

**ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA PEGAWAI SEBELUM DAN
SESUDAH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) PADA
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA BANDAR LAMPUNG**

Skripsi



Oleh :

ASTA FITRIA

NPM :1512110365

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUTINFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG
2019**

**ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA PEGAWAI SEBELUM DAN
SESUDAH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) PADA
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar

SARJANA EKONOMI

Pada Program Studi Manajemen

Institut Informatika & Bisnis Darmajaya

Bandar Lampung

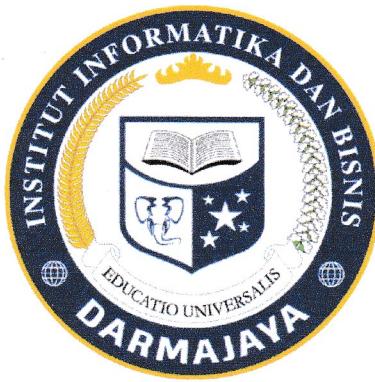


Disusun Oleh :

ASTA FITRIA

NPM :1512110365

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUTINFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG
2019**



PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini, menyatakan bahwa penelitian (skripsi) yang saya ajukan ini adalah hasil karya ilmiah saya sendiri, tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana disuatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 05 Maret 2019



HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi

:ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA PEGAWAI SEBELUM DAN SESUDAH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA BANDAR LAMPUNG.

Nama Mahasiswa

:Asta Fitria

NPM

:1512110365

Jurusan

:MANAJEMEN

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang
Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar SARJANA EKONOMI pada
jurusan MANAJEMEN IIB Darmajaya.



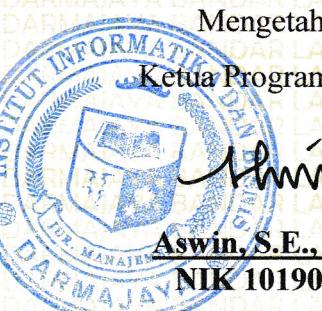
Disetujui Oleh :
Dosen Pembimbing

Muprijhan Thaib, S.Sos., MM
NIK. 00330501

Mengetahui

Ketua Program Studi

Aswin, S.E., M.M
NIK 10190605



HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 05 Maret 2019 Ruang G.1.7 telah diselenggarakannya sidang hasil penelitian (skripsi) dengan judul: ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA PEGAWAI SEBELUM DAN SESUDAH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA BANDAR LAMPUNG. Sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, bagi mahasiswa;

Nama Mahasiswa : Asta Fitria
NPM : 1512110365
Program Studi : Manajemen

Dan telah dinyatakan LULUS oleh dewan pengaji yang terdiri dari :

<u>Nama</u>	<u>Status</u>
1. Stefanus Rumangkit, SE., M.Sc	Ketua Sidang

Tanda Tangan


2. Suwandi, S.E., M.M

Anggota

Tanda Tangan


Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis IIB Darmajaya

Prof. Ir. Zulkarnain Lubis, M.S., Ph.D

NIK.14580718

RIWAYAT HIDUP

Nama	:	Asta Fitria
Tempat, tanggal lahir	:	Bandar Lampung, 30 Mei 1996
Jenis kelamin	:	Perempuan
Agama	:	Islam
Alamat rumah	:	Jl Nunyai Indah Gg. Jambu Rajabasa
Nomor telepon	:	089508790803
Email	:	astafitria05@gmail.com

Penulis dari keluarga Bapak Ujang Firdaus dan Ibu Nuraini. Penulis adalah anak Ke dua dari empat bersaudara. Adapun pendidikan yang pernah di tempuh oleh penulis adalah :

1. SDN 02Penengahan Bandar Lampungdan lulus padatahun 2009
2. SMP Utama 3 Bandar Lampung dan lulus padatahun 2012
3. SMKN 4Bandar Lampungdan lulus padatahun 2015

Dan pada Tahun 2015, penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Jurusan Manajemen pada jenjang Strata Satu di Institut Informatika Dan Bisnis (IIB) Darmajaya. Kemudian Penulis melakukan Praktek Kerja Pengabdian Masyarakat di desa Bandung Baru Kecamatan Pringsewu padatahun 2018.

Bandar Lampung, 05 Maret 2019

Asta Fitria
NPM. 1512110365

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdullahirabbil'alamin.... Alhamdullahirabbil 'alamin....
Alhamdullahirabbil alamin....

Dengan Segenap Puji Syukur Kupersembahkan Skripsi pada orang-orang tersayang :

- Tuhan Yang Maha Esa yang selalu melimpahkan nikmat sehat dan nikmat hidup.
- Kedua Orang Tuaku tersayang belahan jiwaku Ayah (Ujang Firdaus) dan Ibu (Nuraini) tanpa kalian aku bukanlah siapa-siapa, terima kasih telah menghantarkan ku sampai ke titik ini orang yang selalu memberikan support, dan selalu ada paling depan untuk memberikan semangat serta dukungan penuh ketika aku lelah, dan selalu mendoakanku tanpa hentiserta memberikan kasih sayang berlimpah dengan wajah datar menyimpan kegelisahan ataukah perjuangan demi anak-anaknya.
- Kakaku tercinta Aprila Fitria Nia beserta kakak iparku Riki Riansyah yang telah memberi dukungan dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi.
- Adik-Adikku Yuli Asti Putri, Jelsa Novrisia Virdan,serta Keponakanku Alfino Niki Gusti Pratamaterima kasih tiada tara atas segala support yang telah diberikan selama ini dan semoga Adik-adikku tercinta dapat menggapai keberhasilan juga di kemudian hari.
- Bapak Muprihan Thaib, S.Sos., M.M selaku dosen pembimbingku terima kasih atas segala ilmu yang diberikan dan tiada hentinya untuk selalu mengajari dan menasehati sampai terselesainya skripsi ini.
- Sahabatku sedari zaman putih abu-abuku Novia Nur Singgih yang selalu memberikan semangat dan siap sedia direpotkan semoga kita menjadi sahabat selamanya.
- Teman seperjuanganku dari semester satu Monika Karuwana, Dewi Ferawati, dan Popi wulandari terima kasih telah berjuang bersama-sama sampai akhir, semoga kita sukses kedepannya.
- Geng Rumpiku Resna Chrys Yuniar dan Evi Meliana yang aku sayangi teman satu bulanku selama PKPM dan teman susah senangku.
- Teman satu bimbanganku Nova Rizki Ananda yang telah berjuang bersama-sama untuk menyelesaikan skripsi ini.
- Teruntuk Diriku sendiri yang tidak pernah berhenti berjuang dan selalu semangat untuk menyelesaikan skripsi ini, sesulit apapun.
- Almamaterku IIB Darmajaya Bandar Lampung.

MOTTO

Kesuksesan itu bukan ditunggu, tetapi diwujudkan lewat doa, usaha dan
kegigihan
(Asta Fitria)

All our dreams can come true if we have the courage to pursue them
(Walt Disney)

*"Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain).
Dan hanya kepada Tuhanmu lah engkau berharap."*
(QS. Al-Insyirah, 6-8)

ABSTRAK

ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA PEGAWAI SEBELUM DAN SESUDAH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA BANDAR LAMPUNG

Oleh

ASTA FITRIA

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan kinerja pegawai sebelum dan sesudah pendidikan dan pelatihan (diklat) pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung. Permasalahan dalam penelitian ini terdapat kurangnya keterampilan pegawai dan pengetahuan, seiring berkembangnya teknologi yang ada setiap pegawai dituntut harus menyesuaikan dengan teknologi yang sekarang dan tidak sesuai nya jabatan yang diberikan sesudah diadakan nya diklat. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung yang berjumlah 39 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 39 orang. Metode analisis data yang digunakan Uji paired sample t test. Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan terdapat perbedaan kinerja pegawai sebelum dan sesudah mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat). Nilai rata-rata kinerja pegawai sesudah mengikuti diklat dibandingkan kinerja sebelum mengikuti diklat. Hasil penelitian menunjukkan kinerja pegawai sesudah mengikuti diklat dinilai lebih baik dibandingkan sebelum mengikuti diklat pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung.

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Sebelum dan Sesudah, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

ABSTRACT

ANALYSIS COMPARISION OF EMPLOYEE PERFORMANCE BEFORE AND AFTER TRAINING AND EDUCATION PROGRAM AT REGIONAL STAFFING AGENCY BANDAR LAMPUNG CITY

By

ASTA FITRIA

The object of this research was to find out difference between employee performance before and after training and education program of regional staffing agency Bandar lampung city. The formulation problem in this research is employee had low in skill and knowledge, as technology develops every employee requisted to adjust of the new technology and not right position did by training. The subject of this research was all of remain employees of regional staffing agency as 39 people. In this research using saturated sampling. Moreover sampling in the is 39 people. The method of data analysis data analysis used test paired sample t test. The result of hypothesis testing conducted show here are difference between employee performance before and after training. The average value after training compared to performance before training. The result in this research showed employee performance after attended training is better than employee performance of regional staffing agency Bandar lampung city.

Keywords: Employee Performance, Before and After, Training and Education Program.

PRAKATA

Puji dan Syukur penulis panjatkan Kepada Allah SWT yang telah memberikan kasih dan pertolongannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Jurusan Manajemen IIB Darmajaya, Bandar Lampung,dengan ini hasilpenelitian (skripsi) yang berjudul **“Analisis perbandingan kinerja pegawai sebelum dan sesudah pendidikan dan pelatihan (Diklat) pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung”**. Dalam penyusunan skripsi ini telah banyak pihak yang turut membantu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Untuk itu pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Ir. Firmansyah YA, MBA., MSc, selaku Rektor IIB Darmajaya.
2. Bapak Dr. RZ. Abdul Aziz, ST.,M.T selaku WakilRektor I Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
3. Bapak Ronny Nazar, SE.,M.M selaku Wakil Rektor II Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
4. Bapak Muprihan Thaib, S.Sos,. M.M selaku Waki lRektor III Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya dan selaku Pembimbing skripsi yang telah memberikan waktu dan tenaga nya untuk membimbing saya menyelesaikan penelitian ini.
5. Bapak Prof. Ir. Zulkarnain Lubis, MS., P.hd selaku Wakil Rektor IV dan selaku Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya
6. Ibu Aswin ,S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
7. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar terutama jurusan Manajemen yang telah membagi ilmu dan pengetahuan mereka yang bermanfaat kepada penyusun dalam pembelajaran nya.
8. Para sahabatku yang selalu menemaniku dari awal kuliah sampai lulus kuliah semoga kita sukses.

9. Seluruh angkatan manajemen 2015 yang selalu mendukung dan selalu bekerja bersama-sama dalam menyelesaikan tugas skripsi serta seluruh pihak yang telah membantu penyusun baik secara langsung maupun tidak langsung.
10. Almamaterku IIB Darmajaya Bandar Lampung.

