

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Penyajian Data

4.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1.1 Sejarah Koperasi Arofah Kaliwungu

KSP Arofah berdiri tanggal 5 Mei 2007 yang berbadan hukum No. 14152/BH/KDK.II/I/2008. Di Akta Notariskan dengan Nomor: 44 tanggal 27 oktober 2007. Ahmad Natsir, SH. Dan ijin Badan Hukum Kepala Dinas Pelayanan Koperasi dan UMKM Provinsi Jawa Tengah. Diresmikan oleh Bapak KH. Syamsul Ma'arif bertempat di Sukorejo, Kendal. Bapak KH. Syamsul Ma'arif berhasil menggerakkan 22 para pendiri dengan mengumpulkan dana modal awal Rp 680.874.197,- dan pada tahun 2013 Koperasi Arofah Kaliwungu memiliki aset sebesar 1.159.840.441. sampai saat ini Koperasi Arofah Kaliwungu mempunyai dua kantor cabang yaitu Cabang Kendal (Ruko Pasar Sukodono No. 23 Kendal), Cabang Semarang (Jl. Raya Gedungpane Mijen Semarang), adapun kantor pusat terletak di Jl. Sekopek Tengah No. 1 Kaliwungu Kendal.¹

4.1.1.2 Visi dan Misi Koperasi Arofah Kaliwungu

- a. Visi Koperasi Arofah
 - 1) Menjadi lembaga keuangan mikro yang sehat dan handal dalam menjalankan Koperasi Simpan Pinjam dengan basis masyarakat sekitar
 - 2) Memasyarakatkan koperasi, bertanggung jawab dan amanah serta berhasil guna dan berdaya guna
- b. Misi Koperasi Arofah
 - 1) Mengupayakan perbankan ekonomi masyarakat melalui keuangan mikro
 - 2) Menjadikan koperasi yang sehat dan dapat dipercaya oleh masyarakat
 - 3) Memberikan dana pinjaman kepada nasabah melalui prosedur yang berlaku
 - 4) Memberi pelayanan modal kepada anggota
 - 5) Pelayanan cepat dan tepat kepada anggota
 - 6) Memberi manfaat bagi anggota, karyawan dan masyarakat

¹ Dokumentasi Koperasi Arofah Kaliwungu 2013, h.5.

4.1.1.3 Tujuan Berdiri Koperasi Arofah

Adapun tujuan berdiri Koperasi Arofah kaliwungu yaitu:

1. Meningkatkan kesejahteraan para anggotanya
2. menjalin silaturahmi diantara anggotanya
3. ikut berpartisipasi dalam meningkatkan perekonomian terutama di wilayah Jawa Tengah.

4.1.1.4 Produk Koperasi Arofah Kaliwungu

Kegiatan operasional Koperasi Arofah Kaliwungu saat ini, pada dasarnya menghasilkan tiga jenis produk atau jasa layanan yaitu produk himpunan dana atau simpanan, produk penyaluran dana atau pembiayaan, produk amil zakat. Adapun kebijakan simpan pinjam dalam Koperasi Arofah Kaliwungu:

1. Produk himpunan dana (simpanan)
 - a. Transaksi penghimpunan dana Koperasi Arofah Kaliwungu berasal dari anggota dan calon anggota
 - b. Penyetoran simpanan dapat dilakukan oleh siapa saja, tidak harus pemilik simpanan, namun penarikan simpanan harus dilakukan oleh pemilik yang sah atau dapat dikuasakan kepada pihak lain dengan disertai surat kuasa
 - c. Sistem kebijakan jasa Simpanan
 - Pembayaran jasa simpanan dilakukan pada awal tanggal setiap bulanya
 - Perhitungan jasa simpanan sebesar 8% per tahun dari saldo terendah setiap bulan
 - Perhitungan jasa simpanan dikreditkan secara langsung dalam masing-masing rekening simpanan anggota yang bersangkutan
 - Bagi penyimpan yang mempunyai saldo Rp 5.000,- dan dalam 5 bulan tidak ada mutasi maka dapat dihapus oleh koperasi
 - Dalam hal penutupan simpanan/keluar dari keanggotaan koperasi maka saldo yang harus disisakan Rp 5.000,-
 - Setiap penggantian buku simpanan maka penyimpan dikenai biaya administrasi sebesar Rp 1.500,-
 - Setoran awal minimal Rp 5.000,-
 - Karyawan lapangan bertanggung jawab penuh atas seluruh transaksi yang terjadi di lapangan/lokasi pasar
 - Jasa Simpanan Berjangka:

1 s/d 3	bulan 9%	per tahun
4 s/d 6	bulan 10%	per tahun
7 s/d 12	bulan 11%	per tahun

- Simpanan Sukarela
- Simpanan Hari Raya
- Simpanan Haji

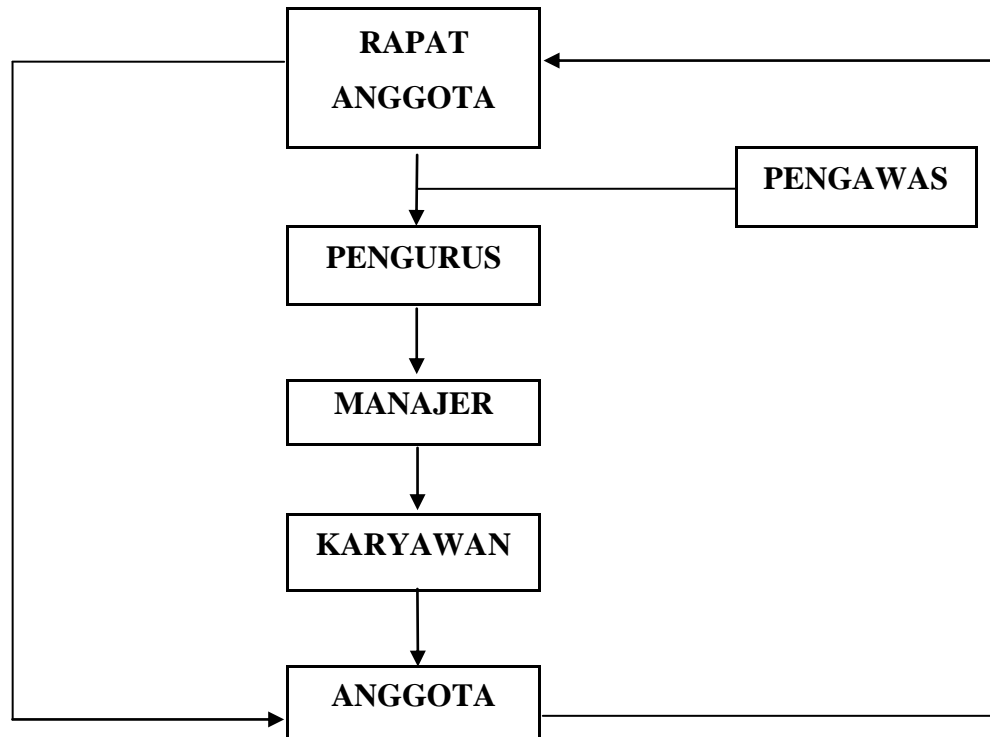
2. Produk penyaluran dana (pembiayaan)
 - a. Penyaluran pinjaman diutamakan diberikan pada anggota
 - b. Penyaluran pinjaman berdasarkan pada prinsip kehati-hatian
 - c. Jumlah pinjaman yang dapat diberikan memperhatikan Pemanfaatan pinjaman, kemampuan peminjam membayar kembali, likuiditas koperasi
 - d. Perjanjian pinjaman diatas 5 juta menggunakan akta perjanjian di depan notaris
 - e. Jenis pinjaman yang diberikan sebagai berikut:
 - Pinjaman Harian dengan jasa 0,15% per hari
 - Pinjaman Bulanan dengan jasa 2% per hari
 - Pinjaman Musiman 3% per bulan dengan jangka waktu maksimal 6 bulan

