

**PENGARUH PANGKAT DAN KOMPETENSI PEGAWAI  
TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PADA  
KANTOR REGIONAL VI BADAN  
KEPEGAWAIAN NEGARA  
MEDAN**

**TESIS**

OLEH

**GUSTUTI  
NPM. 111801035**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2013**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**Judul : Pengaruh Pangkat dan Kompetensi Pegawai Terhadap Pengembangan Karir pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan**

**Nama : Gustuti**

**NPM : 111801035**

**Menyetujui**

**Pembimbing I**



**Prof. Dr. Marlon Sihombing, MA**

**Pembimbing II**



**Drs. Usman Tarigan, MS**

**Ketua Program Studi  
Magister Administrasi Publik**

  


**Dr. Warjio, MA**

**Direktur**

  


**Prof. Dr. Retna Astuti Kuswardani, MS**

**Telah diuji pada Tanggal 04 Mei 2013**

---

---

**Nama : Gustuti**

**NPM : 111801035**



**Panitia Penguji Tesis :**

**Ketua : Dr. Heri Kusmanto, MA**

**Sekretaris : Isnaini, SH, M.Hum**

**Pembimbing I : Prof. Dr. Marlon Sihombing, MA**

**Pembimbing II : Drs. Usman Tarigan, MS**

**Penguji Tamu : Dr. Warjio, MA**

## PERNYATAAN KEORISINILAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

**Nama : Gustuti**

**NPM : 111801035**

Dengan ini menyatakan bahwa Tesis ini dengan judul :

“Pengaruh Pangkat dan Kompetensi Pegawai Terhadap Pengembangan Karir pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan”

Adalah benar merupakan hasil penelitian yang saya kerjakan sendiri tanpa meniru atau menjiplak hasil penelitian orang lain.

Apabila di kemudian hari bahwa tesis ini tidak orisinil dan merupakan hasil plagiat, maka saya bersedia di cabut gelar magister yang saya peroleh.

Demikian pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya.

Medan, Mei 2013

Yang menyatakan,



**Gustuti**

## 4 ABSTRAK

### **PENGARUH PANGKAT DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PADA KANTOR REGIONAL VI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA MEDAN**

**O L E H  
GUSTUTI  
NPM : 111801035**

Salah satu pola dan tujuan akhir dari pelaksanaan pembinaan sumber daya manusia PNS di Indonesia umumnya dan khususnya di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan adalah guna membuka pengembangan karir bagi PNS itu sendiri. Banyak hal yang mempengaruhi pelaksanaan pengembangan karir seorang PNS. Pada kajian ini faktor yang akan diteliti adalah pangkat dan kompetensi pegawai itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka penulis membuat perumusan masalah sebagai berikut : apakah terdapat pengaruh pangkat terhadap pengembangan karir pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan, apakah terdapat pengaruh kompetensi pegawai terhadap pengembangan karir pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan dan apakah terdapat pangkat dan kompetensi pegawai secara bersama-sama berpengaruh terhadap pengembangan karir pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.

Dalam usaha melakukan penelitian terhadap judul tesis di atas maka dilakukan penelitian dengan menggunakan analisis data regresi serta kepustakaan yang penelitiannya dilakukan pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. Sedangkan sampel yang diajukan adalah 59 orang PNS di lingkungan Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.

Dari hasil penelitian tersebut diketahui pengaruh pangkat dan kompetensi memiliki pengaruh secara simultan terhadap pengembangan karir pegawai pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. Dengan kata lain variabilitas pengembangan karir yang dapat diterangkan dengan menggunakan variabel pangkat dan kompetensi. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pangkat dan kompetensi yang diterapkan di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan telah berjalan baik dan mampu memberikan pengaruh terhadap pengembangan karir pegawai Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. Pangkat tidak memiliki pengaruh terhadap pengembangan karir pegawai Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. Hal ini menjelaskan kepangkatan yang diterapkan di lingkungan Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan belum berjalan baik sesuai dengan yang diharapkan dalam meningkatkan pengembangan karir pegawai. Kompetensi memiliki pengaruh terhadap pengembangan karir. Hal ini menjelaskan bahwa kompetensi yang diterapkan di lingkungan Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan telah berjalan secara baik karena memberikan pengaruh terhadap pengembangan karir pegawai Kantor Regional VI BKN Medan.



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis persembahkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkah dan rahmatnya penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah dalam bentuk tesis ini.

Tesis ini berjudul “**Pengaruh Pangkat dan Kompetensi Pegawai Terhadap Pengembangan Karir Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan**”, yang disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Administrasi Publik pada Program Pascasarjana di Universitas Medan Area.