Bandar Lampung,05 Maret 2019

Asta Fitria

NPM.1512110365

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	v
PERSEMBAHAN.....	vi
MOTTO	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	7
1.3.1 Ruang Lingkup Objek Penelitian	7
1.3.2 Ruang Lingkup Subjek Penelitian	7
1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian	7
1.3.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian.....	7
1.3.5 Ruang Lingkup Sumber Daya Manusia.....	7
1.4 Tujuan Penelitian.....	8
1.5 Manfaat Penelitian.....	8
1.6 Sistematika Penulisan.....	9

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Teori Kinerja	11
-------------------------	----

2.1.1 Teori Self-Efficacy	11
2.1.2 Teori McClelland.....	12
2.2 Kinerja Pegawai	12
2.2.1 Pengertian Kinerja	12
2.2.2 Indikator Kinerja.....	13
2.2.3 Pengertian Kinerja Pegawai.....	13
2.2.4 Konsep Kinerja	14
2.2.5 Faktor –faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai	14
2.2.6 Pengukuran Kinerja	15
2.3 Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)	15
2.3.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan (Diklat).....	15
2.3.2 Tujuan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat).....	16
2.3.3 Jenis-jenis Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)	17
2.3.4 Indikator Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)	17
2.3.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi Pendidikan dan Pelatihan (Diklat).....	18
2.3.6 Manfaat Pendidikan dan Pelatihan (Diklat).....	19
2.4 Penelitian Terdahulu	20
2.5 Kerangka Pemikiran.....	21
2.6 Pengembangan Hipotesis	22

BAB III METEODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	23
3.2 Sumber Data.....	23
3.3 Metode Pengumpulan Data	24
3.4 Populasi Dan Sampel	25
3.4.1 Populasi	25
3.4.2 Sampel	26
3.5 Variabel Penelitian	26
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	26
3.7 Uji Persyaratan Instrumen.....	27
3.7.1 Uji Validitas	27

3.7.2 Uji Reliabilitas	27
3.8 Metode Analisis Data.....	26
3.8.1 Uji beda dua sampel berpasangan(<i>Paired sample t test</i>)	28

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data.....	31
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	31
4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden.....	34
4.2 Uji Persyaratan Instrumen Data	40
4.2.1 Uji Validitas	40
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	42
4.3 Hasil Uji Metode Analisis Data	43
4.3.1 Hasil Uji beda dua sampel berpasangan.....	43
4.4 Pembahasan.....	44

BAB VSARAN DAN SIMPULAN

5.1 Simpulan	47
5.2 Saran.....	47

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

TABEL	HALAMAN
Tabel 1.1Rencana Sasaran Kinerja Pegawai.....	3
Tabel 1.2 Rekapitulasi Jenis Diklat.....	5
Tabel 2.3Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1Jumlah Pegawai	25
Tabel 3.2Definisi Operasional Variabel.....	28
Tabel 3.2Interprestasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi.....	25
Tabel 4.1Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	31
Tabel 4.2Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin	32
Tabel 4.3Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	32
Tabel 4.4Karakteristik Responden Berdasarkan Lama bekerja	33
Tabel 4.5Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	33
Tabel 4.6Hasil Jawaban Responden Kinerja Pegawai Sebelum Diklat	34
Tabel 4.7Hasil Jawaban Responden Kinerja Pegawai Sesudah Diklat.....	37
Tabel 4.8Hasil Uji Validitas Variabel Sebelum Diklat	40
Tabel 4.9Hasil Uji Validitas Variabel Sesudah Diklat	41
Tabel 4.10Interprestasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi.....	42
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas.....	42
Tabel 4.12Hasil Uji Paired Sample Statistic	43
Tabel 4.13 Hasil Uji Paired Sample Test	44

DAFTAR GAMBAR

2.4 Kerangka Pemikiran.....	21
-----------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Data Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Sebelum Diklat
- Lampiran 3 Data Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Sesudah Diklat
- Lampiran 4 Hasil Jawaban Karakteristik Responden berdasarkan Usia
- Lampiran 5 Hasil Jawaban Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin
- Lampiran 6 Hasil Jawaban Karakteristik Responden berdasarkan Status Pernikahan
- Lampiran 7 Hasil Jawaban Karakteristik Responden berdasarkan Lama bekerja
- Lampiran 8 Hasil Jawaban Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir
- Lampiran 9 Deskripsi jawaban kuesioner responden sebelum pendidikan dan pelatihan (diklat)
- Lampiran 10 Deskripsi jawaban kuesioner responden sesudah pendidikan dan pelatihan (diklat)
- Lampiran 11 Hasil Uji Validitas Sebelum Pendidikan dan Pelatihan (diklat)
- Lampiran 12 Hasil Uji Validitas Sesudah Pendidikan dan Pelatihan (diklat)
- Lampiran 13 Hasil Uji Reliabilitas Sebelum Pendidikan dan Pelatihan (diklat)
- Lampiran 14 Hasil Uji Reliabilitas Sesudah Pendidikan dan Pelatihan (diklat)
- Lampiran 15 Input Uji Paired Sample t test
- Lampiran 16 Hasil Uji Paired Sample t test
- Lampiran 17 R tabel
- Lampiran 18 T tabel

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. SDM juga sebagai faktor keunggulan kompetitif, telah banyak bukti bahwa keunggulan kompetitif atau keunggulan bersaing yang diupayakan justru dapat dijadikan andalan suatu bangsa untuk memenangkan persaingan, salah satu faktor keunggulan kompetitif adalah SDM yang berkualitas, oleh sebab itu para eksekutif baik dari kalangan pemerintah maupun swasta harus melihat SDM bukan sebagai beban tetapi justru asset dan menjadi salah satu pilar utama yang menopang keberlangsungan dan keunggulan organisasi. Menurut Mangkunegara (2013:2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan, agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik instansi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola instansi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat Menurut Hasibuan (2007:34) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Indikator-indikator kinerja pegawai menurut Chester I. Barnard dalam Suyadi Prawirosentono (2008:27-32) meliputi efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin dan inisiatif. Implementasi indikator efektifitas dan efisiensi pada Badan Kepegawaian daerah Kota Bandar

Lampung adalah pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten, implementasi indikator tanggung jawab pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung adalah pegawai telah memahami konsekuensi keputusan dan tindakan yang diambilnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya., implementasi indikator disiplin pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung adalah pegawai sering berada di luar kantor saat jam kerja dan sering absen pulang sebelum waktunya, implementasi indikator inisiatif pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung adalah kesediaan pegawai dalam menyampaikan gagasan-gagasan dan ide-ide yang ada dan selalu mempunyai inisitif untuk bekerja tepat pada waktunya. Perusahaan pun tentunya juga akan memikirkan langkah-langkah untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam persaingan didunia kerja saat ini untuk mencapai kinerja yang dimiliki pegawai nya masing-masing. Adapun jumlah pegawai dilingkungan Badan Kepegawaian Kota Bandar Lampung sebanyak 39 pegawai tetap yang terbagi didalam beberapa posisi bagian yang ditempatinya.Tentu merupakan hal yang tidak mudah bagi perusahaan untukmenyatukan persamaan persepsi dalam pekerjaan, dengan jumlah pegawai pada masing-masing bidang pegawai diatas terlihat masih belum cukup untuk mengatasi masalah-masalah yang ada di dalam perusahaan. Dilihat dari penelitian terdahulu banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, pengembangan pegawai dan lain-lainnya tetapi dalam penelitian ini peneliti lebih memfokuskan pada seberapa besar perbandingan kinerja sebelum dan sesudah melaksanakan diklat dan berapa pegawai yangmampu menghasilkan kinerja yang lebih baik sesudah ikut serta melaksanakan pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan kantor.

Peran Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung yang bersentuhan langsung dengan kepentingan dan kebutuhan pegawai, tentu standar pencapaian tujuan organisasi diarahkan pada kepegawaian.Tugas besar tersebut tentunya dituntut pencapaian kinerja yang maksimal.Seluruh pegawai

harus memiliki komitmen yang kuat untuk melaksanakan tugas yang dibebankan. Pegawai merupakan sumber daya utama dalam organisasi mempunyai peran yang sangat besar terhadap keberhasilan organisasi tanpa mengesampingkan sumber daya lainnya seperti material, mesin dan modal. Kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Kota Bandar Lampung dapat dilihat melalui sasaran kerja pegawai, berikut data penurunan kinerja pegawai periode Januari-April 2018 sebelum mengikuti diklat yang tidak dapat direalisasikan sepenuhnya. Hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1
Rencana Sasaran Kerja Pegawai
Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung
Sebelum Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

No	Kegiatan Tugas Jabatan	Target	Realisasi
1	Merencanakan Kebutuhan Anggaran	12 dokumen	12 dokumen
2	Merencanakan Analisis Kebutuhan Penetapan Formasi	108 surat	90 surat
3	Menetapkan Pertimbangan teknis kenaikan pangkat PNS	1000 SK	800 SK
4	Mengelola Dokumen Kepegawaian	1000 SK	920 SK
5	Menyelesaikan Permasalahan Kepegawaian	500 Surat	500 Surat
6	Memeriksa Permohonan Pemindahan Pegawai	100 Berkas	78 Berkas
7	Pengelolaan data Mutasi Pegawai	200 Data Mutasi	200 Data Mutasi
8	Penyusunan Laporan Hasil Pelaksanaan Rencana Program dan Anggaran	5 Dokument	5 Dokument

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung 2018

Dari data tabel 1.1 diatas dapat disimpulkan bahwa belum optimalnya pencapaian sasaran kinerja pegawai sebelum mengikuti diklat, dapat dilihat pada Rencana Sasaran Kinerja Pegawai belum sepenuhnya memenuhi sasaran kinerja, banyaknya tugas yang tidak terealisasikan ini disebabkan kurang adanya disiplin dari setiap pegawai untuk menyelesaikan tugas tepat waktu, pegawai sering menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan tidak selesai

dalam waktu yang ditentukan. Makadari itu manajemen organisasi harus mampu mengelola dan meningkatkan kualitas pegawai serta memanfaatkan potensi yang dimiliki oleh para pegawai dengan seoptimal mungkin agar mereka dapat memberikan kinerja yang baik dalam suatu organisasi dan melakukan perubahan, perubahan tersebut bagaimanapun harus direspon dengan menyelenggarakan diklat baik bagi peserta yang sudah lama bekerja maupun bagi calon pegawai atau pegawai baru. Dengan penyelenggaraan diklat mereka akan mampu menjalankan sistem produksi yang sudah dimoderenisasi tersebut. Salah satu upaya yangdiharapkan dan dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah melalui program pengembangan pegawai.Pengembangan pegawai yang dimaksud adalah salah satunya melalui program pendidikan dan pelatihan (diklat).Diklat adalahusaha sadar dan terencana untuk manusia manusia baik dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta dalampembentukan sikap dan kepribadian kearah yang lebih baik untuk melaksanakantugas dan pekerjaannya.

Malayu S.P Hasibuan (2010: 120) menyatakan bahwa“Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral pegawai”. Dengan kata lain orang yang mendapatkan pendidikan dan pelatihan secara berencana cenderung lebih dapat bekerja secara terampil jika dibandingkan dengan pegawai yang tidak mengikuti pendidikan dan pelatihan.Indikator Pelatihan dan Pendidikan (diklat) meliputi sasaran, kurikulum,sarana, peserta, instruktur, dan pelaksanaan. Implementasi dari indikator sasaran pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung adalah pegawai yang mengikuti diklat harus sesuai dengan jabatan dan pekerjaan yang bersangkutan.Implementasi dari indikator kurikulum padaBadan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung adalah sistem evaluasinya harus jelas agar sasaran dari pengembangan itu optimal. Implementasi indikator sarana dari Badan Kepegawaian Kota Bandar Lampung adalah penyediaan tempat dan alat-alat yang sesuai dengan apayang

dibutuhkan pegawai. Oleh karena itu diperlukan pengembangan pegawai agar mutu dan kemampuan sumber daya manusia yang telah ada mampu bersaing dan dapat mengikuti perkembangan zaman. Menurut hasil wawancara dari salah satu pegawai bagian umum dan kepegawaian bapak Ali faktor yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai dan fenomena yang terjadi dikantor ialah pegawai banyak yang kurang menguasai teknologi dan pengetahuan seperti inovasi sistem dan iptek baru semakin hari semakin meningkat seperti kualitas dan kuantitas oleh karena itu perlu diantisipasi secara tepat sehingga tidak berdampak negative bagi organisasi yang ada. memperlihatkan keefektifan penyelenggaraan Diklatpim masih sering dipertanyakan, terutama berkaitan dengan fenomena yang terjadi pada kondisi aparatur pemerintahan, Diklatpim yang selama ini diselenggarakan nampaknya belum memperlihatkan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasarannya. serta melihat banyaknya pegawai yang perlu diikutsertakan pendidikan dan pelatihan ada kendala yang harus dipertimbangkan karena diklat tidak diselenggarakan tiap tahunnya tetapi diklat diselenggarakan melihat dulu anggaran yang ada dari pemerintah. Jika dilihat dari fungsinya Badan Kepegawaian Kota Bandar Lampung mempunyai fungsi salah satunya yaitu perumusan kebijakan teknis dibidang perencanaan dan pengembangan pegawai, kinerja dan kesejahteraan pegawai serta pendidikan dan pelatihan pegawai, Maka bisa dilihat rekapitulasi data diklat yang diikuti oleh pegawai:

Tabel 1.2 Rekapitulasi jenis diklat

Tahun	Jenis Diklat	Sudah Mengikuti Diklat
2018	Diklat PIM II	1 pegawai
	Diklat PIM III	1 pegawai
	Diklat Teknis	27 pegawai
	Diklat Pengelolaan Arsip (Bimtek)	10 pegawai
Jumlah		39 pegawai

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung 2018

Berdasarkan data rekapitulasi jenis diklat Tabel 1.2 dilihat bahwa Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung yang mengikuti diklat hampir sepenuhnya pegawai yang ikut serta dalam program yang diadakan pemerintah agar pegawai mampu meningkatkan kinerja dan prestasi pegawainya dan menghasilkan tenaga-tenaga pegawai yang terampil dan profesional. Pengembangan pegawai dirasakan semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan yang sejenis. Secara umum diperlukan adanya usaha untuk meningkatkan pengetahuan, pendidikan atau keterampilan, disiplin dan sikap mental para pegawainya pada tiap-tiap tingkatan secara terus menerus. Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dewasa ini menimbulkan perkembangan dan pertumbuhan disegala aspek kehidupan yang berkaitan dengan adanya permasalahan baru yang sangat kompeten.

