

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

Penelitian ini melihat tentang 'Pengaruh Pendidikan-Latihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Penyusun Laporan Keuangan Pada Organisasi di Lingkungan Pemerintah Daerah TK I Provinsi Bengkulu'. Penelitian ini dilakukan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yaitu Dinas/Kantor/Badan yang ada di Pemerintah Daerah TK Provinsi Bengkulu. Berdasarkan data dari Pemerintah Daerah TK I Provinsi Bengkulu, terdapat 40 (empat puluh) buah SKPD. Dari empat puluh buah SKPD ini diedarkan kuesioner sebanyak 140 buah (untuk atasan 40 buah, dan untuk staf 100 buah) dengan distribusi 2-4 buah kuesioner untuk setiap SKPD.

Dari 140 buah kuesioner tersebut di atas yang diedarkan pada 40 buah SKPD, jumlah yang kembali adalah sebanyak 75 buah (53,57%) yang terdiri dari kuesioner atasan sebanyak 34 buah dan kuesioner staf sebanyak 41 buah. Dari 75 buah kuesioner yang kembali, yang dapat diolah sebanyak 66 buah atau sebesar 88,00% yang terdiri dari atasan sebanyak 33 buah dan staf juga sebanyak 33 buah.

Deskriptif 66 orang responden yang terdiri dari 33 responden sebagai atasan langsung, dan 33 orang sebagai staf penyusun laporan keuangan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin:

Jenis Responden	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
Atasan Langsung	19	14	33
Staf Pembuat LK	16	17	33

2. Umur:

Jenis Responden	20-30 th	30-35 th	35-40 th	Lebih 40
Atasan Langsung	0	6	14	13
Staf Pembuat LK	5	18	10	0

3. Pendidikan Terakhir:

Jenis Responden	SMA	Diploma	Sarjana	Pasca S
Atasan Langsung	0	0	29	4
Staf Pembuat LK	0	11	22	0

4. Lama Bekerja:

Jenis Responden	2-4 th	4,1-6 th	6,1-8	Diatas 8
Atasan Langsung	0	5	18	10
Staf Pembuat LK	1	21	9	2

4.2 Uji Kualitas Data

Hasil pengujian terhadap kuesioner yang digunakan terkait Validitas dan Reliabilitas kuesioner yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Berdasarkan nilai Cronbach's Alpha di bawah ini dapat kita simpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam mengukur variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) adalah Reliabel dengan nilai 0,753 (lampiran 3).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	N of Items
.753	8

Tingkat validitas kuesioner yang digunakan menyangkut dengan semua item pertanyaan yang ada, berdasarkan hasil pengujian ditemukan bahwa semua item pertanyaan valid dengan signifikansi 0,05 (lampiran 4).

b. Pengalaman Kerja

Berdasarkan nilai Cronbach's Alpha di bawah ini dapat kita simpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam mengukur variabel pengalaman kerja Reliabel dengan nilai 0,629 (lampiran 5).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.629	5

Dilihat dari tingkat validitas kuesioner yang digunakan, semua indikator pertanyaan adalah valid dengan nilai signifikansi 0,05 (lampiran 6).

c. Kinerja Pegawai Penyusun Laporan Keuangan

Berdasarkan nilai Cronbach's Alpha di bawah ini dapat kita simpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam mengukur variabel pengalaman kerja Reliabel dengan nilai 0,840 (lampiran 7).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	19

Dilihat dari tingkat validitas kuesioner yang digunakan, semua indikator pertanyaan adalah valid dengan nilai signifikansi 0,05 (lampiran 8).

