

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

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.

4.1.1 Deskriptif data penelitian

Data dalam penelitian ini berasal dari data primer berupa kuesioner yang diajukan kepada karyawan yang membantu bagian akuntansi pada perusahaan pembiayaan di Kota Bengkulu. Dari 12 perusahaan pembiayaan yang dijadikan tempat penelitian, hanya 9 perusahaan pembiayaan yang memberikan izin untuk melakukan penelitian.

Tabel 4.1
Perusahaan Pembiayaan di Kota yang Diteliti

No	Nama Perusahaan Pembiayaan	Jumlah Karyawan yang Membantu di Bagian Akuntansi (Orang)
1	Sinar Mitra Sepadan Finance	6
2	OTO finance	6
3	Toyota Astra Finance	6
4	BCA Finance	6

No	Nama Perusahaan Pembiayaan	Jumlah Karyawan yang Membantu di Bagian Akuntansi
5	Mandiri Tunas Finance	6
6	Adira Finance	6
7	Mandala Finance	6
8	Federal International Finance	6
9	Bussan Auto Finance	6
Total Rresponden		54

Sumber : Data primer diolah, 2014

Dari 54 kuesioner yang disebarkan, sebanyak 50 eksemplar kuesioner yang kembali, 4 eksemplar kuesioner tidak dikembalikan, dan 5 kuesioner dari kuesioner yang dikembalikan tidak dapat digunakan, hal ini karena responden tidak mengisi data dengan lengkap. Dengan demikian jumlah kuesioner yang dapat diolah sebanyak 45 eksemplar kuesioner.

Tabel 4.2
Deskripsi Kuesioner

Kuesioner	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebar	54	100%
Kuesioner yang tidak kembali	4	7.41%
Kuesioner yang tidak lengkap	5	9.26%
Kuesioner yang dapat digunakan	45	83.33%

Sumber : Data primer diolah, 2014

4.1.2 Demografi Responden

Berdasarkan 45 kuesioner yang dapat diolah, diperoleh informasi mengenai demografi responden sebagai acuan dalam melihat karakteristik responden yang menjadi sampel penelitian. Demografi responden dalam

penelitian ini berupa jenis, umur, pendidikan, jabatan, dan lama bekerja. Secara lebih rinci demografi responden dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3
Demografi Responden

Keterangan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin :		
Pria	22	48,9
Wanita	23	51,1
Umur :		
0-20 Tahun	-	
21-25 Tahun	15	33,2
26-30 Tahun	40	88,8
31-35 Tahun	-	
36 Tahun Keatas	-	
Tingkat Pendidikan :		
D3	18	40
S1	27	60
Jabatan :		
<i>Supervisor Marketing</i>	5	11,1
<i>Supervisor Collection</i>	4	8,9
<i>Admin Collection</i>	9	20
<i>Data Entry (DE)</i>	9	20
<i>Credit Administratif(CAD)</i>	9	20
Kasir	9	20
Lama bekerja :		
1-3 Tahun	27	60
4-6 Tahun	18	40
7-10 Tahun	-	
10 Tahun Keatas	-	

Sumber : Data primer diolah, 2014

Dari tabel 4.3 diatas dapat dilihat dari jenis kelamin memiliki persentase yang hampir sama antara pria dan wanita, persentase responden dengan jenis kelamin perempuan (51,1 %) hanya sedikit lebih banyak dari responden dengan jenis kelamin pria (48,9 %). Apabila dilihat dari kelompok usia responden sebagian besar termasuk dalam kelompok usia 26-30 tahun, yaitu dengan

persentase 88,8%, sebanyak 40 orang. Dari tingkat pendidikan yang ditempuh, sebagian responden memiliki tingkat pendidikan S1 dengan persentase 60 % (27 orang). Sebagian besar responden menjabat sebagai *Admin Collection*, *Data Entry (DE)*, *Credit Administratif (CAD)* dan Kasir yakni dengan persentase yang sama sebesar 20 %. Lamanya responden menjabat dalam pekerjaannya sebagian besar selama 1-3 tahun dengan persentase sebesar 60%.

