

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) RAYON  
MEDAN JOHOR**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**FITRI RAHMAYANI  
NPM : 16 832 0145**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2020**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 9/23/20

Access From (repository.uma.ac.id)

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) RAYON  
MEDAN JOHOR**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Medan Area

**OLEH :**

**FITRI RAHMAYANI  
NPM : 16 832 0145**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2020**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 9/23/20

Access From (repository.uma.ac.id)

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja  
Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Johor  
Nama : FITRI RAHMAYANI  
NPM : 16 832 0145  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :

Komisi  
Pembimbing



(Drs. Muslim Wijaya, M.Si)  
Pembimbing I



(Hesti Sabrina, SE., M.Si)  
Pembimbing II

Mengetahui :



(Dr. Hana Effendi, SE., M.Si)  
Dekan



(Wan Rizca Amelia SE., M.Si)  
Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 14/Mei/2020

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana, merupakan hasil karya tulis saya sendiri. adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi yang saya kutip telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah. saya bersedia menerima pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**  
**TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : FITRI RAHMAYANI  
NPM : 16.832.0145  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Johor** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 14 Mei 2020

Yang menyatakan,



Fitri Rahmayani

16.832.0145

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “ Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Johor”. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah berjumlah 58 orang. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan uji analisis regresi linier berganda uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f), uji koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial (uji t) variabel Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Johor dimana diperoleh dari nilai  $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$  ( $3,074 > 2,004$ ) dan nilai  $p\text{-value}$   $0,007 < 0,05$ . Pada variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Medan Johor dimana diperoleh dari nilai  $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$  ( $4,119 > 2,004$ ) dan nilai  $p\text{-value}$   $0,000 < 0,05$ . Pada hasil secara simultan (uji f) menunjukkan bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Johor dimana diperoleh dari nilai  $F_{hitung}$   $23,466 > \text{nilai } F_{tabel}$   $3,16$  dan nilai  $p\text{-value}$   $0,000 < 0,05$ . Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) =  $R^2 \times 100\%$ , sehingga diperoleh sebesar 46% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh pendidikan dan pelatihan. Sisanya sebesar 54% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Pendidikan, Pelatihan, Kinerja Pegawai**

## ABSTRACT

*This study aims to determine "The Effect of Education and Training on Employee Performance at PT. PLN (Persero) Rayon Medan Johor ". The population used in this study was 58 people. The analysis technique in this study uses the multiple linear regression analysis test partial test (t test) and simultaneous test (f test), the coefficient of determination test. Based on the results of the study indicate that partially (t test) Education variables significantly influence employee performance at PT. PLN (Persero) Medan Johor Rayon which is obtained from the  $t_{count} > t_{table}$  (3.074 > 2.004) and  $p\text{-value}$  0.007 < 0.05. In the training variable significantly influence the performance of employees of PT. PLN (Persero) Medan Johor Rayon which is obtained from  $t_{count} > t_{table}$  (4,119 > 2,004) and  $p\text{-value}$  0,000 < 0,05. On the simultaneous results (f test) showed that the variable Education and Training significantly influence employee performance at PT. PLN (Persero) Medan Johor Rayon which is obtained from the  $F_{count}$  value of 23.466 >  $F_{table}$  value of 3.16 and  $p\text{-value}$  of 0.000 < 0.05. To see the effect of independent variables on the dependent variable by calculating the coefficient of determination (KD) =  $R^2 \times 100\%$ , so that obtained by 46% performance (the dependent variable) can be explained by education and training. The remaining 54% is influenced by other factors not explained in this study.*

**Keywords:** *Education, Training, Employee Performance*



## KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan mengucapkan puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan hidayah-Nya kepada penulis selama menjalankan kewajiban menuntut ilmu dan penyelesaian tugas akhir. Tak lupa Shalawat beriring salam kepada Rasulullah SAW sebagai panutan dalam menerangi jalan kehidupan. Adapun judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Johor”.

Penulis telah banyak menerima bimbingan, saran, motivasi dan doa dari berbagai pihak selama penulisan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih terutama kepada kedua orang tua penulis, yakni Ayahanda Rahimmudin dan Ibunda Suyatni atas jerih payah dan doa mereka selama ini kepada penulis. Penulis juga mengucapkan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan bimbingan, terutama kepada

1. Bapak prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc. selaku Rektor Universitas Medan Area
2. Bapak Dr. Ihsan Efendi,SE., M,Si., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Wan Risca Amelia,SE.,M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area;
4. Bapak Drs. Muslim Wijaya, M.Si sebagai Dosen Pembimbing Utama yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk mengoreksi serta memberi bimbingan, saran, dan kritikan yang bermanfaat guna penyusunan skripsi ini.

5. Ibu Hesti Sabrina, SE.Msi, selaku Pembimbing II saya yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan skripsi.
6. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
8. Buat sahabat penulis yaitu Eva Ramayani, Nuriyah, Rika Handayani dan Maysi Ferina yang selalu bersama membantu memberikan saran dan motivasi kepada penulis dalam pembuatan skripsi.
9. Semua teman-teman stambuk 2016 Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang memberikan dukungan.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Medan, 11 Mei 2020

Penulis

**FITRI RAHMAYANI**

**NPM : 168320145**

# DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b>	
<b>BAB I :PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	3
1.3. Tujuan Penelitian .....	4
1.4. Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II : LANDASAN TEORI</b> .....	<b>5</b>
2.1. Kinerja .....	5
2.1.1. Pengertian Kinerja .....	5
2.1.2. Faktor- Faktor yang mempengaruhi Kinerja .....	5
2.1.3. Indikator Kinerja .....	7
2.1.4. Pelaksanaan Kinerja .....	8
2.2. Pendidikan .....	9

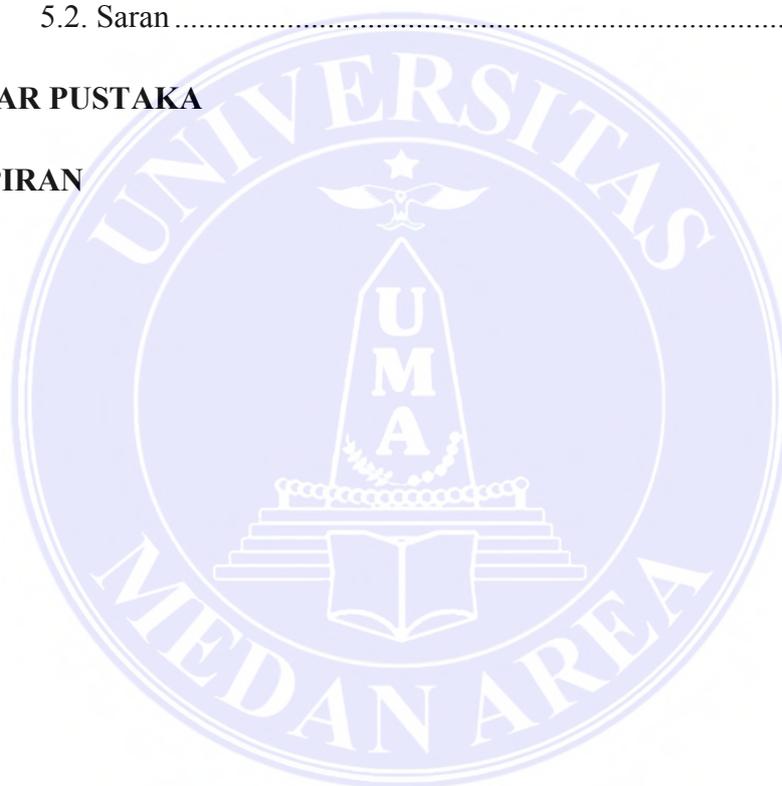
2.2.1. Pengertian Pendidikan .....	9
2.2.2. Jenis – Jenis Pendidikan .....	10
2.2.3. Indikator Pendidikan .....	10
2.3. Pelatihan .....	12
2.3.1. Pengertian Pelatihan .....	12
2.3.2. Manfaat Pelatihan .....	13
2.3.3. Indikator Pelatihan .....	14
2.4. Penelitian Terdahulu .....	15
2.5. Kerangka Konseptual .....	17
2.6. Hipotesis .....	18
<b>BAB III : METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>19</b>
3.1. Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian .....	19
3.1.1. Jenis Penelitian .....	19
3.1.2. Lokasi Penelitian .....	19
3.1.3. Waktu Penelitian .....	20
3.2. Populasi dan Sampel .....	20
3.2.1. Populasi .....	20
3.2.2. Sampel .....	21
3.3. Definisi Operasional .....	22
3.4. Jenis dan Sumber Data .....	23
3.5. Teknik Pengumpulan Data .....	23
3.6. Teknik Analisis Data .....	24

