

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA**

#### **1.1 Penyajian Data**

##### **1.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

Sekretariat pada awal pendirian berlokasi di Jalan Raya Baru Desa Penyangkringan Barat Kec. Weleri.

Nilai Simpanan Pokok pada awal pendirian tiap anggota adalah sebesar Rp. 2.500.000 dengan tujuan agar permodalan cukup memadai untuk operasional kegiatan.<sup>1</sup>

1. Koperasi Cemerlang Weleri berdiri tanggal 8 Mei 2000 dengan jumlah anggota pendiri sebanyak 30 (tiga puluh) orang sebagaimana terlampir dalam Akta Pendirian.
2. Akta pendirian koperasi tertuang dalam SK Menteri Negara Koperasi dan Pengusaha Kecil Menengah Republik Indonesia dengan Nomor : 0209/BH/KDK-11-2/VIII/2000 tanggal 14 Agustus 2000.
3. Jumlah anggota pendiri ditambah 5 (lima) orang pada tahun 2000 dan keluar 1 (satu) orang pada bulan Mei 2004 sehingga sejak tanggal 31 Desember 2004 jumlah anggota tetap pendiri menjadi 34 (tiga puluh empat) orang.
4. Daftar anggota tetap pendiri tercatat dalam Buku Daftar Anggota.

---

<sup>1</sup> *Profil Company*, KJKS Cemerlang

5. Sejak tahun 2004 nama Kospin Cemerlang berubah menjadi KOPERASI JASA KEUANGAN SYARIAH CEMERLANG WELERI, yang selanjutnya dalam ART ini disebut dengan koperasi.
6. Perubahan Kospin Cemerlang menjadi KJKS Cemerlang tingkat Propinsi telah berhasil dengan **SK. Gubernur : 14/PAD/XIV/V/2011 tanggal 23 Mei 2011**
7. Dalam pengembangan usaha untuk meningkatkan pelayanan anggota, koperasi membuka jaringan pelayanan simpanan dan pembiayaan yang disebut Kantor Cabang Pembantu.
8. Setelah dibukanya kantor Koperasi Cabang Pembantu maka kedudukan kantor koperasi di Weleri adalah sebagai KANTOR PUSAT.
9. Kantor Cabang Pembantu berfungsi mewakili Kantor Pusat dalam menjalankan kegiatan usaha untuk menghimpun dana dan penyalurannya serta mempunyai wewenang menerima permohonan pembiayaan tetapi tidak mempunyai wewenang untuk memutuskan pemberian pembiayaan.

### **1.1.2 Motto, Visi, Misi, dan Tujuan**

#### 1. Motto

Mitra amanah usaha masalah

#### 2. Visi

Mewujudkan kehidupan anggota yang amanah dan barokah

### 3. Misi

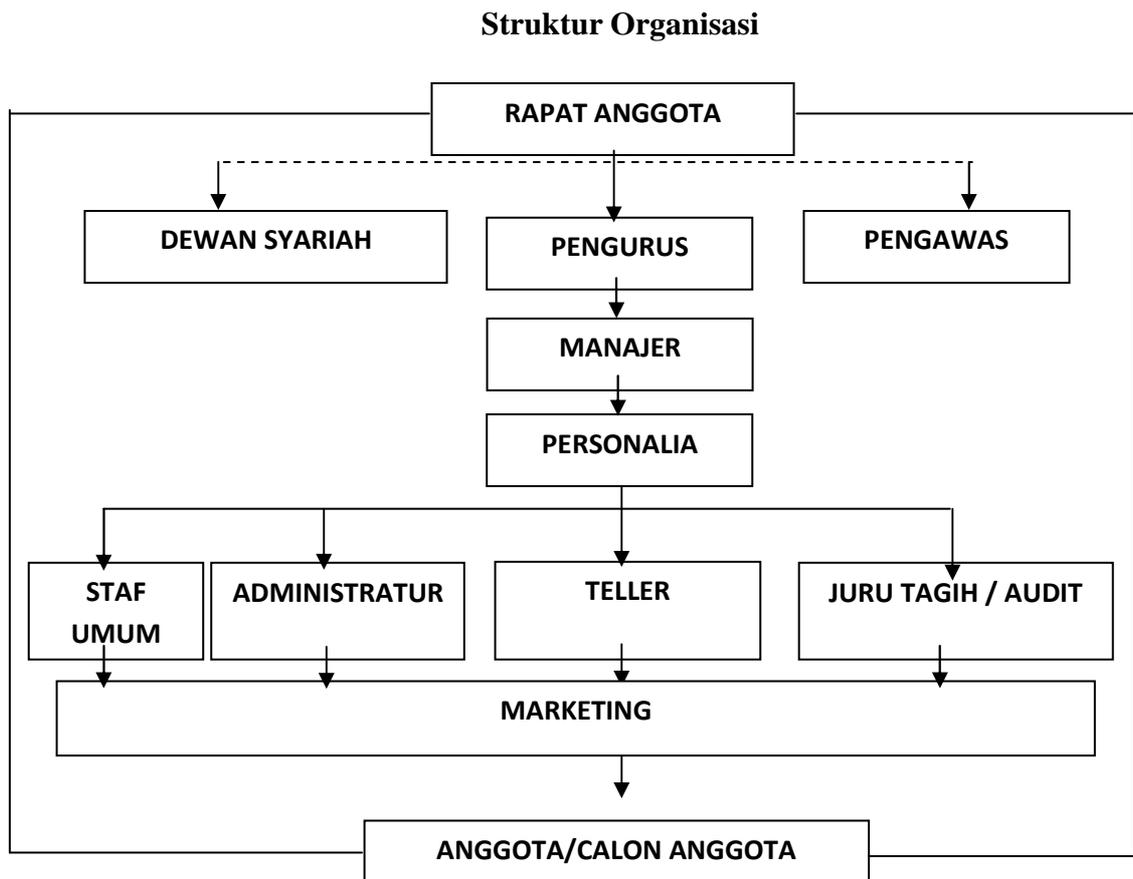
- a. Meningkatkan kesejahteraan anggota dengan prinsip syariah.
- b. Membuka jaringan pelayanan simpanan dan pembiayaan anggota dan calon anggota.
- c. Menambah jaringan usaha bersama koperasi dan lembaga keuangan lain.
- d. Meningkatkan kesadaran berkoperasi di kalangan anggota.
- e. Membangun dan mengembangkan potensi dan kemampuan ekonomi anggota

### 4. Tujuan

1. KJKS Cemerlang Weleri bertujuan memajukan kesejahteraan anggota dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.
2. Membangun dan mengembangkan potensi dan kemampuan ekonomi anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi sosialnya.
3. Mempertinggi kualitas kehidupan anggota.
4. Memperkokoh perekonomian anggota.
5. Mewujudkan dan mengembangkan perekonomian anggota.

