

**PENGARUH KOMPETENSI, PENGEMBANGAN KARIER DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS KOPERASI DAN USAHA MIKRO
KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Ekonomi Syariah



Oleh:

Siti Amaliatus Sholihah
NIM. 083 134 037

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JUNI 2017**

**PENGARUH KOMPETENSI, PENGEMBANGAN KARIER DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS KOPERASI DAN USAHA MIKRO
KABUPATEN JEMBER**

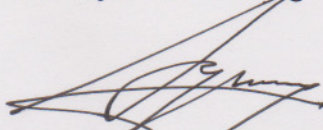
SKRIPSI

diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Ekonomi Syariah

Oleh:

Siti Amaliatus Sholihah
NIM. 083 134 037

Disetujui Pembimbing



Agung Parmono, SE., M.Si
NIP. 19751216 200912 1 002

**PENGARUH KOMPETENSI, PENGEMBANGAN KARIER DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS KOPERASI DAN USAHA MIKRO
KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

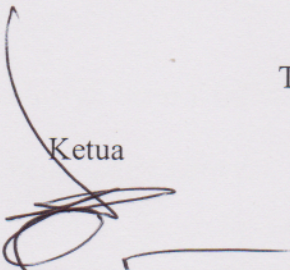
telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Ekonomi Syariah

Hari : Senin

Tanggal : 12 Juni 2017

Tim Penguji

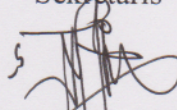
Ketua



M.F. Hidayatullah, S.H.I, M.S.I

NIP: 19760812 200801 1 015

Sekretaris

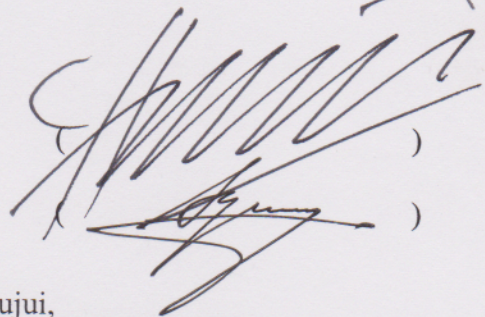


Nikmatul Masruroh, M.E.I

NIP: 19820922 200901 2 005

Anggota:

1. Moch. Chotib, S.Ag., MM
2. Agung Parmono, SE., M.Si



Menyetujui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Moch. Chotib, S.Ag., MM

NIP. 19710727 200212 1 003

MOTTO

قَالَ أَجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ ﴿٥٥﴾

Artinya : Berkata Yusuf: "Jadikanlah Aku bendaharawan negara (Mesir); Sesungguhnya Aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan". (Q.S. Yusuf : 55)¹



¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan Edisi 2002* (Jakarta: CV. Darus Sunnah, 2011), 243..

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah dengan rasa syukur kehadiran Allah SWT, skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Ibu tercinta Sriyani dan Bapak Alm. Qomari yang sudah mendahului kami, inilah ikhtiar anakmu yang selama ini engkau berikan motivasi dan do'a setiap kali selesai sholat.
2. Untuk kakak-kakak kandung yang telah memberikan semangat dan tidak lupa dengan do'anya.
3. Teman-teman kelas K1, K2 dan K3 seangkatan 2013 dan seperjuangan, semoga sukses.
4. Untuk keluarga besar KOPMA IAIN Jember yang tercinta.
5. Almamaterku IAIN Jember.



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, segala puji syukur kepada Allah SWT atas pertolongan dan izin dari-Nya skripsi yang berjudul: “Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karier dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember” dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. selaku pengemban amanat berupa wahyu Ilahi yaitu agama Islam yang menjadi petunjuk bagi seluruh umat manusia di dunia

Penulis menyadari bahwa tujuan penulisan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dari banyak pihak. Selanjutnya dengan selesainya skripsi ini, sudah menjadi keharusan untuk terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE, MM selaku Rektor IAIN Jember
2. Moch. Chotib, S.Ag., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI).
3. Dr. Abdul Rokhim, S.Ag., M.E.I, Khamdan Rifa’i, SE., M.Si dan Ahmadiono, S.Ag., M.E.I selaku Wakil Dekan I, II dan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI).
4. M.F. Hidayatullah, S.H.I., M.S.I selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam.
5. Nikmatul Masruroh, M.E.I selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah.
6. Agung Parmono, SE., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi dan dosen wali yang penuh perhatian dalam membimbing penulis.

7. Segenap tim penguji skripsi.
8. Kepala Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember, segenap pegawai dan staf yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember dan telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Dosen-dosen FEBI IAIN Jember yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih atas jasanya yang telah engkau berikan kepada kami berupa ilmu, motivasi, semangat, bimbingan, inspirasi dan do'a yang selalu sabar dalam mendidik kami dan semoga ilmu yang didapat bermanfaat.
10. Semua pihak yang memberikan kontribusi dan mendukung dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga segala bantuannya mendapatkan pahala dari Allah SWT. Penulis telah mengupayakan segenap tenaga dan pikiran agar penyusunan menjadi baik, namun peneliti menyadari sepenuhnya bahwa masih ada kekurangan dan membutuhkan penyempurnaan bahasa maupun teori yang tertuang di dalamnya. Oleh karena itu, diharapkan kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan pada langkah yang selanjutnya. Harapan peneliti, semoga skripsi ini bermanfaat khususnya bagi peneliti dan bagi pembaca pada umumnya. Amin.

Jember, 12 Juni 2017

Penulis

Siti Amaliatus Sholihah
NIM. 083 134 037

ABSTRAK

Siti Amaliatus Sholihah, Agung Parmono, SE., M.Si, 2017 : Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karier dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.

Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kinerja sumber daya manusia. Dalam penelitian ini kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya kompetensi, pengembangan karier dan kepuasan kerja. Untuk penilaian kinerja pegawai dilihat dari absensi (kehadiran), tugas dan fungsi kemudian hasilnya ditulis ke penilaian prestasi kerja (PPK) setiap pegawai.

Rumusan masalah yang diteliti dalam skripsi ini yaitu (1) Adakah Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karier dan Kepuasan Kerja secara Parsial dan Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember? (2) Seberapa Besar Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karier dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember?.

Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Untuk Mengetahui Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karier dan Kepuasan Kerja secara Parsial dan Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember. (2) Untuk Mengetahui Besarnya Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karier dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *field research* (Penelitian Lapangan). Populasi dan sampel penelitian yaitu seluruh pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 27 responden pegawai dengan teknik *sampling* jenuh (*sensus*). Setelah itu dilakukan analisis data dengan menggunakan analisa data kuantitatif. Alat analisa data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas) dan analisis regresi linier berganda (uji *t*, uji *F* dan uji koefisien determinasi (R^2)) dengan bantuan program *SPSS versi 16.0 for windows*.

Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kompetensi dan pengembangan karier yang berpengaruh positif dan signifikan. Variabel kompetensi nilai $t_{hitung} 2,638 > t_{tabel} 2,068$, nilai signifikan $0,015 < 0,05$, variabel pengembangan karier nilai $t_{hitung} 2,778 > t_{tabel} 2,068$, nilai signifikan $0,011 < 0,05$, variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai $t_{hitung} 0,896 < t_{tabel} 2,068$ nilai signifikan $0,379 > 0,05$. Sedangkan secara simultan atau bersama-sama variabel kompetensi, pengembangan karier dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $F_{hitung} 7,042 > F_{tabel} 3,03$, nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Angka *Adjusted R Square* sebesar 0,411 menunjukkan bahwa 41,1% artinya variasi kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh variabel kompetensi dan pengembangan karier, sedangkan sisanya 58,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, prestasi kerja dan lainnya. Kata kunci : Kompetensi, Pengembangan Karier, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|-----------------------------------|----------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iii |
| MOTTO | iv |
| PERSEMBAHAN | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| ABSTRAK | viii |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR TABEL | xiv |
| DAFTAR GAMBAR | xv |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 6 |
| C. Tujuan Penelitian | 6 |
| D. Manfaat Penelitian | 7 |
| E. Ruang lingkup Penelitian | 7 |
| 1. Variabel Penelitian | 7 |
| 2. Indikator Penelitian | 8 |
| F. Definisi Operasional | 9 |
| G. Asumsi Penelitian | 11 |

| | |
|---|----|
| H. Hipotesis | 11 |
| 1. Hubungan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai | 12 |
| 2. Hubungan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai . | 13 |
| 3. Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai | 14 |
| 4. Hubungan Kompetensi, Pengembangan Karier dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai..... | 15 |
| I. Metode Penelitian | 16 |
| 1. Pendekatan dan Jenis Penelitian | 16 |
| 2. Populasi dan Sampel | 16 |
| 3. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data | 17 |
| 4. Analisis Data | 20 |
| a. Analisa Data Kuantitatif | 20 |
| b. Alat Analisa Data | 20 |
| 1) Uji Validitas | 20 |
| 2) Uji Reliabilitas | 21 |
| 3) Uji Asumsi Klasik | 21 |
| a) Uji Normalitas | 22 |
| b) Uji Multikolinieritas | 22 |
| c) Uji Heteroskedastisitas | 23 |
| 4) Analisis Regresi Linier Berganda | 24 |
| a) Uji t | 25 |
| b) Uji F | 26 |
| c) Uji Koefisien Determinasi (R^2) | 28 |

| | |
|---------------------------------|----|
| J. Sistematika Pembahasan | 29 |
|---------------------------------|----|

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN

| | |
|---|----|
| A. Penelitian Terdahulu | 31 |
| B. Kajian Teori | 35 |
| 1. Kompetensi | 35 |
| a. Pengertian Kompetensi | 35 |
| b. Karakteristik Kompetensi | 36 |
| c. Komponen Utama Pembentukan Kompetensi | 37 |
| d. Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi | 38 |
| 2. Pengembangan Karier | 39 |
| a. Pengertian Pengembangan Karier | 39 |
| b. Proses Pengembangan Karier | 43 |
| c. Peran Perusahaan dalam Pengembangan Karier | 45 |
| d. Pilihan Pengembangan Karier | 48 |
| 3. Kepuasan Kerja | 49 |
| a. Pengertian Kepuasan Kerja | 49 |
| b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja | 50 |
| 4. Kinerja Pegawai | 51 |
| a. Definisi Kinerja | 51 |
| b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja | 52 |
| c. Pengukuran Kinerja | 53 |
| d. Penilaian Kinerja | 54 |

BAB III PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

| | |
|--|----|
| A. Gambaran Objek Penelitian | 56 |
| 1. Sejarah Singkat Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember | 56 |
| 2. Visi dan Misi | 58 |
| 3. Maksud, Tujuan dan Manfaat | 59 |
| 4. Letak Geografis | 61 |
| 5. Struktur Organisasi..... | 61 |
| B. Penyajian data | 64 |
| 1. Uji Validitas | 64 |
| 2. Uji Reliabilitas | 65 |
| C. Analisis dan Pengujian Hipotesis | 66 |
| 1. Uji Asumsi Klasik | 66 |
| a. Uji Normalitas | 66 |
| b. Uji Multikolinearitas | 67 |
| c. Uji Heteroskedastisitas | 68 |
| 2. Analisis Regresi Berganda | 70 |
| a. Uji t (Parsial) | 72 |
| b. Uji F (Simultan) | 73 |
| c. Uji Koefisien Determinasi (R ²) | 74 |
| D. Pembahasan | 75 |
| 1. Analisis Variabel Independen Terhadap Dependen Secara Parsial dan Simultan | 75 |

| | |
|--|-----------|
| a. Analisis Variabel Independen secara Parsial Terhadap | |
| Variabel Dependen | 75 |
| 1) Variabel Kompetensi | 75 |
| 2) Variabel Pengembangan Karier | 75 |
| 3) Variabel Kepuasan Kerja | 76 |
| b. Analisis Variabel Independen secara Simultan Terhadap | |
| Variabel Dependen | 76 |
| 2. Analisis Besaran Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karier | |
| dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi | |
| dan Usaha Mikro Kabupaten Jember | 77 |
| | |
| BAB IV PENUTUP | |
| A. Kesimpulan | 78 |
| B. Saran | 80 |
| | |
| DAFTAR PUSTAKA | 81 |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN | |

IAIN JEMBER

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|---|----------------|
| 2.1 Tabel Perbedaan Penelitian Terdahulu dan Sekarang | 34 |
| 3.1 Tabel Hasil Uji Validitas | 65 |
| 3.2 Tabel Hasil Uji Reliabilitas | 66 |
| 3.3 Tabel Hasil Uji Multikolinieritas | 68 |
| 3.4 Tabel Persamaan Regresi Linier Berganda | 70 |
| 3.5 Tabel Uji t (Parsial) | 72 |
| 3.6 Tabel Uji F (Simultan) | 73 |
| 3.7 Tabel Uji Koefisien Determinasi (R^2) | 74 |



DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|--|----------------|
| 3.1 Bagan Struktur Organisasi Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember | 63 |
| 3.2 Hasil Uji Normalitas | 67 |
| 3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas | 69 |



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di dalam suatu organisasi baik itu organisasi perusahaan, organisasi sosial dan organisasi pemerintah terdapat sumber daya manusia, di mana SDM ini termasuk para pegawai yang merupakan jantung pokok mengenai jalannya suatu aktivitas perusahaan atau organisasi. Para pegawai tersebut bekerja untuk pemenuhan kebutuhan organisasi dan pribadi. Pegawai yang diterima di suatu organisasi harus mempunyai keahlian atau kompetensi.

Kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan.² Dari kompetensi pegawai ini, organisasi bisa berpeluang untuk menghasilkan sumber daya manusia yang unggul dan berkompeten. Organisasi akan merasa bangga karena mempunyai pegawai yang berkompeten dan sebaliknya pegawai juga merasakan demikian sehingga pegawai dapat meningkatkan lebih baik lagi untuk organisasi tersebut.

Setiap manusia dilahirkan dengan sifat/bakat bawaan yang perkembangannya tergantung pada kapasitas dirinya, lingkungan dan pengaruh-pengaruh eksternal lainnya. Dengan semua keunikannya,

² Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: ALFABETA, 2016), 36.

pengembangan diri berarti meningkatkan kemampuan dan potensi diri ke arah yang lebih baik, baik dari segi posisi/jabatan, capaian, peluang dan manfaat.³

Jika perusahaan mempunyai pegawai yang kompeten, maka alangkah bijaknya organisasi harus mempunyai program pelatihan dan pengembangan karier terhadap pegawai yang berkompeten. Karena hal itu akan berdampak positif bagi organisasi pada umumnya dan pegawai pada khususnya.

Pengembangan (*development*) adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Pengembangan karyawan (baru/lama) perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan, agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik. Program pengembangan ini hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa depan. Pengembangan harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal.⁴

Sedangkan pengembangan karier itu sendiri mempunyai arah atau jalur-jalur serta pilihan yang akan memberikan kepada setiap karyawan untuk mengembangkan kariernya sepanjang arah itu mencerminkan tujuan dan kemampuannya. Pilihan arah yang ingin dikembangkan merupakan kesempatan yang baik bagi karyawan itu sendiri dimanapun dan kapanpun.⁵

³ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 136.

⁴ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: BUMI AKSARA, 2013), 68.

⁵ Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 207.

Selain itu tujuan lain dari pengembangan karier adalah membantu karyawan menganalisis kemampuan dan minat mereka untuk menyepadankan kebutuhan personal dalam pertumbuhan dan pengembangan mereka dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan. Pengembangan karier merupakan sebuah alat penting di mana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, memperbaiki sikap karyawan dalam pekerjaan, dan mengembangkan kepuasan karyawan yang semakin besar.⁶

Dari kompetensi yang dimiliki karyawan dan apresiasi dari perusahaan melalui program pengembangan karier, maka karyawan merasa lebih puas atas kemampuan yang dimiliki. Menurut Hasibuan, kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini mencerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Keinginan dari kepuasan kerja ini berbentuk kenaikan pangkat, upah dan jabatan lebih tinggi.

Kepuasan kerja dalam suatu pekerjaan adalah sangat penting karena akan menunjang keberhasilan dari pekerjaan yang dijalani seorang pegawai. Apabila seorang pegawai tidak merasa puas dalam pekerjaannya misalnya dari segi gaji/upah, maka akibatnya hasil dari pekerjaan tidak maksimal, merugikan organisasi atau yang paling parah pegawai tersebut bisa mengundurkan diri dari organisasi tersebut. Maka sebaliknya jika pegawai mendapat kepuasan dari

⁶ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif* (Malang: UIN-Malang Press, 2009), 268.

pekerjaannya, otomatis pegawai tersebut akan terus meningkatkan kinerjanya dalam organisasi yang bersangkutan.

Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember merupakan salah satu lembaga pemerintah yang menaungi Koperasi dan Usaha Mikro yang ada di Kabupaten Jember. Selain itu, Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten bertugas melayani memberikan sosialisasi pendirian koperasi baru, bimbingan teknis / diklat koperasi dan UMKM, pemberdayaan lembaga keuangan mikro masyarakat (LKMM / Bank Gakin), penerbitan surat keterangan usaha (SKU), inkubator bisnis bagi pengusaha mikro dan pengusaha kecil, konsultasi penyelesaian masalah perkoperasian, jasa audit internal bagi koperasi beromset dibawah Rp. 1 milyar, pungurusan NIK (Nomor Induk Koperasi) dan QR Code, fasilitasi pameran produk koperasi dan UMKM, menerbitkan surat ijin usaha simpan pinjam dan penerbitan sertifikat penilaian kesehatan koperasi.⁷

Berdasarkan wawancara dengan salah satu pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember, kompetensi dan pengembangan karier yang ada pada organisasi sudah cukup baik. Dari fakta yang ada dikatakan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai berbeda dan ada beberapa pegawai yang mempunyai kompetensi yang tidak sesuai dengan bidang yang tekuninya saat ini. Misalnya ketika ada perubahan struktural, para pegawai dipindahkan dari bidang satu ke bidang yang lain dengan tugas pokok dan fungsi yang berbeda dari sebelumnya dan hal tersebut seorang pegawai harus

⁷ Papan Pelayanan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.

belajar lagi dalam bidang yang baru dengan tidak menyesuaikan dengan kompetensi yang dimiliki sebelumnya.

Di lapangan ditemukan bahwa dalam mengukur tingkat kedisiplinan dan keaktifan seorang pegawai maka dibutuhkan sebuah absensi, akan tetapi absensi yang diterapkan di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember masih menggunakan absensi secara manual yang mana hal tersebut akan memperhambat pelaporan kepada atasan dan lingkungan kepegawaian di Pemerintah Daerah Kabupaten Jember.

Kemudian dalam mengukur dan menilai tingkat kinerja pegawai dilihat dari tugas pokok dan fungsi setiap bidang dan seksi yang sudah diatur sebelumnya dalam Peraturan Bupati Jember Nomor 43 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember. Selain itu untuk menilai kinerja pegawai yaitu menggunakan penilaian prestasi kerja (PPK) yang dinilai setiap tahun 1 (satu) tahun sekali yang dilakukan oleh atasan kepada bawahannya kemudian diserahkan kepada Kepala Dinas Koperasi lalu dilaporkan kepada Pemerintah Kabupaten Jember.

Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember juga menerima gaji sesuai dengan prestasi (golongan) masing-masing, tunjangan, kenaikan pangkat dan gaji. Untuk kenaikan gaji biasanya dalam waktu 2 tahun sekali, sedangkan kenaikan pangkat dalam waktu 4 tahun dan batas minimal pensiun berumur 58 tahun. Akan tetapi jika seorang pegawai mengajukan cuti kerja misalnya melanjutkan pendidikan maka masa kenaikan jabatan ditambah

menjadi 5 tahun dan dari kesemua itu tidak lepas dari kinerja setiap pegawainya.⁸

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karier dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh kompetensi, pengembangan karier dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember?
2. Seberapa besar pengaruh kompetensi, pengembangan karier dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengkaji pengaruh kompetensi, pengembangan karier dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.

⁸ Susiawati, Kasubag. Umum dan Kepegawaian, *Wawancara*, Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember, Selasa, 25 April 2017.

2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi, pengembangan karier dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian berisi tentang kontribusi apa yang akan diberikan setelah selesai melakukan penelitian. Kegunaan penelitian harus realitis.

1. Bagi Perusahaan Terkait

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi tambahan yang bermanfaat bagi perusahaan yang terkait sehingga bisa meningkatkan potensi dan kualitas para pegawai.

2. Bagi Peneliti Lain

Penelitian lain diharapkan dapat memberikan acuan dan informasi yang lebih luas bagi pihak-pihak yang berkepentingan terkait dengan kompetensi, pengembangan karier, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁹

Adapun yang menjadi permasalahan pokok dalam penelitian ini adalah pengaruh kompetensi, pengembangan karier dan kepuasan kerja

⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (Bandung: ALFABETA, 2014), 38.

terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember. Sehingga peneliti menentukan dua variabel, yaitu sebagai berikut:

a. Variabel *Independen* atau variabel bebas

Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempunyai atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependen* (terikat).¹⁰

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Kompetensi (X1)
- 2) Pengembangan Karier (X2)
- 3) Kepuasan Kerja (X3)

b. Variabel *Dependen* atau variabel terikat

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Kinerja Pegawai (Y)

2. Indikator Variabel

Berikut indikator-indikator dari variabel penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

a. Kompetensi (X1)

- 1) Pengetahuan (*knowledge*)
- 2) Keterampilan (*skill*)
- 3) Sikap (*attitude*)¹¹

¹⁰ Ibid., 39.

b. Pengembangan Karier (X2)

- 1) Pendidikan Karier
- 2) Bimbingan Karier¹²

c. Kepuasan Kerja (X3)

- 1) Faktor Psikologis (berhubungan dengan kejiwaan)
- 2) Faktor Sosial (interaksi sosial internal)
- 3) Faktor Fisik (kondisi fisik karyawan)
- 4) Faktor Finansial (jaminan dan kesejahteraan karyawan)¹³

d. Kinerja Pegawai (Y)

- 1) Efektif
- 2) Efisien
- 3) Kualitas
- 4) Ketepatan Waktu
- 5) Produktivitas
- 6) Keselamatan¹⁴

F. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang digunakan sebagai pijakan pengukuran secara empiris terhadap variabel penelitian dengan rumusan yang didasarkan pada indikator variabel.¹⁵

¹¹ Sofyan Tsauri, *MSDM* (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 250.

¹² Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, 275-277.

¹³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), 80.

¹⁴ M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014), 152.

¹⁵ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 38.

1. Kompetensi

Kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan.¹⁶

2. Pengembangan Karier

Pengembangan karier adalah suatu kesatuan yang terdiri dari unsur-unsur kegiatan seseorang dalam kehidupannya untuk mengembangkan dan memperbaiki diri, unsur-unsur kegiatan organisasi dalam mengembangkan karyawannya di mana kegiatan ini dilaksanakan secara formal oleh organisasi dengan tujuan mendapatkan keseimbangan antara karier individu dengan jenjang karier yang ditentukan organisasi.¹⁷

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.¹⁸

4. Kinerja

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi.¹⁹

IAIN JEMBER

¹⁶ Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 255.

¹⁷ Kaswan dan Ade Sadikin Akhyadi, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dari Konsepsi, Paradigma, dan Fungsi Sampai Aplikasi* (Bandung: ALFABETA, 2015), 212.

¹⁸ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia* (Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA, 2014), 193.

¹⁹ Syarif Makmur, *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Organisasi: Kajian Penyelenggaraan Pemerintahan Desa* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2008), 199.

G. Asumsi Penelitian

Dalam penelitian ini, penulisan skripsi ini perlu kiranya memaparkan asumsi dasar sebagai landasan teori dalam laporan hasil penelitian sehingga proses penelitian yang dilaksanakan sesuai dengan paradigma dan profil objek penelitian. Asumsi dasar penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Dengan penelitian ini akan bisa bermanfaat bagi penulis dan pihak yang terkait sesuai apa yang telah dipaparkan di atas.
2. Diasumsikan bahwa seluruh responden dapat mengisi kuesioner dengan benar sesuai apa yang dialami setiap pegawainya.
3. Diasumsikan bahwa kompetensi, pengembangan karier dan kepuasan kerja bisa meningkatkan kinerja pegawai yang sesuai dengan bidangnya.

Dengan asumsi-asumsi di atas tidak luput dari sebuah kesalahan, maka dari pada itu diharapkan adanya respon, saran dan kritik yang membekali peneliti dalam menyempurnakan penelitian ini.

H. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan. Belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.²⁰ Maka, dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

²⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 64.

1. Hubungan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sedangkan kompetensi pegawai merupakan karakteristik dari kemampuan, keterampilan dan pengetahuan pegawai yang sangat bermanfaat untuk meningkatkan kinerja pegawai, berarti dengan semakin baiknya kompetensi pegawai secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap perbaikan dan peningkatan kinerja pegawai.

Kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. Karyawan dalam suatu organisasi, meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tidak semua memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik. Kemampuan dan keterampilan memainkan peranan utama dalam perilaku dan kinerja individu. Keterampilan adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan oleh seseorang pada waktu yang tepat.²¹

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh kompetensi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

²¹ Angga Rahyu Shaputra dan Susi Hendriani, "Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru", Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Vol VII No. 1 Januari 2015 (Pekanbaru, Januari, 2015)

2. Hubungan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai

Betapapun baiknya suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seorang pekerja disertai oleh suatu tujuan karir yang wajar dan realistis, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang sistematis dan programatis. Pengembangan karir (*career development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Pengembangan karir organisasional, meliputi indikator informasi karir dan program karir, peluang pelatihan dan pengembangan, keaneka ragaman karir, tanggung jawab karir sendiri, pengembangan karir yang realistis dan manfaat peluang pengembangan, serta pengembangan karir individual meliputi indikator mencari informasi karir dan rencana karir, membangun tujuan dan pengembangan karir, minat keterampilan dan kemampuan yang dimiliki, serta didukung oleh Keputusan MENPAN Nomor 25 Tahun 2002 yang menyatakan bahwa pengembangan karir juga diukur oleh integritas dan profesionalisme dalam bekerja.

Kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Indikator kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif.²²

²² Ni Luh Putu Sukmayanti, I Wayan Bagia dan I Wayan Suwendra, "Pengaruh Kompetensi Intelektual dan Pengembangan Karir Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wija Kusuma Nadi di Denpasar", e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha, Jurusan Manajemen Volume 4 (Denpasar, 2016)

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2 : Terdapat pengaruh pengembangan karier (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

3. Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja dalam hal apapun sangat penting karena kecenderungan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi tidak akan dapat tercapai tanpa adanya kepuasan kerja pegawai. Di mana pihak organisasi memang harus selalu memperhatikan kepuasan kerja pegawainya karena kalau pegawainya merasa puas maka yang akan merasa untung adalah organisasinya itu sendiri. Selain itu pegawai yang merasa puas dalam bekerja senantiasa akan selalu bersikap positif dan selalu mempunyai kreativitas yang tinggi.

Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang pegawai akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh pegawai baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para pegawainya.²³

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3 : Terdapat pengaruh kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y).

²³ Febri Furqon Artadi, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari", (Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta, 2015), 27-28.

4. Hubungan Kompetensi, Pengembangan Karier dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi adalah hal yang harus dimiliki oleh seseorang pegawai karena menyangkut dengan kemampuan dan keterampilan dalam suatu pekerjaan. Apabila kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya tidak berkompeten maka hasil yang didapat tidak maksimal atau merugikan perusahaan. Selain kompetensi, pengembangan karier juga harus disiapkan matang-matang artinya mempunyai rencana karier yang sesuai dengan keahliannya dan dibutuhkan oleh organisasi. Jika kompetensi yang dimiliki seorang pegawai berkualitas dan pengembangan karier yang didapat sesuai apa yang diharapkan, maka seorang pegawai akan merasa puas dengan hasil kerja kerasnya dan berdampak positif pada peningkatan kinerja selama ini. Selain itu kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat.²⁴

Dari beberapa penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwasannya kompetensi, pengembangan karier dan kepuasan kerja memiliki peran sangat penting yang harus dimiliki seorang pegawai dan organisasi mempunyai kewajiban untuk melihat karakteristik kompetensi yang ada pada pegawai serta mengadakan pengembangan karier di lingkungan kerja sehingga bisa mewujudkan visi dan misi organisasi yang diinginkan.

²⁴ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 202.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H4 : Terdapat pengaruh kompetensi (X1), pengembangan karier (X2) dan kepuasan kerja (X3) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).

I. Metode Penelitian

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan data kuantitatif. Di mana metode ini disebut sebagai metode positivistik, metode ilmiah dan metode *discovery* karena dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode kuantitatif menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.²⁵

Adapun jenis penelitiannya berdasarkan tempat adalah penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang langsung dilakukan di lapangan atau kepada responden,²⁶ yang mana digunakan untuk pengumpulan data dari objek penelitian. Sumber data yang diambil berupa data primer dan data sekunder.

2. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian kuantitatif, populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: subyek atau obyek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah

²⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 7.

²⁶ Etta Mamang Sangadji dan Sopiah, *Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis dalam Penelitian* (Yogyakarta: ANDI, 2010), 28.

dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.²⁷ Dalam penelitian ini, populasi diambil dari jumlah pegawai yang ada di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember dan pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.²⁸ Jadi, jumlah sampel yang diambil berjumlah 40 pegawai dan minimal sampel yang dapat diolah sebesar 20 pegawai.

3. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

a. Interview (Wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Peneliti menggunakan wawancara tidak terstruktur, artinya wawancara ini tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan data.²⁹

²⁷ Ibid., 185-186.

²⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, 85.

²⁹ Ibid., 137 dan 140.

b. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.³⁰ Tujuan dari kuesioner ini adalah untuk mendapatkan data yang sesungguhnya dari para responden yang dituju dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.