4.1.1.5 Struktur Organisasi Koperasi Arofah Kaliwungu

Untuk memperlancar tugas-tuganya, maka sebuah lembaga atau organisasi memerlukan struktur yang mendeskripsikan alur kerja yang harus dilakukan oleh personil yang ada dalam lembaga atau organisasi tersebut. Adapun Koperasi Arofah Kaliwungu mempunyai struktur organisasi jelas. Berikut ini adalah struktur organisasi Koperasi Arofah Kaliwungu.²

² Dokumen Koperasi Arofah Kaliwungu

Gambar 3
Struktur Organisasi
Koperasi Simpan Pinjam “Arofah” Kaliwungu



4.1.2 Deskriptif Responden

Penyajian data deskriptif penelitian bertujuan agar dapat dilihat profil dari data penelitian tersebut dan hubungan yang ada antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Responden dalam penelitian ini memiliki karakteristik. Karakteristik-karakteristik penelitian terdiri dari:

4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Jumlah responden jenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden jenis kelamin perempuan. Sebagaimana dapat dilihat dalam tabel.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persen
Perempuan	6	32%
Laki-laki	13	68%
Total	19	100%

Sumber: Data yang diolah, 2014

Dari tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa responden jenis kelamin laki-laki berjumlah 13 atau 68 % sedangkan untuk responden jenis kelamin perempuan berjumlah 6 atau 32 % dari keseluruhan responden yang berjumlah 19.

4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data mengenai usia responden disini, peneliti mengelompokkan menjadi lima kategori, yaitu dari umur 20-25 tahun, 26-30 tahun, 31-35 tahun, 36-40 tahun, dan lebih dari 40 tahun. Adapun data mengenai usia karyawan pada Koperasi Arofah Kaliwungu yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persen
21-25	5	28%
26-30	3	17%
31-35	6	33%
36-40	3	17%
40-45	1	5%
	19	100%

Sumber: Data yang diolah, 2014

Berdasarkan pada tabel 4.2 diatas dapat diketahui tentang usia/umur karyawan pada Koperasi Arofah Kaliwungu yang diambil sebagai responden. Umur responden yang menjadi sampel penelitian ini bahwa usia 21-25 berjumlah 5 atau 28 %, usia 26-30 berjumlah 3 atau 17 %, usia 31-35 beerjumlah 6 atau 33 %, usia

36-40 berjumlah 3 atau 17 %, usia 40-45 berjumlah 1 atau 5 % dari keseluruhan responden yang berjumlah 19.

4.1.2.3 Karakteristik Responden Pendidikan

Data mengenai pendidikan responden disini, peneliti mengelompokkan menjadi dua kategori, yaitu SMA dan perguruan tinggi. Adapun data mengenai pendidikan karyawan pada Koperasi Arofah Kaliwungu yang diambil sebagai berikut:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persen
SMA	11	58%
Perguruan Tinggi	8	42%
	19	100%

Sumber: Data yang diolah, 2014

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 di atas dapat diketahui tentang latar belakang karyawan bahwa responden yang berpendidikan SMA berjumlah 11 atau 58 %, perguruan tinggi berjumlah 8 atau 42 % dari keseluruhan responden yang berjumlah 19.

4.1.3 Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel dari penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu model rekrutmen dan pengembangan karyawan serta satu variabel terikat yaitu perkembangan usaha. Data-data dari variabel ini di ungkap menggunakan angket.

4.1.3.1 Variabel Model Rekrutmen

Pada variabel model rekrutmen, penilaian dilakukan dengan 3 indikator. Diantaranya adalah mampu, ketepatan, dan keterbukaan. Berikut adalah tabel deskriptif model kekrutmen

4.1.3.1.1 Mampu

1. Proses rekrutmen calon pelamar dilakukan secara terbuka dan tanpa diskriminasi

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Tanggapan reponden mengenai mampu (MR1)

Kriteria	frekuensi	%	Skor nilai	Hasil
Sangat Setuju (5)	12	63,16%	60	91,6%
setuju (4)	6	31,58%	24	
Netral (3)	1	5,26%	3	
Tidak Setuju (2)	0	0,00%	0	
Sangat tidak Setuju (1)	0	0,00%	0	
Total	19	100,00%	87	Sangat baik

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Dari tabel 4.4 di atas diketahui dari 19 responden diperoleh keterangan tentang variabel model rekrutmen (MR1) sebagai berikut. Persentase tertinggi sebesar 12 responden (63,16 %) memberikan tanggapan sangat setuju mengenai mampu di Koperasi Arofah, dan terendah 1 orang (5,26%) yang beranggapan netral.

Berdasarkan hasil penelitian tentang model rekrutme (MR1) mengenai mampu di Koperasi Arofah diperoleh rata-rata klasikal sebesar 91,6 %. Jadi mampu yang ditetapkan Koperasi Arofah dalam kategori sangat baik.

2. Pewawancara dapat memahami persyaratan jabatan yang dibutuhkan

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Tanggapan reponden mengenai mampu (MR2)

Kriteria	frekuensi	%	Skor nilai	Hasil
Sangat Setuju (5)	9	47,37%	45	85,3%
setuju (4)	6	31,58%	24	
Netral (3)	4	21,05%	12	
Tidak Setuju (2)	0	0,00%	0	
Sangat tidak Setuju (1)	0	0,00%	0	
Total	19	100,00%	81	Sangat baik

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Dari tabel 4.5 di atas diketahui dari 19 responden diperoleh keterangan tentang variabel rekrutmen karyawan (MR2) sebagai berikut. Persentase tertinggi sebesar 9 responden (47,37 %) memberikan tanggapan sangat setuju mengenai mampu di Koperasi Arofah, dan terendah 4 orang (21,05%) yang beranggapan netral.

Berdasarkan hasil penelitian tentang model rekrutme (MR2) mengenai mampu di Koperasi Arofah diperoleh rata- rata klasikal sebesar 85,3 %. Jadi mampu yang ditetapkan Koperasi Arofah dalam kategori sangat baik.

3. Media yang digunakan pada saat proses rekrutmen berlangsung sangat memadai

Tabel 4.6

Distribusi Frekuensi Tanggapan reponden mengenai mampu (MR3)

Kriteria	frekuensi	%	Skor nilai	Hasil
Sangat Setuju (5)	13	68,42%	65	92,6%
setuju (4)	5	26,32%	20	
Netral (3)	1	5,26%	3	
Tidak Setuju (2)	0	0,00%	0	
Sangat tidak Setuju (1)	0	0,00%	0	
Total	19	100,00%	88	Sangat baik

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Dari tabel 4.6 di atas diketahui dari 19 responden diperoleh keterangan tentang variabel model rekrutmen (MR3) sebagai berikut. Persentase tertinggi sebesar 13 responden (68,42 %) memberikan tanggapan sangat setuju mengenai mampu di Koperasi Arofah, dan terendah 1 orang (5,26%) yang beranggapan netral.

Berdasarkan hasil penelitian tentang model rekrutme (MR3) mengenai mampu di Koperasi Arofah diperoleh rata- rata klasikal sebesar 92,6 %. Jadi mampu yang ditetapkan Koperasi Arofah dalam kategori sangat baik.

4.1.3.1.2 Ketepatan

1. koperasi merekrut karyawan melalui sumber internal (berasal dari perusahaan itu sendiri).

Tabel 4.7

Distribusi Frekuensi Tanggapan reponden mengenai ketepatan (MR4)

Kriteria	Frekuensi	%	Skor nilai	Hasil
Sangat Setuju (5)	12	63,16%	60	91,6%
setuju (4)	6	31,58%	24	
Netral (3)	1	5,26%	3	
Tidak Setuju (2)	0	0,00%	0	
Sangat tidak Setuju (1)	0	0,00%	0	
Total	19	100,00%	87	Sangat baik

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Dari tabel 4.7 di atas diketahui dari 19 responden diperoleh keterangan tentang variabel model rekrutmen (MR4) sebagai berikut. Persentase tertinggi sebesar 12 responden (63,16 %) memberikan tanggapan sangat setuju mengenai ketepatan, dan terendah 1 orang (5,26 %) yang beranggapan netral.