4.3 Hasil Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Penelitian ini ingin membuktikan apakah ada pengaruh Pendidikan-latihan (Diklat) dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Penyusun Laporan Keuangan Pada Organisasi di Lingkungan Pemerintah Daerah TK I Provinsi Bengkulu. Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan Regresi pada program SPSS didapatkan bahwa (lampiran 9):

- a. Pendidikan-latihan tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Penyusun Laporan Keuangan Pemerintah Daerah TK I Provinsi Bengkulu. Nilai signifikansi yang dihasilkan adalah 0,897 jauh di atas 0,05.
- b. Pengamalan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Penyusun Laporan Keuangan Pemerintah Daerah TK I Provinsi Bengkulu. Nilai signifikansi yang dihasilkan adalah 0,016 jauh berada di bawah 0,05.
- c. Berdasarkan pengujian terhadap model dengan melihat nilai Adjusted R Square sebesar 0,143, dan nilai signifikansi model sebesar 0,037, maka ini berarti model regresi ini fit. Kinerja Pegawai Penyusun Laporan Keuangan Pemerintah Daerah TK I Provinsi Bengkulu mampu dijelaskan oleh Pendidikan-latihan dan Pengalaman Kerja sebesar 14,30%, sisanya dijelaskan oleh variable lainnya.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut di atas bahwa Kinerja pegawai penyusun laporan keuangan pada pemerintah daerah TK I Provinsi Bengkulu dipengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan itu sendiri. Karyawan/Pegawai yang mempunyai pengalaman yang banyak baik itu didapat secara terstuktur ataupun tidak yang berkaitan dengan bidang pekerjaan pembuatan laporan keuangan adalah yang mampu menyelesaikan pekerjaan pembuatan laporan keuangan dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Alrianto (2000) dan Abidin (2003) tentang signifikannya pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa karakteristik individu berupa pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai penyusun laporan keuangan pada pemerintah daerah TK I Provinsi Bengkulu. Oleh karena itu pengalaman pegawai akan dijadikan dasar dalam penempatan personil sesuai struktur kelembagaan yang telah diatur sedemikian rupa melalui alokasi kebutuhan, formasi dan rekrutmen pegawai. Pengalaman kerja sebaiknya dijadikan pertimbangan oleh Pemerintah Daerah TK I Provinsi Bengkulu didalam melakukan penempatan pegawai yang sesuai dengan bidangnya.

Penelitian ini tidak mampu membuktikan pengaruh Pendidikan-latihan terhadap kinerja pegawai penyusun laporan keuangan. Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Feriyanto (2005, dan Rahim (2006) yang membuktikan bahwa pendidikan-latihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini tidak mampu membuktikan kemungkinan karena responden memberikan jawaban tidak teliti yang akhirnya jawaban tidak merata sesuai dengan konten pertanyaan di kuesioner tersebut. Memang secara rata-rata jawaban kuesioner baik yaitu di atas 4, tetapi jawaban tersebut tidak merata untuk alternatif jawaban yang lain. Secara teori memang pendidikan-pelatihan mempunyai hubungan dan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai, tetapi pada penelitian ini ternyata tidak terbukti.

Kemungkinan lain yang terjadi adalah pendidikan-latihan yang dimiliki dan diikuti selama ini oleh pegawai bagian keuangan Pemerintah Daerah TK I Provinsi Bengkulu belum mampu meningkatkan kapabilitasnya (kompetensinya) dalam hal

pembuatan laporan keuangan. Pendidikan-latihan yang diikuti hanya untuk memenuhi kewajiban sebagai tenaga penyaji laporan keuangan, sehingga peningkatan kemampuan tidak maksimal.

Tujuan sesungguhnya pendidikan dan pelatihan adalah untuk membantu pegawai agar lebih mudah, lebih cepat, dan lebih baik dalam melaksanakan tugasnya. Pegawai yang mendapatkan pendidikan dan pelatihan diharapkan sedikit melakukan kesalahan (*error*) dibandingkan dengan yang belum sehingga mengurangi biaya, menghindari kerusakan yang tidak perlu/belum waktunya, dan menghindarkan kecelakaan kerja. Dalam hubungannya dengan pencapaian misi organisasi, maka pendidikan dan pelatihan kepemimpinan (Diklat kepemimpinan) dapat mengurangi kesalahan dalam tugas sekaligus juga meningkatkan kinerja pegawai dan integritas mereka dalam memenuhi misi organisasi. Bagi organisasi pemerintahan daerah, maka pendidikan dan pelatihan ini sangat berguna untuk meningkatkan kinerja pegawai negeri dalam rangka mencapai misi dan tujuan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dijelaskan sebelumnya terkait dengan pengaruh pendidikan-latihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pembuat laporan keuangan pada pemerintah daerah Tk I Provinsi Bengkulu, maka dapat disimpulkan:

