

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA MAN 1 PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

OLEH :

**DIAH HARYUNI HARAHAHAP
188520132**



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2022

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 17/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)17/11/22

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA MAN 1 PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh

Gelar Sarjana di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Medan Area

Oleh :

DIAH HARYUNI HARAHAP
188520132

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2022

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 17/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)17/11/22



LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang telah saya tulis sebagai syarat memperoleh gelar sarjana di Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Medan Area yang merupakan hasil karya tulis saya sendiri, adapun yang menjadi bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari berbagai sumber, telah ditulis sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika dalam penulisan karya ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi – sanksi lainya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, September 2022



Diah Haryuni Harahap
188520132

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Diah Haryuni Harahap
NPM : 188520132
Program Studi : Administrasi Publik
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada MAN 1 Padangsidimpuan. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Nonesklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, September 2022



Diah Haryuni Harahap

188520132

ABSTRAK

Pendidikan dan Pelatihan merupakan upaya untuk pengembangan sumber daya manusia, terutama untuk pengembangan aspek intelektual dan kepribadian manusia. Permasalahan yang terjadi pada Man 1 Padangsidempuan yaitu penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Adapun pegawai yang lulusan kesehatan ditempatkan diperguruan, lulusan pertanian ditempatkan di bagian Tata Usaha, dan lulusan tata boga ditempatkan menjadi guru Bahasa Indonesia. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Man 1 Padangsidempuan. Metode Penelitian yang dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Adapun instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan angket tertutup, menggunakan 20 pernyataan untuk variabel X dan 25 pernyataan untuk variabel Y dengan 90 pegawai sebagai responden dengan alternatif jawaban yaitu : “sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju”. Analisis data menggunakan regresi sederhana dengan bantuan spss 20. Hasil dan Simpulan yang didapatkan adalah adanya Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Man 1 Padangsidempuan. variabel pendidikan dan pelatihan mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 54,4% dengan demikian sisanya sebesar 45,6%, karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti bahwa “terdapat Pengaruh antara Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada MAN 1 Padangsidempuan”.

Kata kunci : Pengaruh, Pendidikan dan Pelatihan, dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Education and training is an effort for the development of human resources, especially for the development of intellectual aspect and human personality. The problems that occur in Man 1 Padangsidimpuan are :employee placement that does not match the background his education. The employees who graduated from health were placed in the library, agricultural graduates are placed in the administration section, and the culinary art major is placed as an Indonesian teacher. The purpose of this study is to determine the Effect of Education and Training Against Employee Performance At Man 1 Padangsidimpuan. Methods the research was conducted with a quantitative approach. The research instrument used to collect data with a closed questionnaire, using 20 statements for the variable X and 25 statements for the Y variable with 90 employees as respondents with alternative answer, namely : “strongly agree, agree, undecided, no agree, and strongly disagree”. Data analysis using regression simple with the help of spss 20. The result and conclusion obtained are the influence of Education and Training on Employee Performance in Man 1 Padangsidimpuan. Education and Training Variables affect employee performance variable is 54,4 % so the rest is 45,6 %, because the value of count is a greater than the value of table it can be concluded that Ho is rejected and Ha is accepted, which means that “There is an influence between Education and Training on Employee Performance at Man 1 Padangsidimpuan”.

Keywords : Influence, Education and Training, and Employee Performance

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Diah Haryuni Harahap, putri pertama dari Bahrim Harahap dan Fitri Yanti Batubara. Lahir di Simanosor Kecamatan Sibabangun pada hari Jum'at pada tanggal 31 Desember 1999.

Penulis bersekolah di Sekolah Dasar Negeri 153071 Kecamatan Sibabangun kabupaten Tapanuli Tengah pada tahun 2006, selanjutnya pada tahun 2012 penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Sibabangun Kabupaten Tapanuli Tengah, dan Selanjutnya melanjutkan pendidikan di Madrasah Aliyah Bintang Sembilan Sibabangun kabupaten Tapanuli Tengah Pada Tahun 2015. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan keperguruan Tinggi pada Tahun 2018 sampai sekarang penulis terdaftar sebagai mahasiswa program studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, segala Puji dan syukur kita Panjatkan Kehadirat ALLAH SWT Yang telah memberikan kita nikmat dan InayahNYA. Atas berkat Rahmat dan HidayahNyalah penulis mampu mengerjakan dan menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Man 1 Padangsidempuan”.

Dalam Proses Penyusunan skripsi ini banyak hambatan yang dihadapi penulis, tetapi atas Do’a, dukungan dan bimbingan yang diberikan oleh berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala Kerendahan hati Pada Kesempatan ini pula penulis banyak mengucapkan terimakasih yang tulus kepada :

1. Bapak Prof. Dr, Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area
2. Ibu Dr. Effiati Juliana Hasibuan, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area (UMA).
3. Ibu Khairunnisah Lubis, S.Sos, M.I.Pol, Sebagai Ketua Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.
4. Bapak. Agung Suharyanto, S.Sn, M.Si Selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah memberikan bimbingan, arahan dan motivasi kepada penulis sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Ibu Evi Yunita Kurniaty, S.Sos, M.Ip selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi kepada penulis sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.

iv

6. Ibu Riri Rezeki Hariani S.Sos, M.AP selaku Sekretaris yang memberikan bimbingan kepada penulis sehingga penyusunan skripsi ini terselesaikan.
7. Bapak/Ibu Dosen dan Staff dilingkungan fakultas ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMA khususnya Program Studi Administrasi Publik yang telah membantu penulis untuk dapat melaksanakan studi hingga pada penyelesaian tugas akhir.
8. Yang tersayang Keluarga saya terutama pada ibu saya Fitri Yanti Batubara atas motivasi, nasehat dan do'a yang tiada henti serta dukungan baik materi maupun moril. Begitu juga dengan adek saya Nukautsar, begitupula dengan abang sepupu saya Dedi Riandi Pasaribu, SE yang telah memberikan arahan dan bantuan kepada penulis.
9. Dan yang saya sayangi teman teman yang saya tidak dapat saya sebutkan namanya satu persatu, dan saya ucapkan terimakasih kepada teman teman saya yang memberikan semangat, dukungan, dan Do`a kepada penulis.

Mengingat atas keterbatasan kemampuan penulis miliki, penulis menyadari bahwa masih banyak kesalahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan bagi pihak yang membutuhkan serta memberikan masukan bagi penulis selanjutnya.

Medan, September 2022

Peneliti

Diah Haryuni Harahap
NPM. 188520132

v

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
RIWAYAT HIDUP	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Defenisi Pendidikan dan Pelatihan (Diklat).....	8
2.2 Metode Pelatihan.....	11
2.3 Jenis-jenis Pendidikan dan Pelatihan	16
2.4 Prinsip-Prinsip Pendidikan dan Pelatihan.....	18
2.5 Tujuan Pendidikan dan Pelatihan.....	19
2.6 Program Pelatihan	21
2.7 Kinerja Pegawai	22
2.8 Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Kinerja.....	24
2.9 Penilaian Kinerja Pegawai	27
2.10 Pengukuran Kinerja.....	30
2.11 Kajian Penelitian Yang Relevan	31
2.12 Kerangka berfikir	33
2.13 Hipotesis.....	34

BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1 Jenis Penelitian.....	35
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	36
3.3 Populasi dan Sampel	38
3.4 Variabel Penelitian	39
3.5 Defenisi Operasional.....	40
3.6 Pengembangan Instrumen	41
3.7 Validitas dan Realibilitas Instrumen	42
3.8 Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.9 Teknik Analisis Data.....	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
4.1 Deskripsi Hasil Penelitian	50
4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	56
4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Angket	56
4.4 Deskripsi Data Penelitian	58
4.5 Pengujian Syarat Analisis	65
4.6 Pengujian Hipotesis.....	68
4.7 Pembahasan.....	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	74
5.1 Kesimpulan	74
5.2 Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	76

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan Staf/Pegawai.....	10
Tabel 2.2 Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai.....	33
Tabel 3.1 Jadwal Pelaksanaan Penelitian	37
Tabel 3.2 Populasi Pegawai MAN 1 Padangsidempuan	38
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Diklat dan Kinerja Pegawai.....	41
Tabel 3.4 Skor Jawaban Berdasarkan Skala Likert	44
Tabel 3.5 Pedoman Untuk Memberikan Koefisien Koordinasi	47
Tabel 4.1 Daftar Nama Pegawai MAN 1 Padangsidempuan.....	52
Tabel 4.2 Uji Reliabilitas Angket Pendidikan dan Pelatihan	57
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas Angket Kinerja Pegawai	57
Tabel 4.4 Deskripsi Data Pendidikan dan Pelatihan	58
Tabel 4.5 Analisis Deskripsi Data Pendidikan dan Pelatihan.....	61
Tabel 4.6 Deskripsi Data Kinerja Pegawai.....	62
Tabel 4.7 Analisis Deskripsi Data Kinerja Pegawai	64
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas.....	66
Tabel 4.9 Hasil Uji Linearitas	67
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Sederhana	69
Tabel 4.11 Hasil Uji Sumbangan Efektif X.....	70
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji T	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 MAN 1 Padangsidempuan	36
Gambar 4.1 Struktur Organisasi MAN 1 Padangsidempuan	51
Gambar 4.2 Normal P. P lot Regression Standardized.....	67



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Lampiran I Kuesioner Penelitian	79
2. Lampiran II Dokumentasi Photo/Gambar	85
3. Lampiran III Tabulasi Pendidikan dan Pelatihan.....	87
4. Lampiran IV Tabulasi Kinerja Pegawai.....	92



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangat penting bagi organisasi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktifitas untuk tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia di organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dan tuntutan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar (Mangkunegara, 2001:1). Sering dikatakan bahwa organisasi sebaik orangnya, yaitu kualitas organisasi amat tergantung pada mutu SDM (Sumber Daya Manusia) Organisasi tersebut. Organisasi semua jenis dan ukuran, yang meliputi sekolah, toko retail, lembaga pemerintah, restoran, pabrik memiliki sekurang-kurangnya satu persamaan. Mereka harus mempekerjakan karyawan yang kompeten dan bermotivasi. Kebutuhan ini dirasakan semakin kuat ketika organisasi bergulat dengan tantangan-tantangan yang dihadirkan oleh ekonomi yang semakin mengglobal, bergerak cepat dan sangat dinamis. Agar mampu bersaing dan berkembang dengan pesat, banyak organisasi memasukkan pendidikan karyawan, pelatihan dan pengembangan sebagai bagian strategi utama organisasi. Manajemen SDM dalam organisasi besar menempatkan pelatihan dan pengembangan sebagai wilayah fungsional yang paling penting yang selanjutnya disusul rekrutmen dan seleksi produktivitas dan kualitas, rencana suksesi, kepuasan kerja karyawan, kompetensi, globalisasi, dan diversitas (keragaman). Pada saat ini pengetahuan yang diperlukan untuk menjalankan roda kehidupan

yang jauh lebih kompleks dari masa lalu, lebih dalam dan lebih luas daripada yang sebelumnya. Kita perlu memastikan bahwa pendidikan di Indonesia baik formal maupun yang lainnya memberi keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang memadai agar dapat menjalankan roda kehidupan itu secara efektif (Kaswan, 2011:1).

