

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dibahas mengenai hasil penelitian studi lapangan yang dimulai dari statistik deskriptif yang berhubungan dengan data penelitian (meliputi gambaran umum responden, variabel penelitian, uji kualitas data, uji normalitas, dan asumsi klasik); hasil pengujian hipotesis dan pembahasan terhadap uji hipotesis yang diuji secara statistik dengan menggunakan program pengolahan data SPSS versi.16.0.

4.1 Deskriptif data penelitian

4.1.1 Tingkat Pengembalian Sampel

Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Bengkulu adalah otonomi daerah yang memiliki kewenangan dalam bidang pendapatan, pengelolaan keuangan, dan pengelolaan asset daerah. Adapun responden dalam penelitian ini adalah para karyawan yang terlibat langsung dalam DPPKA Kota Bengkulu.

Data dalam penelitian ini berasal dari data rimer berupa kuesioner yang diantarkan langsung oleh peneliti yang disertai dengan surat izin penelitian. Pendistribusian kuesioner ini dilaksanakan pada tanggal. Pengambilan kembali kuesioner dilakukan sesuai dengan kesepakatan dengan responden selama 1 minggu setelah penyebaran kuesioner.

Adapun rincian pengiriman dan pengembalian kuesioner pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1
Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner

Kuesioner	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebar	50	100%
Kuesioner yang tidak lengkap	5	10%
Kuesioner yang dapat digunakan	45	90%

Sumber : Data diolah, 2013

Dari Tabel 4.1, dapat dilihat dari 50 kuesioner yang disebar, sebanyak 50 kuesioner yang kembali, 5 kuesioner tidak dapat digunakan, hal ini karena responden tidak mengisi dengan lengkap kuesioner yang telah disebar. Dengan demikian jumlah kuesioner yang dapat diolah adalah sebanyak 45 kuesioner.

4.2 Statistik deskriptif Penelitian

Gambaran mengenai variabel-variabel penelitian dalam penelitian ini seperti *job relevan information (JRI)*, ambiguitas peran (*AP*), *role conflict (RC)* dan kinerja karyawan maka digunakan tabel statistik deskriptif yang menunjukkan angka kisaran teoritis, kisaran sesungguhnya, median, rata-rata (mean) dan standar deviasi yang dapat disajikan dalam tabel 4.3 :

Tabel 4.3

Statistik Deskriptif

Variabel	Rentang Teoritis	Rata-rata Teoritis	Rentang Aktual	Rata-rata Aktual	Standar deviasi
<i>job relevan information</i>	6 – 30	18	14 - 29	21.0889	3.64830
<i>Role ambiguity</i>	6 – 30	18	16 – 30	21.9778	3.52581
<i>role conflict</i>	8 – 40	24	22 – 40	31.1111	4.77790
Kinerja pegawai	10 – 50	30	24 – 50	38.5333	6.53174

Sumber : Data diolah, 2013

Dari Tabel di atas, dapat di lihat variabel *job relevant information* (JRI) memiliki nilai rata-rata yang cukup tinggi. Variabel *role ambiguity* (RA) mempunyai nilai rata-rata yang tergolong tinggi. Variabel *role conflict* (RC) mempunyai nilai rata-rata aktual yang tergolong tinggi dan untuk variabel Kinerja pegawai (KP) juga memiliki nilai rata-rata yang tergolong tinggi. Dilihat darai semua variabel yang memiliki nilai rata-rata yang lebih besar di bandingkan nilai standar deviasi menunjukkan untuk jawaban responden dalam variabel-variabel tidak terlalu bervariasi antara responden-responden.

4.3 Uji Kualitas Data

4.3.1 Uji Validitas Data

Untuk menguji validitas dari suatu data penelitian dapat menggunakan analisis *pearson correlation* dimana jika total dari analisis menunjukkan nilai < 0.01 atau < 0.05 (Ghozali, 2006) maka data dikatakan valid. Hasil Pengujian validitas data dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4.4
Uji Validitas Data

No	Variabel	Pearson Correlation	Signifikan	Status
1	<i>job relevan information</i>	.444** .785**	0.002 – 0.000	Valid
2	ambiguinitas peran	.549** .800**	0.000 – 0.000	Valid
3	<i>role conflict</i>	.568* .804**	0.000 – 0.000	Valid
4	Kinerja karyawan	.614** .814**	0.000 – 0.000	Valid

Sumber : Data diolah, 2013

Dari Tabel 4.4 terlihat dari nilai signifikansi dari variabel *job relevan information* (JRI), ambiguinitas peran (AP), *role conflict* (RC) dan kinerja karyawan memiliki nilai dibawah 0.01 yaitu bernilai 0.000. yang berarti bahwa semua variabel baik itu *job relevan information* (JRI), ambiguinitas peran (AP), *role conflict* (RC) dan kinerja karyawan semuanya valid, hal ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan dalam kuesioner penelitian ini mampu mengukur variabel yang di harapkan.

4.3.2 Uji Reliabilitas Data

Tingkat reliabel suatu variabel atau konstruk penelitian dapat dilihat dari hasil uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,6 (Ghozali, 2006). Semakin nilai α -nya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.5.