- a. Pendidikan dan pelatihan tidak terbukti mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pembuat laporan keuangan pada pemerintah daerah Tk I Provinsi Bengkulu. Hal ini kemungkinan program pendidikan-pelatihan belum mampu meningkatkan kompetensi dan kapabilitas pegawai.
- b. Pengalaman kerja terbukti mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pembuat laporan keuangan pada pemerintah daerah Tk I Provinsi Bengkulu. Hal ini membuktikan bahwa pengalaman kerja harus dijadikan pertimbangan dalam penempatan kerja pegawai penyusun laporan keuangan pada SKPD di pemerintah daerah.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dijelaskan pada pembahasan terdahulu, dapat dilihat implikasi nyata dari penelitian ini adalah:

- a. Pemerintah Daerah Tk I Provinsi Bengkulu diharapkan dengan hasil penelitian ini memberikan pemahaman terhadap kondisi pengelola keuangan daerah yang kaitannya dengan pentingnya pendidikan-latihan dan pengalaman kerja bagi staf

yang terlibat langsung dalam pengelolaan keuangan terutama pembuat laporan keuangan. Pengalaman kerja harus dijadikan dasar pertimbangan dalam penempatan kerja terutama untuk bagian keuangan sehingga pengelolaan keuangan mulai dari perencanaan sampai dengan pertanggungjawaban akan baik.

- b. Bagi setiap SKPD yang ada di lingkungan pemerintah daerah TK I Provinsi Bengkulu berdasarkan hasil penelitian ini sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan dalam meningkatkan kualitas sumberdaya manusia pengelola keuangan daerah terutama penyaji laporan keuangan dalam berbagai bentuk kegiatan.
- c. Bagi para pembaca dan masyarakat umum hendaknya hasil penelitian memberikan sumber pengetahuan dan rujukan dalam memberikan saran perbaikan dalam proses pembangunan daerah.

5.3 Keterbatasan dan Rekomendasi Penelitian

Hasil penelitian ini hanya mampu membuktikan adanya pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pembuat laporan keuangan pada pemerintah daerah Tk I Provinsi Bengkulu, tetapi tidak mampu membuktikan pengaruh pendidikan-latihan terhadap kinerja pegawai pembuat laporan keuangan pada pemerintah daerah Tk I Provinsi Bengkulu yang mempunyai kelemahan-kelemahan sebagai berikut:

- a. Jumlah responden yang mengembalikan kuesioner belum maksimal dibandingkan dengan jumlah *sample* apalagi dengan jumlah populasi yang ada.

Peneliti selanjutnya sebaiknya memperbanyak *sample* sehingga memberikan jawaban yang lebih baik.