6. Meningkatkan jalinan silaturahmi anggota agar bisa saling memanfaatkan usaha sesame.

### 1.1.3 Struktur organisasi



### 1.1.4 Produk-produk

1. Simpanan Tabungan Haji
2. Simpanan Mudhorobah ( Harian, bulanan dan berjangka )
3. Simpanan Wadiah ( Titipan )
  - a. Si Raya Si Raya (Simpanan Hari Raya)
  - b. Simapan (Simpanan Masa Depan)

- c. Simpanan Qurban
- 4. Pembiayaan Mudhorobah (Harian, Mingguan, Bulanan dan Musiman)
- 5. Pembiayaan Murobahah (jual beli barang dagangan)
- 6. Pembiayaan Musyarokah (kerjasama antar koperasi/koperasi dengan anggota)
- 7. Pembiayaan As-Salam (jual beli pesanan barang)
- 8. Pembiayaan Qurdul Hasan (pembiayaan sosial) untuk menolong pengusaha pemula/miskin
- 9. Talangan Haji

#### **1.1.5 PROSEDUR PEMBIAYAAN**

##### Pasal 45

Pengajuan Pembiayaan: Permohonan, memorandum (yang diisi oleh marketing/ karyawan kantor berdasarkan taksiran, tanggal, analisa, dan data lainnya), perjanjian pembiayaan, jaminan / agunan, disetujui oleh penjamin ( suami / istri / orang Tua )

##### Pasal 46

Penandatanganan Pembiayaan

- 1. Semua pembiayaan harus mendapat pengesahan dari manager / coordinator
- 2. Standar Pengesahan
  - a. Di bawah Rp. 500.000 : di tanda tangani marketing dan manager

- b. Di bawah 1 juta : di tandatangani oleh manager
- c. Di atas 1 juta : di tandatangani oleh manager dan ketua pengurus

#### Pasal 47

#### Penyerahan uang Pembiayaan

- 1. Di tandatangani oleh nasabah / bukti penerimaan
- 2. Tidak boleh di berikan / di titipkan orang lain
- 3. Tidak boleh di berikan secara kolektif

#### **1.1.6 Perkembangan koperasi**

- 1. Pembiayaan: awal berdiri sejumlah Rp. 228. 000.000, Desember 2011 Rp 4.794.000.000.
- 2. Total asset: awal berdiri sejumlah Rp. 516. 000.000, Desember 2011 Rp 7.668.865.000.
- 3. Modal sendiri: awal berdiri sejumlah Rp. 87. 000.000, Desember 2011 Rp 673.912.000.<sup>2</sup>

## **1.2 Deskriptif Data Penelitian dan Responden**

### **1.3.1 Deskriptif Data Penelitian**

Pada bagian ini dijelaskan dan diuraikan mengenai hasil dari penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui pengaruh seleksi sumber daya manusia terhadap penempatan jabatan pegawai. Penelitian dilaksanakan pada hari selasa tanggal 20 mei 2014 di kantor KJKS Cemerlang Kendal dengan mengambil 43 responden, dimana

---

<sup>2</sup> *Ibid.*

responden merupakan karyawan KJKS Cemerlang Kendal. Adapun teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah dengan menggunakan teknik metode sampling jenuh, yakni dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Profil responden yang ditanyakan pada kuisisioner adalah jenis kelamin, usia, Jenjang Pendidikan dan lamanya bekerja.

### 1.3.2 Deskriptif Responden

Untuk memahami hasil-hasil penelitian, peneliti memerlukan data deskriptif responden yang akan digunakan untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang dapat memberikan informasi tambahan. Penyajian data deskriptif penelitian ini bertujuan agar dapat dilihat profil dari data penelitian tersebut dan hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Dalam point deskripsi responden, peneliti menyajikan 4 informasi penting yang dapat menggambarkan karakteristik responden.

#### 1. Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan KJKS Cemerlang Kendal adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1

**Jeniskelamin**

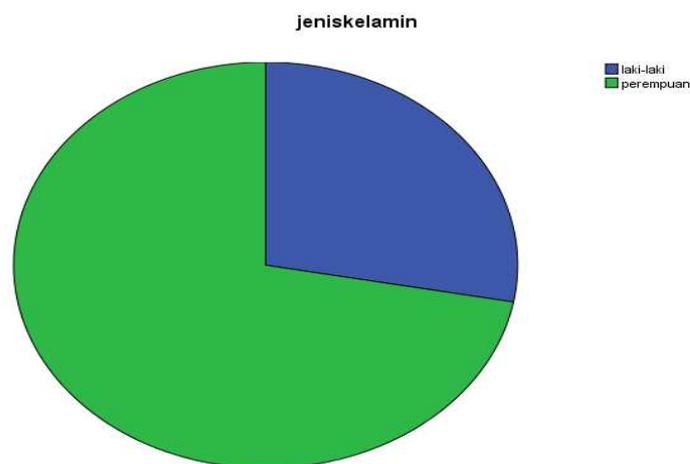
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	12	27.9	27.9	27.9
	Perempuan	31	72.1	72.1	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

*Sumber: data primer yang diolah, 2014*

Jumlah responden jenis kelamin perempuan lebih banyak dibandingkan responden jenis kelamin laki-laki. Sebagaimana dapat dilihat dalam tabel. Dari tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa responden jenis kelamin perempuan berjumlah 31 atau 72,1% sedangkan untuk responden jenis kelamin perempuan berjumlah 12 atau 27,9% dari keseluruhan responden yang berjumlah 43.

