

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN.

4.1 Deskripsi Data.

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian.

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang berada di Perusahaan Perbankan di Kota Bandar Lampung. Data yang digunakan adalah data primer yang dilaksanakan penyebaran kuesioner secara langsung kepada objek penelitian. Responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian *Accounting* dengan masa kerja lebih dari 1 tahun. Jumlah kuesioner adalah sebanyak 26 kuesioner. Peneliti mengambil sampel sebanyak 30 Perusahaan Perbankan yang berada di Kota Bandar Lampung, namun hanya beberapa Bank saja yang bersedia berpartisipasi. dengan peta distribusi yang terlihat dalam tabel 4.1.

Tabel 4.1

Data Distribusi Sampel Penelitian.

No	Nama Bank
1.	Bank Lampung
2.	Bank Bukopin
3.	Bank Mayapada
4.	Bank Mandiri
5.	Bank Danamon
6.	Bank OCBC NISP
7.	Bank Mega
8.	Bank Nobu
9.	Bank Utomo
10.	Bank Bumi Arta
11.	Bank Mayora
12.	Bank BTN
13.	Bank BCA
14.	Bank Pasar

15.	Bank HSBC
16.	Bank Agris
17.	Bank Sinar Mas
18.	Bank BRI
19.	Bank CIMB Niaga
20.	Bank EKA
21.	Bank BNI
22.	China Contruction Bank Indonesia
23.	Rabobank
24.	Panin Bank
25.	Maybank
26.	Bank Index
27.	Bank Trisurya
28.	Bank Langgeng
29.	Bank Arta Kedaton Makmur
30.	Bank Arta Graha

Tabel 4.2

Data Distribusi Sampel Penelitian yang kembali.

No	Nama Bank	Jumlah Kuesioner
1.	Bank Danamon	1
2.	Bank BTN	2
3.	Panin Bank	1
4.	Bank Pasar	3
5.	Rabobank	1
6.	Bank BNI	1
7.	Bank Bukopin	2
8.	Bank Mayora	2
9.	Bank Mayapada	2
10.	Bank OCBC NISP	2
11.	Bank BRI	2
12.	Bank CIMB Niaga	2

13.	China Contruction Bank Indonesia	1
14.	Bank BCA	2
15.	Bank Lampung	2
TOTAL		26

Sumber : data primer yang diolah, 2018.

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui total kuesioner yang direspon dan dapat digunakan untuk mengolah data sebanyak 26 kuesioner atau 100%. Gambaran mengenai data sampel ini dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3
Sampel Penelitian.

No	Keterangan Kuesioner	Jumlah	Presentase
1.	Kuesioner yang disebar.	26	100%
2.	Kuesioner yang kembali.	26	100%
3.	Kuesioner yang tidak kembali.	0	0%
4.	Kuesioner yang dapat diolah.	26	100%

Sumber : data primer yang diolah, 2018.

4.1.2 Deskripsi Sampel Penelitian.

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Bank bagian Akuntansi. Berikut ini adalah deskripsi mengenai identitas responden penelitian yang terdiri dari jenis kelamin, umur, masa kerja dan pendidikan terakhir.

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Pria	10	38%
Wanita	16	62%
TOTAL	26	100%

Sumber : data primer yang diolah, 2018.

Tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa sekitar 10 orang atau sebesar 38% responden di dominasi oleh jenis kelamin pria, dan sisanya sebesar 16 orang atau sebesar 62% berjenis kelamin wanita.

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur.

Tabel 4.5

Deskripsi Responden Berdasarkan Umur.

Umur	Jumlah	Presentase
< 20 tahun	0	0%
21-30 tahun	15	58%
31-40 tahun	7	27%
41-50 tahun	4	15%
> 51 tahun	0	0%
TOTAL	26	100%

Sumber : data primer yang diolah, 2018.