4.1.3 Statistik deskriptif Penelitian

Gambaran mengenai variabel-variabel penelitian dalam penelitian ini seperti kinerja karyawan, *reward*, pengalaman kerja, dan stress kerja 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
Kinerja Karyawan	10	50	30	24	50	38.5333	6.53174
<i>Reward</i>	6	30	18	14	30	23.1778	3.70681
Pengalaman Kerja	6	30	18	14	29	21.0889	3.64830
Stres Kerja	6	30	18	16	30	21.9778	3.52581

Sumber : Data primer diolah, 2014

Dari tabel 4.4 berdasarkan atas pertanyaan dari kuesioner yang didesain dengan menggunakan skala *likert* , kisaran teoritis variabel kinerja karyawan yang memiliki instrumen dengan 10 butir pertanyaan, data teoritis yang dihasilkan adalah 10 untuk jumlah terendah data yang diperoleh dari responden, 50 untuk

jumlah tertinggi data yang diperoleh dari responden, dan 30 untuk jumlah apabila responden menjawab seluruh pertanyaan dengan kadang-kadang atau netral.

Variabel *reward* memiliki 6 butir pertanyaan, sehingga data teoritis yang dihasilkan adalah 6 untuk jumlah terendah data yang diperoleh dari responden, 30 untuk jumlah tertinggi data yang diperoleh dari responden, dan 18 untuk jumlah apabila responden menjawab seluruh pertanyaan dengan kadang-kadang atau netral.

Variabel pengalaman kerja memiliki 6 butir pertanyaan, sehingga data teoritis yang dihasilkan adalah 6 untuk jumlah terendah data yang diperoleh dari responden, 30 untuk jumlah tertinggi data yang diperoleh dari responden, dan 18 untuk jumlah apabila responden menjawab seluruh pertanyaan dengan kadang-kadang atau netral.

Variabel stres kerja memiliki 6 butir pertanyaan, sehingga data teoritis yang dihasilkan adalah 6 untuk jumlah terendah data yang diperoleh dari responden, 30 untuk jumlah tertinggi data yang diperoleh dari responden, dan 18 untuk jumlah apabila responden menjawab seluruh pertanyaan dengan kadang-kadang atau netral.

Dari tabel 4.4 dapat dilihat bahwa kisaran aktual yang diperoleh dari data yang diberikan oleh responden melalui pengisian kuesioner, menunjukkan bahwa untuk kinerja karyawan nilai rata-rata (*mean*) aktual lebih tinggi dari nilai rata-rata teoritis (*mean*), hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam perusahaan pembiayaan di Kota Bengkulu dapat dikatakan memiliki kinerja yang cukup tinggi.

Untuk variabel *reward*, nilai rata-rata (*mean*) aktual lebih tinggi dari nilai rata-rata (*mean*) teoritis, hal ini menunjukkan bahwa pemberian *reward* dalam perusahaan pembiayaan di Kota Bengkulu dapat dikatakan cukup tinggi. Dengan pemberian *reward* yang cukup tinggi, dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan pembiayaan di Kota Bengkulu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Untuk variabel pengalaman kerja, nilai rata-rata (*mean*) aktual lebih tinggi dari nilai rata-rata (*mean*) teoritis, hal ini menunjukkan karyawan dalam perusahaan pembiayaan di Kota Bengkulu adalah karyawan-karyawan yang berpengalaman atau bisa dikatakan memiliki pengalaman yang tinggi untuk menjalankan tugas dari perusahaan. Variabel stres kerja memiliki nilai rata-rata (*mean*) aktual lebih tinggi dari nilai rata-rata (*mean*) teoritis, hal ini menunjukkan stres kerja sering dirasakan oleh karyawan dalam perusahaan pembiayaan di Kota Bengkulu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Dilihat pada tabel 4.4 variabel-variabel dalam penelitian memiliki nilai rata-rata lebih besar dari standar deviasi.. Hal ini menunjukan untuk jawaban responden dalam variabel-variabel tidak terlalu bervariasi antara satu responden dengan responden lainnya.

4.2 Uji Kualitas Data

4.2.1 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 4.5 dibawah ini :

Tabel 4.5
Uji Validitas Data

No	Variabel	Pearson Correlation	Signifikan	Status
1	Kinerja Karyawan	0.614 ^{**} - 0.814 ^{**}	0.000 – 0.000	Valid
2	<i>Reward</i>	0.579 ^{**} - 0.844 ^{**}	0.000 – 0.000	Valid
3	Pengalaman Kerja	0.444 ^{**} - 0.785 ^{**}	0.002 – 0.000	Valid
4	Stres Kerja	0.549 [*] - 0.800 ^{**}	0.000 – 0.000	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2014

Dari tabel 4.5 terlihat bahwa semua variabel baik itu kinerja karyawan, *reward*, pengalaman kerja, dan stres kerja semuanya valid, hal ini terlihat dari nilai signifikansi dari variabel kinerja karyawan, *reward*, pengalaman kerja, dan stress kerja memiliki nilai dibawah 0.01.