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	<i>job relevan information</i>	0.720	Reliabel
2	<i>role ambiguity</i>	0.729	Reliabel
3	<i>role conflict</i>	0.846	Reliabel
4	Kinerja karyawan	0.900	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2013

Dari Tabel 4.5 terlihat bahwa semua variabel baik itu *job relevan information* (JRI), *role ambiguity* (RA), *role conflict* (RC) dan kinerja karyawan semuanya reliabel, hal ini terlihat dari nilai *cronbach alpha* dari variabel *job relevan information* (JRI), *role ambiguity* (RA), *role conflict* (RC) dan kinerja karyawan memiliki nilai diatas 0,6.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas ini dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorof-Smirnov Test*. Pengujian data berdistribusi normal jika nilai *Asymp Sig (2-tailed)* yang dihasilkan lebih besar dari nilai alpha yaitu sebesar 0,05 (5 %) (Ghozali, 2006). Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada tabel 4.6.

Tabel 4.6
Hasil Uji Normalitas data

Variabel	Asymp Sig (2-tailed)	Keterangan
<i>job relevan information</i>	0.111	Normal
<i>role ambiguity</i>	0.217	Normal
<i>role conflict</i>	0.416	Normal
Kinerja karyawan	0.305	Normal

Sumber : Data diolah, 2013

Dari Tabel 4.6 terlihat bahwa semua variabel yaitu *job relevan information* (JRI), *role ambiguity* (RA), *role conflict* (RC) dan kinerja karyawan memiliki nilai *Asymp Sig* lebih dari 0.05 , sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda

disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil Uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.7.

Tabel 4.7
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
<i>job relevan information</i>	0.249	Bebas
<i>role ambiguity</i>	0.056	Heteroskedastisitas
<i>role conflict</i>	0.740	

Sumber : Data diolah, 2013

Dari Tabel 4.7 terlihat bahwa untuk semua variabel memiliki nilai signifikansi lebih dari 0.05 (Ghozali, 2006), sehingga variabel *job relevan information* (JRI), *role ambiguity* (RA), dan *role conflict* (RC) tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4.4.3 Uji Multikolinearitas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Apabila nilai VIF lebih dari 10 dan nilai *tolerance* kurang dari 0,10 maka terjadi multikolinearitas, sebaliknya tidak terjadi multikolinearitas antara variabel apabila nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,10. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.8.

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
<i>job relevan information</i>	0.298	3.351	Bebas
<i>role ambiguity</i>	0.150	6.647	Multikolinearitas
<i>role conflict</i>	0.304	3.291	

Sumber : Data diolah, 2013

Dari Tabel 4.8 terlihat bahwa semua variabelnya yaitu *job relevan information* (JRI), *role ambiguity* (RA), dan *role conflict* (RC) memiliki nilai *tolerance* > 0.10 dan nilai VIF < 10, sehingga semua variabel bebas dari masalah multikolinearitas.

4.5 Pengujian Hipotesis

4.5.1 Pengujian Hipotesis 1, 2 dan 3

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda (*regression analysis*). Hasil pengujian untuk hipotesis 1, 2 dan 3 dapat terlihat pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10
 Hasil Pengujian Hipotesis 1,2 dan 3

Variabel	Persamaan 1			Konfirmasi Hipotesis
	Nilai Koefisien	t- statistik	Sig.	
<i>Job relevant information</i> (JRI)	0.627	5.618	0.000	Diterima
Ambiguinitas Peran (AP)	-0.871	-5.350	0.000	Diterima
<i>Role Conflict</i> (RC)	1.548	18.320	0.000	Ditolak
R Square	0.952			
Adj R Square	0.949			
F	273.618			
Sig.	0.000			

Sumber : Data diolah, 2013

Berdasarkan hasil regresi pada Tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa hipotesis pertama diperoleh nilai Adjust R Square sebesar 0,949 menunjukkan bahwa 94.9 % variabel Kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel *job relevant information*, ambiguinitas peran, dan *role conflict* sedangkan sisanya sebesar 5.1 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam persamaan ini. Nilai statistik F sebesar 273.618 dengan nilai signifikansi $p = 0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian layak untuk digunakan. Hasil pengujian juga menunjukkan nilai koefisien b_1 sebesar 0,627 berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *job relevant information* terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian sejalan dengan hipotesis yang telah dibuat dimana pengaruh *job relevant information* terhadap kinerja karyawan adalah positif. Pada tingkat signifikansi yang digunakan $\alpha = 5\%$ atau 0,05 ternyata $p_{\text{value}} (0,000) < \alpha (0,05)$ sehingga **hipotesis diterima**. Hal ini berarti bahwa semakin jelas *job relevant information* dari seseorang maka akan semakin baik kinerja karyawan tersebut.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah ambiguitas peran berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4.10 terlihat bahwa nilai koefisien b_2 sebesar -0,871 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan variabel ambiguitas peran terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian sejalan dengan hipotesis yang telah dibuat dimana terdapat pengaruh yang negatif ambiguitas peran terhadap kinerja karyawan. Pada tingkat signifikansi yang digunakan $\alpha = 5\%$ atau $0,05$ ternyata $\rho_{\text{value}} (0,000) < \alpha (0,05)$ sehingga **hipotesis kedua diterima**.