Berdasarkan tabel 4.5 diatas berdasarkan umur responden terlihat bahwa umur responden 21-30 tahun berjumlah 15 responden atau sebesar 58%, umur 31-40 tahun berjumlah 7 responden atau sebesar 27%, umur 41-50 tahun berjumlah 4 responden atau sebesar 15%.

Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.6

Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Masa kerja	Jumlah	Presentase
1-5 tahun	16	61%
6-10 tahun	6	23%
11-15 tahun	2	8%
16-20 tahun	2	8%
>20 tahun	0	0%
TOTAL	26	100%

Sumber : data primer yang diolah, 2018.

Berdasarkan tabel 4.6 diatas berdasarkan masa kerja responden terlihat bahwa masa kerja responden 1-5 tahun berjumlah 16 responden atau sebesar 61%, 6-10 tahun berjumlah 6 responden atau sebesar 23%, 11-15 tahun berjumlah 2 responden atau sebesar 8%, 16-20 tahun berjumlah 2 responden atau sebesar 8%.

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.7

Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
SMA	0	0%
DIII	0	0%
S1	24	92%
S2	2	8%
TOTAL	26	100%

Sumber : data primer yang diolah, 2018.

Berdasarkan tabel 4.7 diatas berdasarkan pendidikan terakhir yang dimiliki responden terlihat bahwa responden dengan pendidikan terakhir S1 berjumlah 24 responden atau sebesar 92%, dan pendidikan terakhir S2 berjumlah 2 responden atau sebesar 8%.

4.2 Hasil Analisis Data.

4.2.1 Statistik Deskriptif.

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean). Standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis, dan skewness (kemencengan distribusi) (Ghozali,2011). Hasil statistik deskriptif dengan bantuan program aplikasi komputer SPSS 20 disajikan dengan tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Hasil Statistik Deskriptif.

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stres Kerja	26	1	4	2,31	,679
Motivasi Kerja	26	4	5	4,15	,368
Kompensasi	26	3	5	4,12	,431
Kinerja Karyawan	26	3	5	4,15	,543
Valid N (listwise)	26				

Sumber : data primer yang diolah,2018.

Berdasarkan tabel diatas dapat dideskripsikan bahwa jumlah responden 26. Dari 26 responden ini variabel independen. Stres Kerja memiliki nilai minimum sebesar 1 dan maksimal sebesar 4 dengan rata-rata total jawaban 2,31 dan standar deviasi 0,679 . pada variabel Motivasi Kerja memiliki nilai minimum sebesar 4 dan maksimal sebesar 5 dengan rata-rata total jawaban 4,15 dan standar deviasi 0,368. Variabel Kompensasi memiliki nilai minimum sebesar 3 dan maksimal sebesar 5 dengan rata-rata total jawaban 4,12 dan standar deviasi 0,431. Sedangkan pada variabel dependen kinerja karyawan memiliki nilai minimum 3 dan maksimal 5 dengan rata-rata jawaban 4.15 dan standar deviasi 0,543.

4.2.2 Uji Kualitas Data.

4.2.2.1 Uji Validitas Instrument.

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali,2011). Jika korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai signifikan di bawah 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid dan begitupun sebaliknya. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil uji validitas dari variabel stres kerja dengan 26 sampel responden.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Stres kerja.

Variabel	Indikator	Koefisien korelasi	Nilai signifikan	Kesimpulan
(X1) Stres Kerja	X1.1	0,717	0,001	Valid
	X1.2	0,673	0,000	Valid
	X1.3	0,462	0,002	Valid
	X1.4	0,610	0,003	Valid
	X1.5	0,708	0,000	Valid
	X1.6	0,643	0,000	Valid
	X1.7	0,672	0,001	Valid

Sumber : data primer yang diolah,2018.

Tabel 4.9 terlihat bahwa semua butir pernyataan untuk variabel yang memiliki subvariabel stres kerja (X1) berada pada tingkat signifikansi yaitu dibawah 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan penelitian valid. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil uji validitas dari variabel Motivasi kerja dengan 26 sampel responden.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.