Perkembangan yang terjadi di lingkungan luar organisasi yang ditandai dengan berbagai perubahan dinamis di berbagai sektor pendidikan kehidupan. Seperti dalam bidang pemerintah sosial, ekonomi, dan teknologi, memerlukan tanggapan yang sungguh-sungguh dari manajemen untuk menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan tersebut, serta membawa organisasi mencapai tujuan-tujuannya secara baik. Diantara aktivitas-aktivitas penting bagi manajemen organisasi yang perlu mendapatkan perhatian adalah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia (Dahmiri, 2014: 374).

Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan. Salah satu aspek pokok dari pekerjaan manajemen sumber daya manusia adalah aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai dan pelatihan (Dessler, 2003:5). Pengelolaan dan pendayagunaan SDM, baik tenaga edukatif maupun tenaga administrasi secara efektif dan efisien banyak tergantung kepada kemampuan kepala sekolah/madrasah baik sebagai manajer dan pemimpin pada lembaga pendidikan tersebut. (Baddaruddin dan Makin, 2016:62)

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tugas yang ingin dicapai, begitu juga dengan organisasi didirikan oleh sekelompok orang. Karena orang-

orang tersebut memperoleh keuntungan usaha. Dalam pencapaian tujuan organisasi sangat diperlukan perilaku organisasi (*organization behavior*), yang merupakan pencerminan dari perilaku (*behavior*), dan sikap (*attitude*) para pelaku yang terdapat dalam organisasi. Oleh karena itu keberhasilan dalam mencapai tujuan dari suatu organisasi banyak tergantung kepada perilaku dan sikap orang-orang yang mensinergikan berbagai sumber-sumber termasuk sumber daya manusia, sumber daya alam, ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan kata lain keberhasilan dalam mencapai tujuan tergantung kepada kemampuan pemimpin dan segenap karyawan yang mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Sejalan dengan itu lembaga membutuhkan para pegawai dapat berprestasi dan dapat menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif sehingga mereka tidak mendalami kejenuhan yang mengakibatkan malas bekerja yang akhirnya semangat kerja akan menurun yang nanti akan berakibat kinerja mereka menurun (Chotimmah dan Fathurrahman, 2014:208). Kinerja pegawai dapat dilihat dari seberapa baik kualitas pekerjaan yang dihasilkan, tingkatan kejujuran dalam berbagai situasi, inisiatif, dan prakarsa memunculkan ide-ide baru dalam pelaksanaan tugas, sikap karyawan terhadap pekerjaan dalam (suka atau tidak suka, menerima atau menolak) kerjasama dan keandalan, pengetahuan dan tanggungjawab, pemanfaatan waktu secara efektif. Dari indikator tersebut menunjukkan bahwa standar kinerja merupakan suatu bentuk kualitas atau patokan yang menunjukkan adanya jumlah dan mutu kerja yang harus dihasilkan pegawai meliputi: pengetahuan, keterampilan, sistem penempatan dan unit variasi pengalaman, kemampuan praktis, kualifikasi, hasil pekerjaan, dan pengembangan (Supardi, 2013:49). Jika dilihat dari prespektif manajemen sumber

daya manusia disebutkan bahwa aspek yang tidak kalah pentingnya dari aspek yang lain dalam peningkatan kinerja adalah aspek pengembangan, termasuk salah satunya adalah program pelatihan (Chotimah Dan Fathurahman, 2014:209).

Pelatihan adalah salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengemban tugas yang telah diberikan agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawab yang telah digariskan oleh organisasi. Artinya program pelatihan (*training program*) merupakan program untuk melatih keterampilan yang dibutuhkan oleh pegawai (Sabardi, 2001:2003). Menurut pasal 1 ayat 9 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pelatihan kinerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Pelatihan diperlukan baik bagi karyawan baru, dengan tujuan agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan dengan pekerjaannya, apabila karyawan baru menjalankan tugasnya sesuai dengan pekerjaannya. Apabila karyawan menjalankan tugasnya maka ia akan dapat menyumbangkan kemampuan yang dimilikinya untuk dapat meningkatkan kinerja organisasi. Selain sisi manfaat yang diperoleh juga terdapat beberapa kendala di dalam melakukan pelatihan kepada karyawan, antara lain bahwa pelatihan memerlukan biaya yang tidak sedikit. Biaya yang digunakan untuk pelatihan yang biasanya ditanggung oleh pihak organisasi antara lain: biaya bagi *trainer*/pelatihan, bahan dan peralatan yang digunakan untuk pelatihan, maupun waktu yang dihabiskan untuk mengikuti pelatihan tersebut, serta konsekuensi dari pelatihan pada sisi biaya yang ditimbulkannya. Bagi karyawan lama/senior juga diperlukan semacam pelatihan,

yang kemanfaatan diperoleh adalah kemampuan karyawan didalam menyesuaikan dirinya dengan pekerjaan yang baru bermanfaat pada penyesuaian dengan peralatan/teknologi yang baru, sehingga kemampuannya yang baru bermanfaat pada penyesuaian akan perubahan tuntutan lingkungan, serta lebih cepat dalam penyesuaian diri. Dengan dimilikinya kemampuan yang sesuai dengan tuntutan baru pada pekerjaannya, maka pegawai tersebut dapat menyumbangkan kinerjanya pada bagian dimana ia bekerja maupun memberikan kontribusi kepada kinerja organisasi (Riani, 2013:45).

Pada saat observasi pertama pada tanggal 13 Desember 2021 di MAN 1 Padangsidempuan yang telah penulis lakukan, diketahui bahwa penempatan pegawai tidak sesuai dengan tamatan atau lulusannya. Yang mana guru bidang studi Bahasa Indonesia adalah tamatan dari Tata Boga. Kinerja pada MAN 1 Padangsidempuan seharusnya menghasilkan kinerja pegawai yang sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai dan diperlukan kedisiplin dalam pekerjaan. Namun dari observasi yang dilakukan oleh peneliti masih terlihat pegawai yang terlambat masuk jam kerja. MAN 1 Padangsidempuan menerapkan jam masuk kerja pada pukul 07.30 WIB, namun pada kenyataannya masih ada pegawai yang datang terlambat dari jam yang ditentukan. Dan juga terlihat masih ada pegawai yang keluar dari ruangan dijam kerja, yang menandakan masih kurang disiplin pegawai yang merupakan salah satu aspek yang dinilai dalam kinerja pegawai. Berdasarkan fenomena diatas maka penulis terdorong dan berkeinginan untuk mengadakan penelitian berjudul **“Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Man 1 Padangsidempuan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan rumusan masalah yaitu bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada MAN 1 Padangsidempuan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada MAN 1 Padangsidempuan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat Penelitian yang diharapkan dari peneliti adalah sebagai berikut :

1. Manfaat akademis

Penelitian diharapkan mampu memberikan kontribusi atas penelitian yang dilakukan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Strata-1 di Jurusan Administrasi Publik Universitas Medan Area. Sebagai masukan atau bahan pertimbangan bagi lembaga atau instansi dalam upaya peningkatan kinerja para pegawai pada Man 1 Padangsidempuan.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai bahan informasi bagi pegawai pada Man 1 Padangsidempuan
- b. Sebagai bahan pengetahuan bagi peneliti khususnya dalam kegiatan
- c. Sebagai bahan referensi bagi peneliti yang berminat mengkaji masalah pendidikan dan pelatihan pegawai.

3. Manfaat Teoritis

Penulis mengharapkan kajian Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Man 1 Padangsidimpuan dapat memberikan sumbangan teori pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Adapun manfaatnya sebagai bahan, masukan bagi lembaga pendidikan Man 1 Padangsidimpuan dalam upaya peningkatan Kinerja Pegawai dalam mengembangkan ilmu pendidikan dan pelatihan.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT)

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk pengembangan sumber daya manusia, terutama untuk pengembangan aspek intelektual dan kepribadian manusia. (Basri dan Rusdiana, 2015:29). Pendidikan dan pelatihan adalah unsur sentral dalam pengembangan karyawan. Pelatihan dalam bentuk yang kompleks diberikan untuk membantu karyawan, mempelajari keterampilan yang akan meningkatkan kinerja mereka dimana akan membantu organisasi mencapai sasarannya. Sementara kegiatan pendidikan diberikan untuk membantu karyawan mengembangkan kapasitas mereka dan bekerja dengan lebih baik dimasa datang. (Rachmawati, 2008:17).

Menurut Nurjaman (2014:161), ada beberapa tahap untuk menentukan pelatihan, yaitu sebagai berikut:

1. Penentuan kebutuhan pelatihan

Tujuannya adalah mengumpulkan sebanyak mungkin informasi yang relevan untuk mengetahui data atau menentukan perlu tidaknya pelatihan dalam organisasi tersebut. Pada tahap ini terdapat 3 macam kebutuhan terhadap pelatihan, yakni :

- a. *General treatment need*
- b. *Observable performance discrepancies*
- c. *Future human resources needs*

2. Mendesain program pelatihan

Ketepatan metode pelatihan bergantung pada tujuan yang hendak dicapai, identifikasi mengenai apa yang diinginkan agar para pegawai mengetahui dan harus melakukan. Ada 2 jenis sasaran yaitu:

- 1) *Knowledge-centered objectives* (terpusat pada pengembangan pengetahuan).
- 2) *Performance-centered objectives* (terpusat pada pengembangan prestasi dan karier).

Dalam menentukan kebutuhan dan prioritas pelatihan, analisis dalam penelitian ini mensinergikan butir kompetensi profesional SDM (Sumber Daya Manusia) yang disadur dari Winarto (2002: 184) dengan rangkuman tugas pokok kepala sub bagian. Kriteria profesionalisme SDM tersebut telah dipilah dan disesuaikan dengan rangkuman tugas pokok dengan berkonsultasi bersama pihak-pihak yang berkompeten, maupun dengan pakar SDM (Riani, 2013: 52). Mengenai profesionalitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, diketahui persepsi tentang pegawai yang profesional. Secara umum bahwa pegawai yang profesional adalah pegawai yang disiplin, mampu melakukan pekerjaan dengan cepat, tepat, dan akurat, kreatif memiliki IQ, EQ, dan SQ yang baik, mempunyai kemampuan sesuai dengan profesi dan dapat mengikuti perkembangan profesi sesuai kemajuan teknologi, serta bertugas sepenuh hati dan memberikan pelayanan dengan memuaskan. Terkait dengan analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan bagi staf/pegawai pendidikan, berdasarkan hasil analisis dapat dikemukakan jenis-jenis pelatihan yang menjadi kebutuhan staf/tenaga kependidikan di lingkungan

Universitas 'x'. Kebutuhan pendidikan dan pelatihan dijabarkan sebagai berikut (Riani, 2013: 52).

