

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini akan menjelaskan mengenai tingkat pengembalian (*Response Rate*), gambaran umum responden, statistik deskriptif, hasil uji kualitas data, dan analisis hasil uji hipotesis.

4.1.1 Tingkat Pengembalian (*Response Rate*)

Data yang digunakan dalam penelitian merupakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuisisioner yang disebarkan kepada Pegawai Negeri Sipil Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Lebong pada tanggal 09 Desember 2013 sampai dengan batas akhir pengembalian yaitu tanggal 09 Januari 2014. Penelitian ini dilakukan selama satu bulan sejak dikeluarnya surat izin penelitian dari Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu (KP2T) Provinsi Bengkulu serta surat izin penelitian dari Kantor Kesbangpol dan Linmas Kabupaten Lebong. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner, jumlah kuesioner yang disebarkan sebanyak 95 kuesioner. Distribusi mengenai penyebaran kuesioner disajikan dalam tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1
Distribusi Penyebaran Kuesioner

Nama Satuan Kerja Daerah (SKPD) Kabupaten Lebong	Kuesioner disebarkan	Kuesioner Kembali
Sekretariat Daerah:		
Bagian Keuangan	8	7
Bagian Kesra	1	1
Bagian Hukum dan Kerjasama Daerah	1	1
Bagian Humas dan Protokoler	1	1
Bagian Organisasi dan Reformasi Birokrasi	1	1

Bagian Pengendalian Program dan Pembangunan	1	1
Bagian Pemerintahan	1	1
Bagian Perekonomian	1	1
Bagian Umum dan Perlengkapan	1	1
Sekretariat DPRD	7	7
Dinas Kehutanan dan Perkebunan	5	5
Dinas Koperasi, UKM dan PERINDAG	5	5
Dinas Pekerjaan Umum	5	5
Dinas Pendidikan Nasional Pemuda dan Olahraga	5	4
Dinas Perikanan dan Peternakan	5	5
Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan	5	5
Dinas Pertambangan dan Energi	5	5
Dinas SOSNAKERTRANS	5	5
Badan Kepegawaian Daerah	5	5
Badan Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Pertamanan	5	5
Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP4K)	5	5
Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA)	5	5
Kantor Kesbangpol dan Linmas	3	3
Kantor Pelayanan Terpadu	3	3
Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah	3	3
Kantor Satuan Polisi Pamong Praja	3	3
Total	95	93

Sumber : Data primer diolah, 2014

Dari total 95 kuesioner yang disebar, 93 kuisisioner yang dikembalikan dan 2 kuesioner yang tidak kembali. Tingkat pengembalian (*response rate*) yang diperoleh adalah 97.9% sedangkan sisanya 2.10% tidak kembali. Adapun penyebab kuesioner yang tidak kembali dikarenakan 2 kuisisioner hilang. Namun, dari jumlah kuesioner yang diambil sebanyak 93 kuesioner setelah dilihat kembali dan dilakukan pengecekan data dalam tabulasi, data yang memenuhi syarat sebagai sampel dalam penelitian atau bisa diolah hanya 90 kuesioner (96,8%). Hal itu disebabkan karena ada 3 kuesioner (3.2%) yang tidak bisa diolah, melihat dari

identitas responden tidak memenuhi kriteria sampel. Secara lebih jelas tingkat pengembalian (*response rate*) dapat dilihat pada tabel 4.2

Tabel 4.2
Tingkat Pengembalian (*Response Rate*)

Keterangan	Responden	
	Jumlah	Presentase %
Kuisisioner yang disebar	95	100%
Kuisisioner yang tidak kembali	2	2.10 %
Kuisisioner yang kembali	93	97.9%
Jumlah kuisisioner yang tidak bisa diolah	3	3.2%
Jumlah kuisisioner yang bisa diolah	90	96.8%

Sumber : Data primer diolah, 2014

4.1.2 Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil yang bekerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Lebong yang telah memenuhi syarat sesuai dengan kriteria *purposive sampling* yang telah ditentukan yaitu Pegawai Negeri Sipil yang langsung terlibat pada bagian pengelola keuangan masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Gambaran umum responden dibagi berdasarkan jenis kelamin dan usia. Gambaran umum responden disajikan pada tabel 4.3.

Tabel 4.3
Demografi Responden

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin:		
Laki-laki	57	63.3%
Perempuan	33	36.7%
Total	90	100%
Usia:		
< 30 Tahun	35	38.9%
31- 40 Tahun	42	46.7%
41- 50 Tahun	9	10%
> 50 Tahun	4	4.4%
Total	90	100%

Sumber: Data primer diolah, 2014

Pada tabel 4.3 diatas dapat dilihat jenis kelamin responden yang didominasi oleh Laki-laki sebanyak 57 orang (63.3%) dan Perempuan sebanyak 33 orang (36.7%). Dari usia masing-masing responden, sebagian besar responden berusia 31-40 tahun sebanyak 42 orang (46.7%). Setelah itu usia <30 tahun sebanyak 35 orang (38.9%), usia 41-50 tahun dengan jumlah 9 orang (10%), dan > 50 tahun dengan jumlah 4 orang (4.4%).

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Semua kuisioner yang sudah terkumpul ditabulasi untuk tujuan analisis data. Data yang ditabulasi adalah semua jawaban responden atas setiap pernyataan yang ada di kuisioner. Variabel penelitian ini sendiri diukur dengan pertanyaan dan pernyataan. Pertanyaan berkaitan dengan tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan gaji sedangkan pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan variabel komitmen organisasi dan kinerja pengelola keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Lebong.

4.1.3.1 Statistik Deskriptif

Data hasil tabulasi diolah dengan menggunakan program SPSS versi 20.0 yang menghasilkan deskripsi statistik variabel penelitian. Untuk uji statistik skala *likert* tampak pada tabel 4.4.

Tabel 4.4
Deskripsi Statistik Responden Skala *Likert*

Variabel	N	Kisaran Teoritis	Kisaran Aktual	Rata-rata	Standar Deviasi
Komitmen Organisasi	90	9-45	22-45	35.02	4.467
Kinerja Pengelola Keuangan	90	14-70	35-70	54.01	6.566

Sumber : Data primer diolah, 2014

Berdasarkan tabel 4.4 tersebut dapat dilihat bahwa jawaban responden terhadap pernyataan tentang kinerja pengelola keuangan (Y) berkisar 35-70 dari kisaran teoritisnya 14-70. Rata-rata jawaban tingkat kinerja pengelola keuangan untuk seluruh responden adalah 54.01 dengan Standar Deviasi sebesar 6.566 kisaran ini termasuk kategori cukup tinggi oleh karena itu dapat disimpulkan kinerja pengelola keuangan baik.

Variabel Komitmen Organisasi (X_4) menunjukkan kisaran aktual yang dihasilkan sebesar 22-45 dari kisaran teoritis 9-45. Rata-rata nilai jawaban sebesar 35.02 dengan Standar Deviasi sebesar 4.467 yang masuk dalam kategori cukup tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen Organisasi baik.