4.2.2 Uji Reliabilitas Data

Tingkat reliabel suatu variabel atau konstruk penelitian dapat dilihat dari hasil uji statistik *Cronbach Alpha* (α). 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	Kinerja Karyawan	0.900	Reliabel
2	<i>Reward</i>	0.806	Reliabel
3	Pengalaman Kerja	0.720	Reliabel
4	Stres Kerja	0.729	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2014

Dari tabel 4.6 terlihat bahwa semua variabel baik itu kinerja karyawan, *reward*, pengalaman kerja, dan stress kerja semuanya reliabel, hal ini terlihat dari nilai *cronbach alpha* dari variabel kinerja karyawan, *reward*, pengalaman kerja, dan stress kerja memiliki nilai diatas 0,6.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 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
Kinerja Karyawan	0.305	Normal
<i>Reward</i>	0.084	Normal
Pengalaman Kerja	0.111	Normal
Stres Kerja	0.217	Normal

Sumber : Data primer diolah, 2014

Dari tabel 4.7 terlihat bahwa semua variabel yaitu kinerja karyawan, *reward*, pengalaman kerja, dan stress kerja memiliki nilai *Asymp Sig* lebih dari 0.05 , sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4.3.2 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

Variabel	Kefisiensi	T	Sig
Constanta	3.098	1.611	0.115
<i>Reward</i>	0.125	0.893	0.377
Pengalaman kerja	0.054	0.372	0.712
Stres kerja	-0.252	-1.156	0.255

Sumber : Data primer diolah, 2014

Dari tabel 4.8 terlihat bahwa untuk semua variabel memiliki nilai signifikansi lebih dari 0.05, sehingga variabel *reward*, pengalaman kerja, dan stress kerja tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4.3.3 Uji Multikolinearitas

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

Tabel 4.9**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Collenearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
<i>Reward</i>	0.285	3.504	Bebas
Pengalaman Kerja	0.272	3.674	Multikolinearitas
Stress Kerja	0.130	7.684	

Sumber : Data primer diolah, 2014

Dari tabel 4.9 terlihat bahwa semua variabelnya yaitu *reward*, pengalaman kerja, dan stress kerja memiliki nilai *tolerance* > 0.10 dan nilai VIF < 10, sehingga semua variabel bebas dari masalah multikolinearitas.

4.4 Pengujian Hipotesis

4.4.1 Pengujian Hipotesis 1, 2 dan 3

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

Tabel 4.10**Hasil Pengujian Hipotesis 1,2 dan 3**

Variabel	Persamaan 1			Konfirmasi Hipotesis
	Nilai Koefisien	t- statistik	Sig.	
<i>Reward</i>	1.799	9.342	0.000	Diterima
Pengalaman Kerja	0.825	4.117	0.000	Diterima
Stress Kerja	-0.858	-2.864	0.007	Diterima
R Square	0.860			
Adj R Square	0.850			
F	84.174			
Sig.	0.000			

Sumber : Data primer diolah, 2014

Berdasarkan hasil regresi pada tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa diperoleh nilai Adjust R Square sebesar 0,850 menunjukkan bahwa 85 % variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel *reward*, pengalaman kerja, dan stres kerja sedangkan sisanya sebesar 15 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model persamaan yang digunakan. Nilai statistik F sebesar 84.174 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian layak untuk digunakan. Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien b_1 sebesar 1,799 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *reward* terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian sejalan dengan hipotesis yang telah dibuat dimana pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan. Nilai t-hitung sebesar 9,342 sedangkan t-tabel sebesar 1,71. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ maka nilai signifikannya lebih kecil dari 5% dan **hipotesis diterima**. Hal ini berarti bahwa semakin besar atau sering *reward* atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4.10 terlihat bahwa nilai koefisien b_2 sebesar 0,825 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian sejalan dengan hipotesis yang telah dibuat dimana terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai t-hitung sebesar 4.117

sedangkan t-tabel sebesar 1,71. Jika t-hitung $>$ t-tabel maka nilai signifikannya lebih kecil dari 5% dan **hipotesis kedua diterima**. Semakin banyak seorang karyawan memiliki pengalaman dalam pekerjaannya maka semakin meningkat kinerja dari karyawan tersebut.

