

## **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**

Data dalam penelitian ini berasal dari data primer berupa kuesioner yang ditujukan kepada pegawai bagian pengelola keuangan SKPD di kota Bengkulu. Dari 51 SKPD di Kota Bengkulu, peneliti menetapkan 17 SKPD sebagai populasi penelitian berdasarkan jenjang tingkat diklat yang tergolong tinggi diberikan oleh instansi kepada pegawainya. Pada saat penyebaran kuisisioner hanya 10 SKPD yang memberi izin untuk melakukan penelitian.

**Tabel 4.1**  
**Daftar Satuan Kerja Yang Diteliti**

<b>No.</b>	<b>Nama Satuan Kerja Yang Diteliti</b>	<b>Jumlah Responden</b>
1.	Badan Lingkungan Hidup Kota Bengkulu	5
2.	Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Bengkulu	5
3.	Dinas Tata Kota dan Pengawas Bangunan Kota Bengkulu	5
4.	Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bengkulu	5
5.	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bengkulu	5
6.	Dinas Kesehatan Kota Bengkulu	5
7.	Badan Kepegawaian Daerah Kota Bengkulu	5
8.	Sekretariat Daerah Kota Bengkulu	5
9.	Dinas Pendidikan Nasional Kota Bengkulu	5
10.	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bengkulu	5
	<b>Total</b>	<b>50</b>

Sumber : Data primer diolah, 2014

#### **4.1.1 Demografi Responden**

Populasi dalam penelitian ini adalah SKPD kota Bengkulu. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai SKPD di kota Bengkulu yang terlibat dalam penyusunan laporan keuangan yakni pegawai pengelola keuangan. Data dalam penelitian ini berasal dari data primer berupa kuisisioner yang diantarkan langsung oleh peneliti yang disertai dengan surat izin penelitian dari Badan Perizinan Penelitian Terpadu. Kuisisioner didistribusikan serta diambil kembali sesuai dengan kesepakatan dengan responden selama 1-2 minggu setelah penyebaran kuisisioner.

Adapun rincian pengiriman dan pengembalian kuisisioner adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuisisioner**

Kuisisioner	Jumlah	Persentase
Kuisisioner yang disebar	50	100%
Kuisisioner yang tidak lengkap	2	4%
Kuisisioner yang dapat digunakan	45	90%
Kuisisioner yang tidak kembali	3	6%

Sumber : Data primer diolah, 2014

#### **4.1.2 Profil Responden**

Kriteria responden merupakan pengelola keuangan SKPD, dalam penelitian ini diambil secara *purposive sampling* dimana responden dipilih berdasarkan kriteria dalam lingkup SKPD Kota Bengkulu yakni pegawai bagian pengelola keuangan. Profil responden yang didasarkan pada umur, jenis kelamin, dan masa kerja dari 45 kuisisioner yang diolah adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Profil Responden**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Jenis Kelamin:		
Laki-laki	16	35,6%
Perempuan	29	64,4%
Umur		
20-30	11	24,5%
31-40	24	53,3%
41-50	8	17,8%
>50	2	4,4%
Pendidikan		
SMA	0	0
D3	13	28,9%
S1	24	53,3%
S2	8	17,8%
Lama Bekerja		
<10 tahun	11	24,5%
10- 20 tahun	25	55,6%
21 – 30 tahun	7	15,5%
>30 tahun	2	4,4%

Sumber : Data primer diolah, 2014

Tabel 4.3 menginformasikan bahwa dilihat dari jenis kelamin para responden mayoritas adalah perempuan dengan jumlah 29 orang (64,4%) dan sisanya adalah laki – laki sebanyak 16 orang (35,6%). Dilihat dari umur, responden berumur 20-30 tahun sebanyak 11 orang (24,5%), berumur 31-40 tahun sebanyak 24 orang (53,3%), berumur 41-50 tahun sebanyak 8 orang (17,8%), dan yang berumur lebih dari 50 tahun sebanyak 2 orang (4,4%) selanjutnya responden di kelompokkan berdasarkan jenjang pendidikan terakhir, untuk pendidikan D3 sebanyak 13 orang(28,9%), S1 sebanyak 24 orang (53,3%), S2 sebanyak 8 orang (17,8%). Dan untuk masa kerja responden, yang bekerja kurang dari 10 tahun sebanyak 11 orang (24,5%), lama bekerja kisaran 10-20

tahun sebanyak 25 orang (55,6%), lama bekerja kisaran 21-30 tahun sebanyak 7 orang (15,5%), yang bekerja lebih dari 30 tahun sebanyak 2 orang (4,4%).

#### 4.2 Statistik Deskriptif Penelitian

Gambaran mengenai variabel-variabel penelitian dalam penelitian ini seperti diklat, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan maka digunakan tabel statistik deskriptif yang menunjukkan angka kisaran teoritis, kisaran sesungguhnya (aktual), median, rata-rata (mean) dan standar deviasi yang dapat disajikan dalam tabel 4.4 dibawah ini.

**Tabel 4.4**  
**Statistik Deskriptif**

Variabel	Teoritis			Aktual			
	Min	Max	Mean	Min.	Max.	Mean	Std. Deviasi
Diklat	6	30	18	14	29	22.11	3.446
Pengalaman Kerja	5	25	15	7	19	15.02	2.398
Kinerja	10	50	30	24	50	39.33	6.116

Sumber : Data primer diolah, 2014

Tabel 4.4 bagian teoritis menjelaskan batas nilai minimum, mean, dan nilai maksimal dari nilai pertanyaan kuisisioner. Jawaban atas pertanyaan untuk kuisisioner penelitian ini didesain dengan menggunakan skala *likert*.