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah *role conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4.10 terlihat bahwa nilai koefisien b_2 sebesar 1,548 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *role conflict* terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian tidak sejalan dengan hipotesis yang telah dibuat dimana terdapat pengaruh yang negatif *role conflict* terhadap kinerja karyawan. Pada tingkat signifikansi yang digunakan $\alpha = 5\%$ atau $0,05$ ternyata $\rho_{\text{value}} (0,000) < \alpha (0,05)$, walaupun nilai signifikansi dibawah $0,05$ karena arah yang dihipotesiskan berbeda dengan hasil pengujian, sehingga **hipotesis ketiga gagal diterima**.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Hipotesis Pertama

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis pertama menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini menunjukkan semakin jelas *job relevant information* dari seseorang maka akan semakin baik kinerja pegawai pada DPPKA Kota Bengkulu.

Kepala dinas pada DPPKA Kota Bengkulu memberikan informasi yang lengkap ke para pegawainya dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga para pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Bagi pegawai DPPKA Kota Bengkulu informasi yang relevan sangat membantu dalam melakukan pekerjaan dan menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan dari perusahaan. Segala informasi yang relevan selalu bermanfaat bagi kemajuan sebuah perusahaan, karena bila pengetahuan antara manager dengan bawahan selalu mengalami kesulitan atau informasi yang di berikan kurang lengkap perusahaan itu tidak akan maju dan berkembang. Perusahaan yang maju selalu di dasarkan oleh kelengkapan informasi yang bisa dapatkan untuk semua pegawainya. Satu dengan lain selalu berhubungan antara pemimpin yang bijaksana dengan bawahannya.

Hasil pengujian pertama ini sejalan dengan hasil dari pengujian penelitian terdahulu yang juga mendukung adanya hubungan yang positif antara *Job Relevant Information* dengan kinerja karyawan yak ni penelitian yang di lakukan O'Reilly dalam Burney dan Widener (2007).

4.6.2 Hipotesis Kedua

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis kedua menunjukkan ambiguitas peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan dengan adanya ambiguitas peran yang terjadi pada pegawai DPPKA Kota Bengkulu maka semakin menurun tingkat keefektifitasan pegawai dalam bekerja.

Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa pegawai tidak dapat melakukan pekerjaan secara baik karena para pegawai tidak mengetahui dengan jelas tanggung jawab peran pekerjaan mereka. Para pegawai juga tidak mengetahui apa yang diharapkan orang-orang di lingkungan kerja mereka terhadap mereka. Hal ini mengakibatkan kinerja para pegawai yang di hasilkan menjadi tidak efektif dan efisien. Semakin tinggi tingkat ambiguitas peran yang terjadi oleh karyawan semakin rendah tingkat kinerja karyawan tersebut. Beberapa pegawai akan mengalami tingkat stress karena terjadinya ambiguitas peran dalam pekerjaan sehingga pekerjaan yang dilakukan akan menjadi tidak efektif dan efisien.

Hipotesis ini sejalan dengan hasil penelitian yang pernah di lakukan oleh Sigh (1998), bahwa ketika pegawai mengalami ambuguitas peran, oleh karna itu mereka tidak mengetahui dengan jelas bagaimana mereka menjalankan pekerjaan secara efektif, maka dalam bekerja mereka cenderung tidak efisien dan tidak terarah, sehingga kemungkinan kinerja mereka akan menurun.

4.6.3 Hipotesis Ketiga

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa *role conflict* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai DPPKA Kota Bengkulu sehingga dalam penelitian ini yang menyatakan *role conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan ditolak.

Hasil ini *role conflict* meningkatkan kinerja pegawai pada DPPKA Kota Bengkulu, hal ini karena bagi para pegawai konflik yang terjadi menambah motivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Dalam melakukan pekerjaan mereka juga memiliki sumber daya yang cukup serta mereka juga tidak pernah melakukan hal-hal yang menurut mereka tidak perlu untuk dilakukan. Sehingga walaupun adanya konflik dalam pekerjaan mereka tidak akan menurunkan kinerjanya. *Role conflict* yang terjadi pada pegawai tidak semata-mata akan berpengaruh negative pada tingkat kinerja yang dihasilkan pegawai tersebut. Ada beberapa pegawai menjadikan konflik yang terjadi sebagai dorongan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja mereka.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Brown dan Petterson (1994), yang menunjukkan pengaruh positif *role conflict* terhadap kinerja pegawai, karena ketika muncul konflik peran maka pegawai terdorong untuk menggunakan strategi khusus dalam mengatasi konflik peran daripada menghindarinya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari data yang didapatkan dan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini maka yang dapat disimpulkan adalah :

- 1) Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *Job Relevant Information* dengan kinerja karyawan pada sampel karyawan Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kota Bengkulu.
- 2) Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara ambiguitas peran dengan kinerja karyawan pada sampel karyawan Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kota Bengkulu.
- 3) Penelitian ini tidak berhasil membuktikan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara *role conflict* dengan kinerja karyawan pada sampel karyawan Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kota Bengkulu.