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	24
3.6.2. Uji Asumsi Klasik .....	25
3.6.3 Uji Statistik.....	27
3.6.4. Uji Determinasi ( $R_2$ ) .....	28
<b>BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>29</b>
4.1. Hasil Penelitian.....	29
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan .....	29
4.2. Struktur Organisasi .....	33
4.3. Deskriptif Responden .....	34
4.3.1. Profil Responden Berdasarkan Usia .....	34
4.3.2. Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	35
4.3.3. Profil Responden berdasarkan Pendidikan.....	35
4.4. Penyajian Data Angket Responden .....	36
4.4.1. Deskriptif Responden Variabel Pendidikan .....	36
4.4.2. Deskriptif Responden Variabel Pelatihan .....	40
4.4.3. Deskriptif Responden Variabel Kinerja .....	45
4.5. Teknik Analisis Data .....	51
4.5.1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	51
4.5.2. Uji Asumsi Klasik .....	53
4.5.3. Uji Statistik.....	59
4.5.4. Uji Hipotesis .....	60
4.5.5. Uji Koefisien Determinasi ( $R_2$ ) .....	63

4.6. Pembahasan .....	64
4.6.1. Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai.....	64
4.6.2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai.....	64
4.6.3. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja ..	65
<b>BAB V : PENUTUP .....</b>	<b>66</b>
5.1. Kesimpulan.....	66
5.2. Saran .....	67

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN



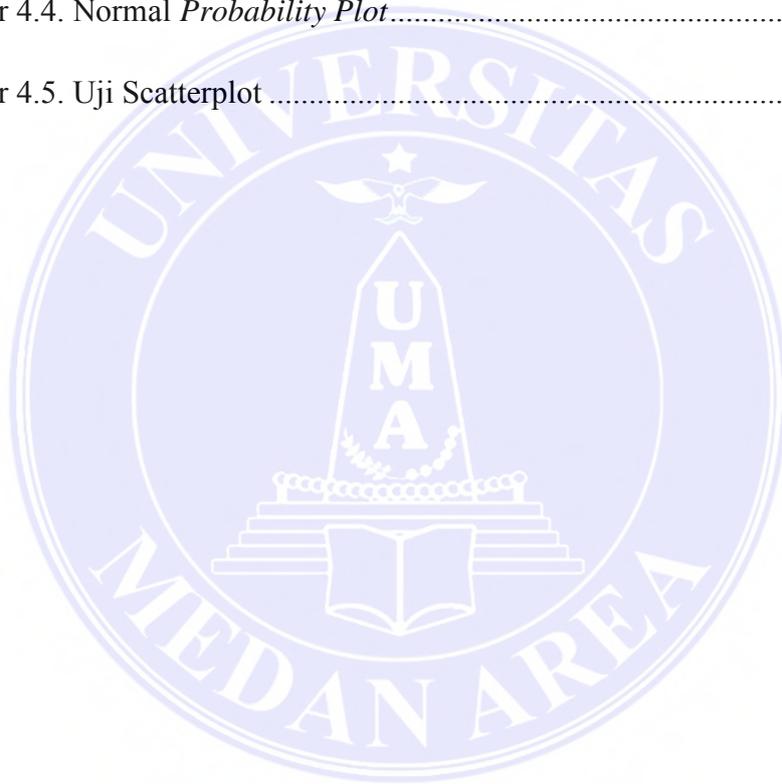
## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu .....	15
Tabel 3.1. Waktu Penelitian .....	20
Tabel 3.2. Populasi Penelitian .....	21
Tabel 3.3. Definisi Operasional .....	22
Tabel 3.4. Bobot Nilai Angket .....	24
Tabel 4.1. Responden Berdasarkan Usia.....	34
Tabel 4.2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	35
Tabel 4.3. Responden Berdasarkan Pendidikan.....	35
Tabel 4.4. Tabel Pernyataan 1 Variabel Pendidikan (X1) .....	36
Tabel 4.5. Tabel Pernyataan 2 Variabel Pendidikan (X1) .....	37
Tabel 4.6. Tabel Pernyataan 3 Variabel Pendidikan (X1) .....	38
Tabel 4.7. Tabel Pernyataan 4 Variabel Pendidikan (X1) .....	38
Tabel 4.8. Tabel Pernyataan 5 Variabel Pendidikan (X1) .....	39
Tabel 4.9. Tabel Pernyataan 6 Variabel Pendidikan (X1) .....	40
Tabel 4.10. Tabel Pernyataan 1 Variabel Pelatihan (X2).....	40
Tabel 4.11. Tabel Pernyataan 2 Variabel Pelatihan (X2).....	41
Tabel 4.12. Tabel Pernyataan 3 Variabel Pelatihan (X2).....	42
Tabel 4.13. Tabel Pernyataan 4 Variabel Pelatihan (X2).....	43
Tabel 4.14. Tabel Pernyataan 5 Variabel Pelatihan (X2).....	43
Tabel 4.15. Tabel Pernyataan 6 Variabel Pelatihan (X2).....	44

Tabel 4.16. Tabel Pernyataan 1 Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	45
Tabel 4.17. Tabel Pernyataan 2 Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	46
Tabel 4.18. Tabel Pernyataan 3 Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	46
Tabel 4.19. Tabel Pernyataan 4 Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	47
Tabel 4.20. Tabel Pernyataan 5 Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	48
Tabel 4.21. Tabel Pernyataan 6 Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	49
Tabel 4.22. Tabel Pernyataan 7 Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	49
Tabel 4.23. Tabel Pernyataan 8 Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	50
Tabel 4.24. Uji Validitas .....	51
Tabel 4.25. Uji Reliabilitas .....	53
Tabel 4.26. Kolmogorov Smirnov .....	56
Tabel 4.27. Uji Multikolinearitas .....	57
Tabel 4.28. Hasil Estimasi Regresi .....	59
Tabel 4.29. Uji Simultan (Uji f).....	61
Tabel 4.30. Uji Parsial (Uji t).....	62
Tabel 4.31. Uji Koefisien Determinasi .....	63

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual .....	17
Gambar 4.1. Logo PT. PLN (Persero).....	31
Gambar 4.2. Struktur Organisasi.....	33
Gambar 4.3. Grafik Histogram.....	54
Gambar 4.4. Normal <i>Probability Plot</i> .....	55
Gambar 4.5. Uji Scatterplot .....	58



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam era ini perusahaan atau organisasi dituntut untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan agar mampu bersaing dengan kompetitor yang lain dengan cara memaksimalkan sumber daya yang dimiliki. Sumber Daya Manusia merupakan aset berharga yang dimiliki oleh perusahaan. Pegawai merupakan makhluk sosial yang menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu perusahaan harus dapat mengelola SDM dengan baik agar dapat mencapai tujuan organisasi. Perusahaan sendiri mengusahakan untuk mengembangkan kemampuan pegawai dengan beragam cara untuk mendukung keberhasilan tujuan perusahaan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, di antaranya dengan memperhatikan tingkat pendidikan dan melakukan pelatihan (diklat). Dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai juga tidak terlepas dari tingkat pendidikan yang dimiliki. Pendidikan dan pelatihan merupakan usaha untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan latihan bagi perannya di masa yang akan datang. Dikatakan bahwa peran pendidikan dan pelatihan adalah sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang sangat menentukan dalam keberhasilan pembangunan di masa yang akan datang.

Pendidikan yang diselenggarakan di sekolah - sekolah pada umumnya. Jalur pendidikan ini mempunyai jenjang pendidikan yang jelas, mulai dari pendidikan dasar, pendidikan menengah, sampai pendidikan tinggi. Hal ini dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai karena wawasan atau pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai lebih baik. Dengan wawasan atau pengetahuan yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai di dalam perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Persero merupakan sebuah perusahaan yang berstatus Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang ketenaga listrikan. PT.PLN merupakan perusahaan penyedia jasa kelistrikan terbesar di Indonesia dan memiliki tugas untuk memasok dan menyalurkan listrik ke masyarakat. Penyaluran listrik yang dilakukan oleh PT. PLN tidak hanya untuk kebutuhan rumah tangga akan tetapi kebutuhan industri, baik industri besar maupun industri kecil.