Untuk table aktual menjelaskan hasil input data primer yang diperoleh dari kuisisioner. Nilai aktual minimum menjelaskan nilai total terendah yang diisi responden untuk masing – masing variable pada kuisisioner . Variable Diklat 14, pengalaman kerja 7, Kinerja 24. Nilai aktual maksimum menjelaskan nilai total

tertinggi yang diisi responden untuk masing – masing variable pada kuisioner. Variable Diklat 29, Pengalaman Kerja 19, Kinerja 50. Untuk table nilai actual mean, menunjukkan nilai mean dari total nilai jawaban responden tiap – tiap variable yang telah diolah menggunakan alat pengujian Statistik yaitu SPSS Diklat (22.11), Pengalaman kerja (15.02), Kinerja (39.33). semua variabel menunjukkan nilai rata – rata actual lebih besar dari nilai rata – rata teoritis. Untuk variabel diklat memiliki nilai mean actual lebih tinggi dari nilai rata – rata teoritis ini menjelaskan bahwa pegawai cukup sering menerima diklat sesuai dengan bidangnya dari instansi tempatnya bekerja. Untuk variabel Pengalaman Kerja menunjukkan nilai mean actual lebih besar dibandingkan nilai mean teoritis, menjelaskan pegawai yang menjadi responden sering mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya secara berulang – ulang, serta sering menerima tugas baru yang berbeda dari pekerjaan yang biasa dikerjakan untuk menambah pengalaman dalam berkerja. Nilai mean actual Kinerja lebih besar dari nilai mean teoritis menunjukkan pegawai yang menjadi responden merasa dapat bekerja dengan baik secara individual atau secara kelompok dengan didukung pengetahuan dan *skill* yang dimiliki. Dilihat dari semua variabel yang memiliki nilai mean aktual yang lebih besar di bandingkan nilai standar deviasi, hal ini menunjukkan untuk jawaban responden dalam pengisian kuisioner 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 maka data dikatakan valid. Hasil Pengujian validitas data dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini :

**Tabel 4.5**  
**Uji Validitas Data**

No	Variabel	Pearson Correlation	Signifikan	Status
1	Diklat	0.425** - 0.719**	0.004 – 0.000	Valid
2	Pengalaman Kerja	0.350* - 0.772**	0.019 – 0.000	Valid
3	Kinerja	0.535** - 0.783**	0.000 – 0.000	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2014

Dari tabel 4.4 terlihat bahwa semua variabel baik itu diklat (D), pengalaman kerja (PK), dan kinerja (K) semuanya valid, hal ini terlihat dari nilai signifikansi dari variabel diklat (D), pengalaman kerja (PK), dan kinerja (K) memiliki nilai dibawah 0.01 (tingkat keyakinan kebenaran 99%) dan 0.05 (tingkat keyakinan kebenaran 95%).

#### 4.3.2 Uji Reliabilitas Data

Tingkat reliabel suatu variabel atau konstruk penelitian dapat dilihat dari hasil uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Variabel atau konstuk dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,6. Semakin nilai alpahnya mendekati satu maka

nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.6 dibawah ini .

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Diklat	0.629	Reliabel
2	Pengalaman Kerja	0.618	Reliabel
3	Kinerja	0.878	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2014

Dari tabel 4.6 terlihat bahwa semua variabel baik itu diklat (D), pengalaman kerja (PK), dan kinerja (K) semuanya reliabel, hal ini terlihat dari nilai *cronbach alpha* dari variabel diklat (D), pengalaman kerja (PK), dan kinerja (K) 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 %). Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada tabel 4.7 dibawah ini:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Normalitas data**

Variabel	Asymp Sig (2-tailed)	Keterangan
Diklat	0.245	Normal
Pengalaman Kerja	0.386	Normal
Kinerja	0.169	Normal

Sumber : Data primer diolah, 2014

Dari tabel 4.7 terlihat bahwa semua variabel yaitu diklat (D), pengalaman kerja (PK), dan kinerja (K) 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 4.8 dibawah ini :

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variable	Kefisiensi	T	Sig
Constanta	11.135	3.242	0.002
Diklat	-0.202	-2.030	0.059
Pengalaman kerja	-0.093	-0.526	0.602

Sumber : Data Primer diolah, 2014

Dari tabel 4.9 terlihat bahwa untuk semua variabel memiliki nilai signifikansi lebih dari 0.05, sehingga variabel diklat (D) dan pengalaman kerja (PK) 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 4.9 dibawah ini :

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Collenearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Diklat	0.962	1.040	Bebas Multikolinearitas
Pengalaman Kerja	0.962	1.040	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Data primer diolah, 2013

Dari tabel 4.9 terlihat bahwa semua variabelnya yaitu diklat (D) dan pengalaman kerja (PK) 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 dan 2

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda (*Multiple regression analysis*). Hasil pengujian untuk hipotesis 1 dan 2 dapat terlihat pada tabel 4.10 dibawah ini :

**Tabel 4.10**  
**Hasil Pengujian Hipotesis 1 dan 2**

Variabel	Persamaan 1			Konfirmasi Hipotesis
	Nilai Koefisien	t- statistik	Sig.	
Diklat (D)	0.699	3.117	0.003	Diterima
Pengalaman Kerja (PK)	0.961	2.982	0.005	Diterima
R Square	0.355			
Adj R Square	0.324			
F	11.553			
Sig.	0.000			

Sumber : Data primer diolah, 2013

Berdasarkan hasil regresi pada tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa hipotesis pertama diperoleh nilai Adjust R Square sebesar 0,324 menunjukkan bahwa 32,4 % variabel kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel diklat dan pengalaman kerja sedangkan sisanya sebesar 67,6 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model persamaan yang digunakan. Nilai statistik F sebesar 11.553 dengan nilai signifikansi =  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian layak untuk digunakan. Hasil pengujian juga menunjukkan nilai koefisien b1 sebesar 0,699 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel diklat terhadap kinerja. Hasil pengujian sejalan dengan hipotesis yang telah dibuat

dimana pengaruh diklat terhadap kinerja adalah positif. Nilai t-hitung sebesar 3,117 sedangkan t-tabel sebesar 1,63. Jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  maka nilai signifikannya lebih kecil dari 5% dan **hipotesis diterima**. Hal ini berarti bahwa semakin sering pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada pegawai maka akan semakin baik kinerja tersebut.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4.9 terlihat bahwa nilai koefisien  $b_2$  sebesar 0,961 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pengalaman kerja terhadap kinerja. Hasil pengujian sejalan dengan hipotesis yang telah dibuat dimana terdapat pengaruh yang positif pengalaman kerja terhadap kinerja. Nilai t-hitung sebesar 2.983 sedangkan t-tabel sebesar 1,63. Jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  maka nilai signifikannya lebih kecil dari 5% dan **hipotesis kedua diterima**. Semakin banyak seorang pegawai memiliki pengalaman dalam pekerjaannya maka semakin meningkat kinerja tersebut.