Variabel Tingkat Pendidikan berdasarkan jawaban responden didapatkan bahwa pendidikan responden sebagian besar responden berpendidikan Sarjana (S1) 59 orang dengan persentase 65.6%, setelah itu Sekolah Menengah Atas (SMA) 18 orang dengan persentase 20%, Diploma (D3) 10 orang dengan persentase 11.1% dan sisanya (S2) 3 orang dengan persentase 3.3%. Jadi dapat disimpulkan bahwa rata-rata tingkat pendidikan formal pegawai negeri sipil yang bekerja dibagian pengelola keuangan pada satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Lebong sudah baik .untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel 4.5

Tabel 4.5
Statistik Deskriptif Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	18	20%
D3	10	11.1%
S1	59	65.6%
S2	3	3.3%
Total	90	100%

Sumber: Data primer diolah, 2014

Untuk variabel pengalaman kerja terdiri dari dua item dimensi pengukuran yaitu lamanya waktu pengalaman dalam bekerja dibagian pengelola keuangan/masa kerja dan jumlah penugasan yang telah dikerjakan dalam mengelola keuangan. Apabila dilihat dari rata-rata lamanya waktu pengalaman dalam bekerja dibagian pengelola keuangan dan jumlah penugasan yang telah dikerjakan dalam mengelola keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Lebong dapat disimpulkan bahwa pegawai sudah cukup berpengalaman. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel 4.6 dan tabel 4.7.

Tabel 4.6
Statistik Deskriptif Pengalaman Kerja dibagian pengelola keuangan

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Persentase
1	17	18.9%
2	20	22.2%
3	17	18.9 %
4	18	20 %
5	5	5.6 %
6	2	2.2 %
7	4	4.4%
8	7	7.8%
Total	90	100 %

Sumber: Data primer diolah, 2014

Pada tabel 4.6 diatas menjelaskan bahwa berdasarkan jawaban responden terhadap dimensi lamanya waktu pengalaman dibagian pengelola keuangan (Masa Kerja/tahun) didapatkan bahwa Masa Kerja (Tahun) sebagian besar responden didominasi oleh masa kerja 2 tahun sebanyak 20 orang dengan presentase 22.2%, setelah itu masa kerja 4 tahun sebanyak 18 orang dengan presentase 20%, masa kerja 3 tahun sebanyak 17 orang dengan presentase 18.9%, masa kerja 1 tahun sebanyak 17 orang dengan presentase 18.9%, masa kerja 8 tahun sebanyak 7 orang dengan presentase 7.8%, masa kerja 5 tahun sebanyak 5 orang dengan

presentase 5.6%, masa kerja 7 tahun sebanyak 4 orang dengan presentase 4.4%, masa kerja 6 tahun sebanyak 2 orang dengan presentase 2.2%.

Tabel 4.7
Deskripsi Statistik Jumlah Penugasan yang telah dikerjakan dalam mengelola keuangan

Jumlah Penugasan dikerjakan	Jumlah	Persentase
28	6	6.7%
30	8	8.9%
32	19	21.1%
33	11	12.2%
34	13	14.4%
36	25	27.8%
38	4	4.4%
40	4	4.4%
Total	90	100%

Sumber: Data primer diolah, 2014

Pada tabel 4.7 diatas menjelaskan bahwa berdasarkan jawaban responden terhadap jumlah penugasan dikerjakan terkait dengan mengelola keuangan sebagian besar responden didominasi oleh 36 penugasan sebanyak 25 orang dengan presentase 27.8%, setelah itu 32 penugasan sebanyak 19 orang dengan presentase 21.1%, 34 penugasan sebanyak 13 orang dengan presentase 14.4%, 33 penugasan sebanyak 11 orang dengan presentase 12.2%, 30 penugasan sebanyak 8 orang dengan presentase 8.9%, 28 penugasan sebanyak 6 orang dengan presentase 6.7%, 40 penugasan sebanyak 4 orang dengan presentase 4.4%, 38 penugasan sebanyak 4 orang dengan presentase 4.4%,

Variabel Gaji berdasarkan jawaban responden didapatkan bahwa Golongan responden sebagian besar responden Golongan IIIa sebanyak 26 orang dengan persentase 28.9%, setelah itu Golongan Iib sebanyak 15 orang dengan persentase 16.7%, Golongan IIIb sebanyak 10 orang dengan persentase 11.1%,

Golongan IIIc sebanyak 9 orang dengan persentase 10%, Golongan IIa sebanyak 8 orang dengan persentase 8.9%, Golongan IIIId sebanyak 6 orang dengan persentase 6.7%, Golongan IIc sebanyak 6 orang dengan persentase 6.7%, Golongan IIId sebanyak 4 orang dengan persentase 4.4%, Golongan IVa sebanyak 4 orang dengan persentase 4.4%, dan yang terakhir Golongan Ic sebanyak 1 orang dengan persentase 1.1% kemudian Golongan IVb sebanyak 1 orang dengan persentase 1.1%. Jadi dapat disimpulkan bahwa gaji dilihat dari rata-rata golongan pegawai negeri sipil yang bekerja dibagian pengelola keuangan pada satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Lebong baik dilihat dari golongan III sebanyak 51 orang (56.7%), golongan II sebanyak 33 orang (36.7%), golongan IV sebanyak 5 orang (5.5%) dan terakhir golongan I sebanyak 1 orang (1.1%), untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel 4.8

Tabel 4.8
Statistik Deskriptif Gaji

Golongan	Jumlah	Persentase
Ia	-	0%
Ib	-	0%
Ic	1	1.1%
Id	-	0%
IIa	8	8.9%
IIb	15	16.7%
IIc	6	6.7%
IIId	4	4.4%
IIIa	26	28.9%
IIIb	10	11.1%
IIIc	9	10%
IIId	6	6.7%
IVa	4	4.4%
IVb	1	1.1%
IVc	-	0%
IVd	-	0%
Total	90	100%

Sumber: Data primer diolah, 2014

4.2 Hasil Uji Data

4.2.1 Uji Kualitas Data

4.2.1.1 Uji Validitas

Data penelitian yang terkumpul kemudian diolah untuk menguji kualitas data berupa uji validitas dan reliabilitas. Dari hasil uji validitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 20.0 menunjukkan bahwa koefisien korelasi *pearson moment* untuk setiap item butir pernyataan kuesioner dengan skor total variabel untuk indikator yang menggunakan skala *likert* yaitu kinerja pengelola keuangan (Y), komitmen organisasi (X₄) signifikan pada tingkat signifikansi 0,05. Namun setelah diolah dengan SPSS 20.0 ternyata ada sebuah pernyataan yang tidak valid untuk variabel kinerja pengelola keuangan yaitu pernyataan no.2 sehingga pernyataan tidak valid harus dikeluarkan dari item pengujian, sampai seluruh data menjadi valid. Setelah pernyataan no.2 dikeluarkan dari instrumen maka instrumen-instrumen pada setiap variabel dalam penelitian ini adalah valid dapat dipakai untuk melakukan penelitian atau menguji hipotesis penelitian. Hasil uji validitas ditunjukkan pada tabel 4.9 berikut ini.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

Nama Variabel	N	Nilai Pearson Correlations		Keterangan
		Min	Max	
Kinerja Pengelola Keuangan	90	0.391**	0.726**	Valid
Komitmen Organisasi	90	0.444**	0.726**	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2014

Keterangan:

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

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

4.2.1.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik *Cronbach's Alpha* semakin lebih besar dari 0.70 dan apabila nilai *Cronbach's Alpha* semakin mendekati 1 mengidentifikasikan bahwa semakin tinggi pula konsistensi internal reliabilitasnya. Berdasarkan hasil uji statistik semua variabel yang menggunakan skala *likert* adalah reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.10

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Nama Variabel	N	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kinerja Pengelola Keuangan	90	0.832	>0.70	Reliabel
Komitmen Organisasi	90	0.768	>0.70	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2014

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

4.2.2.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov* (Uji K-S) dengan ringkasan hasil analisis sebagaimana disajikan pada tabel 4.11

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	<i>Asymp. Sig. (tailed)</i>	<i>sig</i>	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	0.684	0.738	P>0.05	Normal

Sumber: Data primer diolah, 2014

Hasil uji normalitas pada tabel 4.11 diatas didapatkan nilai KS sebesar 0.684. jika nilai signifikan dari pengujian *one sample kolmogorov-smirnov test* > 0.05 maka data mempunyai distribusi normal. Nilai KS yang didapatkan 0.684 lebih besar dari 0.05. jadi dapat disimpulkan bahwa sebaran data telah memenuhi asumsi normalitas.