Dengan demikian dari data dan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh dalam bentuk skripsi dan mengambil penelitian dilingkungan kerja kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung dengan judul "*Analisis perbandingan kinerja pegawai sebelum dan sesudah pendidikan dan pelatihan (Diklat) pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung*".

1.2 Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah :

“ apakah terdapat perbedaan kinerja pegawai sebelum dan sesudah pendidikan dan pelatihan (diklat) pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung ?”

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian dilakukan agar penelitian dan pembahasnya lebih terarah sehingga hasilnya tidak abstrak dan sesuai dengan harapan penelitian. Adapun ruang lingkup penelitiannya adalah menguji Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai Sebelum dan Sesudah Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung.

1.3.1 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah Perbandingan Kinerja Pegawai Sebelum dan Sesudah Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah pegawai tetap yang bekerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang lingkup Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di Badan Kepegawaian Kota Bandar Lampung, JL.Dr Susilo No.2 Teluk Betung Utara, Kota Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian

Waktu yang ditentukan adalah waktu berdasarkan kebutuhan penelitian yang direncanakan dari Desember 2018 s.d Februari 2019.

1.3.5 Ruang Lingkup Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia yang ada dalam penelitian ini adalah pegawai yang terdapat di dalam kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui bentuk pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan (diklat) yang dilakukan di Badan Kepegawaian Kota Bandar Lampung.

“Untuk mengetahui perbedaan kinerja pegawai sebelum dan sesudah mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat) pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan untuk menambah pemahaman ilmu tentang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai Sebelum dan Sesudah Pendidikan dan Pelatihan (Diklat).

1.5.2 Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasikan ilmu pengetahuan dibidang manajemen umumnya dalam bidang sumber daya manusia khususnya, serta menambah dan memperlengkap referensi perpustakaan IIB Darmajaya

1.5.3 Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai Sebelum dan Sesudah Pendidikan dan Pelatihan (Diklat).

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang permasalahan perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian dan sistematika penulisan tentang Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai Sebelum dan Sesudah Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) pada Badan Kepegawaian Kota Bandar Lampung.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi mengenai teori dalam penelitian, kerangka pikir dan hipotesis yang membahas tentang Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai Sebelum dan Sesudah Pendidikan dan Pelatihan (Diklat).

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini mencakup jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, uji persyaratan instrument, uji persyaratan analisis data, metode analisis data, pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL DATA

Dalam bab ini berisi tentang uraian statistik deskriptif data, hasil uji persyaratan analisis data, hasil analisis data, dan pengujian terhadap hipotesis yang dirumuskan dan pembahasan penelitian.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Menguraikan kesimpulan tentang rangkuman dari pembahasan, terdiri dari jawaban terhadap perumusan masalah dan tujuan penelitian serta hipotesis.Saran merupakan implikasi hasil penelitian terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan penggunaan praktis.

DAFTAR PUSTAKA

Bagian ini berisi daftar buku-buku, jurnal ilmiah, dan bahan-bahan lain yang dijadikan sebagai referensi

LAMPIRAN

Bagian ini berisi kuesioner penelitian, data penelitian, dan hasil olahan data peneliti.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori Kinerja

2.1.1 Teori Self-efficacy

Menurut Bandura self-efficacy adalah persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. Self-efficacy berhubungan dengan keyakinan diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. Self-efficacy adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan. self-efficacy menggambarkan penilaian kemampuan diri. Bandura (2001) mendefinisikan self-efficacy sebagai keyakinan manusia pada kemampuan mereka untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian-kejadian di lingkungannya. Pertimbangan dalam self-efficacy juga menentukan bagaimana usaha yang dilakukan orang dalam melaksanakan tugasnya dan berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Self-efficacy merupakan kepercayaan terhadap kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas. Orang yang percaya diri dengan kemampuannya cenderung untuk berhasil, sedangkan orang yang selalu merasa gagal cenderung untuk gagal. Bandura (1991) mengungkapkan bahwa individu yang memiliki self-efficacy tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik karena individu ini memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. Berbeda individu dengan self-efficacy rendah yang akan cenderung tidak mau berusaha atau lebih menyukai kerjasama dalam situasi yang sulit dan tingkat kompleksitas tugas yang tinggi.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa self-efficacy adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan

2.1.2 McClelland (Teori Kebutuhan Berprestasi)

McClelland dikenal tentang teori kebutuhan untuk mencapai yang menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan prestasi.Murray sebagaimana dikutip oleh Winardi merumuskan kebutuhan akan prestasi tersebut sebagai keinginan Melaksanakan sesuatu tugas atau pekerjaan yang sulit. Menguasai, memanipulasi, atau mengorganisasibyek-obyek fisik, manusia, atau ide-ide melaksanakan hal-hal tersebut secepat mungkin dan seindpendenmungkin, sesuai kondisi yang berlaku.Mengatasi kendala-kendala, mencapai standar tinggi.Mencapai performapuncak untuk diri sendiri. Mampu menang dalam persaingan dengan pihak lain. Meningkatkan kemampuan diri melalui penerapan bakat secara berhasilMenurut McClelland karakteristik orang yang berprestasi tinggi (high achievers) memiliki tiga ciri umum yaitu :(1) sebuah preferensi untuk mengerjakan tugas-tugas dengan derajat kesulitan moderat; (2) menyukai situasi-situasi di mana kinerja mereka timbul karena upaya-upaya mereka sendiri, dan bukan karena faktor-faktor lain,seperti kemujuran misalnya; dan (3) menginginkan umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan mereka,dibandingkan dengan mereka yang berprestasi rendah

2.2 Kinerja Pegawai

2.2.1 Pengertian Kinerja

Hasibuan (2007:34) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.Menurut (Mangkunegara, 2005:67) istilah kinerja berasal dari Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

2.2.2. Indikator Kinerja

Indikator-indikator kinerja pegawai menurut Chester I. Barnard dalam Suyadi Prawirosentono (2008:27-32), adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan Efisiensi

SEfektivitas dari suatu organisasi apabila tujuan suatu organisasi dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan, efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam mencapai tujuan.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam hal ini otoritas adalah wewenang yang dimiliki seseorang untuk memerintah orang lain (bawahannya) untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepada masing-masing bawahan dalam suatu organisasi. Sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut.Bila ada wewenang berarti dengan sendirinya muncul tanggung jawab.

3. Disiplin

Disiplin apabila taat pada hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin pegawai sebagai ketiaatan pegawai bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dimana pegawai bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaliknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan.

2.2.3 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/ instansi menghadapi krisis yang serius.Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.Kinerja pegawai sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana pegawai dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk

menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Menurut Simamora (2004:115) kinerja pegawai adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan. Menurut Hakim (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari instansi dimana individu tersebut bekerja.

2.2.4. Konsep Kinerja

Sudarmanto (2009: 7) menerangkan bahwa konsep kinerja pada dasarnya merupakan perubahan paradigma dari konsep produktivitas. Pada dasarnya, orang sering kali menggunakan istilah produktivitas untuk menyatakan kemampuan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuan atas sasaran tertentu. Terkait dengan konsep kinerja, Rummler (1995) dalam Sudarmanto (2009) mengemukakan terdapat tiga tingkatan (level) kinerja, yaitu:

a. Kinerja Organisasi;

Merupakan pencapaian hasil pada level atau unit analisis organisasi.

Kinerja pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi.

b. Kinerja Pegawai;

Merupakan kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk atau pelayanan. Kinerja pada tingkatan (level) proses ini dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses, dan manajemen sproses.

c. Kinerja Individu atau Pekerjaan;

Merupakan pencapaian atau pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu.

2.2.5. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Robbins dan Judge (2013:98), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

2.2.6 Pengukuran Kinerja

Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang, maka diperlukan suatu pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja menurut Menurut (Kreitner dan Kinicki, 2005:230) pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara :

1. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan yang terpenuhi
2. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan
3. Mengusahakan jarak bagi orang yang memonitor tingkat kinerja
4. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang harus perlu prioritas perhatian.

2.3 Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

2.3.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Diklat adalah usaha sadar dan terencana untuk memanusia manusia baik dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta dalam pembentukan sikap dan kepribadian kearah yang lebih baik untuk

melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Diklat merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya aparatur, terutama untuk peningkatan profesionalisme yang berkaitan dengan, keterampilan administrasi dan keterampilan manajemen (kepemimpinan)

Menurut Sumarsono, (2009 : 92-93) Pendidikan dan Pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Pendidikan dan pelatihannya tidak hanya menambah pengetahuan. Akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2015:44) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuandan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Malayu S.P Hasibuan (2010: 120) menyatakan bahwa “Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral pegawai. Suradji (2006:70) Diklat PNS adalah upaya yang dilakukan bagi PNS untuk meningkatkan kepribadian, pengetahuan dan kemampuannya sesuai dengan tuntutan persyaratan jabatan dan pekerjaannya sebagai PNS. Pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

2.3.2 Tujuan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Pada dasarnya tujuan utama diselenggarakannya diklat bagi pegawai di sebuah organisasi adalah meningkatkan kompetensi mereka. Peningkatan kompetensi tersebut diperlukan untuk memenuhi satu atau lebih dari keperluan berikut ini:

1. Menyesuaikan kompetensi yang dimiliki dengan tuntutan pekerjaan karena yang bersangkutan adalah pekerja baru.
2. Menyesuaikan kompetensi yang dimiliki dengan tuntutan pekerjaan saat ini karena yang bersangkutan berkinerja remeh.

3. Menyesuaikan kompetensi yang dimiliki dengan tuntutan pekerjaan saat ini karena yang bersangkutan dimutasi ke bagian lain atau memperoleh promosi.
4. Menyesuaikan kompetensi yang dimiliki dengan perkembangan teknologi baik yang baru diterapkan.
5. Membekali dengan kompetensi yang baru untuk mengantisipasi kemungkinan terjadinya pembaharuan sistem produksi atau produser yang diterapkan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terjadi di lingkungan strategis perusahaan atau lembaga.

2.3.3 Jenis-Jenis Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) PNS

Selanjutnya pasal 4 PP No. 101 Tahun 2000 menjelaskan tentang jenis dan jenjang diklat bagi PNS yang terdiri terdiri dari:

1. Diklat Prajabatan, merupakan syarat pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil.
2. Diklat Dalam Jabatan terdiri dari :
 - a. Diklat kepemimpinan – dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jabatan struktural.
 - b. Diklat fungsional – dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing.
 - c. Diklat teknis – dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas Pegawai Negeri Sipil.

2.3.4 Indikator – indikator Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Indikator Pendidikan dan pelatihan menurut hasibuan (2001:75) yaitu:

1. Sasaran

Penetapan sasaran harus didasarkan kepadakebutuhan jabatan atau pekerjaan dari karyawan yang bersangkutan.

2. Kurikulum

Kurikulum harus ditetapkan secara sistematis, jumlah jam pertemuan, metode pengajaran, dan system evaluasinya harus jelas agar sasaran dari pengembangan itu optimal.

3. Sarana

Penyediaan tempat dan alat-alat harus didasarkan pada prinsip ekonomi serta berpedoman pada sasaran pengembangan yang ingin dicapai.

4. Peserta

Peserta pengembangan sebaiknya mempunyai latar belakang yang relative homogen dan jumlahnya ideal, supaya kelancaran pengembangan terjamin.

5. Instruktur

Menunjuk instruktur yang memenuhi persyaratan untuk mengajarkan setiap mata pelajaran sehingga sasaran pengembangan tercapai. Dengan pelatih yang qualified akan menghasilkan anak didik yang baik.

6. Pelaksanaan

Melaksanakan proses belajar-mengajar artinya setiap pelatih mengajarkan materi pelajaran kepada peserta pengembangan. Proses belajar-mengajar harus diakhiri dengan ujian atau evaluasi untuk mengetahui sasaran pengembangan tercapai atau tidak.