Variabel	Indikator	Koefisien korelasi	Nilai signifikan	Kesimpulan
(X2) Motivasi Kerja	X2.1	0,709	0,006	Valid
	X2.2	0,758	0,017	Valid
	X2.3	0,400	0,007	Valid
	X2.4	0,686	0,001	Valid
	X2.5	0,708	0,000	Valid
	X2.6	0,487	0,013	Valid
	X2.7	0,478	0,000	Valid
	X2.8	0,525	0,004	Valid
	X2.9	0,647	0,001	Valid

	X2.10	0,447	0,010	Valid
	X2.11	0,703	0,009	Valid

Sumber : data primer yang diolah,2018.

Tabel 4.10 terlihat bahwa semua butir pernyataan untuk variabel yang memiliki subvariabel Motivasi Kerja (X2) berada pada tingkat signifikansi yaitu dibawah 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan penelitian valid. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil uji validitas dari variabel Kompensasi dengan 26 sampel responden.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Kompensasi.

Variabel	Indikator	Koefisien korelasi	Nilai signifikan	Kesimpulan
(X3) Kompensasi	X3.1	0,539	0,000	Valid
	X3.2	0,707	0,000	Valid
	X3.3	0,711	0,000	Valid
	X3.4	0,571	0,000	Valid
	X3.5	0,490	0,001	Valid
	X3.6	0,575	0,000	Valid
	X3.7	0,565	0,001	Valid
	X3.8	0,547	0,000	Valid
	X3.9	0,645	0,000	Valid
	X3.10	0,579	0,000	Valid
	X3.11	0,703	0,000	Valid
	X3.12	0,633	0,000	Valid
	X3.13	0,640	0,000	Valid
	X3.14	0,480	0,000	Valid
	X3.15	0,381	0,000	Valid
	X3.16	0,607	0,001	Valid
	X3.17	0,668	0,000	Valid

Sumber : data primer yang diolah,2018.

Tabel 4.11 terlihat bahwa semua butir pernyataan untuk variabel yang memiliki subvariabel Kompensasi (X3) berada pada tingkat signifikansi yaitu dibawah 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan penelitian valid. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil uji validitas dari variabel Kinerja karyawan bagian Akuntansi dengan 26 sampel responden.

Tabel 4.12

Hasil Uji Validitas Kinerja karyawan.

Variabel	Indikator	Koefisien korelasi	Nilai signifikan	Kesimpulan
(Y) Kinerja Karyawan	Y1	0,815	0,000	Valid
	Y2	0,816	0,000	Valid
	Y3	0,822	0,000	Valid
	Y4	0,758	0,000	Valid
	Y5	0,724	0,000	Valid
	Y6	0,752	0,000	Valid

Sumber : data primer yang diolah,2018.

Tabel 4.12 terlihat bahwa semua butir pernyataan untuk variabel yang memiliki subvariabel kinerja karyawan (Y) berada pada tingkat signifikansi yaitu dibawah 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan penilaian valid.

4.2.2.2 Uji Reliabilitas Instrument.

Uji Reliabilitas hanya dapat dilakukan setelah suatu instrumen telah dipastikan validitasnya. Pengujian Reliabilitas dalam penelitian ini untuk menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal teknik yang digunakan adalah dengan mengukur koefisien *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program SPSS 20. Nilai Alpha bervariasi dari 0-1, suatu pertanyaan dapat dikategorikan reliabel jika nilai alpha lebih besar dari 0,70 (Ghozali,2011).

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,768	7

Pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70 yaitu sebesar 0,768.

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,765	11

Pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70 yaitu sebesar 0,765.

Tabel 4.15
Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,936	17

Pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70 yaitu sebesar 0,936.

Tabel 4.16
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja karyawan.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,862	6

Pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70 yaitu sebesar 0,862.

Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik.

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui dan menguji kelayakan atas model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

4.2.3.1 Uji Normalitas.

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen dan independen dalam satu model regresi berdistribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi nilai residual normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji statistik non-parametik *Kolmogorof-Smirnov* (K-S) dengan membuat hipotesis.