5.2 Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini di harapkan bias membantu untuk memberi masukan kepada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kota Bengkulu dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat meningkat bila informasi yang relevan diterima oleh karyawan. Dengan adanya kejelasan peran yang dimiliki karyawan dapat meningkat focus dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan akan meningkat, begitu juga dengan konflik yang terjadi, apabila

karyawan tidak mengalami konflik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya dalam suatu institusi para karyawan dapat menerima informasi-informasi tugas yang relevan, kejelasan peran. Selain itu minimalisasi ambiguitas peran juga dapat melalui intensitas komunikasi yang efektif.

Penelitian ini akan lebih berguna apabila hasil dari penelitian ini digunakan untuk suatu usulan perbaikan, sehingga penelitian-penelitian berikutnya dapat menjadi lebih baik dan dapat memperbaiki keterbatasan-keterbatasan dari penelitian ini.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan antara lain:

1. Penelitian ini hanya menggunakan pengumpulan data melalui kuesioner dan tidak bisa menggunakan metode pengumpulan informasi melalui wawancara.
2. Metode pengumpulan data melalui kuesioner memiliki kelemahan yaitu adanya kuesioner yang tidak diisi secara lengkap bahkan ada kemungkinan kuesioner tidak dikembalikan.

5.4 Saran

1. Untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan factor-faktor lain dalam mengukur kinerja karyawan seperti Reward dan Gaya Kepemimpinan.
2. Untuk hasil yang lebih baik, penelitian ini selain menggunakan kusioner juga menggunakan metode interview agar dapat diperoleh hasil yang lebih akurat dan penjelasan kausal yang dapat mendukung hasil penelitian tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrianto, Yogi. 2008. *Analisis Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Kepuasan Kerja, Job Relevant Information Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating*. Tesis. Universitas Diponegoro Semarang. Fakultas Ekonomi. Program Studi Magister Sains Akuntansi
- Anggraeni, Jessie. 2011. *Pengaruh Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Manajerial Melalui Komitmen Anggaran Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi. Universitas Bengkulu, Fakultas Ekonomi, Jurusan Akuntansi.
- Baron, Robert. Jerald A.Greenberg,. 1990. *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. Third Editions. USA: Allyn and Bacon.
- Brown P. Steven and Peterson A. Robert (1994) , “ *The Effect of Effort on Sales Performance and Job Satisfaction* “ , Journal of Marketing, Vol. 58, p. 70-80
- Burney, Laurie. 2007. *Strategic Performance Measurement Systems, Job-Relevant Information, and Managerial Behavioral Responses-Role Stress and Performance*. Behavioral Research In Accounting 19: 43-69
- Cahyono, Dwi. 2008. *Persepsi Ketidakpastian Lingkungan, Ambiguitas Peran Dan Konflik Peran Sebagai Mediasi Antara Program Mentoring Dengan Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja Dan Niat Ingin Pindah*. Universitas Diponegoro Semarang. Fakultas Ekonomi. Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi.
- Catharina, Florence. 2001. *Pengaruh Konflik Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja karyawan*. Tesis. Universitas Diponegoro Semarang, Fakultas Ekonomi, Jurusan Magister Manajemen.
- Chenhall, Robert H. 2005. *Integrative strategic performance measurement systems, strategic alignment of manufacturing, learning and strategic outcomes: an exploratory study*. Accounting, organization and society 30: 395-422
- Churiyah, Maziatul. 2010. *Ambiguitas Peran (Role Ambiguity)*. Melalui: <http://Madzatul.Blogspot.Com>
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Indriantoto dan Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis; Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE

- Ivancevich, et al. 2005. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Kalbers L.P., and Cenker W.J. (2008). “*The Impact of Exercised Responsibility, Experience, Autnomy and Role Ambiguity on Job Performance in Public Accounting*”. *Journal of Manajerial Issues*, Vol XX, 327-347
- Kreitner , R. & Kinicki. 2001. *Organizational Behavior*. New York : McGraw Hill.
- Kren, Leslie. 1992. *Budgetary Participation and Managerial Performance: The Impact of Information and Environmental Volatility*, *The Accounting Review*, Milwaukee.
- Lapopolo, R. B. 2002. *The Relationship of Role related Variables to Job Satisfaction and Commitment toThe Organization in Restructured Hospital Environment*. *Physical Therapy*, Vol. 82, No. 10, pp.984-999.
- Lipe, M. G., and S. E. Salterio. 2000. *The balanced scorecard: Judgmental effects of common and unique performance measures*. *The Accounting Review* 75: 283–298.
- Luft, J. L. 2004. *Discussion of ‘Managers’ commitment to the goals contained in a strategic performance measurement system.*” *Contemporary Accounting Research* 21: 959–964.
- Luthan, Fred. 2001. *Organizational Behavior*. Ninth edition. New York: McGraw Hill
- Mardiasmo. 2002. *Akuntansi Sektor Publik*. Andi : Yogyakarta.
- Masmudi, Sulistiyowati dan Mahsun et al. (2002). ‘*Pengukuran Kinerja Proyek Irigasi pada Sub Dinas Pengairan PUPP Kabupaten Sleman Tahun Anggaran 2002*’, *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Sektor Publik*, vol.03, no.01, pp. 17-30.
- Michael, O., Court, D., Petal, P. (2009). “*Job Stress and Organizational Commitment Among Mentoring Coordinators*”. *International Journal of Educational Manajement*. Vol.23. no.9.pp 266-288
- Mulyadi. 2001. *Balanced Scorecard : Alat Manajemen Kontemporer untuk Pelipatgandaan Kinerja Keuangan Perusahaan*, Salemba Empat : Jakarta
- Mulyasari, Windu. 2005. *Keadilan, Komitmen paa Tujuan dan Job Relevant Information dalam Penganggaran Pastisipasif*. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Yogyakarta.
- Nawawi, A.K. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gajah Mada Universitas Press.