Dalam penyusunan tesis ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak terutama terima-kasih yang terhormat Bapak **Prof. DR. Marlon Sihombing, MA**, selaku Pembimbing I dan Bapak **Drs. Usman Tarigan, MS**, selaku Pembimbing II yang sabar dan memberikan curahan ilmu yang tak bernilai harganya yang diberikan selama penulisan tesis dengan penuh ketelitian dan kesungguhan.

Selanjutnya penulis juga menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada :

1. Prof. DR. H.M. Ya'kub Matondang, MA, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Prof. Dr.Ir. Retna Astuti K., MS Selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Warjio, MA. selaku Ketua Program Studi Magister Administrasi Publik Universitas Medan Area.

4. Para staf pengajar Program Pascasarjana Magister Administrasi Publik Universitas Medan Area.
5. Para Pegawai Administrasi pada Program Pascasarjana Magister Administrasi Publik Universitas Medan Area.

Pada kesempatan ini juga perkenankanlah penulis menyampaikan rasa hormat dan penghargaan juga terima-kasih yang tidak terhingga kepada Ayahanda dan Ibunda atas doa dan dorongan selama penulis mengikuti pendidikan Program Pascasarjana, demikian juga buat Suami tercinta Surianta dan anak-anakku tersayang Dr. Ike Yoganita Bangun, Inda Wardhana Bangun S.Ked. Irsa Anugrah Bangun yang selalu berdoa untuk keberhasilan penulis.

Di samping itu pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terima-kasih buat semua pihak yang selalu memberikan dorongan semangat dan kasih sayang sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis ini.

Semoga tulisan ilmiah ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Medan,     Maret 2013

Penulis

GUSTUTI

## DAFTAR ISI

	halaman
ABSTRAK	
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI .....	iii
DAFTAR TABEL .....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN .....	viii
BAB I. PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah .....	12
C. Tujuan Penelitian .....	12
D. Manfaat Penelitian .....	13
E. Kerangka Pemikiran .....	13
F. Hipotesis .....	14
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA .....	15
A. Pengertian Pegawai Negeri Sipil .....	15
B. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil.....	19
C. Pengangkatan Dalam Pangkat .....	20
D. Pengangkatan dalam Jabatan .....	22
E. Kompetensi .....	35
F. Model Kompetensi.....	36
G. Karir.....	38



H. Pengembangan Karir .....	41
BAB III. METODE PENELITIAN .....	44
A. Bentuk Penelitian .....	44
B. Lokasi Penelitian .....	44
C. Populasi dan Sampel .....	44
D. Teknik Pengumpulan Data .....	45
E. Definisi Konsep dan Operasional .....	46
F. Teknik Analisis Data .....	46
BAB IV. KANTOR REGIONAL VI BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA MEDAN .....	51
A. Gambaran Umum Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.....	51
1. Sejarah BKN .....	51
2. Sejarah BKN Kanreg VI Medan.....	53
B. Tugas dan Fungsi Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.....	54
C. Visi dan Misi Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.....	55
D. Struktur Organisasi .....	56
BAB V. HASIL PENELITIAN DAN ANALISA DATA.....	63
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	63
1. Uji Normalitas Sebaran.....	63
2. Uji Multikolinieritas .....	64

3. Heteroskedastisitas.....	65
4. Validitas.....	67
5. Realibilitas.....	68
B. Pembahasan .....	69
BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN .....	77
A. Kesimpulan.....	77
B. Saran.....	78

DAFTAR PUSTAKA

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1: Descriptive Statistics .....	63
Tabel 2: Coefficients a .....	65
Tabel 3: Model Summary .....	70
Tabel 4: ANOVA .....	70
Tabel 5: Coefficients b .....	72
Tabel 6: Correlations .....	74

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Struktur Organisasi Fungsional Kantor Regional VI Medan Badan Kepegawaian Negara .....	57
Gambar 2 Struktur Organisasi Kantor Regional VI Medan Badan Kepegawaian Negara .....	58
Gambar 3. Scatterplot.....	66
Gambar 4. Persamaan Regresi .....	75

## **BABI**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Kebijakan merupakan suatu upaya yang digunakan pemerintah untuk mencapai tujuan negara Indonesia yang termaktub dalam alinea keempat Pembukaan UUD 1945, perwujudannya berupa pembangunan nasional dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual. Pembangunan (dalam arti luas) merupakan suatu proses perubahan di segala bidang kehidupan yang dilakukan secara sengaja berdasarkan suatu rencana tertentu.

Peningkatan mutu sumber daya manusia yang strategis terhadap peningkatan keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen sumber daya manusia merupakan syarat utama dalam era globalisasi agar mampu bersaing dan mandiri. Sejalan dengan itu, visi dalam konteks pembangunan sumber daya manusia pemerintah dimasa yang akan datang adalah mempersiapkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, mampu bersaing, dan mengantisipasi perkembangan dunia yang pesat di berbagai aspek kehidupan sehingga mampu meningkatkan mutu pelayanan serta kinerja yang tinggi.