Dalam penelitian ini, setiap pernyataan yang dikembangkan dari indikator dalam kuesioner penelitian, Untuk pemberian skor pada angket dalam penelitian ini menggunakan *Skala Likert* yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau orang tentang fenomenal sosial. Jawaban setiap instrumen yang menggunakan *skala likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.³¹

Dalam penelitian ini maka Kriteria yang digunakan untuk penilaian yaitu menggunakan *Skala likert* sebagai berikut :

- | | |
|------------------------|---------------|
| 1) Sangat Setuju (SS) | diberi skor 5 |
| 2) Setuju (S) | diberi skor 4 |
| 3) Ragu (R) | diberi skor 3 |
| 4) Tidak Setuju (TS) | diberi skor 2 |
| 5) Sangat Tidak Setuju | diberi skor 1 |

³⁰ Ibid., 142.

³¹ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)* (Bandung: Alfabeta, 2014), 136.

Penggunaan lima kategori dalam skala tersebut di atas karena dapat dipandang mewakili dengan baik tingkat intensitas penilaian responden.

c. Dokumentasi

Dokumentasi, dari asal katanya dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya.³² Dalam hal ini data yang ingin diperoleh berkenaan dengan data-data pegawai.

d. Observasi

Observasi atau pengamatan adalah cara pengumpulan data dengan terjun dan melihat langsung ke lapangan (laboratorium) terhadap objek yang diteliti (populasi atau sampel).³³

e. Sumber Data

Berdasarkan sumber pengambilannya, data dibedakan atas dua, yaitu sebagai berikut:

1) Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer ini disebut juga data asli atau data baru.

³² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 201.

³³ Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), 23.

2) Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan atau laporan-laporan penelitian terdahulu.³⁴

4. Analisis Data

Berikut ini metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Analisa Data Kuantitatif

Analisa data kuantitatif adalah analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik,³⁵ serta data yang berupa angka atau bilangan. Untuk mempermudah menganalisis data dalam penelitian, maka peneliti menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Tujuan dari analisis data adalah untuk menyusun dan menginterpretasikan data (kuantitatif) yang sudah diperoleh.³⁶

b. Alat Analisa Data

1) Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi dan sebaliknya bila tingkat validitasnya rendah maka instrumen tersebut kurang valid. Sebuah

³⁴ Ibid., 19.

³⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 147.

³⁶ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2008), 170.

instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur/diinginkan serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti.³⁷

Adapun rumusan yang digunakan untuk menguji tingkat validitas instrumen dalam penelitian ini yaitu menggunakan rumus korelasi. Hasil r_{hitung} kita dibandingkan dengan r_{tabel} di mana $df = n-2$ dengan signifikan 5%. Jika $r_{tabel} < r_{hitung}$ maka valid³⁸ dan sebaliknya.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah dianggap baik. Reliabilitas artinya dapat dipercaya dan dapat diandalkan. Sehingga beberapa kali diulang hasilnya akan tetap sama (konsisten).³⁹

Pengukuran realibilitas dapat dilakukan dengan *one shot* atau pengukuran sekali saja. Alat ukur mengukur reliabilitas adalah *Cronbach Alpha*. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka reliabel⁴⁰ dan sebaliknya.

3) Uji Asumsi Klasik

Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator/BLUE*) dari suatu persamaan regresi

³⁷ Riduwan, Adun Rusyana dan Enas, *Cara Mudah Belajar SPSS 17.0 dan Aplikasi Statistik Penelitian* (Bandung: ALFABETA, 2013), 194.

³⁸ V. Wiratna Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), 192.

³⁹ Riduwan, Adun Rusyana dan Enas, *Cara Mudah Belajar SPSS 17.0*, 194.

⁴⁰ V. Wiratna Sujarweni, *SPSS Untuk Peneliti*, 192.

linier berganda dengan metode kuadrat terkecil (*least Squares*), perlu dilakukan pengujian dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi:⁴¹

a) Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, maka model tersebut memenuhi asumsi normalitas.⁴²

Grafik tersebut menggunakan *Normal Probability Plot*, yaitu dengan membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan sebuah garis diagonal lurus dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting.⁴³

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau

⁴¹ Achmad Sani Supriyanto dan Masyhuri Machfudz, *Metodologi Riset Manajemen Sumberdaya Manusia* (Malang: UIN-Maliki Press, 2010), 252.

⁴² Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah* (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), 77.

⁴³ Suliyanto, *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS* (Yogyakarta: ANDI, 2011), 69.

sempurna di antara variabel bebas atau tidak. Jika dalam model regresi yang terbentuk korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikolinieritas.

Salah satu cara untuk menguji gejala multikolinieritas dalam model regresi adalah dengan melihat nilai TOL (*Tolerance*) dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 maka model dinyatakan tidak mengandung multikolinieritas. Untuk menguji gejala multikolinier dengan melihat nilai TOL dan VIF dengan menggunakan SPSS.⁴⁴

c) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti ada varian variabel pada model regresi yang tidak sama (konstan). Sebaliknya, jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut dengan homoskedastisitas. Uji heteroskedastisitas menggunakan metode analisis grafik dilakukan dengan mengamati *scatterplot* di mana sumbu horizontal menggambarkan nilai *Predicted Standardized* sedangkan sumbu vertikal menggambarkan nilai *Residual Standardized*. Jika *scatterplot* membentuk pola tertentu, hal itu menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk. Sebaliknya jika *scatterplot*

⁴⁴ Suliyanto, *Ekonometrika Terapan*, 81-90.

menyebarkan secara acak maka hal itu menunjukkan tidak ada masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk. *Scatterplot* dapat diamati di mana variabel bebas sebagai sumbu horizontal dan nilai residual kuadratnya sebagai sumbu vertikal.⁴⁵

4) Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier ganda adalah regresi dengan dua variabel bebas (misalnya, X_1 dan X_2) dan satu variabel terikat (Y).⁴⁶ Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel Kinerja Pegawai

α = Konstanta

β_1 = Koefisien Variabel Kompetensi

X_1 = Variabel Kompetensi

β_2 = Koefisien Variabel Pengembangan Karier

X_2 = Variabel Pengembangan Karier

B_3 = Koefisien Variabel Kepuasan Kerja

X_3 = Variabel Kepuasan Kerja

ϵ = error

Untuk mengetahui serta menentukan pengaruh koefisien variabel bebas terhadap variabel terikat, maka digunakan bantuan *SPSS*.

⁴⁵ Sulyanto, *Ekonometrika Terapan*, 95.

⁴⁶ Uhar Suharsaputra, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan* (Bandung: PT Refika Aditama, 2012), 145.

a) Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk membandingkan rata-rata dua populasi dengan data yang berskala interval.⁴⁷ Adapun langkah-langkah uji t adalah sebagai berikut:

(1) Menentukan hipotesis:

a. $H_{a1} : b = 0$ artinya dalam notasi hipotesis H_a adalah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

$H_{01} : b \neq 0$ artinya dalam notasi hipotesis H_0 adalah kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

b. $H_{a2} : b = 0$ artinya dalam notasi hipotesis H_a adalah pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja pegawai

$H_{02} : b \neq 0$ artinya dalam notasi hipotesis H_0 adalah pengembangan karier tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

c. $H_{a3} : b = 0$ artinya dalam notasi hipotesis H_a adalah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

$H_{03} : b \neq 0$ artinya dalam notasi hipotesis H_0 adalah kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

(2) Menentukan derajat kepercayaan 5% ($\alpha = 0,05$) dari t_{hitung} dan t_{tabel} .

(3) Menentukan t_{hitung} dengan rumus:⁴⁸

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

⁴⁷ Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), 154.

Keterangan:

r : nilai koefisien korelasi

n : jumlah sampel

(4) Menentukan t_{tabel} (diambil dari hasil tabel distribusi t pada $\alpha=5\%$). Rumus $t_{\text{tabel}} = N-2$

(5) Membuat kesimpulan:

Kriteria uji t:

a. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, menyatakan bahwa variabel independen (X) secara parsial mempengaruhi variabel dependen (Y).

b. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, menyatakan bahwa variabel independen (X) secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependen (Y).

b) Uji F (Simultan)

Pada regresi berganda, yakni regresi yang variabel bebasnya lebih dari satu, pengujian tidak hanya dilakukan pada koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas, namun juga perlu dilakukan pengujian secara simultan (bersama-sama). Untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat dapat dilakukan dengan uji F. Hal ini

⁴⁸ Mundir, *Statistik Pendidikan* (Jember: STAIN-Press Jember, 2014), 119.

dilakukan dengan jalan membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} .⁴⁹

Variabel independen dalam penelitian ini yaitu kompetensi (X1), pengembangan karier (X2) dan kepuasan kerja (X3) di mana mempunyai pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Berikut langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut:

(1) Merumuskan hipotesis

a. H_0 : $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, berarti secara simultan tidak ada pengaruh antara variabel independen yaitu kompetensi, pengembangan karier dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen atau kinerja pegawai.

b. H_a : $\beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$, berarti secara simultan ada pengaruh antara variabel independen yaitu kompetensi, pengembangan karier dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen atau kinerja pegawai.

(2) Menentukan tingkat signifikansi dengan menggunakan $\alpha = 5\%$

($\alpha = 0,05$) dari F_{hitung} dan F_{tabel} .

(3) Menentukan F_{hitung} dengan rumus:⁵⁰

$$F_{hitung} = \frac{\frac{R^2}{k}}{n-k-1}$$

⁴⁹ Widayat, *Metode Penelitian Pemasaran* (Malang: UMM Press, 2004), 179.

⁵⁰ Riduwan dan Sunarto, *Pengantar Statistika Untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis* (Bandung: ALFABETA, 2014), 86.

Keterangan:

R : nilai korelasi ganda

k : jumlah variabel bebas (independen)

n : jumlah sampel

(4) Menentukan F_{tabel} dengan pada $\alpha = 5\%$ dengan tingkat keyakinan 95%

(5) Membuat kesimpulan

a. Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima maka menyatakan bahwa masing-masing variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

b. Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak maka menyatakan bahwa masing-masing variabel independen secara simultan tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

c) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R^2 adalah koefisien determinasi yakni suatu nilai yang menggambarkan total variasi dari Y (variabel dependen) dari suatu persamaan regresi.⁵¹ R^2 merupakan fungsi yang menaik (*non decreasing function*) dari variabel-variabel bebas yang tercakup dalam persamaan regresi linier berganda. Semakin banyak variabel

⁵¹ Widayat, *Metode Penelitian Pemasaran*, 178.

yang tercakup dalam model, makin menaik fungsi tersebut, artinya makin besar nilai R^2 tersebut.⁵²

Biasanya R^2 berkisar antara 0 sampai 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$, yang berarti variasi dari variabel bebas semakin dapat menjelaskan variasi dari variabel tidak bebas bila angkanya semakin mendekati 1. Jadi untuk menentukan nilai koefisien determinasi dinyatakan dengan nilai *Adjusted R Square*. Adapun rumus koefisien determinasi adalah:

$$R^2 = (r)^2 \times 100\%$$

Di mana:

R^2 = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi.

J. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah dalam pemahaman isi skripsi perlu adanya gambaran singkat yang telah dirumuskan di dalam sistematika. Sistematika pembahasan berisi tentang deskripsi alur pembahasan skripsi yang dimulai dari bab pendahuluan sampai bab penutup. Format penulisan sistematika pembahasan adalah dalam bentuk deskriptif naratif, bukan seperti pada daftar skripsi. Berikut sistematika pembahasan dalam penelitian ini sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan, pada bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, definisi operasional, asumsi penelitian,

⁵² Muhammad Firdaus, *Ekonometrika Suatu Pendekatan Aplikatif, Edisi Kedua* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 131.

hipotesis, metode penelitian dan diakhiri dengan sistematika pembahasan.

BAB II : Kajian Kepustakaan, yang meliputi penelitian terdahulu dan kajian teori.

BAB III : Penyajian Data dan Analisis, yang meliputi gambaran umum objek penelitian, penyajian data, analisis data dan pengujian hipotesis serta pembahasannya.

BAB IV : Penutup, merupakan bab terakhir dalam penyusunan skripsi ini berupa kesimpulan dan saran-saran.



BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan (skripsi, tesis, disertasi dan sebagainya). Dengan melakukan langkah ini, maka akan dapat dilihat sampai sejauh mana orisinalitas dan perbedaan penelitian yang hendak dilakukan⁵³ yaitu:

1. Fiqi Fadhilatul Maghfiroh (2015)⁵⁴ : *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT BRI Syariah Cabang Jember)*.

Berdasarkan analisis regresi linier sederhana dengan hasil yaitu $Y = 9,995 + 0,260X$. Artinya, konstanta (α) sebesar 9,995 menyatakan bahwa jika variabel (X) = kompetensi adalah konstan maka nilai variabel (Y) = kinerja yaitu 9,995 dan koefisien regresi kompetensi (X) sebesar 0,260 menyatakan jika variabel kompetensi (X) bertambah satu kesatuan maka variabel kinerja (Y) akan bertambah sebesar 0,260. Uji t dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $1,995 > 1,71088$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima atau kompetensi (pengetahuan dan keterampilan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

⁵³ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, 39.

⁵⁴ Fiqi Fadhilatul Maghfiroh, "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT BRI Syariah Cabang Jember)", (Skripsi, Sekolah Tinggi Agama Islam Jember, 2015).

2. Raja Bahrial Akbar (2013)⁵⁵ : *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karier dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Badan Penghubung Provinsi Riau di Jakarta)*. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, pengembangan karier dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial kepemimpinan dan kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada tingkat signifikansi kurang dari 0,05 atau 5%.
3. Rahmatullah Burhanuddin Wahab (2012)⁵⁶ : *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar*. Penelitian ini menggunakan analisis metode kualitatif dan metode kuantitatif dengan hasil bahwa secara bersama-sama kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar. Variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja koefisien regresi bertanda positif (+) menandakan hubungan yang searah, dengan kata lain kepuasan kerja dan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar. Korelasi atau hubungan antara kepuasan kerja dan

⁵⁵ Raja Bahrial Akbar, “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karier dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Badan Penghubung Provinsi Riau di Jakarta)”, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2013).

⁵⁶ Rahmatullah Burhanuddin Wahab, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar”, (Skripsi, Universitas Hasanuddin Makassar, 2012).

motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar adalah sangat kuat sekali sebesar ($r = 0,923$) dan koefisien determinasi atau angka R square adalah sebesar 0,853.

4. Saifullah (2012)⁵⁷ : *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah di Kabupaten Bengkalis*. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana diketahui R. Square sebesar 21,3% pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kabupaten Bengkalis, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar faktor bebas yang diteliti. Dari hasil pengujian secara parsial tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya karena variabel gaya kepemimpinan memiliki t_{hitung} sebesar 3,207.

5. Yunia Roslinawati (2011)⁵⁸ : *Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Jawa Tengah*. Dari penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif, metode analisis deskriptif dan metode koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS 16 yang diperoleh persamaan regresi berganda $Y = -53,141 + 0,602X_1 + 0,598X_2 + 1,408X_3$. Uji F diperoleh $F_{hitung} = 39,520$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti secara simultan

⁵⁷ Saifullah, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah di Kabupaten Bengkalis", (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru, 2012).

⁵⁸ Yunia Roslinawati, "Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Jawa Tengah", (Skripsi, Universitas Negeri Semarang, 2011).

ada pengaruh positif antara kepemimpinan, komitmen organisasai dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Hasil uji secara parsial variabel kepemimpinan diperoleh $t_{hitung} = 3,925$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ untuk variabel komitmen organisasi diperoleh $t_{hitung} = 2,122$ dengan nilai signifikansi $0,038 < 0,05$ dan variabel motivasi diperoleh $t_{hitung} = 5,951$ nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Besarnya koefisien pengaruh secara simultan antara kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi adalah 67%.

Tabel 2.1
Perbedaan Penelitian Terdahulu dan Sekarang

| No. | Peneliti | Judul | Persamaan | Perbedaan |
|-----|------------------------------------|--|--|---|
| 1. | Fiqi Fadhilatul Maghfiroh, 2015 | Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT BRI Syariah Cabang Jember) | Menguraikan variabel Kompetensi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) | a. Objek yang diteliti b. Alat yang digunakan regresi linier sederhana |
| 2. | Raja Bahrial Akbar 2013 | Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karier dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Badan Penghubung Provinsi Riau di Jakarta) | Menguraikan variabel Pengembangan Karier (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) serta alat yang digunakan regresi berganda | a. Objek yang diteliti b. Variabel yang digunakan |
| 3. | Rahmatullah Burhanuddin Wahab 2012 | Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar | Menguraikan variabel Kepuasan Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) serta alat analisa regresi berganda | a. Objek yang diteliti b. Variabel yang digunakan |
| 4. | Saifullah 2012 | Pengaruh Gaya Kepemimpinan | Menguraikan variabel Kinerja | a. Objek yang diteliti b. Variabel yang |

| | | | | |
|----|------------------------|--|--|--|
| | | Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah di Kabupaten Bengkalis | Pegawai (Y) | digunakan c. Alat yang digunakan regresi sederhana |
| 5. | Yunia Roslinawati 2011 | Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Jawa Tengah | Menguraikan variabel Kinerja Pegawai (Y) serta alat analisa regresi berganda | a. Objek yang diteliti b. Variabel yang digunakan |
| 6. | Peneliti Sekarang 2017 | Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karier dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember | Menguraikan variabel Kinerja Pegawai (Y) | a. Objek yang diteliti b. Variabel yang digunakan c. Alat yang digunakan regresi linier berganda |

Sumber : Data diolah

B. Kajian Teori

1. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh

profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.⁵⁹

b. Karakteristik Kompetensi

Menurut Spencer *and* Spencer terdapat 5 (lima) karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut :

- 1) Motif (*motive*) adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
- 2) Sifat (*traits*) adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.
- 3) Konsep diri (*self-concept*) adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
- 4) Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.

⁵⁹ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pres, 2016), 271.

- 5) Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

c. Komponen Utama Pembentukan Kompetensi

Hutapea dan Thoha, mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi, yaitu :

- 1) Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang digelutinya (tertentu). Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi karyawan yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat.
- 2) Keterampilan (*skill*) merupakan suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seorang karyawan dengan baik dan maksimal. Disamping pengetahuan dan kemampuan karyawan, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap perilaku kerja karyawan.
- 3) Sikap (*attitude*) merupakan pola tingkah laku seorang karyawan atau pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Apabila karyawan mempunyai sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara

otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.⁶⁰

d. Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Zwell mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi ketetapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut :

1) Keyakinan dan Nilai-Nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2) Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

3) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.

4) Karakteristik Kepribadian

Kepribadian dapat memengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik,

⁶⁰ Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 250-251.

menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

5) Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah.

Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

6) Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

7) Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.

8) Budaya Organisasi

Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia⁶¹

2. Pengembangan Karier

a. Pengertian Pengembangan Karier

Karier merupakan bagian dari perjalanan dan tujuan hidup seseorang. Setiap orang berhak dan berkewajiban untuk sukses mencapai

⁶¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 283-286.

karier yang baik, itulah obsesinya.⁶² Menurut T. G. Gutteridge, karier mengandung dua fokus utama, yaitu; (a) fokus internal menunjuk kepada cara seseorang memandang kariernya dan (b) fokus eksternal menunjuk kepada rangkaian kedudukan yang secara aktual diduduki oleh seorang pekerja.⁶³

Menurut Yuniarsih dan Suwatno menyatakan bahwa pengembangan karier merupakan pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk menjamin bahwa pegawai dengan kualifikasi tepat dan berpengalaman tersedia pada saat dibutuhkan.⁶⁴

Betapa pun baiknya suatu rencana karier yang telah dibuat oleh seorang pekerja disertai oleh suatu tujuan karier yang wajar dan realistis, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karier yang sistematis dan programatis. Jika seseorang sudah siap memikul tanggung jawab demikian, tujuh hal perlu mendapat perhatiannya:

Pertama, Prestasi kerja yang memuaskan. Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.

⁶² Budi W. Soetjipto, et. all, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Amara Books, 2008), 275.

⁶³ Faustino Cordoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: ANDI, 2003), 214.

⁶⁴ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: ALFABETA, 2013), 134.

Kedua, Pengenalan oleh pihak lain. Yang dimaksud dengan pengenalan di sini ialah bahwa berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan – seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian – mengetahui kemampuan dan prestasi kerja pegawai yang ingin merealisasikan rencana kariernya. Bukan berarti bahwa seorang pekerja harus menonjolkan diri. Bahkan kalau penonjolan diri terjadi, tidak mustahil berbagai pihak menjadi antipasti terhadapnya. Sikap yang lebih tepat ialah merendah tetapi dengan prestasi kerja yang memuaskan.

Ketiga, Kesetiaan pada organisasi. Per definisi pengembangan karier berarti bahwa seorang pegawai ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama sampai, misalnya, usia pensiun. Bagian kepegawaian dan para eksekutif dalam organisasi sukar diharapkan memberikan dukungan kepada seorang pegawai yang mereka duga memiliki tingkat kesetiaan yang rendah kepada organisasi. Artinya, apabila di kalangan bagian kepegawaian dan para pengambil keputusan terdapat kesan bahwa seorang pegawai hanya menggunakan pekerjaan dan posisi sekarang sebagai batu loncatan dan akan mudah pindah ke organisasi lain apabila ada kesempatan berbuat demikian, mereka tidak akan rela membantu pegawai tersebut untuk menentukan tujuan dan jalur karier baginya. Kesempatan untuk mengembangkan karier pun tidak akan begitu saja ditawarkan kepadanya.

Keempat, Pemanfaatan mentor dan sponsor. Pengalaman menunjukkan bahwa pengembangan karier seseorang sering berlangsung dengan lebih mulus apabila ada orang lain dalam organisasi yang dengan berbagai cara dan jalur bersedia memberikan nasihat kepadanya dalam usaha meniti karier. Nasihat tersebut dapat berupa informasi tentang berbagai kesempatan yang tersedia untuk dimanfaatkan seperti pendidikan tambahan, pelatihan, seminar, loka karya, konferensi, sinposium, dan lain sebagainya.

Kelima, Dukungan para bawahan. Bagi mereka yang sudah menduduki posisi manajerial tertentu dan mempunyai rencana karier yang ingin diwujudkannya, dukungan para bawahan pun sangat membantu. Dukungan para bawahan tersebut dapat beraneka ragam bentuknya, akan tetapi kesemuanya berkisar pada usaha mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan.

Keenam, Pemanfaatan kesempatan untuk bertumbuh. Telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak lain, seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan.

Ketujuh, Berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri. Dalam banyak hal, berhenti atas kemauan dan permintaan sendiri mungkin pula merupakan salah satu cara terbaik untuk mewujudkan rencana karier seseorang. Artinya bukanlah hal yang mustahil bahwa dalam suatu

organisasi – seperti dalam organisasi yang kecil – jenjang karier yang mungkin dinaiki demikian terbatasnya sehingga jalan yang mungkin dilalui menjadi sangat terbatas betapa pun besarnya keinginan organisasi untuk membantu para pegawainya mengembangkan kariernya dalam organisasi.⁶⁵

Jadi, pengembangan karier merupakan proses perjalanan seorang pegawai dalam pekerjaannya untuk mencapai rencana karier baik yang bersifat formal atau informal dalam suatu organisasi pemerintah ataupun swasta.

b. Proses Pengembangan Karier

Untuk memahami pengembangan karier dalam suatu organisasi dibutuhkan pengujian atas dua proses utama, yakni:

- 1) *Career planning*. Bagaimana orang merencanakan dan mewujudkan tujuan-tujuan kariernya sendiri. Ini merupakan suatu usaha yang sengaja dilakukan oleh seseorang untuk menjadi lebih sadar dan tahu akan keterampilannya sendiri, kepentingan, nilai, peluang, hambatan, pilihan, dan akibat-akibatnya.
- 2) *Career management*. Proses ini menunjuk kepada bagaimana organisasi mendesain dan melaksanakan program pengembangan kariernya yang bersifat formal, terorganisir dan terencana untuk mencapai keseimbangan antara keinginan karier individu dengan persyaratan tenaga kerja organisasi. Jadi dalam hal ini merupakan

⁶⁵ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 215-219.

suatu mekanisme untuk mewujudkan kebutuhan sumber daya manusia masa kini dan masa yang akan datang.⁶⁶

Menurut Steward dan Brown, proses pengembangan karier meliputi empat langkah yaitu sebagai berikut:

Pertama, *self-assessment* merupakan proses di mana pegawai menentukan minat, nilai, kepribadian dan kecakapan. *Self-assessment* sering melibatkan penggunaan tes psikologis dan meliputi latihan-latihan yang meminta pegawai untuk mempertimbangkan di mana mereka berada pada saat ini dan ke mana mereka ingin menjadi di masa yang akan datang.

Kedua, *reality check*, pegawai atau karyawan mengumpulkan informasi untuk menentukan apakah *self-assessment* itu realistis dan bagaimana *assessment* sesuai dengan peluang di pasar tenaga kerja dan dengan kebutuhan perusahaan/organisasi terhadap tenaga kerja di masa yang akan datang.

Ketiga, *goal setting* melibatkan penetapan kemajuan atau capaian untuk masa depan, seperti posisi yang dicapai, kecakapan yang diperoleh dan usaha-usaha perkembangan yang dikejar. Misalnya, seorang pegawai dengan tujuan jangka panjang menjadi CAO (*chief accounting officer*) harus punya rencana memiliki kecakapan dalam analisis finansial, *auditing*, perencanaan pajak korporat, dan analisis strategis.

⁶⁶ Faustino Cordoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 214.

Keempat, dalam *action planning*, pegawai membuat rencana untuk bagaimana mereka mencapai tujuannya. Dalam banyak kasus, *action planning* berarti memilih peluang perkembangan yang sesuai dengan tujuan.⁶⁷

c. Peran Perusahaan dalam Pengembangan Karier

1) Pendidikan Karier

Ada beberapa contoh mengenai pendidikan karier seperti sambutan, memorandum, paper posisi dari eksekutif, seminar dan lokakarya yang kesemuanya itu dapat meningkatkan minat para karyawan dengan menjelaskan konsep-konsep kunci yang terkait dengan perencanaan karier. Lokakarya juga membantu karyawan menyusun tujuan karier, mengidentifikasi alur karier dan menemukan kegiatan pengembangan karier yang spesifik. Upaya-upaya pendidikan ini dapat dilengkapi dengan informasi cetak atau video.

Sebuah contoh berikut ini menggambarkan apa tujuan dari sebuah seminar informasi karier:

- a) Membantu para karyawan memahami lebih baik bagaimana pekerjaan dan karier mereka di perusahaan dapat berkontribusi tujuan mereka di masa depan.
- b) Menyediakan kebutuhan para karyawan dengan sebuah pendekatan perencanaan karier individual.

⁶⁷ Kaswan dan Ade Sadikin Akhyadi, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 223-224.

- c) Membuat batasan peran para karyawan, penyelia dan departemen SDM dalam perencanaan karier dan pengembangan personil.
- d) Menyediakan pekerjaan yang realistis dan informasi karier untuk pembuatan rencana karier.

2) Informasi Perencanaan Karier

Tanpa memperhatikan strategi pendidikan dalam departemen SDM pilih, hal itu hendaknya menyediakan para karyawan dengan informasi lain yang mereka butuhkan untuk merencanakan karier mereka. Banyak dari informasi karier yang dibutuhkan sebagai bagian dari sistem informasi sumber daya manusia. Sebagai contoh, uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan dapat memiliki makna sendiri untuk seseorang yang mencoba untuk mengestimasi tujuan karier sebenarnya pada sebuah perusahaan. Spesialis SDM memberikan pengetahuan kepada mereka tentang alur karier potensial.

Manakala pekerjaan-pekerjaan yang berbeda membutuhkan keterampilan yang sama, mereka membentuk kelompok pekerjaan. Alur karier di dalam kelompok pekerjaan membutuhkan tambahan pelatihan karena keterampilan tiap pekerjaan memiliki keterkaitan yang erat.

3) Bimbingan Karier

Untuk membantu para karyawan mengembangkan tujuan karier dan memperoleh alur karier yang tepat, departemen SDM menawarkan bimbingan karier. Konselor karier adalah seseorang yang mampu dan bersedia mendengarkan minat para karyawan dan menyediakan informasi tentang pekerjaan-pekerjaan yang terkait. Konselor juga dapat membantu para karyawan menemukan minat mereka dengan mengelola dan menafsirkan sikap, keterampilan dan psikologis mereka melalui beragam tes, seperti tes preferensi dan minat vokasional yang bermanfaat untuk mengarahkan seseorang ke dalam pekerjaan-pekerjaan atau kedudukan yang sangat mungkin diminati karyawan.

a) Penilaian Diri Karyawan

Penilaian diri termasuk inventarisasi diri yang dapat dilakukan karyawan secara obyektif atau jujur. Maka para karyawan dapat menyepadankan minat dan kemampuannya dengan informasi karier yang tersedia di departemen SDM. Mereka juga dapat menyepadankan sikap dan tujuan karier dengan rencana kehidupan mereka.

b) Proses Bimbingan Karier

Bimbingan karier merupakan proses yang amat sensitif dan potensial untuk terjadinya eksplosif (pertambahan) di kalangan

karyawan. Menurut Sherman *et al* merumuskan fase-fase program pengembangan karier yang meliputi:

- (1) Menyepadankan kebutuhan individual dan perusahaan
 - (2) Menciptakan kondisi menyenangkan
- c) Inventarisasi kesempatan pekerjaan
- (1) Kompetensi pekerjaan
 - (2) Kemajuan pekerjaan
 - (3) Kebutuhan pelatihan
- d) Menentukan karyawan potensial⁶⁸
- d. Pilihan Pengembangan Karier
- Pilihan arah atau jalur pengembangan karier meliputi :
- 1) *Enrichment* yaitu pengembangan dan peningkatan melalui pemberian tugas atau *assignment* secara khusus, ini merupakan bentuk umum dari pengembangan secara khusus.
 - 2) *Lateral* yaitu pengembangan ke arah samping sesuatu pekerjaan lain yang mungkin lebih cocok dengan keterampilannya dan memberi pengalaman yang lebih luas, tentang baru serta memberikan kepercayaan dan kepuasan lebih besar.
 - 3) *Vertical* yaitu pengembangan ke arah atas pada posisi yang mempunyai tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar dibanding keahlian khusus atau keahlian khusus yang baru.

⁶⁸ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 275-281.