2.3.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Yoder dalam As'ad (2001:12) mengemukakan agar training dan pengembangan dapat berhasil dengan baik, maka harus diperhatikan faktor – faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilan diklat, yaitu :

1. Perbedaan individu pegawai
2. Hubungan dengan analisis jabatan
3. Motivasi
4. Partisipasi aktif
5. Seleksi peserta diklat

2.3.6 Manfaat Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Mencermati pembahasan tentang pengertian dan tujuannya, dapat disimpulkan bahwa sejatinya diklat adalah sebuah kegiatan yang terencana dan terorganisir untuk meningkatkan kompetensi seseorang pegawai dan bermanfaat bagi kinerja yang bersangkutan. Dengan meningkatkan kompetensi pegawai setelah mengikuti diklat, maka dapat diharapkan diperolehnya manfaat sebagai berikut ini :

- a. Meningkatkan kinerja pegawai yang bersangkutan
- b. Meningkatkan produktivitas perusahaan atau organisasi dimana peserta diklat berasal.

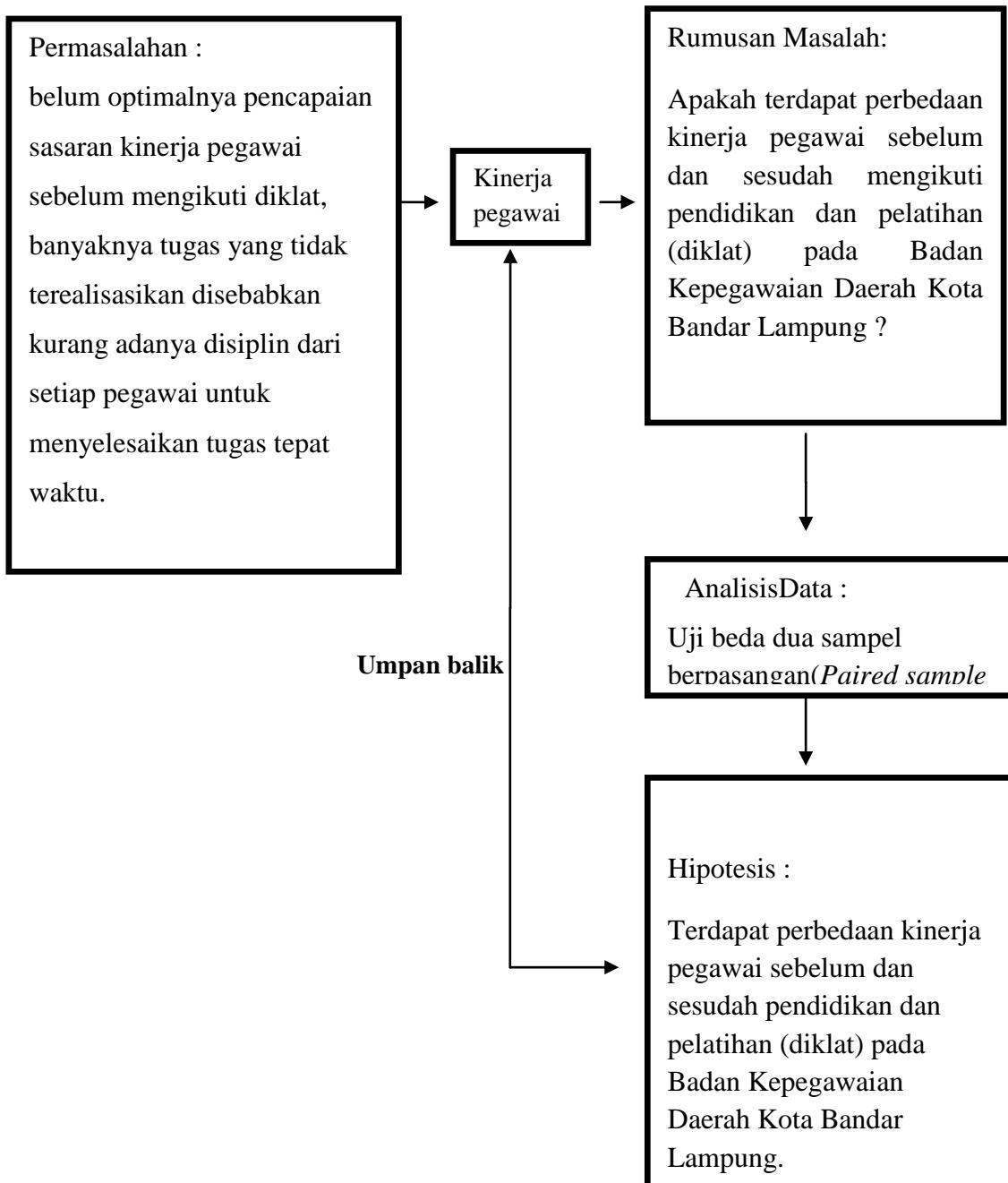
2.3 Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang terkait, antara lain :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & tahun	Judul	metode yang digunakan	Hasil
1	Yuniati Nasution (2018)	Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Sebelum Dan Sesudah Pelatihan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Serui	Kuantitatif	Hasil menunjukkan terdapat perbedaan yang kuat dan signifikan sebelum dan sesudah pelatihan terhadap kinerja karyawan.
2	Nadia Elviera Fiolita (2017)	Analisis Perbedaan Sebelum Dan Sesudah Pelatihan Modul 2000 Karyawan Pt. Fastfood Indonesia Tbk. (Kfc Adityawarman Surabaya) (Menurut Persepsi Kesetaraan Gender)	Kuantitatif	menghasilkan tingkat perbedaan sebelum pelatihan dan sesudah pelatihan dengan kinerja karyawan sebesar 0,741 dengan tingkat signifikansi 0,000
3	Aulia Isabela (2018)	Analisis Perbandingan Kinerja karyawan Sebelum Dan Sesudah Pelatihan Pada Bpr Agro Pare Kabupaten Kediri	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan kinerja pegawai BPR Agro sebelum dan sesudah adanya pelatihan dilihat dari jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerjasama
4	Dewi Shinta (2017)	Perbandingan Kinerja Pegawai Kabupaten Pesawaran Pada Dinas Sosial dan Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil	Kuantitatif	Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan terdapat perbedaan kinerja antara dinas sosial dan dinas kependudukan dan pencatatan sipil
5	Kholida Atiyatul Maula (2018)	Analisis Perbandingan Kinerja pada Perguruan Tinggi Perguruan Tinggi yang Beralih Status”(Studi Kasus pada Universitas Singaperbangsa Karawang)	Kuantitatif	Berdasarkan hasil analisis data menggunakan uji paired t test diperoleh nilai sig dari uji t adalah 0,000 ($p<0.05$) maka terdapat perbedaan kinerja sebelum dan setelah alih status yaitu terdapat peningkatan kinerja sebesar sebesar 4.23 persen

2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2. 5 Pengembangan Hipotesis

Menurut Anwar Sanusi (2017:44), Hipotesis berupa pernyataan yang menggambarkan atau memprediksi hubungan-hubungan tertentu diantara dua variabel atau lebih, yang kebenaran hubungan tersebut tunduk pada peluang untuk menyimpang dari kebenaran. teori yang dikemukakan Bandura dan Wood (1989) menyatakan bahwa self-efficacy memiliki peran utama dalam proses pengaturan melalui motivasi individu dan pencapaian kerja yang sudah ditetapkan. Pertimbangan dalam self-efficacy juga menentukan bagaimana usaha yang dilakukan orang dalam melaksanakan tugasnya dan berapa lama waktuyang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Pendidikan dan pelatihan atau yang biasa disebut Diklat merupakan upaya untuk mengembangkan sumberdaya aparatur, terutama untuk peningkatan profesionalisme yang berkaitan dengan,keterampilan administrasi dan keterampilan manajemen (kepemimpinan).

Beberapa peneliti telah menguji perbandingan kinerja pegawai sebelum dan sesudah pendidikan dan pelatihan (Diklat). Salah satunya hasil penelitian yang dilakukan oleh Nadia Elviera Fiolita (2017) yang menyatakan bahwa adanya perbedaan antara sebelum pelatihan modul 2000 dengan sesudah pelatihan modul 2000 terhadap kinerja karyawan KFC Adityawarman yang menyatakan bahwa kinerja karyawan sesudah mengikuti pelatihan jauh lebih baik dibandingkan sebelumnya. Perbedaan itu dilihat dari hasil pekerjaan yang dicapai jauh.Dari uraian salah satu temuan empiris terdahulu yang berhasil di identifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

- Ho = Tidak ada perbedaan kinerja pegawai sebelum dan sesudah pendidikan dan pelatihan (diklat) pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung.
- Ha = Ada perbedaan kinerja pegawai sebelum dan sesudah pendidikan dan pelatihan (diklat) pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung.

BAB III

METEODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk tujuan tertentu. Peneliti ini menggunakan jenis penelitian Komparatif. Menurut Suliyanto (2018:14) penelitian komparatif adalah penelitian yang membandingkan dari sampel yang satu dengan sampel yang lain baik sampel bebas maupun sampel yang berpasangan, ini digunakan untuk mengetahui perbandingan Kinerja Pegawai sebelum dan sesudah Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung.

3.2 Sumber Data

Untuk mengakui keberadaan hipotesis yang dikemukakan sebelumnya, maka sumber data yang di gunakan dalam penulisan skripsi ini adalah :

1. Data Primer

Menurut Anwar Sanusi (2017:104), data primer merupakan data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Dalam hal ini data primer yang jumlah 39 yang di ambil langsung di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung.

2. Data Sekunder

Menurut Anwar Sanusi (2017:104), data sekunder merupakan data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain. Data sekunder yang digunakan berupa jurnal-jurnal penelitian terdahulu, buku-buku yang berhubungan dengan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Kinerja Pegawai.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013 : 27) metode pengumpulan data dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan pada instansi yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer dan skunder. Adapun metode pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis diantanya sebagai berikut:

1. Penelitian Keperpustakaan (*Library Research*)

Menurut Suliyanto (2018:161) Penelitian keperpustakaan merupakan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan bahan-bahan karya tulis atau bahan keperpustakaan (literature) termasuk penelitian yang sebelumnya.

2. Penelitian Lapangan(*Field Research*)

Yaitu pengumpulan data dengan langsung terjun (survei) pada perusahaan yang menjadi objek-objek penelitian. Untuk memperoleh data primer dari perusahaan, maka cara yang dilakukan adalah :

a. Wawancara

Menurut Anwar Sanusi (2017:105) wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian. Wawancara dilakukan dengan pegawai kantor pada Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung.

b. Kuisioner

Menurut Anwar Sanusi (2017:109), kuisioner data yang sering tidak memerlukan kehadiran peneliti, namun cukup diwakili oleh daftar pertanyaan yang sedah disusun secara cermat dahulu. Dalam hal ini respondennya adalah Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung. Penelitian ini menggunakan skala likert dengan ketentuan :

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Kurang Setuju (KS)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

c. Observasi

Menurut Anwar Sanusi (2017) observasi merupakan cara pengumpulan data melalui proses pencatatan perilaku subjek (orang), objek (benda), atau kejadian yang sistematik tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti. Pengumpulan data yang ini dilakukan di Badan Kepegawaian Kota Bandar Lampung.

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Suliyanto (2018:177), populasi merupakan keseluruhan elemen yang yang hendak diduga karakteristiknya. Maka populasi dalam penelitian ini adalah 39 jumlah keseluruhan pegawai tetap yang ada pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung.

**Tabel 3.1 Jumlah Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan
Kepegawaian DaerahKota Bandar Lampung**

No	Unit Kerja	Jumlah Pegawai
1	Sub bagian Umum dan Kepegawaian	5
2	Sub bagian Program Keuangan dan Aset	6
3	Sub bidang Pengadaan dan Pemberhentian	5
4	Sub bidang Data dan Informasi	2
5	Sub bidang Pembinaan dan kesejahteraan	3
6	Sub bidang Mutasi	4
7	Sub bidang Kepangkatan	3
8	Sub bidang Pengembangan Karier & Promosi	4
9	Sub bidang Diklat Perjenjangan dan Sertifikasi	2
10	Sub bidang Diklat Teknis Fungsional	2
11	Sub bidang Pengembangan Kompetensi	3
	jumlah pegawai	39 pegawai

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung 2019

3.4.2 Sampel

Pengambilan sampel menggunakan non probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel dimana tiap anggota populasi tidak mempunyai peluang yang sama untuk dijadikan sampel (Suliyanto 2018:225) dengan menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono 2016:85) jumlah sampel dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan pegawai tetap yang berjumlah 39 pegawai yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung.

3.5 Variabel Penelitian

Menurut Suliyanto (2018:123), variabel penelitian adalah suatu yang dikarakteristikan atau nilainya berubah-ubah , berbeda-beda, atau bermacam-macam. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel adalah kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung.

3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah penegasan dari variabel yang digunakan dengan cara tertentu untuk mengukurnya.