Untuk lebih jelasnya berikut gambar diagram yang menjelaskan jenis kelamin responden yang dapat peneliti peroleh:

Gambar 4.1



## 2. Usia Responden

Usia Data mengenai umur responden disini, peneliti mengelompokkan menjadi lima kategori, yaitu dari umur kurang dari 20, 20 s/d 25 tahun, 26 s/d 30 tahun, 31 s/d 35 tahun, dan diatas 35 tahun. Adapun data mengenai umur karyawan KJKS

Cemerlang Kendal yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2

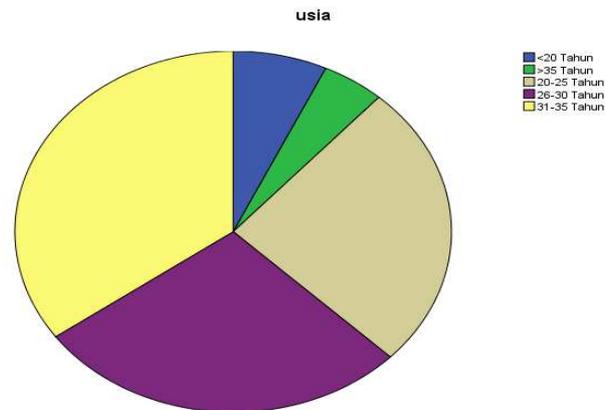
		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20 Tahun	3	7.0	7.0	7.0
	>35 Tahun	2	4.7	4.7	11.6
	20-25 Tahun	11	25.6	25.6	37.2
	26-30 Tahun	12	27.9	27.9	65.1
	31-35 Tahun	15	34.9	34.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

*Sumber: data primer yang diolah, 2014*

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2 ini memperlihatkan bahwa responden yang diambil dari karyawan KJKS Cemerlang Kendal sebagian besar berusia 31 tahun s/d 35 tahun yaitu ada 15 responden atau 34,9%, sedangkan antara 20 tahun s/d 25 tahun sebanyak 11 responden atau 25,6%, dan responden berusia kisaran antara 26 th s/d 30 tahun terdapat 12 responden atau 27,9%, dan responden bererusia dibawah 20 tahun terdapat 3 responden atau 7,0%, dan sisanya 2 responden atau 4,7% berusia diatas 35 tahun.

Untuk lebih jelasnya berikut gambar diagram yang menjelaskan usia responden yang dapat peneliti peroleh:

Gambar 4.2



### 3. Pendidikan Terakhir Responden

Adapun data mengenai pendidikan karyawan KJKS Cemerlang Kendal disini, peneliti mengelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu SMA, diploma dan sarjana sebagai berikut:

Tabel 4.3

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	16	37.2	37.2	37.2
	Sarjana	18	41.9	41.9	79.1
	SMA	9	20.9	20.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

*Sumber: data primer yang diolah, 2014*

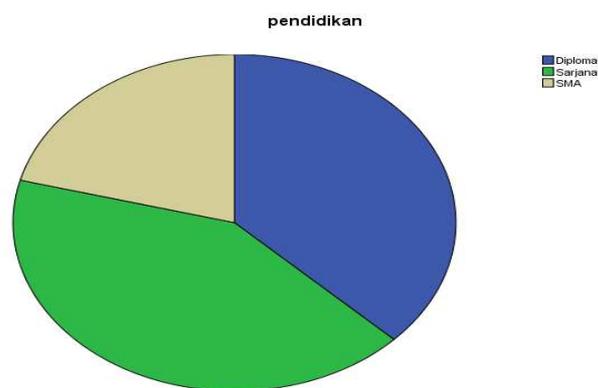
Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 memperlihatkan bahwa karyawan KJKS Cemerlang Kendal yang diambil sebagai responden sebagian besar berpendidikan Sarjana.

Berdasarkan tabel tersebut, memberikan informasi bahwa mayoritas responden berpendidikan SMA sebanyak 9 responden atau 20,9%, sedangkan yang berpendidikan Diploma sebanyak 16

responden atau 37,2%, serta yang berpendidikan Sarjana sebanyak 18 responden atau 41,9%.

Untuk lebih jelasnya berikut gambar diagram yang menjelaskan pendidikan responden yang dapat peneliti peroleh:

Gambar 4.3



#### 4. Lama Kerja Responden

Adapun data mengenai lama kerja karyawan KJKS Cemerlang Kendal adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4

Lamakerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <1 Tahun	8	18.6	18.6	18.6
>10 Tahun	4	9.3	9.3	27.9
1-5 Tahun	19	44.2	44.2	72.1
6-10 Tahun	12	27.9	27.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

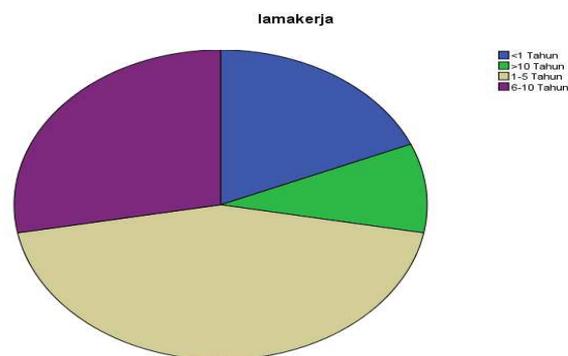
*Sumber: data primer yang diolah, 2014*

Berdasarkan lamanya kerja responden pada KJKS Cemerlang Kendal yang paling banyak adalah responden yang

bekerja antara 1 tahun s/d 5 tahun yaitu sebanyak 19 responden atau 44,2%, dan yang bekerja kurang dari setahun sebanyak 8 responden atau 18,6%, sedangkan yang bekerja selama 6 tahun sampai 10 tahun sebanyak 12 responden atau 27,9%, serta yang bekerja selama lebih dari 10 tahun sebanyak 4 responden atau 9,3%.

Untuk lebih jelasnya berikut gambar diagram yang menjelaskan lama kerja responden yang dapat peneliti peroleh:

Gambar 4.4



## 5. Jabatan

Adapun data mengenai jabatan karyawan KJKS Cemerlang Kendal adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5

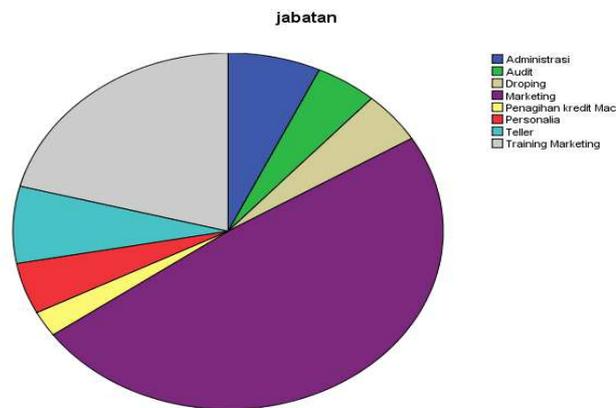
		<b>Jabatan</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Administrasi	3	7.0	7.0	7.0
	Audit	2	4.7	4.7	11.6
	Droping	2	4.7	4.7	16.3
	Marketing	21	48.8	48.8	65.1
	Penagihan kredit Mac	1	2.3	2.3	67.4
	Personalia	2	4.7	4.7	72.1
	Teller	3	7.0	7.0	79.1
	Training Marketing	9	20.9	20.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

*Sumber: data primer yang diolah, 2014*

Berdasarkan jabatan responden pada KJKS Cemerlang Kendal yang paling banyak adalah responden yang memiliki jabatan sebagai marketing yaitu sebanyak 21 responden atau 48,8%, dan yang memiliki jabatan sebagai administrasi dan teller masing-masing terdapat 3 responden atau 7,0%, sedangkan yang memiliki jabatan sebagai droping, audit dan personalia masing-masing terdapat 2 responden atau 4,7%, dan yang memiliki jabatan sebagai training marketing terdapat 9 responden atau 20,9%, sisanya 1 responden atau 2,3% memiliki jabatan sebagai penagih kredit macet.