Berdasarkan hasil penelitian tentang harga (MR4) mengenai kesesuaian harga dengan manfaat diperoleh rata-rata klasikal sebesar 91,6 %. Jadi ketepatan yang diterima oleh karyawan di Koperasi Arofah dalam kategori sangat baik.

2. koperasi merekrut karyawan melalui sumber eksternal (iklan, *outsourcing*, dsb).

Tabel 4.8

Distribusi Frekuensi Tanggapan reponden mengenai ketepatan (MR5)

Kriteria	Frekuensi	%	Skor nilai	Hasil
Sangat Setuju (5)	13	68,42%	65	93,7%
setuju (4)	6	31,58%	24	
Netral (3)	0	0,00%	0	

Tidak Setuju (2)	0	0,00%	0	
Sangat tidak Setuju (1)	0	0,00%	0	
Total	19	100,00%	89	Sangat baik

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Dari tabel 4.8 di atas diketahui dari 19 responden diperoleh keterangan tentang variabel model rekrutmen (MR5) sebagai berikut. Persentase tertinggi sebesar 13 responden (68,42 %) memberikan tanggapan sangat setuju mengenai ketepatan, dan terendah 6 orang (31,58 %) yang beranggapan setuju.

Berdasarkan hasil penelitian tentang harga (MR5) mengenai kesesuaian harga dengan manfaat diperoleh rata-rata klasikal sebesar 93,7 %. Jadi ketepatan yang diterima oleh karyawan di Koperasi Arofah dalam kategori sangat baik.

3. promosi jabatan dilakukan berdasarkan penilaian kinerja karyawan.

Tabel 4.9

Distribusi Frekuensi Tanggapan reponden mengenai ketepatan (MR6)

Kriteria	Frekuensi	%	Skor nilai	Hasil
Sangat Setuju (5)	15	78,95%	75	95,8%
setuju (4)	4	21,05%	16	
Netral (3)	0	0,00%	0	
Tidak Setuju (2)	0	0,00%	0	
Sangat tidak Setuju (1)	0	0,00%	0	
Total	19	100,00%	91	Sangat baik

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Dari tabel 4.9 di atas diketahui dari 19 responden diperoleh keterangan tentang variabel model rekrutmen (MR6) sebagai berikut. Persentase tertinggi sebesar 15 responden (75 %) memberikan tanggapan sangat setuju mengenai ketepatan, dan terendah 4 orang (21,05 %) yang beranggapan setuju.

Berdasarkan hasil penelitian tentang model rekrutmen (MR6) mengenai kesesuaian harga dengan manfaat diperoleh rata-

rata klasikal sebesar 95,8 %. Jadi ketepatan yang diterima oleh karyawan di Koperasi Arofah dalam kategori sangat baik.

4.1.3.2 Keterbukaan

1. Model rekrutmen yang diterapkan oleh koperasi sudah berjalan dengan efektif

Tabel 4.10

Distribusi Frekuensi Tanggapan reponden mengenai ketebukaan (MR7)

Kriteria	frekuensi	%	Skor nilai	Hasil
Sangat Setuju (5)	9	47,37%	45	86,3%
setuju (4)	7	36,84%	28	
Netral (3)	3	15,79%	9	
Tidak Setuju (2)	0	0,00%	0	
Sangat tidak Setuju (1)	0	0,00%	0	
Total	19	100,00%	82	Sangat baik

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Dari tabel 4.10 di atas diketahui dari 19 responden diperoleh keterangan tentang variabel model rekrutmen (MR7) sebagai berikut. Persentase tertinggi sebesar 9 responden (47,37 %) memberikan tanggapan sangat setuju mengenai ketepatan, dan terendah 3 orang (15,79 %) yang beranggapan setuju.

Berdasarkan hasil penelitian tentang model rekrutmen (MR7) mengenai kesesuaian harga dengan manfaat diperoleh rata-rata klasikal sebesar 86,3%. Jadi ketepatan yang diterima oleh karyawan di Koperasi Arofah dalam kategori sangat baik.

2. kopersi menggunakan sarana teknologi informasi dan komunikasi yang baik dalam metode perekrutan.

Tabel 4.11

Distribusi Frekuensi Tanggapan reponden mengenai ketebukaan (MR8)

Kriteria	Frekuensi	%	Skor nilai	Hasil
Sangat Setuju (5)	12	63,16%	60	90,5%

setuju (4)	5	26,32%	20	
Netral (3)	2	10,53%	6	
Tidak Setuju (2)	0	0,00%	0	
Sangat tidak Setuju (1)	0	0,00%	0	
Total	19	100,00%	86	Sangat baik

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Dari tabel 4.11 di atas diketahui dari 19 responden diperoleh keterangan tentang variabel model rekrutmen (MR8) sebagai berikut. Persentase tertinggi sebesar 12 responden (63,16 %) memberikan tanggapan sangat setuju mengenai ketepatan, dan terendah 2 orang (10,53%) yang beranggapan setuju.

Berdasarkan hasil penelitian tentang model rekrutmen (MR8) mengenai kesesuaian harga dengan manfaat diperoleh rata-rata klasikal sebesar 90,5%. Jadi ketepatan yang diterima oleh karyawan di Koperasi Arofah dalam kategori sangat baik.

3. Saya rasa metode rekrutmen yang diterapkan oleh koperasi sudah berjalan dengan efektif

Tabel 4.12

Distribusi Frekuensi Tanggapan reponden mengenai ketebukaan (MR9)

Kriteria	frekuensi	%	Skor nilai	Hasil
Sangat Setuju (5)	12	63,16%	60	92,6%
setuju (4)	7	36,84%	28	
Netral (3)	0	0,00%	0	
Tidak Setuju (2)	0	0,00%	0	
Sangat tidak Setuju (1)	0	0,00%	0	
Total	19	100,00%	88	Sangat baik

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Dari tabel 4.12 diatas diketahui dari 19 responden diperoleh keterangan tentang variabel harga (MR9) sebagai berikut. Persentase tertinggi sebesar 63 responden (58 %) memberikan tanggapan sangat setuju mengenai keterbukaan, dan terendah 15 orang (9%) yang beranggapan netral.

Berdasarkan hasil penelitian tentang harga (MR9) mengenai kesesuaian harga dengan fasilitas diperoleh rata-rata klasikal sebesar 81,4 %. Jadi keterbukaan yang diterima oleh karyawan di Koperasi Arofah dalam kategori baik.

4.1.3.2 Variabel Pengembangan Karyawan

Pada variabel Pengembangan Karyawan, penilaian dilakukan dengan 3 indikator, diantaranya adalah Keterampilan, Pengetahuan, Peningkatan kontrol diri. Berikut adalah tabel deskriptif pengembangan karyawan.

4.1.3.2.1 Keterampilan

1. Sistem manajemen perlu ada perbaikan dalam rangka memotivasi karyawan dalam koperasi.

Tabel 4.13

Distribusi Frekuensi Tanggapan responden mengenai keterampilan (PK1)

Kriteria	Frekuensi	%	Skor nilai	Hasil
Sangat Setuju (5)	12	63,16%	60	91,6%
setuju (4)	6	31,58%	24	
Netral (3)	1	5,26%	3	
Tidak Setuju (2)	0	0,00%	0	
Sangat tidak Setuju (1)	0	0,00%	0	
Total	19	100,00%	87	Sangat baik

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Dari tabel 4.13 di atas diketahui dari 19 responden diperoleh keterangan tentang variabel pengembangan karyawan (PK1) sebagai berikut. Persentase tertinggi sebesar 12 responden (63,16 %) memberikan tanggapan sangat setuju mengenai keterampilan, dan terendah 1 orang (5,26%) yang beranggapan netral.

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengembangan karyawan (PK1) mengenai keterampilan, diperoleh rata-rata klasikal sebesar 91,6 %. Jadi keterampilan di Koperasi Arofah dalam kategori sangat baik.

2. keterlibatan anda dalam kegiatan pelatihan dan pengembangan sejak bergabung dengan koperasi ini.