- 4) *Relocation* yaitu perpindahan secara fisik ke unit organisasi lain atau ke tempat yang dapat melengkapi kesempatan pertumbuhan peningkatan keinginan dan kemampuan karyawan untuk tetap pada pekerjaan yang sama.
- 5) *Exploration* yaitu menjelajah ke arah yang lebih luas lagi kepada pilihan karier di dalam unit organisasi untuk mencari dan mengumpulkan informasi sehingga dapat menjawab pertanyaan dan membuat suatu keputusan tentang potensi karier yang akan dipilih.
- 6) *Realignment* yaitu pergerakan ke arah bawah yang mungkin dapat merefleksikan sesuatu peralihan atau pertukaran prioritas pekerjaan bagi karyawan untuk mengurangi risiko, tanggung jawab, dan stress, menempatkan posisi karyawan tersebut ke arah yang lebih tepat yang sekaligus sebagai kesempatan atau peluang yang baru.

Proses dan pengembangan karier yang dikembangkan melalui jalur-jalur seperti di atas merupakan panduan kekuatan dan kepentingan antara perusahaan dengan karyawan berdasarkan nilai-nilai kemitraan yang dapat menumbuhkan pembinaan karyawan berorientasi profesionalisme.⁶⁹

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Apabila seseorang

⁶⁹ Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 207-208.

bergabung dalam suatu organisasi sebagai seorang pekerja, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan.⁷⁰

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

- a) Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- b) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- c) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
- d) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.⁷¹

⁷⁰ Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, 37-38.

⁷¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 80.

Adapun kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti:

- a) Balas jasa yang adil dan layak.
- b) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
- c) Berat ringannya pekerjaan.
- d) Suasana dan lingkungan pekerjaan.
- e) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- f) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
- g) Sikap pekerjaan monoton atau tidak.

Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya, jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah.⁷²

4. Kinerja Pegawai

a. Definisi Kinerja

Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas yang dimaksud adalah dilihat dari kehalusan, kebersihan dan ketelitian dalam pekerjaan, sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan.⁷³

⁷² Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006), 175.

⁷³ Achmad Sani Supriyanto dan Masyhuri Machfudz, *Metodologi Riset Manajemen Sumberdaya Manusia*, 132.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Scermerhom, Hunt dan Osborn terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

- 1) Atribut individu, dengan adanya berbagai atribut individu yang melekat pada individu akan dapat membedakan individu yang satu dengan yang lainnya. Faktor ini merupakan kecakapan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan, terdiri dari karakteristik demografi, misalnya: umur, jenis kelamin dan lain-lain, karakteristik kompetisi, misalnya: bakat, kecerdasan, kemampuan, keterampilan dan karakteristik psikologi, yaitu nilai-nilai yang dianut, sikap dan kepribadian.
- 2) Kemampuan untuk bekerja, dengan berbagai atribut yang melekat pada individu untuk menunjukkan adanya kesempatan yang sama dalam mencapai suatu prestasi, hanya untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan usaha atau kemauan untuk bekerja keras karena kemauan merupakan suatu kekuatan pada individu yang dapat memacu usaha kerja serta dapat memberikan suatu arah dan ketekunan.
- 3) Dukungan operasional, dalam mencapai kinerja karyawan yang tinggi diperlukan juga adanya dukungan atau kesempatan dari organisasi/perusahaan. Hal ini untuk mengantisipasi keterbatasan baik dari karyawan maupun perusahaan. Misal, kelengkapan

peralatan dan perlengkapan kejelasan dalam memberikan informasi.⁷⁴

c. Pengukuran Kinerja

Menurut Moeheriono bahwasannya keenam kategori ukuran kinerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar (*are we doing the right*).
- 2) Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan *output* dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
- 3) Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- 4) Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
- 5) Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.
- 6) Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.⁷⁵

⁷⁴ Hendriawan, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera di Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara" (Skripsi, Universitas Hasanuddin, Makassar, 2014), 14-15.

⁷⁵ M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, 152.

d. Penilaian Kinerja

Menurut pandangan Williams penilaian kinerja tidak lebih dari merupakan sebuah kartu laporan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan, suatu keputusan tentang kecukupan atau kekurangan profesional. Pada umumnya menunjukkan apa kekurangan bawahan.

Jadi menurut Wibowo penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu.

Menurut Allen proses penilaian kinerja yang berhasil terletak pada beberapa dasar utama, yaitu :

- 1) *Timing*. Penilaian kinerja harus diatur oleh kalender, bukan jam.

Manajer harus melakukan paling tidak dua kali pertemuan formal dengan pekerja setiap tahun. Sekali di awal pada waktu melakukan perencanaan dan di akhir pekerjaan sekali lagi untuk hasil. Di antara kedua periode tersebut, manajer harus meng-*coach* pekerjanya setiap hari.

- 2) *Clarity*. Kita tidak dapat menilai seberapa baik pekerja melakukan pekerjaan sampai jelas tentang apa sebenarnya pekerjaan itu. Setiap pekerjaan mempunyai lima sampai tanggung jawab kunci. Apabila belum jelas di awal tahun, maka perlu duduk bersama untuk merumuskan sebelum memulai menilai seberapa baik pekerjaan menjalankan tugasnya.

- 3) *Consistency*. Proses penilaian yang efektif mengikat langsung dengan *mission statement* dan nilai-nilai organisasi. Apa yang tercantum dalam penilaian kinerja harus sama dengan apa yang terdapat dalam *mission statement*.

Sedangkan Allen menunjukkan manfaat penilaian kinerja, antara lain adalah :

- 1) Penilaian kinerja yang dilakukan dengan berhati-hati dapat membantu memperbaiki kinerja pekerja sepanjang tahun.
- 2) Proses penilaian yang efektif merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu organisasi berhasil.
- 3) Merupakan komponen kunci dan strategi kompetitif.⁷⁶



⁷⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 188-193.

BAB III

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Sejarah Singkat Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember

Koperasi adalah institusi (lembaga) yang tumbuh atas dasar solidaritas tradisional dan kerjasama antar individu, yang pernah berkembang sejak awal sejarah manusia sampai pada awal "Revolusi Industri" di Eropa pada akhir abad 18 dan selama abad 19, sering disebut sebagai Koperasi Historis atau Koperasi Pra-Industri. Koperasi Modern didirikan pada akhir abad 18, terutama sebagai jawaban atas masalah-masalah sosial yang timbul selama tahap awal Revolusi Industri.⁷⁷

Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember dibentuk melalui Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan melalui Peraturan Bupati Jember Nomor 43 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Pasal 5 butir (i) bahwa Dinas Koperasi dan Usaha Mikro menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah terdiri atas 1

⁷⁷ <http://www.umkm-jember.web.id/index.php/profil/sejarah> (diakses tanggal 10 April 2017, 20:09 WIB).

(satu) sekretariat dan 4 (empat) bidang. Selanjutnya dalam Peraturan Bupati Jember Nomor 43 Tahun 2016 pasal 2 ayat (1) bahwa Dinas merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang koperasi, usaha kecil dan menengah. Dinas dipimpin oleh kepala dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah, ayat (2). Sedangkan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Kabupaten mempunyai tugas dan fungsi dalam ayat (3) dan (4) sebagai berikut :

- a. Tugas Dinas Koperasi dan Usaha Mikro melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang koperasi, usaha kecil dan menengah.
- b. Dalam melaksanakan tugas Dinas Koperasi dan Usaha Mikro menyelenggarakan fungsi :
 - 1) Perumusan kebijakan daerah di bidang koperasi, usaha kecil dan menengah;
 - 2) Pelaksanaan kebijakan daerah di bidang koperasi, usaha kecil dan menengah;
 - 3) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan daerah di bidang koperasi, usaha kecil dan menengah;
 - 4) Pelaksanaan administrasi Dinas di bidang koperasi, usaha kecil dan menengah;
 - 5) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

2. Visi dan Misi

Visi dari perencanaan, Pengembangan dan Pembuatan Sistem Informasi Berbasis Web ini adalah :

- a. Penggunaan Teknologi Informasi, dalam hal ini internet diharapkan akan dapat meningkatkan produktifitas dan kualitas kerja Dinas Koperasi dan UKM khususnya dalam melayani kepentingan masyarakat Koperasi dan pelaku UMKM.
- b. Fokus pada Pelayanan untuk Kepentingan Rakyat, dalam hal ini sistem informasi yang dibangun, diharapkan mampu menampung aspirasi dan peran serta masyarakat secara langsung, utamanya melalui dialog dan komunikasi antara Dinas Koperasi dan UKM sebagai Organisasi Pemerintah dengan masyarakatnya.
- c. Terciptanya Kerjasama dengan Pihak Ketiga, membangun visi bahwa seluruh lapisan masyarakat diupayakan memiliki peran aktif dalam setiap kegiatan atau aktifitas Pembangunan. Masyarakat dalam hal ini dapat diwakili berbagai golongan, yakni Masyarakat Umum, Organisasi Masyarakat, Organisasi Profesi dan termasuk pula badan usaha – badan usaha non pemerintah.
- d. Pengembangan *E – Government* sebagai Konsep Pendekatan baru dalam rangka membangun motivasi, inovasi dan peran aktif masyarakat dalam ikut mengembangkan dan mengerahkan seluruh potensi daerah yang ada secara maksimal.

Misi dari perencanaan, Pengembangan dan Pembuatan Sistem Informasi Berbasis Web ini adalah :

- a. Mengembangkan Sistem Informasi Koperasi & UKM yang bersifat komunikatif, informatif, interaktif dan dimasa depan memungkinkan dan mudah untuk digunakan oleh seluruh lapisan masyarakat, khususnya dalam rangka mengangkat citra produk daerah hingga ke dunia internasional.
- b. Mengembangkan Sistem Informasi Koperasi dan UKM yang dititik beratkan pada peningkatan layanan dan penyediaan informasi baik kepada masyarakat umum, organisasi, dan sebagainya khususnya dunia UKM.
- c. Menciptakan dan menyediakan sarana promosi yg terjangkau dan memiliki akses global, bagi dunia Koperasi dan UKM.⁷⁸

3. Maksud, Tujuan dan Manfaat

Pengembangan Sistem Informasi Manajemen UKM ini dimaksudkan untuk mengembangkan sistem informasi yang telah ada saat ini dengan memberikan fasilitas komunikasi baru yang dapat :

- a. Mempercepat proses peremajaan data melalui internet.
- b. Menciptakan khususnya wadah promosi yg efektif dan bersifat global bagi masyarakat UKM.
- c. Menyediakan khususnya layanan sarana komunikasi dan edukasi bagi masyarakat UKM.

⁷⁸ <http://www.umkm-jember.web.id/index.php/profil/visi-dan-misi> (diakses tanggal 10 April 2017, 20:08 WIB).

Sedangkan Pengembangan Sistem Informasi Manajemen UKM ditujukan untuk :

- a. Terbangunnya sistem basis data dan informasi usaha kecil menengah beserta entitas pelengkap yg berkaitan dengan Dinas Koperasi dan UKM.
- b. Terimplementasikannya operasional Sistem Informasi Manajemen UKM.
- c. Terbangunnya Website Dinas Koperasi & UKM yang mampu menyampaikan berbagai data dan informasi melalui media Internet kepada berbagai pihak, terutama dalam rangka mengumpulkan data UKM dan pemeliharaannya secara online dan interaktif.
- d. Meningkatkan kemampuan Pemerintah Kabupaten dalam menyediakan dan memberikan informasi tentang UKM dan entitas pendukungnya secara lebih cepat, dinamis dan mudah didapat.
- e. Tersedianya perangkat lunak dan perangkat keras yang memenuhi kebutuhan pekerjaan pengumpulan dan pemeliharaan data dan informasi UKM. Demikian juga tersedianya sumber daya manusia di Pemerintah Kabupaten Jember yang mampu mengelola dan menjalankan kegiatan tersebut.

Adapun manfaat yg ingin dicapai dari Pengembangan SIM UKM ini adalah :

- a. Sebagai sarana bagi pihak-pihak yang berkepentingan, terutama masyarakat UKM untuk memperoleh berbagai informasi yang terkait dengan usahanya dari Dinas Koperasi dan UKM, secara mudah dan

cepat, baik secara pasif menerima informasi tersebut maupun secara aktif berinteraksi melalui email dan forum diskusi elektronik.

- b. Sebagai sarana bagi Dinas Koperasi dan UKM untuk mendapatkan informasi balik dari pelaku UKM dan masyarakat pemerhati UKM dengan cara yang lebih efisien melalui media internet yang terjangkau.
- c. Sebagai sarana kontrol bagi Dinas Koperasi dan UKM untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat umum.⁷⁹

4. Letak Geografis

Penelitian ini berlokasi di Jl. Karimata No. 115 Telp. (0331) 336101 Jember. Adapun batas-batas Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember adalah sebagai berikut :

- a. Sebelah Utara : Palang Merah Indonesia Cabang Jember
- b. Sebelah Selatan : Kampus Universitas Muhammadiyah Jember
- c. Sebelah Barat : Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember
- d. Sebelah Timur : Kejaksaan Negeri Jember

5. Struktur Organisasi

Susunan organisasi Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten

Jember terdiri atas :

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat, membawahi :
 - 1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - 2. Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan

⁷⁹ <http://www.umkm-jember.web.id/index.php/profil/maksud-tujuan-dan-manfaat> (diakses tanggal 10 April 2017, 20:10 WIB).

3. Sub Bagian Keuangan

c. Bidang Kelembagaan dan Pengawasan, membawahi :

1. Seksi Kelambagaan
2. Seksi Pengawasan

d. Bidang Produksi dan Restrukturisasi Usaha, membawahi :

- 1) Seksi Produksi
- 2) Seksi Restrukturisasi Usaha

e. Bidang Pemasaran, membawahi :

- 1) Seksi Kerjasama
- 2) Seksi Promosi

f. Bidang Pembiayaan, membawahi :

- 1) Seksi Fasilitasi Pembiayaan Koperasi
- 2) Seksi Fasilitasi Pembiayaan Usaha Mikro

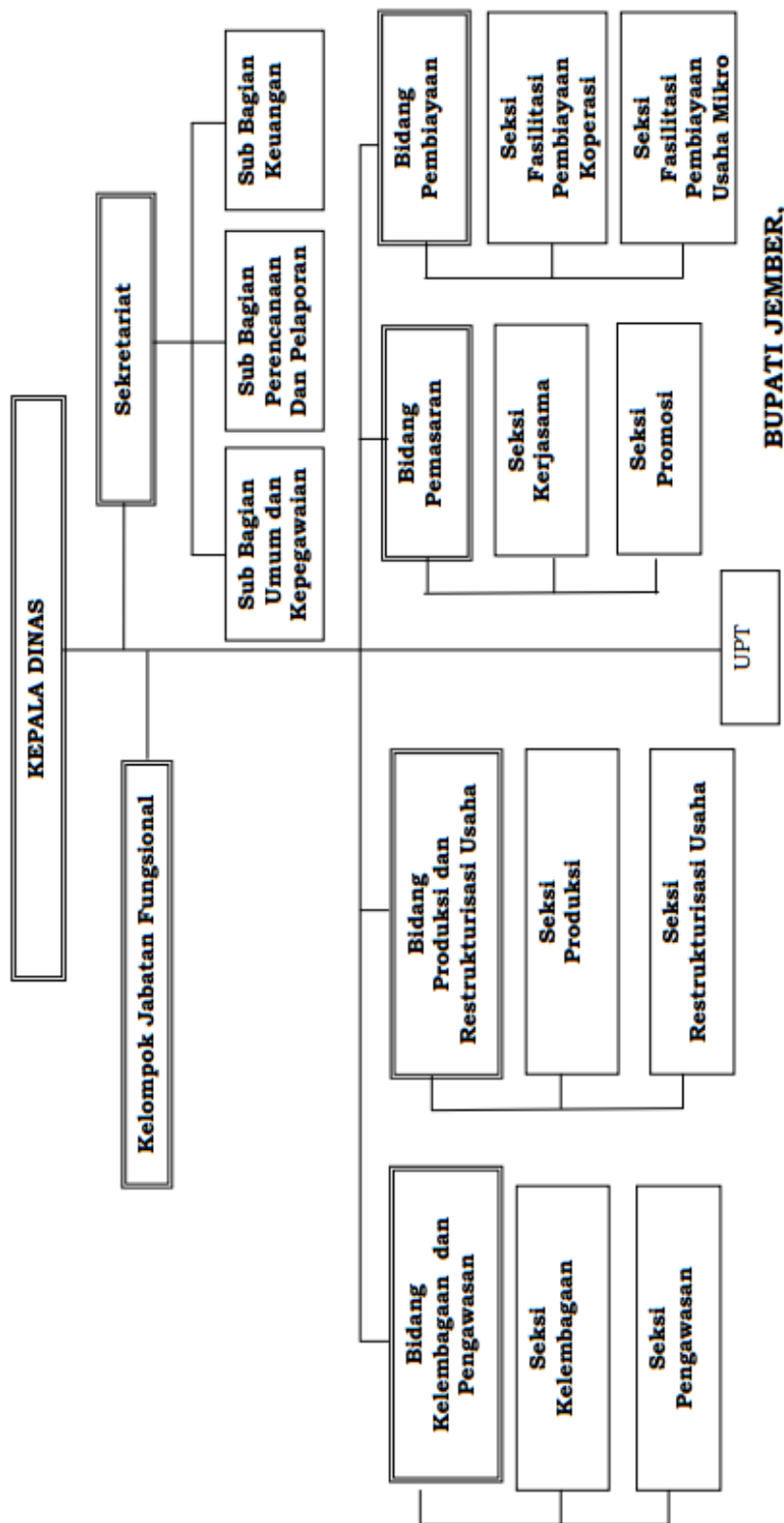
g. Unit Pelaksana Teknis, dan

h. Kelompok Jabatan Fungsional⁸⁰

Adapun susunan organisasi Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember dalam bentuk gambar adalah sebagai berikut :

⁸⁰ Peraturan Bupati Jember Nomor 43 Tahun 2016

Gambar 3.1
BAGAN STRUKTUR ORGANISASI DINAS KOPERASI DAN USAHA MIKRO
KABUPATEN JEMBER



Sumber : Bagan Struktur Organisasi
 Dinas Koperasi dan Usaha
 Mikro Kab. Jember

ttd

FAIDA

Penyajian Data

Dalam penelitian ini untuk memperoleh data tentang pengaruh kompetensi, pengembangan karier dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, peneliti menggunakan kuesioner atau angket yang diberikan kepada responden sebanyak 40 pegawai dari populasi yang berjumlah 40 pegawai. Akan tetapi, jumlah kuesioner yang dibagikan berjumlah 40 kuesioner, kembali sebanyak 37 kuesioner dan tidak kembali 3 kuesioner. Setelah melewati pemrosesan data terdapat 8 kuesioner yang tidak terisi, 2 kuesioner terisi tidak lengkap dan dianggap rusak, sehingga kuesioner yang dapat diolah sebanyak 27 kuesioner.

1. Uji Validitas

Uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$, $27 - 2 = 25$ dengan α (alpha) 5% (0,05) di dapat $r_{tabel} = 0,381$. Jika $r_{tabel} < r_{hitung}$ maka butir soal pernyataan tersebut dapat dikatakan valid. Uji validitas menggunakan bantuan *SPSS versi 16 for windows*. Hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

IAIN JEMBER

Tabel 3.1
Hasil Uji Validitas

| No. | Variabel | Item Pernyataan | Alpha (α) | r_{tabel} | r_{hitung} | Keterangan |
|-----|--------------------------|-----------------|--------------------|--------------------|---------------------|------------|
| 1. | Kompetensi (X1) | P1 | 0,05 | 0,381 | 0,518 | Valid |
| | | P2 | 0,05 | 0,381 | 0,697 | Valid |
| | | P5 | 0,05 | 0,381 | 0,588 | Valid |
| 2. | Pengembangan Karier (X2) | P6 | 0,05 | 0,381 | 0,533 | Valid |
| | | P7 | 0,05 | 0,381 | 0,417 | Valid |
| | | P9 | 0,05 | 0,381 | 0,553 | Valid |
| | | P10 | 0,05 | 0,381 | 0,680 | Valid |
| 3. | Kepuasan Kerja (X3) | P12 | 0,05 | 0,381 | 0,557 | Valid |
| | | P13 | 0,05 | 0,381 | 0,604 | Valid |
| | | P15 | 0,05 | 0,381 | 0,571 | Valid |
| 4. | Kinerja Pegawai (Y) | P16 | 0,05 | 0,381 | 0,750 | Valid |
| | | P17 | 0,05 | 0,381 | 0,636 | Valid |
| | | P18 | 0,05 | 0,381 | 0,734 | Valid |
| | | P19 | 0,05 | 0,381 | 0,587 | Valid |
| | | P20 | 0,05 | 0,381 | 0,697 | Valid |

Sumber : Hasil data diolah SPSS (terlampir)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan dalam penelitian ini menunjukkan ada 15 item penelitian dikatakan valid karena nilai $r_{\text{tabel}} < r_{\text{hitung}}$.

2. Uji Reliabilitas

Untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach Alpha*.

Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* >

0,60. Uji reliabilitas menggunakan bantuan *SPSS versi 16 for windows*.

Hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.2
Hasil Uji Reliabilitas

| No. | Variabel | <i>Cronbach Alpha</i> | Standarisasi | Keterangan |
|-----|--------------------------|-----------------------|--------------|------------|
| 1. | Kompetensi (X1) | 0,172 | 0,60 | Reliabel |
| 2. | Pengembangan Karier (X2) | 0,123 | 0,60 | Reliabel |
| 3. | Kepuasan Kerja (X3) | 0,172 | 0,60 | Reliabel |
| 4. | Kinerja Pegawai (Y) | 0,710 | 0,60 | Reliabel |

Sumber : Hasil data diolah SPSS (terlampir)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,60 dan oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa dari keempat variabel tersebut di atas adalah reliabel.

B. Analisis dan Pengujian Hipotesis

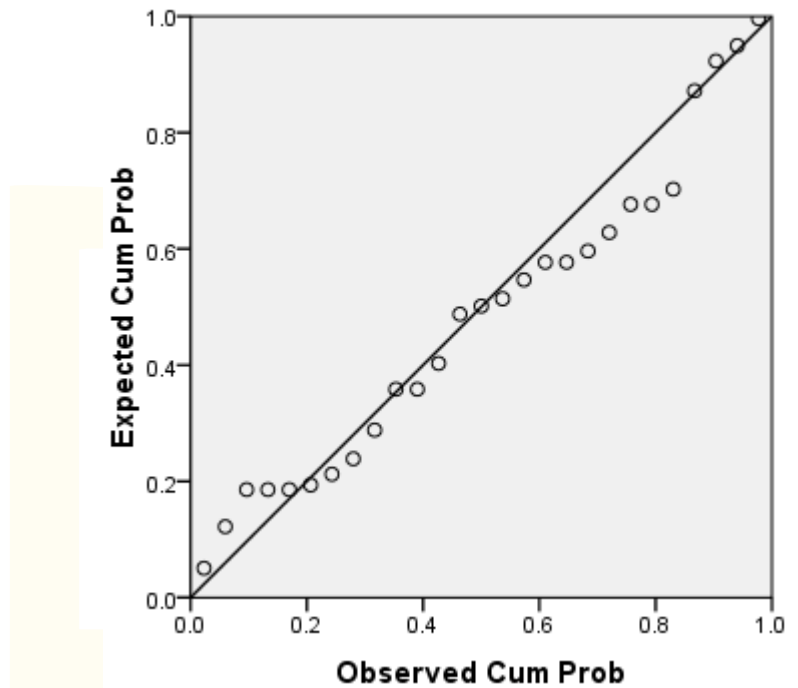
1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, maka model tersebut memenuhi asumsi normalitas.⁸¹ Berikut hasil uji normalitas data dengan menggunakan bantuan *SPSS versi 16 for windows* sebagai berikut :

⁸¹ Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, 77.

Gambar 3.2
Hasil Uji Normalitas
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Sumber : Hasil data diolah SPSS (terlampir)

Dari tampilan grafik normal plot terlihat titik-titik disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas atau tidak. Salah satu cara untuk menguji gejala multikolinieritas dalam model regresi adalah dengan melihat nilai TOL (*Tolerance*) dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing

variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 maka model dinyatakan tidak mengandung multikolinieritas.⁸²

Berikut hasil pengujian multikolinieritas dengan menggunakan bantuan *SPSS versi 16 for windows* sebagai berikut :

Tabel 3.3
Hasil Uji Multikolinieritas

| No. | Model | Collinearity Statistics | |
|-----|--------------------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1. | Kompetensi (X1) | 0,980 | 1,020 |
| 2. | Pengembangan Karier (X2) | 0,727 | 1,375 |
| 3. | Kepuasan Kerja (X3) | 0,730 | 1,369 |

Sumber : Hasil data diolah SPSS (terlampir)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa uji multikolinieritas model regresi tidak terjadi korelasi antar variabel bebas, karena dapat dilihat dari nilai *tolerance* pada masing-masing variabel bebas atau independen yang lebih besar dari 0,10. Sedangkan perhitungan VIF menunjukkan bahwa nilai VIF pada masing-masing variabel bebas kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

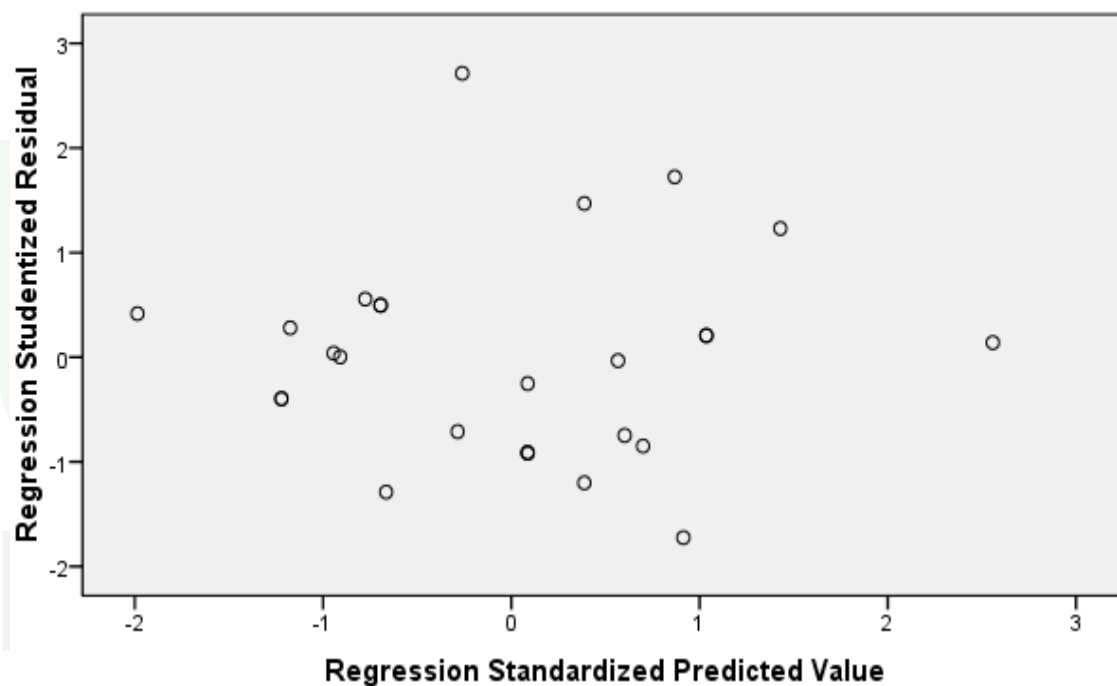
Uji heteroskedastisitas menggunakan metode analisis grafik dilakukan dengan mengamati *scatterplot* di mana sumbu horizontal menggambarkan nilai *Predicted Standardized* sedangkan sumbu vertikal menggambarkan nilai *Residual Standardized*. Jika *scatterplot*

⁸² Suliyanto, *Ekonometrika Terapan*, 81-90.

membentuk pola tertentu, hal itu menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk. Sebaliknya jika *scatterplot* menyebar secara acak maka hal itu menunjukkan tidak ada masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk. *Scatterplot* dapat diamati di mana variabel bebas sebagai sumbu horizontal dan nilai residual kuadratnya sebagai sumbu vertikal.⁸³

Berikut ini hasil uji heteroskedastisitas dengan bantuan *SPSS 16 for windows* :

Gambar 3.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Scatterplot
Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Sumber : Hasil data diolah SPSS (terlampir)

⁸³ Suliyanto, *Ekonometrika Terapan*, 95.