Tabel 2.1
Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan Staf/Tenaga kependidikan

No	KEBUTUHAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
1.	Pelatihan Komputer
2.	Pelatihan teknologi dan informasi
3.	Pelatihan <i>Soft skill</i> (seperti ESQ, kepemimpinan, interpersonal, <i>Outbond training</i> , <i>AMT</i> , dsb)
4.	Pelatihan Bahasa Inggris
5.	Pelatihan Arsiparis
6.	Pelatihan Administrasi perkantoran
7.	Pelatihan dibidang keuangan
8.	Pelatihan Manajemen dan Organisasi
9.	Pendidikan formal (studi Lanjut)
10.	Pelatihan Jurnalistik
11.	Pelatihan Statistik
12.	Pelatihan Pencetakan
13.	Pelatihan <i>Service Excellent</i>
14.	Pelatihan Teknis Perpustakaan
15.	Pelatihan Manajemen Perpustakaan
16.	Pelatihan Akutansi
17.	Pelatihan Operasional Genartor Listrik
18.	Pelatihan Manajemen Kepegawaian
19.	Pelatihan Perawatan Kendaraan Dinas
20.	Pendidikan Dasar Satpam/keamanan
21.	Pelatihan Pengelolaan Sarana dan Prasarana
22.	Pelatihan Kehumasan
23.	Pelatihan Pengadaan barang dan jasa

24.	Pelatihan Sistem Inventerarisasi barang milik Negara
25.	Pelatihan sistem <i>Monevin</i>
26.	Pelatihan Pra Pensiun
27.	Pelatihan <i>Table Manner</i>
28.	Pelatihan manajemen data base
29.	Pelatihan desain
30.	Diklat Lakip
31.	Diklat Bendaharawan
32.	Kursus Perpajakan

Sumber Data Primer Diolah (2009)

Berdasarkan Tabel tersebut, jenis pendidikan dan pelatihan yang paling dibutuhkan, secara berturut-turut adalah : pelatihan komputer, pelatihan dibidang teknologi informasi, pelatihan *soft skill* seperti ESQ, kepemimpinan, interpersonal, *Outbound management Training*, AMT (*Achievment Motivation Training*), pelatihan bahasa inggris dan pelatihan arsiparis. Hal ini dapat menjadi indikasi prioritas kebutuhan pelatihan untuk diselenggarakan (Riani, 2013: 54).

2.2 Metode Pelatihan

Manurut (Cascio, 2006: 36) pelatihan saat ini mengalami perkembangan yang cukup signifikan. Metode Pelatihan baru muncul setiap tahun. Meskipun sebagian memiliki dasar yang kuat dalam teori pembelajaran atau model perubahan perilaku (misalnya pemodelan perilaku), sebagian yang lain lebih dihasilkan dari perkembangan teknologi dari pada teori (misalnya perangkat lunak presentasi, penggunaan animasi dan suara, simulasi bisnis berbasis komputer).

Untuk memilih metode pelatihan yang sesuai dengan situasi tertentu, pertama definisikan secara cermat apa yang ingin anda ajarkan. Itu adalah tujuan fase penilaian kebutuhan. Baru selanjutnya anda memilih metode yang sesuai dengan kebutuhan itu. Menurut Kaswan (2011: 180). Agar bermanfaat metode sebaiknya memenuhi kondisi minimal yang dibutuhkan agar pembelajaran efektif terjadi yaitu metode pelatihan seharusnya :

1. Memotivasi peserta pelatihan meningkatkan kinerjanya
2. Secara jelas menggambarkan keterampilan yang diharapkan
3. Memberi kesempatan kepada peserta pelatihan berperan serta secara aktif
4. Menyediakan kesempatan/waktu untuk praktik
5. Memberi umpan balik tepat waktu mengenai kinerja peserta pelatihan
6. Memberi sarana untuk penguatan pada saat peserta pelatihan belajar
7. Terstruktur dari tugas sederhana sampai yang kompleks
8. Bisa diadaptasi terhadap masalah-masalah spesifik
9. Mendorong transfer yang positif dari pelatihan ke pekerjaan

Menurut Kaswan (2011: 180), metode Pelatihan dapat dikelompokkan dengan tiga cara yaitu:

- 1. Teknik Presentasi Informasi** meliputi ceramah/kuliah, konferensi/diskusi, kursus korespondensi, *video/compact disks* (CD), pembelajaran jarak jauh, multimedia interaktif (CD/DVD), internet dan intranet, *Intelligent tutoring*, dan perkembangan organisasi-program peningkatan organisasi yang sistematis dan berjangka panjang.

2. **Metode Simulasi** meliputi studi kasus, bermain peran, *behavior modeling* (pemodelan perilaku), simulasi interaktif untuk tim virtual/maya, dan simulasi bisnis.
3. **Metode *On-the Job Training*** meliputi pelatihan orientasi. Magang *On The Job Training*, *near-the Job Training* (menggunakan peralatan yang mirip tetapi jauh dari pekerjaan itu sendiri), rotasi pekerjaan, penugasan komite (atau dewan eksekutif junior), penugasan *understudy*, *on-the job coaching*, dan manajemen kinerja.

On the job training atau disingkat dengan **OJT** (Pelatihan Langsung Kerja) berarti meminta seseorang untuk mempelajari pekerjaan itu dengan langsung mengerjakannya. Setiap karyawan, dari petugas persuratan hingga direktur perusahaan, melakukan OJT saat mereka bergabung dalam perusahaan. OJT adalah salah satunya pelatihan yang tersedia dalam banyak perusahaan. Jenis pelatihan OJT yang paling dikenal adalah *metode coaching* (membimbing) atau *Understudy* (sambil belajar). Di sini, seorang pekerja yang telah berpengalaman atau penyelia yang dilatih ditugaskan untuk melatih karyawan. Pada level bawah, orang yang dilatih mendapatkan keterampilan dengan mengamati penyeliannya. OJT memiliki beberapa keunggulan. Metode ini tidak mahal, orang yang dilatih belajar sambil bekerja, tidak membutuhkan Fasilitas di luar kantor yang mahal seperti ruang kelas atau peralatan belajar tertentu. Metode ini juga memberikan pembelajaran, karena orang yang dilatih belajar sambil melakukannya dan mendapatkan timbal balik yang cepat atas prestasi mereka. Tetapi, ada beberapa hal yang untuk diperhatikan saat menggunakan OJT. Yang paling penting, jangan

terlalu mengandalkan keberhasilan dari program OJT. latihlah para pelatih dengan hati-hati (Dessler, 2003:285).

Metode *on-The Job training* dapat pula menggunakan peta-peta, gambar-gambar, sampel masalah, dan mendemonstrasikan pekerjaan agar pegawai baru dapat memahaminya dengan jelas. Manfaat dari metode *on-The Job Training* adalah peserta belajar dengan perlengkapan yang nyata dan dalam lingkungan pekerjaan yang jelas (Mangkunegara, 2001:53). Beberapa metode pelatihan pegawai yang sering diterapkan oleh manajemen personalia, yaitu sebagai berikut:

1. Metode *on the job training*, yaitu metode pelatihan secara langsung yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan pada saat melaksanakan pekerjaan, metode ini terdiri dari :
 - a) *Coaching* yaitu atasan memberikan bimbingan dan pengarahan langsung kepada bawahan dalam pelaksanaan pekerjaan rutinnnya.
 - b) *Planned progression*, yaitu pemindahan pegawai dalam saluran-saluran yang telah ditetapkan melalui tingkatan-tingkatan orang yang berbeda. *Planned progression* merupakan cara pengembangan karyawan dengan memindahkan karyawan kedalam pekerjaan-pekerjaan yang ditentukan melalui tingkatan-tingkatan organisasi, setelah tugas-tugas disetiap tingkat dapat diselesaikan dengan baik (Sabardi, 2001: 131).
2. Metode *off the job training*, antara lain :
 - a. Program pengembangan eksekutif, yaitu para manajer berpartisipasi dalam program-program yang dibuka untuk umum melalui penggunaan analisis kasus, simulasi, dan metode pengajaran lainnya.

- b. Latihan laboratorium, yakni seorang pelajar menjadi lebih sensitif terhadap orang lain, lingkungan, dan sekitarnya.
- c. Pengembangan organisasi, yakni menekankan pada perubahan, pertumbuhan, dan pengembangan organisasi secara menyeluruh (Nurjaman, 2014:163).
- d. Program-program pengembangan manajer dilembaga-lembaga pendidikan seperti universitas, sekolah tinggi, akademi dan lain sebagainya.
- e. *Sensitivity Training* sering juga disebut kelompok pelatihan yang biasanya punya tujuan untuk meningkatkan kepekaan terhadap orang lain, lebih memahami proses suatu kelompok dan meningkatkan keterampilan mendiagnosa dan menghindari kesalahan didalam proses kelompok.
- f. Program pelatihan khusus yaitu pengembangan manajemen harus melakukan pendekatan sistem terbuka yang memenuhi keinginan dan kebutuhan dari lingkungan eksternal. Organisasi membuat program pelatihan khusus untuk para anggota organisasi yang mengalami hambatan secara fisik (Sabardi 2001: 131).

Menurut Bernadin dan Russel dalam (Nurjaman 2014: 163)

mengelompokkan metode pelatihan menjadi dua kategori yaitu sebagai berikut:

1. *Informational methods* yaitu menggunakan pendekatan satu arah, melalui penyampaian informasi kepada para peserta oleh para pelatih. Metode ini dipakai untuk mengajarkan hal-hal faktual keterampilan, atau sikap tertentu.
2. *Experimental methods* yakni metode yang mengutamakan komunikasi yang luwes, fleksibel, dan lebih dinamis, baik dengan instruktur maupun dengan sesama peserta, dan langsung menggunakan alat-alat yang tersedia.

Untuk mengetahui dampak pelatihan secara keseluruhan terhadap hasil atau performansi seseorang atau kelompok tertentu, menurut Nurjaman (2014:164) dapat digunakan dua model penilaian pelatihan sebagai berikut:

1. *Model uncontrolled*, tidak memakai kelompok pembandingan dalam melakukan dampak penilaian terhadap hasil atau performansi kerjanya.
2. *Model controlled*, melakukan penilaian efektivitas program pelatihan dengan menggunakan sistem perbandingan, yaitu membandingkan hasil seseorang dan atau sekelompok orang yang mengikuti pelatihan terhadap hasil orang dan atau sekelompok orang yang tidak mengikuti pelatihan.