Tabel 4.14
Distribusi Frekuensi Tanggapan responden mengenai keterampilan
(PK2)

Kriteria	Frekuensi	%	Skor nilai	Hasil
Sangat Setuju (5)	10	52,63%	50	86,3%
setuju (4)	5	26,32%	20	
Netral (3)	4	21,05%	12	
Tidak Setuju (2)	0	0,00%	0	
Sangat tidak Setuju (1)	0	0,00%	0	
Total	19	100,00%	82	Sangat baik

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Dari tabel 4.14 di atas diketahui dari 19 responden diperoleh keterangan tentang variabel pengembangan karyawan (PK2) sebagai berikut. Persentase tertinggi sebesar 10 responden (52,63 %) memberikan tanggapan sangat setuju mengenai keterampilan, dan terendah 4 orang (21,05%) yang beranggapan netral.

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengembangan karyawan (PK2) mengenai keterampilan, diperoleh rata-rata klasikal sebesar 86,3 %. Jadi keterampilan di Koperasi Arofah dalam kategori sangat baik.

- kopersi memberikan umpan balik terhadap kemajuan karier karyawan

Tabel 4.15
Distribusi Frekuensi Tanggapan responden mengenai keterampilan
(PK3)

Kriteria	frekuensi	%	Skor nilai	Hasil
Sangat Setuju (5)	12	63,16%	60	90,5%
setuju (4)	5	26,32%	20	
Netral (3)	2	10,53%	6	
Tidak Setuju (2)	0	0,00%	0	
Sangat tidak Setuju (1)	0	0,00%	0	

Total	19	100,00%	86	Sangat baik
-------	----	---------	----	-------------

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Dari tabel 4.15 di atas diketahui dari 19 responden diperoleh keterangan tentang variabel pengembangan karyawan (PK3) sebagai berikut. Persentase tertinggi sebesar 12 responden (63,16 %) memberikan tanggapan sangat setuju mengenai keterampilan, dan terendah 2 orang (10,53%) yang beranggapan netral.

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengembangan karyawan (PK3) mengenai keterampilan, diperoleh rata-rata klasikal sebesar 90,5%. Jadi keterampilan di Koperasi Arofah dalam kategori sangat baik.

4.1.3.2.2 Pengetahuan

1. Strategi dan manajemen organisasi perusahaan jelas dan memberikan peluang bagi karyawan untuk dapat berkembang.

Tabel 4.16

Distribusi Frekuensi Tanggapan responden mengenai pengetahuan (PK4)

Kriteria	Frekuensi	%	Skor nilai	Hasil
Sangat Setuju (5)	11	57,89%	55	89,5%
setuju (4)	6	31,58%	24	
Netral (3)	2	10,53%	6	
Tidak Setuju (2)	0	0,00%	0	
Sangat tidak Setuju (1)	0	0,00%	0	
Total	19	100,00%	85	Sangat baik

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Dari tabel 4.16 di atas diketahui dari 19 responden diperoleh keterangan tentang variabel pengembangan karyawan (PK4) sebagai berikut. Persentase tertinggi sebesar 11 responden (57,89 %) memberikan tanggapan sangat setuju mengenai pengetahuan, dan terendah 2 orang (10,58 %) yang beranggapan netral.

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengembangan (PK4) mengenai pengetahuan berfungsi secara baik, diperoleh rata-

rata klasikal sebesar 89,5 %. Jadi pengetahuan di Koperasi Arofah, dalam kategori sangat baik.

2. Seharusnya ada pemulihan dan perubahan karyawan dalam koperasi

Tabel 4.17

Distribusi Frekuensi Tanggapan responden mengenai pengetahuan (PK5)

Kriteria	Frekuensi	%	Skor nilai	Hasil
Sangat Setuju (5)	10	52,63%	50	85,3%
setuju (4)	4	21,05%	16	
Netral (3)	5	26,32%	15	
Tidak Setuju (2)	0	0,00%	0	
Sangat tidak Setuju (1)	0	0,00%	0	
Total	19	100,00%	81	Sangat baik

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Dari tabel 4.17 di atas diketahui dari 19 responden diperoleh keterangan tentang variabel pengembangan karyawan (PK5) sebagai berikut. Persentase tertinggi sebesar 10 responden (52,63 %) memberikan tanggapan sangat setuju mengenai pengetahuan, dan terendah 5 orang (26,32 %) yang beranggapan netral.

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengembangan (PK5) mengenai pengetahuan berfungsi secara baik, diperoleh rata-rata klasikal sebesar 85,3 %. Jadi pengetahuan di Koperasi Arofah, dalam kategori sangat baik.

4.1.3.2.3 Peningkatan kontrol diri

1. Adanya motivasi pegawai di koperasi

Tabel 4.18

Distribusi Frekuensi Tanggapan responden mengenai peningkatan kontrol diri (PK6)

Kriteria	Frekuensi	%	Skor nilai	Hasil
Sangat Setuju (5)	13	68,42%	65	93,7%
setuju (4)	6	31,58%	24	

Netral (3)	0	0,00%	0	
Tidak Setuju (2)	0	0,00%	0	
Sangat tidak Setuju (1)	0	0,00%	0	
Total	19	100,00%	89	Sangat baik

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Dari tabel 4.18 di atas diketahui dari 19 responden diperoleh keterangan tentang variabel pengembangan karyawan (PK6) sebagai berikut. Persentase tertinggi sebesar 13 responden (68,42 %) memberikan tanggapan sangat setuju mengenai peningkatan kontrol diri, dan terendah 6 orang (31,58%) yang beranggapan setuju.

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengembangan karyawan (PK6) mengenai peningkatan kontrol diri sudah baik, diperoleh rata-rata klasikal sebesar 93,7%. Jadi peningkatan kontrol diri di Koperasi Arofah dalam kategori sangat baik.

2. Manajemen perusahaan yang salah yang berkaitan dengan anda dan membuat anda tertekan

Tabel 4.19

Distribusi Frekuensi Tanggapan responden mengenai peningkatan kontrol diri (PK7)

Kriteria	frekuensi	%	Skor nilai	Hasil
Sangat Setuju (5)	10	52,63%	50	88,4%
setuju (4)	7	36,84%	28	
Netral (3)	2	10,53%	6	
Tidak Setuju (2)	0	0,00%	0	
Sangat tidak Setuju (1)	0	0,00%	0	
Total		100,00%	84	Sangat baik

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Dari tabel 4.19 di atas diketahui dari 19 responden diperoleh keterangan tentang variabel pengembangan karyawan (PK7) sebagai berikut. Persentase tertinggi sebesar 10 responden

(52,63 %) memberikan tanggapan sangat setuju mengenai peningkatan kontrol diri, dan terendah 2 orang (10,53%) yang beranggapan netral.

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengembangan karyawan (PK7) mengenai peningkatan kontrol diri sudah baik, diperoleh rata-rata klasikal sebesar 88,4%. Jadi peningkatan kontrol diri di Koprasi Arofah dalam kategori sangat baik.

3. Seharusnya perlu ada perbaikan dalam rangka memotivasi karyawan dalam koperasi

Tabel 4.20

Distribusi Frekuensi Tanggapan responden mengenai peningkatan kontrol diri (PK8)

Kriteria	Frekuensi	%	Skor nilai	Hasil
Sangat Setuju (5)	5	26,32%	25	78,9%
Setuju (4)	8	42,11%	32	
Netral (3)	6	31,58%	18	
Tidak Setuju (2)	0	0,00%	0	
Sangat tidak Setuju (1)	0	0,00%	0	
Total	19	100,00%	75	Baik

Dari tabel 4.20 di atas diketahui dari 19 responden diperoleh keterangan tentang variabel pengembangan karyawan (PK8) sebagai berikut. Persentase tertinggi sebesar 8 responden (42,11%) memberikan tanggapan setuju mengenai peningkatan kontrol diri, dan terendah 5 orang (26,32%) yang beranggapan sangat setuju.

