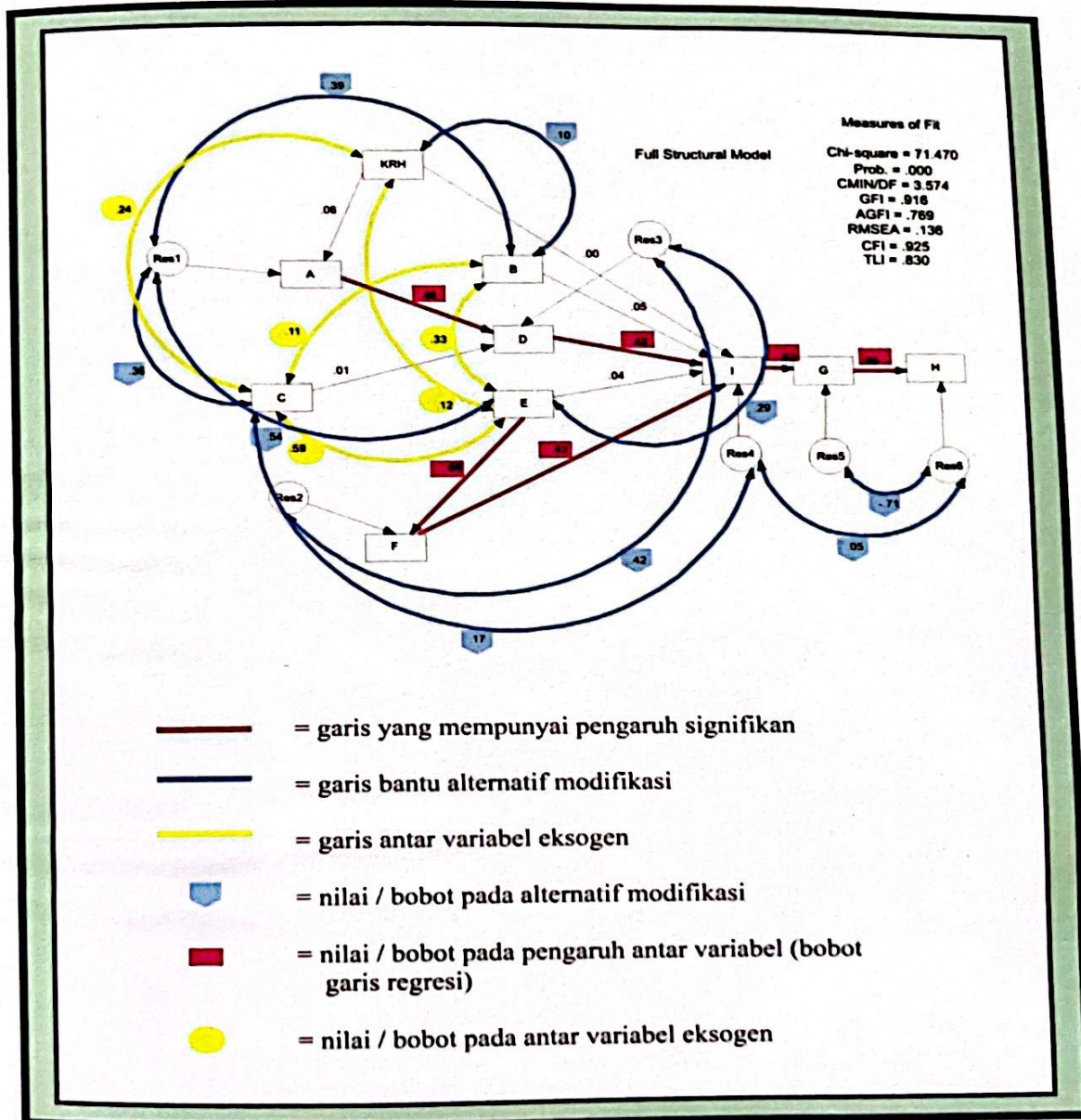
nilai *goodness of fit* dari model struktural lengkap yang telah diestimasi disajikan pada Tabel 8.



Dari indeks-indeks *goodness of fit* yang disajikan pada Tabel 8, dapat disimpulkan bahwa model hipotetik yang diajukan tersebut bisa diterima karena bisa menjelaskan data yang sesungguhnya mengenai pola hubungan antar konstruk penelitian.