H₀ : Data residual berdistribusi normal.

H₁ : Data residual tidak berdistribusi normal.

Apabila nilai signifikannya lebih besar dari 0,05 maka H₀ diterima, sedangkan jika nilai signifikannya kurang dari 0,05 maka H₀ ditolak (Ghozali,2011). Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.17
Hasil Uji Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		26
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,61668151
Most Extreme Differences	Absolute	,122
	Positive	,122
	Negative	-,078
Kolmogorov-Smirnov Z		,624
Asymp. Sig. (2-tailed)		,831

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : data primer yang diolah,2018.

Dari tabel diatas, besarnya *Kolmogorof-Smirnov* (K-S) adalah 0,624 dan signifikan pada 0,831 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam model regresi terdistribusi normal, dimana nilai signifikan diatas 0,05 ($p = 0,831 > 0,05$). Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai observasi data telah terdistribusi normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

4.2.3.2 Uji Multikolonieritas.

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor (VIF)*. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya (Ghozali,2011). Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.18
Hasil Uji Multikolonieritas.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19,056	6,578		2,897	,009		
	Stres Kerja	-,455	,094	-,675	-4,848	,000	,885	1,130
	Motivasi Kerja	,230	,107	,287	2,152	,044	,968	1,033
	Kompensasi	,045	,052	,124	,879	,390	,867	1,154
	MODX1X4	-,292	,635	-,083	-,460	,651	,521	1,918
	MODX2X4	-,608	,883	-,137	-,689	,499	,435	2,301
	MODX3X4	-,104	,751	-,022	-,139	,891	,707	1,414

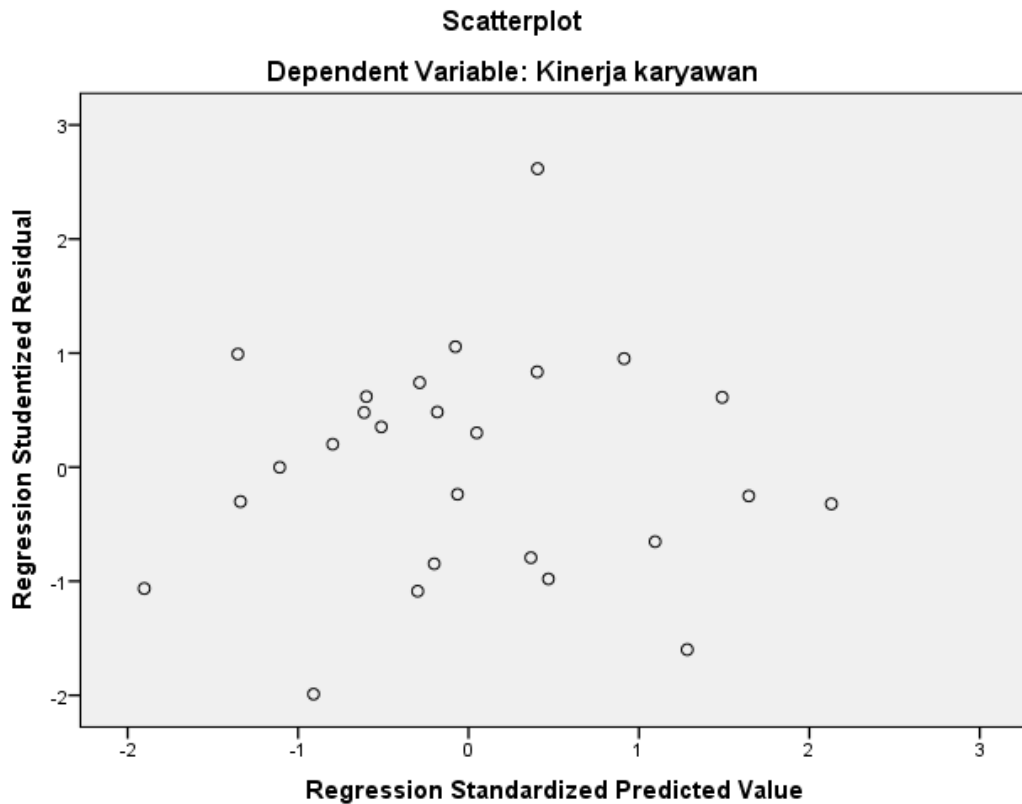
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : data primer yang diolah,2018.