## **4.6 Pembahasan**

### **4.6.1 Hipotesis Pertama**

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis pertama dengan menggunakan analisis regresi menunjukkan pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan (diklat) yang diberikan kepada pegawai sangat menunjang pengetahuan, keterampilan dan

keahlian yang dibutuhkan pegawai untuk melakukan tugas dalam hal pengelolaan keuangan dan menyusun laporan keuangan secara objektif, cermat dan seksama.

Hasil pengujian hipotesis ini berdasarkan olah data kuisioner menjelaskan bahwa pegawai penyusun laporan keuangan SKPD di kota Bengkulu merasa pendidikan dan pelatihan yang diberikan instansi kepada pegawai tepat sesuai kebutuhan pekerjaan yang ditugaskan hal ini menunjang dan meningkatkan *skill*, pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya sehingga pegawai dapat mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya dengan baik secara efektif dan efisien. Pengujian hipotesis pertama ini tidak sejalan dengan penelitian King dalam effendi (2005) yang menyatakan penempatan PNS sering tidak sesuai dengan kapasitas pegawai yang bersangkutan.

Hasil pengujian pertama ini mendukung hasil dari pengujian penelitian terdahulu yang juga mendukung adanya hubungan yang positif antara Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap kinerja yakni penelitian yang dilakukan Akhir Khairul (2008) yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, menyimpulkan bahwa Pelatihan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan baik secara simultan maupun secara parsial. Mursadi (2009) dalam penelitiannya Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Parlinda & Wahyuddin (2008) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan,

Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta, dengan hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Faidal (2010) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pelaksanaan Diklat dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi dan Keuangan Rumah Sakit Ortopedi Prof. DR. R. Soeharso Surakarta Tahun 2010 yang menyimpulkan bahwa diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Akuntansi dan Keuangan.

#### **4.6.2 Hipotesis Kedua**

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis kedua dengan menggunakan analisis regresi menunjukkan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai penyusun laporan keuangan SKPD di kota Bengkulu. Hasil ini menunjukkan semakin tinggi tingkat pengalaman kerja pegawai maka semakin semakin baik tingkat keefektifitasan pegawai dalam bekerja.

Pengujian hipotesis kedua berdasarkan hasil olah data dari kuisioner yang diisi responden menunjukkan pegawai penyusun laporan keuangan SKPD di Kota Bengkulu merasa dengan melakukan pekerjaan secara berulang-ulang, maka pegawai akan lebih mahir dalam melaksanakan tugasnya sehingga pegawai bekerja dengan cara yang lebih praktis, produktif dan efisien. Hal ini tidak sejalan

dengan penelitian King dalam effendi (2005) yang menyatakan penempatan PNS sering tidak sesuai dengan kapasitas pegawai yang bersangkutan.

Hasil pengujian kedua ini mendukung hasil dari pengujian penelitian terdahulu yang juga mendukung adanya hubungan yang positif antara pengalaman kerja dengan kinerja pegawai yakni penelitian Faidal (2010) yang berjudul Pengaruh Pelaksanaan Diklat dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi dan Keuangan Rumah Sakit Ortopedi Prof. DR. R. Soeharso Surakarta Tahun 2010 yang menyimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Akuntansi dan Keuangan. Laniwidyanti (2010) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Hubungan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Central Asia (BCA) Cabang Borobudur, Malang. Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Central Asia (BCA) Cabang Borobudur Malang.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari data yang didapatkan dan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang mendasari penelitian ini yakni penelitian King dalam effendi (2005) yang menyatakan penempatan PNS sering tidak sesuai dengan kapasitas pegawai yang bersangkutan. Hasil penelitian ini adalah:

1. Pendidikan dan Pelatihan (diklat) berhubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyusun laporan keuangan SKPD di Kota Bengkulu. Berdasarkan olah data kuisioner menjelaskan bahwa pegawai penyusun laporan keuangan SKPD di kota Bengkulu merasa pendidikan dan pelatihan yang diberikan instansi kepada pegawai tepat sesuai kebutuhan pekerjaan yang ditugaskan hal ini menunjang dan meningkatkan *skill*, pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya sehingga pegawai dapat mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya dengan baik secara efektif dan efisien.
2. Pengalaman kerja berhubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyusun laporan keuangan SKPD di Kota Bengkulu. Berdasarkan hasil olah data dari kuisioner yang diisi responden menunjukkan pegawai penyusun laporan keuangan SKPD di Kota Bengkulu merasa dengan melakukan pekerjaan secara berulang-ulang, maka pegawai akan lebih mahir

dalam melaksanakan tugasnya sehingga pegawai bekerja dengan cara yang lebih praktis, produktif dan efisien.

## **5.2 Implikasi Hasil Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan bisa membantu untuk memberi masukan kepada SKPD di Kota Bengkulu dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai dapat meningkat bila instansi atau lembaga SKPD memberikan pendidikan dan pelatihan (diklat) kepada pegawainya sesuai bidangnya secara bertahap dan rutin. Pegawai penyusun laporan keuangan SKPD di kota Bengkulu yang menjadi responden berdasarkan hasil olah data kuisisioner telah mendapatkan pelatihan untuk bidang pekerjaannya namun masih ada pegawai yang belum mendapatkan pelatihan untuk mendukung tujuan organisasi yakni *good governance* yang meliputi transparansi dan akuntabilitas publik. Sebaiknya instansi memberi pelatihan yang mendukung tujuan organisasi selain member pelatihan kepada pegawai sesuai bidangnya, agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Pegawai penyusun laporan SKPD di Bengkulu sering menyelesaikan tugasnya sehingga pegawai memperoleh cara kerja yang lebih praktis, produktif dan efisien serta mahir dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai Penyusun laporan keuangan SKPD dapat diselesaikan dengan baik dan tepat dengan waktu yang ditentukan laporan itu harus diselesaikan. Namun dari hasil olah data kuisisioner pegawai penyusun laporan keuangan SKPD di Bengkulu yang menjadi responden, masih ada