Hal tersebut sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan Aparatur Negara khususnya Pegawai Negeri Sipil. Karena itu,



dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, ber peradaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan, dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Sejalan dengan adanya kebijakan tersebut, maka pembinaan Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk dapat mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, memiliki wawasan luas, memiliki kemampuan, dan kapabilitas dengan kualitas tinggi yang setara dan seimbang baik di pusat maupun di daerah. Upaya pengembangan Pegawai Negeri Sipil pusat dan daerah sebagaimana tersebut diatas dapat diwujudkan dengan melaksanakan pembinaan berdasarkan norma, standar dan prosedur operasional yang berlaku secara nasional.

Salah satu pola dan tujuan akhir dari pelaksanaan pembinaan sumber daya manusia PNS di Indonesia umumnya dan khususnya di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan adalah guna membuka pengembangan karir bagi PNS itu sendiri.

Meskipun ada suatu pengaturan dalam tatanan pengembangan karir yang telah disetujui bersama bagi tugas-tugas PNS tetapi masih ada pelaksanaan pengembangan karir PNS yang tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan secara bersama. Hal ini akan mengakibatkan belum terbentuknya kinerja PNS dalam melakukan pekerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Algifari, 2000, *Analisis Regresi*, Yogyakarta : BPF.
- Arikunto, Suharsimi, 2001, *Prosedur Penelitian*, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Armstrong. Michael , 2008. *Performance Management*. England: Clays, Ltd. St. Ives ple,
- Kansil, C.S.T., 2005, *Pokok-Pokok Hukum Kepegawaian Republik Indonesia*, Jakarta: Pradnya Paramitha.
- Boulter. N, Dalziel. M dan Hill. J, 2006, *People and Competencies*, London: Bidlles, Ltd.
- Gibson L, Ivancevich, John M., James H. Donnely. 2000. *Informasi Manajemen* (Terjemahan Djoerban Wahid). Jakarta: CV Erlangga.
- Hasibuan, Malayu SP., 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: CV. Haji Mas Agung.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit : Bandung: Remadja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku II, Diterjemahkan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Penerbit : Salemba Empat, Jakarta.
- Muchsan, 2002, *Hukum Kepegawaian*, Jakarta: Bina Aksara.
- Nainggolan, H., 2007, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta: Ghalia.
- Nasution, Mulia, 2000, *Manajemen Personalialia*, Djambatan, Jakarta,
- Poerwadarminta, W.J.S., 2003, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Ranupandojo, Heidjrachman, 2004, *Manajemen Personalialia*, Edisi ke III BPIE – UGM, Yogyakarta.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sarwono, 2006, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Yogyakarta; Graha Ilmu

- Simanjuntak, Payaman, 2005, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fak. Ekonomi Univ. Indonesia.
- Soerjono, 2005, *Pemberdayaan Sumber Daya*, Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Subri, Mulyadi, 2003, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Tri, I Cahyono Bambang, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : IPWI.
- Wahana Komputer, 2005, *10 Model Penelitian dan Pengolahannya dengan SPSS 10.01*, Yogyakarta : Penerebit Andi.

**LAMPIRAN : 1****KUESIONER PENELITIAN**

Medan, Pebruari 2013

Kepada Yth. :

Bapak/Ibu/Sdr/i

.....

.....

Di –

TEMPAT

**Dengan hormat,**

Dalam rangka penyusunan tugas Tesis di Program Pascasarjana Magister Administrasi Publik Universitas Medan Area, bersama ini kami sampaikan Kuesioner Penelitian berjudul "*Pengaruh Pangkat dan Kompetensi Pegawai Terhadap Pengembangan Karir Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan*".

Penelitian ini dilaksanakan sebagai bagian penyusunan tesis. Data dan informasi yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan bersifat rahasia dan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian ini saja.

Keberhasilan penelitian ini sangat bergantung pada akurasi data/informasi yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan, berdasarkan pengetahuan dan pengalaman Bapak/Ibu/Saudara/i yang bertugas di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. Oleh karena itu, dalam proses pengumpulan informasi ini kami harapkan mendapatkan informasi secara obyektif.

Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini, kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,

GUSTUTI

**BAGIAN I**  
**PERMOHONAN**

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Kami memohon kesediaan Bp/Ibu/Sdr/i untuk mengisi angket ini bagi keperluan menyelesaikan tesis (S2) Program Pascasarjana Magister Administrasi Publik di Universitas Medan Area Medan.

Atas pertolongan Bpk/Ibu/Sdr/i kami ucapkan terima-kasih. Semua jawaban dijamin kerahasiaannya.