- b. Kuesioner yang diisi oleh responden kemungkinan mengandung bias karena jangka waktu sangat singkat sehingga kerkesan terburu-buru. Peneliti selanjutnya hendaknya memberikan jangka waktu pengembalian kuesioner yang agak panjang (tetapi tidak terlalu panjang) sehingga responden mempunyai waktu untuk memikirkan dengan matang jawaban yang akan diberikan.
- c. Item butir pertanyaan dalam kuesioner cenderung banyak, bahkan sangat banyak untuk item pengukuran kinerja sehingga responden dalam mengisi kuesioner jemu yang akhirnya mengisi kuesioner kemungkinan asal-asalan saja sehingga bias dan jawaban tidak menyebar. Peneliti selanjutnya sebaiknya melakukan analisis lagi terhadap item pertanyaan yang ada sehingga memberikan tingkat reliabilitas dan validitas yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Zainal, 2003. Hubungan Karakteristik Individu dan Pendidikan Latihan dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kota Lubuklinggau, *Tesis Program MM Universitas Bengkulu*, tidak dipublikasikan.
- Alrianto, 2000. Analisis Pengaruh Faktor Karakteristik Individu terhadap Kinerja Bawahan di Kabupaten Cilacap, *Tesis Program Pascasarjana UI*, Jakarta.
- Achmad S. Ruky, 2006, *Sistem Manajemen Kinerja*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Anwar, Prabu, 2002, *Reformasi Administrasi*, PT. Grasindo, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Asdi Mahasatya, Jakarta.
- As'ad, Moch. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.s
- Berhardin, H., 2000. *Human Resources Management*, McGraw Hill, New York.
- Djauhari, H.Nurdin, 2008. Hubungan Antara Pendidikan-Latihan dan Masa Kerja Dengan Kinerja Pejabat Penyusun Rencana Anggaran Satuan Kerja (RASK) di Lingkungan Pemerintah Kota Pagaralam. *Tesis Program MM Unib*, tidak dipublikasikan.
- Daniel, Mansyur, 2003. Pengaruh Pendidikan Latihan dengan Kinerja Bendaharawan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Musi Rawas, *Tesis Program MM Universitas Bengkulu*, tidak dipublikasikan.
- Devis, K., 1996. *Human Resources Management*, Prentice Hall, New York.
- Feriyanto, John, 2005. Hubungan Karakteristik Individu dan Pendidikan Pelatihan dengan Kinerja Lurah di lingkungan Kecamatan Curup Kabupaten Rejang Lebong, *Tesis Program MM Unib*, tidak dipublikasikan.
- Hadari Nawawi, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 1996. *Manajemen*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P., Malayu, 1996. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.

- Keban, T. Yermias, 1995, *Kinerja Organisasi Publik*, Bahan seminar sehari dalam rangka purna tugas Drs. Sedyono, Fisipol- UGM, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Martoyo Susilo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PBFE, Yogyakarta.
- Moeleong, Lexy. J., 2002, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mondy, JR and Noe, DR, 2005, *Human Resource Management*, Pearson Education International, 527 hal.
- Mulyasa, K., 2005. *Manajemen Personalia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 2001. *Manajemen Personalia*, Rajawali Press, Jakarta.
- Nazir, Indiantoro dan Supomo, 1994. *Method Penelitian Survey*, Cetakan II, Jakarta : Pustaka LP3ES Indonesia.
- Rahim, Nurbaiti, 2006. Hubungan Pendidikan Pelatihan dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Pagaram, *Tesis Program MM UNIB*, tidak dipublikasikan.
- Robbins, Stephen P., 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenhalindo, Jakarta.
- Robert, Bacal, 2005, *Performance Management*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sadely, Hasan, 1996. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, 2001, *Manajemen Tenaga Kerja .Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Hendry, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, SKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2001. *Method Penelitian Adminitrasi*, Bandung: Alfabeta.
- Supranto, J., 2002. *Statistik Induktif*, Balai Pustaka, Jakarta.
- Suradinata, 1997. *Manajemen Personalia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Timpe, A. Dale, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kepemimpinan (Leadership)*, Elekmedia Komputindo, Jakarta.

- Umar, Husein, 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wasistiono, S., 2002. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Remadja Rosdakarya, Bandung.
- Zaleha, Rostika, 2003. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Industri Anyaman di Kota Lubuk Linggau, *Tesis Program MM Unib*, tidak dipublikasikan.

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH PENDIDIKAN-LATIHAN (DIKLAT) DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PENYUSUN LAPORAN KEUANGAN PADA ORGANISASI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH TK I PROVINSI BENGKULU

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i Responden
Di Tempat

Salam Sejahtera,

Nama saya adalah Puji Rahayu Harlima mahasiswa semester akhir Program Ekstensi Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu. Saat ini saya sedang menyelesaikan tugas akhir penulisan skripsi dengan judul seperti di atas. Untuk maksud tersebut, maka diperlukan data-data mengenai pendidikan-latihan, pengalaman kerja, dan kinerja pegawai penyusun laporan keuangan.