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengembangan karyawan (PK7) mengenai peningkatan kontrol diri sudah baik, diperoleh rata-rata klasikal sebesar 78,9%. Jadi peningkatan kontrol diri di Koprasi Arofah dalam kategori baik.

4.1.3.3 Variabel Perkembangan Usaha

Pada variabel Perkembangan Usaha, penilaian dilakukan dengan 3 indikator, diantaranya adalah Jenis usaha, Aset, Modal. Berikut adalah tabel deskriptif Perkembangan Usaha.

4.1.3.3.1 Jenis usaha

1. Usaha yang dimiliki adalah usaha pokok bukan sampingan.

Tabel 4.21
Distribusi Frekuensi Tanggapan responden mengenai jenis usaha
(PU1)

Kriteria	Frekuensi	%	Skor nilai	Hasil
Sangat Setuju (5)	10	52,63%	50	89,5%
setuju (4)	8	42,11%	32	
Netral (3)	1	5,26%	3	
Tidak Setuju (2)	0	0,00%	0	
Sangat tidak Setuju (1)	0	0,00%	0	
Total	19	100,00%	85	Sangat baik

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Dari tabel 4.21 di atas diketahui dari 19 responden diperoleh keterangan tentang variabel perkembangan usaha (PU1) sebagai berikut. Persentase tertinggi sebesar 10 responden (52,63 %) memberikan tanggapan sangat setuju mengenai jenis usaha terhadap kinerja, dan terendah 1 orang (5,26%) yang beranggapan netral.

Berdasarkan hasil penelitian tentang perkembangan usaha (PU1) mengenai jenis usaha, diperoleh rata-rata klasikal sebesar 89,5%. Jadi kinerja Koperasi Arofah dalam kategori sangat baik.

- Usaha yang dimiliki adalah usaha yang menghasilkan produk sendiri.

Tabel 4.22
Distribusi Frekuensi Tanggapan responden mengenai jenis usaha
(PU2)

Kriteria	frekuensi	%	Skor nilai	Hasil
Sangat Setuju (5)	13	68,42%	65	90,5%
setuju (4)	3	15,79%	12	
Netral (3)	3	15,79%	9	
Tidak Setuju (2)	0	0,00%	0	
Sangat tidak Setuju	0	0,00%	0	

(1)				
Total	19	100,00%	86	Sangat baik

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Dari tabel 4.22 di atas diketahui dari 19 responden diperoleh keterangan tentang variabel perkembangan usaha (PU2) sebagai berikut. Persentase tertinggi sebesar 13 responden (68,42 %) memberikan tanggapan sangat setuju mengenai jenis usaha terhadap kinerja, dan terendah 3 (15,79%) responden memberikan tanggapan setuju dan 3 responden (15,79%) memberikan anggapan netral.

Berdasarkan hasil penelitian tentang perkembangan usaha (PU2) mengenai jenis usaha, diperoleh rata-rata klasikal sebesar 90,5%. Jadi kinerja Koperasi Arofah dalam kategori sangat baik.

4.1.3.3.2 Aset

1. Bertambahnya jumlah nasabah per tahun

Tabel 4.23

Distribusi Frekuensi Tanggapan responden mengenai pendapatan (PU3)

Kriteria	frekuensi	%	Skor nilai	Hasil
Sangat Setuju (5)	8	42,11%	40	80,0%
setuju (4)	6	31,58%	24	
Netral (3)	4	21,05%	12	
Tidak Setuju (2)	0	0,00%	0	
Sangat tidak Setuju (1)	0	0,00%	0	
Total	19	100,00%	76	Baik

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Dari tabel 4.23 di atas diketahui dari 19 responden diperoleh keterangan tentang variabel perkembangan usaha (PU3) sebagai berikut. Persentase tertinggi sebesar 8 responden (42,11 %) memberikan tanggapan sangat setuju dan terendah 4 orang (21,05%) yang beranggapan netral.

Berdasarkan hasil penelitian tentang pendapatan (PU3) mengenai karyawan, diperoleh rata-rata klasikal sebesar 80,0%. Jadi kinerja Koperasi Arofah dalam kategori baik.

2. Jangka waktu pinjaman yang diberikan tergolong lama ehingga meringankan pembayaran cicilan

Tabel 4.24

Distribusi Frekuensi Tanggapan responden mengenai pendapatan (PU4)

Kriteria	Frekuensi	%	Skor nilai	Hasil
Sangat Setuju (5)	10	52,63%	50	89,5%
setuju (4)	8	42,11%	32	
Netral (3)	1	5,26%	3	
Tidak Setuju (2)	0	0,00%	0	
Sangat tidak Setuju (1)	0	0,00%	0	
Total	19	100,00%	85	Sangat baik

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Dari tabel 4.24 di atas diketahui dari 19 responden diperoleh keterangan tentang variabel perkembangan usaha (PU4) sebagai berikut. Persentase tertinggi sebesar 10 responden (52,63 %) memberikan tanggapan sangat setuju dan setuju mengenai pasien tidak pernah mengeluh terhadap kinerja RSI Sultan Agung Semarang, dan terendah 1 orang (5,26%) yang beranggapan netral.

Berdasarkan hasil penelitian tentang pendapatan (PU4) mengenai karyawan, diperoleh rata-rata klasikal sebesar 89,5%. Jadi kinerja Koperasi Arofah dalam kategori sangat baik.

3. Terjadi peningkatan perputaran modal kerja dari peningkatan simpan pinjam.

Tabel 4.25

Distribusi Frekuensi Tanggapan responden mengenai pendapatan (PU5)

Kriteria	Frekuensi	%	Skor nilai	Hasil
----------	-----------	---	------------	-------

Sangat Setuju (5)	9	47,37%	45	89,5%
setuju (4)	10	52,63%	40	
Netral (3)	0	0,00%	0	
Tidak Setuju (2)	0	0,00%	0	
Sangat tidak Setuju (1)	0	0,00%	0	
Total	19	100,00%	85	Sangat baik

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Dari tabel 4.25 di atas diketahui dari 19 responden diperoleh keterangan tentang variabel perkembangan usaha (PU5) sebagai berikut. Persentase tertinggi sebesar 10 responden (52,63 %) memberikan tanggapan setuju dan terendah 9 orang (47,37%) yang beranggapan sangat setuju.

Berdasarkan hasil penelitian tentang pendapatan (PU5) mengenai karyawan, diperoleh rata-rata klasikal sebesar 89,5%. Jadi kinerja Koperasi Arofah dalam kategori sangat baik.

4.1.3.4 Modal usaha

1. Penjualan usaha semakin meningkat karena adanya tambahan modal dari kredit melalui program simpan pinjam

Tabel 4.26

Distribusi Frekuensi Tanggapan responden mengenai modal usaha (PU6)

Kriteria	frekuensi	%	Skor nilai	Hasil
Sangat Setuju (5)	13	68,42%	65	93,7%
setuju (4)	6	31,58%	24	
Netral (3)	0	0,00%	0	
Tidak Setuju (2)	0	0,00%	0	
Sangat tidak Setuju (1)	0	0,00%	0	
Total	19	100,00%	89	Sangat baik

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Dari tabel 4.26 di atas diketahui dari 19 responden diperoleh keterangan tentang variabel perkembangan usaha (PU6) sebagai berikut. Persentase tertinggi sebesar 13 responden (68,42 %) memberikan tanggapan sangat setuju mengenai modal usaha, dan terendah 6 orang (31,58%) yang beranggapan setuju.

Berdasarkan hasil penelitian tentang perkembangan usaha (PU6) mengenai penilaian karyawan dengan reputasi yang baik, diperoleh rata-rata klasikal sebesar 93,7 %. Jadi reputasi Koperasi Arofah dalam kategori sangat baik.