Untuk lebih jelasnya berikut gambar diagram yang menjelaskan jabatan responden yang dapat peneliti peroleh:

Gambar 4.5



### 1.3.3 Deskripsi Variabel Penelitian

#### 1.3.3.1 Seleksi Sumber Daya Manusia

##### 1. Tes Pengetahuan Akademik

Tabel 4.6

materi ujian di dasarkan pada tingkat pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	9.3	9.3	9.3
	N	10	23.3	23.3	32.6
	S	14	32.6	32.6	65.1
	SS	15	34.9	34.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

*Sumber: data primer yang diolah, 2014*

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk variabel seleksi sumber daya manusia di KJKS Cemerlang Kendal, item pertanyaan 1 sebanyak 32,6% responden menyatakan setuju atas materi ujian di dasarkan pada tingkat pendidikan sedangkan 34,9% menyatakan sangat

setuju, 23,3% menyatakan ragu-ragu, dan 9,3% menyatakan tidak setuju

Tabel 4.7

## tes pengetahuan untuk menguji tingkat penguasaan materi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	9.3	9.3	9.3
N	9	20.9	20.9	30.2
S	15	34.9	34.9	65.1
SS	15	34.9	34.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : data primer yang diolah, 2014

Pada item pertanyaan 2 sebanyak 34,9% responden menyatakan sangat setuju atas tes pengetahuan yang diberikan oleh KJKS Cemerlang Kendal merupakan bentuk tes untuk menguji tingkat penguasaan materi, sedangkan 34,9% menyatakan setuju, dan 20,9% menyatakan ragu-ragu, dan 9,3% menyatakan tidak setuju.

Tabel 4.8

## materi yang diujikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	5	11.6	11.6	11.6
N	7	16.3	16.3	27.9
S	19	44.2	44.2	72.1
SS	12	27.9	27.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah, 2014

Pada item pertanyaan 3 sebanyak 27,9% responden menyatakan sangat setuju atas materi yang diujikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan KJKS Cemerlang Kendal ,

sedangkan 44,2% menyatakan sangat setuju, dan 16,3% mengatakan ragu-ragu, serta 11,6 mengatakan tidak setuju

## 2. Tes Psikologi

Tabel 4.9

**psikotes bermanfaat dalam proses seleksi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	9.3	9.3	9.3
N	9	20.9	20.9	30.2
S	15	34.9	34.9	65.1
SS	15	34.9	34.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

*Sumber : data primer yang diolah, 2014*

Pada item pertanyaan 4 sebanyak 34,9% responden menyatakan sangat setuju atas psikotes bermanfaat dalam proses seleksi karyawan KJKS Cemerlang Kendal, sedangkan sebanyak 34,9% menyatakan sangat setuju dan 20,9% menyatakan ragu-ragu, dan 9,3% menyatakan tidak setuju

Tabel 4.10

**psikotes menjadi tolak ukur dalam menentukan tempramen**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	3	7.0	7.0	7.0
TS	3	7.0	7.0	14.0
N	8	18.6	18.6	32.6
S	13	30.2	30.2	62.8
SS	16	37.2	37.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	

*Sumber: data primer yang diolah, 2014*

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk indikator komitmen item pertanyaan 5 sebanyak 37,2% responden menyatakan sangat setuju bahwa psikotes menjadi tolak ukur dalam menentukan tempramen psikologi calon karyawn, dan 30,2% menyatakan setuju, sedangkan 18,6% menyatakan ragu-ragu dan 3,7% menyatakan tidak setuju dan 0,7% menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.11

**psikotes mengukur minat, bakat dan kepribadian**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	7.0	7.0	7.0
	TS	6	14.0	14.0	20.9
	N	9	20.9	20.9	41.9
	S	12	27.9	27.9	69.8
	SS	13	30.2	30.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

*Sumber: data primer yang diolah, 2014*

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk indikator tes psikotes item pertanyaan 6 sebanyak 30,2% responden menyatakan sangat setuju bahwa psikotes dapat mengukur minat, bakat dan kepribadian calon karyawan KJKS Cemerlang Kendal, dan 27,9% menyatakan setuju, dan 20,9% menyatakan ragu-ragu, sedangkan 14,0% menyatakan tidak setuju, dan 7,0% menyatakan sangat tidak setuju.

## 3. Tes Wawancara

Tabel 4.12

**wawancara merupakan percakapan formal**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	7.0	7.0	7.0
	TS	3	7.0	7.0	14.0
	N	8	18.6	18.6	32.6
	S	13	30.2	30.2	62.8
	SS	16	37.2	37.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

*Sumber: data primer yang diolah, 2014*

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk indikator tes wawancara pertanyaan 7 sebanyak 37,2% responden menyatakan sangat setuju bahwa wawancara merupakan percakapan formal, sedangkan 30,2% menyatakan setuju, dan 18,6% menyatakan ragu-ragu, dan 7,0% menyatakan tidak setuju, serta 7,0 menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.13

**wawancara merupakan alat seleksi yang cukup penting**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	9.3	9.3	9.3
	N	9	20.9	20.9	30.2
	S	15	34.9	34.9	65.1
	SS	15	34.9	34.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

*Sumber: data primer yang diolah, 2014*

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk indikator tes wawancara pertanyaan 8 sebanyak 34,9%

responden menyatakan sangat setuju bahwa wawancara merupakan alat seleksi yang cukup penting, sedangkan 34,9% menyatakan setuju, dan 20,9% menyatakan ragu-ragu, dan 9,3% menyatakan tidak setuju.