- Ompusunggu, kisler bornadi. dkk. 2006. *Pengaruh Partisipasi Anggaran Dan Job Relevant Information (Jri) Terhadap Informasi Asimetris*. Simposium Nasional Akuntansi 9. Pengukuran Kinerja Perusahaan. Usahawan. 12 : 50 – 54
- Rahman, Saiful. dkk. 2007. *Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kejelasan Peran, Pemberdayaan Psikologis Dan Kinerja Manajerial*. Simposium Nasional Akuntansi X
- Ramantha, I Wayan, 2005. “*Pengaruh Partisipasi Anggaran, Job Relevant Information Terhadap Kinerja Manajerial*”. Jurnal Akuntansi, Bisnis, dan Manajemen, Vol. 12, No.2 Oktober: 180-189.
- Roberts, M. L., T. L. Albright, and A. R. Hibbets. 2004. *Debiasing balanced scorecard evaluations*. Behavioral Research in Accounting 16: 75–88.
- Singh, Jagdip. (1993). “*Boundary Role Ambiguity: Facets, Determinants, and Impacts*”. *Journal of Marketing*. Vol. 57, pp.11-31
- Singh, Jagdip. (1998). “*Striking a Balance a Boundary-Spanning Position: An Investigation of Some Unconventional Influences of Role Stressors and Job Characteristic on Job Outcomes of Salespeople*”. *Journal of Marketing*, Vol. 62, pp. 69-86
- Sugiyono (2006). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. (2003). *Manajemen Modern untuk Sektor Publik* Yogyakarta, Balairung&Co.
- Webb, R. A. 2004. *Managers’ commitment to the goals contained in a strategic performance measurement system*. Contemporary Accounting Research 21: 925–958.
- Widayanto, Gatot, 2004, EVA (NITAMI) : *Suatu Terobosan Baru Dalam*
- Wirahutama, Gomar. 2011. *Hubungan Ambiguitas Peran Sebagai Variabel Moderator Terhadap Hubungan Antara Kualitas Sistem Informasi Dan Kepuasan Pengguna Akhir Software Akuntansi Pada DPKAD Kota Semarang*. Skripsi. Universitas Diponegoro, Fakultas Ekonomi.
- Zahro, Elvi. 2006. *Hubungan Anantara Kejelasan Sasaran Anggaran dengan kinerjaManajerial: Job Relevant Information Dan Ketidakpastian lingkungan sebagai variabel moderating*. Skripsi. Universitas Bengkulu, Fakultas Ekonomi, Jurusan Akuntansi.

LAMPIRAN I

KUSIONER PENELITIAN

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i Responden

Di Tempat

Penelitian menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih yang setinggi-tingginya atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i Responden untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Kontribusi yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan akan sangat berguna, baik bagi peneliti, dunia usaha, maupun pengembang Akuntansi Manajemen dan Keprilakuan.

Bapak/Ibu/Sdr/i diminta untuk menjawab semua pertanyaan berikut secara terbuka, jujur dan apa adanya. Jawaban tidak akan di mempengaruhi penelitian kinerja maupun karir Bapak/Ibu/Sdr/i dan tidak ada jawaban yang bernilai benar atau salah. Informasi yang di berikan akan dijamin kerahasiaannya.

BAGIAN I

IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
2. Umur :
3. Pendidikan :
4. Jabatan :
5. Lama Bekerja :
6. Unit Kerja :

BAGIAN II

VARIABEL-VARIABEL KUISIONER

Berikut ini adalah daftar pertanyaan yang berhubungan dengan pengaruh Job Relevant Informations, Role Ambiguitas dan Role Conflict terhadap Kinerja Karyawan Pada DPPKA Kota Bengkulu. Mohon Bapak/Ibu/Sdr/i untuk memilih jawaban yang dianggap paling mewakili keadaan yang sebenarnya dengan memberikan tanda checklist (√) pada jawaban angka-angka yang tersedia.

A. Job relevant Information

Pada item kuisisioner berikut, tunjukkan lah seberapa jauh Bapak/Ibu/Sdr/i setuju atau tidak setuju dengan masing-masing pertanyaan.

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

SS : Sangat Setuju

N : Netral

NO	KETERANGAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mengetahui dengan jelas tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab saya di kantor.					
2	Saya memiliki informasi yang relevan dalam pengambilan keputusan.					
3	Saya harus memastikan bahwa informasi yang tersedia untuk pengambilan keputusan sudah memadai.					
4	Saya mampu memperoleh informasi yang berkaitan dengan tugas saya di kantor.					
5	Saya dapat memperoleh informasi yang berkaitan dengan tugas saya dengan cepat.					
6	Saya menerima setiap informasi-informasi baru yang ada dikantor dengan tepat waktu					

B. Ambiguitas Peran

Hampir kita semua sering merasa terganggu mengenai beberapa hal tertentu mengenai pekerjaan kita. Berikut ini adalah daftar yang terkadang mengganggu dalam pekerjaan. Seberapa sering anda merasa terganggu oleh hal berikut.