Definisi operasional variabel penelitian ini adalah :

Tabel 3.2

Variabel	Definisi Konsep	Definisi operasional	Indikator	Skala
Kinerja Pegawai	Hasibuan (2007:34) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu	Kinerja Pegawai Merupakan hasil yang didapatkan dari usaha kerja yang telah dilakukan	<ul style="list-style-type: none"> • Efektivitas dan efisiensi • otoritas dan tanggung jawab • disiplin • inisiatif 	Skala Likert

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Suliyanto (2018:223) validitas instrumen adalah tingkat ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur yang melakukan fungsi ukurannya ditentukan dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh setiap butir pertanyaan atau pernyataan dari skor total. Pada program SPSS teknik pengujian yang sering digunakan untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson) diolah menggunakan program spss 20 dengan kriteria sebagai berikut :

1. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen valid
Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tidak valid
2. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 20*).
3. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2 dengan membandingkan dengan r_{hitung} dan probabilitas (sig) dengan r_{tabel} maka akan disimpulkan instrumen tersebut dinyatakan valid atau sebaliknya.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Suliyanto (2018:254) Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan kemampuan alat ukur untuk menghasilkan hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok objek yang sama diperoleh hasil yang relative sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. menggunakan computer program *SPSS for windows* dengan tingkat signifikansi 0,05

Tabel 3.3

Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Koefisien R	Interpretasi
0,000 – 0,200	Sangat rendah
0,201 – 0,400	Rendah
0,401 – 0,600	Sedang
0,601 – 0,800	Cukup tinggi
0,801 – 1,000	Sangat tinggi

3.8 Metode Analisis Data

Untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan tujuan penelitian, maka diperlukan metode analisis data yang benar. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan Software SPSS. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji beda t-test (*Paired sample test*). Yang mana uji beda untuk mengetahui perbedaan kinerja Pegawai sebelum dan sesudah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung.

3.8.1 Uji beda dua sampel berpasangan(*Paired sample t test*)

Paired sample t-test adalah pengujian yang dilakukan terhadap dua sampel yang berpasangan. Menurut Suliyanto (2018:300) Sampel yang berpasangan dapat diartikan sebagai sampel dengan subjek yang sama namun mengalami dua atau perlakuan yang berbeda. Misalnya dalam penelitian ini membandingkan antara kinerja pegawai sebelum diklat dan kinerja pegawai sesudah diklat. Disini subjeknya sama tetapi mengalami perlakuan yang berbeda yaitu sebelum diklat dan sesudah diklat. Cara analisis data menggunakan SPSS 20 dengan tingkat signifikan 0.05.

Kriteria Pengujian :

H_0 : tidak dapat ditolak jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $Sig > 0,05$

H_a : diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig \leq 0,05$

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden antara lain usia, jenis kelamin, status pernikahan, lama bekerja, dan pendidikan terakhir.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap seluruh pegawai tetap pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung berjumlah 39 pegawai.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden berdasarkan usia

Usia	Jumlah	Percentase (%)
20-35	28	71,8 %
36-45	7	17,9 %
46-55	4	10,3 %
Jumlah	39	100%

Sumber: Data diolah pada tahun 2019

Dari hasil tabel 4.1 karakter responden berdasarkan usia diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 20-35 tahun, artinya pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung yang menjadi responden didominasi oleh pegawai yang berusia 20-35 tahun, yaitu sebanyak 28 orang atau 71,8 %.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Pria	19	48,7 %
Wanita	20	51,3%
Jumlah	39	100%

Sumber : data diolah pada tahun 2019

Dari hasil tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu wanita, artinya pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung yang menjadi responden didominasi oleh pegawai wanita, yaitu sebanyak 20 orang atau 51,3 %.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan status pernikahan

Status Pernikahan	Jumlah	Persentase (%)
Menikah	27	69,2 %
Belum menikah	12	30,8%
Jumlah	39	100%

Sumber : data diolah pada tahun 2019

Dari hasil tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan status pernikahan diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu pegawai yang sudah menikah, artinya pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung yang menjadi responden didominasi oleh pegawai yang sudah menikah, yaitu sebanyak 27 orang atau 69,2 %.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan lama bekerja

Lama bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1-5 tahun	7	17,9%
5-10 tahun	17	43,6%
>10 tahun	15	38,5 %
Jumlah	39	100%

Sumber : data diolah pada tahun 2019

Dari hasil tabel 4.4 karakteristik responden berdasarkan lama bekerja diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu 5-10 tahun, artinya pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung yang menjadi responden didominasi oleh pegawai yang sudah lama bekerja 5-10 tahun, yaitu sebanyak 17 orang atau 43,6 %.

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan terakhir

Pendidikan terakhir	Jumlah	Persentase (%)
SMA	15	38,5%
D3	2	5,1%
S1	11	28,2%
S2	11	38,2 %
Jumlah	39	100%

Sumber : data diolah pada tahun 2019

Dari hasil tabel 4.5 karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir SMA diketahui mempati jumlah tertinggi, artinya pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung yang menjadi responden didominasi oleh pegawai yang pendidikannya SMA, yaitu sebanyak 15 orang atau 38,5 %.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada responden dari Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung sebanyak 39 responden, yaitu sebagai berikut :

1. Sebelum Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Kinerja Pegawai Sebelum Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

No	Pertanyaan	Jawaban									
		STS		TS		KS	S			SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Memiliki keterampilan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	2	5,1	8	20,5	29	74,4	0	0	0	0
2	Melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan	1	2,6	18	46,2	20	51,3	0	0	0	0
3	Mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten	5	12,8	12	30,8	22	56,4	0	0	0	0
4	Mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif	1	2,6	6	15,4	32	82,1	0	0	0	0
5	Mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan segala tugas yang dibebankan	2	5,1	9	23,1	28	71,8	0	0	0	0
6	Merasa mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada saya	0	0	6	15,4	33	84,6	0	0	0	0

7	Dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	3	7,7	13	33,3	23	59,0	0	0	0	0
8	Berusaha memberikan perhatian penuh dan konsentrasi terhadap perusahaan	1	2,6	16	41,0	22	56,4	0	0	0	0
9	Menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atau tepat waktu	3	7,7	8	20,5	27	69,2	1	2,6	0	0
10	Telah memahami konsekuensi keputusan dan tindakan yang diambilnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya	0	0	15	38,5	24	61,5	0	0	0	0
11	Kedisiplinan saya dapat saya terapkan dalam menyelesaikan pekerjaan	3	7,7	7	17,9	17	43,6	12	30,8	0	0
12	Selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan kantor	3	7,7	15	38,5	21	53,8	0	0	0	0
13	Dapat menyelesaikan tugas dan memenuhi tanggung jawab sesuai dengan batas waktu yang ditentukan	1	2,6	15	38,5	23	59,0	0	0	0	0
14	Senantiasa mengikuti dan melaksanakan intruksi-intruksi yang diberikan	2	5,1	7	17,9	30	76,9	0	0	0	0
15	Dapat memelihara tempat kerja tetap teratur sesuai dengan fungsinya	2	5,1	11	28,2	18	46,2	8	20,5	0	0

16	Sering mengajukan gagasan dan inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan	0	0	11	28,2	27	69,2	1	2,6	0	0
17	Memiliki inisiatif yang berguna untuk membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik	1	2,6	12	30,8	26	66,7	0	0	0	0
18	Memiliki inisiatif mengambil keputusan atau menyelesaikan masalah	1	2,6	14	35,9	24	61,5	0	0	0	0
19	Mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan kantor	3	7,7	17	43,6	19	48,7	0	0	0	0
20	Pegawai senantiasa memiliki inisiatif untuk mengatasi setiap permasalahan dalam pelaksanaan tugasnya	3	7,7	6	15,4	22	56,4	8	20,5	0	0

Sumber : data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.6 tabulasi jawaban responden kinerja pegawai sebelum pendidikan dan pelatihan (diklat) Jawaban responden terbesar pada jawaban sangat setuju pertanyaan no 11 yaitu Kedisiplinan saya dapat saya terapkan dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 12 orang. jawaban sangat tidak setuju terdapat pada pertanyaan no.3 yaitu Mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten, sebanyak 5 orang.

2. Sesudah Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Kinerja Pegawai Sesudah Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

No	Pertanyaan	Jawaban									
		STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Memiliki keterampilan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	0	0	0	0	2	5,1	19	48,7	18	46,2
2	Melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan	0	0	0	0	0	0	22	56,4	17	43,6
3	Mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten	0	0	0	0	8	20,6	26	66,7	5	12,8
4	Mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif	0	0	0	0	2	5,1	15	38,5	22	56,4
5	Mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan segala tugas yang dibebankan	0	0	0	0	9	23,1	25	64,1	5	12,8
6	Merasa mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada saya	0	0	0	0	4	10,3	18	46,2	17	43,6
7	Dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	0	0	0	0	17	43,6	16	41,0	6	15,4
8	Berusaha memberikan perhatian penuh dan konsentrasi terhadap perusahaan	0	0	0	0	18	46,2	16	41,0	5	12,8

9	Menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atau tepat waktu	0	0	0	0	5	12,8	19	48,7	15	38,5
10	Telah memahami konsekuensi keputusan dan tindakan yang diambilnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya	0	0	0	0	17	43,6	12	30,8	10	25,6
11	Kedisiplinan saya dapat saya terapkan dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	0	0	3	7,7	19	48,7	17	43,6
12	Selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan kantor	0	0	0	0	3	7,7	22	56,4	14	35,9
13	Dapat menyelesaikan tugas dan memenuhi tanggung jawab sesuai dengan batas waktu yang ditentukan	0	0	0	0	16	41,0	17	43,6	6	15,4
14	Senantiasa mengikuti dan melaksanakan intruksi-intruksi yang diberikan	0	0	0	0	12	30,8	18	46,2	9	23,1
15	Dapat memelihara tempat kerja tetap teratur sesuai dengan fungsinya	0	0	0	0	14	35,9	19	48,7	6	15,4
16	Sering mengajukan gagasan dan inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan	0	0	0	0	0	0	18	46,2	21	53,8
17	Memiliki inisiatif yang berguna untuk membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik	0	0	0	0	10	25,6	25	64,1	4	10,3
18	Memiliki inisiatif mengambil keputusan atau menyelesaikan masalah	0	0	0	0	4	10,3	23	59,0	12	30,8

19	Mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan kantor	0	0	0	0	17	43,6	17	43,6	5	12,8
20	Pegawai senantiasa memiliki inisiatif untuk mengatasi setiap permasalahan dalam pelaksanaan tugasnya	0	0	0	0	0	0	21	53,8	18	46,2

Sumber : data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.7 tabulasi jawaban responden kinerja pegawai sebelum pendidikan dan pelatihan (diklat) Jawaban responden terbesar pada jawaban sangat setuju pertanyaan no 4 yaitu Mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif, sebanyak 22 orang . jawaban kurang setuju terdapat pada pertanyaan no.8 Berusaha memberikan perhatian penuh dan konsentrasi terhadap perusahaan, sebanyak 18 orang.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen Data

4.2.1 Uji Validitas

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai Sebelum Pendidikan dan Pelatihan

Butir Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Kondisi	Keterangan
Q1	0,645	0,316	r hitung > r tabel	Valid
Q2	0,412	0,316	r hitung > r tabel	Valid
Q3	0,505	0,316	r hitung > r tabel	Valid
Q4	0,697	0,316	r hitung > r tabel	Valid
Q5	0,718	0,316	r hitung > r tabel	Valid
Q6	0,486	0,316	r hitung > r tabel	Valid
Q7	0,446	0,316	r hitung > r tabel	Valid
Q8	0,560	0,316	r hitung > r tabel	Valid
Q9	0,596	0,316	r hitung > r tabel	Valid
Q10	0,588	0,316	r hitung > r tabel	Valid
Q11	0,511	0,316	r hitung > r tabel	Valid
Q12	0,606	0,316	r hitung > r tabel	Valid
Q13	0,540	0,316	r hitung > r tabel	Valid
Q14	0,719	0,316	r hitung > r tabel	Valid
Q15	0,421	0,316	r hitung > r tabel	Valid
Q16	0,540	0,316	r hitung > r tabel	Valid
Q17	0,561	0,316	r hitung > r tabel	Valid
Q18	0,515	0,316	r hitung > r tabel	Valid
Q19	0,569	0,316	r hitung > r tabel	Valid
Q20	0,554	0,316	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan pada tabel 4.8 hasil uji validitas untuk variabel kinerja pegawai sebelum pendidikan dan pelatihan (diklat) pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung sebanyak 20 pertanyaan diperoleh hasil yaitu rhitung lebih besar dari rtabel(0,316) dimana rhitung paling tinggi yaitu 0,719 dan paling rendah 0,412. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan variabel kinerja pegawai sebelum pendidikan dan pelatihan (diklat) pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai Sesudah Pendidikan dan Pelatihan