2.3 Jenis Pendidikan dan Pelatihan

Dalam rangka peningkatan sumber daya manusia bagi pegawai dilakukan berbagai jenis pendidikan dan pelatihan. Jenis pendidikan dan pelatihan yang dilakukan pegawai adalah sebagai berikut:

1. Diklat Prajabatan

Diklat prajabatan sebagai syarat pengangkatan seseorang CPNS Menjadi PNS, dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian, dan etika PNS. Disamping itu, memberikan pengetahuan dan kompetensi dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintah Negara, serta bidang tugas dan budaya organisasinya agar mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat. Diklat prajabatan terdiri atas :

- a. Diklat Prajabatan Golongan I sebagai syarat untuk menjadi PNS Golongan I
- b. Diklat Prajabatan Golongan II sebagai syarat untuk menjadi PNS Golongan II

- c. Diklat Prajabatan Golongan III sebagai syarat untuk menjadi PNS Golongan III

Diklat prajabatan wajib diikuti oleh CPNS selambat-lambatnya dua tahun setelah pengangkatannya. CPNS wajib mengikuti dan lulus Diklat Prajabatan untuk dapat diangkat sebagai PNS.

2. Diklat Dalam Jabatan

Diklat dalam jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai agar melaksanakan tugas-tugas pemerintah dan pembangunan dengan sebaik-baiknya. Diklat Dalam Jabatan (tenaga administrasi) terdiri atas sebagai berikut:

a. Diklat Kepemimpinan

Diklat Kepemimpinan dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan sesuai dengan jenjang jabatan struktural. Diklat pengembangan kepemimpinan adalah diklat yang dilaksanakan dalam rangka mengembangkan wawasan manajemen bagi pejabat struktural dan pejabat fungsional.

b. Diklat Fungsional Administrasi

Diklat fungsional administrasi dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang diperlukan/dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas fungsional administratif. Jenis fungsional administrasi antara lain : a).Diklat perpustakaan, b).Diklat arsiparis, c).Diklat pranata komputer, d).Diklat perencana, e).Diklat auditor, f).Diklat statisi, g).Diklat penganalisis organisasi, h).Diklat analisis kepegawaian, i).Diklat litkayasa, j).Diklat widyaiswara administrasi, k).Diklat

teknik administratif dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas administratif. Diklat teknik administratif terdiri atas : 1).Diklat perencanaan, 2).Diklat kepegawaian, 3).Diklat keuangan, 4).Diklat perlengkapan, 5).Diklat keprotokolan, 6).Diklat penelitian, 7).Diklat penyelenggara program diklat administrasi (Nurjaman 2014:243).

2.4 Prinsip-Prinsip Pendidikan Dan Pelatihan

1. Prinsip umum

Pendidikan dan pelatihan saat ini merupakan suatu keharusan dilakukan oleh suatu organisasi yang tidak dapat diabaikan karena hal ini dapat dipandang sebagai penanaman modal (investasi). Oleh karena itu sangat masuk akal apabila pendidikan dan pelatihan harus diperhatikan secara serius dengan memperhatikan prinsip-prinsip berikut (Basri dan Rusdiana, 2015:34):

a. Diklat sebagai penyempurnaan

Keluaran pendidikan normal pada umumnya masih dalam keadaan siap latih. Terlebih lagi karena pendidikan di Indonesia masih bersifat masal karena sangat mengutamakan pemerataan mereka belum siap dan mampu untuk memegang jabatan tertentu. Oleh karena itu, sumber daya manusia ini masih harus disempurnakan dalam satu diklat terprogram.

b. Diklat sebagai pelayanan

Ledakan ilmu pengetahuan dan teknologi tidak dapat dihindari lagi sehingga apa yang dipelajari di bangku sekolah tahun ini mungkin telah berubah dan diperbaiki.

c. Diklat sebagai wahana promosi

Organisasi selalu ditingkatkan mutu pelayannya pada setiap tingkatan jabatan yang ada dalam organisasi itu. Semakin tinggi jabatan semakin dibutuhkan orang yang berkualitas. Peningkatan kualitas karyawan pada umumnya diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan yang direncanakan secara sistematis.

d. Diklat sebagai pemenuh aspirasi masyarakat

Mendapatkan pelayanan yang cepat dan tepat sangat mendesak dikarenakan masyarakat dalam era informasi dan komunikasi bersedia membayar lebih mahal asal urusan mereka dapat terselesaikan dengan cepat.

2. Prinsip khusus

Pengetahuan, pemahaman, sikap, dan keterampilan atas sesuatu senantiasa diperoleh melalui proses belajar. Proses belajar ini dapat dilakukan secara sengaja dan dapat juga tanpa rencana. Proses belajar dapat secara terprogram (seperti dalam pendidikan formal di sekolah dan pendidikan nonformal seperti dimasyarakat) ataupun tanpa program (seperti dalam pendidikan formal dikeluarga). Belajar diperlihatkan melalui perubahan tingkah laku sebagai hasil pengalaman, yang diperoleh pembelajar melalui interaksi dengan lingkungannya dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya.

2.5 Tujuan Pendidikan Dan Pelatihan

Diklat bertujuan sebagai berikut:

1. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi.

2. Mewujudkan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.
3. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat.
4. Menciptakan pemerintah yang baik (*good governance*) (Nurjaman 2014: 250).

Menurut Handoko pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, dan rutin. Pada setiap aktifitas pasti memiliki arah yang dituju merupakan rencana yang dinyatakan sebagai hasil yang dicapai. Manfaat dan dampak yang diharapkan dari pelatihan harus dirumuskan dengan jelas, tidak mengabaikan kesanggupan dan kemampuan instansi. Menurut Simamora, manfaat pelatihan antara lain:

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
2. Menciptakan sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
3. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar-standar kinerja yang dapat diterima.
4. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
5. Mengurangi jumlah biaya dan kecelakaan.
6. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Tujuan pelatihan menurut Fandi Tjiptono dan Anastasia Diana dalam (Asrizalis, 2015:59), adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan serta meningkatkan kualitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan, dengan kata lain tujuan pelatihan adalah meningkatkan kinerja dan pada gilirannya akan meningkatkan daya saing.

2.6 Program Pelatihan

Program pelatihan terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Program pelatihan umum, pelatihan umum merupakan pelatihan yang mendorong karyawan untuk memperoleh keterampilan yang dapat dipakai di hampir semua jenis pekerjaan. Pendidikan karyawan meliputi keahlian dasar yang biasanya merupakan syarat kualifikasi pemenuhan pelatihan umum. Misalnya cara belajar untuk memperbaiki kemampuan menulis dan membaca serta memimpin rapat akan bermanfaat bagi setiap pengusaha, siapapun yang secara individu dapat mengerjakannya.
2. Pelatihan khusus adalah pelatihan dimana para karyawan memperoleh informasi dan keterampilan yang sudah siap pakai, khususnya pada bidang pekerjaannya. Pelatihan khusus, misalnya mengusahakan agar sistem anggaran perusahaan khususnya dapat berjalan lancar. (Maarif, 2014:287).

Adapun pelatihan khusus merupakan pelatihan yang mendorong karyawan yang memperoleh informasi dan keterampilan yang sudah siap pakai, khususnya pada bidang pekerjaannya. Misalnya mengusahakan agar sistem anggaran perusahaan khususnya dapat berjalan. Karena tiap perusahaan memiliki sistem anggaran tersendiri, pelatihan ini secara langsung bermanfaat hanya bagi karyawan yang sudah ada. (Basri dan Rusdiana, 2015: 31).

2.7 Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

a. Kinerja

Job performance/kinerja adalah tingkat produktivitas seorang karyawan, relatif pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas. Kinerja dipengaruhi oleh variabel yang terkait dengan pekerjaan, meliputi *role-stress* dan konflik kerja/non kerja. Perbedaan kinerja dapat terjadi karena perbedaan kemampuan (*ability*), keterampilan (*skill*) dan motivasi. Oleh karenanya dapat dikatakan bahwa kinerja seseorang dipertimbangkan sebagai fungsi dari kemampuan dan kemauan. Tanpa kemauan kerja, walau seseorang mempunyai kemampuan, maka kinerjanya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan (Riani, 2013:61).

Kinerja dalam kamus bahasa Indonesia diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, presentasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja. kinerja merupakan gabungan dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni keterampilan, gaya, dan sifat keadaan eksternal. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa oleh seseorang karyawan ke tempat kerja seperti halnya pengetahuan, kemampuan maupun kecakapan-kecakapan teknis. Tingkat upaya dapat memberikan motivasi yang diperlihatkan seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. (Chotimah dan Fathurrohman, 2014:210). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001:67). Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan

pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2011:7).

b. Pengertian kinerja Pegawai

Kinerja individu pegawai adalah tingkatan pencapaian atau hasil kerja seseorang dan sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Beberapa ahli mendefenisikan kinerja sebagai berikut:

- 1) Kusriyanto (2006:9) “Perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya perjam)”.
- 2) Faustino (2006:9) “Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas dibutuhkan dengan produktivitas”.
- 3) Mangkunegara (2006:9) “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja atau prestasi kerja baik dari kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melakukan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab dan wewenang yang diberikan kepadanya.

2.8 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor mempengaruhi kinerja yang dikemukakan Amstrong dan Baron dalam (Wibowo, 2011: 100), yaitu sebagai berikut:

1. *Personal factors*, Ditentukan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. *Leadership factor*, Ditemukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manager dan *team leader*.
3. *Team factor*, Ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. *System factor*, Ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contestual/sitotional factor*, Ditunjukkan oleh tinginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut (Kasmir, 2016:189):

1. Kemampuan dari keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula,

yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik dan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, dengan demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya.

3. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan karyawan yang akan mempengaruhi kerja.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggungjawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggungjawab dan pada akhirnya hasil pekerjaannya pun

tidak atau kurang baik dan tentu saja hal ini akan mempengaruhi kinerja yang ikut buruk pula. Artinya bahwa kepribadian atau karakter akan mempengaruhi kinerja.

Dengan demikian dapat diartikan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang terdiri atas: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, nilai-nilai, serta sikap (Pasolong, 2010: 222).

Menurut A. Timpe Dele menyatakan bahwa kinerja seseorang tenaga pengajar baik kelayakannya atau rasa tanggungjawabnya juga dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu:

- a. Perilaku pimpinan
- b. Adanya pelatihan
- c. Dorongan positif
- d. Paham akan tugasnya
- e. Adanya sistem penghargaan
- f. Adanya penilaian
- g. Adanya motivasi

Dengan pendapat tersebut Nampak jelas bahwa perfoman sebagai perilaku pimpinan dalam hal ini kepala sekolah sangat diperlukan dalam mencapai hasil kerja atau kinerja yang optimal. Disamping itu pelatihan atau bimbingan sangat diperlukan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Di samping beberapa pokok di atas A. Timpe Dele dalam Chotimah dan Fathurrohman (2014: 213) berpendapat bahwa kinerja karyawan atau guru melalui sisi yaitu:

- Menetapkan sasaran
- Komitmen dan dukungan.