Ini ditunjukkan oleh indeks-indeks *goodness of fit* yang mempunyai nilai yang memenuhi persyaratan berdasarkan *cutofvalue* yang direkomendasikan. Oleh karena itu evaluasi hubungan kausalitas untuk pengujian hipotesis akan didasarkan pada model ini.

B. Estimasi dan Evaluasi Model Struktural Lengkap (*Full Structural Model*)



Gambar . Hasil Olah Data SEM

1. Evaluasi Hubungan Struktural Antar  
 Konstruk  
 a. Estimasi *Direct Effects*

Hasil estimasi koefisien *path*(*standardized regresio weights*) pengaruh langsung *direct effect* suatu konstruk terhadap konstruksi lain, dengan program AMOS 16.0, disajikan pada tabel 9.

Tabel 9  
**Hasil Estimasi Koefisien *Path* (*Standardized Regression Weights*)  
 Hubungan Antar Konstruk (*Direct Effects*)**

				Koefisien <i>Path</i>	C.R	p	Keterangan
1	KRH	---	A	0,056	0,659	0,510	TAKSignifikan
2	E	---	F	0,683	11,061	0,000	Signifikan
3	C	---	D	0,007	0,090	0,928	TAKSignifikan
4	A	---	D	0,463	6,236	0,000	Signifikan
5	E	---	I	0,039	0,621	0,535	TAKSignifikan
6	B	---	I	0,051	1,092	0,275	TAKSignifikan
7	KRH	---	I	0,002	0,043	0,966	TAKSignifikan
8	D	---	I	0,484	8,584	0,000	Signifikan
9	F	---	I	0,420	6,418	0,000	Signifikan
10	I	---	G	0,618	9,259	0,000	Signifikan
11	G	---	H	0,994	6,150	0,000	Signifikan

				Koefisien <i>Path</i>	C.R	p	Keterangan
1	Karakteristik Riwayat Hidup	---	Kepribadian	0,056	0,659	0,510	TAKSignifikan
2	Proses Belajar	---	Kemampuan	0,683	11,061	0,000	Signifikan
3	Nilai dan Sikap	---	Motivasi	0,007	0,090	0,928	TAKSignifikan
4	Kepribadian	---	Motivasi	0,463	6,236	0,000	Signifikan
5	Proses Belajar	---	Komitmen Organisasi	0,039	0,621	0,535	TAKSignifikan
6	Persepsi	---	Komitmen Organisasi	0,051	1,092	0,275	TAKSignifikan
7	Karakteristik Riwayat Hidup	---	Komitmen Organisasi	0,002	0,043	0,966	TAKSignifikan
8	Motivasi	---	Komitmen Organisasi	0,484	8,584	0,000	Signifikan
9	Kemampuan	---	Komitmen Organisasi	0,420	6,418	0,000	Signifikan
10	Komitmen Organisasi	---	Partisipasi Anggota	0,618	9,259	0,000	Signifikan
11	Partisipasi Anggota	---	Manfaat Anggota	0,994	6,150	0,000	Signifikan

1) Pengaruh Karakteristik Riwayat Hidup terhadap Kepribadian

Rumusan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) adalah sebagai berikut:

$H_0$  :  $\gamma_1 = 0$ ; Karakteristik Riwayat Hidup tidak mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kepribadian masyarakat.

$H_a$  :  $\gamma_1 \neq 0$ ; Karakteristik Riwayat Hidup secara langsung berpengaruh terhadap kepribadian masyarakat.

Hasil estimasi pengaruh langsung konstruk Karakteristik Riwayat Hidup terhadap konstruk kepribadian diperoleh koefisien *path* (*standardized regression weights*) sebesar 0,056 (positif). Uji signifikansi koefisien ini diperoleh nilai C.R (*Critical Ratio*) sebesar 0,659 dan probabilitas ( $p$ ) = 0,510. Karena nilai C.R = 0,659 < 1,96 maka  $H_0$  ditolak pada taraf signifikan 5%, yang berarti Karakteristik Riwayat Hidup secara langsung berpengaruh positif dan **tidak** signifikan terhadap kepribadian anggota KUD di Kabupaten Bantul.

2) Pengaruh proses belajar terhadap Kemampuan

Rumusan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) adalah sebagai berikut:

$H_0$  :  $\gamma_1 = 0$ ; proses belajar tidak

mempunyai pengaruh secara langsung terhadap Kemampuan.