Pada PT. PLN Rayon Medan Johor juga tidak luput dari masalah pentingnya dilakukan pengembangan para pegawai dengan cara pendidikan dan pelatihan pada pegawai PT. PLN Rayon Medan Johor yang akan berpengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai. Fenomena yang terjadi pada PT. PLN Rayon Medan Johor dalam hal pendidikan yaitu pegawai yang berusia tidak produktif hal ini memperlambat gerak dalam bekerja (kurang produktif dan kurang energik) sehingga ilmu dan pengetahuannya tentang teknologi baru perlu diperbarui. Banyaknya keluhan masyarakat yang diterima oleh perusahaan menjadi salah satu permasalahan lambatnya penanganan yang di akibatkan personil atau pegawai yang kurang terlatih dalam pekerjaannya, dapat dilihat dari

pegawai yang masih menunggu perintah dalam mengerjakan pekerjaannya serta masih sering terdapat pekerjaan yang tertunda akan memperlambat dalam penyelesaian pekerjaan yang sedang dilakukan. Semakin banyak keluhan masyarakat maka semakin banyak juga pegawai yang akan dibutuhkan untuk mempercepat gerak dalam bekerja agar tidak ada pekerjaan yang tertunda. Dalam hal ini pasti sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan melalui pengembangan pegawai yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada PT.PLN (Persero) Rayon Medan Johor”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Rayon Medan Johor?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Rayon Medan Johor?
3. Apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Rayon Medan Johor?

### 1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah pendidikan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Rayon Medan Johor.
2. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Rayon Medan Johor.
3. Untuk mengetahui apakah tingkat Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Rayon Medan Johor.

### 1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi pemikiran kepada:

#### 1. Bagi pihak PT.PLN (Persero) Rayon Medan Johor

Manfaat penelitian ini adalah sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi PT.PLN (Persero) Rayon Medan Johor untuk meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik lagi serta membagi pengalaman yang mungkin bisa di praktekkan oleh perusahaan atau institusi lain.

#### 2. Bagi Akademisi

Bagi pihak akademisi, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran dan memperkaya bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia.

#### 3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Kinerja**

##### **2.1.1. Pengertian Kinerja**

Kinerja karyawan yang sering disebut juga prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang dibebankan padanya. Baik atau tidaknya suatu perusahaan itu jelas tergantung pada baik tidaknya kinerja yang ada didalam organisasi.

Kinerja adalah merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi, menurut Wibowo (2007: 7)

Sedangkan menurut Mangkunegara (2006:67) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

##### **2.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja karyawan tidak hanya dapat dipengaruhi dengan sejumlah usaha yang dilakukan seorang karyawan saja, melainkan dipengaruhi pula oleh kemampuan yang dimiliki seperti keahlian dan pengetahuan dalam bidang pekerjaannya.

Menurut Sutrisno (2011: 121) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain sebagai berikut.

### 1) Efektivitas dan Efisiensi

Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisiensi bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

### 2) Otoritas dan Tanggungjawab

Masing-masing pegawai mengetahui apa yang menjadi hak dan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai akan dapat terwujud bila pegawai mempunyai komitmen dalam bekerja.

### 3) Semangat Kerja

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawainya.

### 4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Tika (2006: 122), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dibedakan menjadi dua yaitu.

- 1) Faktor internal, seperti kecerdasan, keterampilan, kestabilan, emosi, motivasi.
- 2) Faktor eksternal, antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, nilai-nilai sosial, serikat, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar.

Berdasarkan pendapat para penulis yang sebagaimana telah di uraikan di atas maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang pegawai adalah faktor internal dan faktor eksternal, dimana faktor internal sendiri merupakan

faktor bawaan lahir dari pegawai itu sendiri seperti minat, bakat, pengetahuan, etos kerja, motivasi kerja dan lain-lain. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar pegawai itu sendiri seperti peraturan perusahaan, suasana kerja, kondisi ekonomi, sarana prasarana dan lain-lain.

### 2.1.3. Indikator Kinerja

Kinerja karyawan dibuat untuk menilai hasil dari kualitas pekerjaan dari karyawan, dan biasanya yang menjadi tolak ukur dari kinerja, ditentukan oleh indikatornya.

Indikator kinerja menurut Mathis dan Jackson (2006: 378), antara lain sebagai berikut.

1) Kuantitas

yaitu jumlah yang harus di selesaikan atau dicapai. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

2) Kualitas

Yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya), pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

3) Ketetapan waktu

Yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketetapan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

4) Bekerja sama.

Yaitu kemampuan pegawai melakukan kegiatan bersama-sama dengan pegawai lain dalam suatu kegiatan yang tidak dapat dikerjakan oleh perorangan.

#### 2.1.4. Pelaksanaan Kinerja

Pelaksanaan kinerja adalah proses sepanjang tahun di mana pegawai melaksanakan tugas atau pekerjaannya dan berupaya mencapai kinerjanya dengan menggunakan kompetensi kerjanya. Sebagai seorang pegawai dalam upaya mencapai kinerjanya menurut Wirawan (2009: 103), mempunyai tanggung jawab sebagai berikut.

- 1) Berkomitmen dalam hal pencapaian tujuan bersama yang telah ditetapkan secara bersama-sama oleh para manajer dan pegawai.
- 2) Pegawai harus meminta kepada para manajer untuk mendapatkan balikan dan pelatihan karena fungsinya sangat penting yaitu sebagai alat untuk mengembangkan kinerjanya.
- 3) Berkomunikasi secara aktif dan berkelanjutan dengan para manajer ketika melaksanakan tugasnya.
- 4) Mencatat berbagai informasi seputar kemajuan atau seberapa besar tujuan yang diterapkan dapat tercapai dan mengkomunikasikannya kepada manajernya.
- 5) Mempersiapkan diri dan data-data yang diperlukan pada saat manajer akan menelaah kinerjanya. Misalnya pegawai mempersiapkan evaluasi sumatif dan evaluasi formatif.

## 2.2. Pendidikan

### 2.2.1. Pengertian Pendidikan

Pendidikan adalah pembelajaran pengetahuan, keterampilan dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan atau penelitian. Pendidikan sering terjadi di bawah bimbingan orang lain, tetapi juga memungkinkan secara otodidak.

Pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang. Peserta didik merupakan masukan, setelah mengalami proses pendidikan dengan memanfaatkan tujuan pendidikan yaitu sumber daya dari kurikulum yang ada. Menghasilkan keluaran berupa kemampuan tertentu, sehingga dapat dikatakan bahwa perubahan tingkah laku termasuk didalamnya pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan dan sebagainya, teori ini dikemukakan menurut Sutrisno (2011: 65).

Sementara itu menurut Hardjanto (2012: 69), disebutkan bahwa pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan atau keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya.

### 2.2.2. Jenis-Jenis Pendidikan

Mengacu pada pengertian pendidikan di atas, terdapat dua jenis pendidikan yang ada di Indonesia, yaitu Pendidikan Umum dan Pendidikan Kejuruan, hal ini juga didukung oleh teori yang dikemukakan penulis menurut Simamora (2004: 204-205), yaitu sebagai berikut :

#### 1. Pendidikan Umum

Yaitu pendidikan yang dilaksanakan didalam dan diluar sekolah, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta, dengan tujuan mempersiapkan dan mengusahakan para peserta pendidikan memperoleh pengetahuan umum.

#### 2. Pendidikan Kejuruan

Yaitu pendidikan umum yang direncanakan untuk mempersiapkan para peserta pendidikan maupun melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang kejuruannya.

### 2.2.3. Indikator Pendidikan

Pendidikan dapat diartikan sebagai proses persiapan individu – individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.

Menurut Tjiptono dan Diana (2003: 216-223) dijelaskan bahwa indikator pendidikan terbagi atas 3 bagian, yaitu:

### 1. Pemberian Pendidikan

Suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan pengetahuan pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerja atau jabatan melalui pendidikan.

### 2. Evaluasi Pendidikan

Evaluasi dapat diartikan sebagai penilaian dalam bidang pendidikan atau penilaian mengenai hal-hal yang berhubungan dengan kegiatan pendidikan. Evaluasi pendidikan juga diartikan dengan proses untuk memberikan kualitas yaitu nilai dari kegiatan pendidikan yang telah dilaksanakan, yang mana proses tersebut berlangsung secara sistematis, berkelanjutan, terencana dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur.

### 3. Kebutuhan Pendidikan

Kebutuhan pendidikan adalah suatu pembelajaran yang dibutuhkan oleh seseorang demi kehidupannya yang lebih baik, baik dalam lingkup sebuah organisasi maupun masyarakat. Menurut pengertian tersebut maka kebutuhan pendidikan adalah sesuatu yang harus dipelajari oleh seseorang guna kemajuan kehidupan dirinya, lembaga yang ia masuki dan atau untuk kemajuan masyarakat.

## 2.3. Pelatihan

### 2.3.1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem. Pelatihan (training) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan terdiri atas serangkaian aktifitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Pelatihan adalah bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan (Hardjanto, 2012: 69-70).

Sementara itu menurut Simamora (2006: 342), pelatihan merupakan proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan biasanya terfokus pada penyediaan bagi para karyawan keahlian-keahlian khusus atau membantu mereka mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerja mereka.