2.9 Penilaian Kinerja Pegawai

Dalam suatu organisasi penilaian kinerja adalah instrumen yang sangat diperlukan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan. Penilaian kinerja adalah bagaimana organisasi melakukan evaluasi dalam pelaksanaan pekerjaan individu ataupun kelompok. Dalam penilaian ini yang dinilai adalah kontribusi karyawan dalam organisasi tertentu. Penilaian kinerja juga dapat diartikan sebagai sebuah proses mengevaluasi karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka dibandingkan dengan seperangkat standar, dan mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan (Supriyanto dan Machfudz, 2010: 131). Penilaian kinerja merupakan evaluasi keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Jika penilaian kinerja terhadap birokrasi, berarti evaluasi keberhasilan atau kegagalan birokrasi dalam menjalankan tugasnya sebagai pelayan masyarakat (Pasolong, 2010: 206).

Penilaian kinerja merupakan faktor yang penting dalam sebuah organisasi, karena merupakan tolak ukur untuk mengetahui seberapa jumlah hasil/karya yang telah diciptakan oleh seseorang pegawai untuk kelompoknya maupun untuk dirinya sendiri, dan juga merupakan proses cipta karya pegawai yang bersangkutan. Dalam penilaian kinerja tidak hanya memiliki hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal hal khusus sesuai dengan bidang tugasnya semuanya layak untuk dinilai (Chotimah dan Fathurrohman, 2014: 215). Adapun tujuan kegiatan penilaian kinerja adalah:

1. Untuk meningkatkan kinerja

2. Mengukur dan meningkatkan akuntabilitas terhadap pekerjaannya
3. Meningkatkan dan menumbuhkan profesionalitas
4. Meningkatkan kerjasama baik antar sejawat maupun pihak luar.

Tujuan penelitian diri atau penilaian kinerja individu yaitu :

1. Menyediakan kesempatan bagi pegawai untuk mengiktisarkan.
2. Mengenali akan kebutuhan perkembangannya sendiri dengan membuat rencana bagi perkembangannya dalam organisasi dengan mengidentifikasi dukungan yang diperlukan dari pimpinan dan orang-orang lainnya didalam organisasi.
3. Menyampaikan kepada pimpinan yang berkepentingan, apa yang sudah dicapai dan refleksinya agar ia mampu meninjau prestasinya sendiri dalam prespektif yang benar dan dalam penilaian yang lebih objektif. Hal ini merupakan sebuah persiapan yang perlu bagi diskusi-diskusi peninjauan prestasi kerja dan rencana-rencana perbaikan prestasi kerja.
4. Memprakarsai suatu proses peninjauan dan pemikiran tahunan yang meliputi seluruh organisasi untuk memperkuat perkembangan atas inisiatif sendiri guna mencapai keefektifan Manejerial. (Sinambela, 2017: 521).

Penilaian kinerja pegawai sangat penting dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi. Pada dasarnya penilaian kinerja pegawai membutuhkan beberapa aspek. Aspek penilaian kinerja pegawai diantaranya adalah:

1. Kualitas kerja adalah mutu hasil hasil kerja yang di dasarkan pada standar yang ditetapkan, biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan kerja.

2. Kuantitas kerja adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada.
3. Pengetahuan pekerjaan, pengetahuan yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan sehingga dapat berjalan secara efektif dan efisien.
4. Disiplin dalam bekerja adalah harus disiplin pada dirinya, tugasnya, serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
5. Tanggungjawab adalah kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaan, pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya. (Mangkunegara 2004: 67)

Menurut Siagian (2011: 224), penilaian kinerja dilakukan untuk dua kepentingan yaitu:

1. Kepentingan pegawai sendiri, penilaian bisa berperan sebagai umpan balik berbagai hal seperti kemampuan, latihan, kekurangan kelebihan. Maupun potensi yang nantinya akan bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, maupun pengembangan profesionalismenya.
2. Kepentingan lembaga atau organisasi, bisa digunakan untuk mengambil keputusan tentang sesuatu yang berhubungan dengan peningkatan pendidikan seperti halnya pelatihan, seleksi, pengenalan, promosi, penempatan ataupun yang berhubungan dengan peningkatan pendidikan yang lain.

2.10 Pengukuran Kinerja

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah mencapai sesuai dengan yang diharapkan. Pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara:

1. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi.
2. Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas
3. Mempertimbangkan penggunaan sumber daya
4. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

A. Hubungan Pendidikan dengan Kinerja Pegawai

Pendidikan merupakan faktor yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seseorang pegawai memiliki pengetahuan tertentu sehingga mampu serta cakap untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Dengan demikian pendidikan akan mempengaruhi kinerja pegawai (Pakpahan, 2012: 116)

B. Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai

Kemampuan pegawai dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi/instansi dipengaruhi oleh berbagai faktor secara internal, salah satunya adalah melalui pelatihan, dimana melalui program tersebut diharapkan organisasi/instansi dapat mempertahankan pegawai yang berpotensi dan berkualitas. Pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seseorang pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Dengan

adanya peningkatan, pengetahuan dan keahlian seorang pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan, wawasan, dan sikap karyawan pada tugas-tugasnya melalui program pelatihan yang sudah dilaksanakan dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai organisasi tersebut (Pakpahan, 2012:116)

C. Hubungan Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai

Hubungan pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai saling mempengaruhi. Dimana diasumsikan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan respon terhadap suatu kebutuhan organisasi. Hal ini sejalan dengan pemikiran dari sudiro yang menyatakan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia organisasi ialah melalui program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan terencana dan sistematis. Dengan kata lain pentingnya pendidikan dan pelatihan dalam organisasi adalah perbaikan kinerja pegawai yang meliputi *knowledge* dan keterampilan yang mendukung, serta pembentukan sikap para pegawai sesuai yang diinginkan oleh organisasi (Pakpahan, 2012: 116)

2.11 Kajian penelitian yang relevan

Penelitian dilakukan oleh Asrizalis (2015: 53) melakukan penelitian tentang Kontribusi etos kerja Islami dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-kota Padang pandang. Hasil kesimpulan menunjukkan bahwa tujuan penelitian ini untuk mengungkapakan berapa besar kontribusi etos kerja islami dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Madrasah Tsanawiyah Swasta (mtSs) se-kota Padang panjang. Hasil analisis data menunjukkan bahwa pelatihan berkontribusi secara signifikan sebesar 26,00 %

terhadap kinerja guru-guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se-Kota Padang Panjang.

Kesamaan dengan penelitian yang saya lakukan adalah membahas tentang bagaimana kinerja pegawai pada Madrasah. Sedangkan perbedaannya dengan penelitian saya adalah penelitian lebih menuju dan lebih fokus terhadap pendidikan dan pelatihan pegawai pada Man 1 Padangsidempuan sedangkan penelitian yang dilakukan Azizalis lebih fokus terhadap kontribusi etos kerja islami guru-guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Se kota Padang Panjang

Penelitian ini dilakukan oleh Rizalil (2013:95) dengan judul Pengaruh pelatihan terhadap kinerja Pegawai Guru Ekonomi/Akutansi SMA Se-Kabupaten Kendal hasil penelitian yang diperoleh dari analisis deskriptif setiap indikator pengukuran pelatihan meliputi lama pelatihan dalam kategori kurang baik dilihat dari skor rata-rata sebesar 52%, tingkat pelatihan dalam kategori cukup baik dilihat dari skor rata-rata sebesar 53% dan relevansi dalam kategori cukup baik dapat dilihat dari skor rata-rata sebesar 54.3%.

Kesamaan penelitian yang saya lakukan dengan penelitian Rizalil Arfhan adalah membahas tentang pendidikan dan pelatihan guru-guru disekolah. Sedangkan Perbedaannya dengan Rizalil Arfhan membahas lebih dalam dan fokus tentang motivasi kerja guru ekonomi/akutansi SMA se-kabupaten Kendal sedangkan penelitian saya lebih membahas tentang pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Man 1 Padangsidempuan.

2.12 Kerangka berfikir

Berdasarkan dari permasalahan yang penulis paparkan pada latar belakang kemudian ditemukan dengan acuan dari beberapa teori pada studi pustaka yang selanjutnya dijadikan indikator penelitian, maka penulis akan menjelaskan mengenai permasalahan penelitian tersebut yang akan digambarkan dalam kerangka pemikiran, adapun tujuan pembuatan kerangka pemikiran ini agar menggambarkan secara rinci dan lebih jelas pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Man 1 Padangsidempuan dan bagaimana penulis melihat permasalahan dalam penelitian ini. Untuk lebih jelasnya mengenai teori-teori yang dijadikan indikator pada penelitian yang berjudul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada MAN 1 Padangsidempuan, penulis akan menampilkan tabel sebagai berikut :

Tabel 2.2
Pengaruh pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai
Pada MAN 1 Padangsidempuan



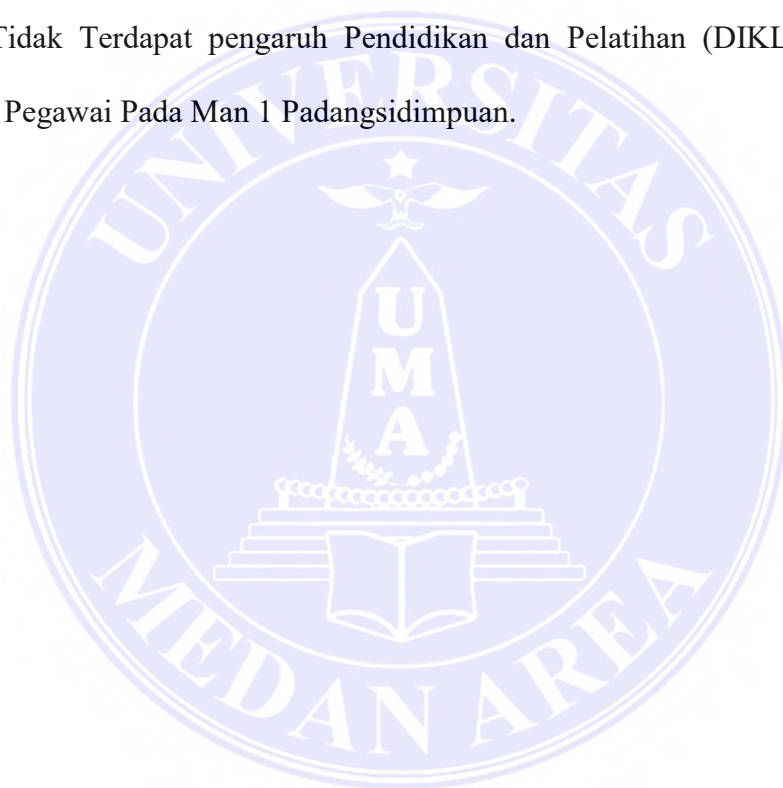
2.13 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban atau dugaan sementara tentang rumusan masalah penelitian yang kebenarannya perlu diuji dan dibuktikan melalui penelitian.