4.2.2.2 Uji Multikolinearitas

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 independen. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* < 0.01 atau sama dengan $VIF > 10$ (Ghozali, 2011: 107-106). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.12.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Tingkat Pendidikan	0.819	1.221	Tidak ada multikolinearitas
Pengalaman Kerja	0.862	1.160	Tidak ada multikolinearitas
Gaji	0.783	1.277	Tidak ada multikolinearitas
Komitmen Organisasi	0.905	1.105	Tidak ada multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah, 2014

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa angka *tolerance* dari variabel independen tingkat pendidikan, pengalaman kerja, gaji dan komitmen organisasi mempunyai *tolerance* lebih dari 0.10 yang berarti bahwa tidak ada korelasi antar variabel independen. Sementara hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama. Tidak ada satupun

variabel independen yang memiliki VIF kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

4.2.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui kesamaan varian masing-masing variabel independen, yaitu tingkat pendidikan, pengalaman kerja, gaji dan komitmen organisasi terhadap kinerja pengelola keuangan (Y). Pengujian homogenitas terhadap variabel penelitian digunakan uji heteroskedastisitas dengan melakukan Uji Glejser dimana hasil uji ditampilkan pada tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Glesjer

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Tingkat Pendidikan	0.815	Tidak mengandung adanya heteroskedastisitas
Pengalaman Kerja	0.517	Tidak mengandung adanya heteroskedastisitas
Gaji	0.263	Tidak mengandung adanya heteroskedastisitas
Komitmen Organisasi	0.648	Tidak mengandung adanya heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2014

Tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi semua variabel independen diatas tingkat kepercayaan 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi ini memenuhi asumsi heteroskedastisitas.

4.3 Hasil Uji Hipotesis

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda. Model regresi berganda dalam penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh variabel independen tingkat pendidikan (X_1), pengalaman kerja (X_2), gaji (X_3) dan komitmen organisasi (X_4) terhadap kinerja pengelola keuangan daerah (Y). Hasil olahan data dengan bantuan SPSS 20.0 dapat dilihat pada tabel 4.14.

Tabel 4.14
Hasil Analisis Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Sig
<i>Constant</i>	6.691	0.760	0.449
Tingkat Pendidikan (X_1)	-0.027	-0.070	0.944
Pengalaman Kerja (X_2)	0.613	2.865	0.005
Gaji (X_3)	1.979E-006	0.881	0.381
Komitmen Organisasi (X_4)	0.654	4.880	0.000
<i>R Square</i>			0.360
<i>Adjusted R Square</i>			0.330
<i>F hitung</i>			11.959
<i>Signifikansi</i>			0.000

Sumber: Data primer diolah, 2014

Berdasarkan tabel diatas ditunjukkan nilai uji statistik F adalah 11.959, dengan nilai signifikansi $P=0.000$, hal ini menunjukkan model regresi untuk pengujian secara bersama-sama antara kedua variabel independen bisa dikatakan cukup baik untuk memprediksi kinerja pengelola keuangan dengan nilai signifikansi yang kurang dari 0.05 (5%), sehingga H_0 ditolak. kemudian hasil perhitungan pada tabel 4.14, didapatkan nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* (R^2)=0.330 hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai pengelola keuangan hanya dipengaruhi oleh tingkat pendidikan (X_1), pengalaman

kerja (X_2), gaji (X_3) dan komitmen organisasi (X_4) sebesar 33% sedangkan 67% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk kedalam model penelitian.

Dari hasil uji regresi linear berganda yang telah dilakukan, dapat dilihat pada tabel 4.14 diatas, bahwa nilai signifikansi dari variabel tingkat pendidikan (X_1) adalah 0.944, menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola keuangan karena nilai signifikansi (0.944) lebih besar dari taraf signifikansi (0.05). dengan demikian hipotesis H_1 ditolak, ini berarti semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai negeri sipil, tidak menjamin semakin baik kinerja pengelola keuangan.

Nilai koefisien regresi dari pengalaman kerja (X_2) adalah 0.005, menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif karena nilai signifikansi (0.005) sama dengan dari taraf signifikansi (0.05). Dengan demikian hipotesis H_2 diterima, ini berarti semakin tinggi pengalaman kerja pegawai negeri sipil, maka semakin tinggi pula kinerja pengelola keuangan.

Hasil pengujian untuk variabel Gaji (X_3) menunjukkan bahwa gaji tidak berpengaruh positif karena nilai signifikansi (0.381) lebih besar dari taraf signifikansi (0.05). Dengan demikian hipotesis H_3 ditolak, ini berarti semakin tinggi gaji pegawai negeri sipil, tidak menjamin semakin baik kinerja pengelola keuangan.

Hasil pengujian untuk variabel komitmen organisasi (X_4) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif karena nilai signifikansi (0.000) kurang dari taraf signifikansi (0.05). Dengan demikian hipotesis H_4 diterima,

berarti semakin tinggi komitmen organisasi pegawai negeri sipil, maka semakin baik kinerja pengelola keuangan.

4.4 Pembahasan

Penelitian ini menguji variabel tingkat pendidikan (X_1), pengalaman kerja (X_2), gaji (X_3) dan komitmen organisasi (X_4) terhadap kinerja pengelola keuangan (Y) pada satuan kerja perangkat daerah (SKPD) kabupaten lebong. Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.15

Tabel 4.15
Resume Hasil Pengujian Hipotesis

Kode	Hipotesis	Hasil
H ₁	Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pengelola Keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah	Ditolak
H ₂	Pengalaman Kerja berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pengelola Keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah	Diterima
H ₃	Gaji tidak berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pengelola Keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah	Ditolak
H ₄	Komitmen Organisasi berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pengelola Keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah	Diterima

Sumber: Data primer diolah, 2014

4.4.1 Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pengelola Keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah

Berdasarkan uji hipotesis pertama (H_1) ditemukan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola keuangan, ini menunjukkan hipotesis 1 (H_1) tidak bisa dibuktikan. Hasil hipotesis ini sejalan dengan hasil penelitian Tariyo dan Mulyanto (2012) bahwa Tingkat pendidikan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai namun tidak

sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mariayana (2013) bahwa variabel tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola keuangan.

Pada penelitian ini kemungkinan tidak berpengaruhnya variabel tingkat pendidikan terhadap kinerja pengelola keuangan karena instrumen dalam penelitian ini tidak dapat mengklasifikasikan dengan tepat masalah yang berhubungan dengan tingkat pendidikan sehingga ketidaktepatan pengukuran variabel ini dapat berakibat pada tidak ditemukannya hubungan signifikan antara tingkat pendidikan dengan kinerja pengelola keuangan.