Berdasarkan grafik *scatterplot* di atas, dapat dilihat titik-titik menyebar secara acak serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

2. Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil estimasi analisis regresi berganda dengan bantuan program *SPSS versi 16.0 for windows*, maka dalam proses perhitungannya diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3.4
Persamaan Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 1.600 | 4.288 | | .373 | .712 |
| Kompetensi | .483 | .183 | .401 | 2.638 | .015 |
| Pengembangan Karier | .668 | .241 | .490 | 2.778 | .011 |
| Kepuasan Kerja | .234 | .261 | .158 | .896 | .379 |

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil data diolah (terlampir)

Berdasarkan tabel di atas mengenai estimasi regresi linier berganda dengan bantuan program *SPSS versi 16.0 for windows*, maka dapat disimpulkan persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

$$Y = 1,600 + 0,483 X_1 + 0,668 X_2 + 0,234 X_3 + \epsilon$$

Di mana :

Y = Variabel Kinerja Pegawai

X_1 = Variabel Kompetensi

X_2 = Variabel Pengembangan Karier

X_3 = Variabel Kepuasan Kerja

ϵ = error

Dari hasil persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan bahwa:

- 1) (Nilai konstanta) sebesar 1,600 menyatakan bahwa jika nilai kompetensi, pengembangan karier dan kepuasan kerja konstan (tetap), maka kinerja pegawai adalah sebesar 1,600 artinya berpengaruh positif.
- 2) Nilai β_1 sebesar 0,483 menyatakan bahwa jika kompetensi mengalami kenaikan satu satuan, maka akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja pegawai sebesar 0,483 dengan asumsi nilai variabel lain tetap.
- 3) Nilai β_2 sebesar 0,668 menyatakan bahwa jika pengembangan karier mengalami kenaikan satu satuan, maka akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja pegawai sebesar 0,668 dengan asumsi nilai variabel lain tetap.
- 4) Nilai β_3 sebesar 0,234 menyatakan bahwa jika kepuasan kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka akan mengakibatkan kenaikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,234 dengan asumsi nilai variabel lain tetap.

a. Uji t (Parsial)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial dengan bantuan program SPSS versi 16.0 for windows sebagai berikut :

Tabel 3.5
Uji t (Parsial)

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 1.600 | 4.288 | | .373 | .712 |
| Kompetensi | .483 | .183 | .401 | 2.638 | .015 |
| Pengembangan Karier | .668 | .241 | .490 | 2.778 | .011 |
| Kepuasan Kerja | .234 | .261 | .158 | .896 | .379 |

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil data diolah (terlampir)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai t pada variabel kompetensi (X1) adalah sebesar 2,638 dengan tingkat signifikansi 0,015. Karena $t_{hitung} 2,638 > t_{tabel} 2,068$ sedangkan tingkat signifikansi $0,015 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi secara parsial ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Nilai t pada variabel pengembangan karier (X2) adalah sebesar 2,778 dengan tingkat signifikansi 0,011. Karena $t_{hitung} 2,778 > t_{tabel} 2,068$ sedangkan tingkat signifikansi $0,011 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier secara parsial ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Nilai t pada variabel kepuasan kerja (X3) adalah sebesar 0,896 dengan tingkat signifikansi 0,379. Karena $t_{hitung} 0,896 < t_{tabel} 2,068$

sedangkan tingkat signifikansi $0,379 > 0,05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Uji F (Simultan)

Uji F (simultan) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi, pengembangan karier dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama, berikut ini hasil pengujian secara simultan dengan bantuan program *SPSS versi 16.0 for windows* :

Tabel 3.6
Uji F (Simultan)

ANOVA^b

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|-------|--------------------|
| 1 Regression | 50.358 | 3 | 16.786 | 7.042 | 0.002 ^a |
| Residual | 54.828 | 23 | 2.384 | | |
| Total | 105.185 | 26 | | | |

a. Predictors : (Constant), Kepuasan Kerja, Kompetensi, Pengembangan Karier

b. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil data diolah (terlampir)

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 7,042 dengan nilai signifikansi 0,002. Oleh karena probabilitas jauh lebih kecil daripada 0,05 ($0,002 < 0,05$) dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7,042 > 3,03$).

Maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas yang meliputi kompetensi (X1), pengembangan karier (X2) dan kepuasan kerja (X3) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R^2 adalah koefisien determinasi yakni suatu nilai yang menggambarkan total variasi dari Y (variabel dependen) dari suatu persamaan regresi.⁸⁴ R^2 merupakan fungsi yang menaik (*non decreasing function*) dari variabel-variabel bebas yang tercakup dalam persamaan regresi linier berganda. Semakin banyak variabel yang tercakup dalam model, makin menaik fungsi tersebut, artinya makin besar nilai R^2 tersebut.⁸⁵ Berikut ini tabel uji koefisien determinasi dengan bantuan program *SPSS versi 16.0 for windows* :

Tabel 3.7
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .692 ^a | .479 | .411 | 1.544 |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompetensi, Pengembangan Karier

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil data diolah (terlampir)

Dari tabel di atas dilihat bahwa besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,411. Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas atau independent yaitu kompetensi, pengembangan karier dan kepuasan kerja dengan nilai sebesar 41,1%. Sedangkan sisanya ($100\% - 41,1\% = 58,9\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

⁸⁴ Widayat, *Metode Penelitian Pemasaran*, 178.

⁸⁵ Muhammad Firdaus, *Ekonometrika Suatu Pendekatan Aplikatif*, 131.

C. Pembahasan

1. Analisis Variabel Independen Terhadap Dependen Secara Parsial dan Simultan

a. Analisis Variabel Independen secara Parsial Terhadap Variabel Dependen

1) Variabel Kompetensi

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (individual) diperoleh perbandingan yaitu t_{hitung} 2,638 dengan tingkat signifikansi 0,015. Karena t_{hitung} 2,638 > t_{tabel} 2,068 dengan tingkat signifikansi 0,015 < 0,05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Kesimpulan : “Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai” atau dengan kata lain variabel kompetensi berpengaruh secara individual dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.

2) Variabel Pengembangan Karier

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (individual) diperoleh yaitu t_{hitung} sebesar 2,778 dengan tingkat signifikansi 0,011. Karena t_{hitung} 2,778 > t_{tabel} 2,068 sedangkan tingkat signifikansi 0,011 < 0,05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Kesimpulan : “Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai” atau dengan kata lain variabel pengembangan karier berpengaruh secara individual dan signifikan

terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.

3) Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (individual) diperoleh yaitu t_{hitung} sebesar 0,896 dengan tingkat signifikansi 0,379. Karena $t_{hitung} 0,896 < t_{tabel} 2,068$ sedangkan tingkat signifikansi $0,379 > 0,05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Kesimpulan : “Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai” atau dengan kata lain variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh secara individual dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yaitu Raja Bahrial Akbar (2013) yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

b. Analisis Variabel Independen secara Simultan Terhadap Variabel Dependen

Berdasarkan perhitungan uji F dapat dilihat bahwa variabel kompetensi, pengembangan karier dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Terbukti perhitungan dari bantuan program *SPSS versi 16.0 for windows* bahwa nilai F_{hitung} sebesar 7,042 dan tingkat signifikansi sebesar 0,002 sedangkan F_{tabel} 3,03, maka $F_{hitung} 7,042 > F_{tabel} 3,03$ dengan tingkat signifikansi $0,002 <$

0,05 yang artinya H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi kesimpulannya variabel kompetensi, pengembangan karier dan kepuasan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa apabila variabel kompetensi, pengembangan karier dan kepuasan kerja lebih ditingkatkan dan diperhatikan maka kinerja pegawai akan meningkat juga.

2. Analisis Besaran Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karier dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember

Dengan menggunakan uji *Adjusted R Square* menghasilkan nilai sebesar 0,411 atau 41,1%. Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Artinya besar pengaruh dari kompetensi, pengembangan karier dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 41,1% yang menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember. Sedangkan sisanya 58,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, prestasi kerja dan lainnya.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang peneliti lakukan terhadap Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karier dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Variabel Independen dan Dependen Secara Parsial dan Simultan

a. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (individual) pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1), Pengembangan Karier (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) :

1) Kompetensi

Berdasarkan kriteria uji hipotesis secara parsial yaitu t_{hitung} 2,638 dengan tingkat signifikansi 0,015. Karena t_{hitung} 2,638 > t_{tabel} 2,068 dengan tingkat signifikansi 0,015 < 0,05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.

2) Pengembangan Karier

Berdasarkan kriteria uji hipotesis secara parsial yaitu t_{hitung} sebesar 2,778 dengan tingkat signifikansi 0,011. Karena t_{hitung} 2,778

$< t_{\text{tabel}} 2,068$ sedangkan tingkat signifikansi $0,011 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya bahwa pengembangan karier secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.

3) Kepuasan Kerja

Berdasarkan kriteria uji hipotesis secara parsial yaitu t_{hitung} sebesar 0,896 dengan tingkat signifikansi 0,379. Karena $t_{\text{hitung}} 0,896 < t_{\text{tabel}} 2,068$ sedangkan tingkat signifikansi $0,379 > 0,05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Artinya bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.

b. Sedangkan hasil pengujian secara simultan (bersama-sama) dapat dilihat bahwa variabel Kompetensi (X1), Pengembangan Karier (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Terbukti dengan hasil perhitungan bantuan program SPSS versi 16.0 for windows F_{hitung} sebesar 7,042 dan tingkat signifikansi sebesar 0,002 sedangkan $F_{\text{tabel}} 3,03$, maka $F_{\text{hitung}} 7,042 > F_{\text{tabel}} 3,03$ dengan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$ yang artinya H_a diterima dan H_0 ditolak.

2. Besaran pengaruh variabel Kompetensi, Pengembangan Karier dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember, berdasarkan uji *Adjusted R Square* menghasilkan nilai sebesar 0,411. Hal ini berarti hanya 41,1% pengaruh terhadap kinerja

pegawai (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (bebas) dan sisanya ($100\% - 41,1\% = 58,9\%$) yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, prestasi kerja dan lainnya.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, terdapat beberapa saran yang perlu diperhatikan, antara lain :

1. Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember

Untuk bidang yang baru dalam struktural organisasi sebaiknya dilihat dulu kompetensi yang dimiliki oleh pegawainya supaya kinerjanya dapat ditingkatkan. Selain itu untuk absensi yang manual harus diganti dengan absensi *fingerprint* yang langsung terhubung dengan bidang kepegawaian yang ada di Pemerintah Daerah Kabupaten Jember.

2. Peneliti Selanjutnya

Diharapkan perlu adanya penelitian lanjutan tentang pengaruh kompetensi, pengembangan karier dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai terkait sehingga dapat diperoleh gambaran atau wacana yang lebih luas tentang hal tersebut. Serta untuk variabel independen, jumlah responden dan jumlah item pernyataan harus lebih banyak dari penelitian ini seperti variabel kompensasi, gaya kepemimpinan, prestasi kerja dan lainnya.

3. Bagi Peneliti

Lebih mengetahui secara mendalam tentang pengelolaan sumber daya manusia atau kepegawaian dalam suatu organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Akbar, Raja Bahrial. 2013. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karier dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Badan Penghubung Provinsi Riau di Jakarta)". Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Artadi, Febri Furqon. 2015. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari". Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Firdaus, Muhammad. 2011. *Ekonometrika Suatu Pendekatan Aplikatif, Edisi Kedua*. Jakarta: Bumi Aksara
- Gomes, Faustino Cordoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA
- Hasan, Iqbal. 2006. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BUMI AKSARA
- Hendriawan. 2014. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera di Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara". Makassar: Universitas Hasanuddin Makassar

<http://www.umkm-jember.web.id/index.php/profil/maksud-tujuan-dan-manfaat>
(diakses tanggal 10 April 2017, 20:10 WIB).

<http://www.umkm-jember.web.id/index.php/profil/sejarah> (diakses tanggal 10 April 2017, 20:09 WIB).

<http://www.umkm-jember.web.id/index.php/profil/visi-dan-misi> (diakses tanggal 10 April 2017, 20:08 WIB).

- Jusmaliani. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kaswan dan Ade Sadikin Akhyadi. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dari Konsepsi, Paradigma, dan Fungsi Sampai Aplikasi*. Bandung: ALFABETA
- Maghfiroh, Fiqi Fadhilatul. 2015. “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT BRI Syariah Cabang Jember)”. Jember: Sekolah Tinggi Agama Islam Jember
- Makmur, Syarif. 2008. *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Organisasi: Kajian Penyelenggaraan Pemerintahan Desa*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA
- Meldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. Malang: UIN-Malang Press
- Mundir. 2014. *Statistik Pendidikan*. Jember: STAIN-Press Jember
- Penyusun, Tim. 2013. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: STAIN Jember Press
- Peraturan Bupati Jember Nomor 43 Tahun 2016
- Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 3 Tahun 2016
- Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Riduwan dan Sunarto. 2014. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*. Bandung: ALFABETA
- Riduwan, Adun Rusyana dan Enas. 2013. *Cara Mudah Belajar SPSS 17.0 dan Aplikasi Statistik Penelitian*. Bandung: ALFABETA
- Roslinawati, Yunia. 2011. “Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Jawa Tengah”. Semarang: Universitas Negeri Semarang
- Saifullah. 2012. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah di Kabupaten

Bengkalis”. Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru

Sangadji, Etta Mamang dan Sopiah. 2010. *Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta: ANDI

Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Shaputra, Angga Rahyu dan Susi Hendriani. 2015. “Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru”, *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Vol VII No. 1 Januari 2015*. Pekanbaru

Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Soetjipto, Budi W. et. all. 2008. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: ALFABETA

———. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta

Suharsaputra, Uhar. 2012. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Bandung: PT Refika Aditama

Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press

Sukmayanti, Ni Luh Putu, I Wayan Bagia dan I Wayan Suwendra. 2016. “Pengaruh Kompetensi Intelektual dan Pengembangan Karir Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wija Kusuma Nadi di Denpasar”. *e-Journal Bisma*. Denpasar: Universitas Pendidikan Ganesha

Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI

Supriyanto, Achmad Sani dan Masyhuri Machfudz. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2013. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: ALFABETA
- Tsauri, Sofyan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press
- Umar, Husein. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wahab, Rahmatullah Burhanuddin. 2012. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar". Makassar: Universitas Hasanuddin Makassar
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres
- Widayat. 2004. *Metode Penelitian Pemasaran*. Malang: UMM Press



Matrik Penelitian

| Judul | Variabel | Indikator | Sumber Data | Metode Penelitian | Rumusan Masalah |
|--|---|--|---|---|---|
| Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karier dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember | <p>Variabel Independent</p> <p>1. Kompetensi (X1)</p> <p>2. Pengembangan Karier (X2)</p> <p>3. Kepuasan Kerja (X3)</p> <p>Variabel Dependent</p> <p>Kinerja Pegawai (Y)</p> | <p>a. pengetahuan</p> <p>b. keterampilan</p> <p>c. sikap</p> <p>a. pendidikan karier</p> <p>b. bimbingan karier</p> <p>a. faktor psikologis</p> <p>b. faktor sosial</p> <p>c. faktor fisik</p> <p>d. faktor finansial</p> <p>a. efektif</p> <p>b. efisien</p> <p>c. kualitas</p> <p>d. ketepatan waktu</p> <p>e. produktivitas</p> <p>f. keselamatan</p> | <p>1. Primer : Bidang Kepegawaian dan Pegawai</p> <p>2. Sekunder: Dokumentasi</p> <p>3. Kepustakaan : Buku, Karya Ilmiah dan Internet</p> | <p>1. Pendekatan dan Jenis: Pendekatan kuantitatif dan Jenis <i>Field Research</i> (Penelitian Lapangan)</p> <p>2. Populasi dan Sampel: penentuan sampel menggunakan <i>sampling</i> jenuh</p> <p>3. Metode Pengumpulan Data:</p> <p>a. Interview (Wawancara)</p> <p>b. Kuesioner (Angket)</p> <p>c. Dokumentasi</p> <p>d. Observasi</p> <p>4. Metode Analisi Data:</p> <p>a. Menggunakan rumus regresi linier berganda: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$</p> <p>b. Dengan koefisien uji t, uji F dan determinasi (R^2).</p> | <p>1. Apakah ada pengaruh kompetensi, pengembangan karier dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember?</p> <p>2. Seberapa besar pengaruh kompetensi, pengembangan karier dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember?</p> |



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli. Telp.(0331) 487550, 427005 Fax. (0331) 427005 Kode Pos: 68136
website: www.iain-jember.ac.id email: febi.iainjember@gmail.com

Nomor : B-281/In.20/7.a/PP.00.9/ 04/2017
Lamp : 1 bundel proposal
Hal : **Permohonan Izin Penelitian Penyusunan Skripsi**

Kepada:
Yth. **Kepala Dinas Koperasi UMKM Kabupaten Jember**
Di-
JEMBER

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Diberitahukan dengan hormat, bahwa dalam rangka penyelesaian/penyusunan skripsi, mahasiswa Prodi Ekonomi Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Jember. Untuk diizinkan mengadakan penelitian/riset di lingkungan instansi atau lembaga yang di pimpin oleh Bapak/Ibu, adapun mahasiswa tersebut adalah:

Nama : Siti Amaliatus Sholihah
NIM : 083134037
Prodi : Ekonomi Syari'ah
Semester : VIII (Delapan)

Sedangkan seluruh mekanisme pelaksanaan Penelitian tersebut diberikan kewenangan sepenuhnya kepada mahasiswa untuk mengikuti aturan yang berlaku di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin. Adapun penelitian akan dimulai pada bulan April s.d Mei 2017.

Penelitian yang akan dilakukan mengenai:
PENGARUH KOMPETENSI, PENGEMBANGAN KARIER DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI UMKM KABUPATEN JEMBER.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Jember, 4 April 2017
an. Dekan FEBI,

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga,



Dr. Abdul Rokhim, S.Ag., M.E.I

NIP. 19730830 199903 1 002



PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jalan Letjen S Parman No. 89 ☎ 337853 Jember

K e p a d a

Yth. Sdr. Kepala Dinas Koperasi dan
Usaha Mikro Kab. Jember
di -

T E M P A T

SURAT REKOMENDASI

Nomor : 072/2431/314/2017

Tentang

PENELITIAN

- Dasar : 1. Peraturan Daerah Kabupaten Jember No. 6 Tahun 2012 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab. Jember
2. Peraturan Bupati Jember No. 46 Tahun 2014 tentang Pedoman Penertiban Surat Rekomendasi Penelitian Kabupaten Jember.
- Memperhatikan : Surat Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Islam IAIN Jember tanggal 04 April 2017 Nomor : B-281/In.20/7a/PP.00.9/04/2017 perihal Ijin Penelitian

MEREKOMENDASIKAN

- Nama / NIM. : Siti Amaliatus Sholihah 083134037
- Instansi : Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi & Bisnis Islam IAIN Jember
- Alamat : Jl. Mataram No. 01 Mangli Jember
- Keperluan : Mengadakan Penelitian untuk penyusunan Skripsi tentang :
"Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karier dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kabupaten Jember".
- Lokasi : Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember
- Waktu Kegiatan : April s/d Mei 2017

Apabila tidak bertentangan dengan kewenangan dan ketentuan yang berlaku, diharapkan Saudara memberi bantuan tempat dan atau data seperlunya untuk kegiatan dimaksud.

Pelaksanaan Rekomendasi ini diberikan dengan ketentuan :

1. Kegiatan dimaksud benar-benar untuk kepentingan Pendidikan
2. Tidak dibenarkan melakukan aktivitas politik
3. Apabila situasi dan kondisi wilayah tidak memungkinkan akan dilakukan penghentian kegiatan.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih..

Ditetapkan di : Jember

Tanggal : 04-04-2017

An. KEPALA BAKESBANG DAN POLITIK

KABUPATEN JEMBER

Kasubid. Kajian Eksos & Budaya

AGHMAD DAVID F. S.Sos

Penata Tk. I

NIP. 19690902199602 1 001

Tembusan :

- Yth. Sdr. : 1. Yang Bersangkutan;
2. Arsip.



PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER
DINAS KOPERASI DAN USAHA MIKRO
Jl. Karimata No. 115 Telp/Fax. (0331) 336101 JEMBER - 68121
Web Site : www.umkm-jember.com

Jember, 08 Mei 2017

Nomor : 800/ ²⁰⁷ /410/2017
Sifat : Penting
Lampiran : -
Perihal : **Menyelesaikan Penelitian
Mahasiswa**

Kepada Yth.
Sdr. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
IAIN Jember

Di-
J E M B E R

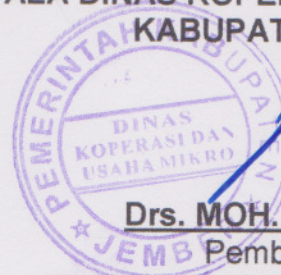
Menindaklanjuti surat dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Nomor : 072/2431/314/2017 Tanggal 04 April 2017 Perihal Penelitian, atas nama :

| NO | Nama | NIM | Jurusan |
|----|-------------------------|-----------|--------------------|
| 1 | Siti Amaliatus Sholihah | 083134037 | S1 Ekonomi Syariah |

Telah melaksanakan Penelitian di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember tanggal 04 April-08 Mei 2017 dengan baik.

Demikian dan atas perhatiannya disampaikan terima kasih.

**KEPALA DINAS KOPERASI DAN USAHA MIKRO
KABUPATEN JEMBER**



Drs. MOH. DJAMIL, MSi

Pembina Tk. I

NIP. 19680924 198809 1 001

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

Lokasi :

Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember

| No. | Hari/Tanggal | Uraian Kegiatan | Ttd |
|-----|-----------------------|---|-----|
| 1. | Sabtu, 01 April 2017 | Menentukan Lokasi Penelitian | |
| 2. | Selasa, 04 April 2017 | Menyerahkan Surat Izin Penelitian ke Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (BAKESBANGPOL) | |
| 3. | Rabu, 05 April 2017 | Mengambil Surat Rekomendasi dari BAKESBANGPOL dan Menyerahkan Surat Rekomendasi ke Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember | |
| 4. | Senin, 10 April 2017 | Tembusan Surat Rekomendasi tentang Penelitian | |
| 5. | Selasa, 11 April 2017 | Bertemu dengan Ibu Dra. Susiawati selaku Kasubag. Umum dan Kepegawaian dalam menanyakan tentang kompetensi dan pengembangan karier pegawai, minta data kepegawaian beserta tugas dan fungsi serta menaruh kuesioner kemudian disebarkan kepada para pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember | |
| 6. | Selasa, 25 April 2017 | Mengambil kuesioner yang sudah disebarkan pada pegawai dan menanyakan tentang penilaian kinerja pegawai | |
| 7. | Senin, 08 Mei 2017 | Meminta Surat selesai penelitian dan tanda tangan jurnal kegiatan penelitian di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember | |

Jember, 08 Mei 2017

Mengetahui,

Kepala Dinas Koperasi dan Usaha Mikro
Kabupaten Jember



Drs. Moh. Djamil, Msi

NIP. 19680924 198809 1 001

KUESIONER PENELITIAN

Kepada :

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/I Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kab. Jember

Di –

Tempat

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Saya adalah mahasiswi program strata satu (S1) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Jurusan Ekonomi Islam Program Studi Ekonomi Syariah yang sedang menyusun skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE), dengan ini saya :

Nama : Siti Amaliatus Sholihah

NIM : 083134037

No. HP : 087852485504

Untuk penyusunan skripsi ini Saya berharap Bapak/Ibu/Saudara/Saudari berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner yang terlampir. Adapun judul penelitian yang saya ajukan adalah “Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karier dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember”.

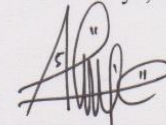
Informasi yang diperoleh melalui kuesioner ini hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan tidak digunakan untuk kepentingan diluar riset, sehingga akan Saya jaga kerahasiaannya sesuai dengan etika penelitian.

1. Responden diharapkan membaca setiap pertanyaan secara teliti dan menjawab dengan lengkap, karena apabila terdapat salah satu nomor yang tidak terisi maka butir pernyataan dianggap tidak berlaku.
2. Tidak ada jawaban yang salah atau benar dalam pilihan Anda yang penting memilih jawaban yang sesuai dengan pendapat Anda.

Demikian permohonan Saya buat, atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I dalam meluangkan waktu untuk mengisi dan menjawab semua pernyataan kuesioner penelitian di bawah ini, Saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Hormat saya,



Siti Amaliatus Sholihah

NIM. 083134037

A. Identitas Pribadi Responden

1. No. Responden : (Tidak Perlu Diisi)
2. Nama :
3. Jenis Kelamin : Laki-Laki / Perempuan*
4. Umur : Tahun
5. Pendidikan Terakhir :
6. Pekerjaan / Jabatan :
7. Masa Kerja :
8. Lama Bekerja :

NB : *) coret yang tidak perlu

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Bapak/Ibu/Saudara/Saudari diminta untuk memberikan tanggapan atas pertanyaan yang ada pada kuesioner yang sesuai dengan keadaan, pendapat dan perasaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari, buka berdasarkan pendapat umum atau orang lain.
2. Berikanlah tanda centang (✓) pada kolom yang Bapak/Ibu/Saudara/I anggap sesuai dengan jawaban pada Bapak/Ibu/Saudara/I.

3. Kriteria Jawaban :

- SS = Sangat Setuju
S = Setuju
R = Ragu
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

Variabel Kompetensi

| No. | Pernyataan | SS | S | R | TS | STS |
|-----|---|----|---|---|----|-----|
| 1. | Pengetahuan individu merupakan modal dasar setiap pegawai untuk dapat memberikan kontribusi yang baik pada perusahaan | | | | | |
| 2. | Semakin tinggi tingkat pengetahuan individu maka semakin tinggi pula kinerja pegawai dalam sebuah | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| | perusahaan | | | | | |
| 3. | Keterampilan harus sesuai dengan bidang pekerjaan | | | | | |
| 4. | Keterampilan yang dimiliki seorang pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara baik dan profesional | | | | | |
| 5. | Bersikap loyalitas terhadap pekerjaan dan perusahaan mampu meningkatkan kinerja para pegawainya | | | | | |

Variabel Pengembangan Karier

| No. | Pernyataan | SS | S | R | TS | STS |
|-----|---|----|---|---|----|-----|
| 6. | Perencanaan karier sangat dibutuhkan untuk jenjang karier seorang pegawai | | | | | |
| 7. | Terbatasnya jenjang karier sehingga akan memperlambat proses peningkatan karier | | | | | |
| 8. | Mengadakan seminar atau lokakarya bagi para pegawai yang akan membantu meningkatkan karier, menambah pengetahuan dan pengalaman pegawainya | | | | | |
| 9. | Pegawai diberikan pelatihan keterampilan dibidang pekerjaan yang ditekuni | | | | | |
| 10. | Seorang pegawai perlu didampingi oleh konselor atau pembimbing karier guna untuk mengetahui kemampuan dan minat pegawai dalam meningkatkan jenjang karier | | | | | |

Variabel Kepuasan Kerja

| No. | Pernyataan | SS | S | R | TS | STS |
|-----|--|----|---|---|----|-----|
| 11. | Kondisi psikis yang sehat akan melangsungkan kinerja yang baik | | | | | |
| 12. | Minat dan bakat yang sesuai dengan kriteria pegawai mempengaruhi kinerja | | | | | |
| 13. | Saya merasa lebih puas dengan kondisi lingkungan kerja saya | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|
| 14. | Saya merasa lebih puas dengan jenis pekerjaan yang sesuai dengan minat pegawai | | | | | |
| 15. | Gaji sesuai dengan jenis pekerjaan dan kemampuan pegawai | | | | | |

Variabel Kinerja Pegawai

| No. | Pernyataan | SS | S | R | TS | STS |
|-----|---|----|---|---|----|-----|
| 16. | Pekerjaan yang dilaksanakan dengan benar sesuai dengan standar perusahaan | | | | | |
| 17. | Mutu kerja yang dihasilkan harus sesuai dengan standar perusahaan | | | | | |
| 18. | Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan tepat waktu | | | | | |
| 19. | Hadir tepat waktu di tempat kerja akan menghasilkan kinerja yang baik | | | | | |
| 20. | Pekerjaan pegawai mengutamakan prosedur keselamatan pegawai | | | | | |



Data Angket Responden

| No. | Responden | Variabel | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|--------------|-----------------|----|----|------|----|----|--------------------------|-----|------|-----|-----|-----|---------------------|-----|-----|-----|-----|-----|---------------------|---|----|---|---|---|---|---|---|----|
| | | Kompetensi (X1) | | | | | | Pengembangan Karier (X2) | | | | | | Kepuasan Kerja (X3) | | | | | | Kinerja Pegawai (Y) | | | | | | | | | |
| | | P1 | P2 | P5 | Jmlh | P6 | P7 | P9 | P10 | Jmlh | P12 | P13 | P15 | Jmlh | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | Jmlh | | | | | | | | | |
| 1 | Responden 1 | 4 | 5 | 4 | 13 | 5 | 4 | 4 | 3 | 16 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 2 | Responden 2 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 3 | Responden 3 | 5 | 4 | 4 | 13 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 12 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 4 | Responden 4 | 5 | 3 | 4 | 12 | 5 | 3 | 5 | 5 | 18 | 5 | 4 | 4 | 14 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 14 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| 5 | Responden 5 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | 2 | 4 | 3 | 9 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 9 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 6 | Responden 6 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 | 5 | 4 | 4 | 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 7 | Responden 7 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 |
| 8 | Responden 8 | 4 | 5 | 5 | 14 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 2 | 4 | 5 | 11 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 11 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 |
| 9 | Responden 9 | 4 | 5 | 5 | 14 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 2 | 4 | 5 | 11 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 11 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 |
| 10 | Responden 10 | 4 | 5 | 5 | 14 | 4 | 2 | 5 | 2 | 13 | 5 | 4 | 2 | 11 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 11 | Responden 11 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 |
| 12 | Responden 12 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 4 | 3 | 4 | 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 13 | Responden 13 | 5 | 5 | 5 | 15 | 5 | 5 | 5 | 2 | 17 | 4 | 5 | 4 | 13 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 14 | Responden 14 | 2 | 2 | 4 | 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 17 | 5 | 5 | 5 | 15 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 15 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 19 |
| 15 | Responden 15 | 5 | 5 | 4 | 14 | 4 | 3 | 5 | 4 | 16 | 5 | 4 | 4 | 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 16 | Responden 16 | 5 | 5 | 4 | 14 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 17 | Responden 17 | 5 | 3 | 4 | 12 | 5 | 3 | 5 | 5 | 18 | 5 | 4 | 5 | 14 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 14 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| 18 | Responden 18 | 5 | 5 | 5 | 15 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 5 | 5 | 4 | 14 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 19 | Responden 19 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 | 4 | 4 | 4 | 13 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 13 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 20 | Responden 20 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 21 | Responden 21 | 5 | 4 | 4 | 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 22 | Responden 22 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 5 | 18 | 4 | 4 | 4 | 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 23 | Responden 23 | 5 | 3 | 3 | 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 3 | 3 | 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 24 | Responden 24 | 4 | 2 | 2 | 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 5 | 3 | 2 | 10 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 |
| 25 | Responden 25 | 5 | 3 | 3 | 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 3 | 3 | 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 26 | Responden 26 | 4 | 4 | 5 | 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 27 | Responden 27 | 4 | 4 | 5 | 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |

1. Hasil Output SPSS 16.0 for Windows (Uji Validitas dan Reliabilitas Data Variabel X1, X2, X3 dan Y)

a. Variabel Kompetensi (X1)