Keterangan :

TP : Tidak Pernah

SR : Sering

JR : Jarang

SSR : Sangat Sering

KD : Kadang-kadang

NO	KETERANGAN	TP	JR	KD	SR	SSR
1	Merasa tidak jelas pada luas dan tanggung jawab pekerjaan anda					
2	Tidak mengetahui kesempatan atau promosi apa yang tersedia untuk setiap pencapaian anda					
3	Tidak mengetahui apa yang atasan anda pikirkan tentang anda dan bagaimana kinerja anda dievaluasi					
4	Anda tidak dapat memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan anda.					
5	Tidak mengetahui apa yang diharapkan orang-orang di sekitar lingkungan kerja terhadap anda.					
6	Menjadi tidak jelas mengenai otoritas yang anda miliki untuk menyelesaikan tanggung jawab yang ditugaskan kepada anda.					

C. *Role Conflict*

Pada item kusioner ini mengukur tingkat konflik peran yang terjadi dalam unit kerja. Tunjukkanlah seberapa sering Bapak/Ibu/Sdr/i dengan masing-masing pertanyaan.

Keterangan :

TP : Tidak Pernah

JR : Jarang

KD : Kadang-kadang

SR : Sering

SSR : Sangat Sering

NO	KETERANGAN	TP	JR	KD	SR	SSR
1	Saya bekerja dengan dua kelompok atau lebih yang melakukan suatu pekerjaan secara berbeda					
2	Saya harus melakukan hal-hal yang harus dilakukan tidak seperti biasanya.					
3	Saya menerima beberapa permintaan untuk melakukan suatu pekerjaan yang saling tidak bersesuaian satu sama lain.					
4	Saya melakukan penugasan tanpa didukung tenaga manusia yang cukup untuk melakukannya.					
5	Saya harus melanggar peraturan atau kebijakan untuk bisa melaksanakan suatu penugasan.					
6	Saya melakukan hal-hal yang diterima oleh seseorang tetapi ditolak oleh orang lain.					
7	Saya menerima penugasan tanpa sumber daya yang cukup untuk melakukannya.					
8	Saya mengerjakan hal-hal yang menurut saya tidak perlu.					

D. Kinerja Karyawan

Pada item kuisioner berikut, tunjukan lah seberapa jauh Bapak/Ibu/Sdr/i setuju atau tidak setuju dengan masing-masing pertanyaan.

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat

NO	KETERANGAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan					
2.	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.					
3.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan					
4.	Dengan pengetahuan yang saya miliki saya mampumelaksanakan pekerjaan dengan baik.					
5.	Dengan pengetahuan yang saya miliki saya dapat menguasai bidang departemen lain.					
6.	Dengan pengetahuan yang saya miliki saya lebih menguasai bidang tugas yang saya kerjakan.					
7.	Saya mendahulukan pekerjaan-pekerjaan yang merupakan prioritas kerja.					
8.	Untuk menghasilkan suatu yang praktis, saya proaktif alam mencari tata kerja baru.					
9.	Saya dapat bekerja dengan baik dalam team.					
10.	Saya dapat dapat dengan cepat menyesuaikan diri pada setiap keputusan-keputusan baru					

LAMPIRAN II**DESKRIPTIF STATISTIC****Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
JRI	45	14.00	29.00	21.0889	3.64830
AP	45	16.00	30.00	21.9778	3.52581
RC	45	22.00	40.00	31.1111	4.77790
Kinerja	45	24.00	50.00	38.5333	6.53174
Valid N (listwise)	45				

LAMPIRAN III**UJI VALIDITAS DATA****Validitas variabel *Job Relevant Information (JRI)*****Correlations**

		JRI1	JRI2	JRI3	JRI4	JRI5	JRI6	JRI
JRI1	Pearson Correlation	1	.546**	.127	.225	.450**	-.125	.444**
	Sig. (2-tailed)		.000	.407	.136	.002	.414	.002
	N	45	45	45	45	45	45	45
JRI2	Pearson Correlation	.546**	1	.218	.097	.578**	-.007	.511**
	Sig. (2-tailed)	.000		.150	.524	.000	.965	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
JRI3	Pearson Correlation	.127	.218	1	.555**	.111	.614**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.407	.150		.000	.468	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
JRI4	Pearson Correlation	.225	.097	.555**	1	.260	.631**	.785**
	Sig. (2-tailed)	.136	.524	.000		.084	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
JRI5	Pearson Correlation	.450**	.578**	.111	.260	1	.228	.582**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.468	.084		.132	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
JRI6	Pearson Correlation	-.125	-.007	.614**	.631**	.228	1	.712**
	Sig. (2-tailed)	.414	.965	.000	.000	.132		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
JRI	Pearson Correlation	.444**	.511**	.770**	.785**	.582**	.712**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45