Untuk mendapatkan data yang diperlukan, maka bersama ini saya mohon bantuan Bapak/Ibu/Sdr/i sudilah kiranya dapat mengisi kuesioner (daftar pertanyaan) ini dengan jujur dan sesuai dengan keadaan yang Bapak/Ibu/Sdr/i rasakan. Jawaban Bapak/Ibu/Sdr/i saya jamin kerahasiaannya. Selain itu penelitian ini bukanlah untuk mencari kesalahan pihak manapun, melainkan hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah dalam rangka penyelesaian studi pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu. Atas bantuan dan kerja sama yang baik, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

PUJI RAHAYU HARLINA

IDENTITAS RESPONDEN

Nomor Urut	:	
Umur	:	 Tahun
Jenis Kelamin	:	☐ Laki-laki ☐ Perempuan
Pendidikan Terakhir	:	☐ SMA ☐ Diploma
		☐ Sarjana ☐ Pascasarjana
Lama bekerja	:	 Tahun

A. PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah pertanyaan dibawah ini dengan cara memberikan tanda (√) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Sdr/i benar.
2. Dalam menjawab pertanyaan hanya dibenarkan memilih satu alternatif jawaban yang tersedia, yaitu:
 STS = Sangat Tidak Setuju skor = 1
 TS = Tidak Setuju skor = 2
 CS = Cukup Setuju skor = 3
 S = Setuju skor = 4
 SS = Sangat Setuju skor = 5
3. Periksa terlebih dahulu jawaban Bapak/Ibu/Sdr/i sebelum dikembalikan, agar tidak ada kesalahan.

B. PERTANYAAN MENGENAI VARIABEL PENELITIAN

1. Pertanyaan Mengenai Pendidikan-Latihan
(diisi oleh pegawai)

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Saya telah mengikuti program Diklat penyusunan laporan keuangan dengan sungguh-sungguh					
2	Materi Diklat penyusunan laporan keuangan cukup berguna dalam meningkatkan kemampuan saya					
3	Instruktur cukup komunikatif dalam menyampaikan materi Diklat					
4	Fasilitas ruang dan peralatan Diklat cukup memadai, membuat peserta merasa nyaman mengikuti program diklat					
5	Pembagian waktu dan jadwal Diklat sudah tepat, cukup padat, dan dapat diikuti dengan baik					
6	Metode pelaksanaan Diklat cukup seimbang antara pembekalan teoritis tentang administrasi, manajemen, dan penyusunan laporan keuangan maupun tugas praktek.					
7	Selama menyelesaikan program Diklat, saya tidak hadir (absen) tidak lebih dari 3 kali izin (tidak pernah bolos)					
8	Setelah menyelesaikan program Diklat, saya merasakan lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas sebagai pegawai					

2. Pertanyaan Mengenai Pengalaman Kerja
(diisi oleh pegawai)

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Pekerjaan yang saat ini menjadi tanggung jawab Bapak/Ibu/Sdr/i sudah sering dilakukan					
2	Bapak/Ibu/Sdr/i telah sering berpindah tugas dari bagian satu ke bagian lainnya.					
3	Pengalaman yang Anda dimiliki sangat mempengaruhi Bapak/Ibu/Sdr/i dalam menyelesaikan pekerjaan					
4	Tempat tugas atau pekerjaan baru membuat pengalaman kerja Bapak/Ibu/Sdr/i bertambah					
5	Semakin sering Bapak/Ibu/Sdr/i melakukan tugas berbeda, semakin berpengalaman untuk menyelesaikannya					

3. Pertanyaan Mengenai Kinerja Pegawai Penyusun Laporan Keuangan
(Hanya diisi oleh Atasan Langsung Pegawai Penyusun Laporan Keuangan)