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4.10 terlihat bahwa nilai koefisien b_3 sebesar -0,858 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian sejalan dengan hipotesis yang telah dibuat dimana terdapat pengaruh yang negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai t-hitung sebesar 2.864 sedangkan t-tabel sebesar 1,71. Jika t-hitung $>$ t-tabel maka nilai signifikannya lebih kecil dari 5% , sehingga **hipotesis ketiga diterima**.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Hipotesis Pertama

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis pertama menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *reward* terhadap kinerja karyawan. Dari jawaban kuesioner yang di isi oleh responden, pimpinan perusahaan pembiayaan di Kota Bengkulu selalu memperhatikan jaminan bagi karyawannya, baik itu jaminan biaya kesehatan dan jaminan pensiun. Pimpinan perusahaan juga memberikan jaminan berupa non materi yakni jaminan fasilitas olah raga dan rekreasi. Selain itu karyawan juga diberikan tunjangan-tunjangan yang lain oleh pimpinan perusahaan. Dalam hal ini, gaji yang diperoleh oleh karyawan sesuai

dengan kinerja yang dihasilkan, semakin banyak target perusahaan yang dicapai maka gaji yang diterima semakin tinggi. Jadi dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa perusahaan-perusahaan pembiayaan di Kota Bengkulu memberikan reward untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan tersebut.

Hasil pengujian pertama ini sejalan dengan hasil dari pengujian penelitian terdahulu yang juga mendukung adanya hubungan yang positif dan signifikan antara *reward* terhadap kinerja karyawan yakni penelitian yang dilakukan Suprantiningrum dan Zulaikha (2003) yang juga meneliti variabel *reward* terhadap kinerja karyawan yang memberikan hasil bahwa dengan memberikan reward dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4.5.2 Hipotesis Kedua

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis kedua menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari jawaban kuesioner yang diisi oleh responden, karyawan perusahaan pembiayaan di Kota Bengkulu menganggap pekerjaannya lebih dari sekedar uang dan kepuasan utamanya berasal dari pekerjaan, yang artinya karyawan tersebut telah cukup lama berkecimpung dalam dunia kerja. Karyawan pada perusahaan pembiayaan di Kota Bengkulu sangat menguasai dan menikmati bidang pekerjaannya sehingga karyawan tersebut dapat dikatakan karyawan yang berpengalaman. Karyawan selalu membuat rencana dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga target perusahaan dapat tercapai. Jadi dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa karyawan perusahaan pembiayaan di Kota

Bengkulu memiliki pengalaman kerja yang tinggi yang meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Hasil pengujian kedua ini sejalan dengan hasil dari pengujian penelitian terdahulu yang juga mendukung adanya hubungan yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan yakni penelitian yang dilakukan Ranupandojo (1984) yang juga meneliti variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan yang memberikan hasil bahwa dengan tingginya pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, hal tersebut dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan.

4.5.3 Hipotesis Ketiga

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis ketiga menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dari jawaban kuesioner yang diisi oleh responden, karyawan pada perusahaan pembiayaan di Kota Bengkulu mempunyai beban kerja yang berlebihan yang harus diselesaikan. Pimpinan perusahaan tidak memberikan instruksi yang cukup jelas akan pekerjaan tersebut. Dengan beban kerja yang berlebihan dan instruksi yang tidak cukup jelas, akan menimbulkan stres pada karyawan perusahaan pembiayaan di Kota Bengkulu. Beban kerja yang berlebihan membuat karyawan mudah menjadi marah terhadap hal-hal yang terjadi di tempat kerja. Tuntutan dari pimpinan perusahaan berupa target penjualan dan tagihan membuat karyawan menjadi orang yang tidak menyenangkan bagi orang lain yang dapat menimbulkan stres kerja dan dapat berkembang menjadi konflik. Jadi dari hasil penelitian yang

dilakukan menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami karyawan perusahaan pembiayaan di Kota Bengkulu menurunkan kinerja karyawan perusahaan tersebut.