pegawai yang hanya mengerjakan disatu bidang saja, telah diketahui pegawai penyusun laporan keuangan SKPD terdapat beberapa bidang, yakni bagian bendahara penerimaan, pengeluaran dan barang. Jika pegawai dari salah satu bagian penyusun laporan keuangan SKPD cuti ataupun berhalangan untuk bekerja, maka pegawai yang hanya menguasai pekerjaan yang sering dikerjakannya, maka pekerjaan yang harus diselesaikan terhambat. Jadi sebaiknya instansi melakukan mutasi antar bidang, yang masih ada keterkaitan dalam suatu SKPD. Agar jika ada pegawai yang cuti pekerjaan tidak terbengkalai dan dapat diselesaikan.

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 tidak mencapai keseluruhan satuan kerja perangkat daerah di Kota Bengkulu dikarenakan beberapa instansi yang dituju tidak mengizinkan dilakukannya penelitian karena alasan tertentu dan beberapa instansi yang memberi izin penelitian tidak memberikan surat keterangan yang menyatakan telah dilakukan penelitian oleh peneliti.

2. Penelitian ini hanya melakukan pengukuran berdasarkan persepsi dari pegawai.

#### **5.4 Saran**

1. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mendapatkan data di seluruh SKPD di Kota Bengkulu agar hasil yang didapat maksimal.
2. Untuk hasil yang lebih baik, penelitian ini selain menggunakan kusioner juga menggunakan metode interview agar dapat diperoleh hasil yang lebih akurat dan penjelasan yang dapat mendukung hasil penelitian tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- .1999. *Undang – Undang No. 25 Tahun 1999 Tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah.*
- .2004. *Undang – Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah.*
- .2004. *Undang – Undang No. 33 Tahun 2004 Tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah.*
- .2005. *Peraturan Pemerintah No. 24 Tahun 2005 Tentang Standar Akuntansi Pemerintahan.*
- .2005. *Peraturan Pemerintah No. 58 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.*
- .2006. *Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 13 Tahun 2006, Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.*
- .2006. *Peraturan Pemerintah No. 08 Tahun 2006 Tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintahan.*
- .2007. *Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 59 Tahun 2007, Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.*
- .2010. *Peraturan Pemerintah No. 71 Tahun 2010 Tentang Standar Akuntansi Pemerintahan.*
- Albar, Zulkifli. 2009. Tesis: *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pendidikan Berkelanjutan, komitmen Organisasi, Sistem Reward, Pengalaman dan Motivasi Auditor Inspektorat Provinsi Sumatra Utara.*USU.
- Baridwan, Zaki. 2004. *Prosiding SEMINAR NASIONAL PENGUKURAN KINERJA PEMERINTAH DAERAH.* UAD Press. Yogyakarta.
- Departemen Keuangan RI. 2002. *Komite Standar Akuntansi Pemerintah Pusat dan Daerah, Draft Publikasian Kerangka Konseptual Akuntansi Pemerintah, Pernyataan Standar Akuntansi Pemerintah No. 1-3.* Jakarta.
- Efendy, Taufiq. 2010. Thesis: *Pengaruh Kompetensi Independensi dan Motivasi Terhadap Kualitas Audit Aparat Inspektorat dalam Pengawasan Keuangan Daerah.* Universitas Diponegoro. Semarang.

- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Halim, Abdul. 2002. *Akuntansi dan Pengendalian Daerah*. Yogyakarta: UPP AMP YPKN.
- Halim, Abdul. 2005. *Akuntansi Sektor Publik; Akuntansi Keuangan Daerah*. Edisi Revisi: Salemba Empat.
- Halim, Abdul. 2007. *Akuntansi Sektor Publik, Akuntansi Keuangan Daerah*. Jakarta: Salemba Empat.
- Indriantoro, Nur dan Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPPE.
- Keputusan Menteri Dalam Negeri No. 29 Tahun 2002 Tentang Sistem Akuntansi*.
- Mardiasmo. 2002. *Otonomi Manajemen dan Keuangan Daerah*. Yogyakarta: Andi.
- Mardiasmo. 2005. *Akuntansi Sektor Publik*. Edisi 2. Yogyakarta: Andi.
- Mardiasmo. 2006. *Perwujudan Transparansi dan Akuntabilitas Publik Melalui Akuntansi Sektor Publik: Suatu Sarana Good Governance*. Jurnal Akuntansi Pemerintah Vol. 2, No. 1.
- Mathis, R.L., J.H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku 1*. Jakarta: PT. Salemba Emban Patria, hlm 75 – 114.
- Mathis, R.L., J.H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku 2*. Jakarta: PT. Salemba Emban Patria, hlm 89 – 91.
- Menteri Dalam Negeri. 2002. *Keputusan Menteri Dalam Negeri No. 29 Tahun 2002 Tentang Pedoman Pengurusan, Pertanggungjawaban, dan Pengawasan Keuangan dan Belanja Daerah, Pelaksanaan Tata Usaha Keuangan Daerah dan Penyusunan Perhitungan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah*.
- Mulya, Sari, Famela. 2009. Skripsi: *Penerapan Standar Akuntansi Keuangan Pemerintahan dalam Menunjang Efisiensi dan Efektifitas Pengelolaan Keuangan Daerah*. Universitas Bengkulu. Bengkulu.