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Bawahan Anda dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan					
2	Dalam melaksanakan pekerjaan, bawahan Anda dapat menyelesaikan dengan hati-hati					
3	Bawahan Anda mampu memberikan pelayanan yang cepat kepada pihak yang membutuhkan					
4	Bawahan Anda dapat menyelesaikan beberapa jenis pekerjaan sesuai dengan bidang tugas dalam satu waktu tertentu					
5	Bawahan Anda bekerja dengan mengukur efisiensi waktu dengan hasil kerja					
6	Bawahan Anda dapat menyusun laporan pertanggungjawaban atas pekerjaan-pekerjaan anda					
7	Bawahan Anda selalu datang setiap hari kerja					
8	Bawahan Anda datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan					
9	Bawahan Anda pulang tepat waktu sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
10	Bawahan Anda menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar sesuai dengan yang diamanahkan kepada anda					
11	Bawahan Anda tidak menunda-nunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawab anda					
12	Bawahan Anda harus memberikan pelayanan prima kepada pihak yang membutuhkan sesuai dengan tanggung jawab anda					
13	Bawahan Anda mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
14	Bawahan Anda memberikan pelayanan kepada yang membutuhkan tepat waktu					
15	Jika bawahan Anda berjanji, anda akan menepatinya					
16	Bawahan Anda mampu bekerja sama dengan rekan kerja anda					
17	Bawahan Anda mampu bekerja sama dengan atasan anda					
18	Bawahan Anda mampu berkomunikasi dengan baik di dalam organisasi					
19	Bawahan Anda selalu terlibat dalam tim kerja					

TABULASI JAWABAN RESPONDEN

[illegible]

TABULASI JAWABAN RESPONDEN

Kinerja Pegawai Penyusunan Laporan Keuangan

R	PERTANYAAN																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	5	4	4	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	4	3
2	3	3	3	3	3	4	4	1	1	3	4	4	3	2	3	4	3	2	3
3	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3
4	4	4	5	3	2	3	4	4	2	5	5	4	4	4	2	4	4	5	4
5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4
6	4	4	4	3	3	4	5	5	3	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4
7	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4
8	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	3	3	2	4	5
9	5	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3
10	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	5	4	3	4	5	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3
13	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	4	3
16	5	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	5	4	3	4	5	4	4	3
18	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	5	4	4	3	5	4	5	3
19	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	5	4	4	4
20	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4
21	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4
22	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4
23	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	3
24	4	5	4	3	3	4	3	4	5	5	3	5	4	5	4	4	4	5	3
25	4	4	5	3	3	5	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3
26	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	3
27	4	3	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4
28	4	5	5	4	5	3	5	4	4	5	3	5	5	4	4	5	4	4	3
29	4	3	4	4	3	4	5	5	3	4	3	5	3	4	4	4	4	4	3
30	5	5	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
31	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	3
32	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4
33	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	19

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
K1	4.4545	.56408	33
K2	4.0909	.72300	33
K3	4.1818	.63514	33
K4	4.0000	.70711	33
K5	3.8182	.88227	33
K6	4.0000	.43301	33
K7	4.3030	.68396	33
K8	3.8788	.81997	33
K9	4.0000	.90139	33
K10	4.3939	.55562	33
K11	4.0909	.72300	33
K12	4.7879	.41515	33
K13	3.9394	.74747	33
K14	4.1212	.69631	33
K15	3.7273	.67420	33
K16	4.3030	.52944	33

K17	4.1818	.63514	33
K18	4.1515	.66714	33
K19	3.6061	.65857	33

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	73.5758	38.064	.623	.825
K2	73.9394	38.871	.369	.835
K3	73.8485	39.445	.360	.835
K4	74.0303	38.093	.473	.830
K5	74.2121	36.672	.493	.829
K6	74.0303	41.280	.225	.840
K7	73.7273	40.017	.258	.840
K8	74.1515	36.570	.552	.826
K9	74.0303	36.093	.537	.827
K10	73.6364	38.801	.521	.829
K11	73.9394	39.996	.240	.842
K12	73.2424	40.314	.423	.834
K13	74.0909	37.648	.492	.829
K14	73.9091	36.898	.631	.822
K15	74.3030	38.905	.399	.834
K16	73.7273	40.892	.228	.840
K17	73.8485	38.695	.458	.831
K18	73.8788	37.547	.578	.825
K19	74.4242	40.127	.259	.840