2. Dengan adanya kredit program simpan pinjam meningkatkan produksi usaha

Tabel 4.27

Distribusi Frekuensi Tanggapan responden mengenai modal usaha (PU7)

Kriteria	Frekuensi	%	Skor nilai	Hasil
Sangat Setuju (5)	15	78,95%	75	95,8%
setuju (4)	4	21,05%	16	
Netral (3)	0	0,00%	0	
Tidak Setuju (2)	0	0,00%	0	
Sangat tidak Setuju (1)	0	0,00%	0	
Total	19	100,00%	91	Sangat baik

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Dari tabel 4.27 di atas diketahui dari 19 responden diperoleh keterangan tentang variabel perkembangan usaha (PU7) sebagai berikut. Persentase tertinggi sebesar 15 responden (78,95 %) memberikan tanggapan sangat setuju mengenai modal usaha, dan terendah 4 orang (21,05 %) yang beranggapan setuju.

Berdasarkan hasil penelitian tentang perkembangan usaha (PU7) mengenai penilaian karyawan dengan reputasi yang baik, diperoleh rata-rata klasikal sebesar 95,8 %. Jadi reputasi Koperasi Arofah dalam kategori sangat baik.

4.2 Analisis Data dan Interpretasi Data

4.2.1 Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas ini bertujuan untuk menguji tingkat ketepatan instrumen dalam mengukur variabel-variabel penelitian, apakah instrumen yang digunakan memenuhi syarat-syarat alat ukur yang baik atau tidak. Apabila instrumen penelitian tersebut memenuhi sifat valid dan reliabel, maka dikatakan baik atau sebaliknya. Untuk

mengetahui sifat instrumen valid dan reliabel maka dilakukan penghitungan uji validitas dan reabilitas. diantaranya:

4.2.1.1 Uji Validitas

Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 24 pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : tingkat kepercayaan = 90% ($\alpha = 10\%$), derajat kebebasan ($df = n - 2 = 19 - 2 = 17$), didapat r tabel = 0,456. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pernyataan dikatakan valid. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan pada Tabel 4.26 sebagai berikut:

Tabel 4.28

Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

No	Kode Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan	
1	Model Rekrutmen (X1)	MR1	0,864	0,456	Valid
2		MR2	0,599	0,456	Valid
3		MR3	0,647	0,456	Valid
4		MR4	0,864	0,456	Valid
5		MR5	0,78	0,456	Valid
6		MR6	0,724	0,456	Valid
7		MR7	0,571	0,456	Valid
8		MR8	0,812	0,456	Valid
9		MR9	0,891	0,456	Valid
10	Pengembangan karyawan (X2)	PK1	0,779	0,456	Valid
11		PK2	0,743	0,456	Valid
12		PK3	0,916	0,456	Valid
13		PK4	0,706	0,456	Valid
14		PK5	0,515	0,456	Valid
15		PK6	0,721	0,456	Valid
16		PK7	0,754	0,456	Valid
17		PK8	0,72	0,456	Valid
18	Perkembangan Usaha (Y)	PU1	0,583	0,456	Valid
19		PU2	0,824	0,456	Valid
20		PU3	0,807	0,456	Valid
21		PU4	0,809	0,456	Valid
22		PU5	0,552	0,456	Valid
23		PU6	0,546	0,456	Valid
24		PU7	0,488	0,456	Valid

*Sumber : Data primer yang telah diolah, 2014*³

Berdasarkan Tabel 4.28, dapat diketahui bahwa nilai dari r hitung keseluruhan indikator yang diuji bernilai positif dan lebih besar daripada nilai r tabel. Maka dapat diambil kesimpulan, bahwa seluruh keseluruhan butir indikator yang digunakan dalam penelitian ini lolos dalam uji validitas dan dinyatakan valid.

4.2.1.2 Uji Reliabilitas

Dalam analisis uji reliabilitas ini menggunakan analisa *Cronbach Alpha*. Untuk mengetahui soal tersebut reliabel atau dilihat dari nilai *Alpha* dicocokkan dengan nilai 0,60 artinya signifikan atau reliabel. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.28 sebagai berikut:

Tabel 4.29
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Kode Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritik	Keterangan
1	Model Rekrutmen (X1)	0,887	> 0,60	Reliabel
2	Pengembangan Karyawan (X2)	0,861	> 0,60	Reliabel
3	Perkembangan Usaha (Y)	0,788	> 0,60	Reliabel

*Sumber : Data primer yang telah diolah, 2014*⁴

Hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 4.29 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien *Alpha* dari variabel-variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam. Akan tetapi, semua item pernyataan variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) tersebut memiliki nilai koefisien *Alpha* lebih besar daripada 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

³ Danang Sunyoto, *Praktik SPSS Untuk Kasus*, Yogyakarta: Nuha Medika, 2011, h. 115.

⁴ *Ibid*, h. 110.

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

4.2.2.1 Uji Multikolinieritas

Menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (Multi). Model regresi diantara variabel independen.

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dengan melihat nilai tolerance dan VIF. Semakin kecil nilai *tolerance* dan semakin besar VIF maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinieritas. Dalam kebanyakan penelitian menyebutkan bahwa jika *tolerance* > 0,05 dan VIF < 5, maka tidak multikolinieritas. Hasil analisis VIF dan *tolerance* dapat dilihat pada berikut.

Tabel 4.30
Hasil Uji multikorelasi

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	TotalMR	.917	1.091
	TotalPK	.917	1.091

a. Dependent Variable: TotalPU

Sumber: Data primer diolah, 2014⁵

Dari tabel 4.30, dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari kedua variabel independen sebesar 0,917 angka ini lebih dari 0,1. Dan VIF sebesar 1,091 angka ini kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah multikolinieritas.

Tabel 4.31
Collinearity Diagnostics

Collinearity Diagnostics ^a						
Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	TotalMR	TotalPK
1	1	2.984	1.000	.00	.00	.00
	2	.014	14.731	.00	.27	.44
	3	.002	34.729	1.00	.73	.55

a. Dependent Variable: TotalPU

⁵ *Ibid*, h. 122.

Sumber: Data primer diolah, 2014⁶

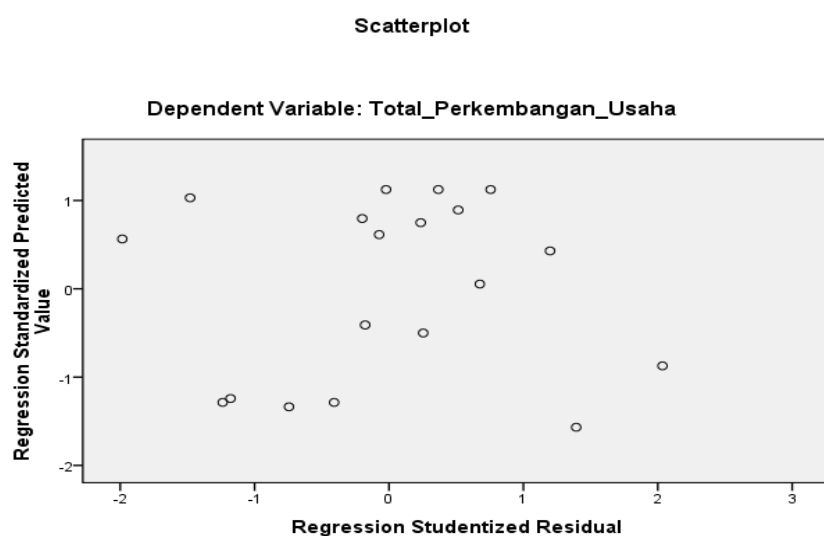
Uji multikolinieritas juga dapat dilakukan dengan memperhatikan nilai *Condition Index*. Jika *Condition Index* di atas 30, dapat disimpulkan bahwa terdapat gejala multikolinieritas. Dari tabel 4.31 dapat dilihat bahwa *Condition Index* di atas 30, dengan demikian ditemukan gejala multikolinieritas

4.2.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi tidak terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas dalam penelitian ini cara mendeteksi ada atau tidaknya Heteroskedastisitas dengan melihat grafik Plot antara nilai prediksi variabel bebas yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi tidak adanya Heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat tidak adanya pola tertentu pada grafik Scatterplot :

Gambar 4

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer yang diolah, 2014⁷

Berdasarkan pada grafik Scatterplots terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada

⁶ *Ibid*, h. 122.