- Nasaruddin. 2008. *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja terhadap Kualitas Penyajian Informasi Akuntansi pada PT Bank Negara Indonesia Tbk*. Jurnal Ichsan Gorontalo Vol 3, no. 1.
- Norman. 2010. Skripsi: *Implementasi Sistem Pengukuran Kinerja Satua Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kota Bengkulu*. Universitas Bengkulu, Fakultas Ekonomi, Jurusan Akuntansi.
- Putri, Junita. 2009. Skripsi: *Pengaruh Pemahan SAP, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Penyusunan Laporan Keuangan SKPD Kota Pematangsiantar*. USU.
- Putri, Valentika, Chindi. 2011. Skripsi: *Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Unit Kerja Dalam Menyusun Laporan Keuangan Sesuai Dengan Standar Akuntansi Pemerintahan (Studi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Bengkulu*. Universitas Bengkulu, Fakultas Ekonomi, Jurusan Akuntansi.
- Renaldo, Nofrindo. 2010. *Pengaruh Kompetensi dan Independensi Terhadap Kualitas Audit Aparat Inspektorat Kota Padang*. Skripsi tidak dipublikasikan. Padang.
- Republik Indonesi. *Undang – Undang No. 17 Tahun 2003, Tentang Keuangan Negara*.
- Republik Indonesia. 1999. *Undang – Undang No. 22 Tahun 1999 Tentang Pemenrintah Daerah*.
- Sadjiarto, Arja. 2000. *Akuntabilitas dan Pengukuran Kinerja Pemerintahan. Jurnal Aukntansi & Keuangan, 2*.
- Septiana. 2010. *Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan (SAKD) terhadap Transparansi dan Akuntabilitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah*. Skripsi tidak dipublikasikan.
- Simamora, Hayati. 2010. Skripsi: *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan serta Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Keuangan*. Universitas Bengkulu. Bengkulu.
- Standar Akuntansi Pemerintahan Nomor 24 Tahun 2005*. 2005. Jakarta: Salemba Empat.
- Subowo & Marfuah. 2005. *Hubungan antara Pengetahuan Akuntansi, Pengalaman Kerja, dan Etika Kerja Islam dengan Kinerja Pegawai Unit*

*Pertanggungjawaban Keuangan di Lingkungan Badan Wakaf UII.*  
Fenomena Vol 4, no. 2.

Sukriyah, Ika, Akram dan Inapty, Biana Adha. 2009. Dalam Jurnal: SNA XII, Palembang. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Objektivitas, Integritas dan Kompetensi Terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan.*

Suwardjono. 2005. *Teori Akuntansi Edisi Ketiga*. BPFE. Yogyakarta.

Tuasikal, Askam. 2006. Disertasi: *Pengaruh Pengawasan Internal dan Eksternal, Pemahaman Sistem Akuntansi Terhadap Pengelolaan Keuangan Daerah, serta implikasinya Terhadap Kinerja Unit Satuan Kerja Pemerintah Daerah*. Universitas Padjajaran. Bandung.

Tuasikal, Askam. 2007. *Pengaruh Pemahaman Sistem Akuntansi dan Pengelolaan Keuangan Daerah, Terhadap Kinerja Unit Satuan Kerja Pemerintah Daerah (Studi pada Kabupaten Maluku Tengah)*, Jurnal Akuntansi dan Keuangan Sektor Publik, Vol.08, No.01, February 2007.

## Kuisisioner Penelitian

### **PERSEPSI PEGAWAI NEGERI SIPIL KOTA BENGKULU ATAS PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) SERTA PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PENYUSUN LAPORAN KEUANGAN SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH DI KOTA BENGKULU**

Kepada  
Yth Bapak/Ibu/Saudara/i .....  
Pegawai penyusun laporan keuangan di SKPD  
Di Tempat

Dalam rangka penulisan skripsi saya sebagai mahasiswa Program Studi Akuntansi pada Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu, maka dengan ini saya:

Nama : M. Nur Kholiq

NPM : C1C107069

Memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i pegawai negeri pengelola keuangan pada SKPD di Kota Bengkulu untuk mengisi daftar pernyataan terlampir berikut. Untuk mengisi kuesioner ini secara lengkap rata-rata memerlukan waktu  $\pm$  15 menit.

Informasi yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan sangat saya perlukan sebagai bahan penelitian saya tentang **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) serta Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Penyusun Laporan Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Bengkulu”**.

Sesuai dengan etika penelitian, data yang saya peroleh akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Saya berharap Bapak/Ibu/Saudara/i Pegawai penyusun Laporan Keuangan SKPD bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner yang telah diisi mohon dikembalikan kepada saya (peneliti).

Peneliti menyampaikan rasa penghargaan dan rasa terima kasih yang setinggi-tingginya atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i pegawai penyusun laporan keuangan SKPD untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Kontribusi yang diberikan akan sangat berharga baik bagi peneliti maupun bagi pengembangan Manajemen Sumberdaya Manusia khususnya manajemen pengelolaan pegawai penyusun laporan keuangan SKPD di kabupaten Seluma. Bapak/Ibu/Saudara/i karyawan diminta untuk menjawab semua pernyataan berikut secara terbuka, jujur

dan apa adanya. Jawaban tidak akan mempengaruhi karir Bapak/Ibu/Saudara/i sebagai karyawan dan tidak ada jawaban yang bernilai benar atau salah. Informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya.

Terimakasih

Peneliti: M. Nur Kholiq  
Pembimbing: Baihaqi, SE., M.Si., Ak

## BAGIAN I

### Identitas Pegawai Penyusun Laporan Keuangan SKPD yang Dinilai

Jenis kelamin : Laki-Laki  Perempuan

Umur :

Masa kerja :

Bidang Pekerjaan :

## BAGIAN II

Berikut ini adalah daftar pernyataan yang berhubungan dengan Kinerja, Pendidikan & Pelatihan dan Pengalaman Kerja. Mohon Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memilih jawaban yang dianggap paling mewakili dengan memberikan **tanda silang (X)** pada angka-angka jawaban yang tersedia.