Berdasarkan uji multikolonieritas pada tabel 4.18 menunjukkan hasil perhitungan *varian inflatanion faktor (VIF)* menunjukkan bahwa stres kerja, motivasi kerja, kompensasi, MODX1X4, MODX2X4 dan MODX3X4 memiliki nilai *VIF* kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,10, maka diperoleh kesimpulan tidak terdapat korelasi antara variabel bebas atau tidak terjadi multikolonieritas.

4.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali,2011). Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Sumber : data primer yang diolah,2018.

Gambar 4.1

Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Dari gambar 4.1 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Tidak ada pola tertentu yang teratur. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

4.2.4 Analisis Regresi Linier Berganda.

Dalam penelitian ini digunakan persamaan regresi melalui uji interaksi atau sering disebut dengan Moderated Regression Analysis (MRA). MRA merupakan aplikasi khusus regresi berganda linier dimana dalam persamaan regresinya mengandung regresi interaksi (Ghozali,2011). Hasil analisis regresi linier berganda dengan bantuan program aplikasi komputer SPSS 20 disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.19
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19,056	6,578		2,897	,009		
	Stres Kerja	-,455	,094	-,675	-4,848	,000	,885	1,130
	Motivasi Kerja	,230	,107	,287	2,152	,044	,968	1,033
	Kompensasi	,045	,052	,124	,879	,390	,867	1,154
	MODX1X4	-,292	,635	-,083	-,460	,651	,521	1,918
	MODX2X4	-,608	,883	-,137	-,689	,499	,435	2,301
	MODX3X4	-,104	,751	-,022	-,139	,891	,707	1,414

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : data primer yang diolah,2018.

Dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 19,056 - 0,455 X1 + 0,230 X2 + 0,045 X3 - 0,292 X1X4 - 0,608 X2X4 - 0,104 X3X4 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan diatas terlihat bahwa:

- a. Nilai konstanta sebesar 19,056 artinya dengan dipengaruhi stres kerja, motivasi kerja, kompensasi dan interaksi dari variabel masing-masing maka kinerja karyawan meningkat sebesar 11,553.
- b. Nilai koefisien stres kerja untuk variabel X1 sebesar -0,455 dan bertanda negatif . hal ini menyatakan bahwa apabila variabel stres kerja menurun, maka terjadi penurunan sebesar 45,5 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari regresi adalah tetap .
- c. Nilai koefisien motivasi kerja untuk variabel X2 sebesar 0,230 dan bertanda positif . hal ini menyatakan bahwa apabila variabel motivasi kerja meningkat, maka terjadi peningkatan sebesar 23 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
- d. Nilai koefisien kompensasi untuk variabel X3 sebesar 0,045 dan bertanda positif . hal ini menyatakan bahwa apabila variabel kompensasi meningkat, maka terjadi peningkatan sebesar 4,5 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

- e. Nilai koefisien Lama kerja yang memoderasi stres kerja untuk variabel X1X4 sebesar -0,292 dan bertanda negatif . hal ini menyatakan bahwa apabila variabel X1X4 menurun, maka terjadi penurunan sebesar 29,2 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap
- f. Nilai koefisien Lama kerja yang memoderasi motivasi kerja untuk variabel X2X4 sebesar -0,608 dan bertanda negatif. hal ini menyatakan bahwa apabila variabel motivasi kerja menurun, maka terjadi penurunan sebesar 60,8 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari regresi adalah tetap.
- g. Nilai koefisien Lama kerja yang memoderasi kompensasi untuk variabel X3X4 sebesar -0,104 dan bertanda negatif. hal ini menyatakan bahwa apabila variabel kompensasi menurun, maka terjadi penurunan sebesar 10,4 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari regresi adalah tetap .