Correlations

| | | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | Jumlah X1 |
|-----------|---------------------|--------|--------|-------|-------|--------|-----------|
| P1 | Pearson Correlation | 1 | .262 | -.125 | .207 | -.073 | .518** |
| | Sig. (2-tailed) | | .186 | .534 | .299 | .717 | .006 |
| | N | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 |
| P2 | Pearson Correlation | .262 | 1 | -.322 | -.233 | .691** | .697** |
| | Sig. (2-tailed) | .186 | | .102 | .242 | .000 | .000 |
| | N | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 |
| P5 | Pearson Correlation | -.073 | .691** | -.207 | -.206 | 1 | .588** |
| | Sig. (2-tailed) | .717 | .000 | .301 | .303 | | .001 |
| | N | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 |
| Jumlah X1 | Pearson Correlation | .518** | .697** | .206 | .336 | .588** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .006 | .000 | .304 | .087 | .001 | |
| | N | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .172 | 5 |

IAIN JEMBER

b. Variabel Pengembangan Karier (X2)

Correlations

| | | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | Jumlah X2 |
|-----------|---------------------|--------|-------|---------|--------|--------|-----------|
| P6 | Pearson Correlation | 1 | .137 | .164 | .328 | .012 | .533** |
| | Sig. (2-tailed) | | .495 | .415 | .095 | .952 | .004 |
| | N | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 |
| P7 | Pearson Correlation | .137 | 1 | -.597** | -.122 | .255 | .417* |
| | Sig. (2-tailed) | .495 | | .001 | .544 | .198 | .030 |
| | N | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 |
| P9 | Pearson Correlation | .328 | -.122 | .376 | 1 | .080 | .553** |
| | Sig. (2-tailed) | .095 | .544 | .053 | | .692 | .003 |
| | N | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 |
| P10 | Pearson Correlation | .012 | .255 | -.111 | .080 | 1 | .680** |
| | Sig. (2-tailed) | .952 | .198 | .582 | .692 | | .000 |
| | N | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 |
| Jumlah X2 | Pearson Correlation | .533** | .417* | .188 | .553** | .680** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .004 | .030 | .348 | .003 | .000 | |
| | N | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 |

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .123 | 5 |

IAIN JEMBER

c. Variabel Kepuasan Kerja (X3)

| | | Correlations | | | | | |
|-----------|---------------------|--------------|--------|--------|-------|--------|-----------|
| | | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | Jumlah X3 |
| P12 | Pearson Correlation | -.083 | 1 | .091 | .292 | -.168 | .557** |
| | Sig. (2-tailed) | .680 | | .650 | .140 | .404 | .003 |
| | N | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 |
| P13 | Pearson Correlation | .070 | .091 | 1 | .056 | .371 | .604** |
| | Sig. (2-tailed) | .728 | .650 | | .782 | .056 | .001 |
| | N | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 |
| P15 | Pearson Correlation | .236 | -.168 | .371 | -.133 | 1 | .571** |
| | Sig. (2-tailed) | .237 | .404 | .056 | .510 | | .002 |
| | N | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 |
| Jumlah X3 | Pearson Correlation | .330 | .557** | .604** | .331 | .571** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .092 | .003 | .001 | .092 | .002 | |
| | N | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .172 | 5 |

IAIN JEMBER

d. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Correlations

| | | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | Jumlah Y |
|----------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|
| P16 | Pearson Correlation | 1 | .677** | .327 | .122 | .304 | .750** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .096 | .543 | .123 | .000 |
| | N | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 |
| P17 | Pearson Correlation | .677** | 1 | .083 | .072 | .206 | .636** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .682 | .722 | .303 | .000 |
| | N | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 |
| P18 | Pearson Correlation | .327 | .083 | 1 | .665** | .553** | .734** |
| | Sig. (2-tailed) | .096 | .682 | | .000 | .003 | .000 |
| | N | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 |
| P19 | Pearson Correlation | .122 | .072 | .665** | 1 | .315 | .587** |
| | Sig. (2-tailed) | .543 | .722 | .000 | | .110 | .001 |
| | N | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 |
| P20 | Pearson Correlation | .304 | .206 | .553** | .315 | 1 | .697** |
| | Sig. (2-tailed) | .123 | .303 | .003 | .110 | | .000 |
| | N | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 |
| Jumlah Y | Pearson Correlation | .750** | .636** | .734** | .587** | .697** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 | |
| | N | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 |

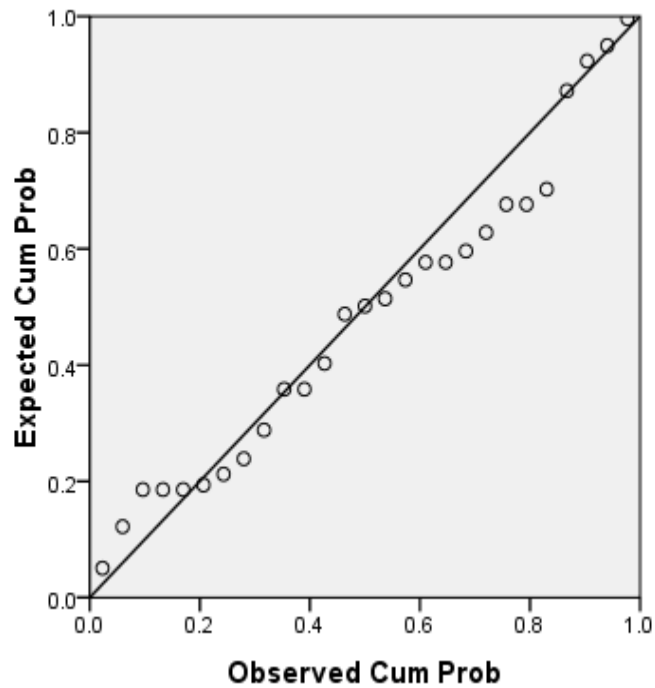
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .710 | 5 |

2. Hasil Output SPSS 16.0 for Windows (Uji Normalitas)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja Pegawai



3. Hasil Output SPSS 16.0 for Windows (Uji Multikolinieritas)

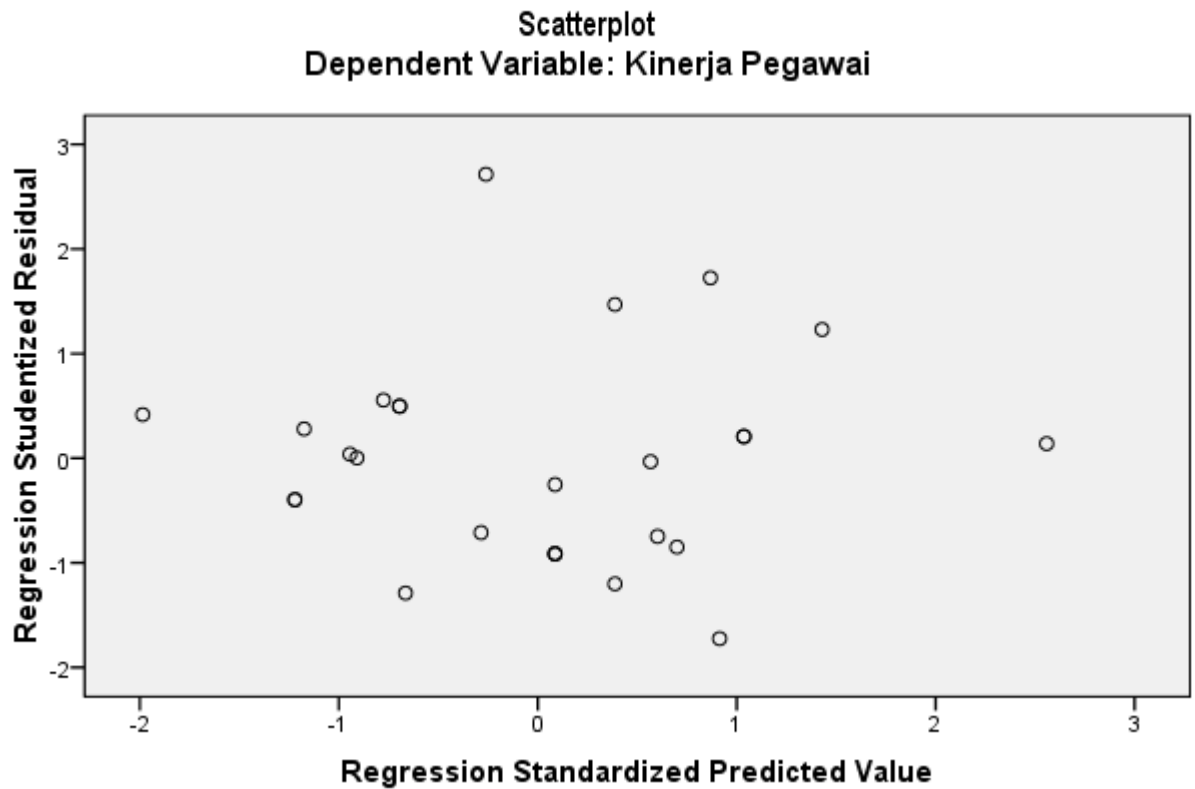
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 1.600 | 4.288 | | .373 | .712 | | |
| Kompetensi | .483 | .183 | .401 | 2.638 | .015 | .980 | 1.020 |
| Pengembangan Karier | .668 | .241 | .490 | 2.778 | .011 | .727 | 1.375 |
| Kepuasan Kerja | .234 | .261 | .158 | .896 | .379 | .730 | 1.369 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Pegawai

4. Hasil Output SPSS 16.0 for Windows (Uji Heteroskedastisitas)



5. Hasil Output SPSS 16.0 for Windows (Regresi Linier Berganda)

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 1.600 | 4.288 | | .373 | .712 | | |
| — Kompetensi | .483 | .183 | .401 | 2.638 | .015 | .980 | 1.020 |
| — Pengembangan Karier | .668 | .241 | .490 | 2.778 | .011 | .727 | 1.375 |
| — Kepuasan Kerja | .234 | .261 | .158 | .896 | .379 | .730 | 1.369 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

IAIN JEMBER

6. Hasil Output SPSS 16.0 for Windows (Uji t)

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 1.600 | 4.288 | | .373 | .712 | | |
| Kompetensi | .483 | .183 | .401 | 2.638 | .015 | .980 | 1.020 |
| Pengembangan Karier | .668 | .241 | .490 | 2.778 | .011 | .727 | 1.375 |
| Kepuasan Kerja | .234 | .261 | .158 | .896 | .379 | .730 | 1.369 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

7. Hasil Output SPSS 16.0 for Windows (Uji F)

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 50.358 | 3 | 16.786 | 7.042 | .002 ^a |
| | Residual | 54.828 | 23 | 2.384 | | |
| | Total | 105.185 | 26 | | | |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompetensi, Pengembangan Karier

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



**FORMULIR SASARAN KERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL**

| NO | | PEJABAT PENILAI | NO | PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG DINILAI | | |
|----|---|----------------------------------|----|-----------------------------------|----------|---|
| 1 | Nama | Drs. H. MURTADLO, M.Si | 1 | Nama | | |
| 2 | NIP | 19630407 198303 1 009 | 2 | NIP | | |
| 3 | Pangkat/Gol.Ruang | Pembina Tk. I (IV/b) | 3 | Pangkat/Gol.Ruang | | |
| 4 | Jabatan | Sekretaris | 4 | Jabatan | | |
| 5 | Unit Kerja | Dinas Koperasi, UMKM Kab. Jember | 5 | Unit Kerja | | |
| NO | | III. KEGIATAN TUGAS JABATAN | AK | TARGET | | |
| | | | | KUAL/MUTU | | |
| | | | | WAKTU | | |
| | | | | BIAYA | | |
| 1 | Melaksanakan Tata usaha umum dan Tata usaha Pimpinan Dinas. | | | 100 | 12 bulan | - |
| 2 | Melaksanakan urusan rumah tangga dan protokol. | | | 100 | 12 bulan | - |
| 3 | Mengawasi pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang administrasi perkantoran dan perlengkapan. | | | 100 | 12 bulan | - |
| 4 | Mengawasi dan mengendalikan bawahan dalam pelaksanaan tugas dengan cara memberi petunjuk dan motivasi | | | 100 | 12 bulan | - |
| 5 | Mengkonsep pengelolaan kepegawaian meliputi pengumpulan data pegawai, buku induk mutasi, pengangkatan kenaikan pangkat. | | | 100 | 12 bulan | - |
| 6 | Membuat konsep tentang Cuti, Bebas tugas, Pembinaan karier. | | | 100 | 12 bulan | - |
| 7 | Membuat konsep tentang Kenaikan Gaji Berkala, Kenaikan Pangkat dan Pensiun Pegawai. | | | 100 | 12 bulan | - |
| 8 | Menyusun formasi Pegawai Non PNS dilingkungan Dinas. | | | 100 | 12 bulan | - |
| 9 | Meneliti dan menyempurnakan konsep surat. | | | 100 | 12 bulan | - |
| 10 | Menyusun rencana kebutuhan barang perlengkapan dan perbekalan. | | | 100 | 12 bulan | - |
| 11 | Melaksanakan pengadaan, pembinaan, Penggunaan, Pengsudagan serta pemeliharaan barang peralatan dan perbekalan. | | | 100 | 12 bulan | - |
| 12 | Menyiapkan bahan untuk penyusunan alokasi serta melakukan distribusi barang peralatan dan perbekalan. | | | 100 | 12 bulan | - |

Jember, 03 Januari 2017
Pegawai Negeri Sipil Yang Dinilai

Pejabat Penilai,

Drs. H. MURTADLO, M.Si
Pembina Tk. I
NIP. 19630407 198303 1 009

Dra. SUSIAWATI
Penata Tk. I
NIP. 19611122 199003 2 003

Catatan :

* AK Bagi PNS yang memangku jabatan fungsional tertentu

| 4. UNSUR YANG DINILAI | | | | Jumlah | |
|---|-------------------------|-------|--------|--------|-----------------|
| a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP) | 90,28 | x | 60% | 54,17 | |
| | 1. Orientasi Pelayanan | 81 | (Baik) | | |
| b. Perilaku Kerja | 2. Integritas | 80 | (Baik) | | |
| | 3. Komitmen | 80 | (Baik) | | |
| | 4. Disiplin | 81 | (Baik) | | |
| | 5. Kerjasama | 80 | (Baik) | | |
| | 6. Kepemimpinan | 80 | - | | |
| | 7. Jumlah | 402 | | | |
| | 8. Nilai rata-rata | 80,40 | (Baik) | | |
| | 9. Nilai Perilaku Kerja | 80,40 | x | 40% | 32,16 |
| | NILAI PRESTASI KERJA | | | | 86,33 (Baik) |
| 5. KEBERATAN DARI PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG DINILAI (APABILA ADA) | | | | | |
| Tanggal, | | | | | |

| | |
|---|-----------------------|
| <p>6. TANGGAPAN PEJABAT PENILAI ATAS KEBERATAN</p> | <p>Tanggal,</p> |
| <p>7. KEPUTUSAN ATASAN PEJABAT PENILAI ATAS KEBERATAN</p> | <p>Tanggal,</p> |



**PENILAIAN PRESTASI KERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL**

KEMENTERIAN DALAM NEGERI
PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER

JANGKA WAKTU PENILAIAN
BULAN : Januari s/d 31 Desember 2016

| | |
|---|--|
| 8. REKOMENDASI | 9. DIBUAT TANGGAL, 28 Desember 2016 PEJABAT PENILAI <u>Drs. H. MURTADLO, M.Si</u> 19630407 198303 1 009 |
| 10. DITERIMA TANGGAL, 03 Januari 2017 PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG DINILAI Dra. SUSIAWATI 19611122 199003 2 003 | 11. DITERIMA TANGGAL, 03 Januari 2017 ATASAN PEJABAT PENILAI <u>Ir. MIRFANO</u> 19630215 199202 1 001 |

| YANG DINILAI | |
|------------------------|--|
| 1. | a. Nama Dra. SUSIAWATI |
| | b. NIP 19611122 199003 2 003 |
| | c. Pangkat, Golongan ruang, TMT Penata Tk.I (III/d) |
| | d. Jabatan/Pekerjaan Kasubbag Umum dan Kepegawaian |
| | e. Unit Organisasi Dinas Koperasi, UMKM Kab. Jember |
| PEJABAT PENILAI | |
| 2. | a. Nama Drs. H. MURTADLO, M.Si |
| | b. NIP 19630407 198303 1 009 |
| | c. Pangkat, Golongan ruang, TMT Pembina Tk. I (IV/b) |
| | d. Jabatan/Pekerjaan Sekretaris |
| | e. Unit Organisasi Dinas Koperasi, UMKM Kab. Jember |
| ATASAN PEJABAT PENILAI | |
| 3. | a. Nama Ir. MIRFANO |
| | b. NIP 19630215 199202 1 001 |
| | c. Pangkat, Golongan ruang, TMT Pembina Utama Muda (IV/c) |
| | d. Jabatan/Pekerjaan Plt. Kepala Dinas Koperasi |
| | e. Unit Organisasi Dinas Koperasi, UMKM Kab. Jember |

**PENILAIAN CAPAIAN SASARAN KERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL**

Jangka Waktu Penilaian : Januari s.d. 31 Desember 2016

| NO | Kegiatan Tugas Jabatan | TARGET | | | | REALISASI | | | | PENGHITUNGAN | NILAI CAPAIAN SKP | | | |
|---|--|--------|----------------|------------|-------|-----------|----|----------------|------------|--------------|-------------------|----------|-------|--------|
| | | AK | Kuantif/Output | Kualitatif | Waktu | Biaya | AK | Kuantif/Output | Kualitatif | | | Waktu | Biaya | |
| 1 | 1. Kegiatan Tugas Jabatan | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | |
| 1 | Melaksanakan Tata usaha umum dan Tata usaha Pimpinan Dinas. | 0 | 48 | Tata Usaha | 100 | 12 bulan | - | 0 | 48 | Tata Usaha | 98 | 12 bulan | - | 274,00 |
| 2 | Melaksanakan urusan rumah tangga dan protokol. | 0 | 210 | Protokol | 100 | 12 bulan | - | 0 | 207 | Protokol | 97 | 12 bulan | - | 271,57 |
| 3 | Mengawasi pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang administrasi perkantoran dan perlengkapan. | 0 | 210 | Pelaporan | 100 | 12 bulan | - | 0 | 202 | Pelaporan | 96 | 12 bulan | - | 268,19 |
| 4 | Mengawasi dan mengendalikan bawahan dalam pelaksanaan tugas dengan cara memberi petunjuk dan motivasi | 0 | 3 | Pegawai | 100 | 12 bulan | - | 0 | 3 | Pegawai | 98 | 12 bulan | - | 274,00 |
| 5 | Mengkonsep pengelolaan kepegawaian meliputi pengumpulan data pegawai, buku induk mutasi, pengangkatan, kenaikan pangkat. | 0 | 41 | konsep | 100 | 12 bulan | - | 0 | 40 | konsep | 97 | 12 bulan | - | 270,56 |
| 6 | Membuat konsep tentang Cuti, Bebas tugas, Pembinaan karier. | 0 | 41 | konsep | 100 | 12 bulan | - | 0 | 34 | konsep | 96 | 12 bulan | - | 254,93 |
| 7 | Membuat konsep tentang Kenaikan Gaji Berkala, Kenaikan Pangkat dan Pensiun Pegawai. | 0 | 41 | konsep | 100 | 12 bulan | - | 0 | 29 | konsep | 95 | 12 bulan | - | 241,73 |
| 8 | Menyusun formasi Pegawai Non PNS dilingkungan Dinas. | 0 | 2 | Formasi | 100 | 12 bulan | - | 0 | 2 | Formasi | 98 | 12 bulan | - | 274,00 |
| 9 | Meneliti dan menyempurnakan konsep surat. | 0 | 1280 | konsep | 100 | 12 bulan | - | 0 | 1272 | konsep | 97 | 12 bulan | - | 272,38 |
| 10 | Menyusun rencana kebutuhan barang perlengkapan dan perbekalan. | 0 | 12 | Rencana | 100 | 12 bulan | - | 0 | 12 | Rencana | 98 | 12 bulan | - | 274,00 |
| 11 | Melaksanakan pengadaan, pembinaan, Penggunaan serta pemeliharaan barang peralatan dan perbekalan. | 0 | 12 | Program | 100 | 12 bulan | - | 0 | 11 | Program | 97 | 12 bulan | - | 264,67 |
| 12 | Menyiapkan bahan untuk penyusunan alokasi serta melakukan distribusi barang peralatan dan perbekalan. | 0 | 12 | Bahan | 100 | 12 bulan | - | 0 | 12 | Bahan | 98 | 12 bulan | - | 274,00 |
| II. TUGAS TAMBAHAN DAN KREATIVITAS/UNSUR PENUNJANG : | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Menjadi panitia kegiatan (tugas tambahan) | 0 | 4 | kegiatan | 100 | 12 bulan | - | 0 | 4 | kegiatan | 98 | 12 bulan | - | 1,00 |
| 2 | (kreatifitas) | | | | | | | | | | | | | |
| | (kreatifitas) | | | | | | | | | | | | | |
| Nilai Capaian SKP | | | | | | | | | | | 90,28 | (Rata) | | |

Jember, 28 Desember 2016
Pejabat Penilai,

Drs. H. MURTADLO, M.Si
NIP. 19630407 198303 1009



DAFTAR HADIR
BULAN MEI 2017
MINGGU KE I (SATU)

| NO | NAMA | PANGKAT / GOL | TANGGAL | | | | | | | KET | | | | |
|---|---|-----------------------------|---------|---|---|---|---|---|---|-----|---|---|---|---|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | | | | | |
| | | | P | S | P | S | P | S | P | S | P | S | P | S |
| 1 | 2 | 3 | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Drs. Moh. Djamil, M.Si. NIP. 19680924 198809 1 001 | Pembina Tk. I IV/b | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Drs. Djoto Sudartono NIP. 19601007 198908 1 001 | Pembina Tk. I IV/b | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Dra. Susiawati NIP. 19611122 199003 2 003 | Peneta Tk. I III/d | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Dian Ambarwati, SH NIP. 19640527 199203 2 004 | Penata Tk. I III/d | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Drs. Achmad Musaddaq NIP. 19600510 199203 1 002 | Penata Muda Tk. I III/c | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Diana Supriyanti, SE NIP. 19781106 200501 2 009 | Penata III/c | | | | | | | | | | | | |
| 7 | Dewi Badriah NIP. 19610219 198211 2 001 | Penata Muda Tk. I III/b | | | | | | | | | | | | |
| 8 | Dian Ika Suryani, SE NIP. 19751230 201001 2 001 | Penata Muda Tk. I III/b | | | | | | | | | | | | |
| 9 | Bey Kusuma Ajipreja, SH NIP. 19861123 201104 1 001 | Penata Muda Tk. I III/b | | | | | | | | | | | | |
| 10 | Gustafia Cahaya K.A. Md NIP. 198108272006041014 | Penata Muda III/a | | | | | | | | | | | | |
| 11 | Neni Fuji Astuti NIP. 19780213 201001 2 005 | Pengatur muda Tk. I II/b | | | | | | | | | | | | |
| 12 | Rusdiana Widayastuti NIP. 19770125 201001 2 001 | Pengatur II/b | | | | | | | | | | | | |
| Sekretaris / Kasubag Umum dan Kepegawaian | | | | | | | | | | | | | | |

Keterangan :

TK : Tanpa Keterangan

C : Cuti

DL : Dinas Luar

S : Sakit

I : Ijin

DT: Datang Terlambat

PA : Pulang Awal

An. Kepala Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kab. Jember
Sekretaris

Drs. Djoto Sudartono
NIP. 19601007 198908 1 001



PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER
DINAS KOPERASI DAN USAHA MIKRO
KABUPATEN JEMBER

JL. KARIMATA NO. 115 TELP. (0331) 336101
JEMBER

DAFTAR HADIR
BULAN MARET 2017
MINGGU KE I (SATU)

| NO | NAMA | PANGKAT / GOL | TANGGAL | | | | | | | | | | | | KET | | | | |
|---|---|---------------------------|---------|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|---|-----|---|---|---|----|
| | | | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | P | S | P | S | P | S | P | S | P | S | P | S | P | S | P | S | 11 |
| Bidang Kelembagaan dan Pengawasan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Endro Lukito S. STP 19780506 199803 1 003 | Pembina IV/a | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Yudo Minarto NIP.19621123 198203 1 003 | Penata Tk.I III/d | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Muhanunad Zuhdi, SE NIP. 19781309 200312 1 004 | Penata Tk.I III/d | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Suwandi, S. Sos NIP. 19650721 198603 1 008 | Penata Tk.I II/d | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Farida Rochprihatin NIP. 19611105 198303 2 012 | Penata Muda Tk.I III/b | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Samsul Hadi NIP. 19650807 198603 1 024 | Penata Muda Tk.I III/b | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | Rini Handayani S, SH NIP. 19690117 200212 2002 | Penata Muda Tk.I III/b | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | Yuli Nurul Mirawati, SE NIP. 19800731 200212 2 001 | Penata Muda III/a | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Sekretaris / Kasubag Umum dan Kepegawaian | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Keterangan :

TK : Tanpa Keterangan
C : Cuti
DL : Dinas Luar
S : Sakit
I : Ijin
DT : Datang Terlambat
PA : Pulang Awal

An. Kepala Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kab. Jember
Kepala Bidang Kelembagaan
Dan Pengawasan

Endro Lukito, S.STP
NIP. 19780506 199803 1 003



PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER
 DINAS KOPERASI DAN USAHA MIKRO
 KABUPATEN JEMBER
 JL. KARIMATA NO. 115 TELP. (0331) 336101
 JEMBER

DAFTAR HADIR
 BULAN MEI 2017
 MINGGU KE I (SATU)

| NO | NAMA | PANGKAT / GOL | TANGGAL | | | | | | | | | | | | | | KET | | |
|---|---|-----------------------------|---------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|---|----|
| | | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | | | |
| 1 | 2 | 3 | P | S | P | S | P | S | P | S | P | S | P | S | P | S | P | S | 11 |
| Bidang Produksi dan Restrukturisasi Usaha | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Nita Fenti Agustin, SAB NIP. 19790803 200501 2 010 | Penata III/c | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Uni Priwasnawati NIP. 19600702 198211 2 001 | Penata Muda Tk. I III/b | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Iriyanto NIP. 19610117 198303 1 016 | Penata Muda Tk. I III/b | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Risma Ayu Wulandari NIP. 19830102 201001 2 007 | Pengatur Muda Tk. I II/b | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Ismanto NIP. 19650404 200801 1 006 | Juru I/c | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Sekretaris / Kasubag Umum dan Kepegawaian | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Keterangan :

- TK : Tanpa Keterangan
- C : Cuti
- DL : Dinas Luar
- S : Sakit
- I : Ijin
- DT : Datang Terlambat
- PA : Pulang Awal

An. Kepala Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kab. Jember
 Sekretaris

Drs. Djoto Sudartono
 NIP. 19601007 198908 1 001



PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER
 DINAS KOPERASI DAN USAHA MIKRO
 KABUPATEN JEMBER
 JL. KARIMATA NO. 115 TELP. (0331) 336101
 JEMBER

DAFTAR HADIR
 BULAN MEI 2017
 MINGGU KE I (SATU)

| NO | NAMA | PANGKAT / GOL | TANGGAL | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|-----------------------------|---------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 4 | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | |
| | | | P | S | P | S | P | S | P | S | P | S | P | S | P | S |
| 1 | 2 | 3 | | | | | | | | | | | | | | |
| Bidang Pemasaran | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Drs. Agoes Noer Abadi, M.Si NIP. 19520817 198303 1 019 | Pembina IV/a | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Moh Svahrul Hartono, SE ^{Kasi} NIP. 19600622 198211 1 002 | Penata Tk.I III/d | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Achmad Zuhdi, SE NIP. 19621216 198303 1 002 | Penata Tk. I III/d | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Dini Prasetyowati, S.Sos. NIP. 19650901 199003 2 001 | Penata Muda Tk. I III/b | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Totok Sugiharto, SE NIP. 19730122 200901 1 001 | Penata Muda Tk.I III/b | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Nurdin Mansur NIP. 19620212 200801 1 006 | Pengatur muda Tk. I II/b | | | | | | | | | | | | | | |
| Sekretaris / Kasnabag Umum dan Kepegawaian | | | | | | | | | | | | | | | | |

An. Kepala Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kab. Jember
 Kepala Bidang Pemasaran

Drs. Agoes Noer Abadi, M.Si
 NIP. 19620817 198303 1 019

Keterangan :
 TK : Tanpa Keterangan
 C : Cuti
 DL : Dinas Luar
 S : Sakit
 I : Ijin
 DT : Datang Terlambat
 PA : Pulang Awal



PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER
 DINAS KOPERASI DAN USAHA MIKRO
 KABUPATEN JEMBER
 JL. KARIMATA NO. 115 TELP. (0331) 336101
 JEMBER

DAFTAR HADIR
 BULAN MEI 2017
 MINGGU KE I (SATU)

| NO | NAMA | PANGKAT / GOL | TANGGAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|---------------------------|---------|---|---|---|---|---|----|----|---|---|---|---|---|---|--|--|--|--|--|
| | | | P | S | P | S | P | S | P | S | P | S | P | S | P | S | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | | | | | | | | | | | |
| Bidang Pembiayaan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Sri Rahayu Wiliujeng, SE NIP. 19691016 199703 2 005 | Pembina IV/a | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Agus Edhi Susanto, SE NIP. 19640805 198303 1 024 | Penata Tk.I III/d | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Supyan, SE NIP. 19600510 199203 1 002 | Penata Tk. I III/d | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Bambang Widodo, SH NIP. 19641123 199203 1 008 | Penata Tk.I III/d | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Febri Soegharto, SE NIP. 19670213 198903 1 009 | Penata III/c | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Luis Barreto, S.Sos NIP. 19680919 199510 1 001 | Penata Muda Tk.I III/b | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | Titik Sumarni, S.Sos NIP. 19680209 199103 2 008 | Penata Muda III/a | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | Siti Fatimah, SE. NIP. 19820120 200604 2 019 | Penata Muda III/a | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | Budin NIP. 19611106 200701 1 006 | Pengatur II/c | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Sekretaris / Kasubag Umum dan Kepegawaian | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Keterangan :