Adapun hipotesis dalam penelitian adalah:

Ha : Terdapat Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) terhadap Kinerja Pegawai Pada Man 1 Padangsidempuan.

Ho : Tidak Terdapat pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) terhadap kinerja Pegawai Pada Man 1 Padangsidempuan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian lapangan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Arikunto (2013:27) pendekatan kuantitatif adalah penelitian kuantitatif sesuai dengan namanya, banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Penulis bermaksud untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai Pada MAN 1 Padangsidimpuan. Menurut penulis penelitian ini berusaha mengungkap dan menjelaskan keadaan dari objek penelitian dan mencoba menganalisa untuk memberikan kebenaran berdasarkan data-data yang diperoleh. Dengan metode ini peneliti akan memaparkan secara sistematis materi-materi pembahasan dari berbagai sumber, yang kemudian dianalisis secara tepat dan cermat guna memperoleh sebuah kesimpulan dari penelitian tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai pada Man 1 Padangsidimpuan.

Penelitian ini bersifat deskriptif. Sugiyono (2016:147) menyatakan penelitian deskriptif merupakan metode penelitian yang berusaha menggambarkan pretasikan objek sesuai dengan apa adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Adapun Kesimpulan dari pengertian di atas bahwa penelitian yang akan dilakukan peneliti bertujuan untuk menganalisis, mengetahui dan menjelaskan tentang Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada MAN 1 Padangsidimpuan yang ada menggunakan angka sebagai

hasil akhir dari penelitian. Penelitian ini menggambarkan fakta mengenai seberapa besar pengaruh Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada MAN 1 Padangsidempuan berdasarkan masing-masing variabel. Berdasarkan pengumpulan data berupa instrumen kuesioner (angket) sebagai metode penelitian dan dianalisis menggunakan analisis statistik.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Peneliti melakukan riset ataupun penelitian yang berlokasi di Man 1 Padangsidempuan Kabupaten Tapanuli Selatan yang berada di Jl. Sutan Soripada Mulia No. 31C Sadabuan Padangsidempuan. Adapun lokasi MAN 1 Padangsidempuan sebagai berikut :



Gambar 3.1

Lokasi MAN 1 Padangsidempuan

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian penulis lakukan pada bulan Mei sampai bulan juni 2022. Adapun jadwal Pelaksanaan Penelitian yang dilaksanakan diuraikan dalam bentuk tabel berikut :

Tabel 3.1

Jadwal Pelaksanaan Penelitian

No	Jenis Kegiatan	2021			2022				
		Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Agus	Sep
1	Acc Judul	✓							
2	Membuat Proposal	✓	✓	✓	✓				
3	Observasi			✓					
4	Bimbingan Proposal		✓	✓	✓	✓			
5	Seminar Proposal						✓		
6	Seminar Hasil							✓	
7	Pengajuan Sidang Meja Hijau							✓	
8	Sidang Meja Hijau (Skripsi)								✓

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Arikunto (2013:173) bahwa “populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”, Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek /subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:148). Berkenaan dengan penelitian ini, maka yang akan dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai MAN 1 Padangsidempuan yang berjumlah 90 orang.

Tabel 3.2

POPULASI PEGAWAI PADA MAN 1 PADANGSIDIMPUAN

No	Pegawai	Jumlah
1.	Tenaga Kependidikan dan pendidik PNS	46
2.	Tenaga kependidikan dan pendidik Non PNS	44

Sumber : Data Pegawai Man 1 Padangsisimpuan

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dapat mewakili seluruh populasi untuk dapat dijadikan sumber data atau sumber informasi dalam suatu penelitian. Dalam mengambil atau menentukan sampel, Arikunto (2013:174) menyatakan bahwa untuk sekedar ancer-ancer apabila subjeknya kurang dari 100 orang. Lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian dari jumlah populasi. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang

dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014:149). Menurut Sugiyono (2016:80) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi, sedangkan teknik pengambilan sampel disebut dengan *sampling*. menurut Sugiyono (2009:63), teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil *total sampling* karena jumlah populasi yang kurang dari 100. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 90 orang.

3.4 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2013: 95), variabel adalah segala sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari lebih lanjut sehingga dapat diperoleh informasi dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini menggunakan variabel bebas (x) dan variabel terikat (Y). Adapun penjelasan lebih lanjut terkait variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (X)

Menurut Sugiyono (2013:96), variabel bebas adalah variabel yang mampu mempengaruhi variabel terikat. Adapun yang menjadi variabel bebas adalah pendidikan dan pelatihan (x).

2. Variabel terikat (Y)

Menurut Sugiyono (2013:97), variabel terikat (Y) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Adapun Variabel yang menjadi variabel terikat adalah kinerja pegawai (y).

3.5 Defenisi Operasional

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Dimana variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) sebagai Variabel X, dan kinerja Pegawai sebagai variabel Y. Defenisi Operasional dimaksudkan untuk menjelaskan makna dari variabel yang diteliti oleh penulis. Di bawah ini adalah defenisi variabel penelitian yang akan diteliti penulis. Pendidikan dan pelatihan sebagai variabel X, adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai. Pelatihan mungkin meliputi perubahan sikap sehingga pegawai dapat melakukan pekerjaan lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi (Kaswan, 2011:2).

Kinerja pegawai sebagai variabel Y, kinerja pegawai sebagai karakteristik mengenai cara kerja, sikap atau kebebasan terhadap kerja, pandangan terhadap kerja yang dimiliki oleh seorang yang mengandung makna kualitas dalam melaksanakan dan mengembangkan kegiatan pendidikan disekolah (Chotimma dan Fathurrahman 2014:211). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

3.6 Pengembangan Instrumen

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian (Sugiyono, 2014:178). Agar peneliti mudah dalam menyusun instrumen penelitian maka terlebih dahulu peneliti merancang instrument dengan membuat kisi-kisi

1. Instrumen pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan dikembangkan dari teori pada bab II yang terdiri dari indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan pekerjaan, disiplin dalam bekerja, dan tanggungjawab.

Tabel 3.3
Kisi-kisi Instrumen Diklat dan Kinerja Pegawai

No	Variabel X	Indikator
1.	Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT)	a. Mengembangkan pengetahuan b. Mengembangkan keterampilan c. Mengembangkan sikap

Sumber, Arizalis (2015:97)

No.	Variabel Y	Indikator
	Kinerja Pegawai	a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Pengetahuan pekerjaan d. Disiplin dalam bekerja e. Tanggungjawab

Sumber: Anwar Prabu Mangkunegara (2004: 67)

3.7 Validitas dan Realibilitas Instrumen

1. Validitas Instrumen

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 2 orang ahli untuk mengukur fenomena validitas instrumen pendidikan dan pelatihan sebanyak 20 item pernyataan dan kinerja pegawai sebanyak 25 item pernyataan. Ahli tersebut bernama Ibu Dra. Wasilah Lubis, S.Pd, M.A dan Bapak Rahmat Lubis, M.Pd. Instrumen yang valid dan reliabel merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel, hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang dimiliki (Sugiyono, 2014:202). Validitas suatu data berkenaan dengan derajat ketepatan antara data lapangan dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2007: 363) dikatakan, validitas dibedakan menjadi dua yaitu validitas internal dan validitas eksternal. Untuk mendapatkan data yang valid dalam metode kuantitatif diperlukan instrumen yang valid, oleh karenanya diperlukan uji validitas instrumen. Validitas instrumen menggambarkan tingkat instrumen yang mampu mengukur apa yang akan diukur (Arikunto 2003: 219). Untuk pengujian validitas data dapat dilakukan dengan pengujian validitas konstruksi. Pengujian konstruksi dilakukan dengan analisis faktor, mengkorelasikan faktor dengan skor total (Y). Bila harga korelasi di bawah 0.30, maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang (Sugiyono, 2014:208).

2. Realibilitas Instrumen

Realibilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan, instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama

(Sugiyono, 2014: 203). Realibilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa cukup atau dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengukur data karena instrumen tersebut sudah baik,. Realibilitas instrumen diukur dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach. Untuk Reabilitas pengujian dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS 20 for Windows.

Menurut Sekaran (2003:311) koefisien realibilitas semakin mendekati 1.00 adalah semakin baik. Secara umum, realibilitas kurang dari 0.60 kurang disarankan, berkisar diantara 0,70 yaitu diantara 0.60 sampai dengan 0.70 atau diantara 0,70 sampai dengan 0,80 adalah dapat diterima dan jika koefisien realibilitas diatas 0,80 adalah sangat dapat diterima. Realibilitas instrumen diukur dengan rumus alpha Cronbach dengan bantuan SPSS 20 *For windows*.

3.8 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah Angket/Kuesioner, Kuesioner merupakan instrumen untuk pengumpulan data, dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan yang diberikan oleh peneliti. Kuesioner merupakan teknik-teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden gunakan untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014:230). Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna. Tujuan penyebaran angket adalah mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dan responden tanpa merasa khawatir bila responden memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian daftar pertanyaan.

Alat yang digunakan untuk pengumpulan data berupa daftar pertanyaan/ pernyataan dibuat dalam bentuk angket dengan menggunakan skala likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2014:168). Dalam prosedur likert sejumlah pertanyaan disusun dengan jawaban responden diberi bobot sesuai dengan item. Jawaban setiap item instrumen yang digunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif yang dapat berupa kata-kata yang terdapat dalam sebagai berikut.

Tabel 3.4
Skor Jawaban Berdasarkan Skala Likert

No.	Alternatif Jawaban	Pernyataan positif	Pernyataan negative
1.	Sangat Setuju	5	1
2.	Setuju	4	2
3.	Ragu-ragu	3	3
4.	Tidak setuju	2	4
5.	Sangat tidak setuju	1	5

Sumber : Sugiyono (2010:94)

3.9 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi dan berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap tabel yang

diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2014: 238).

1. Analisis deskriptif

Pada tahap ini, data yang telah diperoleh dari penelitian dideskripsikan menurut masing-masing variabel dengan menggunakan bantuan SPSS 20 (*Statistical Package For Social Science*) untuk mendapatkan mean/rata-rata (M), standar deviasi (SD), modus (Md), dan median (Me). Distribusi frekuensi data dengan membuat kelas interval.