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

LAMPIRAN III

Validitas Variabel *Ambiguinitas Peran (AP)*

Correlations

		AP1	AP2	AP3	AP4	AP5	AP6	AP
AP1	Pearson Correlation	1	.260	.631**	.531**	.287	.215	.800**
	Sig. (2-tailed)		.084	.000	.000	.056	.156	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
AP2	Pearson Correlation	.260	1	.228	.270	.548**	.205	.598**
	Sig. (2-tailed)	.084		.132	.073	.000	.176	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
AP3	Pearson Correlation	.631**	.228	1	.000	.191	-.036	.577**
	Sig. (2-tailed)	.000	.132		1.000	.210	.815	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
AP4	Pearson Correlation	.531**	.270	.000	1	.518**	.498**	.696**
	Sig. (2-tailed)	.000	.073	1.000		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
AP5	Pearson Correlation	.287	.548**	.191	.518**	1	.452**	.708**
	Sig. (2-tailed)	.056	.000	.210	.000		.002	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
AP6	Pearson Correlation	.215	.205	-.036	.498**	.452**	1	.549**
	Sig. (2-tailed)	.156	.176	.815	.000	.002		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
AP	Pearson Correlation	.800**	.598**	.577**	.696**	.708**	.549**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45

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

Correlations

		RC1	RC2	RC3	RC4	RC5	RC6	RC7	RC8	RC
RC1	Pearson Correlation	1	.518**	.498**	.387**	.576**	.632**	.270	.417**	.778**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.009	.000	.000	.073	.004	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
RC2	Pearson Correlation	.518**	1	.452**	.140	.411**	.440**	.548**	.549**	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.358	.005	.003	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
RC3	Pearson Correlation	.498**	.452**	1	.288	.169	.617**	.205	.191	.602**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.055	.268	.000	.176	.210	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
RC4	Pearson Correlation	.387**	.140	.288	1	.181	.467**	.200	.458**	.568**
	Sig. (2-tailed)	.009	.358	.055		.234	.001	.188	.002	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
RC5	Pearson Correlation	.576**	.411**	.169	.181	1	.444**	.362*	.621**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.268	.234		.002	.015	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
RC6	Pearson Correlation	.632**	.440**	.617**	.467**	.444**	1	.533**	.351*	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.001	.002		.000	.018	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
RC7	Pearson Correlation	.270	.548**	.205	.200	.362*	.533**	1	.559**	.648**
	Sig. (2-tailed)	.073	.000	.176	.188	.015	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
RC8	Pearson Correlation	.417**	.549**	.191	.458**	.621**	.351*	.559**	1	.752**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.210	.002	.000	.018	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
RC	Pearson Correlation	.778**	.711**	.602**	.568**	.698**	.804**	.648**	.752**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

LAMPIRAN III

Validitas Variabel Kinerja Karyawan (K)

Correlations

	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	Kinerja
K1 Pearson Correlation	1	.181	.467**	.200	.458**	.341*	1.000**	.181	.467**	.200	.614**
Sig. (2-tailed)		.234	.001	.188	.002	.022	.000	.234	.001	.188	.000
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
K2 Pearson Correlation	.181	1	.444**	.362*	.621**	.461**	.181	1.000**	.444**	.362*	.717**
Sig. (2-tailed)	.234		.002	.015	.000	.001	.234	.000	.002	.015	.000
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
K3 Pearson Correlation	.467**	.444**	1	.533**	.351*	.698**	.467**	.444**	1.000**	.533**	.814**
Sig. (2-tailed)	.001	.002		.000	.018	.000	.001	.002	.000	.000	.000
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
K4 Pearson Correlation	.200	.362*	.533**	1	.559**	.585**	.200	.362*	.533**	1.000**	.712**
Sig. (2-tailed)	.188	.015	.000		.000	.000	.188	.015	.000	.000	.000
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
K5 Pearson Correlation	.458**	.621**	.351*	.559**	1	.575**	.458**	.621**	.351*	.559**	.766**
Sig. (2-tailed)	.002	.000	.018	.000		.000	.002	.000	.018	.000	.000
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
K6 Pearson Correlation	.341*	.461**	.698**	.585**	.575**	1	.341*	.461**	.698**	.585**	.792**
Sig. (2-tailed)	.022	.001	.000	.000	.000		.022	.001	.000	.000	.000
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
K7 Pearson Correlation	1.000**	.181	.467**	.200	.458**	.341*	1	.181	.467**	.200	.614**
Sig. (2-tailed)	.000	.234	.001	.188	.002	.022		.234	.001	.188	.000
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
K8 Pearson Correlation	.181	1.000**	.444**	.362*	.621**	.461**	.181	1	.444**	.362*	.717**
Sig. (2-tailed)	.234	.000	.002	.015	.000	.001	.234		.002	.015	.000
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
K9 Pearson Correlation	.467**	.444**	1.000**	.533**	.351*	.698**	.467**	.444**	1	.533**	.814**

	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.000	.000	.018	.000	.001	.002		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
K10	Pearson Correlation	.200	.362*	.533**	1.000**	.559**	.585**	.200	.362*	.533**	1	.712**
	Sig. (2-tailed)	.188	.015	.000	.000	.000	.000	.188	.015	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Kin erj a	Pearson Correlation	.614**	.717**	.814**	.712**	.766**	.792**	.614**	.717**	.814**	.712**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

LAMPIRAN IV

UJI REALIBILITAS

Realibilitas Variabel JRI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.720	6

LAMPIRAN IV

Realibilitas Variabel AP

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.729	6

LAMPIRAN IV

Realibilitas Variabel RC

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	8

LAMPIRAN IV

Realibilitas Variabel Kinerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	10

LAMPIRAN V**UJI ASUMSI KLASIK****Uji Normalitas Data****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		JRI	AP	RC	Kinerja
N		45	45	45	45
Normal Parameters ^a	Mean	21.0889	21.9778	31.1111	38.5333
	Std. Deviation	3.64830	3.52581	4.77790	6.53174
Most Extreme Differences	Absolute	.179	.157	.132	.144
	Positive	.179	.157	.132	.090
	Negative	-.099	-.139	-.129	-.144
Kolmogorov-Smirnov Z		1.202	1.053	.883	.969
Asymp. Sig. (2-tailed)		.111	.217	.416	.305
a. Test distribution is Normal.					