- TK : Tanpa Keterangan
- C : Cuti
- DL : Dinas Luar
- S : Sakit
- i : Ijin
- DT : Datang Terlambat
- PA : Pulang Awal

An. Kepala Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kab. Jember
 Kepala Bidang Pembiayaan

Sri Rahayu Wiliujeng, SE
 NIP. 19691016 199703 2 005

Titik Persentase Distribusi t

d.f. = 1 - 200

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>



Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

| df | Pr 0.25 0.50 | 0.10 0.20 | 0.05 0.10 | 0.025 0.050 | 0.01 0.02 | 0.005 0.010 | 0.001 0.002 |
|----|--------------------|--------------|--------------|----------------|--------------|----------------|----------------|
| 1 | 1.00000 | 3.07768 | 6.31375 | 12.70620 | 31.82052 | 63.65674 | 318.30884 |
| 2 | 0.81650 | 1.88562 | 2.91999 | 4.30265 | 6.96456 | 9.92484 | 22.32712 |
| 3 | 0.76489 | 1.63774 | 2.35336 | 3.18245 | 4.54070 | 5.84091 | 10.21453 |
| 4 | 0.74070 | 1.53321 | 2.13185 | 2.77645 | 3.74695 | 4.60409 | 7.17318 |
| 5 | 0.72669 | 1.47588 | 2.01505 | 2.57058 | 3.36493 | 4.03214 | 5.89343 |
| 6 | 0.71756 | 1.43976 | 1.94318 | 2.44691 | 3.14267 | 3.70743 | 5.20763 |
| 7 | 0.71114 | 1.41492 | 1.89458 | 2.36462 | 2.99795 | 3.49948 | 4.78529 |
| 8 | 0.70639 | 1.39682 | 1.85955 | 2.30600 | 2.89646 | 3.35539 | 4.50079 |
| 9 | 0.70272 | 1.38303 | 1.83311 | 2.26216 | 2.82144 | 3.24984 | 4.29681 |
| 10 | 0.69981 | 1.37218 | 1.81246 | 2.22814 | 2.76377 | 3.16927 | 4.14370 |
| 11 | 0.69745 | 1.36343 | 1.79588 | 2.20099 | 2.71808 | 3.10581 | 4.02470 |
| 12 | 0.69548 | 1.35622 | 1.78229 | 2.17881 | 2.68100 | 3.05454 | 3.92963 |
| 13 | 0.69383 | 1.35017 | 1.77093 | 2.16037 | 2.65031 | 3.01228 | 3.85198 |
| 14 | 0.69242 | 1.34503 | 1.76131 | 2.14479 | 2.62449 | 2.97684 | 3.78739 |
| 15 | 0.69120 | 1.34061 | 1.75305 | 2.13145 | 2.60248 | 2.94671 | 3.73283 |
| 16 | 0.69013 | 1.33676 | 1.74588 | 2.11991 | 2.58349 | 2.92078 | 3.68615 |
| 17 | 0.68920 | 1.33338 | 1.73961 | 2.10982 | 2.56693 | 2.89823 | 3.64577 |
| 18 | 0.68836 | 1.33039 | 1.73406 | 2.10092 | 2.55238 | 2.87844 | 3.61048 |
| 19 | 0.68762 | 1.32773 | 1.72913 | 2.09302 | 2.53948 | 2.86093 | 3.57940 |
| 20 | 0.68695 | 1.32534 | 1.72472 | 2.08596 | 2.52798 | 2.84534 | 3.55181 |
| 21 | 0.68635 | 1.32319 | 1.72074 | 2.07961 | 2.51765 | 2.83136 | 3.52715 |
| 22 | 0.68581 | 1.32124 | 1.71714 | 2.07387 | 2.50832 | 2.81876 | 3.50499 |
| 23 | 0.68531 | 1.31946 | 1.71387 | 2.06866 | 2.49987 | 2.80734 | 3.48496 |
| 24 | 0.68485 | 1.31784 | 1.71088 | 2.06390 | 2.49216 | 2.79694 | 3.46678 |
| 25 | 0.68443 | 1.31635 | 1.70814 | 2.05954 | 2.48511 | 2.78744 | 3.45019 |
| 26 | 0.68404 | 1.31497 | 1.70562 | 2.05553 | 2.47863 | 2.77871 | 3.43500 |
| 27 | 0.68368 | 1.31370 | 1.70329 | 2.05183 | 2.47266 | 2.77068 | 3.42103 |
| 28 | 0.68335 | 1.31253 | 1.70113 | 2.04841 | 2.46714 | 2.76326 | 3.40816 |
| 29 | 0.68304 | 1.31143 | 1.69913 | 2.04523 | 2.46202 | 2.75639 | 3.39624 |
| 30 | 0.68276 | 1.31042 | 1.69726 | 2.04227 | 2.45726 | 2.75000 | 3.38518 |
| 31 | 0.68249 | 1.30946 | 1.69552 | 2.03951 | 2.45282 | 2.74404 | 3.37490 |
| 32 | 0.68223 | 1.30857 | 1.69389 | 2.03693 | 2.44868 | 2.73848 | 3.36531 |
| 33 | 0.68200 | 1.30774 | 1.69236 | 2.03452 | 2.44479 | 2.73328 | 3.35634 |
| 34 | 0.68177 | 1.30695 | 1.69092 | 2.03224 | 2.44115 | 2.72839 | 3.34793 |
| 35 | 0.68156 | 1.30621 | 1.68957 | 2.03011 | 2.43772 | 2.72381 | 3.34005 |
| 36 | 0.68137 | 1.30551 | 1.68830 | 2.02809 | 2.43449 | 2.71948 | 3.33262 |
| 37 | 0.68118 | 1.30485 | 1.68709 | 2.02619 | 2.43145 | 2.71541 | 3.32563 |
| 38 | 0.68100 | 1.30423 | 1.68595 | 2.02439 | 2.42857 | 2.71156 | 3.31903 |
| 39 | 0.68083 | 1.30364 | 1.68488 | 2.02269 | 2.42584 | 2.70791 | 3.31279 |
| 40 | 0.68067 | 1.30308 | 1.68385 | 2.02108 | 2.42326 | 2.70446 | 3.30688 |

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

| Pr df | 0.25 0.50 | 0.10 0.20 | 0.05 0.10 | 0.025 0.050 | 0.01 0.02 | 0.005 0.010 | 0.001 0.002 |
|----------|--------------|--------------|--------------|----------------|--------------|----------------|----------------|
| 41 | 0.68052 | 1.30254 | 1.68288 | 2.01954 | 2.42080 | 2.70118 | 3.30127 |
| 42 | 0.68038 | 1.30204 | 1.68195 | 2.01808 | 2.41847 | 2.69807 | 3.29595 |
| 43 | 0.68024 | 1.30155 | 1.68107 | 2.01669 | 2.41625 | 2.69510 | 3.29089 |
| 44 | 0.68011 | 1.30109 | 1.68023 | 2.01537 | 2.41413 | 2.69228 | 3.28607 |
| 45 | 0.67998 | 1.30065 | 1.67943 | 2.01410 | 2.41212 | 2.68959 | 3.28148 |
| 46 | 0.67986 | 1.30023 | 1.67866 | 2.01290 | 2.41019 | 2.68701 | 3.27710 |
| 47 | 0.67975 | 1.29982 | 1.67793 | 2.01174 | 2.40835 | 2.68456 | 3.27291 |
| 48 | 0.67964 | 1.29944 | 1.67722 | 2.01063 | 2.40658 | 2.68220 | 3.26891 |
| 49 | 0.67953 | 1.29907 | 1.67655 | 2.00958 | 2.40489 | 2.67995 | 3.26508 |
| 50 | 0.67943 | 1.29871 | 1.67591 | 2.00856 | 2.40327 | 2.67779 | 3.26141 |
| 51 | 0.67933 | 1.29837 | 1.67528 | 2.00758 | 2.40172 | 2.67572 | 3.25789 |
| 52 | 0.67924 | 1.29805 | 1.67469 | 2.00665 | 2.40022 | 2.67373 | 3.25451 |
| 53 | 0.67915 | 1.29773 | 1.67412 | 2.00575 | 2.39879 | 2.67182 | 3.25127 |
| 54 | 0.67906 | 1.29743 | 1.67356 | 2.00488 | 2.39741 | 2.66998 | 3.24815 |
| 55 | 0.67898 | 1.29713 | 1.67303 | 2.00404 | 2.39608 | 2.66822 | 3.24515 |
| 56 | 0.67890 | 1.29685 | 1.67252 | 2.00324 | 2.39480 | 2.66651 | 3.24226 |
| 57 | 0.67882 | 1.29658 | 1.67203 | 2.00247 | 2.39357 | 2.66487 | 3.23948 |
| 58 | 0.67874 | 1.29632 | 1.67155 | 2.00172 | 2.39238 | 2.66329 | 3.23680 |
| 59 | 0.67867 | 1.29607 | 1.67109 | 2.00100 | 2.39123 | 2.66176 | 3.23421 |
| 60 | 0.67860 | 1.29582 | 1.67065 | 2.00030 | 2.39012 | 2.66028 | 3.23171 |
| 61 | 0.67853 | 1.29558 | 1.67022 | 1.99962 | 2.38905 | 2.65886 | 3.22930 |
| 62 | 0.67847 | 1.29536 | 1.66980 | 1.99897 | 2.38801 | 2.65748 | 3.22696 |
| 63 | 0.67840 | 1.29513 | 1.66940 | 1.99834 | 2.38701 | 2.65615 | 3.22471 |
| 64 | 0.67834 | 1.29492 | 1.66901 | 1.99773 | 2.38604 | 2.65485 | 3.22253 |
| 65 | 0.67828 | 1.29471 | 1.66864 | 1.99714 | 2.38510 | 2.65360 | 3.22041 |
| 66 | 0.67823 | 1.29451 | 1.66827 | 1.99656 | 2.38419 | 2.65239 | 3.21837 |
| 67 | 0.67817 | 1.29432 | 1.66792 | 1.99601 | 2.38330 | 2.65122 | 3.21639 |
| 68 | 0.67811 | 1.29413 | 1.66757 | 1.99547 | 2.38245 | 2.65008 | 3.21446 |
| 69 | 0.67806 | 1.29394 | 1.66724 | 1.99495 | 2.38161 | 2.64898 | 3.21260 |
| 70 | 0.67801 | 1.29376 | 1.66691 | 1.99444 | 2.38081 | 2.64790 | 3.21079 |
| 71 | 0.67796 | 1.29359 | 1.66660 | 1.99394 | 2.38002 | 2.64686 | 3.20903 |
| 72 | 0.67791 | 1.29342 | 1.66629 | 1.99346 | 2.37926 | 2.64585 | 3.20733 |
| 73 | 0.67787 | 1.29326 | 1.66600 | 1.99300 | 2.37852 | 2.64487 | 3.20567 |
| 74 | 0.67782 | 1.29310 | 1.66571 | 1.99254 | 2.37780 | 2.64391 | 3.20406 |
| 75 | 0.67778 | 1.29294 | 1.66543 | 1.99210 | 2.37710 | 2.64298 | 3.20249 |
| 76 | 0.67773 | 1.29279 | 1.66515 | 1.99167 | 2.37642 | 2.64208 | 3.20096 |
| 77 | 0.67769 | 1.29264 | 1.66488 | 1.99125 | 2.37576 | 2.64120 | 3.19948 |
| 78 | 0.67765 | 1.29250 | 1.66462 | 1.99085 | 2.37511 | 2.64034 | 3.19804 |
| 79 | 0.67761 | 1.29236 | 1.66437 | 1.99045 | 2.37448 | 2.63950 | 3.19663 |
| 80 | 0.67757 | 1.29222 | 1.66412 | 1.99006 | 2.37387 | 2.63869 | 3.19526 |

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

| df \ Pr | 0.25 | 0.10 | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.001 |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | 0.50 | 0.20 | 0.10 | 0.050 | 0.02 | 0.010 | 0.002 |
| 81 | 0.67753 | 1.29209 | 1.66388 | 1.98969 | 2.37327 | 2.63790 | 3.19392 |
| 82 | 0.67749 | 1.29196 | 1.66365 | 1.98932 | 2.37269 | 2.63712 | 3.19262 |
| 83 | 0.67746 | 1.29183 | 1.66342 | 1.98896 | 2.37212 | 2.63637 | 3.19135 |
| 84 | 0.67742 | 1.29171 | 1.66320 | 1.98861 | 2.37156 | 2.63563 | 3.19011 |
| 85 | 0.67739 | 1.29159 | 1.66298 | 1.98827 | 2.37102 | 2.63491 | 3.18890 |
| 86 | 0.67735 | 1.29147 | 1.66277 | 1.98793 | 2.37049 | 2.63421 | 3.18772 |
| 87 | 0.67732 | 1.29136 | 1.66256 | 1.98761 | 2.36998 | 2.63353 | 3.18657 |
| 88 | 0.67729 | 1.29125 | 1.66235 | 1.98729 | 2.36947 | 2.63286 | 3.18544 |
| 89 | 0.67726 | 1.29114 | 1.66216 | 1.98698 | 2.36898 | 2.63220 | 3.18434 |
| 90 | 0.67723 | 1.29103 | 1.66196 | 1.98667 | 2.36850 | 2.63157 | 3.18327 |
| 91 | 0.67720 | 1.29092 | 1.66177 | 1.98638 | 2.36803 | 2.63094 | 3.18222 |
| 92 | 0.67717 | 1.29082 | 1.66159 | 1.98609 | 2.36757 | 2.63033 | 3.18119 |
| 93 | 0.67714 | 1.29072 | 1.66140 | 1.98580 | 2.36712 | 2.62973 | 3.18019 |
| 94 | 0.67711 | 1.29062 | 1.66123 | 1.98552 | 2.36667 | 2.62915 | 3.17921 |
| 95 | 0.67708 | 1.29053 | 1.66105 | 1.98525 | 2.36624 | 2.62858 | 3.17825 |
| 96 | 0.67705 | 1.29043 | 1.66088 | 1.98498 | 2.36582 | 2.62802 | 3.17731 |
| 97 | 0.67703 | 1.29034 | 1.66071 | 1.98472 | 2.36541 | 2.62747 | 3.17639 |
| 98 | 0.67700 | 1.29025 | 1.66055 | 1.98447 | 2.36500 | 2.62693 | 3.17549 |
| 99 | 0.67698 | 1.29016 | 1.66039 | 1.98422 | 2.36461 | 2.62641 | 3.17460 |
| 100 | 0.67695 | 1.29007 | 1.66023 | 1.98397 | 2.36422 | 2.62589 | 3.17374 |
| 101 | 0.67693 | 1.28999 | 1.66008 | 1.98373 | 2.36384 | 2.62539 | 3.17289 |
| 102 | 0.67690 | 1.28991 | 1.65993 | 1.98350 | 2.36346 | 2.62489 | 3.17206 |
| 103 | 0.67688 | 1.28982 | 1.65978 | 1.98326 | 2.36310 | 2.62441 | 3.17125 |
| 104 | 0.67686 | 1.28974 | 1.65964 | 1.98304 | 2.36274 | 2.62393 | 3.17045 |
| 105 | 0.67683 | 1.28967 | 1.65950 | 1.98282 | 2.36239 | 2.62347 | 3.16967 |
| 106 | 0.67681 | 1.28959 | 1.65936 | 1.98260 | 2.36204 | 2.62301 | 3.16890 |
| 107 | 0.67679 | 1.28951 | 1.65922 | 1.98238 | 2.36170 | 2.62256 | 3.16815 |
| 108 | 0.67677 | 1.28944 | 1.65909 | 1.98217 | 2.36137 | 2.62212 | 3.16741 |
| 109 | 0.67675 | 1.28937 | 1.65895 | 1.98197 | 2.36105 | 2.62169 | 3.16669 |
| 110 | 0.67673 | 1.28930 | 1.65882 | 1.98177 | 2.36073 | 2.62126 | 3.16598 |
| 111 | 0.67671 | 1.28922 | 1.65870 | 1.98157 | 2.36041 | 2.62085 | 3.16528 |
| 112 | 0.67669 | 1.28916 | 1.65857 | 1.98137 | 2.36010 | 2.62044 | 3.16460 |
| 113 | 0.67667 | 1.28909 | 1.65845 | 1.98118 | 2.35980 | 2.62004 | 3.16392 |
| 114 | 0.67665 | 1.28902 | 1.65833 | 1.98099 | 2.35950 | 2.61964 | 3.16326 |
| 115 | 0.67663 | 1.28896 | 1.65821 | 1.98081 | 2.35921 | 2.61926 | 3.16262 |
| 116 | 0.67661 | 1.28889 | 1.65810 | 1.98063 | 2.35892 | 2.61888 | 3.16198 |
| 117 | 0.67659 | 1.28883 | 1.65798 | 1.98045 | 2.35864 | 2.61850 | 3.16135 |
| 118 | 0.67657 | 1.28877 | 1.65787 | 1.98027 | 2.35837 | 2.61814 | 3.16074 |
| 119 | 0.67656 | 1.28871 | 1.65776 | 1.98010 | 2.35809 | 2.61778 | 3.16013 |
| 120 | 0.67654 | 1.28865 | 1.65765 | 1.97993 | 2.35782 | 2.61742 | 3.15954 |

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

| df \ Pr | 0.25 | 0.10 | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.001 |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | 0.50 | 0.20 | 0.10 | 0.050 | 0.02 | 0.010 | 0.002 |
| 121 | 0.67652 | 1.28859 | 1.65754 | 1.97976 | 2.35756 | 2.61707 | 3.15895 |
| 122 | 0.67651 | 1.28853 | 1.65744 | 1.97960 | 2.35730 | 2.61673 | 3.15838 |
| 123 | 0.67649 | 1.28847 | 1.65734 | 1.97944 | 2.35705 | 2.61639 | 3.15781 |
| 124 | 0.67647 | 1.28842 | 1.65723 | 1.97928 | 2.35680 | 2.61606 | 3.15726 |
| 125 | 0.67646 | 1.28836 | 1.65714 | 1.97912 | 2.35655 | 2.61573 | 3.15671 |
| 126 | 0.67644 | 1.28831 | 1.65704 | 1.97897 | 2.35631 | 2.61541 | 3.15617 |
| 127 | 0.67643 | 1.28825 | 1.65694 | 1.97882 | 2.35607 | 2.61510 | 3.15565 |
| 128 | 0.67641 | 1.28820 | 1.65685 | 1.97867 | 2.35583 | 2.61478 | 3.15512 |
| 129 | 0.67640 | 1.28815 | 1.65675 | 1.97852 | 2.35560 | 2.61448 | 3.15461 |
| 130 | 0.67638 | 1.28810 | 1.65666 | 1.97838 | 2.35537 | 2.61418 | 3.15411 |
| 131 | 0.67637 | 1.28805 | 1.65657 | 1.97824 | 2.35515 | 2.61388 | 3.15361 |
| 132 | 0.67635 | 1.28800 | 1.65648 | 1.97810 | 2.35493 | 2.61359 | 3.15312 |
| 133 | 0.67634 | 1.28795 | 1.65639 | 1.97796 | 2.35471 | 2.61330 | 3.15264 |
| 134 | 0.67633 | 1.28790 | 1.65630 | 1.97783 | 2.35450 | 2.61302 | 3.15217 |
| 135 | 0.67631 | 1.28785 | 1.65622 | 1.97769 | 2.35429 | 2.61274 | 3.15170 |
| 136 | 0.67630 | 1.28781 | 1.65613 | 1.97756 | 2.35408 | 2.61246 | 3.15124 |
| 137 | 0.67628 | 1.28776 | 1.65605 | 1.97743 | 2.35387 | 2.61219 | 3.15079 |
| 138 | 0.67627 | 1.28772 | 1.65597 | 1.97730 | 2.35367 | 2.61193 | 3.15034 |
| 139 | 0.67626 | 1.28767 | 1.65589 | 1.97718 | 2.35347 | 2.61166 | 3.14990 |
| 140 | 0.67625 | 1.28763 | 1.65581 | 1.97705 | 2.35328 | 2.61140 | 3.14947 |
| 141 | 0.67623 | 1.28758 | 1.65573 | 1.97693 | 2.35309 | 2.61115 | 3.14904 |
| 142 | 0.67622 | 1.28754 | 1.65566 | 1.97681 | 2.35289 | 2.61090 | 3.14862 |
| 143 | 0.67621 | 1.28750 | 1.65558 | 1.97669 | 2.35271 | 2.61065 | 3.14820 |
| 144 | 0.67620 | 1.28746 | 1.65550 | 1.97658 | 2.35252 | 2.61040 | 3.14779 |
| 145 | 0.67619 | 1.28742 | 1.65543 | 1.97646 | 2.35234 | 2.61016 | 3.14739 |
| 146 | 0.67617 | 1.28738 | 1.65536 | 1.97635 | 2.35216 | 2.60992 | 3.14699 |
| 147 | 0.67616 | 1.28734 | 1.65529 | 1.97623 | 2.35198 | 2.60969 | 3.14660 |
| 148 | 0.67615 | 1.28730 | 1.65521 | 1.97612 | 2.35181 | 2.60946 | 3.14621 |
| 149 | 0.67614 | 1.28726 | 1.65514 | 1.97601 | 2.35163 | 2.60923 | 3.14583 |
| 150 | 0.67613 | 1.28722 | 1.65508 | 1.97591 | 2.35146 | 2.60900 | 3.14545 |
| 151 | 0.67612 | 1.28718 | 1.65501 | 1.97580 | 2.35130 | 2.60878 | 3.14508 |
| 152 | 0.67611 | 1.28715 | 1.65494 | 1.97569 | 2.35113 | 2.60856 | 3.14471 |
| 153 | 0.67610 | 1.28711 | 1.65487 | 1.97559 | 2.35097 | 2.60834 | 3.14435 |
| 154 | 0.67609 | 1.28707 | 1.65481 | 1.97549 | 2.35081 | 2.60813 | 3.14400 |
| 155 | 0.67608 | 1.28704 | 1.65474 | 1.97539 | 2.35065 | 2.60792 | 3.14364 |
| 156 | 0.67607 | 1.28700 | 1.65468 | 1.97529 | 2.35049 | 2.60771 | 3.14330 |
| 157 | 0.67606 | 1.28697 | 1.65462 | 1.97519 | 2.35033 | 2.60751 | 3.14295 |
| 158 | 0.67605 | 1.28693 | 1.65455 | 1.97509 | 2.35018 | 2.60730 | 3.14261 |
| 159 | 0.67604 | 1.28690 | 1.65449 | 1.97500 | 2.35003 | 2.60710 | 3.14228 |
| 160 | 0.67603 | 1.28687 | 1.65443 | 1.97490 | 2.34988 | 2.60691 | 3.14195 |

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

| df \ Pr | 0.25 | 0.10 | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.001 |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | 0.50 | 0.20 | 0.10 | 0.050 | 0.02 | 0.010 | 0.002 |
| 161 | 0.67602 | 1.28683 | 1.65437 | 1.97481 | 2.34973 | 2.60671 | 3.14162 |
| 162 | 0.67601 | 1.28680 | 1.65431 | 1.97472 | 2.34959 | 2.60652 | 3.14130 |
| 163 | 0.67600 | 1.28677 | 1.65426 | 1.97462 | 2.34944 | 2.60633 | 3.14098 |
| 164 | 0.67599 | 1.28673 | 1.65420 | 1.97453 | 2.34930 | 2.60614 | 3.14067 |
| 165 | 0.67598 | 1.28670 | 1.65414 | 1.97445 | 2.34916 | 2.60595 | 3.14036 |
| 166 | 0.67597 | 1.28667 | 1.65408 | 1.97436 | 2.34902 | 2.60577 | 3.14005 |
| 167 | 0.67596 | 1.28664 | 1.65403 | 1.97427 | 2.34888 | 2.60559 | 3.13975 |
| 168 | 0.67595 | 1.28661 | 1.65397 | 1.97419 | 2.34875 | 2.60541 | 3.13945 |
| 169 | 0.67594 | 1.28658 | 1.65392 | 1.97410 | 2.34862 | 2.60523 | 3.13915 |
| 170 | 0.67594 | 1.28655 | 1.65387 | 1.97402 | 2.34848 | 2.60506 | 3.13886 |
| 171 | 0.67593 | 1.28652 | 1.65381 | 1.97393 | 2.34835 | 2.60489 | 3.13857 |
| 172 | 0.67592 | 1.28649 | 1.65376 | 1.97385 | 2.34822 | 2.60471 | 3.13829 |
| 173 | 0.67591 | 1.28646 | 1.65371 | 1.97377 | 2.34810 | 2.60455 | 3.13801 |
| 174 | 0.67590 | 1.28644 | 1.65366 | 1.97369 | 2.34797 | 2.60438 | 3.13773 |
| 175 | 0.67589 | 1.28641 | 1.65361 | 1.97361 | 2.34784 | 2.60421 | 3.13745 |
| 176 | 0.67589 | 1.28638 | 1.65356 | 1.97353 | 2.34772 | 2.60405 | 3.13718 |
| 177 | 0.67588 | 1.28635 | 1.65351 | 1.97346 | 2.34760 | 2.60389 | 3.13691 |
| 178 | 0.67587 | 1.28633 | 1.65346 | 1.97338 | 2.34748 | 2.60373 | 3.13665 |
| 179 | 0.67586 | 1.28630 | 1.65341 | 1.97331 | 2.34736 | 2.60357 | 3.13638 |
| 180 | 0.67586 | 1.28627 | 1.65336 | 1.97323 | 2.34724 | 2.60342 | 3.13612 |
| 181 | 0.67585 | 1.28625 | 1.65332 | 1.97316 | 2.34713 | 2.60326 | 3.13587 |
| 182 | 0.67584 | 1.28622 | 1.65327 | 1.97308 | 2.34701 | 2.60311 | 3.13561 |
| 183 | 0.67583 | 1.28619 | 1.65322 | 1.97301 | 2.34690 | 2.60296 | 3.13536 |
| 184 | 0.67583 | 1.28617 | 1.65318 | 1.97294 | 2.34678 | 2.60281 | 3.13511 |
| 185 | 0.67582 | 1.28614 | 1.65313 | 1.97287 | 2.34667 | 2.60267 | 3.13487 |
| 186 | 0.67581 | 1.28612 | 1.65309 | 1.97280 | 2.34656 | 2.60252 | 3.13463 |
| 187 | 0.67580 | 1.28610 | 1.65304 | 1.97273 | 2.34645 | 2.60238 | 3.13438 |
| 188 | 0.67580 | 1.28607 | 1.65300 | 1.97266 | 2.34635 | 2.60223 | 3.13415 |
| 189 | 0.67579 | 1.28605 | 1.65296 | 1.97260 | 2.34624 | 2.60209 | 3.13391 |
| 190 | 0.67578 | 1.28602 | 1.65291 | 1.97253 | 2.34613 | 2.60195 | 3.13368 |
| 191 | 0.67578 | 1.28600 | 1.65287 | 1.97246 | 2.34603 | 2.60181 | 3.13345 |
| 192 | 0.67577 | 1.28598 | 1.65283 | 1.97240 | 2.34593 | 2.60168 | 3.13322 |
| 193 | 0.67576 | 1.28595 | 1.65279 | 1.97233 | 2.34582 | 2.60154 | 3.13299 |
| 194 | 0.67576 | 1.28593 | 1.65275 | 1.97227 | 2.34572 | 2.60141 | 3.13277 |
| 195 | 0.67575 | 1.28591 | 1.65271 | 1.97220 | 2.34562 | 2.60128 | 3.13255 |
| 196 | 0.67574 | 1.28589 | 1.65267 | 1.97214 | 2.34552 | 2.60115 | 3.13233 |
| 197 | 0.67574 | 1.28586 | 1.65263 | 1.97208 | 2.34543 | 2.60102 | 3.13212 |
| 198 | 0.67573 | 1.28584 | 1.65259 | 1.97202 | 2.34533 | 2.60089 | 3.13190 |
| 199 | 0.67572 | 1.28582 | 1.65255 | 1.97196 | 2.34523 | 2.60076 | 3.13169 |
| 200 | 0.67572 | 1.28580 | 1.65251 | 1.97190 | 2.34514 | 2.60063 | 3.13148 |