$H_a$  :  $\gamma_1 \neq 0$ ; proses belajar secara langsung berpengaruh terhadap Kemampuan.

Hasil estimasi pengaruh langsung konstruk proses belajar terhadap konstruk kemampuan diperoleh koefisien *path* (*standardized regression weights*) sebesar 0,683 (positif). Uji signifikansi koefisien ini diperoleh nilai C.R (*Critical Ratio*) sebesar 11,061 dan probabilitas ( $p$ ) = 0,000. Karena nilai C.R = 11,061 > 1,96 maka  $H_0$  ditolak pada taraf signifikan 5%, yang berarti proses belajar secara langsung berpengaruh positif dan **signifikan** terhadap kemampuan anggota KUD di Kabupaten Bantul.

3) Pengaruh Nilai dan Sikap terhadap Motivasi

Rumusan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) adalah sebagai berikut:

$H_0$  :  $\gamma_1 = 0$ ; Nilai dan Sikap tidak mempunyai pengaruh secara langsung terhadap Motivasi.

$H_a$  :  $\gamma_1 \neq 0$ ; Nilai dan Sikap secara langsung berpengaruh terhadap Motivasi.

Hasil estimasi pengaruh langsung konstruk Nilai dan Sikap terhadap konstruk Motivasi diperoleh koefisien *path* (*standardized regression weights*) sebesar 0,007 (positif). Uji signifikansi koefisien ini diperoleh nilai C.R (*Critical Ratio*) sebesar 0,090 dan probabilitas ( $p$ ) = 0,928. Karena nilai C.R = 0,090 < 1,96 maka  $H_0$  ditolak pada

taraf signifikan 5%, yang berarti Nilai dan Sikap secara langsung berpengaruh positif dan **tidak** signifikan terhadap Motivasi anggota KUD di Kabupaten Bantul.

4) Pengaruh Kepribadian terhadap Motivasi

Rumusan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) adalah sebagai berikut:

$H_0$  :  $\gamma_1 = 0$ ; Kepribadian tidak mempunyai pengaruh secara langsung terhadap Motivasi.

$H_a$  :  $\gamma_1 \neq 0$ ; Kepribadian secara langsung berpengaruh terhadap Motivasi.

Hasil estimasi pengaruh langsung konstruk Kepribadian terhadap konstruk Motivasi diperoleh koefisien *path* (*standardized regression weights*) sebesar 0,463 (positif). Uji signifikansi koefisien ini diperoleh nilai C.R (*Critical Ratio*) sebesar 6,236 dan probabilitas ( $p$ ) = 0,000. Karena nilai C.R = 6,236 > 1,96 maka  $H_0$  ditolak pada taraf signifikan 5%, yang berarti Kepribadian secara langsung berpengaruh positif dan **signifikan** terhadap Motivasi anggota KUD di Kabupaten Bantul.

5) Pengaruh Proses Belajar terhadap Komitmen Organisasi

Rumusan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) adalah sebagai berikut:

$H_0$  :  $\gamma_1 = 0$ ; Proses Belajar tidak mempunyai pengaruh secara

langsung terhadap Komitmen Organisasi.

$H_a$  :  $\gamma_1 \neq 0$ ; Proses Belajar secara langsung berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil estimasi pengaruh langsung konstruk Proses Belajar terhadap konstruk Komitmen Organisasi diperoleh koefisien *path* (*standardized regression weights*) sebesar 0,039 (positif). Uji signifikansi koefisien ini diperoleh nilai C.R (*Critical Ratio*) sebesar 0,621 dan probabilitas ( $p$ ) = 0,535. Karena nilai C.R = 0,621 < 1,96 maka  $H_0$  ditolak pada taraf signifikan 5%, yang berarti Proses Belajar secara langsung berpengaruh positif dan **tidak** signifikan terhadap Komitmen Organisasi anggota KUD di Kabupaten Bantul.

6) Pengaruh Persepsi terhadap Komitmen Organisasi

Rumusan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) adalah sebagai berikut:

$H_0$  :  $\gamma_1 = 0$ ; Persepsi tidak mempunyai pengaruh secara langsung terhadap Komitmen Organisasi.