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
78.0303	42.718	6.53589	19

Correlations

Notes		
Output Created		15-Aug-2011 17:06:01
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	33
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		<pre>CORRELATIONS /VARIABLES=K1 K2 K3 K4 K5 K6 K7 K8 K9 K10 K11 K12 K13 K14 K15 K16 K17 K18 K19 KINERJA /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.</pre>
Resources	Processor Time	00:00:00.078
	Elapsed Time	00:00:00.062

[DataSet0]

Correlations

		K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K15	K16	K17	K18	K19	KINERJA
K1	Pearson Correlation	1	.432*	.285	.548**	.360*	.128	.280	.461**	.430*	.208	.279	.158	.364*	.412*	.254	-.057	.285	.310	.245	.674**
	Sig. (2-tailed)		.012	.107	.001	.040	.478	.115	.007	.012	.244	.116	.381	.037	.017	.154	.752	.107	.080	.170	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
K2	Pearson Correlation	.432*	1	.167	.061	.272	.100	.259	.230	.240	.219	.043	.066	.357*	.226	.117	.007	.031	.294	.209	.462**
	Sig. (2-tailed)	.012		.353	.735	.126	.580	.146	.198	.179	.220	.810	.714	.041	.207	.518	.967	.864	.096	.244	.007
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
K3	Pearson Correlation	.285	.167	1	.139	.172	.000	.229	.164	.055	.411*	-.037	.151	.485**	.585**	-.027	.110	.070	.228	.177	.443**
	Sig. (2-tailed)	.107	.353		.440	.337	1.000	.200	.363	.763	.018	.838	.402	.004	.000	.883	.543	.697	.202	.326	.010
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
K4	Pearson Correlation	.548**	.061	.139	1	.401*	.000	.517**	.216	.294	.080	.122	.319	.177	.127	.328	.083	.348*	.265	.268	.554**
	Sig. (2-tailed)	.001	.735	.440		.021	1.000	.002	.228	.097	.660	.498	.070	.323	.481	.063	.644	.047	.136	.131	.001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
K5	Pearson Correlation	.360*	.272	.172	.401*	1	.000	.250	.098	.314	.342	.272	.489**	.362*	.342	.177	.189	.172	.154	.196	.592**
	Sig. (2-tailed)	.040	.126	.337	.021		1.000	.161	.587	.075	.051	.126	.004	.039	.051	.325	.293	.337	.391	.275	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
K6	Pearson Correlation	.128	.100	.000	.000	.000	1	.000	.088	.320	.000	.100	.000	.097	.207	.428*	.136	.114	.108	.219	.287
	Sig. (2-tailed)	.478	.580	1.000	1.000	1.000		1.000	.626	.069	1.000	.580	1.000	.593	.247	.013	.449	.529	.549	.220	.105
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
K7	Pearson Correlation	.280	.259	.229	.517**	.250	.000	1	.179	-.203	.005	.132	.123	.220	.052	-.018	-.003	.157	.170	.065	.354*