Berikut adalah pernyataan-pernyataan yang berhubungan dengan Kinerja

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan	5	4	3	2	1
2	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.	5	4	3	2	1
3	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan	5	4	3	2	1
4	Dengan pengetahuan yang saya miliki saya mampumelaksanakan pekerjaan dengan baik.	5	4	3	2	1
5	Dengan pengetahuan yang saya miliki saya dapat mengusai bidang departemen lain.	5	4	3	2	1
6	Dengan pengetahuan yang saya miliki saya lebih					

	mengusai bidang tugas yang saya kerjakan.	5	4	3	2	1
7	Saya mendahulukan pekerjaan-pekerjaan yang merupakan prioritas kerja.	5	4	3	2	1
8	Untuk menghasilkan suatu yang praktis, saya proaktif alam mencari tata kerja baru.	5	4	3	2	1
9	Saya dapat bekerja dengan baik dalam team.	5	4	3	2	1
10	Saya dapat dapat dengan cepat menyesuaikan diri pada setiap keputusan-keputusan baru.	5	4	3	2	1

Berikut adalah pernyataan yang berhubungan dengan Pendidikan dan Pelatihan:

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Pendidikan dan Pelatihan yang diberikan Lembaga Instansi untuk meningkatkan identifikasi knowledge, skill dan ability yang saya miliki	5	4	3	2	1
2	Program pelatihan yang diberikan untuk memperbaiki kinerja yang buruk	5	4	3	2	1
3	Pendidikan dan Pelatihan yang diberikan Lembaga Instansi dapat membantu saya mempercepat menguasai suatu tugas	5	4	3	2	1
4	Program pelatihan yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi	5	4	3	2	1
5	Tujuan instruksinal membantu perusahaan dalam memberikan pelatihan yang tepat sesuai kebutuhan pekerjaan Pegawai	5	4	3	2	1
6	Program pelatihan yang saya dapatkan untuk mendukung tujuan departemen dan organisasi	5	4	3	2	1

Berikut adalah pernyataan yang berhubungan dengan Pengalaman Kerja:

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Pekerjaan yang saat ini menjadi tanggung jawab Bapak/Ibu/Sdr/i sudah sering dilakukan	5	4	3	2	1
2	Bapak/Ibu/Sdr/i telah sering berpindah tugas dari bagian satu ke bagian lainnya.	5	4	3	2	1

3	Pengalaman yang Anda dimiliki sangat mempengaruhi Bapak/Ibu/Sdr/i dalam menyelesaikan pekerjaan	5	4	3	2	1
4	Tempat tugas atau pekerjaan baru membuat pengalaman kerja Bapak/Ibu/Sdr/i bertambah	5	4	3	2	1
5	Semakin sering Bapak/Ibu/Sdr/i melakukan tugas berbeda, semakin berpengalaman untuk menyelesaikannya	5	4	3	2	1

*Keterangan :*

**SS** : Sangat Setuju

**S** : Setuju

**N** : Netral

**TS** : Tidak Setuju

**STS** : Sangat Tidak Setuju

**Uji Deskriptif Statistik****Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Diklat	45	14	29	22.11	3.446
P_K	45	7	19	15.02	2.398
K_K	45	24	50	39.33	6.116
Valid N (listwise)	45				

Uji Validitas

Uji Validitas Variabel Diklat

Correlations

		D1	D2	D3	D4	D5	D6	Diklat
D1	Pearson Correlation	1	.546**	.111	.093	.450**	-.125	.425**
	Sig. (2-tailed)		.000	.468	.544	.002	.414	.004
	N	45	45	45	45	45	45	45
D2	Pearson Correlation	.546**	1	.346*	.099	.578**	-.007	.597**
	Sig. (2-tailed)	.000		.020	.517	.000	.965	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
D3	Pearson Correlation	.111	.346*	1	.498**	-.005	.254	.719**
	Sig. (2-tailed)	.468	.020		.001	.974	.092	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
D4	Pearson Correlation	.093	.099	.498**	1	.149	.362*	.707**
	Sig. (2-tailed)	.544	.517	.001		.328	.015	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
D5	Pearson Correlation	.450**	.578**	-.005	.149	1	.228	.541**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.974	.328		.132	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
D6	Pearson Correlation	-.125	-.007	.254	.362*	.228	1	.550**
	Sig. (2-tailed)	.414	.965	.092	.015	.132		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
Diklat	Pearson Correlation	.425**	.597**	.719**	.707**	.541**	.550**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45

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

**Correlations**

		D1	D2	D3	D4	D5	D6	Diklat
D1	Pearson Correlation	1	.546**	.111	.093	.450**	-.125	.425**
	Sig. (2-tailed)		.000	.468	.544	.002	.414	.004
	N	45	45	45	45	45	45	45
D2	Pearson Correlation	.546**	1	.346*	.099	.578**	-.007	.597**
	Sig. (2-tailed)	.000		.020	.517	.000	.965	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
D3	Pearson Correlation	.111	.346*	1	.498**	-.005	.254	.719**
	Sig. (2-tailed)	.468	.020		.001	.974	.092	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
D4	Pearson Correlation	.093	.099	.498**	1	.149	.362*	.707**
	Sig. (2-tailed)	.544	.517	.001		.328	.015	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
D5	Pearson Correlation	.450**	.578**	-.005	.149	1	.228	.541**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.974	.328		.132	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
D6	Pearson Correlation	-.125	-.007	.254	.362*	.228	1	.550**
	Sig. (2-tailed)	.414	.965	.092	.015	.132		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
Diklat	Pearson Correlation	.425**	.597**	.719**	.707**	.541**	.550**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45

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

**Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja**

**Correlations**

		PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	P_K
PK1	Pearson Correlation	1	.191	.106	.088	-.082	.350*
	Sig. (2-tailed)		.209	.489	.565	.593	.019
	N	45	45	45	45	45	45
PK2	Pearson Correlation	.191	1	.137	.225	.572**	.660**
	Sig. (2-tailed)	.209		.368	.137	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
PK3	Pearson Correlation	.106	.137	1	.928**	.132	.733**
	Sig. (2-tailed)	.489	.368		.000	.386	.000
	N	45	45	45	45	45	45
PK4	Pearson Correlation	.088	.225	.928**	1	.179	.772**
	Sig. (2-tailed)	.565	.137	.000		.238	.000
	N	45	45	45	45	45	45
PK5	Pearson Correlation	-.082	.572**	.132	.179	1	.627**
	Sig. (2-tailed)	.593	.000	.386	.238		.000
	N	45	45	45	45	45	45
P_K	Pearson Correlation	.350*	.660**	.733**	.772**	.627**	1
	Sig. (2-tailed)	.019	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45