4.2.5 Koefisien Determinasi (R^2).

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali,2011). Berdasarkan hasil pengolahan SPSS 20, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.20
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,821 ^a	,674	,571	1,854

a. Predictors: (Constant), MODX3X4, Stres Kerja, Motivasi Kerja, MODX1X4, Kompensasi, MODX2X4

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : data primer yang diolah,2018.

Pada model summary ,nilai R^2 sebesar 0,571 yang berarti bahwa korelasi atau hubungan antara variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 57,1%. Hal ini berarti 57,1% variasi atau perubahan dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari stres kerja ,motivasi kerja ,kompensasi dan interaksi, sedangkan sisanya 42,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

4.2.6 Uji Kelayakan Model (Uji F).

Uji kelayakan model dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi layak atau tidak untuk digunakan. Pada pengujian ini ditetapkan nilai signifikan sebesar 5%. Hal ini menunjukkan jika nilai signifikansi kurang atau sama dengan 0,05 maka model ini layak digunakan dan jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka model ini tidak layak digunakan (Ghozali,2011). Berikut ini adalah hasil pengujian kelayakan model dengan uji kelayakan model dalam penelitian ini , pengujian bersifat satu arah dengan *level of significant* sebesar 0,05.

Tabel 4.21
Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F).

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135,005	6	22,501	6,543	,001 ^b
	Residual	65,341	19	3,439		
	Total	200,346	25			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), MODX3X4, Stres Kerja, Motivasi Kerja, MODX1X4, Kompensasi, MODX2X4

Sumber : data primer yang diolah,2018.

Dari uji ANOVA atau f_{test} diperoleh f_{hitung} sebesar 6,543 dengan tingkat signifikansi 0,001, sedangkan f_{tabel} 2,84 dengan signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan stres kerja, motivasi kerja, kompensasi, X1X4, X2X4 dan X3X4 secara simultan berpengaruh dan signifikan dalam mendeteksi kinerja karyawan karena f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} ($6,543 > 2,84$) dan signifikansi penelitian lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$).

4.2.7 Pengujian Hipotesis (Uji T)

Uji T digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel independennya. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji t pada tingkat kepercayaan 95% atau α sebesar 0,05 dari hasil output SPSS 20 yang diperoleh. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, atau dengan signifikan (Sig) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya apabila signifikan (Sig) > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak (Ghozali, 2011). Berdasarkan hasil pengolahan SPSS 20, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.22
Hasil Pengujian Hipotesis (Uji T).

		Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	19,056	6,578		2,897	,009			
	Stres Kerja	-,455	,094	-,675	-4,848	,000	,885	1,130	
	Motivasi Kerja	,230	,107	,287	2,152	,044	,968	1,033	
	Kompensasi	,045	,052	,124	,879	,390	,867	1,154	
	MODX1X4	-,292	,635	-,083	-,460	,651	,521	1,918	
	MODX2X4	-,608	,883	-,137	-,689	,499	,435	2,301	
	MODX3X4	-,104	,751	-,022	-,139	,891	,707	1,414	