Butir Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Kondisi	Keterangan
Q1	0,686	0,316	r hitung > r tabel	Valid
Q2	0,806	0,316	r hitung > r tabel	Valid
Q3	0,572	0,316	r hitung > r tabel	Valid
Q4	0,411	0,316	r hitung > r tabel	Valid
Q5	0,610	0,316	r hitung > r tabel	Valid
Q6	0,721	0,316	r hitung > r tabel	Valid
Q7	0,560	0,316	r hitung > r tabel	Valid
Q8	0,770	0,316	r hitung > r tabel	Valid
Q9	0,566	0,316	r hitung > r tabel	Valid
Q10	0,739	0,316	r hitung > r tabel	Valid
Q11	0,615	0,316	r hitung > r tabel	Valid
Q12	0,444	0,316	r hitung > r tabel	Valid
Q13	0,757	0,316	r hitung > r tabel	Valid
Q14	0,485	0,316	r hitung > r tabel	Valid
Q15	0,580	0,316	r hitung > r tabel	Valid
Q16	0,524	0,316	r hitung > r tabel	Valid
Q17	0,574	0,316	r hitung > r tabel	Valid
Q18	0,506	0,316	r hitung > r tabel	Valid
Q19	0,504	0,316	r hitung > r tabel	Valid
Q20	0,682	0,316	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan pada tabel 4.9 hasil uji validitas untuk variabel kinerja pegawai sesudah pendidikan dan pelatihan (diklat) pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung sebanyak 20 pertanyaan diperoleh hasil yaitu r_{hitung} lebih besar dari $r_{tabel}(0,316)$ dimana r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,806 dan paling rendah 0,411. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan variabel kinerja pegawai sesudah pendidikan dan pelatihan (diklat) pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil pengujian reliabelitas kuesioner dengan menggunakan Alpha cronbach. Hasil uji reliabelitas dikonsultasikan dengan daftar nilai r alpha indeks korelasi :

Tabel 4.10
Interprestasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Koefisien R	Interpretasi
0,000 – 0,200	Sangat rendah
0,201 – 0,400	Rendah
0,401 – 0,600	Sedang
0,601 – 0,800	Cukup tinggi
0,801 – 1,000	Sangat tinggi

Sumber : Suliyanto (2018)

Berdasarkan tabel 4.10 ketentuan reliabilitas diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabelitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
Kinerja Sebelum Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)	0,874	Sangat Tinggi
Kinerja Sesudah Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)	0,907	Sangat Tinggi

Sumber : data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji reliabilitas dengan nilai tertinggi adalah Kinerja Sesudah Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) sebesar 0,907 dan nilai reliabilitas terendah adalah Kinerja Sebelum Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) sebesar 0,874.

4.3 Hasil Uji Metode Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji beda dua sampel berpasangan(*Paired sample t test*)

H_0 = Tidak ada perbedaan kinerja pegawai sebelum dan sesudah pendidikan dan pelatihan (diklat) pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung.

H_a = Ada perbedaan kinerja pegawai sebelum dan sesudah pendidikan dan pelatihan (diklat) pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung.

Kriteria Pengambilan Keputusan :

1. Apabila $sig < 0.05$ maka H_0 ditolak
2. Apabila $sig > 0.05$ maka H_0 diterima

Tabel 4.12 Hasil Uji Paired Sample Statistics

Paired Samples Statistics					
		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	sebelum_diklat	53.08	39	6.729	1.078
	sesudah_diklat	81.82	39	7.735	1.239

Sumber data : data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.1.2 Hail Uji Paired Sample Statistic tingkat perbedaan kinerja pegawai sebelum dan sesudah pendidikan dan pelatihan (diklat) pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung dari 39 pegawai, rata-rata kinerja pegawai sebelum diklat adalah sebesar 53,08 masuk dalam kategori kinerja cukup baik sedangkan rata-rata kinerja pegawai sesudah diklat adalah sebesar 81.82 masuk dalam kategori kinerja sangat baik dan adanya selisih/kenaikan tingkat kinerja rata-rata sebesar 28.744.

Tabel 4.13 Hasil Uji Paired Sample Test

Paired Samples Test									
		Paired Differences				T	df	Sig. (2-tailed)	
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
Pair 1	sebelum_diklat - sesudah_diklat				Lower	Upper			
Pair 1	sebelum_diklat - sesudah_diklat	-28.744	10.404	1.666	-32.116	-25.371	-17.253	38	.000

Sumber data : data diolah pada tahun 2019

Berdasararkan tabel 4.1.3 Hail Uji Paired Sample Test hasil dari analisis data ini menunjukkan bahwa nilai sig (2-tailed) sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat dinyatakan bahwa adanya perbedaan kinerja pegawai sebelum dan sesudah pendidikan dan pelatihan (diklat) pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung.

4.4 Pembahasan

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa ada perbedaan kinerja pegawai sebelum dan sesudah Pendidikan dan Pelatihan (Diklat). Perbedaan kinerja pegawai sebelum dan sesudah Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terlihat dari rata-rata skor total kinerja yang menunjukkan bahwa kinerja sebelum mengikuti diklat berada dikategori kinerja cukup baik sedangkan kinerja sesudah mengikuti diklat berada dikategori sangat baik. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai yang sudah mengikuti diklat dapat menerapkan pengetahuan atau hasil yang didapatkan dikantor, banyaknya tugas yang sudah dapat terealisasikan, pegawai mulai disiplin untuk menyelesaikan tugas tepat waktu, tidak menunda-nunda pekerjaan dan pekerjaan dapat terselesaikan dalam waktu yang ditentukan sehingga kinerja yang sebelumnya tidak tercapai bisa tercapai dan hasil kerja

yang didapatkan jauh lebih baik setelah mengikuti diklat dibandingkan sebelumnya.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu Nadia Elviera Fiolita (2017) yang menyatakan bahwa adanya perbedaan antara sebelum pelatihan modul 2000 dengan sesudah pelatihan modul 2000 terhadap kinerja karyawan KFC Adityawarman yang menyatakan bahwa kinerja karyawan sesudah mengikuti pelatihan jauh lebih baik dibandingkan sebelumnya. Perbedaan itu dilihat dari hasil pekerjaan yang dicapai jauh lebih baik. Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung selalu berupaya untuk meningkatkan hasil kerja ,efektifitas dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai-pegawaiannya.

Alasan ini diperkuat oleh teori yang dikemukakan Bandura dan Wood (1989) menyatakan bahwa self-efficacy memiliki peran utama dalam proses pengaturan melalui motivasi individu dan pencapaian kerja yang sudah ditetapkan. Pertimbangan dalam self-efficacy juga menentukan bagaimana usaha yang dilakukan orang dalam melaksanakan tugasnya dan berapa lama waktuyang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Diperkuat oleh teori McClelland dikenal tentang teori kebutuhan untuk mencapai kebutuhan seseorang akan prestasi.Murray sebagaimana dikutip oleh Winardi merumuskan kebutuhan akan prestasi tersebut sebagai keinginan Melaksanakan sesuatu tugas atau pekerjaan yang sulit. Menguasai, memanipulasi,atau mengorganisasiobyek-obyek fisik, manusia, atau ide-ide melaksanakan hal-hal tersebut secepat mungkin dan seindpendenmungkin, sesuai kondisi yang berlaku

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data, pengujian hipotesis, analisis dan pembahasan hasil penelitian tentang analisis perbandingan kinerja pegawai sebelum dan sesudah pendidikan dan pelatihan (diklat) pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu, Adanya perbedaan kinerja pegawai sebelum dan sesudah pendidikan dan pelatihan (diklat) pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung, dan menyatakan bahwa kinerja pegawai sesudah mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) jauh lebih baik dibandingkan sebelum mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) .

5.2 Saran

5.2.1 Saran Untuk Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti mengajukan beberapa saran, yaitu:

1. Diharapkan agar pegawai kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung yang sering mengikuti pendidikan dan pelatihan agar tetap mempertahankan dan menerapkan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang baik dari pendidikan dan pelatihan yang sering diikuti.
2. Diharapkan para pegawai kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung untuk terus meningkatkan kinerjanya dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik dan dapat mencapai tujuan dari kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung.
3. Diharapkan Pendidikan dan Pelatihan yang dilakukan hendaknya lebih mengarah ke pengembangan dan harus selalu diperbarui. Pemberian

materi pendidikan dan pelatihan harus sesuai dengan perkembangan teknologi sehingga dapat mendukung kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung.

5.2.2 Saran Untuk Penenelitian Dimasa yang Akan Datang

Bagi peneliti lain yang tertarik untuk meneliti judul yang sama, maka peneliti menyarankan untuk melakukan penambahan sampel yang lebih banyak, tidak hanya pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung saja tetapi juga pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung.



PEMERINTAH KOTA BANDAR LAMPUNG
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
Jalan Doktor Susilo Nomor 2 Telp. 252300 Pswt. 305/306, 254756
BANDAR LAMPUNG 35214

SURAT KETERANGAN

Nomor: 800/225 /IV.04/2019

Yang bertanda tangan dibawah ini:

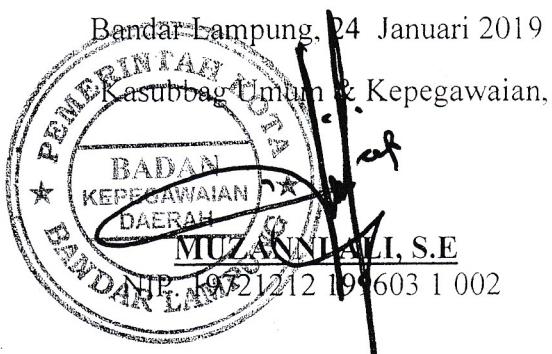
Nama : MUZANNI ALI, S.E.
NIP : 19721212 199603 1 002
Pangkat/Gol. : Penata Tk. I (III/d)
Jabatan : Kasubbag. Umum & Kepegawaian BKD Kota Bandar Lampung

Menerangkan bahwa Mahasiswi tersebut dibawah ini :

Nama : ASTA FITRIA.
NPM : 1512110365
Pekerjaan : Mahasiswi Fakultas Ilmu Komputer IBI Darmajaya Bandar Lampung
Alamat : Jl. ZA. Pagar Alam No. 26 Labuhan Ratu Bandar Lampung

Telah melaksanakan Penelitian dalam rangka penyusunan skripsi "Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai Sebelum dan Sesudah Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung", berdasarkan surat Kepala Badan Kesbangpol Kota Bandar Lampung Nomor : 070/788/IV.05/2018 Tanggal 21 Desember 2018 tentang Surat Izin Penelitian/Survei/Pengabdian/KKN/PKL.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya .



PEMERINTAH KOTA BANDAR LAMPUNG
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Jalan Dr. Susilo No. 02 Gedung Semergou Lantai 3 Teluk Betung Utara Telpon 0721- 266 925
BANDAR LAMPUNG 35215

SURAT IZIN PENELITIAN/SURVEI/PENGABDIAN/KKN/PKL

Nomor : 070/ 988 /IV.05/2018

- Mengingat : 1. Undang-Undang No. 18 tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian Pengembangan dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi;
2. Undang-Undang No. 9 tahun 2015, tentang Perubahan Kedua atas Undang – Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
3. Peraturan Pemerintah No. 41 tahun 2006 tentang Perizinan Melakukan Penelitian dan Pengembangan Bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Orang Asing;
4. Peraturan Presiden No. 13 tahun 2015 tentang Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi;
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 64 tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian.
6. Peraturan Daerah Kota Bandar Lampung No. 24 Tahun 2008 Tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandar Lampung.
- Membaca : Surat dari Dekan Fakultas Ilmu Komputer Informatic and Business Institute (IBI) Darmajaya Nomor : Penelitian.027/DMJ/DEKAN/BAAK/XII-18 tanggal 17 Desember 2018 Perihal Permohonan Izin Penelitian.