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

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

## Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

### Correlations

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	K_K
KK1	Pearson Correlation	1	.228	.503**	.150	.491**	.283	.942**	.184	.482**	.200	.643**
	Sig. (2-tailed)		.132	.000	.324	.001	.060	.000	.228	.001	.188	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
KK2	Pearson Correlation	.228	1	.360*	.346*	.556**	.536**	.290	.776**	.334*	.370*	.715**
	Sig. (2-tailed)	.132		.015	.020	.000	.000	.053	.000	.025	.012	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
KK3	Pearson Correlation	.503**	.360*	1	.464**	.395**	.524**	.449**	.420**	.985**	.354*	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000	.015		.001	.007	.000	.002	.004	.000	.017	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
KK4	Pearson Correlation	.150	.346*	.464**	1	.448**	.477**	.221	.463**	.475**	.569**	.643**
	Sig. (2-tailed)	.324	.020	.001		.002	.001	.145	.001	.001	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
KK5	Pearson Correlation	.491**	.556**	.395**	.448**	1	.526**	.480**	.531**	.377*	.244	.733**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.007	.002		.000	.001	.000	.011	.107	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
KK6	Pearson Correlation	.283	.536**	.524**	.477**	.526**	1	.344*	.409**	.529**	.411**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.060	.000	.000	.001	.000		.021	.005	.000	.005	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
KK7	Pearson Correlation	.942**	.290	.449**	.221	.480**	.344*	1	.250	.429**	.141	.657**
	Sig. (2-tailed)	.000	.053	.002	.145	.001	.021		.097	.003	.356	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
KK8	Pearson Correlation	.184	.776**	.420**	.463**	.531**	.409**	.250	1	.420**	.198	.689**
	Sig. (2-tailed)	.228	.000	.004	.001	.000	.005	.097		.004	.192	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
KK9	Pearson Correlation	.482**	.334*	.985**	.475**	.377*	.529**	.429**	.420**	1	.357*	.773**
	Sig. (2-tailed)	.001	.025	.000	.001	.011	.000	.003	.004		.016	.000

	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
KK10	Pearson Correlation	.200	.370*	.354*	.569**	.244	.411**	.141	.198	.357*	1	.535**
	Sig. (2-tailed)	.188	.012	.017	.000	.107	.005	.356	.192	.016		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
K_K	Pearson Correlation	.643**	.715**	.783**	.643**	.733**	.737**	.657**	.689**	.773**	.535**	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).

**Uji Reliabilitas**

**Uji Reliabilitas Variabel Diklat**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	45	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.629	6

### Uji Reliabilitas Variabel Pengalaman Kerja

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	45	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.618	5

### Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	45	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	10

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas Data**

**Lampiran**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Diklat	P_K	K_K
N		45	45	45
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	22.11	15.02	39.33
	Std. Deviation	3.446	2.398	6.116
Most Extreme Differences	Absolute	.153	.135	.166
	Positive	.114	.126	.094
	Negative	-.153	-.135	-.166
Kolmogorov-Smirnov Z		1.024	.905	1.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.245	.386	.169
a. Test distribution is Normal.				

## Uji Heteroskedastisitas

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	P_K, Diklat <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Abs

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.339 <sup>a</sup>	.115	.073	2.75693

a. Predictors: (Constant), P\_K, Diklat

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41.483	2	20.742	2.729	.087 <sup>a</sup>
	Residual	319.229	42	7.601		
	Total	360.712	44			

a. Predictors: (Constant), P\_K, Diklat

b. Dependent Variable: Abs

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.135	3.434		3.242	.002
	Diklat	-.202	.123	-.315	-2.030	.059
	P_K	-.093	.177	-.078	-.526	.602

a. Dependent Variable: Abs

**Uji Multikolinearitas**

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	P_K, Diklat <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: K\_K

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.596 <sup>a</sup>	.355	.324	5.028

a. Predictors: (Constant), P\_K, Diklat

b. Dependent Variable: K\_K

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	584.171	2	292.085	11.553	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1061.829	42	25.282		
	Total	1646.000	44			

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	584.171	2	292.085	11.553	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1061.829	42	25.282		
	Total	1646.000	44			

a. Predictors: (Constant), P\_K, Diklat

b. Dependent Variable: K\_K

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.440	6.264		1.507	.139		
	Diklat	.699	.224	.394	3.117	.003	.962	
	P_K	.961	.322	.377	2.982	.005	.962	

a. Dependent Variable: K\_K

**Uji Hipotesis**

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	P_K, Diklat <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: K\_K

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.596 <sup>a</sup>	.355	.324	5.028

a. Predictors: (Constant), P\_K, Diklat

b. Dependent Variable: K\_K

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	584.171	2	292.085	11.553	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1061.829	42	25.282		
	Total	1646.000	44			

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	584.171	2	292.085	11.553	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1061.829	42	25.282		
	Total	1646.000	44			

a. Predictors: (Constant), P\_K, Diklat

b. Dependent Variable: K\_K

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.440	6.264		1.507	.139
	Diklat	.699	.224	.394	3.117	.003
	P_K	.961	.322	.377	2.982	.005

a. Dependent Variable: K\_K



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 : 231 / UN30.6/LT/2014  
Lampiran : -  
Hal : Izin Penelitian

16 Januari 2014

Yth. Kepala Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu  
Kota Bengkulu

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

Untuk itu mohon bantuannya agar memberi izin kepada:

NAMA : Muhammad Nur Kholiq  
NPM : C1C007069  
Jurusan : S-1 Ekonomi Akuntansi

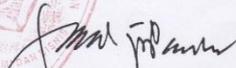
Untuk mengadakan penelitian dengan judul : **Persepsi Pegawai Negeri Sipil di Kota Bengkulu atas Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) serta Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Penyusun Laporan Keuangan SKPD di Kota Bengkulu.**

Atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

an. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik



  
Dr. Fahrudin JS. Pareke, SE. M.Si. Pp  
NIP 197109141999031004



## PEMERINTAH PROVINSI BENGKULU KANTOR PELAYANAN PERIZINAN TERPADU

Jl. Pembangunan No. 1 Telepon/Fax: (0736) 23512 Kode Pos: 38225  
Website: www.kp2tprovbengkulu.go.id Blog: www.kp2tbengkulu.blogspot.com  
**BENGKULU**

### REKOMENDASI

NOMOR : 503/7.a/ ~~282~~ /KP2T/2014

### TENTANG PENELITIAN

- Dasar:
1. Peraturan Gubernur Bengkulu Nomor 18 Tahun 2013 tanggal 02 Agustus 2013 tentang Perubahan kedua Atas Peraturan Gubernur Nomor 07 Tahun 2012 Tentang Pendelegasian Sebagian Kewenangan Penandatanganan Perizinan dan Non (Bukan) Perizinan Pemerintah Provinsi Bengkulu Kepada Kepala Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu Provinsi Bengkulu.
  2. Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu Nomor: 231/UN30.6/LT/2014. Tanggal 16/01/2014 Perihal Tentang Penelitian . Permohonan diterima di KP2T Tanggal 06 February 2014

Lembaga Penyelenggara : -  
Nama Peneliti : Muhammad Nur Khoiq / C1C007069 / Mahasiswa  
Maksud : Melakukan Penelitian  
Judul Penelitian : **Persepsi Pegawai Negeri Sipil di Kota Bengkulu Atas Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Serta Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Penyusunan Laporan Keuangan SKPD di Kota Bengkulu**  
Daerah Penelitian : SKPD Kota Bengkulu  
Waktu Penelitian/Kegiatan : 06 February 2014 s/d 06 March 2014  
Penanggung Jawab : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu

Dengan ini merekomendasikan penelitian yang akan diadakan dengan ketentuan:

- a. Sebelum melakukan penelitian harus melapor kepada Gubernur/Bupati/Walikota Cq. Kepala Badan/Kepala Kantor Kesbang Pol dan Linmas atau sebutan lain setempat.
- b. Harus mentaati semua ketentuan Perundang-undangan yang berlaku.
- c. Selesai melakukan penelitian agar melaporkan/menyampaikan hasil penelitian kepada Kepala Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu Provinsi Bengkulu.
- d. Apabila masa berlaku Rekomendasi ini sudah berakhir, sedangkan pelaksanaan penelitian belum selesai, perpanjangan Rekomendasi Penelitian harus diajukan kembali kepada instansi pemohon.
- e. Rekomendasi ini akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang surat rekomendasi ini tidak mentaati/mengindahkan ketentuan-ketentuan seperti tersebut di atas.

Demikian Rekomendasi ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bengkulu, 06 February 2014  
KEPALA KANTOR  
PELAYANAN PERIZINAN TERPADU  
PROVINSI BENGKULU  
KP2T  
HENDRY PURWANTRISNO  
PEMBINA Tk. I  
NIP. 19620921 199003 1 003

Tembusan disampaikan kepada Yth:  
1. Kepala Badan Kesbang Pol Provinsi Bengkulu  
2. Kepala Badan Pelayanan Perizinan Terpadu dan Penanaman Modal Kota Bengkulu  
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu  
4. Yang Bersangkutan



**PEMERINTAH KOTA BENGKULU  
BADAN PELAYANAN PERIZINAN  
TERPADU DAN PENANAMAN MODAL**

Jl Basuki Rahmat No. 1 Bengkulu Kode Pos 38227  
Telp.(0736) 349731 fax. (0736) 26992  
Web: bppt.bengkulkota.go.id email: bppt@bengkulkota.go.id

**IZIN PENELITIAN**

Nomor : 070 / 198 // BPPT / 2014

**Dasar** : Peraturan Walikota Bengkulu Nomor 31 Tahun 2012 Tanggal 28 Desember 2012 Perubahan Atas Peraturan Walikota Bengkulu Nomor 07 Tahun 2009 Tentang Pelimpahan Wewenang Membuat, Mengeluarkan dan Menandatangani Perizinan Dan Non Perizinan Kepada Kepala Badan Pelayanan Perizinan Terpadu (BPPT dan PM).

**Memperhatikan** : Rekomendasi Kepala Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu Provinsi Bengkulu Nomor : 503/7.a/ 282 /KP2T/2014 Tanggal 06 Februari 2014.

**DENGAN INI MENERANGKAN BAHWA :**

**Nama/NPM** : Muhammad Nur Kholiq / C1C007069  
**Pekerjaan** : Mahasiswa  
**Fakultas** : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu  
**Judul Penelitian** : **Prestasi Pegawai Negeri Sipil Di Kota Bengkulu Atas Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Serta Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Penyusunan Laporan Keuangan SKPD di Kota Bengkulu**

**Daerah Penelitian** : SKPD Kota Bengkulu  
**Waktu Penelitian** : 06 Februari 2014 .s.d 06 Maret 2014  
**Penanggung Jawab** : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu  
**Dengan Ketentuan** : 1. Tidak dibenarkan mengadakan kegiatan yang tidak sesuai dengan penelitian yang dimaksud.  
2. Harus mentaati peraturan dan perundang-undangan yang berlaku serta mengindahkan adat istiadat setempat.  
3. Apabila masa berlaku surat keterangan penelitian ini sudah berakhir, sedangkan pelaksanaannya belum selesai, maka yang bersangkutan harus mengajukan surat perpanjangan keterangan penelitian.  
4. Surat keterangan penelitian ini akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang surat ini tidak mentaati ketentuan seperti tersebut diatas.

Demikian Surat Keterangan ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : BENGKULU  
Pada Tanggal : 20 Februari 2014  
a.n.KEPALA BADAN PELAYANAN PERIZINAN  
TERPADU DAN PENANAMAN MODAL KOTA BENGKULU  
KABID PEMERINTAHAN



**Tembusan**

1. Yth. Kesbang Pol dan Linmas Kota Bengkulu
2. Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu
3. Yang Bersangkutan