4.4.2 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pengelola Keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah

Hasil pengujian hipotesis kedua (H_2) diterima, artinya pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola keuangan. Hasil pengujian ini berhasil mendukung penelitian yang dilakukan Mariyana (2013) bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola keuangan. Sesuai dengan pendapat Mondy (2008: 24), terlepas dari sifat tugasnya, pengalaman memiliki potensi untuk meningkatkan kemampuan seseorang untuk berprestasi. Namun kemungkinan ini terwujud jika pengalaman yang diperoleh positif. Pengetahuan dasar biasanya merupakan prasyarat untuk pengguna yang efektif dari pengalaman seseorang.

Pengalaman kerja akan memberikan dampak positif karena pegawai negeri sipil berpengalaman akan mengingat lebih banyak jenis item tugas yang sudah

dikerjakan sehingga memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan tercapainya kinerja dalam hal pengelolaan keuangan.

4.4.3 Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Pengelola Keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H_3) ditolak, artinya gaji tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola keuangan. Hasil pengujian ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan Winarni (2013) menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan gaji terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Valentika (2011) yang menyatakan gaji tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kesiapan unit kerja dalam menyusun laporan keuangan.

Ketidaksignifikan disebabkan gaji setiap pegawai negeri sipil sudah ditetapkan menurut golongan masing-masing pada semua satuan kerja perangkat daerah. Tinggi atau rendahnya tingkat gaji tidak mempengaruhi kinerja pegawai dibagian pengelola keuangan karena gaji pokok untuk pegawai negeri sipil (PNS) sudah ditetapkan dan diatur dalam PP Nomor 15 Tahun 2012 Tentang Perubahan Keempat Belas Atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 Tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil yang dalam lampirannya memuat Daftar Gaji Pokok Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Golongan dan Masa Kerja.

4.4.4 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pengelola Keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah

Hasil pengujian hipotesis keempat (H_4) diterima, artinya komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola keuangan. Hasil pengujian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Armilia (2012) dan Afriansyah (2013) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Hasil pengujian hipotesis ini didukung dengan hasil penelitian Wati (2010) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja Auditor. Menurut Wibowo (2007: 232), orang akan menunjukkan perhatian yang kuat pada prestasi kerja ketika mereka merasa mempunyai komitmen untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Hasil pengujian ini didukung juga dengan hasil penelitian Arifin dan Rohman (2012) bahwa Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap hubungan partisipasi anggaran dengan kinerja pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen yang dimiliki pegawai terhadap instansi tempat dia bekerja akan meningkatkan kinerja pengelola keuangan, karena seorang pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap instansi dimana dia bekerja maka akan timbul rasa senang dalam bekerja dan akan lebih berusaha melakukan yang terbaik dalam hal pekerjaannya untuk organisasinya tersebut sehingga kinerja akan meningkat.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, gaji dan komitmen organisasi terhadap kinerja pengelola keuangan pada satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Lebong. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola keuangan. Pada penelitian ini kemungkinan tidak berpengaruhnya variabel tingkat pendidikan terhadap kinerja pengelola keuangan karena instrumen dalam penelitian ini tidak dapat mengklasifikasikan dengan tepat masalah yang berhubungan dengan tingkat pendidikan sehingga ketidaktepatan pengukuran variabel ini dapat berakibat pada tidak ditemukannya hubungan signifikan antara tingkat pendidikan dengan kinerja pengelola keuangan.
2. Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola keuangan, Pengalaman kerja akan memberikan dampak positif karena pegawai negeri sipil berpengalaman akan mengingat lebih banyak jenis item tugas yang sudah dikerjakan sehingga memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan tercapainya kinerja dalam hal pengelolaan keuangan.
3. Gaji tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola keuangan, karena gaji setiap pegawai negeri sipil sudah ditetapkan menurut golongan masing-

masing pada semua satuan kerja perangkat daerah. Tinggi atau rendahnya tingkat gaji tidak mempengaruhi kinerja pegawai dibagian pengelola keuangan karena gaji pokok untuk pegawai negeri sipil (PNS) sudah ditetapkan dan diatur dalam PP Nomor 15 Tahun 2012 Tentang Perubahan Keempat Belas Atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 Tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil yang dalam lampirannya memuat Daftar Gaji Pokok Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Golongan dan Masa Kerja.

4. Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola keuangan, semakin tinggi komitmen yang dimiliki pegawai terhadap instansi tempat dia bekerja akan meningkatkan kinerja pengelola keuangan, karena seorang pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap instansi dimana dia bekerja maka akan timbul rasa senang dalam bekerja dan akan lebih berusaha melakukan yang terbaik dalam hal pekerjaannya untuk organisasinya tersebut sehingga kinerja pengelola keuangan akan meningkat.

5.2 Implikasi Hasil Penelitian

Dari pembahasan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, implikasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai masukan dan bahan evaluasi kepada Pemerintah Daerah Kabupaten Lebong agar Kepala Daerah lebih memperhatikan pentingnya pengalaman kerja dan komitmen organisasi yang dimiliki pegawai masing-masing pada satuan kerja perangkat daerah khususnya pada pegawai yang bekerja dibagian pengelola keuangan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai masukan dan bahan evaluasi kepada pimpinan/kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Lebong agar lebih memperhatikan pentingnya, pengalaman kerja dan komitmen organisasi yang dimiliki pegawai khususnya pada pegawai yang bekerja dibagian keuangan dalam hal penyusunan anggaran dan penyusunan laporan keuangan sehingga tercapainya kinerja pengelolaan keuangan yang baik.
3. Hasil penelitian ini bisa dijadikan acuan apabila ada peneliti lain ingin meneliti lebih lanjut.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini belumlah sempurna, karena memiliki keterbatasan dalam penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini, variabel independen yaitu tingkat pendidikan (X_1), pengalaman kerja (X_2), gaji (X_3) dan komitmen organisasi (X_4) sebesar 33% sedangkan sisanya sebesar 67% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk kedalam model penelitian.
2. Pada penelitian ini, variabel independen yaitu tingkat pendidikan (X_1) dan gaji (X_3). Kemungkinan tidak berpengaruhnya variabel tingkat pendidikan dan gaji terhadap kinerja pengelola keuangan karena instrumen dalam penelitian ini tidak dapat mengklasifikasikan dengan tepat masalah yang berhubungan dengan tingkat pendidikan dan gaji sehingga ketidaktepatan pengukuran variabel ini dapat berakibat pada tidak ditemukannya hubungan signifikan antara tingkat pendidikan dan gaji terhadap kinerja pengelola keuangan.
3. Tidak terealisasinya penyebaran kuisioner yang sudah direncanakan sebanyak 32 Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) hanya dapat diperoleh 26 Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) saja dikarenakan beberapa instansi menolak dengan alasan kesibukan dengan pekerjaan diakhir tahun sebab pada penelitian ini membutuhkan responden yang bekerja dibagian Keuangan masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Lebong.

4. Dalam penelitian ini untuk identitas kuisisioner tidak mencantumkan status pegawai, apakah pegawai negeri sipil atau pegawai honorer dan juga ada satu responden golongan yang memiliki golongan satu (I).