Tabel 4.14

**wawancara mengetahui kejujuran dan tingkah laku**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.3	2.3	2.3
	TS	2	4.7	4.7	7.0
	N	8	18.6	18.6	25.6
	S	13	30.2	30.2	55.8
	SS	19	44.2	44.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

*Sumber: data primer yang diolah, 2014*

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk indikator tes wawancara item pertanyaan 9 sebanyak 44,2% responden menyatakan sangat setuju bahwa wawancara mengetahui kejujuran dan tingkah laku calon pegawai, sedangkan 30,2% menyatakan setuju, dan 18,6% menyatakan ragu-ragu, sedangkan 4,7% menyatakan tidak setuju, serta 2,3% menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.15

**wawancara mengenai pengalaman kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	2	4.7	4.7	4.7
TS	1	2.3	2.3	7.0
N	7	16.3	16.3	23.3
S	22	51.2	51.2	74.4
SS	11	25.6	25.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

*Sumber: data primer yang diolah, 2014*

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk indikator wawancara item pertanyaan 10 sebanyak 25,5% responden menyatakan sangat setuju bahwa wawancara mengenai pengalaman kerja dapat menentukan penerimaan pegawai, sedangkan 51,2% menyatakan setuju, 16,3% menyatakan ragu-ragu, 2,3% menyatakan tidak setuju dan 4,7% menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.16

**wawancara untuk mengetahui motivasi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	9.3	9.3	9.3
N	10	23.3	23.3	32.6
S	14	32.6	32.6	65.1
SS	15	34.9	34.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

*Sumber: data primer yang diolah, 2014*

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk indikator wawancara item pertanyaan 11 sebanyak 34,9% responden menyatakan sangat setuju bahwa tes

wawancara mengetahui motivasi calon pegawai, sedangkan 32,6%, menyatakan setuju, 23,2% menyatakan ragu-ragu, dan 9,3% menyatakan tidak setuju.

#### 4. Tes kesehatan

Tabel 4.17

**perusahaan mempunyai standarisasi kesehatan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4.7	4.7	4.7
	TS	2	4.7	4.7	9.3
	N	9	20.9	20.9	30.2
	S	14	32.6	32.6	62.8
	SS	16	37.2	37.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

*Sumber: data primer yang diolah, 2014*

Data pada tabel di atas untuk pertanyaan 12 sebanyak 37,2% responden menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan mempunyai standarisasi kesehatan, 20,9% menyatakan ragu-ragu, sedangkan 32,6% menyatakan setuju, 4,7% menyatakan tidak setuju, dan 4,7% menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.18

**surat keterangan dokter merupakan syarat utama**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	11.6	11.6	11.6
	N	7	16.3	16.3	27.9
	S	19	44.2	44.2	72.1
	SS	12	27.9	27.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

*Sumber: data primer yang diolah, 2014*

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk indikator tes kesehatan item pertanyaan 13 sebanyak 27,9% responden menyatakan sangat setuju bahwa surat keterangan dokter merupakan sarat utama, sedangkan 44,2% menyatakan setuju, 16,3% menyatakan ragu-ragu, dan 11,6% menyatakan tidak setuju.

Tabel 4.19

**kondisi kesehatan menunjang penerimaan pegawai**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	9.3	9.3	9.3
N	9	20.9	20.9	30.2
S	15	34.9	34.9	65.1
SS	15	34.9	34.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

*Sumber: data primer yang diolah, 2014*

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk indikator tes kesehatan item pertanyaan 14 sebanyak 34,9% responden menyatakan sangat setuju bahwa kondisi kesehatan menunjang dalam penerimaan calon pegawai di KJKS Cemerlang 34,9% menyatakan setuju, 20,9% menyatakan ragu-ragu dan 9,3% menyatakan tidak setuju.

### 1.3.3.2 Penempatan posisi jabatan

Tabel 4.20

**nilai ipk mempengaruhi posisi jabatan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.7	4.7	4.7
	N	12	27.9	27.9	32.6
	S	15	34.9	34.9	67.4
	SS	14	32.6	32.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

*Sumber: data primer yang diolah, 2014*

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk variabel penempatan posisi jabatan item pertanyaan 15 sebanyak 32,6% responden menyatakan sangat setuju bahwa nilai ipk mempengaruhi posisi jabatan di KJKS Cemerlang, 34,9% menyatakan setuju, sedangkan 27,9% menyatakan ragu-ragu, dan 4,7% menyatakan tidak setuju.

Tabel 4.21

**sertifikat keahlian menjadi nilai tambah penentuan posisi jabatan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.7	4.7	4.7
	N	5	11.6	11.6	16.3
	S	29	67.4	67.4	83.7
	SS	7	16.3	16.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

*Sumber: data primer yang diolah, 2014*

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk variabel penempatan posisi jabatan item pertanyaan 16 sebanyak 16,3% responden menyatakan sangat setuju bahwa sertifikat keahlian menjadi nilai tambah dalam penentuan posisi

jabatan di KJKS Cemerlang, sedangkan 11,6% menyatakan ragu-ragu, dan 67,4% menyatakan setuju, dan 4,7 menyatakan tidak setuju.

Tabel 4.22

**pekerjaan sesuai dengan tingkat pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	3	7.0	7.0	7.0
TS	3	7.0	7.0	14.0
N	8	18.6	18.6	32.6
S	13	30.2	30.2	62.8
SS	16	37.2	37.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	

*Sumber: data primer yang diolah, 2014*

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk variabel penempatan posisi jabatan atas item pertanyaan 17 sebanyak 37,2% responden menyatakan sangat setuju bahwa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tingkat pendidikan 30,2% responden menyatakan setuju 18,6% menyatakan ragu-ragu, sedangkan 7,0% menyatakan tidak setuju, dan 7,0% menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.23

**pengalaman merupakan nilai tambah dengan posisi jabatan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	4.7	4.7	4.7
N	12	27.9	27.9	32.6
S	15	34.9	34.9	67.4
SS	14	32.6	32.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

*Sumber: data primer yang diolah, 2014*

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk variabel penempatan posisi jabatan atas pertanyaan 18 sebanyak 32,6% responden menyatakan sangat setuju bahwa pengalaman merupakan nilai tambah dalam penentuan posisi jabatan, 34,9% responden menyatakan setuju, 27,9% menyatakan ragu-ragu, sedangkan 4,7% menyatakan tidak setuju.