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Tabel r (Koefisien Korelasi Sederhana)

$$df = 1 - 200$$

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

IAIN JEMBER

Tabel r untuk df = 1 - 50

| df = (N-2) | Tingkat signifikansi untuk uji satu arah | | | | |
|------------|--|--------|--------|--------|--------|
| | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.0005 |
| | Tingkat signifikansi untuk uji dua arah | | | | |
| | 0.1 | 0.05 | 0.02 | 0.01 | 0.001 |
| 1 | 0.9877 | 0.9969 | 0.9995 | 0.9999 | 1.0000 |
| 2 | 0.9000 | 0.9500 | 0.9800 | 0.9900 | 0.9990 |
| 3 | 0.8054 | 0.8783 | 0.9343 | 0.9587 | 0.9911 |
| 4 | 0.7293 | 0.8114 | 0.8822 | 0.9172 | 0.9741 |
| 5 | 0.6694 | 0.7545 | 0.8329 | 0.8745 | 0.9509 |
| 6 | 0.6215 | 0.7067 | 0.7887 | 0.8343 | 0.9249 |
| 7 | 0.5822 | 0.6664 | 0.7498 | 0.7977 | 0.8983 |
| 8 | 0.5494 | 0.6319 | 0.7155 | 0.7646 | 0.8721 |
| 9 | 0.5214 | 0.6021 | 0.6851 | 0.7348 | 0.8470 |
| 10 | 0.4973 | 0.5760 | 0.6581 | 0.7079 | 0.8233 |
| 11 | 0.4762 | 0.5529 | 0.6339 | 0.6835 | 0.8010 |
| 12 | 0.4575 | 0.5324 | 0.6120 | 0.6614 | 0.7800 |
| 13 | 0.4409 | 0.5140 | 0.5923 | 0.6411 | 0.7604 |
| 14 | 0.4259 | 0.4973 | 0.5742 | 0.6226 | 0.7419 |
| 15 | 0.4124 | 0.4821 | 0.5577 | 0.6055 | 0.7247 |
| 16 | 0.4000 | 0.4683 | 0.5425 | 0.5897 | 0.7084 |
| 17 | 0.3887 | 0.4555 | 0.5285 | 0.5751 | 0.6932 |
| 18 | 0.3783 | 0.4438 | 0.5155 | 0.5614 | 0.6788 |
| 19 | 0.3687 | 0.4329 | 0.5034 | 0.5487 | 0.6652 |
| 20 | 0.3598 | 0.4227 | 0.4921 | 0.5368 | 0.6524 |
| 21 | 0.3515 | 0.4132 | 0.4815 | 0.5256 | 0.6402 |
| 22 | 0.3438 | 0.4044 | 0.4716 | 0.5151 | 0.6287 |
| 23 | 0.3365 | 0.3961 | 0.4622 | 0.5052 | 0.6178 |
| 24 | 0.3297 | 0.3882 | 0.4534 | 0.4958 | 0.6074 |
| 25 | 0.3233 | 0.3809 | 0.4451 | 0.4869 | 0.5974 |
| 26 | 0.3172 | 0.3739 | 0.4372 | 0.4785 | 0.5880 |
| 27 | 0.3115 | 0.3673 | 0.4297 | 0.4705 | 0.5790 |
| 28 | 0.3061 | 0.3610 | 0.4226 | 0.4629 | 0.5703 |
| 29 | 0.3009 | 0.3550 | 0.4158 | 0.4556 | 0.5620 |
| 30 | 0.2960 | 0.3494 | 0.4093 | 0.4487 | 0.5541 |
| 31 | 0.2913 | 0.3440 | 0.4032 | 0.4421 | 0.5465 |
| 32 | 0.2869 | 0.3388 | 0.3972 | 0.4357 | 0.5392 |
| 33 | 0.2826 | 0.3338 | 0.3916 | 0.4296 | 0.5322 |
| 34 | 0.2785 | 0.3291 | 0.3862 | 0.4238 | 0.5254 |
| 35 | 0.2746 | 0.3246 | 0.3810 | 0.4182 | 0.5189 |
| 36 | 0.2709 | 0.3202 | 0.3760 | 0.4128 | 0.5126 |
| 37 | 0.2673 | 0.3160 | 0.3712 | 0.4076 | 0.5066 |
| 38 | 0.2638 | 0.3120 | 0.3665 | 0.4026 | 0.5007 |
| 39 | 0.2605 | 0.3081 | 0.3621 | 0.3978 | 0.4950 |
| 40 | 0.2573 | 0.3044 | 0.3578 | 0.3932 | 0.4896 |
| 41 | 0.2542 | 0.3008 | 0.3536 | 0.3887 | 0.4843 |
| 42 | 0.2512 | 0.2973 | 0.3496 | 0.3843 | 0.4791 |
| 43 | 0.2483 | 0.2940 | 0.3457 | 0.3801 | 0.4742 |
| 44 | 0.2455 | 0.2907 | 0.3420 | 0.3761 | 0.4694 |
| 45 | 0.2429 | 0.2876 | 0.3384 | 0.3721 | 0.4647 |
| 46 | 0.2403 | 0.2845 | 0.3348 | 0.3683 | 0.4601 |
| 47 | 0.2377 | 0.2816 | 0.3314 | 0.3646 | 0.4557 |
| 48 | 0.2353 | 0.2787 | 0.3281 | 0.3610 | 0.4514 |
| 49 | 0.2329 | 0.2759 | 0.3249 | 0.3575 | 0.4473 |
| 50 | 0.2306 | 0.2732 | 0.3218 | 0.3542 | 0.4432 |

Tabel r untuk df = 51 - 100

| df = (N-2) | Tingkat signifikansi untuk uji satu arah | | | | |
|------------|--|--------|--------|--------|--------|
| | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.0005 |
| | Tingkat signifikansi untuk uji dua arah | | | | |
| | 0.1 | 0.05 | 0.02 | 0.01 | 0.001 |
| 51 | 0.2284 | 0.2706 | 0.3188 | 0.3509 | 0.4393 |
| 52 | 0.2262 | 0.2681 | 0.3158 | 0.3477 | 0.4354 |
| 53 | 0.2241 | 0.2656 | 0.3129 | 0.3445 | 0.4317 |
| 54 | 0.2221 | 0.2632 | 0.3102 | 0.3415 | 0.4280 |
| 55 | 0.2201 | 0.2609 | 0.3074 | 0.3385 | 0.4244 |
| 56 | 0.2181 | 0.2586 | 0.3048 | 0.3357 | 0.4210 |
| 57 | 0.2162 | 0.2564 | 0.3022 | 0.3328 | 0.4176 |
| 58 | 0.2144 | 0.2542 | 0.2997 | 0.3301 | 0.4143 |
| 59 | 0.2126 | 0.2521 | 0.2972 | 0.3274 | 0.4110 |
| 60 | 0.2108 | 0.2500 | 0.2948 | 0.3248 | 0.4079 |
| 61 | 0.2091 | 0.2480 | 0.2925 | 0.3223 | 0.4048 |
| 62 | 0.2075 | 0.2461 | 0.2902 | 0.3198 | 0.4018 |
| 63 | 0.2058 | 0.2441 | 0.2880 | 0.3173 | 0.3988 |
| 64 | 0.2042 | 0.2423 | 0.2858 | 0.3150 | 0.3959 |
| 65 | 0.2027 | 0.2404 | 0.2837 | 0.3126 | 0.3931 |
| 66 | 0.2012 | 0.2387 | 0.2816 | 0.3104 | 0.3903 |
| 67 | 0.1997 | 0.2369 | 0.2796 | 0.3081 | 0.3876 |
| 68 | 0.1982 | 0.2352 | 0.2776 | 0.3060 | 0.3850 |
| 69 | 0.1968 | 0.2335 | 0.2756 | 0.3038 | 0.3823 |
| 70 | 0.1954 | 0.2319 | 0.2737 | 0.3017 | 0.3798 |
| 71 | 0.1940 | 0.2303 | 0.2718 | 0.2997 | 0.3773 |
| 72 | 0.1927 | 0.2287 | 0.2700 | 0.2977 | 0.3748 |
| 73 | 0.1914 | 0.2272 | 0.2682 | 0.2957 | 0.3724 |
| 74 | 0.1901 | 0.2257 | 0.2664 | 0.2938 | 0.3701 |
| 75 | 0.1888 | 0.2242 | 0.2647 | 0.2919 | 0.3678 |
| 76 | 0.1876 | 0.2227 | 0.2630 | 0.2900 | 0.3655 |
| 77 | 0.1864 | 0.2213 | 0.2613 | 0.2882 | 0.3633 |
| 78 | 0.1852 | 0.2199 | 0.2597 | 0.2864 | 0.3611 |
| 79 | 0.1841 | 0.2185 | 0.2581 | 0.2847 | 0.3589 |
| 80 | 0.1829 | 0.2172 | 0.2565 | 0.2830 | 0.3568 |
| 81 | 0.1818 | 0.2159 | 0.2550 | 0.2813 | 0.3547 |
| 82 | 0.1807 | 0.2146 | 0.2535 | 0.2796 | 0.3527 |
| 83 | 0.1796 | 0.2133 | 0.2520 | 0.2780 | 0.3507 |
| 84 | 0.1786 | 0.2120 | 0.2505 | 0.2764 | 0.3487 |
| 85 | 0.1775 | 0.2108 | 0.2491 | 0.2748 | 0.3468 |
| 86 | 0.1765 | 0.2096 | 0.2477 | 0.2732 | 0.3449 |
| 87 | 0.1755 | 0.2084 | 0.2463 | 0.2717 | 0.3430 |
| 88 | 0.1745 | 0.2072 | 0.2449 | 0.2702 | 0.3412 |
| 89 | 0.1735 | 0.2061 | 0.2435 | 0.2687 | 0.3393 |
| 90 | 0.1726 | 0.2050 | 0.2422 | 0.2673 | 0.3375 |
| 91 | 0.1716 | 0.2039 | 0.2409 | 0.2659 | 0.3358 |
| 92 | 0.1707 | 0.2028 | 0.2396 | 0.2645 | 0.3341 |
| 93 | 0.1698 | 0.2017 | 0.2384 | 0.2631 | 0.3323 |
| 94 | 0.1689 | 0.2006 | 0.2371 | 0.2617 | 0.3307 |
| 95 | 0.1680 | 0.1996 | 0.2359 | 0.2604 | 0.3290 |
| 96 | 0.1671 | 0.1986 | 0.2347 | 0.2591 | 0.3274 |
| 97 | 0.1663 | 0.1975 | 0.2335 | 0.2578 | 0.3258 |
| 98 | 0.1654 | 0.1966 | 0.2324 | 0.2565 | 0.3242 |
| 99 | 0.1646 | 0.1956 | 0.2312 | 0.2552 | 0.3226 |
| 100 | 0.1638 | 0.1946 | 0.2301 | 0.2540 | 0.3211 |

Tabel r untuk df = 101 - 150

| df = (N-2) | Tingkat signifikansi untuk uji satu arah | | | | |
|------------|--|--------|--------|--------|--------|
| | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.0005 |
| | Tingkat signifikansi untuk uji dua arah | | | | |
| | 0.1 | 0.05 | 0.02 | 0.01 | 0.001 |
| 101 | 0.1630 | 0.1937 | 0.2290 | 0.2528 | 0.3196 |
| 102 | 0.1622 | 0.1927 | 0.2279 | 0.2515 | 0.3181 |
| 103 | 0.1614 | 0.1918 | 0.2268 | 0.2504 | 0.3166 |
| 104 | 0.1606 | 0.1909 | 0.2257 | 0.2492 | 0.3152 |
| 105 | 0.1599 | 0.1900 | 0.2247 | 0.2480 | 0.3137 |
| 106 | 0.1591 | 0.1891 | 0.2236 | 0.2469 | 0.3123 |
| 107 | 0.1584 | 0.1882 | 0.2226 | 0.2458 | 0.3109 |
| 108 | 0.1576 | 0.1874 | 0.2216 | 0.2446 | 0.3095 |
| 109 | 0.1569 | 0.1865 | 0.2206 | 0.2436 | 0.3082 |
| 110 | 0.1562 | 0.1857 | 0.2196 | 0.2425 | 0.3068 |
| 111 | 0.1555 | 0.1848 | 0.2186 | 0.2414 | 0.3055 |
| 112 | 0.1548 | 0.1840 | 0.2177 | 0.2403 | 0.3042 |
| 113 | 0.1541 | 0.1832 | 0.2167 | 0.2393 | 0.3029 |
| 114 | 0.1535 | 0.1824 | 0.2158 | 0.2383 | 0.3016 |
| 115 | 0.1528 | 0.1816 | 0.2149 | 0.2373 | 0.3004 |
| 116 | 0.1522 | 0.1809 | 0.2139 | 0.2363 | 0.2991 |
| 117 | 0.1515 | 0.1801 | 0.2131 | 0.2353 | 0.2979 |
| 118 | 0.1509 | 0.1793 | 0.2122 | 0.2343 | 0.2967 |
| 119 | 0.1502 | 0.1786 | 0.2113 | 0.2333 | 0.2955 |
| 120 | 0.1496 | 0.1779 | 0.2104 | 0.2324 | 0.2943 |
| 121 | 0.1490 | 0.1771 | 0.2096 | 0.2315 | 0.2931 |
| 122 | 0.1484 | 0.1764 | 0.2087 | 0.2305 | 0.2920 |
| 123 | 0.1478 | 0.1757 | 0.2079 | 0.2296 | 0.2908 |
| 124 | 0.1472 | 0.1750 | 0.2071 | 0.2287 | 0.2897 |
| 125 | 0.1466 | 0.1743 | 0.2062 | 0.2278 | 0.2886 |
| 126 | 0.1460 | 0.1736 | 0.2054 | 0.2269 | 0.2875 |
| 127 | 0.1455 | 0.1729 | 0.2046 | 0.2260 | 0.2864 |
| 128 | 0.1449 | 0.1723 | 0.2039 | 0.2252 | 0.2853 |
| 129 | 0.1443 | 0.1716 | 0.2031 | 0.2243 | 0.2843 |
| 130 | 0.1438 | 0.1710 | 0.2023 | 0.2235 | 0.2832 |
| 131 | 0.1432 | 0.1703 | 0.2015 | 0.2226 | 0.2822 |
| 132 | 0.1427 | 0.1697 | 0.2008 | 0.2218 | 0.2811 |
| 133 | 0.1422 | 0.1690 | 0.2001 | 0.2210 | 0.2801 |
| 134 | 0.1416 | 0.1684 | 0.1993 | 0.2202 | 0.2791 |
| 135 | 0.1411 | 0.1678 | 0.1986 | 0.2194 | 0.2781 |
| 136 | 0.1406 | 0.1672 | 0.1979 | 0.2186 | 0.2771 |
| 137 | 0.1401 | 0.1666 | 0.1972 | 0.2178 | 0.2761 |
| 138 | 0.1396 | 0.1660 | 0.1965 | 0.2170 | 0.2752 |
| 139 | 0.1391 | 0.1654 | 0.1958 | 0.2163 | 0.2742 |
| 140 | 0.1386 | 0.1648 | 0.1951 | 0.2155 | 0.2733 |
| 141 | 0.1381 | 0.1642 | 0.1944 | 0.2148 | 0.2723 |
| 142 | 0.1376 | 0.1637 | 0.1937 | 0.2140 | 0.2714 |
| 143 | 0.1371 | 0.1631 | 0.1930 | 0.2133 | 0.2705 |
| 144 | 0.1367 | 0.1625 | 0.1924 | 0.2126 | 0.2696 |
| 145 | 0.1362 | 0.1620 | 0.1917 | 0.2118 | 0.2687 |
| 146 | 0.1357 | 0.1614 | 0.1911 | 0.2111 | 0.2678 |
| 147 | 0.1353 | 0.1609 | 0.1904 | 0.2104 | 0.2669 |
| 148 | 0.1348 | 0.1603 | 0.1898 | 0.2097 | 0.2660 |
| 149 | 0.1344 | 0.1598 | 0.1892 | 0.2090 | 0.2652 |
| 150 | 0.1339 | 0.1593 | 0.1886 | 0.2083 | 0.2643 |

Tabel r untuk df = 151 - 200

| df = (N-2) | Tingkat signifikansi untuk uji satu arah | | | | |
|------------|--|--------|--------|--------|--------|
| | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.0005 |
| | Tingkat signifikansi untuk uji dua arah | | | | |
| | 0.1 | 0.05 | 0.02 | 0.01 | 0.001 |
| 151 | 0.1335 | 0.1587 | 0.1879 | 0.2077 | 0.2635 |
| 152 | 0.1330 | 0.1582 | 0.1873 | 0.2070 | 0.2626 |
| 153 | 0.1326 | 0.1577 | 0.1867 | 0.2063 | 0.2618 |
| 154 | 0.1322 | 0.1572 | 0.1861 | 0.2057 | 0.2610 |
| 155 | 0.1318 | 0.1567 | 0.1855 | 0.2050 | 0.2602 |
| 156 | 0.1313 | 0.1562 | 0.1849 | 0.2044 | 0.2593 |
| 157 | 0.1309 | 0.1557 | 0.1844 | 0.2037 | 0.2585 |
| 158 | 0.1305 | 0.1552 | 0.1838 | 0.2031 | 0.2578 |
| 159 | 0.1301 | 0.1547 | 0.1832 | 0.2025 | 0.2570 |
| 160 | 0.1297 | 0.1543 | 0.1826 | 0.2019 | 0.2562 |
| 161 | 0.1293 | 0.1538 | 0.1821 | 0.2012 | 0.2554 |
| 162 | 0.1289 | 0.1533 | 0.1815 | 0.2006 | 0.2546 |
| 163 | 0.1285 | 0.1528 | 0.1810 | 0.2000 | 0.2539 |
| 164 | 0.1281 | 0.1524 | 0.1804 | 0.1994 | 0.2531 |
| 165 | 0.1277 | 0.1519 | 0.1799 | 0.1988 | 0.2524 |
| 166 | 0.1273 | 0.1515 | 0.1794 | 0.1982 | 0.2517 |
| 167 | 0.1270 | 0.1510 | 0.1788 | 0.1976 | 0.2509 |
| 168 | 0.1266 | 0.1506 | 0.1783 | 0.1971 | 0.2502 |
| 169 | 0.1262 | 0.1501 | 0.1778 | 0.1965 | 0.2495 |
| 170 | 0.1258 | 0.1497 | 0.1773 | 0.1959 | 0.2488 |
| 171 | 0.1255 | 0.1493 | 0.1768 | 0.1954 | 0.2481 |
| 172 | 0.1251 | 0.1488 | 0.1762 | 0.1948 | 0.2473 |
| 173 | 0.1247 | 0.1484 | 0.1757 | 0.1942 | 0.2467 |
| 174 | 0.1244 | 0.1480 | 0.1752 | 0.1937 | 0.2460 |
| 175 | 0.1240 | 0.1476 | 0.1747 | 0.1932 | 0.2453 |
| 176 | 0.1237 | 0.1471 | 0.1743 | 0.1926 | 0.2446 |
| 177 | 0.1233 | 0.1467 | 0.1738 | 0.1921 | 0.2439 |
| 178 | 0.1230 | 0.1463 | 0.1733 | 0.1915 | 0.2433 |
| 179 | 0.1226 | 0.1459 | 0.1728 | 0.1910 | 0.2426 |
| 180 | 0.1223 | 0.1455 | 0.1723 | 0.1905 | 0.2419 |
| 181 | 0.1220 | 0.1451 | 0.1719 | 0.1900 | 0.2413 |
| 182 | 0.1216 | 0.1447 | 0.1714 | 0.1895 | 0.2406 |
| 183 | 0.1213 | 0.1443 | 0.1709 | 0.1890 | 0.2400 |
| 184 | 0.1210 | 0.1439 | 0.1705 | 0.1884 | 0.2394 |
| 185 | 0.1207 | 0.1435 | 0.1700 | 0.1879 | 0.2387 |
| 186 | 0.1203 | 0.1432 | 0.1696 | 0.1874 | 0.2381 |
| 187 | 0.1200 | 0.1428 | 0.1691 | 0.1869 | 0.2375 |
| 188 | 0.1197 | 0.1424 | 0.1687 | 0.1865 | 0.2369 |
| 189 | 0.1194 | 0.1420 | 0.1682 | 0.1860 | 0.2363 |
| 190 | 0.1191 | 0.1417 | 0.1678 | 0.1855 | 0.2357 |
| 191 | 0.1188 | 0.1413 | 0.1674 | 0.1850 | 0.2351 |
| 192 | 0.1184 | 0.1409 | 0.1669 | 0.1845 | 0.2345 |
| 193 | 0.1181 | 0.1406 | 0.1665 | 0.1841 | 0.2339 |
| 194 | 0.1178 | 0.1402 | 0.1661 | 0.1836 | 0.2333 |
| 195 | 0.1175 | 0.1398 | 0.1657 | 0.1831 | 0.2327 |
| 196 | 0.1172 | 0.1395 | 0.1652 | 0.1827 | 0.2321 |
| 197 | 0.1169 | 0.1391 | 0.1648 | 0.1822 | 0.2315 |
| 198 | 0.1166 | 0.1388 | 0.1644 | 0.1818 | 0.2310 |
| 199 | 0.1164 | 0.1384 | 0.1640 | 0.1813 | 0.2304 |
| 200 | 0.1161 | 0.1381 | 0.1636 | 0.1809 | 0.2298 |

Titik Persentase Distribusi F

Probabilita = 0.05

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>



Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

| df untuk penyebut (N2) | df untuk pembilang (N1) | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|-------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 1 | 161 | 199 | 216 | 225 | 230 | 234 | 237 | 239 | 241 | 242 | 243 | 244 | 245 | 245 | 246 |
| 2 | 18.51 | 19.00 | 19.16 | 19.25 | 19.30 | 19.33 | 19.35 | 19.37 | 19.38 | 19.40 | 19.40 | 19.41 | 19.42 | 19.42 | 19.43 |
| 3 | 10.13 | 9.55 | 9.28 | 9.12 | 9.01 | 8.94 | 8.89 | 8.85 | 8.81 | 8.79 | 8.76 | 8.74 | 8.73 | 8.71 | 8.70 |
| 4 | 7.71 | 6.94 | 6.59 | 6.39 | 6.26 | 6.16 | 6.09 | 6.04 | 6.00 | 5.96 | 5.94 | 5.91 | 5.89 | 5.87 | 5.86 |
| 5 | 6.61 | 5.79 | 5.41 | 5.19 | 5.05 | 4.95 | 4.88 | 4.82 | 4.77 | 4.74 | 4.70 | 4.68 | 4.66 | 4.64 | 4.62 |
| 6 | 5.99 | 5.14 | 4.76 | 4.53 | 4.39 | 4.28 | 4.21 | 4.15 | 4.10 | 4.06 | 4.03 | 4.00 | 3.98 | 3.96 | 3.94 |
| 7 | 5.59 | 4.74 | 4.35 | 4.12 | 3.97 | 3.87 | 3.79 | 3.73 | 3.68 | 3.64 | 3.60 | 3.57 | 3.55 | 3.53 | 3.51 |
| 8 | 5.32 | 4.46 | 4.07 | 3.84 | 3.69 | 3.58 | 3.50 | 3.44 | 3.39 | 3.35 | 3.31 | 3.28 | 3.26 | 3.24 | 3.22 |
| 9 | 5.12 | 4.26 | 3.86 | 3.63 | 3.48 | 3.37 | 3.29 | 3.23 | 3.18 | 3.14 | 3.10 | 3.07 | 3.05 | 3.03 | 3.01 |
| 10 | 4.96 | 4.10 | 3.71 | 3.48 | 3.33 | 3.22 | 3.14 | 3.07 | 3.02 | 2.98 | 2.94 | 2.91 | 2.89 | 2.86 | 2.85 |
| 11 | 4.84 | 3.98 | 3.59 | 3.36 | 3.20 | 3.09 | 3.01 | 2.95 | 2.90 | 2.85 | 2.82 | 2.79 | 2.76 | 2.74 | 2.72 |
| 12 | 4.75 | 3.89 | 3.49 | 3.26 | 3.11 | 3.00 | 2.91 | 2.85 | 2.80 | 2.75 | 2.72 | 2.69 | 2.66 | 2.64 | 2.62 |
| 13 | 4.67 | 3.81 | 3.41 | 3.18 | 3.03 | 2.92 | 2.83 | 2.77 | 2.71 | 2.67 | 2.63 | 2.60 | 2.58 | 2.55 | 2.53 |
| 14 | 4.60 | 3.74 | 3.34 | 3.11 | 2.96 | 2.85 | 2.76 | 2.70 | 2.65 | 2.60 | 2.57 | 2.53 | 2.51 | 2.48 | 2.46 |
| 15 | 4.54 | 3.68 | 3.29 | 3.06 | 2.90 | 2.79 | 2.71 | 2.64 | 2.59 | 2.54 | 2.51 | 2.48 | 2.45 | 2.42 | 2.40 |
| 16 | 4.49 | 3.63 | 3.24 | 3.01 | 2.85 | 2.74 | 2.66 | 2.59 | 2.54 | 2.49 | 2.46 | 2.42 | 2.40 | 2.37 | 2.35 |
| 17 | 4.45 | 3.59 | 3.20 | 2.96 | 2.81 | 2.70 | 2.61 | 2.55 | 2.49 | 2.45 | 2.41 | 2.38 | 2.35 | 2.33 | 2.31 |
| 18 | 4.41 | 3.55 | 3.16 | 2.93 | 2.77 | 2.66 | 2.58 | 2.51 | 2.46 | 2.41 | 2.37 | 2.34 | 2.31 | 2.29 | 2.27 |
| 19 | 4.38 | 3.52 | 3.13 | 2.90 | 2.74 | 2.63 | 2.54 | 2.48 | 2.42 | 2.38 | 2.34 | 2.31 | 2.28 | 2.26 | 2.23 |
| 20 | 4.35 | 3.49 | 3.10 | 2.87 | 2.71 | 2.60 | 2.51 | 2.45 | 2.39 | 2.35 | 2.31 | 2.28 | 2.25 | 2.22 | 2.20 |
| 21 | 4.32 | 3.47 | 3.07 | 2.84 | 2.68 | 2.57 | 2.49 | 2.42 | 2.37 | 2.32 | 2.28 | 2.25 | 2.22 | 2.20 | 2.18 |
| 22 | 4.30 | 3.44 | 3.05 | 2.82 | 2.66 | 2.55 | 2.46 | 2.40 | 2.34 | 2.30 | 2.26 | 2.23 | 2.20 | 2.17 | 2.15 |
| 23 | 4.28 | 3.42 | 3.03 | 2.80 | 2.64 | 2.53 | 2.44 | 2.37 | 2.32 | 2.27 | 2.24 | 2.20 | 2.18 | 2.15 | 2.13 |
| 24 | 4.26 | 3.40 | 3.01 | 2.78 | 2.62 | 2.51 | 2.42 | 2.36 | 2.30 | 2.25 | 2.22 | 2.18 | 2.15 | 2.13 | 2.11 |
| 25 | 4.24 | 3.39 | 2.99 | 2.76 | 2.60 | 2.49 | 2.40 | 2.34 | 2.28 | 2.24 | 2.20 | 2.16 | 2.14 | 2.11 | 2.09 |
| 26 | 4.23 | 3.37 | 2.98 | 2.74 | 2.59 | 2.47 | 2.39 | 2.32 | 2.27 | 2.22 | 2.18 | 2.15 | 2.12 | 2.09 | 2.07 |
| 27 | 4.21 | 3.35 | 2.96 | 2.73 | 2.57 | 2.46 | 2.37 | 2.31 | 2.25 | 2.20 | 2.17 | 2.13 | 2.10 | 2.08 | 2.06 |
| 28 | 4.20 | 3.34 | 2.95 | 2.71 | 2.56 | 2.45 | 2.36 | 2.29 | 2.24 | 2.19 | 2.15 | 2.12 | 2.09 | 2.06 | 2.04 |
| 29 | 4.18 | 3.33 | 2.93 | 2.70 | 2.55 | 2.43 | 2.35 | 2.28 | 2.22 | 2.18 | 2.14 | 2.10 | 2.08 | 2.05 | 2.03 |
| 30 | 4.17 | 3.32 | 2.92 | 2.69 | 2.53 | 2.42 | 2.33 | 2.27 | 2.21 | 2.16 | 2.13 | 2.09 | 2.06 | 2.04 | 2.01 |
| 31 | 4.16 | 3.30 | 2.91 | 2.68 | 2.52 | 2.41 | 2.32 | 2.25 | 2.20 | 2.15 | 2.11 | 2.08 | 2.05 | 2.03 | 2.00 |
| 32 | 4.15 | 3.29 | 2.90 | 2.67 | 2.51 | 2.40 | 2.31 | 2.24 | 2.19 | 2.14 | 2.10 | 2.07 | 2.04 | 2.01 | 1.99 |
| 33 | 4.14 | 3.28 | 2.89 | 2.66 | 2.50 | 2.39 | 2.30 | 2.23 | 2.18 | 2.13 | 2.09 | 2.06 | 2.03 | 2.00 | 1.98 |
| 34 | 4.13 | 3.28 | 2.88 | 2.65 | 2.49 | 2.38 | 2.29 | 2.23 | 2.17 | 2.12 | 2.08 | 2.05 | 2.02 | 1.99 | 1.97 |
| 35 | 4.12 | 3.27 | 2.87 | 2.64 | 2.49 | 2.37 | 2.29 | 2.22 | 2.16 | 2.11 | 2.07 | 2.04 | 2.01 | 1.99 | 1.96 |
| 36 | 4.11 | 3.26 | 2.87 | 2.63 | 2.48 | 2.36 | 2.28 | 2.21 | 2.15 | 2.11 | 2.07 | 2.03 | 2.00 | 1.98 | 1.95 |
| 37 | 4.11 | 3.25 | 2.86 | 2.63 | 2.47 | 2.36 | 2.27 | 2.20 | 2.14 | 2.10 | 2.06 | 2.02 | 2.00 | 1.97 | 1.95 |
| 38 | 4.10 | 3.24 | 2.85 | 2.62 | 2.46 | 2.35 | 2.26 | 2.19 | 2.14 | 2.09 | 2.05 | 2.02 | 1.99 | 1.96 | 1.94 |
| 39 | 4.09 | 3.24 | 2.85 | 2.61 | 2.46 | 2.34 | 2.26 | 2.19 | 2.13 | 2.08 | 2.04 | 2.01 | 1.98 | 1.95 | 1.93 |
| 40 | 4.08 | 3.23 | 2.84 | 2.61 | 2.45 | 2.34 | 2.25 | 2.18 | 2.12 | 2.08 | 2.04 | 2.00 | 1.97 | 1.95 | 1.92 |
| 41 | 4.08 | 3.23 | 2.83 | 2.60 | 2.44 | 2.33 | 2.24 | 2.17 | 2.12 | 2.07 | 2.03 | 2.00 | 1.97 | 1.94 | 1.92 |
| 42 | 4.07 | 3.22 | 2.83 | 2.59 | 2.44 | 2.32 | 2.24 | 2.17 | 2.11 | 2.06 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.94 | 1.91 |
| 43 | 4.07 | 3.21 | 2.82 | 2.59 | 2.43 | 2.32 | 2.23 | 2.16 | 2.11 | 2.06 | 2.02 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.91 |
| 44 | 4.06 | 3.21 | 2.82 | 2.58 | 2.43 | 2.31 | 2.23 | 2.16 | 2.10 | 2.05 | 2.01 | 1.98 | 1.95 | 1.92 | 1.90 |
| 45 | 4.06 | 3.20 | 2.81 | 2.58 | 2.42 | 2.31 | 2.22 | 2.15 | 2.10 | 2.05 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.92 | 1.89 |