5.4 Rekomendasi Penelitian Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mempertimbangkan keterbatasan-keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, sehingga perlu memperhatikan faktor-faktor sebagai berikut:

- 1) Peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti pengaruh variabel-variabel lain yang belum termasuk dalam model regresi pada penelitian ini seperti Pemahaman Sistem Akuntansi Keuangan Daerah, Tingkat Pendidikan serta Pelatihan dan Kompetensi.
- 2) Penelitian selanjutnya diharapkan untuk meneliti pengaruh variabel Tingkat Pendidikan (X_1) dan Gaji (X_3) dengan menggunakan instrumen yang benar-benar dapat mengklasifikasikan dengan tepat.
- 3) Penelitian selanjutnya diharapkan melakukan penelitian diseluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Lebong.
- 4) Penelitian selanjutnya seharusnya mencantumkan status pegawai dibagian identitas responden dan juga untuk responden yang golongan satu (I) seharusnya tidak dijadikan sebagai data dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriansyah, Ramadana. 2013. *Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi Dan Job Relevant Information terhadap Kinerja Manajerial pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Musi Rawas*. Skripsi Tidak Dipublikasikan. Universitas Bengkulu.
- Anggraini, Rani. 2012. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Motivasi, Kualifikasi Profesi dan Pendidikan Berkelanjutan Terhadap Kualitas Audit Inspektorat Provinsi Bengkulu*. Skripsi Tidak Dipublikasikan. Universitas Bengkulu.
- Arifin, Solikhun dan Rohman, Abdul. 2012. *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi*. Jurnal. UNDIP.
- Armilia, Nadya. 2012. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Peran Manajerial Pengelolaan Keuangan Daerah terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah*. Skripsi Tidak Dipublikasikan. Universitas Bengkulu.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Bastian, Indra. 2007. *Akuntansi Pendidikan*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halim, Abdul. 2007. *Akuntansi Keuangan Daerah*. Jakarta: Salemba Empat.
- Halim, Abdul. 2004. *Akuntansi keuangan daerah*. Jakarta: Salemba Empat.
- Halim, Abdul. 2004. *Bunga Rampai Manajemen Keuangan Daerah*. Edisi Revisi. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- HarianRakyatBengkulu Online, Diakses 5 Desember 2012. "APBD-P-Lebong-Turun-menjadi-Rp-4697-Miliar". (<http://harianrakyatbengkulu.com/apbd-p-lebong-turun-menjadi-rp-4697-miliar>).
- Herminingsih. 2009. *Pengaruh Partisipasi dalam Penganggaran dan Peran Manajerial Pengelola Keuangan Daerah terhadap Kinerja Pemerintah Daerah*. Tesis. Universitas Diponegoro.
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang. 2002. *Metedologi Penelitian Bisnis*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPF.

- Lubis, Arfan Ikhsan. 2010. *Akuntansi Keperilakuan*. Edisi 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Mardiasmo. 2002. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mariyana, Dina. 2013. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah Di Kota Bengkulu*. Skripsi Tidak Dipublikasikan. Universitas Bengkulu.
- Mondy, Wayne R. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2 Edisi 10. Jakarta: Erlangga.
- Nordiawan, Deddi. 2006. *Akuntansi Sektor Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pajar. 2008. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Keperawatan pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta*. Skripsi. Surakarta.
- Rai, Gusti Agung. 2010. *Audit Kinerja pada Sektor Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saptono dan Sulasmono, Bambang Suteng. 2007. *Sosiologi SMA Kelas XII*. Jilid 3. Jakarta: PHIBETA.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: ALFABETA.
- Sularso, Sri. 2003. *Metode Penelitian Akuntansi: Sebuah Pendekatan Replikasi*. Edisi 2003/2004. Yogyakarta: BPFE.
- Sumarno, J. 2005. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran Dan Kinerja Manajerial*. Jurnal SNA VIII Solo. Magister Akuntansi STIE Y.A.I.
- Tariyo dan Mulyanto, 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Kompetensi, dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Wonogiri*. Jurnal Vol. 6 No. 2 .STIE AUB Surakarta.
- Valentika, ChindhiPutri. 2011. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Unit Kerja dalam Menyusun Laporan Keuangan sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintahan*. Skripsi Tidak Dipublikasikan. Universitas Bengkulu.

- Wati, Elya. 2010. *Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah*. Skripsi Tidak Dipublikasikan. Universitas Bengkulu.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winarni. 2013. *Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan Dan Arsip Kota Salatiga Melalui Variabel Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal. STIE AMA Salatiga.
- Undang-Undang Republik Indonesia. 1999. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*.
- . 2003. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- . 2004a. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah*.
- . 2004b. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2004 Tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat Dan Pemerintahan Daerah*.
- Peraturan Pemerintah. 2005. *Peraturan Pemerintah No.58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah*.
- Peraturan Pemerintah. 2012. *Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2012 Perubahan Keempat Belas Atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 Tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil*.
- Pemerintah Republik Indonesia. 2006. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2006 Tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah*.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri. 2006. *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah*.
- Pemerintah Republik Indonesia. 2010a. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 66 Tahun 2010 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan*.
- . 2010b. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 71 Tahun 2010 Tentang Standar Akuntansi Pemerintahan*.

LAMPIRAN

Lampiran I

Permohonan Izin Penyebaran Kuisisioner & Instrumen Penelitian

Bengkulu, Desember 2013

Hal: Permohonan Izin Penyebaran Kuisisioner

Kepada

Yth. Pimpinan/Kepala Instansi Pemerintah
di Kabupaten Lebong

Dengan hormat,

melalui surat ini kami memohon izin untuk menyebarkan kuisisioner kepada bapak/ibu/saudara/i pada instansi ini. Kuisisioner ini dibuat dalam rangka penyusunan skripsi untuk menyelesaikan pendidikan Strata I (SI) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Akuntansi Universitas Bengkulu dengan judul” **Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Gaji dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pengelola Keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Lebong**”.

Atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Dosen Pembimbing,

Mahasiswa

Abdullah, SE., M.Si., Ak, CA
NIP. 19680728 199802 1 001

MarliaHarahap
C1C010044

IDENTITAS RESPONDEN

Nama Instansi :
Nama Responden :*
Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
Usia : tahun
Jabatan/posisi saat ini:
Tanggal pengisian :

INSTRUMEN PENELITIAN

BAGIAN I

Mohon Bapak/Ibu/Saudara/i menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut ini.

Instrumen Tingkat Pendidikan

No	Pertanyaan
1	Jenjang pendidikan terakhir yang telah ditempuh oleh Bapak/Ibu/Saudara/i ? a. SMA b. DIPLOMA (D-3) c. SARJANA (S-1) d. PASCA SARJANA (S-2)

Instrumen Pengalaman Kerja

No	Pertanyaan
1	Lamanya waktu pengalaman Bapak/Ibu/Saudara/i dalam bekerja dibagian Pengelola KeuanganTahun..... Bulan.
2	Berapa jumlah penugasan yang pernah dilakukan terkait dengan pengelola keuangan seperti menyusun anggaran, mencatat dan membukukan setiap transaksi, memeriksa SPJ, menyusun laporan keuangan dan lain-lain yang telah dikerjakan selama Bapak/Ibu/Saudara/i menjadi pegawai dibagian pengelola keuangan?

Instrumen Gaji

No	Pertanyaan
1	Golongan dan Ruang, Bapak/Ibu/Saudara/i saat ini ? ** a. Golongan I Ruang (a, b, c, atau d) b. Golongan II Ruang (a, b, c, atau d) c. Golongan III Ruang (a, b, c, atau d) d. Golongan IV Ruang (a, b, c, d atau e)

Keterangan:

Mohon diberi tanda silang (X) juga **Ruang yang sudah disediakan pada setiap **Golongan** Bapak/Ibu/Saudara/i saat ini.