$H_a$  :  $\gamma_1 \neq 0$ ; Persepsi secara langsung berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil estimasi pengaruh langsung konstruk Persepsi terhadap konstruk Komitmen Organisasi diperoleh koefisien

*path (standardized regression weights)* sebesar 0,051 (positif). Uji signifikansi koefisien ini diperoleh nilai C.R (*Critical Ratio*) sebesar 1,092 dan probabilitas ( $p$ ) = 0,275. Karena nilai C.R = 1,092 < 1,96 maka  $H_0$  ditolak pada taraf signifikan 5%, yang berarti Persepsi secara langsung berpengaruh positif dan **tidak** signifikan terhadap Komitmen Organisasi anggota KUD di Kabupaten Bantul.

7) Pengaruh Karakteristik Riwayat Hidup terhadap Komitmen Organisasi

Rumusan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) adalah sebagai berikut:

$H_0$  :  $\gamma_1 = 0$ ; Karakteristik Riwayat Hidup tidak mempunyai pengaruh secara langsung terhadap Komitmen Organisasi.

$H_a$  :  $\gamma_1 \neq 0$ ; Karakteristik Riwayat Hidup secara langsung berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil estimasi pengaruh langsung konstruk Karakteristik Riwayat Hidup terhadap konstruk Komitmen Organisasi diperoleh koefisien *path (standardized regression weights)* sebesar 0,002 (positif). Uji signifikansi koefisien ini diperoleh nilai C.R (*Critical Ratio*) sebesar 0,043 dan probabilitas ( $p$ ) = 0,966. Karena nilai C.R = 0,043 < 1,96 maka  $H_0$  ditolak pada taraf signifikan 5%, yang berarti Karakteristik

Riwayat Hidup secara langsung berpengaruh positif dan **tidak** signifikan terhadap Komitmen Organisasi anggota KUD di Kabupaten Bantul.

8) Pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Organisasi

Rumusan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) adalah sebagai berikut:

$H_0$  :  $\gamma_1 = 0$ ; Motivasi tidak mempunyai pengaruh secara langsung terhadap Komitmen Organisasi.

$H_a$  :  $\gamma_1 \neq 0$ ; Motivasi secara langsung berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil estimasi pengaruh langsung konstruk Motivasi terhadap konstruk Komitmen Organisasi diperoleh koefisien *path (standardized regression weights)* sebesar 0,484 (positif). Uji signifikansi koefisien ini diperoleh nilai C.R (*Critical Ratio*) sebesar 8,584 dan probabilitas ( $p$ ) = 0,000. Karena nilai C.R = 8,584 < 1,96 maka  $H_0$  ditolak pada taraf signifikan 5%, yang berarti Motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi anggota KUD di Kabupaten Bantul.

9) Pengaruh kemampuan terhadap Komitmen Organisasi

Rumusan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) adalah sebagai berikut:

$H_0$  :  $\gamma_1 = 0$ ; Kemampuan tidak mempunyai pengaruh secara langsung terhadap Komitmen Organisasi.

$H_a$  :  $\gamma_1 \neq 0$ ; Kemampuan secara langsung berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil estimasi pengaruh langsung konstruk kemampuan terhadap konstruk Komitmen Organisasi diperoleh koefisien *path (standardized regression weights)* sebesar 0,420 (positif). Uji signifikansi koefisien ini diperoleh nilai C.R (*Critical Ratio*) sebesar 6,418 dan probabilitas ( $p$ ) = 0,000. Karena nilai C.R = 6,418 > 1,96 maka  $H_0$  ditolak pada taraf signifikan 5%, yang berarti kemampuan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi anggota KUD di Kabupaten Bantul.

#### 10) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Partisipasi Anggota

Rumusan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) adalah sebagai berikut:

$H_0$  :  $\gamma_1 = 0$ ; Komitmen Organisasi tidak mempunyai pengaruh secara langsung terhadap Partisipasi Anggota.

$H_a$  :  $\gamma_1 \neq 0$ ; Komitmen Organisasi secara langsung berpengaruh terhadap Partisipasi Anggota.