### 2.3.2. Manfaat Pelatihan

Pelatihan bukan saja berguna untuk meningkatkan pengetahuan karyawan dalam memperbaiki hasil kerjanya, tetapi juga akan berdampak terhadap peningkatan hasil yang akan dicapai oleh perusahaan. Untuk itu perlunya penulis memaparkan pembahasan mengenai manfaat pelatihan yang lebih luas lagi.

Menurut Mangkuprawira (2010: 147), menyatakan manfaat pelatihan adalah sebagai berikut:

#### 1. Manfaat Untuk Pelatihan

- a. Memperbaiki pengetahuan dan keterampilan.
- b. Memperbaiki moral pekerja.
- c. Memperbaiki hubungan atasan dan bawahan.
- d. Membantu mengembangkan organisasi.
- e. Membantu dalam pengembangan keterampilan dan kepemimpinan, motivasi, loyalitas, sikap lebih baik dan aspek lainnya.

#### 2. Manfaat Individual

- a. Membantu meningkatkan motivasi, prestasi, pertumbuhan dan tanggung jawab.
- b. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan kepercayaan diri.
- c. Membantu dalam menghadapi stres dan konflik dalam pekerjaan.
- d. Menyediakan informasi untuk memperbaiki pengetahuan kepemimpinan, keterampilan berkomunikasi dan sikap.
- e. Meningkatkan pemberian pengakuan dan kepuasan kerja.

### 3. Manfaat untuk Hubungan SDM dan Pelaksana Kebijakan

- a. Memperbaiki komunikasi kelompok dan individual.
- b. Memperbaiki hubungan lintas personal.
- c. Menyediakan lingkungan yang baik untuk belajar, berkembang dan koordinasi.

#### 2.3.3. Indikator Pelatihan

Pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relative singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Maka dari itu berdasarkan pandangan para penulis, mengemukakan indikator-indikator pelatihan untuk mendukung kegiatan pelatihan salah satunya yaitu menurut Mangkunegara dan Prabu (2006), antara lain sebagai berikut:

##### 1. Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instrukturpun harus benar-benar baik untuk mengikuti pelatihan.

##### 2. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

### 3. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

### 2.4. PENELITIAN TERDAHULU

Pada penelitian terdahulu telah diuraikan mengenai hasil-hasil dari penelitian yang didapat oleh penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Penelitian terdahulu tersebut adalah :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
<b>Ningrum (2013)</b>	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan <i>Joint Operating Body</i> Pertamina-PertoChina East Java)	X1 : Pendidikan X2 : Pelatihan Y : Kinerja Karyawan	Pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN Manado. Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN Manado. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah yang terbesar.
<b>Pakpahan (2014)</b>	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)	X1 : Pendidikan X2 : Pelatihan Y : Kinerja Pegawai	Penelitian ini menghasilkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai sebesar 53%

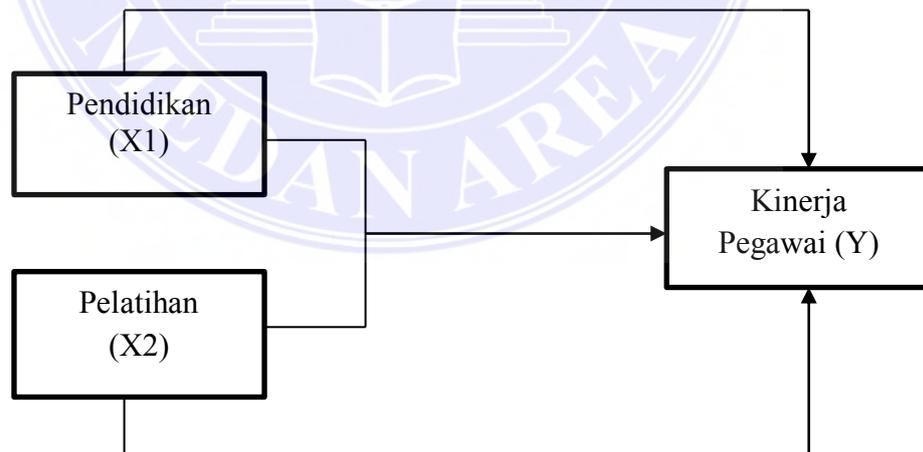
<b>Nababan, Tawas dan Uhing (2016)</b>	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado	X1 : Pendidikan X2 : Pelatihan X3 : Kinerja Karyawan	Variabel pendidikan, $t$ hitung $0,793 < t$ tabel $2,008$ menyatakan tidak ada pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan. Variabel pelatihan kerja, $t$ hitung $2,362 > t$ tabel $2,008$ menyatakan ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan
<b>Turere (2013)</b>	Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey	X1 : Pendidikan X2 : Pelatihan Y : Kinerja Karyawan	Pendidikan dan pelatihan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, kinerja karyawan yang dijelaskan oleh variabel pendidikan sebesar 67,9% sedangkan sisanya 32,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain.
<b>Lumbanraja dan Nizma (2010)</b>	Pengaruh Pelatihan dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Perawat di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa	X1 : Pendidikan X2:Karakteristik Pekerjaan Y : Prestasi Kerja	Hasil dari hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan dan karakteristik pekerjaan memiliki signifikansi mempengaruhi 32,3% dari prestasi kerja sedangkan sisanya sebesar 67,7% tidak termasuk dalam penelitian ini.

## 2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono, 2016).

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**



## 2.6. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2016)

Hipotesis yang di ajukan pada penelitian ini adalah :

- H1 :** Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada PT.PLN (Persero) Rayon Medan Johor.
- H2 :** Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada PT.PLN (Persero) Rayon Medan Johor.
- H3 :** Pendidikan dan Pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada PT.PLN (Persero) Rayon Medan Johor.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **3.1.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016) penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan apabila ada seberapa erat pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh hubungan itu.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y). Berdasarkan penjelasan di atas, diketahui penelitian ini untuk melihat hubungan dan pengaruh antar variabel bebas berupa Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja dengan melakukan pengujian hipotesis dan statistik.

##### **3.1.2. Lokasi Penelitian**

Dalam penelitian ini, lokasi yang dipilih sebagai objek penelitian adalah PT. PLN (Persero) Rayon Medan Johor Jl. Karya Jaya Ujung, Deli Tua, Kec. Namorambe, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20355.

### 3.1.3. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut

**Tabel 3.1.**

No	Kegiatan	2019		2020				
		Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei
1	Penyusunan Proposal							
2	Seminar Proposal							
3	Pengumpulan Data							
4	Pembagian Kuesioner							
5	Seminar Hasil							
6	Pengajuan Meja Hijau							
7	Meja Hijau							

## 3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

### 3.2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah pegawai PT.

PLN (Persero) Rayon Medan Johor yang berjumlah 58 orang. Adapun jumlah dan divisi pegawai tercantum pada tabel berikut

**Tabel 3.2**  
**Populasi PT. PLN (Persero) Rayon Medan Johor**

No.	Divisi	Jumlah Pegawai
1.	Pegawai (Staff)	34
3.	Petugas Yantek (Layanan Teknisi)	24
	Jumlah	58

### 3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berstatus tetap. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini disebut Sampel Jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi, sampel yang akan diambil adalah berjumlah 58 orang, yaitu pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Johor.

### 3.3. Definisi Operasional

Penelitian ini menggunakan variabel-variabel sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Definisi Operasional**

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Ukur
1.	Pendidikan (X1)	Menurut Hardjanto (2012: 69), disebutkan bahwa pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan atau keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya	1. Pemberian Pendidikan 2. Evaluasi Pendidikan 3. Kebutuhan Pendidikan (Tjiptono dan Anastasia 2003: 216-223)	L I K E R T
2.	Pelatihan (X2)	Menurut Hardjanto (2012: 69-70), pelatihan adalah bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan	1. Instruktur 2. Materi 3. Tujuan (Mangkunegara 2006)	L I K E R T
3.	Kinerja Pegawai (Y)	Menurut Wibowo (2007: 7) Kinerja adalah merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, dan memberi kontribusi	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketetapan waktu 4. Bekerja sama (Mathis dan Jackson 2006)	L I K E R T

### 3.4. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Data kuantitatif yaitu menurut Sugiyono (2016), adalah penelitian berupa angka-angka dan analisis-analisis menggunakan statistik. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuesioner dari masing-masing responden yaitu pegawai PT.PLN (Persero) Rayon Medan Johor.

2. Sumber Data

- a. Data Primer

Data yang diperoleh langsung oleh peneliti melalui objeknya. Dalam penelitian ini adalah hasil kuisisioner dan wawancara langsung dengan seluruh pegawai tetap dan honorer di PT. PLN (Persero) Rayon Medan Johor.

- b. Data Sekunder

Data yang diperoleh dalam bentuk berupa publikasi oleh pihak lain. Data sekunder ini diperoleh melalui studi pustaka dan internet.