BAGIAN II

Mohon Bapak/Ibu/Saudara/i menjawab dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yaitu Tidak Pernah (TP), Jarang Sekali (JS), Kadang-Kadang (KK), Sering (S), dan Sangat Sering (SS). Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.

Instrumen Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	Jawaban				
		TP	JS	KK	S	SS
1	Saya bersedia bekerja lebih keras dari pada yang diharapkan agar organisasi ini sukses.					
2	Saya membanggakan organisasi ini sebagai tempat kerja yang menyenangkan kepada teman-teman saya					
3	Saya akan menerima tugas apa saja agar dapat tetap bekerja di organisasi ini.					
4	Saya menemukan bahwa nilai-nilai saya sama dengan nilai-nilai organisasi.					
5	Saya bangga mengatakan kepada orang bahwa saya merupakan bagian dari organisasi ini.					
6	Organisasi ini memberi inspirasi terbaik mengenai cara					

	mencapai kinerja.					
7	Saya sangat senang memilih organisasi ini sebagai tempat kerja dari pada organisasi lain.					
8	Bagi saya organisasi ini merupakan tempat kerja terbaik.					
9	Saya sungguh peduli mengenai nasib organisasi ini.					

Instrumen Kinerja Pegawai Pengelola Keuangan

No	Pernyataan	Jawaban				
		TP	JS	KK	S	SS
1	Saya merasa bertanggung jawab atas pengembangan diri dan berniat untuk mengevaluasi diri secara terus-menerus.					
2	Saya pernah mengalami pekerjaan yang hasilnya dikembalikan oleh pimpinan/kepala dinas.					
3	Saya mempunyai kemampuan dan kesediaan bekerja secara proaktif, kreatif dan inovatif melalui penyajian gagasan-gagasan baru yang dapat meningkatkan kinerja jabatan atau unit kerja.					
4	Dalam melaksanakan tugas atau suatu pekerjaan saya berorientasi pada keberhasilan.					
5	Saya menikmati jika diberi beban dan tanggung jawab yang lebih besar dari yang saya lakukan saat ini.					
6	Saya dimintai pertimbangan oleh pimpinan saya dalam menangani suatu permasalahan.					
7	Saya berusaha mencoba melakukan pekerjaan yang sulit dan penuh tantangan.					
8	Tugas yang diberikan atasan kepada saya dapat diselesaikan dengan baik tanpa banyak kesalahan.					
9	Saya bersedia untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam tugas-tugas jabatan dengan menerima resiko atas kegagalan dari pelaksanaan tugas jabatan-jabatan tersebut.					
10	Saya yakin dengan kemampuan dan keterampilan saya dalam penyusunan laporan keuangan/tahunan.					
11	Saya mengarsipkan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.					
12	Saya menyelesaikan laporan keuangan/tahunan tepat waktu dan sesuai dengan batas periode pelaporan yaitu per 31 Desember tiap tahunnya					
13	Laporan keuangan/tahunan yang saya sajikan sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintahan yang terdiri dari laporan Realisasi Anggaran, Neraca, Laporan Arus Kas, dan Catatan					

	Atas Laporan Keuangan.					
14	Dalam pembuatan laporan keuangan/tahunan saya melakukannya secara bertahap dan memperhatikan urutan persiapan dan ruang lingkup laporan yang berbasis akrual					
15	Dalam melakukan pekerjaan, saya berpedoman pada SAP yang berlaku untuk menyelesaikan laporan keuangan/tahunan.					



PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

LAMPIRAN
PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 15 TAHUN 2012
TENTANG
PERUBAHAN KEEMPAT BELAS ATAS PERATURAN PEMERINTAH
NOMOR 7 TAHUN 1977 TENTANG PERATURAN GAJI PEGAWAI
NEGERI SIPIL

DAFTAR GAJI POKOK PEGAWAI NEGERI SIPIL

MKG	GOLONGAN I				MKG	GOLONGAN II				MKG	GOLONGAN III				MKG	GOLONGAN IV				
	a	b	c	d		a	b	c	d		a	b	c	d		a	b	c	d	e
0	1,260,000																			
1																				
2	1,297,600																			
3		1,372,700	1,430,800	1,491,300																
4	1,336,400																			
5		1,413,700	1,473,500	1,535,800																
6	1,376,300				0	1,624,700														
7		1,455,900	1,517,500	1,581,700	1	1,648,900														
8	1,417,400				2															
9		1,499,400	1,562,800	1,628,900	3	1,698,200	1,770,000	1,844,900	1,922,900											
10	1,459,700				4															
11		1,544,100	1,609,500	1,677,500	5	1,748,900	1,822,900	1,900,000	1,980,300	0	2,064,100	2,151,400	2,242,400	2,337,300	0	2,436,100	2,539,200	2,646,600	2,758,500	2,875,200
12	1,503,300				6					1					1					
13		1,590,300	1,657,500	1,727,600	7	1,801,100	1,877,300	1,956,700	2,039,500	2	2,125,700	2,215,700	2,309,400	2,407,100	2	2,508,900	2,615,000	2,725,600	2,840,900	2,961,100
14	1,548,200				8					3					3					
15		1,637,700	1,707,000	1,779,200	9	1,854,900	1,933,300	2,015,100	2,100,400	4	2,189,200	2,281,800	2,378,300	2,478,900	4	2,583,800	2,693,100	2,807,000	2,925,700	3,049,500
16	1,594,400				10					5					5					
17		1,686,600	1,758,000	1,832,300	11	1,910,300	1,991,100	2,075,300	2,163,100	6	2,254,600	2,349,900	2,449,300	2,552,900	6	2,660,900	2,773,500	2,890,800	3,013,100	3,140,500
18	1,642,000				12					7					7					
19		1,737,000	1,810,500	1,887,000	13	1,967,300	2,050,500	2,137,200	2,227,700	8	2,321,900	2,420,100	2,522,500	2,629,200	8	2,740,400	2,856,300	2,977,100	3,103,100	3,234,300
20	1,691,000				14					9					9					
21		1,788,900	1,864,500	1,943,400	15	2,026,000	2,111,700	2,201,100	2,294,200	10	2,391,200	2,492,400	2,597,800	2,707,700	10	2,822,200	2,941,600	3,066,000	3,195,700	3,330,900
22	1,741,500				16					11					11					
23		1,842,300	1,920,200	2,001,400	17	2,086,500	2,174,800	2,266,800	2,362,700	12	2,462,600	2,566,800	2,675,300	2,788,500	12	2,906,500	3,029,400	3,157,600	3,291,100	3,430,300
24	1,793,500				18					13					13					
25		1,897,300	1,977,500	2,061,200	19	2,148,800	2,239,700	2,334,500	2,433,200	14	2,536,100	2,643,400	2,755,200	2,871,800	14	2,993,200	3,119,900	3,251,800	3,389,400	3,532,800
26	1,847,000				20					15					15					
27		1,953,900	2,036,600	2,122,700	21	2,213,000	2,306,600	2,404,200	2,505,900	16	2,611,900	2,722,300	2,837,500	2,957,500	16	3,082,600	3,213,000	3,348,900	3,490,600	3,638,200
					22					17					17					
					23	2,279,100	2,375,500	2,475,900	2,580,700	18	2,689,800	2,803,600	2,922,200	3,045,800	18	3,174,700	3,308,900	3,448,900	3,594,800	3,746,900
					24					19					19					
					25	2,347,100	2,446,400	2,549,900	2,657,700	20	2,770,100	2,887,300	3,009,500	3,136,800	20	3,269,400	3,407,700	3,551,900	3,702,100	3,858,700
					26					21					21					
					27	2,417,200	2,519,400	2,626,000	2,737,100	22	2,852,900	2,973,500	3,099,300	3,230,400	22	3,367,100	3,509,500	3,657,900	3,812,700	3,973,900
					28					23					23					
					29	2,489,400	2,594,700	2,704,400	2,818,800	24	2,938,000	3,062,300	3,191,900	3,326,900	24	3,467,600	3,614,300	3,767,200	3,926,500	4,092,600
					30					25					25					
					31	2,563,700	2,672,100	2,785,200	2,903,000	26	3,025,800	3,153,700	3,287,200	3,426,200	26	3,571,100	3,722,200	3,879,600	4,043,700	4,214,800
					32					27					27					
					33	2,640,200	2,751,900	2,868,300	2,989,600	28	3,116,100	3,247,900	3,385,300	3,528,500	28	3,677,800	3,833,300	3,995,500	4,164,500	4,340,600
										29					29					
										30	3,209,100	3,344,900	3,486,400	3,633,800	30	3,787,600	3,947,800	4,114,800	4,288,800	4,470,200
										31					31					
										32	3,305,000	3,444,800	3,590,500	3,742,300	32	3,900,600	4,065,600	4,237,600	4,416,900	4,603,700