Tabel 3.24

		pekerjaan sesuai dengan pengalaman			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.3	2.3	2.3
	TS	2	4.7	4.7	7.0
	N	8	18.6	18.6	25.6
	S	13	30.2	30.2	55.8
	SS	19	44.2	44.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

*Sumber: data primer yang diolah, 2014*

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk variabel penempatan posisi jabatan item pertanyaan 19 sebanyak 44,2% responden menyatakan sangat setuju bahwa pekerjaan sesuai dengan tingkat pengalaman, 30,2% menyatakan setuju, 18,6% menyatakan ragu-ragu, sedangkan 4,7% menyatakan tidak setuju, 2,3% menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.25

**jabatan yang diberikan sesuai dengan tingkat pengetahuan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	3	7.0	7.0	7.0
TS	6	14.0	14.0	20.9
N	9	20.9	20.9	41.9
S	12	27.9	27.9	69.8
SS	13	30.2	30.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	

*Sumber: data primer yang diolah, 2014*

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk variabel penempatan posisi jabatan item pertanyaan 21 sebanyak 30,2% Responden menyatakan sangat setuju bahwa jabatan yang diberikan sesuai dengan tingkat pengetahuan, sedangkan 27,9% responden menyatakan setuju, 20,9% menyatakan ragu-ragu, dan 14,0% menyatakan tidak setuju, 7,0% menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.26

**kondisi kesehatan fisik dan mental berpengaruh dalam posisi jabatan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	7	16.3	16.3	16.3
N	9	20.9	20.9	37.2
S	12	27.9	27.9	65.1
SS	15	34.9	34.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

*Sumber: data primer yang diolah, 2014*

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk variabel penempatan posisi jabatan item pertanyaan 21 sebanyak 34,9% responden menyatakan sangat setuju bahwa

kondisi kesehatan fisik dan mental sangat berpengaruh dalam penentuan posisi jabatan, 27,9% responden menyatakan setuju, 20,9% menyatakan ragu-ragu, sedangkan 16,3% menyatakan setuju.

Tabel 4.27

**kepribadian mempengaruhi posisi jabatan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.7	4.7	4.7
	N	12	27.9	27.9	32.6
	S	15	34.9	34.9	67.4
	SS	14	32.6	32.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

*Sumber: data primer yang diolah, 2014*

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk variabel penempatan posisi jabatan item pertanyaan 21 sebanyak 32,6% responden menyatakan sangat setuju bahwa kepribadian mempengaruhi posisi jabatan di KJKS Cemerlang Kendal, 34,9% responden menyatakan tidak setuju, 27,9% menyatakan ragu-ragu, sedangkan 4,7% menyatakan tidak setuju.

Tabel 4.28

**status perkawinan mempengaruhi posisi jabatan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	10	23.3	23.3	23.3
	N	6	14.0	14.0	37.2
	S	12	27.9	27.9	65.1
	SS	15	34.9	34.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

*Sumber: data primer yang diolah, 2014*

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk variabel penempatan posisi jabatan item pertanyaan 23 sebanyak 34,9% responden menyatakan sangat setuju bahwa status perkawinan mempengaruhi posisi jabatan di KJKS Cemerlang Kendal, 14,0% responden menyatakan ragu-ragu, 23,9% menyatakan ragu-ragu, sedangkan 27,9% menyatakan setuju.

Tabel 3.29

**faktor umur mempengaruhi posisi jabatan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	4.7	4.7	4.7
N	12	27.9	27.9	32.6
S	15	34.9	34.9	67.4
SS	14	32.6	32.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

*Sumber: data primer yang diolah, 2014*

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk variabel penempatan posisi jabatan item pertanyaan 24 sebanyak 32,6% responden menyatakan sangat setuju factor umur mempengaruhi posisi jabatan di KJKS Cemerlang Kendal, 34,9% responden menyatakan setuju, 27,9% menyatakan ragu-ragu, sedangkan 4,7% menyatakan tidak setuju.

### 1.3 Hasil Analisis Data

#### 1.3.4 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

##### 1.3.4.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan apakah kuesioner yang ada dapat mengungkapkan data-data yang ada pada variabel-variabel penelitian secara tepat. Dari hasil pengujian validitas kuesioner yang terdapat dalam angket akan dapat diketahui sejauh mana data yang terkumpul sesuai dengan variabel-variabel penelitian atau tidak.

Adapun metode yang digunakan dalam pengujian validitas adalah dengan uji signifikansi yang membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk degree of freedom ( $df$ ) =  $n-k-1$ , dimana  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah variabel independen dan 1 adalah konstanta. Apabila untuk tiap butir dapat dilihat pada kolom Corrected Item Total Correlation lebih besar dari dan nilai positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid. Dalam penelitian ini, diketahui jumlah  $n$  adalah 43 sampel dan  $k$  adalah 1 (seleksi sumber daya manusia) sehingga besarnya  $df$  adalah  $43 - 1 - 1 = 41$  dengan alpha 0.05 ( $\alpha=5\%$ ), didapat 0,308 apabila  $r$  hitung lebih besar ( $>$ )  $r$  tabel dan nilai  $r$  positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid, sebaliknya apabila  $r$

hitungkurang dari ( $<$ ) r tabel maka, pertanyaan tersebut tidak valid. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.30

## Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pertanyaan	Pertanyaan Total Correlation	R table	Ket.
Seleksi SDM	Pertanyaan 1	0,354	0,308	Valid
	Pertanyaan 2	0,598	0,308	Valid
	Pertanyaan 3	0,482	0,308	Valid
	Pertanyaan 4	0,598	0,308	Valid
	Pertanyaan 5	0,747	0,308	Valid
	Pertanyaan 6	0,580	0,308	Valid
	Pertanyaan 7	0,747	0,308	Valid
	Pertanyaan 8	0,598	0,308	Valid
	Pertanyaan 9	0,484	0,308	Valid
	Pertanyaan 10	0,562	0,308	Valid
	Pertanyaan 11	0,354	0,308	Valid
	Pertanyaan 12	0,555	0,308	Valid
	Pertanyaan 13	0,482	0,308	Valid
	Pertanyaan 14	0,598	0,308	Valid
Penempatan jabatan	Pertanyaan 15	0,650	0,308	valid
	Pertanyaan 16	0,695	0,308	Valid
	Pertanyaan 17	0,513	0,308	Valid
	Pertanyaan 18	0,650	0,308	Valid
	Pertanyaan 19	0,485	0,308	Valid
	Pertanyaan 20	0,695	0,308	Valid
	Pertanyaan 21	0,522	0,308	Valid
	Pertanyaan 22	0,650	0,308	Valid
	Pertanyaan 23	0,444	0,308	Valid
	Pertanyaan 24	0,650	0,308	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai pada kolom corrected item-total correlation untuk masing-masing item memiliki r hitung lebih besar dan positif dibanding r tabel untuk  $(df) = 43 - 1 - 1 = 41$  dan alpha 0,05 dengan uji dua sisi didapat r tabel sebesar 0,308, maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari kedua variable independen X, dan variabel dependen Y adalah valid.

### 1.3.4.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan uji statistik adalah *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 ( $> 0,60$ ). Hasil pengujian uji reliabilitas instrument menggunakan alat bantu olah statistik SPSS versi 16.00 for windows dapat diketahui sebagaimana dalam tabel berikut:

Tabel 4.31

#### Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Cronbach Alpha	Keterangan
X	14 pertanyaan	0,883	Reliable
Y	10 pertanyaan	0,869	Reliable

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha lebih dari 0,60 ( $\alpha > 0,60$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel X dan Y adalah reliabel. Dengan demikian pengolahan data dapat dilanjutkan kejenjang selanjutnya.