2. Persyaratan Analisis

Tujuan dari pengujian persyaratan analisis adalah untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan memenuhi persyaratan untuk dianalisis dengan teknik analisis yang direncanakan. Uji persyaratan yang harus dipenuhi untuk teknik analisis regresi linear sederhana meliputi normalitas, homogenitas, dan linieritas.

a. Normalitas

Normalitas data dihitung untuk mengetahui data yang terkumpul dan data yang akan dianalisis harus berdistribusi normal. Jika data berdistribusi normal maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasikan untuk populasi penelitian. Oleh karena itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan, maka terlebih dahulu akan dilakukan pengujian normalitas data. Analisis normalitas data menggunakan rumus Kolmogorov Smirnov SPSS 22 For windows. Pengambilan keputusan normal atau tidaknya data diputuskan dengan melihat nilai observe (observasi) dengan nilai *expected* (harapan/ideal). Jika nilai *Asymp. Sig* lebih besar dari 0,05

maka disimpulkan data yang diuji mempunyai distribusi normal. Sebaliknya, jika lebih kecil dari 0,05 maka data mempunyai distribusi yang tidak normal.

b. Linieritas

Linieritas diukur mengetahui linieritas hubungan antara variabel bebas dengan terikat, yaitu pendidikan dan pelatihan (X), dan kinerja pegawai (Y). Jika harga pada garis dev lebih dari 0,05, maka regresi dikatakan linier, dan sebaliknya jika p lebih kecil dari 0,05.

$\alpha = 0,05$ dinyatakan bahwa regresinya tidak linier.

Analisis ini yang akan digunakan dalam menguji besarnya hubungan dan kontribusi pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui derajat hubungan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dilakukan penyebaran kuesioner yang bersifat tertutup. Untuk mengetahui hubungan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai digunakan teknik korelasi.

a. Analisis korelasi(PPM) *Person Product Moment*, dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Korelasi PPM dilambangkan(r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga (-1 ≤ r ≤ +1). Apabila nilai r = -1 artinya korelasinya negatif sempurna; r = 0 artinya tidak ada korelasi; dan r = 1 berarti korelasinya sangat kuat. Dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

Tabel 3.5
Pedoman untuk memberikan Interpretasi Koefisien Koordinasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,399	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

b. Uji signifikan

Selanjutnya pengujian lanjutan yaitu uji signifikan dengan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

- t_{hitung} = Nilai t
 r = Nilai Koefisien Korela
 n = Jumlah Sampel

Uji signifikan *korelasi Product moment* secara praktis yang tidak perlu dihitung, tetapi langsung dikonsultasikan pada table *r product moment*. Dengan ketentuannya bila r hitung lebih kecil dari tabel, maka H_0 diterima, tetapi sebaliknya r hitung lebih besar dari r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka H_a diterima, dan untuk pengolahan analisis data ini penulis akan menggunakan program windows SPSS 20.

3. Uji Hipotesis

a. Regresi Linier sederhana

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini akan menggunakan analisis sederhana. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana merupakan suatu metode untuk mengetahui kontribusi

kolektif dua (X) terhadap variabel terikat (Y). Penelitian ini menempatkan karier kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat, sedangkan variabel pendidikan dan pelatihan (X) sebagai variabel bebas. Persamaan regresinya untuk 2 variabel terikat adalah :

$$\hat{Y} = a + bX$$

\hat{Y} = Nilai yang diprediksi

a = Konstanta atau bila harga $X=0$

b = Koefisien regresi

X = Nilai variabel independen

Untuk dapat menemukan persamaan regresi, maka dihitung terlebih dahulu harga a dan b . Cara menghitung a dan b dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum Y)}{(n)(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{(n)(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

b. Koefisien Determinan (*R.Square*)

Koefisien determinan adalah suatu analisis untuk menguji seberapa besar pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai

c. Uji T

Uji T adalah pengujian signifikan untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y, apakah berpengaruh signifikan atau tidak dapat dilihat dengan kriteria pengujian:

- 1) Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima
- 2) jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak

Berdasarkan Signifikan dengan kriteria sebagai berikut

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Man 1 Padangsidimpuan tujuannya untuk mengetahui pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Adapun hasil uji yang didapatkan adalah hasil uji validitas dan reliabilitas yaitu :

1. Angket pendidikan dan pelatihan (X) : reliabilitas angket yang didapatkan angka sebesar 0,811 menjelaskan reliabel pada instrumen dapat diketahui dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian dimana $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ ($0,811 > 0,205$)
2. Angket Kinerja Pegawai (Y) : reliabilitas angket yang didapatkan sebesar 0.858. menjelaskan bahwa reliabel pada instrumen kinerja pegawai dapat diketahui dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian dimana $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ ($0,858 > 0,205$).

Pengujian signifikan pada uji T dalam mengetahui variabel X terhadap variabel Y, apakah pengaruhnya dinyatakan signifikan atau tidak. Jika nilai t hitung lebih besar ($>$) dari nilai t tabel maka pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja berpengaruh signifikan. Berdasarkan hasil output pengertian Hipotesis dengan uji T dapat diketahui nilai t hitung sebesar 10,254 $df = n-2 = 90-2=88$. Nilai t tabel sebesar 1,987 pada taraf 0,05. Karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a

diterima, yang berarti bahwa “Terdapat Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Pada MAN 1 Padangsidempuan”.

5.2 Saran

Berdasarkan Hasil Analisa dan kesimpulan yang telah didapatkan dalam penelitian ini, maka penulis memberikan saran supaya dapat memberikan masukan serta manfaat berbagai pihak yang terkait. Adapun pihak yang terkait yaitu:

1. Bagi pihak pegawai dan kepala sekolah MAN 1 Padangsidempuan. Diharapkan dapat meningkatkan kinerja, disiplin, dan bertanggungjawab terhadap tugasnya. Begitupula dengan kepala Madrasah agar bisa meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan arahan dan motivasi lewat pendidikan dan pelatihan supaya pegawai lebih bersemangat dalam mengerjakan tugasnya secara optimal untuk mencapai tujuan madrasah.
2. Bagi pihak akademik. Diharapkan hasil penelitian ini bermanfaat dan berguna untuk referensi dan memperbanyak tinjauan pustaka sebagai tambahan pengetahuan untuk menyelesaikan tugas ataupun pada penelitian selanjutnya.
3. Bagi peneliti selanjutnya. Penulis mengharapkan agar mengevaluasi, melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lainnya untuk mengetahui secara teoritis, melanjutkan penelitian dengan mendalam dan cakupan ataupun ruang lingkup yang luas.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Baharuddin H, Makin. Moh.(2010). *Manajemen Pendidikan Islam*. Malang:UIN Maliki Press
- Basri, Hasan dan Rusdiana H.A.(2015). *Manajemen Pendidikam dan Pelatihan* Bandung:CV Pustaka Setia
- Chotimmah, Chusnul Chotimmah dan Fathurrahman. (2014). *Komplemen Manajemen Pendidikan Islam Konsep integratif Pelengkap Manajemen Pendiidkan Islam*. Yogyakarta:Teras
- Dessler, Garry. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta:Permata Puri Media
- Fahmi, Irham. (2013). *Manajemen Kinerja*, Bandung : Alfabeta 73
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Kaswan. (2011). *Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung:Alfabeta
- Mangkunegara, prabu anwar. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2004). *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*. Bandung:PT. Remaja Rosdakarya
- Nurjaman, Kadar. (2014). *Manajemen Personalialia*. Bandung : CV. Pustaka Setia
- Pasolong, Harbani. (2010). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung:Alfabeta
- Rahmawati, Kusdiyah Ike. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Riani, laksmi asri, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sabardi, Agus. (2001). *Manajemen Pengantar* Yogkarta:UPP AMP YKPN
- Siagian, P.Sondang. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

Sinambela. Poltak Lijen. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung : Rajawali Press

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV. Alfabeta

Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo

Supriyanto, sani achmad dan Machfudz, Masyhuri. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press

Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo

JURNAL

Asrizalis. (2015). *Kontribusi Etos Kerja Islam Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (Mtsn) Se-Kota Padang Panjang*. Jurnal Al-Fikrah, Vol. III, No.1 Januari-Juni 2015

Pakpahan, Saputra Edi, Siswidiyanto, Sukanto. (2012). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Administrasi Publik (JAP) Vol. 2 No 1 Hal. 116-121

Sakta, akharisma Dahmiri. (2014). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Mankeu Vol. 3 No. 1 2014 Hal. 374-463

Turere, nitta verra. (2013). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Karyawan*. Jurnal Emba Vol.1, No. 3 Hal 10-19

SKRIPSI

Rizalil, alfhan. (2013). *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Motivasi Kerja Guru terhadap kinerja guru ekonomi akutansi SMA Negeri dan Swasta Se-Kabupaten Kendal*. Skripsi Universitas Negeri Semarang

PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Website

<https://books.google.co.id/cascio/2006/306>

<https://eprintis.ums.ac.id/sekaran/sekaran/1992/252>

<https://repository.unpkkediri.ac.id/metodepenelitian/identifikasivariabelpenelitian>

<http://repository.uma.ac.id/kusriyanto/faustino/mangkunegara>

<http://repository.fe.unj.ac.id/sekaran/2003/311>

<https://karyatulisilmiah.com//Ahwod/dimmoel//1999/32>

<https://www.silabus.web.id/sumarsono/2009/93>



LAMPIRAN I

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth. Responden Penelitian
Pegawai MAN 1 Padangsidempuan.

Dengan hormat, Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswa Universitas Medan Area, dengan identitas:

Nama : Diah Haryuni Harahap
NPM : 188520132
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jurusan : Administrasi Publik

Dalam rangka mendapatkan data guna menyusun skripsi dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Man 1 Padangsidempuan”, maka saya mohon bantuan serta kesediaannya Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini. Tujuan kuesioner ini untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan kepihak luar, serta kerahasiaan dalam mengisi kuesioner ini terjamin sepenuhnya. Oleh karena itu saya berharap jawaban yang Bapak/Ibu berikan dengan jujur dan terbuka akan sangat membantu dalam penelitian ini. Keikutsertaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Diah Haryuni Harahap
188520132

BAGIAN I : IDENTITAS RESPONDEN

NO. RESPONDEN :

Untuk kelengkapan data penelitian, kami mohon Bapak/Ibu/Saudara/Saudari mengisi data dibawah ini:

- 1. Nama :
- 2. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
- 3. Usia :
- 4. Status : Menikah / Belum Menikah
- 5. Pendidikan Terakhir :
- 6. Jabatan :
- 7. Bagian / Divisi :

BAGIAN II : PETUNJUK PENGISIAN

- 1. Sebelum mengisi kuesioner ini, mohon Bapak/Ibu membaca setiap butir pernyataan dengan cermat.
- 2. Berilah tanda centang (√) pada kolom jawaban yang tersedia.
 SS = Sangat Setuju (5)
 S = Setuju (4)
 R = Ragu Ragu (3)
 TS = Tidak Setuju (2)
 STS = Sangat Tidak Setuju (1)
- 3. Untuk setiap butir pernyataan hanya diperbolehkan memilih satu alternatif jawaban.
- 4. Jika ada kesalahan dalam memilih alternatif jawaban, beri tanda silang (X) pada kolom yang salah dan beri tanda centang (√) pada kolom yang benar.
- 5. Semua pernyataan yang ada, mohon dijawab tanpa ada satupun yang terlewat.