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diuraikan dalam penelitian untuk mendapatkan data, informasi dan bahan yang diperlukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain

1. Penelitian Kepustakaan

Pengumpulan data melalui bahan bacaan meliputi literatur, buku dan berbagai bahan bacaan lain yang relevan dan berhubungan dengan judul penelitian yang memiliki beberapa variabel yang sama dengan penelitian ini.

## 2. Penelitian Lapangan

Pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket atau kuesioner yang ditujukan kepada responden (pegawai), dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 3.4**  
**Bobot Nilai Angket**

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

### 3.6. Teknik Analisis Data

#### 3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang sebenarnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurnya.

##### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dalam penelitian ini (corrent validity) menggambarkan kesesuaian sebuah pengukur data dengan apa yang kita ukur

(Ghozali: 2006). Dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk menguji validitas butir angket adalah:

1. Jika  $r$  hitung positif dan  $r$  hitung  $> r$  tabel maka variabel tersebut valid.
2. Jika  $r$  hitung tidak positif serta  $r$  hitung  $< r$  tabel maka variabel tersebut tidak valid.

### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode Cronbach Alpha. Metode ini diukur berdasarkan skala Alpha Cronbach 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha menurut Sugiyono (2016) dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai Alpha Cronbach 0,00 s.d 0,20 berarti kurang reliabel.
- b. Nilai Alpha Cronbach 0,21 s.d 0,40 berarti agak reliabel.
- c. Nilai Alpha Cronbach 0,42 s.d 0,60 berarti cukup reliabel.
- d. Nilai Alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80 berarti reliabel.
- e. Nilai Alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00 berarti sangat reliabel.

### **3.6.2. Uji Asumsi Klasik**

#### **a. Uji Normalitas**

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

### 1) **Histogram**

Yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (Bell Shaped). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data melenceng ke kanan atau melenceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.

### 2) **Grafik Normality Probability Plot**

Ketentuan yang digunakan adalah:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normal.

### 3) **Uji Kolmogorof Smirnov**

Uji dilakukan untuk mengetahui distribusi data normal atau tidak.

1. Jika nilai Asymp sig  $> 0,05$  maka data normal.
2. Jika nilai Asymp sig  $< 0,05$  maka data tidak normal.

### b. **Uji Multikolinearitas**

Menurut Ghazali (2011:160) Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan cara : jika nilai *tolerance*  $> 0,1$  dan nilai

VIF (*Variance Inflation Factors*) < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan variable dari residual satu kepengamatan kepengamatan yang lainnya” (Lubis & Osman dalam Lubis 2017:92). Untuk mendeteksi heterokedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat plot tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit.

### 3.6.3. Uji Statistik

#### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda, yaitu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variable bebas terhadap variable. Model regresi linier berganda dengan memakai program *software SPSS 20.00 for windows* yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (Kinerja Pegawai)

X<sub>1</sub> = Variabel independen (Pendidikan)

X<sub>2</sub> = Variabel independen (Pelatihan)

a = Konstanta

b<sub>1,2</sub> = Koefisien Regresi

$e$  = Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

## **b. Uji Hipotesis**

### **1) Uji Simultan (Uji F)**

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ).

### **2) Uji Parsial (Uji t)**

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ).

### **3.6.4. Uji Determinasi ( $R_2$ )**

Menurut Ghozali (2012:97) koefisien determinasi ( $R_2$ ) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai ( $R_2$ ) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pemaparan dan pembahasan data penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN Rayon (Persero) Rayon Medan Johor dengan nilai  $t_{hitung} 3.074 > t_{tabel} 2.004$  dan nilai pada kolom sig  $0.007 < 0.05$  artinya signifikan.
2. Variabel Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN Rayon (Persero) Rayon Medan Johor dengan nilai  $t_{hitung} 4.119 > t_{tabel} 2.004$  dan nilai pada kolom sig  $0.000 < 0.05$  artinya signifikan.
3. Variabel Pendidikan dan Pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN Rayon (Persero) Rayon Medan Johor dengan nilai  $f_{hitung} 23.466 > f_{tabel} 3.16$  dan nilai pada kolom sig  $0.000 < 0.05$  artinya signifikan.
4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat nilai pada tabel RSquare yang diperoleh sebesar 0.460. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 46% Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel

Pendidikan dan Pelatihan dan sedangkan sisanya 54% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

## 5.2. Saran

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Johor. Secara parsial variabel Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai sehingga hasil penelitian ini memberikan saran untuk :

- Pihak Perusahaan

1. Untuk pendidikan, sebaiknya perusahaan PT. PLN (Persero) Rayon Medan Johor perlu mendorong para pegawai yang tingkat taraf pendidikannya yang masih rendah untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, yang bertujuan untuk mengembangkan karir pegawai di perusahaan.
2. Untuk pelatihan, perusahaan bisa mengadakan pelatihan agar pegawai semakin terlatih dalam menguasai pekerjaannya. Dan hal ini dilakukan agar pegawai semakin meningkat kinerjanya.

- Bagi peneliti selanjutnya

Hendaknya penelitian menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak dibahas dalam penelitian agar hasil yang didapat juga maksimal dan dapat dipertanggung jawabkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). **Prosedur penelitian suatu pendekatan**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2012). **Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 20 (Edisi keenam)**. Semarang: Universitas Diponegoro. Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*, 2085-1375.
- Hendrayani, H. (2017). **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Bagan Siapi Api**. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(1), 144- 152.
- Hardjanto, I. (2012). **Manajemen Sumber Daya Aparatur (MSDA)**.
- Lumbanraja, P., & Nizma, C. (2010). **Pengaruh Pelatihan dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Prestasi Kerja Perawat di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa**. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(2), 142-155.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). **Human resource management: Manajemen sumber daya manusia**. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkuprawira, S. (2003). **Manajemen sumber daya manusia strategik**. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2006). **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Noe, Raymond A., Hollenbeck, John R., Gerhart, Barry dan Wright, Patrick M.. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 6. Buku 2. Alih bahasa David Wijaya. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Ningrum, W. (2013). **Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Joint Operating Body Pertamina-PertoChina East Java)**. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2).

- Nababan, Y. R., Tawas, H. N., & Uhing, J. (2016). **Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado.** *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(3).
- Pakpahan, E. S. (2014). **Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang).** *Jurnal Administrasi Publik*, 2(1), 116-121.
- Situmeang, C., Napitupulu, E., & Siagian, S. (2017). **Interactive Learning Media Development in Capital Market Subject Using Macromedia Flash Integrated Home Online Trading System (HOTS).** *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*. 451-455.
- Sugiyono. 2016. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.** Bandung:Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga.** Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tika, P. (2006). **Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan.** Jakarta: Bumi Aksara.
- Turere, V. N. (2013). **Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey.** *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).
- Wibowo, S. E., & Phil, M. (2007). **Manajemen kinerja.** Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wirawan. (2009). **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi dan Penelitian.** Jakarta : Salemba Empat
- Zubaedi, D. P. K. (2011). **Konsepsi dan Aplikasinya dalam Lembaga Pendidikan.** Jakarta: Kencana.



UIW SUMATERA UTARA  
UP3 MEDAN  
ULP JOHOR

**SURAT KETERANGAN**  
No. 013 /AGA.01.02/08300/2020

Berhubungan dengan Surat Kami No. 911/FEB.1/01.10/XII/2019 Tanggal 16 Desember 2019 mengenai Izin RISET, kami sampaikan bahwa Mahasiswa/Siswa/I Jurusan MANAJEMEN UNIVERSITAS MEDAN AREA atas nama :

No	NAMA	NIM	PROGRAM STUDI / JUDUL
1.	FITRI RAHMAYANI	168320145	PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 MEDAN JOHOR

Adalah benar telah selesai melaksanakan Riset/Pengambilan Data di PT. PLN (PERSERO) UP3 MEDAN JOHOR.

Unit : KANTOR UP3 MEDAN JOHOR  
Bagian : PELAYANAN PELANGGAN (ADM)  
Tmt Riset : 18 Desember 2019 s/d 18 Januari 2020

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya hanya untuk kepentingan Riset.