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

| df untuk penyebut (N2) | df untuk pembilang (N1) | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 46 | 4.05 | 3.20 | 2.81 | 2.57 | 2.42 | 2.30 | 2.22 | 2.15 | 2.09 | 2.04 | 2.00 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.89 |
| 47 | 4.05 | 3.20 | 2.80 | 2.57 | 2.41 | 2.30 | 2.21 | 2.14 | 2.09 | 2.04 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.91 | 1.88 |
| 48 | 4.04 | 3.19 | 2.80 | 2.57 | 2.41 | 2.29 | 2.21 | 2.14 | 2.08 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.88 |
| 49 | 4.04 | 3.19 | 2.79 | 2.56 | 2.40 | 2.29 | 2.20 | 2.13 | 2.08 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.88 |
| 50 | 4.03 | 3.18 | 2.79 | 2.56 | 2.40 | 2.29 | 2.20 | 2.13 | 2.07 | 2.03 | 1.99 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.87 |
| 51 | 4.03 | 3.18 | 2.79 | 2.55 | 2.40 | 2.28 | 2.20 | 2.13 | 2.07 | 2.02 | 1.98 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.87 |
| 52 | 4.03 | 3.18 | 2.78 | 2.55 | 2.39 | 2.28 | 2.19 | 2.12 | 2.07 | 2.02 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.89 | 1.86 |
| 53 | 4.02 | 3.17 | 2.78 | 2.55 | 2.39 | 2.28 | 2.19 | 2.12 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.86 |
| 54 | 4.02 | 3.17 | 2.78 | 2.54 | 2.39 | 2.27 | 2.18 | 2.12 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.86 |
| 55 | 4.02 | 3.16 | 2.77 | 2.54 | 2.38 | 2.27 | 2.18 | 2.11 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.88 | 1.85 |
| 56 | 4.01 | 3.16 | 2.77 | 2.54 | 2.38 | 2.27 | 2.18 | 2.11 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.85 |
| 57 | 4.01 | 3.16 | 2.77 | 2.53 | 2.38 | 2.26 | 2.18 | 2.11 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.85 |
| 58 | 4.01 | 3.16 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.26 | 2.17 | 2.10 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.87 | 1.84 |
| 59 | 4.00 | 3.15 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.26 | 2.17 | 2.10 | 2.04 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.84 |
| 60 | 4.00 | 3.15 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.25 | 2.17 | 2.10 | 2.04 | 1.99 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.84 |
| 61 | 4.00 | 3.15 | 2.76 | 2.52 | 2.37 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.04 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.86 | 1.83 |
| 62 | 4.00 | 3.15 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 |
| 63 | 3.99 | 3.14 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 |
| 64 | 3.99 | 3.14 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.24 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 |
| 65 | 3.99 | 3.14 | 2.75 | 2.51 | 2.36 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.85 | 1.82 |
| 66 | 3.99 | 3.14 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 |
| 67 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.98 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 |
| 68 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 |
| 69 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.50 | 2.35 | 2.23 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.86 | 1.84 | 1.81 |
| 70 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.50 | 2.35 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.84 | 1.81 |
| 71 | 3.98 | 3.13 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.97 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 |
| 72 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 |
| 73 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 |
| 74 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.22 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.85 | 1.83 | 1.80 |
| 75 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.49 | 2.34 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.83 | 1.80 |
| 76 | 3.97 | 3.12 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 |
| 77 | 3.97 | 3.12 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 |
| 78 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 |
| 79 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.79 |
| 80 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.21 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.84 | 1.82 | 1.79 |
| 81 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.48 | 2.33 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.82 | 1.79 |
| 82 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.48 | 2.33 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 83 | 3.96 | 3.11 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 84 | 3.95 | 3.11 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.95 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 85 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 86 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.78 |
| 87 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.20 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.83 | 1.81 | 1.78 |
| 88 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.20 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.81 | 1.78 |
| 89 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.47 | 2.32 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |
| 90 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.47 | 2.32 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

| df untuk penyebut (N2) | df untuk pembilang (N1) | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 91 | 3.95 | 3.10 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |
| 92 | 3.94 | 3.10 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.94 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |
| 93 | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |
| 94 | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.77 |
| 95 | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.82 | 1.80 | 1.77 |
| 96 | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.19 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.85 | 1.82 | 1.80 | 1.77 |
| 97 | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.19 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.85 | 1.82 | 1.80 | 1.77 |
| 98 | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.46 | 2.31 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.85 | 1.82 | 1.79 | 1.77 |
| 99 | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.46 | 2.31 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.85 | 1.82 | 1.79 | 1.77 |
| 100 | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.46 | 2.31 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.97 | 1.93 | 1.89 | 1.85 | 1.82 | 1.79 | 1.77 |
| 101 | 3.94 | 3.09 | 2.69 | 2.46 | 2.30 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.97 | 1.93 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.79 | 1.77 |
| 102 | 3.93 | 3.09 | 2.69 | 2.46 | 2.30 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.97 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.79 | 1.77 |
| 103 | 3.93 | 3.08 | 2.69 | 2.46 | 2.30 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.97 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.79 | 1.76 |
| 104 | 3.93 | 3.08 | 2.69 | 2.46 | 2.30 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.97 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.79 | 1.76 |
| 105 | 3.93 | 3.08 | 2.69 | 2.46 | 2.30 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.97 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.81 | 1.79 | 1.76 |
| 106 | 3.93 | 3.08 | 2.69 | 2.46 | 2.30 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.97 | 1.92 | 1.88 | 1.84 | 1.81 | 1.79 | 1.76 |
| 107 | 3.93 | 3.08 | 2.69 | 2.46 | 2.30 | 2.18 | 2.10 | 2.03 | 1.97 | 1.92 | 1.88 | 1.84 | 1.81 | 1.79 | 1.76 |
| 108 | 3.93 | 3.08 | 2.69 | 2.46 | 2.30 | 2.18 | 2.10 | 2.03 | 1.97 | 1.92 | 1.88 | 1.84 | 1.81 | 1.78 | 1.76 |
| 109 | 3.93 | 3.08 | 2.69 | 2.45 | 2.30 | 2.18 | 2.09 | 2.02 | 1.97 | 1.92 | 1.88 | 1.84 | 1.81 | 1.78 | 1.76 |
| 110 | 3.93 | 3.08 | 2.69 | 2.45 | 2.30 | 2.18 | 2.09 | 2.02 | 1.97 | 1.92 | 1.88 | 1.84 | 1.81 | 1.78 | 1.76 |
| 111 | 3.93 | 3.08 | 2.69 | 2.45 | 2.30 | 2.18 | 2.09 | 2.02 | 1.97 | 1.92 | 1.88 | 1.84 | 1.81 | 1.78 | 1.76 |
| 112 | 3.93 | 3.08 | 2.69 | 2.45 | 2.30 | 2.18 | 2.09 | 2.02 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.84 | 1.81 | 1.78 | 1.76 |
| 113 | 3.93 | 3.08 | 2.68 | 2.45 | 2.29 | 2.18 | 2.09 | 2.02 | 1.96 | 1.92 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.78 | 1.76 |
| 114 | 3.92 | 3.08 | 2.68 | 2.45 | 2.29 | 2.18 | 2.09 | 2.02 | 1.96 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.78 | 1.75 |
| 115 | 3.92 | 3.08 | 2.68 | 2.45 | 2.29 | 2.18 | 2.09 | 2.02 | 1.96 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.78 | 1.75 |
| 116 | 3.92 | 3.07 | 2.68 | 2.45 | 2.29 | 2.18 | 2.09 | 2.02 | 1.96 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.78 | 1.75 |
| 117 | 3.92 | 3.07 | 2.68 | 2.45 | 2.29 | 2.18 | 2.09 | 2.02 | 1.96 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.80 | 1.78 | 1.75 |
| 118 | 3.92 | 3.07 | 2.68 | 2.45 | 2.29 | 2.18 | 2.09 | 2.02 | 1.96 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.80 | 1.78 | 1.75 |
| 119 | 3.92 | 3.07 | 2.68 | 2.45 | 2.29 | 2.18 | 2.09 | 2.02 | 1.96 | 1.91 | 1.87 | 1.83 | 1.80 | 1.78 | 1.75 |
| 120 | 3.92 | 3.07 | 2.68 | 2.45 | 2.29 | 2.18 | 2.09 | 2.02 | 1.96 | 1.91 | 1.87 | 1.83 | 1.80 | 1.78 | 1.75 |
| 121 | 3.92 | 3.07 | 2.68 | 2.45 | 2.29 | 2.17 | 2.09 | 2.02 | 1.96 | 1.91 | 1.87 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.75 |
| 122 | 3.92 | 3.07 | 2.68 | 2.45 | 2.29 | 2.17 | 2.09 | 2.02 | 1.96 | 1.91 | 1.87 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.75 |
| 123 | 3.92 | 3.07 | 2.68 | 2.45 | 2.29 | 2.17 | 2.08 | 2.01 | 1.96 | 1.91 | 1.87 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.75 |
| 124 | 3.92 | 3.07 | 2.68 | 2.44 | 2.29 | 2.17 | 2.08 | 2.01 | 1.96 | 1.91 | 1.87 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.75 |
| 125 | 3.92 | 3.07 | 2.68 | 2.44 | 2.29 | 2.17 | 2.08 | 2.01 | 1.96 | 1.91 | 1.87 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.75 |
| 126 | 3.92 | 3.07 | 2.68 | 2.44 | 2.29 | 2.17 | 2.08 | 2.01 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.75 |
| 127 | 3.92 | 3.07 | 2.68 | 2.44 | 2.29 | 2.17 | 2.08 | 2.01 | 1.95 | 1.91 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.75 |
| 128 | 3.92 | 3.07 | 2.68 | 2.44 | 2.29 | 2.17 | 2.08 | 2.01 | 1.95 | 1.91 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.75 |
| 129 | 3.91 | 3.07 | 2.67 | 2.44 | 2.28 | 2.17 | 2.08 | 2.01 | 1.95 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.74 |
| 130 | 3.91 | 3.07 | 2.67 | 2.44 | 2.28 | 2.17 | 2.08 | 2.01 | 1.95 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.74 |
| 131 | 3.91 | 3.07 | 2.67 | 2.44 | 2.28 | 2.17 | 2.08 | 2.01 | 1.95 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.74 |
| 132 | 3.91 | 3.06 | 2.67 | 2.44 | 2.28 | 2.17 | 2.08 | 2.01 | 1.95 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.79 | 1.77 | 1.74 |
| 133 | 3.91 | 3.06 | 2.67 | 2.44 | 2.28 | 2.17 | 2.08 | 2.01 | 1.95 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.79 | 1.77 | 1.74 |
| 134 | 3.91 | 3.06 | 2.67 | 2.44 | 2.28 | 2.17 | 2.08 | 2.01 | 1.95 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.79 | 1.77 | 1.74 |
| 135 | 3.91 | 3.06 | 2.67 | 2.44 | 2.28 | 2.17 | 2.08 | 2.01 | 1.95 | 1.90 | 1.86 | 1.82 | 1.79 | 1.77 | 1.74 |

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

| df untuk penyebut (N2) | df untuk pembilang (N1) | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 136 | 3.91 | 3.06 | 2.67 | 2.44 | 2.28 | 2.17 | 2.08 | 2.01 | 1.95 | 1.90 | 1.86 | 1.82 | 1.79 | 1.77 | 1.74 |
| 137 | 3.91 | 3.06 | 2.67 | 2.44 | 2.28 | 2.17 | 2.08 | 2.01 | 1.95 | 1.90 | 1.86 | 1.82 | 1.79 | 1.76 | 1.74 |
| 138 | 3.91 | 3.06 | 2.67 | 2.44 | 2.28 | 2.16 | 2.08 | 2.01 | 1.95 | 1.90 | 1.86 | 1.82 | 1.79 | 1.76 | 1.74 |
| 139 | 3.91 | 3.06 | 2.67 | 2.44 | 2.28 | 2.16 | 2.08 | 2.01 | 1.95 | 1.90 | 1.86 | 1.82 | 1.79 | 1.76 | 1.74 |
| 140 | 3.91 | 3.06 | 2.67 | 2.44 | 2.28 | 2.16 | 2.08 | 2.01 | 1.95 | 1.90 | 1.86 | 1.82 | 1.79 | 1.76 | 1.74 |
| 141 | 3.91 | 3.06 | 2.67 | 2.44 | 2.28 | 2.16 | 2.08 | 2.00 | 1.95 | 1.90 | 1.86 | 1.82 | 1.79 | 1.76 | 1.74 |
| 142 | 3.91 | 3.06 | 2.67 | 2.44 | 2.28 | 2.16 | 2.07 | 2.00 | 1.95 | 1.90 | 1.86 | 1.82 | 1.79 | 1.76 | 1.74 |
| 143 | 3.91 | 3.06 | 2.67 | 2.43 | 2.28 | 2.16 | 2.07 | 2.00 | 1.95 | 1.90 | 1.86 | 1.82 | 1.79 | 1.76 | 1.74 |
| 144 | 3.91 | 3.06 | 2.67 | 2.43 | 2.28 | 2.16 | 2.07 | 2.00 | 1.95 | 1.90 | 1.86 | 1.82 | 1.79 | 1.76 | 1.74 |
| 145 | 3.91 | 3.06 | 2.67 | 2.43 | 2.28 | 2.16 | 2.07 | 2.00 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.82 | 1.79 | 1.76 | 1.74 |
| 146 | 3.91 | 3.06 | 2.67 | 2.43 | 2.28 | 2.16 | 2.07 | 2.00 | 1.94 | 1.90 | 1.85 | 1.82 | 1.79 | 1.76 | 1.74 |
| 147 | 3.91 | 3.06 | 2.67 | 2.43 | 2.28 | 2.16 | 2.07 | 2.00 | 1.94 | 1.90 | 1.85 | 1.82 | 1.79 | 1.76 | 1.73 |
| 148 | 3.91 | 3.06 | 2.67 | 2.43 | 2.28 | 2.16 | 2.07 | 2.00 | 1.94 | 1.90 | 1.85 | 1.82 | 1.79 | 1.76 | 1.73 |
| 149 | 3.90 | 3.06 | 2.67 | 2.43 | 2.27 | 2.16 | 2.07 | 2.00 | 1.94 | 1.89 | 1.85 | 1.82 | 1.79 | 1.76 | 1.73 |
| 150 | 3.90 | 3.06 | 2.66 | 2.43 | 2.27 | 2.16 | 2.07 | 2.00 | 1.94 | 1.89 | 1.85 | 1.82 | 1.79 | 1.76 | 1.73 |
| 151 | 3.90 | 3.06 | 2.66 | 2.43 | 2.27 | 2.16 | 2.07 | 2.00 | 1.94 | 1.89 | 1.85 | 1.82 | 1.79 | 1.76 | 1.73 |
| 152 | 3.90 | 3.06 | 2.66 | 2.43 | 2.27 | 2.16 | 2.07 | 2.00 | 1.94 | 1.89 | 1.85 | 1.82 | 1.79 | 1.76 | 1.73 |
| 153 | 3.90 | 3.06 | 2.66 | 2.43 | 2.27 | 2.16 | 2.07 | 2.00 | 1.94 | 1.89 | 1.85 | 1.82 | 1.78 | 1.76 | 1.73 |
| 154 | 3.90 | 3.05 | 2.66 | 2.43 | 2.27 | 2.16 | 2.07 | 2.00 | 1.94 | 1.89 | 1.85 | 1.82 | 1.78 | 1.76 | 1.73 |
| 155 | 3.90 | 3.05 | 2.66 | 2.43 | 2.27 | 2.16 | 2.07 | 2.00 | 1.94 | 1.89 | 1.85 | 1.82 | 1.78 | 1.76 | 1.73 |
| 156 | 3.90 | 3.05 | 2.66 | 2.43 | 2.27 | 2.16 | 2.07 | 2.00 | 1.94 | 1.89 | 1.85 | 1.81 | 1.78 | 1.76 | 1.73 |
| 157 | 3.90 | 3.05 | 2.66 | 2.43 | 2.27 | 2.16 | 2.07 | 2.00 | 1.94 | 1.89 | 1.85 | 1.81 | 1.78 | 1.76 | 1.73 |
| 158 | 3.90 | 3.05 | 2.66 | 2.43 | 2.27 | 2.16 | 2.07 | 2.00 | 1.94 | 1.89 | 1.85 | 1.81 | 1.78 | 1.75 | 1.73 |
| 159 | 3.90 | 3.05 | 2.66 | 2.43 | 2.27 | 2.16 | 2.07 | 2.00 | 1.94 | 1.89 | 1.85 | 1.81 | 1.78 | 1.75 | 1.73 |
| 160 | 3.90 | 3.05 | 2.66 | 2.43 | 2.27 | 2.16 | 2.07 | 2.00 | 1.94 | 1.89 | 1.85 | 1.81 | 1.78 | 1.75 | 1.73 |
| 161 | 3.90 | 3.05 | 2.66 | 2.43 | 2.27 | 2.16 | 2.07 | 2.00 | 1.94 | 1.89 | 1.85 | 1.81 | 1.78 | 1.75 | 1.73 |
| 162 | 3.90 | 3.05 | 2.66 | 2.43 | 2.27 | 2.15 | 2.07 | 2.00 | 1.94 | 1.89 | 1.85 | 1.81 | 1.78 | 1.75 | 1.73 |
| 163 | 3.90 | 3.05 | 2.66 | 2.43 | 2.27 | 2.15 | 2.07 | 2.00 | 1.94 | 1.89 | 1.85 | 1.81 | 1.78 | 1.75 | 1.73 |
| 164 | 3.90 | 3.05 | 2.66 | 2.43 | 2.27 | 2.15 | 2.07 | 2.00 | 1.94 | 1.89 | 1.85 | 1.81 | 1.78 | 1.75 | 1.73 |
| 165 | 3.90 | 3.05 | 2.66 | 2.43 | 2.27 | 2.15 | 2.07 | 1.99 | 1.94 | 1.89 | 1.85 | 1.81 | 1.78 | 1.75 | 1.73 |
| 166 | 3.90 | 3.05 | 2.66 | 2.43 | 2.27 | 2.15 | 2.07 | 1.99 | 1.94 | 1.89 | 1.85 | 1.81 | 1.78 | 1.75 | 1.73 |
| 167 | 3.90 | 3.05 | 2.66 | 2.43 | 2.27 | 2.15 | 2.06 | 1.99 | 1.94 | 1.89 | 1.85 | 1.81 | 1.78 | 1.75 | 1.73 |
| 168 | 3.90 | 3.05 | 2.66 | 2.43 | 2.27 | 2.15 | 2.06 | 1.99 | 1.94 | 1.89 | 1.85 | 1.81 | 1.78 | 1.75 | 1.73 |
| 169 | 3.90 | 3.05 | 2.66 | 2.43 | 2.27 | 2.15 | 2.06 | 1.99 | 1.94 | 1.89 | 1.85 | 1.81 | 1.78 | 1.75 | 1.73 |
| 170 | 3.90 | 3.05 | 2.66 | 2.42 | 2.27 | 2.15 | 2.06 | 1.99 | 1.94 | 1.89 | 1.85 | 1.81 | 1.78 | 1.75 | 1.73 |
| 171 | 3.90 | 3.05 | 2.66 | 2.42 | 2.27 | 2.15 | 2.06 | 1.99 | 1.93 | 1.89 | 1.85 | 1.81 | 1.78 | 1.75 | 1.73 |
| 172 | 3.90 | 3.05 | 2.66 | 2.42 | 2.27 | 2.15 | 2.06 | 1.99 | 1.93 | 1.89 | 1.84 | 1.81 | 1.78 | 1.75 | 1.72 |
| 173 | 3.90 | 3.05 | 2.66 | 2.42 | 2.27 | 2.15 | 2.06 | 1.99 | 1.93 | 1.89 | 1.84 | 1.81 | 1.78 | 1.75 | 1.72 |
| 174 | 3.90 | 3.05 | 2.66 | 2.42 | 2.27 | 2.15 | 2.06 | 1.99 | 1.93 | 1.89 | 1.84 | 1.81 | 1.78 | 1.75 | 1.72 |
| 175 | 3.90 | 3.05 | 2.66 | 2.42 | 2.27 | 2.15 | 2.06 | 1.99 | 1.93 | 1.89 | 1.84 | 1.81 | 1.78 | 1.75 | 1.72 |
| 176 | 3.89 | 3.05 | 2.66 | 2.42 | 2.27 | 2.15 | 2.06 | 1.99 | 1.93 | 1.88 | 1.84 | 1.81 | 1.78 | 1.75 | 1.72 |
| 177 | 3.89 | 3.05 | 2.66 | 2.42 | 2.27 | 2.15 | 2.06 | 1.99 | 1.93 | 1.88 | 1.84 | 1.81 | 1.78 | 1.75 | 1.72 |
| 178 | 3.89 | 3.05 | 2.66 | 2.42 | 2.26 | 2.15 | 2.06 | 1.99 | 1.93 | 1.88 | 1.84 | 1.81 | 1.78 | 1.75 | 1.72 |
| 179 | 3.89 | 3.05 | 2.66 | 2.42 | 2.26 | 2.15 | 2.06 | 1.99 | 1.93 | 1.88 | 1.84 | 1.81 | 1.78 | 1.75 | 1.72 |
| 180 | 3.89 | 3.05 | 2.65 | 2.42 | 2.26 | 2.15 | 2.06 | 1.99 | 1.93 | 1.88 | 1.84 | 1.81 | 1.77 | 1.75 | 1.72 |

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

| df untuk penyebut (N2) | df untuk pembilang (N1) | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 181 | 3.89 | 3.05 | 2.65 | 2.42 | 2.26 | 2.15 | 2.06 | 1.99 | 1.93 | 1.88 | 1.84 | 1.81 | 1.77 | 1.75 | 1.72 |
| 182 | 3.89 | 3.05 | 2.65 | 2.42 | 2.26 | 2.15 | 2.06 | 1.99 | 1.93 | 1.88 | 1.84 | 1.81 | 1.77 | 1.75 | 1.72 |
| 183 | 3.89 | 3.05 | 2.65 | 2.42 | 2.26 | 2.15 | 2.06 | 1.99 | 1.93 | 1.88 | 1.84 | 1.81 | 1.77 | 1.75 | 1.72 |
| 184 | 3.89 | 3.05 | 2.65 | 2.42 | 2.26 | 2.15 | 2.06 | 1.99 | 1.93 | 1.88 | 1.84 | 1.81 | 1.77 | 1.75 | 1.72 |
| 185 | 3.89 | 3.04 | 2.65 | 2.42 | 2.26 | 2.15 | 2.06 | 1.99 | 1.93 | 1.88 | 1.84 | 1.80 | 1.77 | 1.75 | 1.72 |
| 186 | 3.89 | 3.04 | 2.65 | 2.42 | 2.26 | 2.15 | 2.06 | 1.99 | 1.93 | 1.88 | 1.84 | 1.80 | 1.77 | 1.75 | 1.72 |
| 187 | 3.89 | 3.04 | 2.65 | 2.42 | 2.26 | 2.15 | 2.06 | 1.99 | 1.93 | 1.88 | 1.84 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.72 |
| 188 | 3.89 | 3.04 | 2.65 | 2.42 | 2.26 | 2.15 | 2.06 | 1.99 | 1.93 | 1.88 | 1.84 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.72 |
| 189 | 3.89 | 3.04 | 2.65 | 2.42 | 2.26 | 2.15 | 2.06 | 1.99 | 1.93 | 1.88 | 1.84 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.72 |
| 190 | 3.89 | 3.04 | 2.65 | 2.42 | 2.26 | 2.15 | 2.06 | 1.99 | 1.93 | 1.88 | 1.84 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.72 |
| 191 | 3.89 | 3.04 | 2.65 | 2.42 | 2.26 | 2.15 | 2.06 | 1.99 | 1.93 | 1.88 | 1.84 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.72 |
| 192 | 3.89 | 3.04 | 2.65 | 2.42 | 2.26 | 2.15 | 2.06 | 1.99 | 1.93 | 1.88 | 1.84 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.72 |
| 193 | 3.89 | 3.04 | 2.65 | 2.42 | 2.26 | 2.15 | 2.06 | 1.99 | 1.93 | 1.88 | 1.84 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.72 |
| 194 | 3.89 | 3.04 | 2.65 | 2.42 | 2.26 | 2.15 | 2.06 | 1.99 | 1.93 | 1.88 | 1.84 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.72 |
| 195 | 3.89 | 3.04 | 2.65 | 2.42 | 2.26 | 2.15 | 2.06 | 1.99 | 1.93 | 1.88 | 1.84 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.72 |
| 196 | 3.89 | 3.04 | 2.65 | 2.42 | 2.26 | 2.15 | 2.06 | 1.99 | 1.93 | 1.88 | 1.84 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.72 |
| 197 | 3.89 | 3.04 | 2.65 | 2.42 | 2.26 | 2.14 | 2.06 | 1.99 | 1.93 | 1.88 | 1.84 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.72 |
| 198 | 3.89 | 3.04 | 2.65 | 2.42 | 2.26 | 2.14 | 2.06 | 1.99 | 1.93 | 1.88 | 1.84 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.72 |
| 199 | 3.89 | 3.04 | 2.65 | 2.42 | 2.26 | 2.14 | 2.06 | 1.99 | 1.93 | 1.88 | 1.84 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.72 |
| 200 | 3.89 | 3.04 | 2.65 | 2.42 | 2.26 | 2.14 | 2.06 | 1.98 | 1.93 | 1.88 | 1.84 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.72 |
| 201 | 3.89 | 3.04 | 2.65 | 2.42 | 2.26 | 2.14 | 2.06 | 1.98 | 1.93 | 1.88 | 1.84 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.72 |
| 202 | 3.89 | 3.04 | 2.65 | 2.42 | 2.26 | 2.14 | 2.06 | 1.98 | 1.93 | 1.88 | 1.84 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.72 |
| 203 | 3.89 | 3.04 | 2.65 | 2.42 | 2.26 | 2.14 | 2.05 | 1.98 | 1.93 | 1.88 | 1.84 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.72 |
| 204 | 3.89 | 3.04 | 2.65 | 2.42 | 2.26 | 2.14 | 2.05 | 1.98 | 1.93 | 1.88 | 1.84 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.72 |
| 205 | 3.89 | 3.04 | 2.65 | 2.42 | 2.26 | 2.14 | 2.05 | 1.98 | 1.93 | 1.88 | 1.84 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.72 |
| 206 | 3.89 | 3.04 | 2.65 | 2.42 | 2.26 | 2.14 | 2.05 | 1.98 | 1.93 | 1.88 | 1.84 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.72 |
| 207 | 3.89 | 3.04 | 2.65 | 2.42 | 2.26 | 2.14 | 2.05 | 1.98 | 1.93 | 1.88 | 1.84 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.71 |
| 208 | 3.89 | 3.04 | 2.65 | 2.42 | 2.26 | 2.14 | 2.05 | 1.98 | 1.93 | 1.88 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.71 |
| 209 | 3.89 | 3.04 | 2.65 | 2.41 | 2.26 | 2.14 | 2.05 | 1.98 | 1.92 | 1.88 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.71 |
| 210 | 3.89 | 3.04 | 2.65 | 2.41 | 2.26 | 2.14 | 2.05 | 1.98 | 1.92 | 1.88 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.71 |
| 211 | 3.89 | 3.04 | 2.65 | 2.41 | 2.26 | 2.14 | 2.05 | 1.98 | 1.92 | 1.88 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.71 |
| 212 | 3.89 | 3.04 | 2.65 | 2.41 | 2.26 | 2.14 | 2.05 | 1.98 | 1.92 | 1.88 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.71 |
| 213 | 3.89 | 3.04 | 2.65 | 2.41 | 2.26 | 2.14 | 2.05 | 1.98 | 1.92 | 1.88 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.71 |
| 214 | 3.89 | 3.04 | 2.65 | 2.41 | 2.26 | 2.14 | 2.05 | 1.98 | 1.92 | 1.88 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.71 |
| 215 | 3.89 | 3.04 | 2.65 | 2.41 | 2.26 | 2.14 | 2.05 | 1.98 | 1.92 | 1.87 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.71 |
| 216 | 3.88 | 3.04 | 2.65 | 2.41 | 2.26 | 2.14 | 2.05 | 1.98 | 1.92 | 1.87 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.71 |
| 217 | 3.88 | 3.04 | 2.65 | 2.41 | 2.26 | 2.14 | 2.05 | 1.98 | 1.92 | 1.87 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.71 |
| 218 | 3.88 | 3.04 | 2.65 | 2.41 | 2.26 | 2.14 | 2.05 | 1.98 | 1.92 | 1.87 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.71 |
| 219 | 3.88 | 3.04 | 2.65 | 2.41 | 2.26 | 2.14 | 2.05 | 1.98 | 1.92 | 1.87 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.71 |
| 220 | 3.88 | 3.04 | 2.65 | 2.41 | 2.26 | 2.14 | 2.05 | 1.98 | 1.92 | 1.87 | 1.83 | 1.80 | 1.76 | 1.74 | 1.71 |
| 221 | 3.88 | 3.04 | 2.65 | 2.41 | 2.25 | 2.14 | 2.05 | 1.98 | 1.92 | 1.87 | 1.83 | 1.80 | 1.76 | 1.74 | 1.71 |
| 222 | 3.88 | 3.04 | 2.65 | 2.41 | 2.25 | 2.14 | 2.05 | 1.98 | 1.92 | 1.87 | 1.83 | 1.80 | 1.76 | 1.74 | 1.71 |
| 223 | 3.88 | 3.04 | 2.65 | 2.41 | 2.25 | 2.14 | 2.05 | 1.98 | 1.92 | 1.87 | 1.83 | 1.80 | 1.76 | 1.74 | 1.71 |
| 224 | 3.88 | 3.04 | 2.64 | 2.41 | 2.25 | 2.14 | 2.05 | 1.98 | 1.92 | 1.87 | 1.83 | 1.80 | 1.76 | 1.74 | 1.71 |
| 225 | 3.88 | 3.04 | 2.64 | 2.41 | 2.25 | 2.14 | 2.05 | 1.98 | 1.92 | 1.87 | 1.83 | 1.80 | 1.76 | 1.74 | 1.71 |

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Siti Amaliatus Sholihah
NIM : 083 134 037
Prodi/Jurusan : Ekonomi Syariah / Ekonomi Islam
Institut : IAIN Jember

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karier dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember” adalah sebenarnya hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang disebutkan sumbernya.

Jember, 9 Mei 2017



Siti Amaliatus Sholihah
NIM. 083 134 037