DENGAN INI MEMBERIKAN IZIN KEPADA :

- NAMA / NPM : **ASTA FITRIA / 1512110365**
Pekerjaan : Mahasiswi Fakultas Ilmu Komputer IBI Darmajaya
Alamat : Jl. Z.A. Pagar Alam, No.93 Labuhan Ratu Bandar Lampung
Lokasi : **Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung**
Lamanya : 2 (dua) Bulan
Penanggung Jawab : **Dekan Fakultas Ilmu Komputer IBI Darmajaya**
Tujuan : Mengadakan Penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi
Judul : **" PERBANDINGAN KINERJA PEGAWAI SEBELUM DAN SESUDAH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) (PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA BANDAR LAMPUNG)"**

Surat Izin ini berlaku sejak tanggal : **21 DESEMBER 2018 S/D 21 FEBRUARI 2019**

- CATATAN : 1. Surat izin ini diterbitkan untuk kepentingan penelitian/survei.
2. Tidak diperkenankan mengadakan kegiatan lain di luar Izin yang diberikan dan apabila terjadi penyimpangan Izin akan dicabut.
3. Setelah selesai melaksanakan kegiatan berdasarkan Surat Izin ini agar melaporkan hasilnya secara tertulis kepada Walikota Bandar Lampung Cq. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandar Lampung.



Dikeluarkan di : Bandar Lampung
Pada tanggal : 21 Desember 2018
An. KEPALA BADAN KESBANG DAN POLITIK
KOTA BANDAR LAMPUNG
Kabid PMSD
BANDAR LAMPUNG
MUDA BASTARI, SH.
NIP. 19611212 199203 1 003

Tembusan Disampaikan Kepada Yth.

1. Bapak Walikota Bandar Lampung (sbg Laporan)
2. Bapak Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung
3. Sdr. Dekan Fakultas Ilmu Komputer Informatic and Business Institute (IBI) Darmajaya

KUESIONER PENELITIAN

Identitas Responden

Usia : 20-35 Tahun 36-45 tahun 46-55 tahun

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Pendidikan Terakhir : SMA D3 S1 S2

Lama Bekerja : 1-5 tahun 5-10 tahun >10 tahun

Status Pernikahan : Menikah Belum Menikah

Petunjuk pengisian kuesioner

1. Mohon diberi tanda cklist (✓) pada kolom jawaban Bapak/ Ibu anggap paling sesuai. Pendapatan Bapak/Ibu dinyatakan dalam skala 1 s/d 5 yang memiliki makna:

Sangat Setuju (SS) = 5

Setuju (S) = 4

Kurang Setuju (KS) = 3

Tidak Setuju (TS) = 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.

3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya

4. Setelah mengisi kuesioner mohon Bapak/ibu berikan kepada yang menyerahkan kuesioner.

Lampiran 2 : Data Rekapitulasi Jawaban Kuesioer Responden Sebelum Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

No	Pertanyaan																				Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	58
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	60
3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	4	3	2	3	4	2	2	2	2	4	53
4	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	50
5	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	47
6	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58
7	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	4	2	2	2	4	3	3	2	2	2	48
8	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	59
9	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	50
10	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	55
12	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	55
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
14	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	44
15	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	4	56
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	60
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
18	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	54
19	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	1	3	3	2	2	2	2	1	4	46
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	1	2	2	2	3	3	2	1	4	53
21	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	54

22	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	56
23	2	3	1	3	1	3	3	3	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	44
24	3	1	2	2	2	3	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1		33
25	1	2	3	3	3	3	2	2	3	2	1	2	3	2	4	3	2	2	2	1		46
26	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3		57
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4		62
28	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3		55
29	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	1	3	3	3	3	4		56
30	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3		57
31	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	3	2	3	2	3		58
32	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3		54
33	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	2	3		57
34	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3		53
35	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3		57
36	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3		58
37	2	2	2	3	3	3	1	2	3	2	4	2	2	2	2	3	3	3	2	4		50
38	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2		32
39	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	1		50

**Lampiran 3 : Data Rekapitulasi Jawaban Kuesioer Responden Sesudah
Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)**

No	Pertanyaan																				Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	87
2	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	92
3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	5	90
4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	5	87
5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	3	5	5	3	4	4	5	4	4	5	4	87
6	5	4	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	91
7	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	96
8	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	82
9	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	5	4	3	3	5	75
10	5	5	4	5	4	4	3	3	5	3	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	80
11	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	4	4	4	75
12	4	4	3	4	3	5	4	3	4	3	4	4	3	3	3	5	4	3	3	5	74
13	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	5	3	3	3	4	72
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	79
15	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	5	4	3	3	4	5	3	5	3	4	74
16	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	83
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	80
18	5	5	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	88
19	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	78
20	5	4	4	5	4	4	4	3	5	3	4	5	3	4	4	5	4	4	3	4	81
21	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	71
22	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	88
23	5	4	3	5	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	5	4	73
24	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	95
25	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	90
26	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	5	85
27	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	95
28	5	5	5	5	5	3	3	5	3	5	3	3	5	4	5	4	5	3	5	5	86
29	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	5	4	3	3	3	4	4	5	3	4	75
30	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	5	3	3	5	4	3	4	3	4	75
31	4	4	4	5	4	4	5	3	3	5	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	76
32	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	93
33	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	73
34	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	88

35	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	5	3	4	3	4	3	4	70
36	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
37	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	83
38	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	72
39	4	4	3	5	3	4	3	3	5	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	74

Lampiran 4 : Hasil Jawaban Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-35	28	71.8	71.8
	36-45	7	17.9	89.7
	46-55	4	10.3	100.0
	Total	39	100.0	100.0

Lampiran 5 : Hasil Jawaban Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**jenis_kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	pria	19	48.7	48.7
	wanita	20	51.3	51.3
	Total	39	100.0	100.0

Lampiran 6 : Hasil Jawaban Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan**status pernikahan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	menikah	27	69.2	69.2
	belum menikah	12	30.8	30.8
	Total	39	100.0	100.0

Lampiran 7 : Hasil Jawaban Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

lama bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 tahun	7	17.9	17.9	17.9
	5-10 tahun	17	43.6	43.6	61.5
	>10 tahun	15	38.5	38.5	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Lampiran 8 : Hasil Jawaban Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

pendidikan terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	15	38.5	38.5	38.5
	D3	2	5.1	5.1	43.6
	S1	11	28.2	28.2	71.8
	S2	11	28.2	28.2	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Lampiran 9 : Deskripsi Jawaban Kuesioer Responden Sebelum Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Pertanyaan 1

Q1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	5.1	5.1	5.1
	2	8	20.5	20.5	25.6
	3	29	74.4	74.4	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Pertanyaan 2

Q2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2.6	2.6	2.6
	2	46.2	46.2	48.7
	3	51.3	51.3	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Pertanyaan 3

Q3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	12.8	12.8	12.8
	2	30.8	30.8	43.6
	3	56.4	56.4	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Pertanyaan 4

Q4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2.6	2.6	2.6
	2	15.4	15.4	17.9
	3	82.1	82.1	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Pertanyaan 5

Q5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5.1	5.1	5.1
	2	23.1	23.1	28.2
	3	71.8	71.8	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Pertanyaan 6**Q6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	15.4	15.4
	3	33	84.6	84.6
Total		39	100.0	100.0

Pertanyaan 7**Q7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	7.7	7.7
	2	13	33.3	41.0
	3	23	59.0	100.0
Total		39	100.0	100.0

Pertanyaan 8**Q8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.6	2.6
	2	16	41.0	43.6
	3	22	56.4	100.0
Total		39	100.0	100.0

Pertanyaan 9**Q9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	7.7	7.7
	2	8	20.5	28.2
	3	27	69.2	97.4
	4	1	2.6	100.0
Total		39	100.0	100.0

Pertanyaan 10**Q10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	15	38.5	38.5
	3	24	61.5	61.5
Total		39	100.0	100.0

Pertanyaan 11

Q11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	7.7	7.7	7.7
2	7	17.9	17.9	25.6
Valid	3	43.6	43.6	69.2
4	12	30.8	30.8	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Pertanyaan 12

Q12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	7.7	7.7	7.7
2	15	38.5	38.5	46.2
Valid	3	53.8	53.8	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Pertanyaan 13

Q13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2.6	2.6	2.6
2	15	38.5	38.5	41.0
Valid	3	59.0	59.0	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Pertanyaan 14

Q14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	5.1	5.1	5.1
2	7	17.9	17.9	23.1
Valid	3	76.9	76.9	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Pertanyaan 15**Q15**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	5.1	5.1	5.1
2	11	28.2	28.2	33.3
Valid 3	18	46.2	46.2	79.5
4	8	20.5	20.5	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Pertanyaan 16**Q16**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	11	28.2	28.2	28.2
3	27	69.2	69.2	97.4
Valid 4	1	2.6	2.6	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Pertanyaan 17**Q17**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2.6	2.6	2.6
2	12	30.8	30.8	33.3
Valid 3	26	66.7	66.7	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Pertanyaan 18**Q18**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2.6	2.6	2.6
2	14	35.9	35.9	38.5
Valid 3	24	61.5	61.5	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Pertanyaan 19**Q19**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	7.7	7.7
	2	17	43.6	51.3
	3	19	48.7	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Pertanyaan 20**Q20**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	7.7	7.7
	2	6	15.4	23.1
	3	22	56.4	79.5
	4	8	20.5	100.0
Total	39	100.0	100.0	

**Lampiran 10 : Deskripsi Jawaban Kuesoer Responden Sesudah Pendidikan
dan Pelatihan (Diklat)**

Pertanyaan 1**Q1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.1	5.1
	4	19	48.7	53.8
	5	18	46.2	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Pertanyaan 2**Q2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	22	56.4	56.4
	5	17	43.6	100.0
	Total	39	100.0	100.0

Pertanyaan 3

Q3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	20.5	20.5
	4	26	66.7	87.2
	5	5	12.8	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Pertanyaan 4

Q4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.1	5.1
	4	15	38.5	43.6
	5	22	56.4	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Pertanyaan 5

Q5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	23.1	23.1
	4	25	64.1	87.2
	5	5	12.8	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Pertanyaan 6

Q6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	10.3	10.3
	4	18	46.2	56.4
	5	17	43.6	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Pertanyaan 7

Q7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	17	43.6	43.6	43.6
4	16	41.0	41.0	84.6
Valid	5	15.4	15.4	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Pertanyaan 8

Q8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	18	46.2	46.2	46.2
4	16	41.0	41.0	87.2
Valid	5	12.8	12.8	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Pertanyaan 9

Q9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	5	12.8	12.8	12.8
4	19	48.7	48.7	61.5
Valid	5	38.5	38.5	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Pertanyaan 10

Q10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	17	43.6	43.6	43.6
4	12	30.8	30.8	74.4
Valid	5	25.6	25.6	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Pertanyaan 11

Q11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	7.7	7.7
	4	19	48.7	48.7
	5	17	43.6	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Pertanyaan 12

Q12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	7.7	7.7
	4	22	56.4	64.1
	5	14	35.9	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Pertanyaan 13

Q13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	41.0	41.0
	4	17	43.6	84.6
	5	6	15.4	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Pertanyaan 14

Q14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	30.8	30.8
	4	18	46.2	76.9
	5	9	23.1	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Pertanyaan 15

Q15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	35.9	35.9
	4	19	48.7	84.6
	5	6	15.4	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Pertanyaan 16

Q16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	18	46.2	46.2
	5	21	53.8	100.0
	Total	39	100.0	100.0

Pertanyaan 17

Q17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	25.6	25.6
	4	25	64.1	89.7
	5	4	10.3	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Pertanyaan 18

Q18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	10.3	10.3
	4	23	59.0	69.2
	5	12	30.8	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Pertanyaan 19

Q19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	43.6	43.6
	4	17	43.6	87.2
	5	5	12.8	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Pertanyaan 20

Q20

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	21	53.8	53.8
	5	18	46.2	46.2
	Total	39	100.0	100.0

Lampiran 13 : Hasil Uji Reliabilitas Sebelum Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	20

Lampiran 14 : Hasil Uji Reliabilitas Sesudah Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	20

Lampiran 15: input Uji Paired sample t test

no	Sebelum Diklat	Sesudah diklat
1	58	87
2	60	92
3	53	90
4	50	87
5	47	87
6	58	91
7	48	96
8	59	82
9	50	75
10	55	80
11	55	75
12	55	74
13	60	72
14	44	79
15	56	74
16	60	83
17	60	80
18	54	88
19	46	78
20	53	81
21	54	71
22	56	88
23	44	73
24	33	95
25	46	90
26	57	85
27	62	95
28	55	86
29	56	75
30	57	75
31	58	76
32	54	93
33	57	73
34	53	88
35	57	70
36	58	78
37	50	83
38	32	72
39	50	74

Lampiran 16: Hasil Uji Paired sample t tes

Paired Samples Statistics

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	sebelum_diklat	53.08	39	6.729
	sesudah_diklat	81.82	39	7.735