Salinan sesuai dengan aslinya
KEMENTERIAN SEKRETARIAT NEGARA RI
Asisten Deputi Perundang-undangan
Bidang Politik dan Kesejahteraan Rakyat,

Wisnu Setiawan

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

DR. H. SUSILO BAMBANG YUDHOYONO

Lampiran III Tabulasi Skala *Likert*

No	KO 1	KO 2	KO 3	KO 4	KO 5	KO 6	KO 7	KO 8	KO 9	KO	K 1	K 3	K 4	K 5	K 6	K 7	K 8	K 9	K 10	K 11	K 12	K 13	K 14	K 15	K
1	4	5	4	4	4	4	4	5	4	38	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	56
2	3	5	5	4	5	4	4	4	4	38	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	55
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	2	2	4	4	3	2	4	4	4	4	49
5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	38	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	3	4	54
6	4	3	4	4	3	4	4	4	4	34	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	1	44
7	5	4	4	3	1	4	4	4	4	33	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	56
8	4	3	3	4	4	3	4	3	4	32	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	59
9	4	4	3	3	3	4	3	3	4	31	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	49
10	5	5	1	4	3	4	3	3	4	32	5	3	5	3	5	4	3	4	4	4	4	3	5	4	56
11	4	5	5	3	1	4	4	4	4	34	5	4	4	4	4	3	5	3	4	5	5	5	5	5	61
12	4	5	3	4	5	5	5	5	5	41	5	4	4	3	3	2	4	4	4	5	5	4	4	4	55
13	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	54
14	4	3	4	3	3	5	1	3	4	30	5	4	5	3	4	1	4	5	5	5	4	5	3	5	58
15	4	4	2	4	1	4	4	4	4	31	4	3	4	3	3	3	4	3	4	5	4	5	5	5	55
16	5	4	5	4	4	5	4	4	4	39	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	62
17	5	4	5	4	4	5	4	4	4	39	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	62
18	5	4	5	4	4	5	4	4	4	39	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	62
19	4	4	4	4	4	3	5	4	4	36	4	4	5	2	1	4	5	4	4	5	5	5	5	5	58
20	4	4	5	3	4	5	4	4	4	37	4	2	4	4	2	4	3	4	3	4	1	1	1	4	41
21	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	49

No	KO 1	KO 2	KO 3	KO 4	KO 5	KO 6	KO 7	KO 8	KO 9	KO	K 1	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K15	K
22	4	4	4	2	4	4	4	4	4	34	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
23	4	5	3	4	5	3	5	5	5	39	5	4	5	3	3	4	4	4	3	5	4	3	3	3	53
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	1	1	1	2	35
25	4	4	4	4	3	3	3	3	4	32	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	58
26	3	2	4	4	1	1	2	2	5	24	5	4	4	3	1	4	4	2	4	4	3	3	4	4	49
27	1	3	2	3	1	2	3	2	5	22	5	3	4	3	5	2	2	2	1	5	1	1	1	5	40
28	5	3	4	3	4	5	3	4	5	36	5	4	4	4	3	3	5	2	4	4	4	5	3	5	55
29	5	5	4	4	5	5	4	4	4	40	5	4	5	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	54
30	3	4	3	3	3	3	3	3	3	28	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	46
31	5	5	4	4	5	5	4	4	4	40	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	55
32	4	3	4	3	4	3	4	3	4	32	4	3	5	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	4	51
33	5	5	5	3	5	3	5	4	3	38	5	5	5	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	5	54
34	4	4	4	4	5	4	4	3	4	36	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
35	5	5	5	5	1	5	3	5	5	39	5	5	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	65
36	4	4	2	3	3	4	5	4	2	31	3	4	4	3	3	4	4	3	2	1	2	3	4	3	43
37	4	4	4	3	4	5	5	5	3	37	5	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	48
38	3	4	5	3	5	5	5	5	5	40	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	47
39	5	5	5	3	1	5	3	4	5	36	4	3	4	3	4	5	4	2	4	5	4	5	5	5	57
40	4	3	1	3	3	3	3	1	4	25	4	4	5	3	4	4	5	2	5	4	5	5	3	4	57
41	4	4	4	4	4	4	5	5	3	37	4	3	4	3	3	1	3	1	3	4	5	4	4	4	46
42	4	4	3	3	4	4	3	3	4	32	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	50
43	4	4	4	4	4	4	3	3	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
44	4	4	4	3	4	4	3	3	4	33	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	62

No	KO 1	KO 2	KO 3	KO 4	KO 5	KO 6	KO 7	KO 8	KO 9	KO	K 1	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K15	K
45	4	4	5	4	5	5	4	4	4	39	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	62
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	43
47	3	3	4	4	3	4	2	3	3	29	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	56
48	5	4	4	4	4	4	3	3	5	36	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	53
49	4	3	3	3	5	2	4	3	3	30	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	2	3	4	50
50	5	4	3	4	5	5	5	5	4	40	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	57
51	5	5	5	4	5	5	4	4	5	42	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	64
52	4	3	3	4	3	4	4	4	4	33	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	52
53	4	5	4	3	2	4	4	5	5	36	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	64
54	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	53
55	4	5	3	3	4	4	4	4	4	35	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	52
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	51
57	4	5	4	1	4	4	4	4	4	34	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	62
58	4	3	4	3	4	4	5	5	4	36	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	53
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	5	1	4	4	4	4	4	4	54
60	4	4	4	3	4	5	5	5	5	39	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	51
61	4	5	5	4	5	5	5	5	4	42	5	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	57
62	4	4	5	4	5	4	4	5	4	39	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	56
63	4	3	4	4	3	4	4	4	4	34	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	51
64	4	3	3	4	4	3	3	2	3	29	4	3	4	4	3	3	4	4	3	5	5	3	4	4	53
65	5	4	4	3	4	4	3	4	5	36	5	4	5	4	3	3	4	4	5	4	5	5	5	5	61
66	5	5	5	4	5	5	4	4	5	42	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	67
67	4	4	5	3	3	5	3	4	3	34	4	3	4	4	3	4	2	5	4	5	5	5	4	5	57