PLH Manager  
Pejabat K3L ULP Johor  
  
AFIE NUR WAHYUDI

Jl. Karya Jaya Ujung, Pasar 4, Kec. Deli Tua, Namo Rambe, Kab. Deli Serdang 20355  
W [www.pln.co.id](http://www.pln.co.id)

Paraf 

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 9/23/20

Access From (repository.uma.ac.id)

## LAMPIRAN 1

### KUESIONER

#### PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) RAYON MEDAN JOHOR

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pernyataan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.:

#### I DATA RESPONDEN (No. Responden:            )

1. Nama : \_\_\_\_\_
2. Usia : a. 20 - 25 Thn    b. 26 - 30 Thn    c. 31 – 35 Thn    d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria            b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU/K    b. D3    c. S1    d. S2

#### II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda contreng /*checkbox* (√) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

#### Keterangan :

- |     |                       |                  |
|-----|-----------------------|------------------|
| SS  | = Sangat Setuju       | (diberi nilai 5) |
| S   | = Setuju              | (diberi nilai 4) |
| KS  | = Kurang Setuju       | (diberi nilai 3) |
| TS  | = Tidak Setuju        | (diberi nilai 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

### III DAFTAR PERNYATAAN

#### 1. VARIABEL BEBAS PENDIDIKAN (X1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
<b>Pemberian Pendidikan</b>						
1	Pemberian pendidikan saya peroleh untuk meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan semua pekerjaan saya.					
2	Pemberian pendidikan oleh perusahaan untuk menunjang pekerjaan lebih baik lagi.					
<b>Evaluasi Pendidikan</b>						
3	Saya mengikuti evaluasi pendidikan yang diadakan oleh perusahaan					
4	Evaluasi pendidikan dapat membantu saya menjadi lebih terlatih dan terampil dalam pekerjaan					
<b>Kebutuhan Pendidikan</b>						
5	Kebutuhan pendidikan yang telah diberikan sesuai dengan pekerjaan saya					
6	Kebutuhan pendidikan sangat penting untuk menunjang kinerja saya dalam bekerja					

## 2. VARIABEL BEBAS PELATIHAN (X2)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
<b>Instruktur</b>						
1	Instruktur menguasai materi pelatihan					
2	Instruktur dapat menyampaikan materi dengan jelas.					
<b>Materi</b>						
3	Materi yang disampaikan dalam pelatihan mendukung pekerjaan sehari-hari saya.					
4	Saya memiliki kesempatan untuk memilih materi pada kegiatan pelatihan sesuai tupoksi saya.					
<b>Tujuan</b>						
5	Saya setuju pelatihan dilaksanakan secara rutin jika memiliki tujuan yang jelas					
6	Saya menyukai pelatihan dengan tujuan peningkatan kinerja					

### 3. VARIABEL TERIKAT KINERJA PEGAWAI (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
<b>Kuantitas</b>						
1	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan					
2	Banyaknya beban kerja tidak menjadi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.					
<b>Kualitas</b>						
3	Saya selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang saya terima.					
4	Saya mempunyai kualitas kerja yang baik seperti yang diinginkan instansi.					
<b>Ketepatan Waktu</b>						
5	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan.					
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dengan hasil yang diharapkan					
<b>Bekerja Sama</b>						
7	Saya tidak merasa terbebani bila rekan kerja saya meminta bantuan saya dalam menyelesaikan tugas yang tidak bisa di pahami.					
8	Saya tidak dapat bekerja sama dengan kelompok kerja yang tidak saya kenal					

### Variabel Pendidikan (X1)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
1	5	5	5	5	5	4	29
2	3	4	4	3	4	4	22
3	4	3	4	4	4	2	21
4	4	4	4	4	5	5	26
5	4	4	4	5	4	5	26
6	2	4	3	4	4	2	19
7	5	4	3	2	1	4	19
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	4	5	5	4	26
10	3	5	5	2	5	5	25
11	3	4	4	3	3	3	20
12	4	2	4	4	5	4	23
13	4	5	5	5	5	5	29
14	4	5	4	4	5	4	26
15	5	4	5	4	5	4	27
16	3	4	4	4	4	3	22
17	4	5	4	4	4	3	24
18	2	4	3	3	3	2	17
19	4	4	3	4	4	2	21
20	4	5	4	4	4	2	23
21	3	4	4	3	4	3	21

<b>22</b>	4	4	4	4	4	4	24
<b>23</b>	3	3	4	4	5	5	24
<b>24</b>	5	5	4	4	5	5	28
<b>25</b>	3	4	3	3	4	4	21
<b>26</b>	4	4	3	3	5	4	23
<b>27</b>	4	4	3	3	3	4	21
<b>28</b>	5	5	5	5	5	5	30
<b>29</b>	5	5	5	5	5	5	30
<b>30</b>	3	2	4	4	4	4	21
<b>31</b>	5	5	5	5	5	5	30
<b>32</b>	5	5	5	5	5	5	30
<b>33</b>	5	5	5	5	5	4	29
<b>34</b>	3	4	4	3	4	4	22
<b>35</b>	4	3	4	4	4	2	21
<b>36</b>	4	4	4	4	5	5	26
<b>37</b>	4	4	4	5	4	5	26
<b>38</b>	2	4	3	4	4	2	19
<b>39</b>	5	4	3	2	1	4	19
<b>40</b>	4	4	4	4	4	4	24
<b>41</b>	4	4	4	5	5	4	26
<b>42</b>	3	5	5	2	5	5	25
<b>43</b>	3	4	4	3	3	3	20
<b>44</b>	4	2	4	4	5	4	23

<b>45</b>	4	5	5	5	5	5	29
<b>46</b>	4	5	4	4	5	4	26
<b>47</b>	5	4	5	4	5	4	27
<b>48</b>	3	4	4	4	4	3	22
<b>49</b>	4	5	4	4	4	3	24
<b>50</b>	2	4	3	3	3	2	17
<b>51</b>	4	4	3	4	4	2	21
<b>52</b>	4	5	4	4	4	2	23
<b>53</b>	3	4	4	3	4	3	21
<b>54</b>	4	4	4	4	4	4	24
<b>55</b>	3	3	4	4	5	5	24
<b>56</b>	5	5	4	4	5	5	28
<b>57</b>	3	4	3	3	4	4	21
<b>58</b>	4	4	3	3	5	4	23

### Variabel Pelatihan (X2)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
<b>1</b>	4	5	5	4	5	5	28
<b>2</b>	5	5	5	5	2	4	26
<b>3</b>	4	4	4	4	2	4	22
<b>4</b>	4	4	2	4	3	4	21
<b>5</b>	4	4	5	4	4	4	25
<b>6</b>	2	3	2	4	2	4	17

<b>7</b>	4	4	2	5	5	4	24
<b>8</b>	5	4	4	4	4	4	25
<b>9</b>	5	5	5	4	4	5	28
<b>10</b>	5	5	5	2	1	5	23
<b>11</b>	3	2	1	1	1	4	12
<b>12</b>	1	4	1	4	1	4	15
<b>13</b>	3	3	4	4	2	4	20
<b>14</b>	4	4	4	4	3	5	24
<b>15</b>	3	4	2	2	2	4	17
<b>16</b>	4	4	2	3	2	2	17
<b>17</b>	3	2	1	3	3	4	16
<b>18</b>	4	4	3	3	2	4	20
<b>19</b>	2	2	3	2	2	1	12
<b>20</b>	4	4	2	2	4	4	20
<b>21</b>	3	3	3	3	3	2	17
<b>22</b>	5	5	5	5	3	4	27
<b>23</b>	3	3	2	4	3	2	17
<b>24</b>	4	4	5	5	4	3	25
<b>25</b>	4	4	4	4	3	4	23
<b>26</b>	4	2	4	2	4	4	20
<b>27</b>	5	4	4	4	5	4	26
<b>28</b>	5	5	5	5	5	5	30
<b>29</b>	2	4	5	5	4	5	25

<b>30</b>	4	4	4	4	4	5	25
<b>31</b>	5	5	5	5	5	5	30
<b>32</b>	5	5	5	5	5	5	30
<b>33</b>	4	5	5	4	5	5	28
<b>34</b>	5	5	5	5	2	4	26
<b>35</b>	4	4	4	4	2	4	22
<b>36</b>	4	4	2	4	3	4	21
<b>37</b>	4	4	5	4	4	4	25
<b>38</b>	2	3	2	4	2	4	17
<b>39</b>	4	4	2	5	5	4	24
<b>40</b>	5	4	4	4	4	4	25
<b>41</b>	5	5	5	4	4	5	28
<b>42</b>	5	5	5	2	1	5	23
<b>43</b>	3	2	1	1	1	4	12
<b>44</b>	1	4	1	4	1	4	15
<b>45</b>	3	3	4	4	2	4	20
<b>46</b>	4	4	4	4	3	5	24
<b>47</b>	3	4	2	2	2	4	17
<b>48</b>	4	4	2	3	2	2	17
<b>49</b>	3	2	1	3	3	4	16
<b>50</b>	4	4	3	3	2	4	20
<b>51</b>	2	2	3	2	2	1	12
<b>52</b>	4	4	2	2	4	4	20

<b>53</b>	3	3	3	3	3	2	17
<b>54</b>	5	5	5	5	3	4	27
<b>55</b>	3	3	2	4	3	2	17
<b>56</b>	4	4	5	5	4	3	25
<b>57</b>	4	4	4	4	3	4	23
<b>58</b>	4	2	4	2	4	4	20

### Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL
<b>1</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	40
<b>2</b>	5	4	3	1	5	5	4	5	32
<b>3</b>	4	2	2	4	4	4	4	4	28
<b>4</b>	4	4	4	4	4	4	5	4	33
<b>5</b>	5	5	5	3	2	1	2	2	25
<b>6</b>	4	4	2	4	4	4	2	2	26
<b>7</b>	5	5	1	4	1	5	4	4	29
<b>8</b>	4	5	4	4	4	4	4	4	33
<b>9</b>	4	4	5	4	4	4	4	5	34
<b>10</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	40
<b>11</b>	4	3	3	3	4	4	3	3	27
<b>12</b>	3	5	4	4	5	5	4	4	34
<b>13</b>	4	4	4	4	5	4	4	4	33
<b>14</b>	5	5	4	4	5	5	5	4	37

15	3	3	2	3	4	4	2	1	22
16	4	4	3	4	4	4	3	3	29
17	3	3	3	4	4	4	3	4	28
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	3	2	1	4	5	2	3	4	24
20	2	2	2	4	4	4	4	4	26
21	4	4	3	4	4	4	3	4	30
22	4	4	4	4	4	4	4	3	31
23	4	3	3	3	4	4	4	4	29
24	5	4	4	5	5	4	4	5	36
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	4	4	4	4	3	4	4	4	31
28	5	5	5	5	5	5	5	5	40
29	5	5	5	5	5	5	5	5	40
30	3	4	3	3	4	4	4	3	28
31	5	5	5	5	5	5	5	5	40
32	5	5	5	5	5	5	5	5	40
33	5	5	5	5	5	5	5	5	40
34	5	4	3	1	5	5	4	5	32
35	4	2	2	4	4	4	4	4	28
36	4	4	4	4	4	4	5	4	33
37	5	5	5	3	2	1	2	2	25

<b>38</b>	4	4	2	4	4	4	2	2	26
<b>39</b>	5	5	1	4	1	5	4	4	29
<b>40</b>	4	5	4	4	4	4	4	4	33
<b>41</b>	4	4	5	4	4	4	4	5	34
<b>42</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	40
<b>43</b>	4	3	3	3	4	4	3	3	27
<b>44</b>	3	5	4	4	5	5	4	4	34
<b>45</b>	4	4	4	4	5	4	4	4	33
<b>46</b>	5	5	4	4	5	5	5	4	37
<b>47</b>	3	3	2	3	4	4	2	1	22
<b>48</b>	4	4	3	4	4	4	3	3	29
<b>49</b>	3	3	3	4	4	4	3	4	28
<b>50</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	32
<b>51</b>	3	2	1	4	5	2	3	4	24
<b>52</b>	2	2	2	4	4	4	4	4	26
<b>53</b>	4	4	3	4	4	4	3	4	30
<b>54</b>	4	4	4	4	4	4	4	3	31
<b>55</b>	4	3	3	3	4	4	4	4	29
<b>56</b>	5	4	4	5	5	4	4	5	36
<b>57</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	32
<b>58</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	32

## FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN

### Frekuensi Tabel Pendidikan (X1)

p1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	4	6.9	6.9	6.9
	kurang setuju	15	25.9	25.9	32.8
	Setuju	27	46.6	46.6	79.3
	sangat setuju	12	20.7	20.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

p2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	3	5.2	5.2	5.2
	kurang setuju	4	6.9	6.9	12.1
	Setuju	33	56.9	56.9	69.0
	sangat setuju	18	31.0	31.0	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

p3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	13	22.4	22.4	22.4
	Setuju	33	56.9	56.9	79.3
	sangat setuju	12	20.7	20.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

p4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	4	6.9	6.9	6.9
	kurang setuju	13	22.4	22.4	29.3
	Setuju	29	50.0	50.0	79.3
	sangat setuju	12	20.7	20.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

p5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	2	3.4	3.4	3.4
	kurang setuju	5	8.6	8.6	12.1
	Setuju	25	43.1	43.1	55.2
	sangat setuju	26	44.8	44.8	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

p6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	10	17.2	17.2	17.2
	kurang setuju	8	13.8	13.8	31.0
	Setuju	24	41.4	41.4	72.4
	sangat setuju	16	27.6	27.6	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

### Frekuensi Tabel Pelatihan (X2)

		p1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	2	3.4	3.4	3.4
	tidak setuju	5	8.6	8.6	12.1
	kurang setuju	12	20.7	20.7	32.8
	Setuju	25	43.1	43.1	75.9
	sangat setuju	14	24.1	24.1	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

		p2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	8	13.8	13.8	13.8
	kurang setuju	8	13.8	13.8	27.6
	Setuju	29	50.0	50.0	77.6
	sangat setuju	13	22.4	22.4	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

		p3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	6	10.3	10.3	10.3
	tidak setuju	14	24.1	24.1	34.5
	kurang setuju	6	10.3	10.3	44.8
	Setuju	14	24.1	24.1	69.0
	sangat setuju	18	31.0	31.0	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

p4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	2	3.4	3.4	3.4
	tidak setuju	10	17.2	17.2	20.7
	kurang setuju	8	13.8	13.8	34.5
	Setuju	26	44.8	44.8	79.3
	sangat setuju	12	20.7	20.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

p5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	6	10.3	10.3	10.3
	tidak setuju	16	27.6	27.6	37.9
	kurang setuju	14	24.1	24.1	62.1
	Setuju	14	24.1	24.1	86.2
	sangat setuju	8	13.8	13.8	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

p6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	2	3.4	3.4	3.4
	tidak setuju	6	10.3	10.3	13.8
	kurang setuju	2	3.4	3.4	17.2
	Setuju	35	60.3	60.3	77.6
	sangat setuju	13	22.4	22.4	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

### Frekuensi Tabel Kinerja Pegawai (Y)

p1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	3.4	3.4	3.4
	kurang setuju	9	15.5	15.5	19.0
	Setuju	29	50.0	50.0	69.0
	sangat setuju	18	31.0	31.0	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

p2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	6	10.3	10.3	10.3
	kurang setuju	8	13.8	13.8	24.1
	Setuju	26	44.8	44.8	69.0
	sangat setuju	18	31.0	31.0	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

p3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	4	6.9	6.9	6.9
	tidak setuju	8	13.8	13.8	20.7
	kurang setuju	13	22.4	22.4	43.1
	Setuju	21	36.2	36.2	79.3
	sangat setuju	12	20.7	20.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

p4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	2	3.4	3.4	3.4
	kurang setuju	9	15.5	15.5	19.0
	Setuju	37	63.8	63.8	82.8
	sangat setuju	10	17.2	17.2	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

p5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	2	3.4	3.4	3.4
	tidak setuju	2	3.4	3.4	6.9
	kurang setuju	1	1.7	1.7	8.6
	Setuju	33	56.9	56.9	65.5
	sangat setuju	20	34.5	34.5	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

p6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	2	3.4	3.4	3.4
	tidak setuju	2	3.4	3.4	6.9
	Setuju	38	65.5	65.5	72.4
	sangat setuju	16	27.6	27.6	100.0

	Total	58	100.0	100.0	
--	-------	----	-------	-------	--

p7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	6	10.3	10.3	10.3
	kurang setuju	10	17.2	17.2	27.6
	Setuju	30	51.7	51.7	79.3
	sangat setuju	12	20.7	20.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

p8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	2	3.4	3.4	3.4
	tidak setuju	4	6.9	6.9	10.3
	kurang setuju	7	12.1	12.1	22.4
	Setuju	31	53.4	53.4	75.9
	sangat setuju	14	24.1	24.1	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

## TEKNIK ANALISIS DATA

### 1. Uji Validitas

#### Pendidikan (X1)

#### Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.314*	.432**	.405**	.206	.433**	.684**
	Sig. (2-tailed)		.016	.001	.002	.121	.001	.000

	N	58	58	58	58	58	58	58
P2	Pearson Correlation	.314*	1	.354**	.145	.154	.170	.495**
	Sig. (2-tailed)	.016		.006	.277	.249	.202	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58
P3	Pearson Correlation	.432**	.354**	1	.472**	.574**	.505**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.001	.006		.000	.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58
P4	Pearson Correlation	.405**	.145	.472**	1	.552**	.205	.673**
	Sig. (2-tailed)	.002	.277	.000		.000	.122	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58
P5	Pearson Correlation	.206	.154	.574**	.552**	1	.439**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.121	.249	.000	.000		.001	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58
P6	Pearson Correlation	.433**	.170	.505**	.205	.439**	1	.710**
	Sig. (2-tailed)	.001	.202	.000	.122	.001		.000
	N	58	58	58	58	58	58	58
TOTAL	Pearson Correlation	.684**	.495**	.796**	.673**	.723**	.710**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58	58	58	58