Paired Samples Correlations

	N	Correlation	Sig.
Pair 1	sebelum_diklat & sesudah_diklat	39	-.030 .856

Paired Samples Test

	Paired Differences						T	df	Sig. (2-tailed)			
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference								
				Lower	Upper							
Pair 1	sebelum_diklat - sesudah_diklat	-28.744	10.404	1.666	-32.116	-25.371	-17.253	38	.000			

Lampiran 11 Hasil Uji Validitas Sebelum Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

		Correlations																						
		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	TOTAL		
Q1	Pearson Correlation	1	.154	.272*	.447**	.481**	.399**	.227	.289*	.140	.411**	.343*	.614**	.148	.629**	.104	.178	.232	.175	.575**	.438**	.645**		
	Sig. (1-tailed)		.175	.047	.002	.001	.006	.083	.037	.198	.005	.016	.000	.184	.000	.265	.139	.078	.143	.000	.003	.000		
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39		
Q2	Pearson Correlation	.154	1	.019	.292*	.109	.120	.460*	.578*	*	.238	.222	.130	.091	.281*	.200	.024	.178	.160	.327*	.090	.170	.412**	
	Sig. (1-tailed)	.175		.455	.035	.254	.234	.002	.000	.072	.088	.214	.292	.041	.112	.443	.139	.165	.021	.294	.150	.005		
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39		
Q3	Pearson Correlation	.272*	-	1	.351*	.741**	.262	.073	-	.314*	.114	.018	.351*	.293*	.380**	.314*	.468*	*	.280*	.065	.347*	.033	.505**	
	Sig. (1-tailed)	.047	.455		.014	.000	.053	.329	.476	.026	.244	.457	.014	.035	.009	.026	.001	.042	.347	.015	.420	.001		
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39		
Q4	Pearson Correlation	.447**	.292*	.351*	1	.615**	.579**	.270*	.436*	*	.282*	.447**	.298*	.322*	.357*	.476**	.243	.332*	.327*	.380*	*	.289*	.354*	.697**
	Sig. (1-tailed)	.002	.035	.014		.000	.000	.048	.003	.041	.002	.033	.023	.013	.001	.068	.019	.021	.008	.037	.013	.000		

	Pearson Correlation	.629 **	.200	.380 *	.476 **	.597 **	.297 *	.120	.248	.450 *	.360 *	.298 *	.518 **	.443 **	1	.230	.300 *	.355 *	.299 *	.481 **	.394 **	.719 **
Q14	Sig. (1-tailed)	.000	.112	.009	.001	.000	.033	.234	.064	.002	.012	.033	.000	.002		.079	.032	.013	.032	.001	.007	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
	Pearson Correlation	.104	.024	.314 *	.243	.314 *	.343 *	.327 *	.044	.225	.150	.171	.210	.286 *	.230	1	.141	.029	.182	.094	.011	.421 **
Q15	Sig. (1-tailed)	.265	.443	.026	.068	.026	.016	.021	.394	.084	.182	.149	.099	.039	.079		.195	.430	.133	.285	.474	.004
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
	Pearson Correlation	.178	.178	.468 *	.332 *	.518 **	.356 *	-	.132	.611 *	.231	.102	.379 **	.061	.300 *	.141	1	.532 *	.375 *	.423 **	.127	.540 **
Q16	Sig. (1-tailed)	.139	.139	.001	.019	.000	.013	.175	.212	.000	.079	.268	.009	.355	.032	.195		.000	.009	.004	.220	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
	Pearson Correlation	.232	.160	.280 *	.327 *	.368 *	.247	.090	.312 *	-	.260	.306 *	.188	.257	.355 *	.029	.532 *	1	.558 *	.211	.272 *	.561 **
Q17	Sig. (1-tailed)	.078	.165	.042	.021	.011	.065	.293	.026	.001	.055	.029	.126	.057	.013	.430	.000		.000	.099	.047	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
	Pearson Correlation	.175	.327 *	.065	.380 **	.305 *	.333 *	.090	.226	.338 *	.374 **	.138	.178	.350 *	.299 *	.182	.375 *	.558 *	1	.193	.196	.515 **
Q18	Sig. (1-tailed)	.143	.021	.347	.008	.030	.019	.293	.083	.018	.009	.202	.139	.015	.032	.133	.009	.000		.120	.115	.000

	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39		
Q19	Pearson Correlation	.575 **	.090	.347 *	.289 *	.381 **	.278 *	.115	.252	.208	.348 *	.019	.939 **	.148	.481 **	.094	.423 *	.211	.193	1	.133	.569 **							
	Sig. (1-tailed)	.000	.294	.015	.037	.008	.043	.243	.061	.102	.015	.455	.000	.185	.001	.285	.004	.099	.120	.210	.000								
Q20	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39		
	Pearson Correlation	.438 **	.170	.033	.354 *	.259	.034	.202	.298 *	.274 *	.355 *	.849 **	.192	.073	.394 **	.011	.127	.272 *	.196	.133	1	.554 **							
TOTAL	Sig. (1-tailed)	.003	.150	.420	.013	.056	.419	.109	.033	.045	.013	.000	.121	.329	.007	.474	.220	.047	.115	.210	.000								
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39		
	Pearson Correlation	.645 **	.412 *	.505 *	* .697 **	.718 **	.486 **	.446 *	.560 *	.596 *	.588 **	.511 **	.606 **	.540 **	.719 **	.421 *	.540 *	.561 *	.515 *	* .569 **	.554 **	1							
	Sig. (1-tailed)	.000	.005	.001	.000	.000	.001	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39		

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Lampiran 12 Hasil Uji Validitas Sesudah Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Correlations

	Pearson Correlation	.412**	.299*	.193	.420**	.202	.215	.074	.407*	*	.186	.231	.554**	.123	.362*	.325*	.532**	-.026	.236	1	.152	.196	.506**			
Q18	Sig. (1-tailed)	.005	.032	.119	.004	.109	.094	.326	.005	.128	.079	.000	.227	.012	.022	.000	.437	.074		.178	.116	.001				
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39			
	Pearson Correlation	.314*	.470**	.136	.136	.176	.286*	.347*	.541*	*	.116	.454*	*	.200	.212	.526*	*	.158	.193	.110	.204	.152	1	.191	.504**	
Q19	Sig. (1-tailed)	.026	.001	.205	.205	.143	.039	.015	.000	.240	.002	.111	.097	.000	.169	.120	.253	.107	.178		.123	.001				
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39		
	Pearson Correlation	.404**	.638**	.394*	*	.153	.422**	.708**	.294*	.520*	*	.491**	*	.377**	.080	.482*	.450*	*	.202	.548**	.335*	.196	.191	1	.682**	
Q20	Sig. (1-tailed)	.005	.000	.007	.176	.004	.000	.035	.000	.001	.000	.009	.315	.001	.002	.109	.000	.019	.116	.123				.000		
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39		
	Pearson Correlation	.686**	.806**	.572*	*	.411**	.610**	.721**	.560*	.770*	*	.566**	*	.739*	*	.444*	.757*	.485*	*	.580**	.524**	.574*	*	.504*	.682*	1
TOTAL	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000				
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39		

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Lampiran 17

R. Tabel

DF = n-2	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 1 arah				
	0,05	0,025	0,001	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 2 arah				
DF = n-2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	1,0000
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900	0,9990
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470
10	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079	0,8233
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010
12	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614	0,7800
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247
16	0,4000	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402
22	0,3438	0,4044	0,4716	0,5151	0,6287
23	0,3365	0,3961	0,4622	0,5052	0,6178
24	0,3297	0,3882	0,4534	0,4958	0,6074
25	0,3233	0,3809	0,4451	0,4869	0,5974
26	0,3172	0,3739	0,4372	0,4785	0,5880
27	0,3115	0,3673	0,4297	0,4705	0,5790
28	0,3061	0,3610	0,4226	0,4629	0,5703

29	0,3009	0,3550	0,4158	0,4556	0,5620
30	0,2960	0,3494	0,4093	0,4487	0,5541
31	0,2913	0,3440	0,4032	0,4421	0,5465
32	0,2869	0,3388	0,3972	0,4357	0,5392
33	0,2826	0,3338	0,3916	0,4296	0,5322
34	0,2785	0,3291	0,3862	0,4238	0,5254
35	0,2746	0,3246	0,3810	0,4182	0,5189
36	0,2709	0,3202	0,3760	0,4128	0,5126
37		0,3160	0,3712	0,4076	0,5066
38	0,2638	0,3120	0,3665	0,4026	0,5007
39	0,2605	0,3081	0,3621	0,3978	0,4950
40	0,2573	0,3044	0,3578	0,3932	0,4896
41	0,2542	0,3008	0,3536	0,3887	0,4843
42	0,2512	0,2973	0,3496	0,3843	0,4791
43	0,2483	0,2940	0,3457	0,3801	0,4742
44	0,2455	0,2907	0,3420	0,3761	0,4694
45	0,2429	0,2876	0,3384	0,3721	0,4647
46	0,2403	0,2845	0,3348	0,3683	0,4601
47	0,2377	0,2816	0,3314	0,3646	0,4557
48	0,2353	0,2787	0,3281	0,3610	0,4514
49	0,2329	0,2759	0,3249	0,3575	0,4473
50	0,2306	0,2732	0,3218	0,3542	0,4432
51	0,2284	0,2706	0,3188	0,3509	0,4393
52	0,2262	0,2681	0,3158	0,3477	0,4354
53	0,2241	0,2656	0,3129	0,3445	0,4317
54	0,2221	0,2632	0,3102	0,3415	0,4280
55	0,2201	0,2609	0,3074	0,3385	0,4244
56	0,2181	0,2586	0,3048	0,3357	0,4210
57	0,2162	0,2564	0,3022	0,3328	0,4176
58	0,2144	0,2542	0,2997	0,3301	0,4143
59	0,2126	0,2521	0,2972	0,3274	0,4110
60	0,2108	0,2500	0,2948	0,3248	0,4079
61	0,2091	0,2480	0,2925	0,3223	0,4048

62	0,2075	0,2461	0,2902	0,3198	0,4018
63	0,2058	0,2441	0,2880	0,3173	0,3988
64	0,2042	0,2423	0,2858	0,3150	0,3959
65	0,2027	0,2404	0,2837	0,3126	0,3931
66	0,2012	0,2387	0,2816	0,3104	0,3903
67	0,1997	0,2369	0,2796	0,3081	0,3876
68	0,1982	0,2352	0,2776	0,3060	0,3850
69	0,1968	0,2335	0,2756	0,3038	0,3823
70	0,1954	0,2319	0,2737	0,3017	0,3798
71	0,1940	0,2303	0,2718	0,2997	0,3773
72	0,1927	0,2287	0,2700	0,2977	0,3748
73	0,1914	0,2272	0,2682	0,2957	0,3724
74	0,1901	0,2257	0,2664	0,2938	0,3701
75	0,1888	0,2242	0,2647	0,2919	0,3678
76	0,1876	0,2227	0,2630	0,2900	0,3655
77	0,1864	0,2213	0,2613	0,2882	0,3633
78	0,1852	0,2199	0,2597	0,2864	0,3611
79	0,1841	0,2185	0,2581	0,2847	0,3589
80	0,1829	0,2172	0,2565	0,2830	0,3568
81	0,1818	0,2159	0,2550	0,2813	0,3547
82	0,1807	0,2146	0,2535	0,2796	0,3527
83	0,1796	0,2133	0,2520	0,2780	0,3507
84	0,1786	0,2120	0,2505	0,2764	0,3487
85	0,1775	0,2108	0,2491	0,2748	0,3468
86	0,1765	0,2096	0,2477	0,2732	0,3449
87	0,1755	0,2084	0,2463	0,2717	0,3430
88	0,1745	0,2072	0,2449	0,2702	0,3412
89	0,1735	0,2061	0,2435	0,2687	0,3393
90	0,1726	0,2050	0,2422	0,2673	0,3375
91	0,1716	0,2039	0,2409	0,2659	0,3358
92	0,1707	0,2028	0,2396	0,2645	0,3341
93	0,1698	0,2017	0,2384	0,2631	0,3323
94	0,1689	0,2006	0,2371	0,2617	0,3307
95	0,1680	0,1996	0,2359	0,2604	0,3290

96	0,1671	0,1986	0,2347	0,2591	0,3274
97	0,1663	0,1975	0,2335	0,2578	0,3258
98	0,1654	0,1966	0,2324	0,2565	0,3242
99	0,1646	0,1956	0,2312	0,2552	0,3226
100	0,1638	0,1946	0,2301	0,2540	0,3211

Lampiran 18

Tabel

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30428	1.68488	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291

2.02439

48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392

114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954