A. VARIABEL X (PENDIDIKAN DAN PELATIHAN)

NO	INDIKATOR VARIABEL	STS	TS	R	S	SS
	Mengembangkan Pengetahuan					
1.	Pendidikan dan Pelatihan yang diikuti dapat meningkatkan ilmu pengetahuan.					
2.	Diklat dilaksanakan memperoleh jalan pikiran melatarbelakangi informasi.					
3.	Pendidikan dan Pelatihan akan menambah wawasan cara berfikir.					

4.	Pendidikan dan Pelatihan yang telah dilaksanakan akan memperoleh pengalaman dan pembelajaran.					
5.	Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dapat memunculkan kecerdasan untuk mengenali objek atau peristiwa tertentu.					
6.	Pendidikan dan Pelatihan pegawai mampu menemukan, menyelidiki, dan memahami suatu masalah dalam pekerjaan.					
7.	Dengan Pendidikan dan Pelatihan pegawai memperoleh kebenaran, informasi, dan fakta.					
Mengembangkan Keterampilan						
1.	Pendidikan dan Pelatihan yang didapatkan pegawai dapat diterapkan dalam pembelajaran.					
2.	Pendidikan dan Pelatihan yang diperoleh dapat menerapkan tata krama yang baik.					
3.	Pendidikan dan Pelatihan yang mendorong pegawai untuk memahami suatu hal dan menyampaikan suatu informasi.					
4.	Pendidikan dan Pelatihan yang telah dilaksanakan mampu menciptakan komunikasi yang efektif, serta memiliki kreativitas.					
5.	Pendidikan dan Pelatihan yang terjadi dapat membantu pegawai memunculkan ide-ide, etika, dan berfikir kritis.					
6.	Dalam mengikuti Pendidikan dan Pelatihan yang dapat membantu performa pegawai menjadi lebih maksimal dalam mengerjakan suatu pekerjaannya.					
7.	Dengan Pendidikan dan Pelatihan pegawai mendapatkan pengalaman yang membantu suasana bekerja menjadi lebih baik, efisien, dan efektif.					
Mengembangkan Sikap						
1.	Pendidikan dan Pelatihan yang terjadi akan membentuk potensi pegawai.					
2.	Pendidikan dan pelatihan dapat menciptakan perilaku dan kepribadian seseorang untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri.					
3.	Pendidikan dan pelatihan yang diikuti pegawai akan					

	membentuk bakat dan memiliki kualitas yang baik dalam bekerja.					
4.	Pendidikan dan Pelatihan dapat membangun karakter yang baik dan positif.					
5.	Pendidikan dan Pelatihan yang dilakukan pegawai mendapatkan kemampuan intelegensi, nilai, dan prestasi dalam pekerjaannya.					
6.	Setelah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Pegawai dapat bekerja secara profesional dan disiplin.					

B. VARIABEL Y (KINERJA PEGAWAI)

NO	INDIKATOR VARIABEL	STS	TS	R	S	SS
	Kualitas kerja					
1.	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan mekanisme kerja yang telah ditentukan.					
2.	Dalam bekerja saya berusaha mencapai hasil kerja melebihi standar kerja yang sudah ditetapkan.					
3.	Dengan kemampuan dan keahlian pegawai mampu memberikan pelayanan dan penyampain pembelajaran dengan baik.					
4.	Saya mempunyai inisiatif untuk membuat keputusan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas kerja yang diberikan.					
5.	Saya dapat meningkatkan mutu kerja, mandiri, dan berkomitmen.					
	Kuantitas Kerja					
1.	Saya disiplin terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan.					
2.	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.					
3.	Saya dapat bekerja secara optimal saat jam pekerjaan.					
4.	Saya bekerja sesuai dengan target perencanaan deskripsi kerja.					
5.	Saya bekerja secara cepat, tepat, dan dapat memanfaatkan waktu pekerjaan dengan baik sesuai dengan peraturan yang ditetapkan.					

Pengetahuan Pekerjaan						
1.	Saya berfikir kreatif guna kepentingan pekerjaan yang sangat diperlukan.					
2.	Saya sadar akan tugas dan tanggap dalam memberikan solusi terhadap permasalahan yang terjadi disekolah dan memberikan masukan dan pembelajaran yang baik.					
3.	Saya bekerja sesuai dengan prosedur pada Man 1 Padangsidempuan.					
4.	Saya mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi dan kebijakan.					
5.	Dengan pengetahuan dan kemampuan yang saya miliki saya dapat melakukan pekerjaan secara profesional dan memberikan dan membagi ilmu pengetahuan.					
Disiplin dalam Bekerja						
1.	Pentingnya kecakapan dalam bekerja untuk mengembangkan keterampilan kerja.					
2.	Saya bekerja dengan ketepatan waktu yang telah ditentukan.					
3.	Saya mampu memberikan contoh yang baik dalam bekerja ataupun motivasi.					
4.	Saya bekerja dengan menaati peraturan yang diberlakukan.					
5.	Saya mempunyai komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan memiliki tingkat berfikir abstrak yaitu mampu merumuskan konsep, menangkap, mengidentifikasi, dan memecahkan permasalahan yang dihadapi saat bekerja.					
Tanggungjawab						
1.	Saya meneliti kembali tugas saya sebelum dikumpulkan dan dilanjutkan ke unit lain.					
2.	Saya bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang telah ditetapkan dan atas fasilitas yang digunakan.					
3.	Saya mempunyai inisiatif dan memiliki indikasi saya bertanggungjawab karena memiliki komitmen.					

4.	Ketepatan waktu menyelesaikan tugas menunjukkan atas tanggungjawab dalam bekerja.					
5.	Saya bekerja secara totalitas selalu berusaha maksimal mengerjakan sesuatu sebaik mungkin dan konsisten.					



LAMPIRAN II DOKUMENTASI PHOTO



Gambar I
Pembagian Angket kepada pegawai MAN 1 Padangsidempuan
(Sumber: Dokumentasi Pribadi, senin, 6 juni 2022)



Gambar 2
Lapangan Man 1 Padangsidempuan
(Sumber :Dokumentasi Pribadi, senin, 18 juli 2022)



Gambar 3
Pegawai Man 1 Padangsidempuan
(Sumber : Dokumentasi Pribadi, senin, 18 juli 2022)



Gambar 4
Kepala MAN 1 Padangsidempuan
Dra.Hj. Wasilah Lubis, S.Pd, M.A

LAMPIRAN III TABULASI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

RESPONDEN	PENDIDIKAN DAN PELATIHAN																				JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
R1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	86
R2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	84
R3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	89
R4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
R5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90
R6	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	82
R7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	81
R8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	89
R9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	81
R10	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87
R11	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	82
R12	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	78
R13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	81
R14	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	88
R15	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
R16	4	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	88
R17	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	88
R18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	80

R19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	86
R20	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
R21	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	85
R22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	80
R23	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	85
R24	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	91
R25	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87
R26	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	83
R27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	84
R28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	84
R29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	82
R30	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
R31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	79
R32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	82
R33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	80
R34	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	79
R35	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
R36	4	5	4	4	3	5	5	4	3	3	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	79
R37	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	91
R38	4	4	5	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	89
R39	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	88
R40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	80
R41	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	63

R42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	
R43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	85
R44	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	89
R45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	79
R46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
R47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
R48	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	91
R49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
R50	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89
R51	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	81
R52	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
R53	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
R54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
R55	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	85
R56	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	85
R57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	81
R58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90
R59	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	85
R60	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
R61	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	5	86
R62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	97
R63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90
R64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80

R65	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	76
R66	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	84
R67	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	84
R68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	95
R69	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	83
R70	3	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	87
R71	4	4	4	4	5	3	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	82
R72	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87
R73	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
R74	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
R75	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	80
R76	4	3	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	75
R77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89
R78	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
R79	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	75
R80	4	2	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	78
R81	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	5	4	4	3	5	5	4	3	82
R82	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	87
R83	4	4	3	4	4	5	5	5	3	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	85
R84	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	82
R85	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
R86	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	76
R87	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	91

R88	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	90
R89	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	88
R90	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81



LAMPIRAN IV TABULASI KINERJA PEGAWAI

RESPONDEN	KINERJA PEGAWAI																								JUMLAH	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		25
R1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	106
R2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	105
R3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	112
R4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	103
R5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	110
R6	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	99
R7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	103
R8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	110
R9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	106
R10	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	110
R11	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	105
R12	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	100
R13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	106
R14	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	113
R15	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101
R16	4	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	105
R17	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	110
R18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	100

R19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	111
R20	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	100	
R21	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	108	
R22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	5	4	102
R23	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	110
R24	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	111
R25	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107
R26	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	103
R27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	105
R28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	104
R29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	107
R30	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99
R31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	99
R32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	100
R33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	100
R34	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99
R35	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	103
R36	4	5	4	4	3	5	5	4	3	3	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99
R37	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111
R38	4	4	5	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	106
R39	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	109
R40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	101
R41	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	5	5	5	85

R42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	
R43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	105	
R44	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	110	
R45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	100	
R46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	91	
R47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	104	
R48	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	106	
R49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	
R50	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	98	
R51	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	103	
R52	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	103	
R53	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	117
R54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	106
R55	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	104	
R56	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	104	
R57	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	112
R58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	122
R59	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	104
R60	3	3	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	3	100
R61	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	105
R62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	118
R63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125
R64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	103

R65	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	5	5	100	
R66	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	104	
R67	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	118	
R68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125	
R69	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101	
R70	3	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	102	
R71	4	4	4	4	5	3	5	5	4	3	3	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	99	
R72	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	114	
R73	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	111
R74	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	106	
R75	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	102	
R76	4	3	5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	5	5	88	
R77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109	
R78	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100	
R79	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	102	
R80	4	2	4	4	4	3	5	5	4	3	3	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	96	
R81	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	109	
R82	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	107
R83	4	4	3	4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	105	
R84	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	97	
R85	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	5	5	89	
R86	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105	
R87	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	100	

R88	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	108
R89	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	103
R90	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	100