Hasil estimasi pengaruh langsung konstruk Komitmen Organisasi terhadap

konstruk Partisipasi Anggota diperoleh koefisien *path (standardized regression weights)* sebesar 0,618 (positif). Uji signifikansi koefisien ini diperoleh nilai C.R (*Critical Ratio*) sebesar 9,259 dan probabilitas ( $p$ ) = 0,000. Karena nilai C.R = 9,259 > 1,96 maka  $H_0$  ditolak pada taraf signifikan 5%, yang berarti Komitmen Organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Partisipasi Anggota anggota KUD di Kabupaten Bantul.

#### 11) Pengaruh Partisipasi Anggota terhadap Manfaat Anggota

Rumusan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) adalah sebagai berikut:

$H_0$  :  $\gamma_1 = 0$ ; Partisipasi Anggota tidak mempunyai pengaruh secara langsung terhadap Manfaat Anggota.

$H_a$  :  $\gamma_1 \neq 0$ ; Partisipasi Anggota secara langsung berpengaruh terhadap Manfaat Anggota.

Hasil estimasi pengaruh langsung konstruk Komitmen Organisasi terhadap konstruk Manfaat Anggota diperoleh koefisien *path (standardized regression weights)* sebesar 0,994 (positif). Uji signifikansi koefisien ini diperoleh nilai C.R (*Critical Ratio*) sebesar 6,150 dan probabilitas ( $p$ ) = 0,000. Karena nilai C.R = 6,150 > 1,96 maka  $H_0$  ditolak pada taraf signifikan 5%, yang berarti Partisipasi Anggota secara langsung berpengaruh positif

dan signifikan terhadap Manfaat Anggota anggota KUD di Kabupaten Bantul.

terhadap Manfaat Anggota anggota KUD di Kabupaten Bantul.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa :

1. Karakteristik Riwayat Hidup secara langsung berpengaruh positif dan **tidak** signifikan terhadap kepribadian.
2. Proses belajar secara langsung berpengaruh positif dan **signifikan** terhadap kemampuan.
3. Sikap secara langsung berpengaruh positif dan **tidak** signifikan terhadap Motivasi.
4. Kepribadian secara langsung berpengaruh positif dan **signifikan** terhadap Motivasi.
5. Proses Belajar secara langsung berpengaruh positif dan **tidak** signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
6. Persepsi secara langsung berpengaruh positif dan **tidak** signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
7. Karakteristik Riwayat Hidup secara langsung berpengaruh positif dan **tidak** signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
8. Motivasi secara langsung berpengaruh positif dan **signifikan** terhadap Komitmen Organisasi.
9. kemampuan secara langsung berpengaruh positif dan **signifikan** terhadap Komitmen Organisasi.
10. Komitmen Organisasi secara langsung berpengaruh positif dan **signifikan** terhadap Partisipasi Anggota.
11. Partisipasi Anggota secara langsung berpengaruh positif dan **signifikan**

## SARAN

Agar KUD di wilayah kabupaten Bantul dapat berkembang, sebaiknya perlu diperhatikan :

1. Peningkatan Motivasi anggota KUD melalui proses pembinaan anggota secara berkelanjutan, agar komitmen anggota meningkat, sehingga partisipasi anggota akan meningkat pula.
2. Melakukan pembelajaran secara berkesinambungan agar kemampuan anggota dan pengurus meningkat, sehingga komitmen anggota terhadap KUD akan meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Majid, 2005, *Perencanaan Pembelajaran*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Bateman, T., and S. Strasser.1984, A. Longitudinal analysis of the antecedents organizational commitment. *Academy of Management Journal* 27 : 95 – 112.
- Arief Subyantoro, 2008, *Strategi Pengembangan Koperasi*, Wimaya Press.
- Arief Subyantoro, 2007, *Metode dan Teknik Penelitian Sosial*, Budi Offset.
- Arief Subyantoro, 2006, *Perusahaan Koperasi Di Indonesia*, Wimaya Press.
- B. Dwaraki and N. Narayanasany. *Participatory Rural*