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : data primer yang diolah, 2018.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.22 di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. Untuk variabel stres kerja, dapat disimpulkan t_{hitung} adalah -4,848, sedangkan t_{tabel} 1,71088, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,848 > 1,71088). Signifikansi penelitian juga menunjukkan angka lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), Maka H_1 diterima, artinya stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk variabel motivasi kerja dapat disimpulkan t_{hitung} adalah 2,152, sedangkan t_{tabel} 1,71088, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,152 > 1,71088). Signifikansi penelitian juga menunjukkan angka lebih kecil dari 0,05 (0,044 < 0,05), Maka H_2 diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Untuk variabel kompensasi dapat disimpulkan t_{hitung} adalah 0,879, sedangkan t_{tabel} 1,71088, sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,879 < 1,71088$). Signifikansi penelitian juga menunjukkan angka lebih besar dari 0,05 ($0,390 > 0,05$), Maka H3 ditolak, artinya kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk variabel interaksi stres kerja dengan lama kerja dapat disimpulkan t_{hitung} adalah 0,460, sedangkan t_{tabel} 1,71088, sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,460 < 1,71088$). Signifikansi penelitian juga menunjukkan angka lebih besar dari 0,05 ($0,651 > 0,05$), Maka H4 ditolak. artinya interaksi stres kerja dengan lama kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk variabel interaksi motivasi kerja dengan lama kerja dapat disimpulkan t_{hitung} adalah 0,689, sedangkan t_{tabel} 1,71088, sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,689 < 1,71088$). Signifikansi penelitian juga menunjukkan angka lebih besar dari 0,05 ($0,499 > 0,05$), Maka H5 ditolak. artinya interaksi motivasi kerja dengan lama kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk variabel interaksi kompensasi dengan lama kerja dapat disimpulkan t_{hitung} adalah 0,139, sedangkan t_{tabel} 1,71088, sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,139 < 1,71088$). Signifikansi penelitian juga menunjukkan angka lebih besar dari 0,05 ($0,891 > 0,05$), Maka H6 ditolak. artinya interaksi kompensasi dengan lama kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.3 Pembahasan.

Penelitian ini merupakan studi analisis untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi, kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi, stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dengan lama kerja sebagai variabel moderating, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dengan lama kerja sebagai variabel moderating, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dengan lama kerja sebagai variabel moderating pada Perusahaan Perbankan di Kota Bandar Lampung.

4.3.1 Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Stres kerja berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan sehingga hipotesis kesatu diterima. Hasil ini menjelaskan bahwa jika stres dibiarkan dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan dan pekerjaan. Untuk terus mempertahankan karyawan agar tetap bertahan bekerja, perusahaan harus mampu mendelegasikan setiap pekerjaan dengan proporsi yang sesuai bagi karyawan, dengan membuat jam kerja yang jelas, memperbaiki pendapatan yang diterima karyawan dan memberikan perhatian terhadap permasalahan yang dihadapi karyawan baik dari dalam perusahaan maupun dalam kehidupan pribadinya. (Gitosudarmo,2000) mengatakan bahwa Dampak stres kerja dapat menguntungkan atau merugikan karyawan, tapi dampak yang menguntungkan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan bersemangat sebaik-baiknya. Kinerja para karyawan dapat meningkat jika pada perusahaan terdapat keselarasan dan keharmonisan antara bawahan dan atasan maupun sebaliknya atau karyawan dan pekerjaan. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa secara parsial Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.2 Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua diterima. Hasil ini menjelaskan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat. (Shane dan Glinow, 2010) dalam buku Wibowo (2016) memberikan definisi Motivasi sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan. Semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan membuat kinerja karyawan meningkat untuk memenuhi tujuannya. Motivasi merupakan hal yang sangat mendukung perilaku manusia supaya mau berkerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dukungan yang diberikan oleh atasan memberikan kesempatan dan membantu mengurangi tekanan dalam bekerja dan sesama karyawan saling berusaha keras untuk mengembangkan dan memelihara