LAMPIRAN V

Uji Multikolinearitas

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.976 ^a	.952	.949	1.47584

a. Predictors: (Constant), RC, JRI, AP

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1787.898	3	595.966	273.618	.000 ^a
	Residual	89.302	41	2.178		
	Total	1877.200	44			

a. Predictors: (Constant), RC, JRI, AP

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.713	1.558		-2.383	.022		
	JRI	.627	.112	.350	5.618	.000	.298	3.351
	AP	-.871	.163	-.470	-5.350	.000	.150	6.647
	RC	1.548	.084	1.132	18.320	.000	.304	3.291

a. Dependent Variable: Kinerja

LAMPIRAN V

Uji Heteroskedastisitas

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.522 ^a	.273	.219	.89120

a. Predictors: (Constant), RC, JRI, AP

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.990	3	2.997	1.401	.256 ^a
	Residual	87.686	41	2.139		
	Total	96.676	44			

a. Predictors: (Constant), RC, AP, JRI

b. Dependent Variable: abs

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.466	1.469		2.359	.023
	JRI	.173	.148	.411	1.170	.249
	AP	-.214	.109	-.527	-1.964	.056
	RC	-.023	.068	-.081	-.334	.740

a. Dependent Variable: abs

LAMPIRAN VI

UJI HIPOTESIS

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.976 ^a	.952	.949	1.47584

a. Predictors: (Constant), RC, JRI, AP

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1787.898	3	595.966	273.618	.000 ^a
	Residual	89.302	41	2.178		
	Total	1877.200	44			

a. Predictors: (Constant), RC, JRI, AP

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.713	1.558		-2.383	.022
	JRI	.627	.112	.350	5.618	.000
	AP	-.871	.163	-.470	-5.350	.000
	RC	1.548	.084	1.132	18.320	.000

a. Dependent Variable: Kinerja



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan WR. Supratman Kandang Limun Bengkulu 38371 A
Telp (0736) 21170, 21844 & Fax 0736-21396
E-mail: fe_unib@yahoo.com

Nomor : 2090 / UN30.6/LT/2013
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian

1 Juli 2013

Yth. Kepala DPPKA
Di
Kota Bengkulu

Mahasiswa Universitas Bengkulu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Akuntansi dalam rangka penyelesaian studinya diwajibkan menulis skripsi. Penulisan ini hanya bisa dilakukan setelah diadakan penelitian.

Untuk itu mohon bantuannya agar memberi izin kepada:

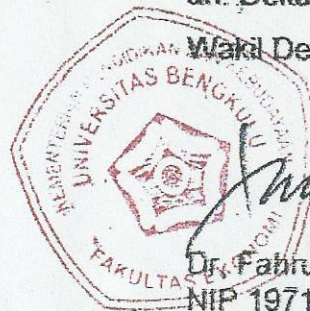
NAMA : Muhammad Chandralia
NPM : C1C007068
Jurusan : S-1 Akuntansi

Mengadakan penelitian dengan judul: *"Pengaruh Job-Relevant, Role Ambiguity dan Role Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Pada DPPKA Kota Bengkulu"*

Atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

an. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik



Dr. Fatmudin J.S. Pareke, SE. MSi
NIP 197109141999031004



PEMERINTAH KOTA BENGKULU
DINAS PENDAPATAN, PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET

Jl. Let. Jend. Basuki Rahmat No. 01 Telp. (0736) 20165
BENGKULU

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 800/678/SES/DPPKA/2013

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : SYAFERI SYARIF, SH, M.Si
NIP : 19610222 198602 1 002
Jabatan : Kepala Dinas
Unit Kerja : Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Bengkulu.

Menerangkan :

Nama : MUHAMMAD CHANDRALIS
NPM : C1C007068
Pekerjaan : Mahasiswa
Jurusan/Fakultas : Akuntansi / Ekonomi
Perguruan Tinggi : Universitas Bengkulu

Telah melaksanakan penelitian terhitung tanggal 03 s/d 07 Juli 2013 di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Bengkulu dalam rangka melengkapi data-data penyusunan skripsi yang berjudul "*Pengaruh Job-Relevant, Role Ambiguity dan Role Conflict Terhadap Kinerja Karvawan Pada DPPKA Kota Bengkulu*".

Demikianlah surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bengkulu, 08 Juli 2013

Kepala Dinas Pendapatan,
Pengelolaan Keuangan dan Aset
Kota Bengkulu



SYAFERI SYARIF, SH, M.Si
Pembina TK I
NIP. 19610222 198602 1 002