	Sig. (2-tailed)	.115	.146	.200	.002	.161	1.000		.319	.258	.978	.464	.494	.218	.775	.919	.988	.383	.344	.719	.043
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
K8	Pearson Correlation	.461**	.230	.164	.216	.098	.088	.179	1	.465**	.245	.072	.381*	.294	.519**	.334	.159	.344	.549**	.256	.636**
	Sig. (2-tailed)	.007	.198	.363	.228	.587	.626	.319		.006	.169	.691	.029	.097	.002	.057	.376	.050	.001	.150	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
K9	Pearson Correlation	.430*	.240	.055	.294	.314	.320	-.203	.465**	1	.312	-.048	.418*	.186	.349*	.514**	.458**	.382*	.468**	.105	.631**
	Sig. (2-tailed)	.012	.179	.763	.097	.075	.069	.258	.006		.077	.791	.016	.301	.047	.002	.007	.028	.006	.560	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
K10	Pearson Correlation	.208	.219	.411*	.080	.342	.000	.005	.245	.312	1	.453**	.103	.511**	.519**	.129	.219	.499**	.424*	-.075	.582**
	Sig. (2-tailed)	.244	.220	.018	.660	.051	1.000	.978	.169	.077		.008	.570	.002	.002	.475	.221	.003	.014	.678	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
K11	Pearson Correlation	.279	.043	-.037	.122	.272	.100	.132	.072	-.048	.453**	1	-.142	.184	.102	.117	.007	.507**	.100	.012	.343
	Sig. (2-tailed)	.116	.810	.838	.498	.126	.580	.464	.691	.791	.008		.431	.305	.574	.518	.967	.003	.579	.947	.050
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
K12	Pearson Correlation	.158	.066	.151	.319	.489**	.000	.123	.381*	.418*	.103	-.142	1	.159	.524**	.345*	.159	.032	.345*	.028	.475**
	Sig. (2-tailed)	.381	.714	.402	.070	.004	1.000	.494	.029	.016	.570	.431		.378	.002	.049	.376	.858	.049	.878	.005
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
K13	Pearson Correlation	.364*	.357*	.485**	.177	.362*	.097	.220	.294	.186	.511**	.184	.159	1	.495**	.028	-.110	.156	.332	.140	.576**
	Sig. (2-tailed)	.037	.041	.004	.323	.039	.593	.218	.097	.301	.002	.305	.378		.003	.876	.542	.387	.059	.436	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
K14	Pearson Correlation	.412*	.226	.585**	.127	.342	.207	.052	.519**	.349*	.519**	.102	.524**	.495**	1	.272	-.018	.161	.565**	.312	.693**

	Sig. (2-tailed)	.017	.207	.000	.481	.051	.247	.775	.002	.047	.002	.574	.002	.003		.125	.921	.372	.001	.077	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
K15	Pearson Correlation	.254	.117	-.027	.328	.177	.428*	-.018	.334	.514**	.129	.117	.345*	.028	.272	1	.239	.265	.164	.102	.484**
	Sig. (2-tailed)	.154	.518	.883	.063	.325	.013	.919	.057	.002	.475	.518	.049	.876	.125		.181	.136	.361	.571	.004
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
K16	Pearson Correlation	-.057	.007	.110	.083	.189	.136	-.003	.159	.458**	.219	.007	.159	-.110	-.018	.239	1	.482**	.131	-.095	.304
	Sig. (2-tailed)	.752	.967	.543	.644	.293	.449	.988	.376	.007	.221	.967	.376	.542	.921	.181		.005	.466	.599	.085
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
K17	Pearson Correlation	.285	.031	.070	.348*	.172	.114	.157	.344	.382*	.499**	.507**	.032	.156	.161	.265	.482**	1	.302	-.122	.533**
	Sig. (2-tailed)	.107	.864	.697	.047	.337	.529	.383	.050	.028	.003	.003	.858	.387	.372	.136	.005		.088	.498	.001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
K18	Pearson Correlation	.310	.294	.228	.265	.154	.108	.170	.549**	.468**	.424*	.100	.345*	.332	.565**	.164	.131	.302	1	.282	.644**
	Sig. (2-tailed)	.080	.096	.202	.136	.391	.549	.344	.001	.006	.014	.579	.049	.059	.001	.361	.466	.088		.111	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
K19	Pearson Correlation	.245	.209	.177	.268	.196	.219	.065	.256	.105	-.075	.012	.028	.140	.312	.102	-.095	-.122	.282	1	.351*
	Sig. (2-tailed)	.170	.244	.326	.131	.275	.220	.719	.150	.560	.678	.947	.878	.436	.077	.571	.599	.498	.111		.045
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
KINERJA	Pearson Correlation	.674**	.462**	.443**	.554**	.592**	.287	.354*	.636**	.631**	.582**	.343	.475**	.576**	.693**	.484**	.304	.533**	.644**	.351*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.010	.001	.000	.105	.043	.000	.000	.000	.050	.005	.000	.000	.004	.085	.001	.000	.045	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

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

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