### 1.3.4.3 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan

menggunakan Grafik Normal P –P Plot dengan cara melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal. Jika pada tabel test of normality dengan menggunakan Kolmogorov -Smirnov nilai sig > 0.05, maka data berdistribusi normal.

Adapun Uji Normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.32

## Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		X	Y
N		43	43
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	3.9037	3.8512
	Std. Deviation	.65796	.72650
Most Extreme Differences	Absolute	.101	.116
	Positive	.067	.082
	Negative	-.101	-.116
Kolmogorov-Smirnov Z		.661	.763
Asymp. Sig. (2-tailed)		.775	.605

a. Test distribution is Normal.

*Sumber: Data primer yang diolah, 2014*

Keterangan: Jika sig > 0,05 maka sebaran berdistribusi normal. Keluaran pada gambar diatas menunjukkan uji normalitas data dua variabel independen (*seleksi sumber daya manusia*) dan satu variabel dependen (penempatan jawaban) dengan uji kolmogrov-Smirnov menggunakan spss, hipotesis yang diuji adalah

$H_0$  : Sampel berasal dari populasi berdistribusi normal

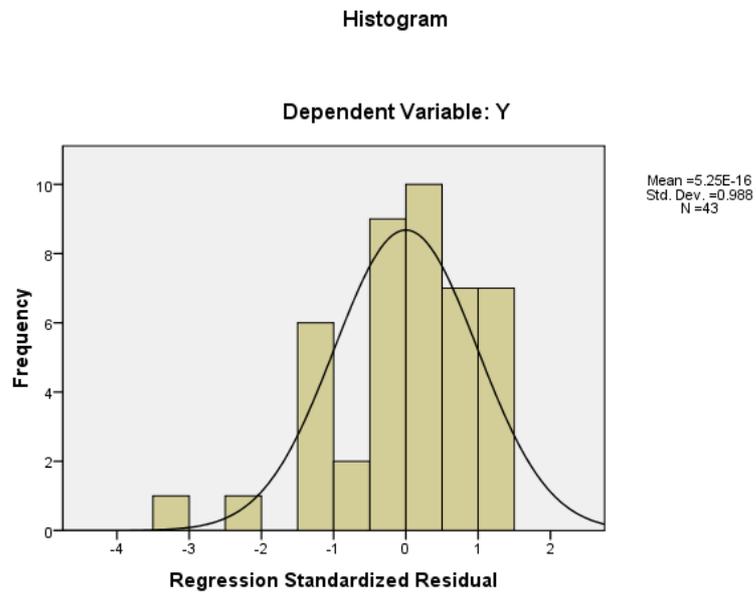
$H_1$  : Sampel tidak berasal dari populasi berdistribusi normal

Dengan demikian, normalitas dipenuhi jika hasil uji tidak signifikan untuk suatu taraf signifikansi ( $\alpha = 0.05$ ). Sebaliknya, jika hasil uji signifikan maka normalitas tidak terpenuhi. Untuk menetapkan kenormalan, kriteria yang berlaku adalah sebagai berikut:

1. Tetapkan taraf signifikansi uji  $\alpha = 0,05$
2. Bandingkan  $p$  dengan taraf signifikansi yang diperoleh
3. Jika signifikansi yang diperoleh  $> \alpha$  , maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal
4. Jika signifikansi yang diperoleh  $< \alpha$  , maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal

Hasil di atas diperoleh taraf signifikansi dan untuk variabel *seleksi sumber manusia* (X1) sebesar 0,775 dan variabel penempatan jabatan (Y) adalah 0,605. Dengan demikian, seluruh data dari setiap variabel berasal dari populasi yang berdistribusi normal, pada taraf signifikansi 0,05 .

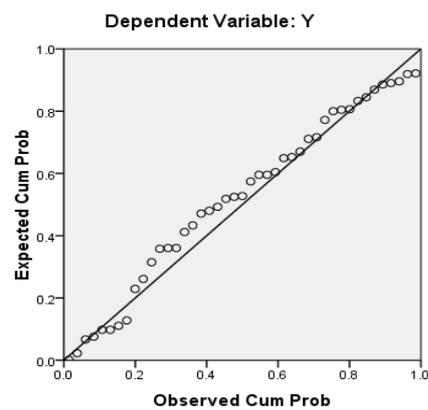
Gambar 4.6  
Uji Normalitas



Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Gambar 4.7  
Normal Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan gambar grafik normal probability plot dapat diketahui bahwa sebaran titik-titik di sekitar garis

diagonal yang berarti data tersebut berdistribusi normal sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi loyalitas nasabah berdasarkan masukan variabel independennya (seleksi sumber daya manusia).

#### 1.3.4.4 Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi yang dilakukan adalah untuk menjelaskan hubungan antara *seleksi sumber daya manusia* dengan penempatan jabatan.

Uji hipotesis yang dilakukan adalah sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1 = 0$  (*seleksi sumber daya manusia* tidak memiliki hubungan terhadap penempatan jabatan)

$H_1 : \beta_1 \neq 0$  (*seleksi sumber daya manusia* memiliki hubungan terhadap penempatan jabatan)

Tabel 4.33  
Hasil Uji Korelasi  
Correlations

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	.870**
	Sig. (2-tailed)		.000
	Sum of Squares and Cross-products	18.182	17.462
	Covariance	.433	.416
	N	43	43
Y	Pearson Correlation	.870**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	Sum of Squares and Cross-products	17.462	22.167
	Covariance	.416	.528
	N	43	43

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai signifikansi yang dimiliki oleh *seleksi sumber daya manusia* adalah 0,000. Karena angka tersebut berada di bawah 5% maka  $H_0$  ditolak, yang artinya dimensi *seleksi sumber daya manusia* memiliki hubungan yang positif signifikan terhadap *penempatan jabatan*. Selain itu, angka koefisien korelasi *seleksi sumber daya manusia* sebesar 0,870 menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah antara *seleksi sumber daya manusia* dengan *penempatan jabatan pegawai*, dimana makin positif tingkat pelaksanaan *seleksi calon pegawai* maka makin tinggi tingkat kesesuaian *penempatan jabatan*, sebaliknya makin negative pelaksanaan seleksi maka makin rendah tingkat kesesuaian *penempatan jabatan*.