⁷ *Ibid*, h. 125.

sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi tingkat perkembangan usaha berdasarkan masukan variabel independen model rekrutmen dan pengembangan karyawan.

4.2.2.3 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada $t - 1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada masalah autokorelasi. Tentu saja model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Cara yang dapat digunakan untuk mendiagnosis auto korelasi adalah uji *Durbin – Watson* (DW test). Adapun hasil uji *Durbin – Watson* (DW test) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.32

Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.483 ^a	.233	.137	2.703	1.361

a. Predictors: (Constant), TotalPK, TotalMR

b. Dependent Variable: TotalIPP

Sumber: Data yang diolah, 2014⁸

Nilai *Durbin – Watson* sebesar 1.361, nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan nilai signifikansi 10% jumlah sampel 19 dan jumlah variabel independen 2 ($k = 2$), dengan titik 2.19, maka dapat diperoleh nilai $dL = 1,074$ dan $dU = 1,536$.

Kaidah pengambilan keputusan:

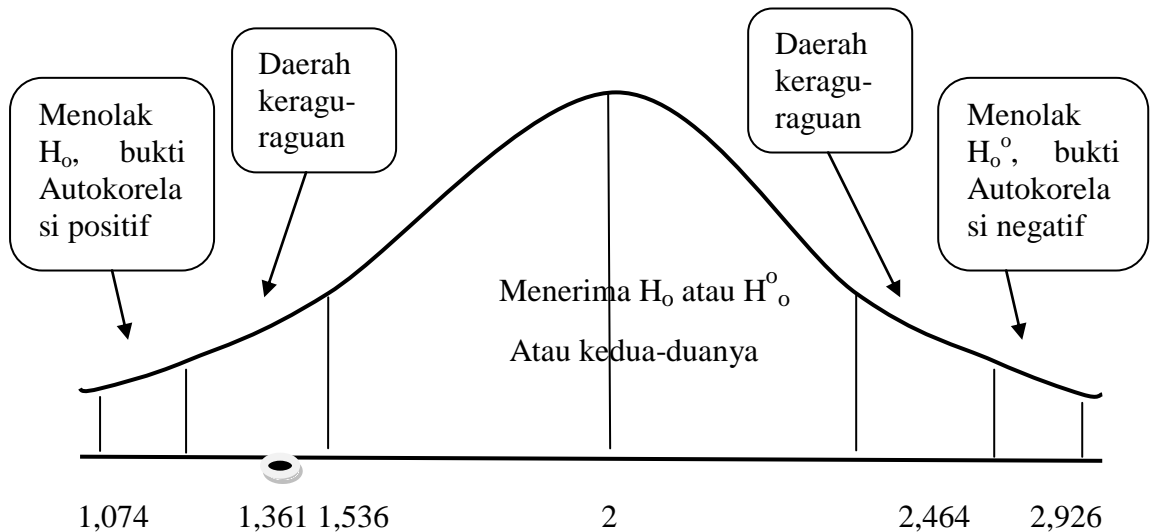
- Terima H_0 jika *Durbin-Watson* hitung lebih besar dari 1,536 dan *Durbin-Watson* hitung lebih kecil dari $4 - 1,536$; Artinya tidak ada Autokorelasi.
- Tolak H_0 jika *Durbin-Watson* hitung lebih kecil dari 1,536 atau $4 - 1,536$ lebih kecil dari *Durbin-Watson* hitung; Artinya ada Autokorelasi.

⁸ Jonathan Sarwono, *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif (Menggunakan Prosedur SPSS)*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2012, h. 199.

Dari hasil perhitungan SPSS, diperoleh Durbin-Watson Hitung sebesar 1,361, angka ini lebih kecil dari nilai dU 1,536, sehingga H_0 ditolak.

Gambar 5

Analisis Posisi Koefisien D-W



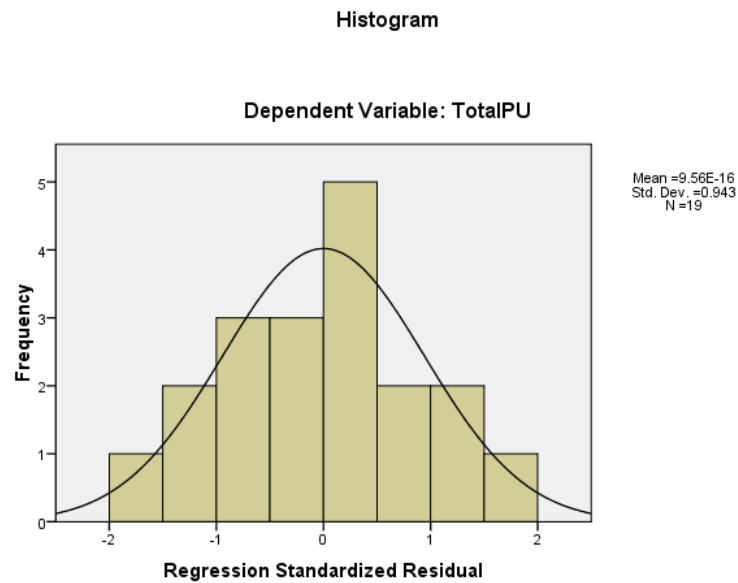
Sumber: Data yang diolah, 2014

Nilai koefisien D-W pada uji autokorelasi dapat dilihat pada gambar 3, terlihat bahwa koefisien D-W berada pada daerah keragu-raguan terjadinya autokorelasi positif.

4.2.2.4 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran titik-titik pada sumbu diagonal grafik. Analisis grafik dilakukan dengan melihat histogram dan *normal probability plot*. Hasil pengujian normalitas dengan analisis grafik melalui SPSS versi 16 dapat dilihat pada Gambar 4 dan Gambar 5 sebagai berikut:

Gambar 6
Grafik Histogram Hasil Uji Normalitas



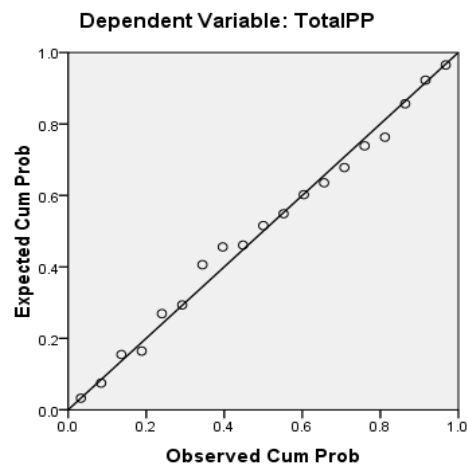
Sumber: Data primer yang diolah, 2014⁹

Dengan melihat tampilan grafik histogram di atas dapat disimpulkan bahwa grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal dan berbentuk simetris, tidak menceng (*skewness*) ke kanan atau ke kiri.

Gambar 7

Grafik *Normal Probability Plot* Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data primer yang diolah, 2014¹⁰

⁹ Sunyoto, *Praktik ...*, h. 132.

Selain grafik histogram, normalitas juga dapat dideteksi dengan menggunakan grafik *normal probability plot*. Pada grafik *normal probability plot* di atas terlihat titik-titik menyebar berhimpit di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dari kedua grafik tersebut maka dapat dinyatakan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Besarnya perubahan pada faktor dependen (Y) akibat perubahan pada faktor independen (X) secara parsial dapat dijelaskan melalui persamaan regresi yang diperoleh. Dengan menggunakan program SPSS versi 16.0 diperoleh hasil seperti yang tertera dalam Tabel 4.33.

Tabel 4.33
Hasil Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	21.456	10.146		2.115	.051
	TotalMR	.315	.165	.435	1.904	.075
	TotalPK	-.085	.166	-.117	-.513	.615

a. Dependent Variable: TotalPU

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2014¹¹

Berdasarkan pada hasil analisis yang telah dilakukan, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 21.456 + 0,315 X_1 - 0,085 X_2 + e$$

Dari persamaan di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta sebesar 21,456. Artinya jika variabel model rekrutmen dan pengembangan karyawan tidak di masukkan dalam penelitian, maka tingkat perkembangan usaha sebesar 21,456%. Hal ini dikarenakan ada pengaruh dari variabel lain selain model rekrutmen dan pengembangan karyawan.