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

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

## Pelatihan (X2)

### Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.618*	.635**	.272	.450	.400	.769**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.039	.000	.002	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58
P2	Pearson Correlation	.618**	1	.585**	.551**	.278	.518**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.035	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58
P3	Pearson Correlation	.635**	.585**	1	.461**	.406**	.374**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.002	.004	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58
P4	Pearson Correlation	.272	.551**	.461**	1	.462**	.245	.688**

	Sig. (2-tailed)	.039	.000	.000		.000	.063	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58
P5	Pearson Correlation	.450**	.278*	.406**	.462**	1	.263	.674**
	Sig. (2-tailed)	.000	.035	.002	.000		.046	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58
P6	Pearson Correlation	.400**	.518**	.374**	.245	.263	1	.616**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.004	.063	.046		.000
	N	58	58	58	58	58	58	58
TOTAL	Pearson Correlation	.769**	.791**	.817**	.688**	.674**	.616**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58	58	58	58

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

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

## Kinerja Pegawai (Y)

### Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.678**	.490**	.153	-.020	.251	.380**	.361**	.612**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.252	.884	.058	.003	.005	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
P2	Pearson Correlation	.678**	1	.655**	.277*	-.035	.357**	.375**	.226	.670**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.035	.792	.006	.004	.088	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
P3	Pearson Correlation	.490**	.655**	1	.345**	.309*	.158	.492**	.391**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.008	.018	.236	.000	.002	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
P4	Pearson Correlation	.153	.277*	.345**	1	.215	.219	.426**	.368**	.552**
	Sig. (2-tailed)	.252	.035	.008		.105	.099	.001	.004	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58

P5	Pearson Correlation	-.020	-.035	.309*	.215	1	.347**	.391**	.424**	.498**
	Sig. (2-tailed)	.884	.792	.018	.105		.008	.002	.001	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
P6	Pearson Correlation	.251	.357**	.158	.219	.347**	1	.632**	.480**	.629**
	Sig. (2-tailed)	.058	.006	.236	.099	.008		.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
P7	Pearson Correlation	.380**	.375**	.492**	.426**	.391**	.632**	1	.792**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.003	.004	.000	.001	.002	.000		.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
P8	Pearson Correlation	.361**	.226	.391**	.368**	.424**	.480**	.792**	1	.759**
	Sig. (2-tailed)	.005	.088	.002	.004	.001	.000	.000		.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
TOTAL	Pearson Correlation	.612**	.670**	.751**	.552**	.498**	.629**	.840**	.759**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58

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

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

## 2. Uji Reliabilitas Variabel Pendidikan (X1)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.760	6

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	20.0172	8.473	.514	.722
p2	19.6897	9.727	.300	.772
p3	19.8448	8.554	.705	.686
p4	19.9828	8.579	.502	.725
p5	19.5690	8.109	.557	.709
p6	20.0345	7.753	.500	.731

### Variabel Pelatihan (X1)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.816	6

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	17.7586	17.274	.657	.772
p2	17.7069	17.544	.699	.767

p3	18.1034	14.656	.675	.766
p4	17.8966	17.743	.538	.796
p5	18.4828	17.377	.497	.807
p6	17.6379	18.972	.465	.809

### Variabel Kinerja (Y)

#### Reliability Statistics

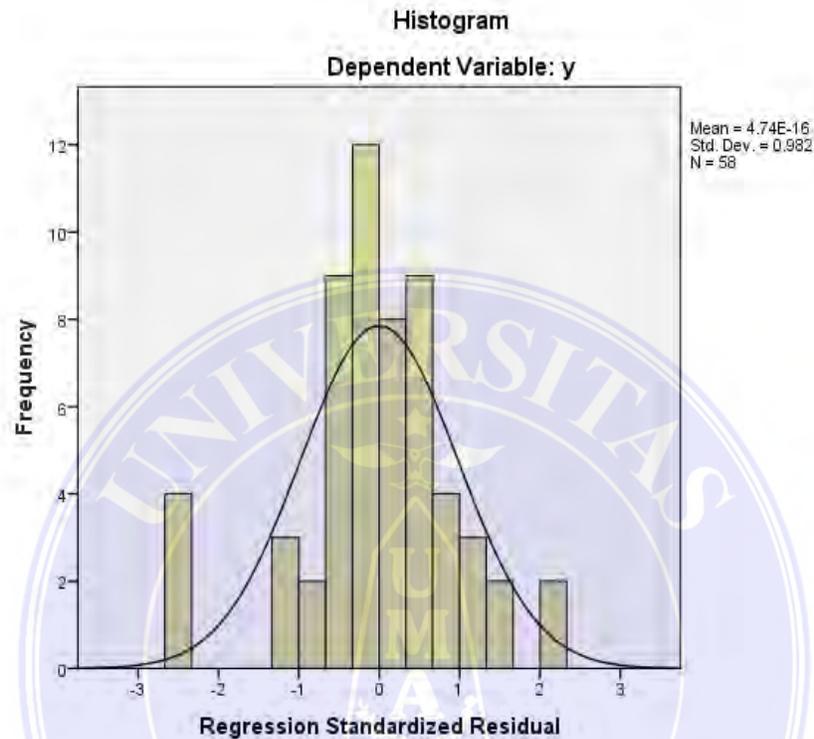
Cronbach's Alpha	N of Items
.820	8

#### Item-Total Statistics

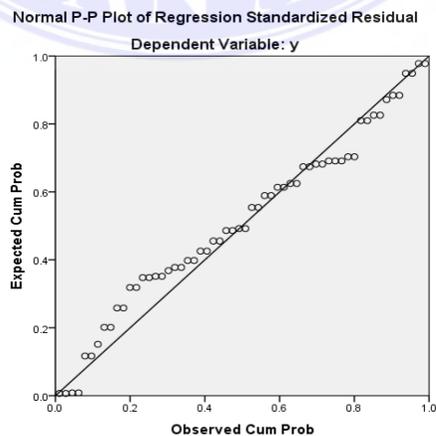
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	27.3448	19.844	.497	.805
p2	27.4655	18.639	.542	.799
p3	27.9310	16.662	.612	.790
p4	27.5172	20.219	.422	.814
p5	27.2759	20.344	.341	.825
p6	27.3276	19.382	.505	.804
p7	27.6034	17.436	.772	.767
p8	27.5517	17.620	.651	.782

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Histogram



#### b. Grafik Normal Probability Plot

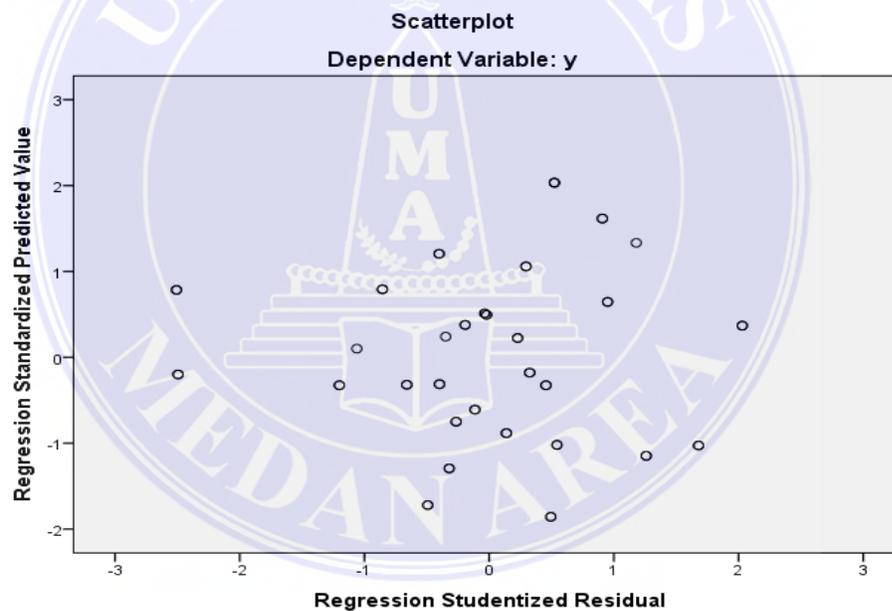


### c. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	10.611	3.452		3.074	.003		
1 pendidikan	.454	.161	.318	2.814	.007	.768	1.302
pelatihan	.465	.113	.466	4.119	.000	.768	1.302

a. Dependent Variable: kinerja\_pegawai

### d. Uji Heterokedastisitas



#### 4. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

##### a. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.611	3.452		3.074	.003
	Pendidikan	.454	.161	.318	2.814	.007
	Pelatihan	.465	.113	.466	4.119	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_pegawai

##### b. Uji Simultan (Uji f)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	627.198	2	313.599	23.466	.000 <sup>b</sup>
	Residual	735.026	55	13.364		
	Total	1362.224	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, pendidikan

### c. Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 <sup>a</sup>	.460	.441	3.65570

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

**Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)**

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948

58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81