hubungan interpersonal. Hubungan interpersonal menjadi sangat penting karena hal ini akan merupakan dasar terciptanya keterbukaan dan komunikasi langsung serta dukungan antara sesama anggota team. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.3 Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga tidak diterima. Hasil ini menjelaskan bahwa berapa pun kompensasi yang diterima tidak membuat karyawan menurunkan kualitas kerja mereka. Dengan adanya pemberian gaji atau upah, tunjangan, bonus dan fasilitas lainnya mendorong karyawan untuk meningkatkan pencapaian volume kerja dan berhasil menetapkan target sesuai dengan harapan perusahaan. (Ulfatin & Triwiyanto 2016:120) menerangkan bahwa Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan oleh lembaga kepada pegawai, karena pegawai tersebut telah memberikan sumber tenaga dan pikiran demi kemajuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga yang bersangkutan. Semakin tinggi kompensasi yang diterima seorang karyawan, karyawan akan merasa diperlakukan adil dan layak serta akan membuat karyawan merasa puas untuk hasil yang telah ia berikan untuk perusahaan. Ada dua hal yang perlu diingat oleh perusahaan dalam pemberian kompensasi. Pertama kompensasi yang diberikan perusahaan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan, dan kedua besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan. Apabila dua hal ini dapat dipenuhi, maka karyawan akan merasa puas atau bisa juga sebaliknya. Kepuasan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai secara bersama. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa secara parsial kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.3.4 Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lama kerja memperlemah hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis keempat tidak diterima. Karyawan yang sudah lama bekerja tidak mampu mereduksi beban/tekanan yang dihadapinya karena terdapat faktor-faktor penyebab stres kerja yaitu stresor dari luar organisasi, stresor dari dalam organisasi, stresor dari kelompok dalam organisasi stresor dari diri individu yang muncul akibat konflik seperti beban kerja yang terlalu berat dan kurangnya pengawasan pihak perusahaan (Anatan & Ellitan, 2009). Stres yang dihadapi karyawan yang sudah lama bekerja akan dapat mempengaruhi kondisi psikologi dan mengganggu dalam pekerjaan, teori dari (Handoko,2008) mengungkapkan stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berfikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa secara parsial lama kerja tidak berhasil memoderasi stres kerja terhadap kinerja karyawan.

4.3.5 Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lama kerja memperlemah hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kelima tidak diterima. Menurut (Thoha,2015) kebutuhan yang sudah tercapai dan yang memberikan kepuasan akan menurun kekuatannya dan secara normal tidak lagi memotivasi seseorang untuk mencapai tujuan guna memuaskan kebutuhan mereka. Hal ini bisa disebabkan karena karyawan yang mempunyai masa kerja yang lama akan bertahan dengan kondisi saat ini dan mempertahankan pekerjaan saat ini. Dari kurangnya motivasi karyawan untuk mencari pengalaman baru untuk meningkatkan kemampuannya mungkin karna faktor keterbatasan lapangan pekerjaan dan semakin padatnya penduduk , dan dari data responden dapat dilihat sebagian besar adalah S1 yang sekarang pun berpendidikan sarjana pun susah

mencari pekerjaan. Dari data tiap responden banyak karyawan yang rata-rata masa kerja masih diantara 1-5 tahun, maka sangat mungkin mereka kurang terampil dalam bekerja sehingga kurangnya percaya diri untuk mencari tempat baru. Hasil penelitian menyebutkan bahwa secara parsial lama kerja tidak berhasil memoderasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

4.3.6 Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lama kerja memperlemah hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis keenam tidak diterima. Kondisi ini menunjukkan bahwa interaksi yang terjadi antara kompensasi dengan lama kerja memberikan dampak yang rendah dalam pencapaian kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang tidak memadai akan meresahkan para pegawai dan akan menurunkan gairah kerja, sehingga prestasi akan merosot (Kadarisman,2012). Hal ini bisa disebabkan karena karyawan yang mempunyai masa kerja yang lama pasti sangat mengharapkan pemberian gaji/upah, tunjangan, pemberian fasilitas dan lainnya yang lebih efisien dengan apa yang mereka berikan. karyawan menginginkan semakin lama bekerja justru menghasilkan timbal balik yang sesuai atas kinerja mereka yang terkadang pun harus lembur untuk menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang mempunyai masa kerja yang lama berkemungkinan adalah karyawan yang sudah terlatih dan cukup berpengalaman. Jika karyawan sudah merasa tidak nyaman, karyawan akan mengundurkan diri dan dapat menurunkan produktivitas kerja juga dapat mengganggu kelangsungan perusahaan. Hasil penelitian menyebutkan bahwa secara parsial lama kerja tidak berhasil memoderasi kompensasi terhadap kinerja karyawan.