Hormat Kami

(Gustuti)

Panduan isian:

Beri tanda ( ) pada pilihan Bp/Ibu/Sdr/i:

- SSS = Sangat Setuju Sekali Artinya 100% setuju  
SS = Sangat Setuju artinya : 75% setuju 25% tidak setuju  
S = Setuju artinya 50% setuju, 50% tidak setuju  
TS = Tidak Setuju artinya 25% setuju 75% tidak setuju  
STS = Sangat Tidak Setuju artinya 100% tidak setuju

Responden:



## BAGIAN II

### PANGKAT

No.	Pernyataan	SSS	SS	S	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Kepangkatan adalah suatu elemen penting dalam sistem kepegawaian di lingkungan pemerintahan					
2.	Pangkat disesuaikan dengan latar belakang pendidikan dan tingkat kemampuan sumber daya manusia					
3.	Efektivitas pangkat memberikan kontribusi terhadap pengembangan karir					
4.	Kepangkatan menggambarkan nilai kesejahteraan dan bidang tugas pegawai					
5.	Penyesuaian jabatan dengan pangkat					
6.	Pemberian jenjang kepangkatan dilakukan secara berkala dengan meninjau pengembangan karir pegawai					
7.	Perlunya dilakukan evaluasi kepada sistem kepangkatan pegawai pemerintahan					
8.	Terbukanya kesempatan bagi setiap pegawai untuk peningkatan kepangkatan					
9.	Instansi mendukung dan menjembatani perihal peningkatan pangkat pegawai					
10.	Kondisi kepangkatan disesuaikan dengan beban kerja instansi					
11.	Adanya sistem kepangkatan yang kurang tepat memberikan rasa yang kurang baik sesama pegawai					
12.	Pemberian perlakuan yang sama dan adil terhadap evaluasi pemberian pangkat pegawai					

**BAGIAN III**  
**KOMPETENSI**

No.	Pernyataan	SSS	SS	S	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Setiap pegawai memiliki kesempatan untuk pengembangan sumber daya manusia					
2.	Pengembangan sumber daya manusia instansi disesuaikan dengan kebutuhan organisasi					
3.	Peningkatan kompetensi berarti peningkatan kesejahteraan					
4.	Pengembangan kompetensi dilatarbelakangi oleh kemampuan kerja					
5.	Pengembangan kompetensi dipengaruhi pula oleh latar belakang pendidikan					
6.	Disesuaikan dengan hasil evaluasi pekerjaan pegawai					
7.	Kompetensi diberikan secara berkala					
8.	Insen Pemberian kompetensi menggambarkan kepedulian organisasi terhadap pegawainya					
9.	Dibutuhkan pola perubahan perilaku pemberian kompetensi					
10.	Kompetensi memberikan kontribusi peningkatan produktivitas kerja					
11.	Kompetensi disesuaikan dengan kondisi dan keadaan organisasi					
12.	Kompetensi disesuaikan dengan kondisi dan keadaan pegawai					

**BAGIAN IV**  
**PENGEMBANGAN KARIR**

No.	Pernyataan	SSS	SS	S	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Menjelaskan aturan organisasi yang harus dipatuhi mengenai gerak-gerik, berbicara, bekerja, dan lain-lain					
2.	Memberikan pelatihan dan penelitian sebagai wujud pengembangan SDM					
3.	Menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu					
4.	Menyiapkan beban kerja dengan lebih sistematis dan teliti.					
5.	Jam dan waktu kerja ditetapkan secara jelas					
6.	Adanya waktu yang disediakan untuk pegawai beristirahat					
7.	Diberikan waktu untuk pegawai melakukan kewajiban agamanya					
8.	Diberikannya hak-hak cuti kepada pegawai					
9.	Penyesuaian beban kerja dan waktu kerja					
10.	Pengenaan sanksi yang tepat atas kelalaian penggunaan waktu oleh pegawai					
11.	Sigap dalam penyampaian laporan kerja					
12.	Memiliki disiplin yang tinggi.					

## LAMPIRAN : 2

Data Mentah Variabel  $X_1$ 

Resp.	Btr 1	Btr 2	Btr 3	Btr 4	Btr 5	Btr 6	Btr 7	Btr 8	Btr 9	Btr 10	Btr 11	Btr 12	Jlh
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
2	5	3	5	3	5	5	5	3	5	3	5	3	50
3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
4	5	5	3	5	4	5	5	3	5	5	3	5	53
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
8	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	55
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
12	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	56
13	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
23	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	58
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
25	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	3	5	52
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
28	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	58
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
30	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	57
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
33	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	58
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
37	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	55
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
39	3	4	4	5	3	5	3	4	3	4	4	5	47
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
41	5	5	3	5	4	5	5	3	5	5	3	5	53
42	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
45	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	55