#### 1.3.4.5 Uji Hipotesis

##### 1. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 4.34

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 <sup>a</sup>	.757	.751	.36283

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Keterangan:

R Square merupakan koefisien determinasi. Dalam kasus ini, besar R Square ( $R^2$ ) adalah 0,757. Artinya,

besarnya pengaruh variable X terhadap Y adalah sebesar 75,7% dan besarnya variable lain yang mempengaruhi variable Y adalah sebesar 24,3%. Atau sisanya sebesar 24,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan variable X.

## 2. Analisis Regresi Sederhana

Dalam upaya untuk mengetahui dan memprediksi nilai suatu variabel respon (Y) berdasarkan nilai variabel prediktor (X), dimana jumlah variabel prediktor hanya ada satu, diperlukan uji analisis regresi sederhana. Dalam penelitian ini model persamaan regresi sederhana yang disusun untuk mengetahui pengaruh tentang *seleksi sumber daya manusia di KJKS Cemerlang kendal* (sebagai variabel independen atau variabel prediktor) terhadap *penempatan jabatan di KJKS Cemerlang Kendal* (sebagai variabel dependen atau variabel respon). Adapun persamaan regresi sederhana dapat dinotasikan dalam rumus:

$$Y = a + bx$$

Hasil analisis data dengan menggunakan komputer program SPSS for windows versi 16.00 diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel 4.35

## Hasil Analisis Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.102	.337		.304	.763
X	.960	.085	.870	11.287	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana pada tabel 4.33 di atas diperoleh koefisien untuk variabel bebas  $X = 0,960$  dan konstanta sebesar  $0,102$  sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 0,102 + 0,960 X$$

Di mana:

$Y$  = variabel *penempatan jabatan*

$X$  = variabel *seleksi sumber daya manusia*

- a. Persamaan regresi  $Y = 0,102 + 0,960 X$  menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel  $X$ , nilai variabel  $Y$  adalah  $0,102$ . Koefisien regresi sebesar  $0,960$  menyatakan bahwa setiap penambahan ( karena tanda +) satu nilai pada variabel  $X$  akan memberikan kenaikan skor sebesar  $0,960$ .

- b. Nilai Beta menunjukkan besarnya pengaruh variabel X dengan variabel Y, dimana dalam tabel tersebut nilai Beta adalah 0,870.

Nilai Sig, sebesar 0,000 menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dari variabel X terhadap variabel Y karena  $0,000 < 0,05$  dimana 0,05 merupakan taraf signifikan.

### 3. Uji T

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial diperlukan uji hipotesis atau uji parsial (uji t). Dalam pengujian hipotesis ini peneliti menggunakan alat bantu olah data statistik *SPSS for windows* versi 16.00 dengan ketentuan bahwa jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka hipotesa dapat diterima, dan sebaliknya, jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka hipotesis 1 diatas tidak dapat diterima. Diketahui bahwa t tabel dalam penelitian ini untuk derajat kebebasan  $df = 43 - 1 - 1$  dengan signifikasi 5% adalah 2,018 Sedangkan penghitungan adalah sebagai berikut:

Pada tabel 4.35 di atas diketahui bahwa nilai t hitung untuk *seleksi sumber daya manusia* ( $X_1$ ) adalah 11,287. Berdasarkan kriteria uji hipotesis maka dapat disimpulkan variabel *seleksi sumber daya manusia* ( $X_1$ ) :

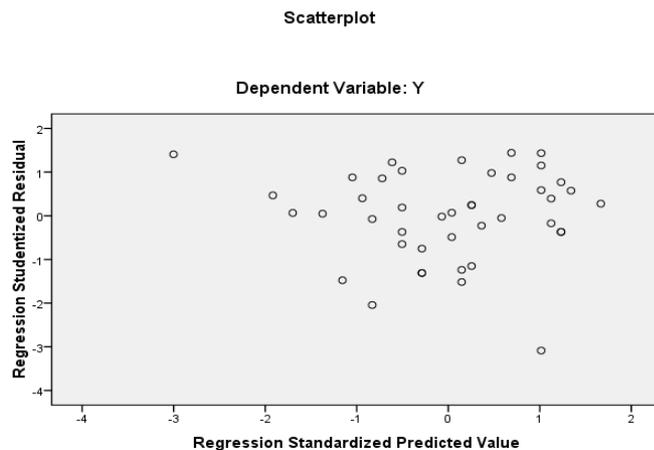
Nilai  $t$  hitung variabel ini adalah 11,287 dengan tingkat signifikan 0,000. Nilai  $t$  tabel pada  $\alpha = 5\%$ , dengan derajat kebebasan  $df = 41$  adalah 2,018 Berdasarkan kriteria uji hipotesis yaitu  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, maka dapat dinyatakan bahwa dengan nilai  $11,287 > 2,018$  Artinya bahwa variabel  $X_1$  (*seleksi sumber daya manusia*) berpengaruh signifikan terhadap penempatan jabatan.

#### 1.3.4.6 Uji Asumsi Klasik

##### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians. Adapun hasil uji statistik heterokedasitas yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 4.8  
Uji Heterokedasitas



Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan grafik scatterplot menunjukkan bahwa terdapat pola yang jelas serta titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

#### 1.3.4.7 Pembahasan

Dari hasil pengujian yang dilakukan terbukti *seleksi sumber daya manusia* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap penempatan jabatan di KJKS Cemerlang Kendal. Ini ditunjukkan dengan hasil jawaban responden pada masing-masing item pertanyaan.

Dari uraian pertanyaan dapat diketahui bahwa pada variabel seleksi sumber daya manusia masing-masing item pertanyaan sebagian besar dijawab sangat setuju dan setuju. Hal ini sejalan dengan pengujian hipotesa satu yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara *seleksi sumber daya manusia* dengan penempatan jabatan.

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel 4.36 didapatkan nilai t hitung sebesar 11.287 dengan nilai signifikansinya 0,000 dimana nilai tersebut kurang dari nilai alpha, sehingga memberikan keputusan untuk menolak  $H_0$  yang artinya menurut 43 sampel yang dianalisis terdapat cukup bukti untuk menyatakan bahwa ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.

Hasil olahan data pada tabel 4.35 menunjukkan besaran koefisien korelasi antara variabel X terhadap variabel Y yaitu sebesar 0,960 atau korelasi antara X terhadap Y kuat dan positif, artinya semakin besar nilai X maka semakin besar pula nilai Y. Sedangkan hasil R square (koefisien determinasi) sebesar 0,757 berarti 75,7% variabel Y dipengaruhi oleh variabel X, sedangkan 24,3% variabel Y dipengaruhi oleh variabel lain di luar model persamaan.

Dengan melihat tabel 4.36. mendapatkan nilai constant sebesar 0,102 dan TOT X sebesar 0,960 sehingga didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 0,102 + 0,960 X$$