¹⁰ *Ibid*, h. 132.

¹¹ Sarwono, *Metode ...*, h.199.

- b) Koefisien regresi pada variabel model rekrutmen (X1) sebesar 0,315 adalah positif. Artinya bila terjadi peningkatan model rekrutmen sebesar 1 satuan di Koperasi Arofah Kaliwungu, maka tingkat perkembangan usaha akan bertambah 0,315%, dimana faktor-faktor lain dianggap konstan.
- c) Koefisien regresi pada variabel pengembangan karyawan (X2) sebesar -0,085 adalah negatif. Artinya bila terjadi peningkatan pengembangan karyawan 1 satuan, maka tingkat perkembangan usaha akan berkurang sebesar 0,085%, dimana faktor-faktor lain dianggap konstan.

4.2.4 Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (t)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas (model rekrutmen dan pengembangan karyawan) secara parsial atau individual menerangkan variabel terikat (perkembangan usaha).

Tabel 4.34

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.456	10.146		2.115	.051
Model Rekrutmen	.315	.165	.435	1.904	.075
Pengembangan Karyawan	-.085	.166	-.117	-.513	.615

a. Dependent Variable: TotalPU

Sumber: *Data primer yang diolah, 2014*¹²

Ho: $\beta_i = 0$, tidak ada pengaruh variabel independent dengan variabel dependent

H₁: $\beta_i > 0$, variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Nilai t tabel dengan signifikansi $0,05 / 2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dengan $df = n - k - 1$ atau $19 - 2 - 1 = 16$ maka diperoleh t tabel sebesar 2,119.

Hasil analisis uji t adalah sebagai berikut:

1. Dari Tabel 4.34 dapat kita lihat bahwa nilai t hitung pada variabel model rekrutmen adalah sebesar 1,904 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,075.

¹² *Ibid*, h.199.

Karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu ($1,904 < 2,119$) dan nilai signifikansinya $0,075 > 0,025$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Maka variabel model rekrutmen berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perkembangan usaha.

2. Dari Tabel 4.34 dapat kita lihat bahwa nilai t hitung pada variabel pengembangan karyawan adalah sebesar $-0,395$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,698$. Karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu ($-0,513 < 2,119$) dan nilai signifikansinya $0,615 > 0,025$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Maka, variabel pengembangan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap perkembangan usaha.

2. Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk mempengaruhi apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen.

Tabel 4.35

Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35.487	2	17.743	2.428	.120 ^a
	Residual	116.934	16	7.308		
	Total	152.421	18			

a. Predictors: (Constant), TotalPK, TotalMR

b. Dependent Variable: TotalPP

Sumber: *Data primer yang diolah, 2014*¹³

Nilai F tabel 4.35 dengan signifikansi $0,05$ df_1 (pembilang) = $k - 1$ atau $3 - 1 = 2$, dan df_2 (penyebut) = $n - k$ atau $19 - 3 = 16$ maka diperoleh F tabel sebesar $3,633$. Berdasarkan uji ANOVA atau F test yang dapat dilihat pada tabel, maka dapat diperoleh F hitung sebesar $2,428$ dengan tingkat signifikansi $0,120$. Oleh karena probabilitas jauh lebih besar daripada $0,1$ ($0,120$ lebih besar dari $0,1$) dan F hitung lebih kecil dari F tabel ($2,428 < 3,633$) maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen yang meliputi model rekrutmen (X_1) dan pengembangan karyawan (X_2), secara simultan atau bersama-sama tidak mempengaruhi variabel perkembangan usaha (Y) secara signifikan.

¹³ *Ibid*, h. 199.

4.2.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar persentase perubahan atau variasi dari variabel dependen bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi dari variabel independen. Dengan mengetahui nilai koefisien determinasi dapat dijelaskan kebaikan dari model regresi dalam memprediksi variabel dependen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi akan semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perilaku variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *R square* pada analisis regresi berganda.

Tabel 4.36

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.483 ^a	.233	.137	2.703	1.361

a. Predictors: (Constant), TotalPK, TotalMR

b. Dependent Variable: TotalPP

Sumber: *Data primer yang diolah, 2014*¹⁴

Berdasarkan Tabel 4.33 koefisien determinasi memiliki *adjusted R square* sebesar 0,233. Hal ini berarti 23,3% perkembangan usaha (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yaitu variabel model rekrutmen dan pengembangan karyawan. Sedangkan sisanya (100 % - 23,3 % = 76,7 %) dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil pengujian menunjukkan bahwa model rekrutmen dan pengembangan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perkembangan usaha. Uji Validitas menunjukkan bahwa nilai *r* hitung dari masing-masing variabel lebih besar dari *r* tabel sebesar 0,456 dan tingkat signifikansi dari masing-masing variabel kurang dari 0,1. Jadi, dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pernyataan adalah valid.

Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari tiap-tiap konstruk atau variabel lebih besar dari 0,60 yang berarti bahwa kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel tersebut adalah reliabel atau handal. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai *Cronbach*

¹⁴ *Ibid*, h.199.

Alpha hasil pengujian yang telah dilakukan sebagai berikut: model rekrutmen (X1) sebesar 0,887, pengembangan karyawan (X2) sebesar 0,861 dan perkembangan usaha (Y) sebesar 0,788.

Semua variabel independen penelitian tidak berpengaruh positif terhadap perkembangan usaha. Hal ini dapat dilihat dari hasil dari uji t yang menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai signifikansi lebih besar dari 0,025, dan t hitung lebih kecil dari t tabel.

Uji simultan (Uji F), menunjukkan bahwa variabel independen secara simultan atau bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan, hal ini dilihat dari hasil F hitung lebih kecil dari F tabel.

Variabel independen yang paling dominan dalam mempengaruhi perkembangan usaha adalah model rekrutmen dengan koefisien 0,315. Sedangkan pengembangan karyawan mempengaruhi perkembangan usaha dengan koefisien -0,085. Hal ini dapat dilihat dalam analisis linier berganda.

Dalam hal ini, tidak adanya signifikan pada kedua variabel tersebut dikarenakan kurang maksimal proses rekrutmen dan pengembangan karyawan yang diadakan oleh Koperasi Arofah Kaliwungu. Hal ini dapat dilihat masih adanya jawaban netral dari responden terhadap pernyataan-pernyataan yang menyangkut proses rekrutmen dan pengembangan karyawan.

Dari hasil analisis yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya signifikansi antara variabel model rekrutmen dan pengembangan karyawan dengan perkembangan usaha dikarenakan kurang maksimalnya proses rekrutmen dan pengembangan karyawan yang dilakukan oleh Koperasi Arofah Kaliwungu.

Dalam penarikan karyawan baru Koperasi Arofah Kaliwungu masih kurang selektif dalam pemilihan karyawan baru, seperti kurang selektif dalam mempertimbangkan kecakapan, bakat, pengalaman karyawan baru. Kemudian untuk pekerjaan yang diberikan kepada karyawan terkadang tidak sesuai dengan kompetensi karyawan. Jadi, hal ini dapat menimbulkan ketidaksesuaian antara yang dibutuhkan dengan yang diterima.

Dalam pengembangan karyawan yang dilakukan oleh Koperasi Arofah Kaliwungu mampu meningkatkan pengetahuan karyawan, baik tentang metode maupun teknik yang perlu dilakukan dalam hal pekerjaan.

Kelambanan pertumbuhan perkembangan usaha merupakan suatu kegagalan dari semangat organisasi dan merupakan cerminan bagaimana para manajer dan pekerja menilai organisasinya. Hal ini bisa diartikan bahwa perkembangan usaha merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*), yang didukung dengan pengembangan yang tinggi, dengan kemampuan pegawai, yang diperoleh melalui latihan-latihan. Perkembangan yang meningkat, berarti performans yang baik, akan menjadi *feedback* bagi usaha, atau pengembangan karyawan pada tahap berikutnya.