Lampiran IV Uji Kualitas Data

4.1 Output Uji Reliabilitas

1. Kinerja Pengelola Keuangan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.832	14

2. Komitmen Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.768	9

K9	Pearson Correlation	.245*	.225*	.214*	.299**	.067	.267*	.185	1	.275**	.101	.144	.081	.229*	.147	.453**
	Sig. (2-tailed)	.020	.033	.043	.004	.533	.011	.081		.009	.344	.174	.449	.030	.167	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
K10	Pearson Correlation	.268*	.464**	.403**	.220*	.166	.192	.409**	.275**	1	.382**	.510**	.604**	.467**	.399**	.726**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.000	.038	.118	.070	.000	.009		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
K11	Pearson Correlation	.348**	.176	.193	.045	.112	-.064	.098	.101	.382**	1	.340**	.261*	.119	.316**	.413**
	Sig. (2-tailed)	.001	.096	.069	.674	.292	.549	.356	.344	.000		.001	.013	.264	.002	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
K12	Pearson Correlation	.125	.393**	.376**	.202	.057	.111	.313**	.144	.510**	.340**	1	.790**	.653**	.439**	.695**
	Sig. (2-tailed)	.239	.000	.000	.056	.595	.298	.003	.174	.000	.001		.000	.000	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
K13	Pearson Correlation	.103	.409**	.287**	.102	.054	.067	.344**	.081	.604**	.261*	.790**	1	.650**	.471**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.334	.000	.006	.338	.614	.530	.001	.449	.000	.013	.000		.000	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
K14	Pearson Correlation	.064	.348**	.337**	.145	.166	.305**	.376**	.229*	.467**	.119	.653**	.650**	1	.579**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.549	.001	.001	.173	.117	.004	.000	.030	.000	.264	.000	.000		.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
K15	Pearson Correlation	.184	.236*	.330**	.195	.249*	.186	.299**	.147	.399**	.316**	.439**	.471**	.579**	1	.632**
	Sig. (2-tailed)	.083	.025	.002	.065	.018	.079	.004	.167	.000	.002	.000	.000	.000		.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
K	Pearson Correlation	.391**	.645**	.584**	.475**	.417**	.524**	.563**	.453**	.726**	.413**	.695**	.667**	.704**	.632**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90

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

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

KO 9	Pearson Correlation	.168	.257*	.242*	.275**	.086	.197	.208*	.336**	1	.495**
	Sig. (2-tailed)	.114	.014	.022	.009	.418	.063	.049	.001		.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
KO	Pearson Correlation	.543**	.620**	.617**	.444**	.584**	.668**	.642**	.726**	.495**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90

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

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

Lampiran V Output Statistics

1. Output Descriptive Statistics Skala Likert

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KO	90	22	45	35.02	4.467
K	90	35	70	54.01	6.566
Valid N (listwise)	90				

2. Output Descriptive Statistics Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA=12	18	19.6	20.0	20.0
D3 =15	10	10.9	11.1	31.1
S1 = 16	59	64.1	65.6	96.7
S2 = 18	3	3.3	3.3	100.0
Total	90	97.8	100.0	

3. Output Descriptive Statistics Pengalaman Kerja I

Masa Kerja (Tahun)	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	17	18.5	18.9	18.9
2	20	21.7	22.2	41.1
3	17	18.5	18.9	60.0
4	18	19.6	20.0	80.0
5	5	5.4	5.6	85.6
6	2	2.2	2.2	87.8
7	4	4.3	4.4	92.2
8	7	7.6	7.8	100.0
Total	90	97.8	100.0	

4. Output Descriptive Statistics Pengalaman Kerja II

Jumlah penugasan yang telah dikerjakan	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
28	6	6.5	6.7	6.7
30	8	8.7	8.9	15.6
32	19	20.7	21.1	36.7
33	11	12.0	12.2	48.9
34	13	14.1	14.4	63.3
36	25	27.2	27.8	91.1
38	4	4.3	4.4	95.6
40	4	4.3	4.4	100.0
Total	90	97.8	100.0	

5. Output Descriptive Statistics Gaji

Gaji Berdasarkan golongan (PP 15 Tahun 2012)	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1372700	1	1.1	1.1	1.1
1430800	1	1.1	1.1	2.2
1648900	4	4.3	4.4	6.7
1698200	2	2.2	2.2	8.9
1770000	10	10.9	11.1	20.0
1822900	3	3.3	3.3	23.3
1844900	6	6.5	6.7	30.0
1877300	1	1.1	1.1	31.1
1922900	3	3.3	3.3	34.4
1956700	1	1.1	1.1	35.6
1980300	1	1.1	1.1	36.7
2015100	1	1.1	1.1	37.8
2064100	5	5.4	5.6	43.3
2125700	15	16.3	16.7	60.0
2151400	3	3.3	3.3	63.3
2189200	5	5.4	5.6	68.9
2215700	3	3.3	3.3	72.2

2254600	1	1.1	1.1	73.3
2281800	2	2.2	2.2	75.6
2309400	3	3.3	3.3	78.9
2349900	1	1.1	1.1	80.0
2378300	1	1.1	1.1	81.1
2420100	1	1.1	1.1	82.2
2436100	1	1.1	1.1	83.3
2449300	2	2.2	2.2	85.6
2478900	4	4.3	4.4	90.0
2508900	3	3.3	3.3	93.3
2522500	2	2.2	2.2	95.6
2552900	1	1.1	1.1	96.7
2583800	2	2.2	2.2	98.9
2629200	1	1.1	1.1	100.0
Total	90	97.8	100.0	

Lampiran VI Hasil Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	5.25231214
	Absolute	.072
Most Extreme Differences	Positive	.044
	Negative	-.072
Kolmogorov-Smirnov Z		.684
Asymp. Sig. (2-tailed)		.738

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
TP	.819	1.221
PK	.862	1.160
G	.783	1.277
KO	.905	1.105

a. Dependent Variabel: K

3. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.948	5.512		1.805	.075
TP	.054	.228	.028	.234	.815
PK	-.095	.146	-.085	-.651	.517
G	-1.605E-006	.000	-.144	-1.128	.263
KO	-.037	.082	-.052	-.458	.648

a. Dependent Variable: abs

Lampiran VII Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KO, G, PK, TP ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: K
 b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.600 ^a	.360	.330	5.374	1.891

- a. Predictors: (Constant), KO, G, PK, TP
 b. Dependent Variable: K

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1381.765	4	345.441	11.959	.000 ^b
Residual	2455.224	85	28.885		
Total	3836.989	89			

- a. Dependent Variable: K
 b. Predictors: (Constant), KO, G, PK, TP

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.691	8.801		.760	.449
TP	-.027	.379	-.007	-.070	.944
PK	.613	.214	.268	2.865	.005
G	1.979E-006	.000	.086	.881	.381
KO	.654	.134	.445	4.880	.000

- a. Dependent Variable: K

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	44.64	65.04	54.01	3.940	90
Residual	-14.230	10.183	.000	5.252	90
Std. Predicted Value	-2.378	2.799	.000	1.000	90
Std. Residual	-2.648	1.895	.000	.977	90

a. Dependent Variable: K