- Appraisal for a Vibrant Co. –Operative Sector. *Source* : *Development in Practice*, Vol. 4 No. 1, 1994: PP 63-63 Published by : Taylor & Francis, Ltd. On Behalf of Oxfam GB.
- Chukwu, Samuel C., (1990). *Economics of the Co-operatif Business Enterprise*, Marburg, West Germany,
- Drucker Petter F. (1977) *An Introductory View of Management*, Harper & Row, Publiceher Inc New York.
- Edilius, Sudarsono, (1996). *Koperasi Dalam Teori dan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Etzioni, Amital, (1964 ) *Modern Organizations*, Prentice-Hall,
- Gibson, James L; John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr.(1992). *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses* Edisi Kelima, Jakarta: terjemahan Penerbit Erlangga.
- Harsoyono Subyakto, (1986). *Ekonomi Koperasi*, Penerbit Karunika Jakarta, Universitas Terbuka.
- Hersey, Paul, Kenneth H. Blanchard, (1993 ). *Management of Organizational Behavior Utilizing Human Resources*, secon edition, Engelwood Cliffs: Prentice-Hall Inc,
- Herscovith, L., Meyer, J.P., Commitment to Organizational Vhange : Extention of Three-Component Model, *Journal to Applied Psychology*, Vol 87, 2002 : 474 – 487.
- Huczynski Andrzej and David Buchanan, (1991). *Organizational Behaviour*, second edition Prentice Hall New York London Toronto Sydney Tokyo Singapore,
- Inhniowsski, C.K. Shaw, and G. Prensushi, The effets of human resource management practices on productivity: A study of finishing lines. *The American Economic Review* 87. 1997, pp. 291-314.
- Ireland, R.D. and Hitt, MA., 1999, "Achieving and Maintaining Strategic Competitiveness in the 21<sup>st</sup> Century: The Role of Strategic Leadership", *Academy of Management Executive*, Vol 13 No.1. 1997, pp. 43-57.
- Komarudin, (1990) *Manajemen Berdasarkan sasaran*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kenis, Izzettin, Effect of Budgetary Goal Carateistics on Managerial Attitudes and Performance, *The Accounting Review* Vol LIV, No.4 October 1979.
- Kerlinger, Fred N., 1995. *Asas-asas Penelitian Behavioral*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Kreitner Robert and Kinicki Angelo, (1995). *Organizational Behavior*, Richard D. Irwin, Inc Printed in the United State of America.



Lembaga pengkajian Ekonomi Pancasila, (1980)  
*Ekonomi Pancasila* Mutiara Jakarta,

Linda Mayoux and Robert Chambers. PolicyArena  
Revering The Paradigar, Quantification, Participatory  
Methods and Pro-Poor Impact Assessment, *Journal of  
International Development.J. Int. Dev.* 17, 2005:271-  
298.

Mar'at, (1981). "*Sikap Manusia Perubahan serta  
Pengukurannya*". Bandung: Ghalia Indonesia.

Meyer & Allen, 1991, A Three Component  
Conceptualization of Organizational Commitment,  
*Human Resources Management Review*, 1, 61-69

Mintzberg, F J, The Design School: reconsidering the  
basic Premises of strategic Management,  
*Strategic Management Journal*. 1990, pp.171-  
195.

Ropke, Jochen., (1989) *The Economics Theory of  
Cooperatives* Marburg.

Roy, Ewell Paul., (1981).*Cooperative: Development,  
Principle and Management*, 4th Edition, The Interstate  
Printers & Publisher Inc., Denville, Illionis,

Robbins Stephen P., Mary Coulter (2003) *Management*  
seventh Edition, Prentice Hall Uper seddle River, New  
Jersey 07458.

Robbins Stephen P., (2003). *Organization Behavior* Tent  
Edition, Prentice Hall Pearson Education International.

Schermerhorn, John R., James G. Hunt, Richard N.  
Osborn, (1994). *Managing Organizational  
Behavior*. Fith edition, New York: Jhohn Wiley  
& Sons. Inc.,

Sekaran, Uma. 2003. *Research Methods For Business,  
Fourth Edition*, John Wiley & Son, Inc.

Stoner, James A.F. & Charles Wankel,  
(1986).*Management*. Third Edition. New  
Yersey: Prentice-Hall International A Devision  
of Simon & schuster Company, Engelwood  
Cliffs,

Shin'ichi Shigetomi. Cooperation and Community in  
Rural Thailand : An Organizational Analysis of  
Participatory Rural Development, *The Journal of  
Asian Studies* Vol. 59. N0.2. May.2000:PP.489-490.

Sugiyono. 2006. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung  
: CV. ALFABETA.

UURI No. 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian.

31

Wheelen L Thomas, Hunger J David., (1994).  
*Strategic Management and Business Policy*  
Fourth Edition New York: Edision-Wesley  
Publishing Company, Inc