Hasil pengujian ketiga ini sejalan dengan hasil dari pengujian penelitian terdahulu yang juga mendukung adanya hubungan yang negatif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan yakni penelitian yang dilakukan Rozikin (2006) yang juga meneliti variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan yang memberikan hasil bahwa stres kerja yang berlebih mampu menurunkan kinerja karyawan pada perusahaan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

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

- 1) Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *reward* terhadap kinerja karyawan (penelitian pada perusahaan pembiayaan di Kota Bengkulu). Dengan pemberian reward yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan, meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan pembiayaan di Kota Bengkulu.
- 2) Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan (penelitian pada perusahaan pembiayaan di Kota Bengkulu). Dengan memiliki pengalaman kerja yang tinggi meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan pembiayaan di Kota Bengkulu.
- 3) Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan (penelitian pada perusahaan pembiayaan di Kota Bengkulu). Stres kerja yang tinggi, menurunkan kinerja karyawan pada perusahaan pembiayaan di Kota Bengkulu.

5.2 Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bisa membantu untuk memberi masukan kepada perusahaan-perusahaan pembiayaan di Kota Bengkulu dalam

meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan pada perusahaan pembiayaan di Kota Bengkulu dapat meningkat bila *reward* diterima oleh karyawan sesuai dengan kinerjanya. Pengamatan dari hasil pengisian kuesioner, pimpinan perusahaan pembiayaan di Kota Bengkulu kurang memperhatikan jaminan asuransi jiwa karyawan. Hal ini sebaiknya diperhatikan oleh pihak perusahaan, sehingga apabila jaminan asuransi jiwa karyawan lebih diperhatikan, kinerja karyawan pada perusahaan pembiayaan di Kota Bengkulu akan lebih meningkat.

Dengan adanya pengalaman kerja yang banyak yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pengamatan dari hasil pengisian kuesioner, karyawan pada perusahaan pembiayaan di Kota Bengkulu menganggap pekerjaan yang dilakukannya merupakan hal yang tidak terlalu penting. Pimpinan perusahaan sebaiknya lebih memberikan penjelasan kepada karyawannya bahwa pekerjaan adalah hal yang terpenting. Apabila karyawan menganggap pekerjaan adalah hal yang terpenting, kinerja karyawan pada perusahaan pembiayaan di Kota Bengkulu akan lebih meningkat.

Dengan tingkat stres kerja yang tinggi, menurunkan kinerja karyawan pada perusahaan pembiayaan di Kota Bengkulu. Pengamatan dari hasil pengisian kuesioner, dengan beban kerja yang berlebihan dari perusahaan, dapat mengakibatkan stres kerja pada karyawan perusahaan pembiayaan di Kota Bengkulu. Pimpinan perusahaan sebaiknya memberikan beban pekerjaan yang sesuai dengan kapasitas dan kemampuan karyawannya, sehingga apabila pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan tidak berlebihan, kinerja karyawan pada perusahaan pembiayaan dapat meningkat.

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. Perusahaan-perusahaan pembiayaan di Kota Bengkulu yang dijadikan tempat penelitian tidak seluruhnya mendapatkan izin penelitian. Dari 12 perusahaan pembiayaan yang akan diteliti, hanya 9 perusahaan yang memberikan izin untuk mengadakan penelitian.
2. Dari jumlah kuesioner yang disebarkan sebanyak 54 eksemplar, hanya 45 eksemplar kuesioner yang datanya bisa di olah, 4 eksemplar kuesioner tidak dikembalikan dan 5 eksemplar kuesioner tidak terisi dengan lengkap. Jadi data yang diolah hanya mencapai persentase 83,33% dari jumlah kuesioner yang disebarkan.
3. Untuk penelitian selanjutnya dengan variabel-variabel yang sama, untuk menggunakan instrumen dari sumber yang lain untuk meneliti variabel pengalaman kerja.

5.4 Saran

1. Untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan faktor-faktor lain seperti budaya organisasi dan diklat dalam mengukur kinerja karyawan.

2. Untuk hasil yang lebih baik, penelitian ini selain menggunakan kusioner juga menggunakan metode wawancara agar dapat diperoleh hasil yang lebih akurat yang dapat mendukung hasil penelitian tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabumangkunegara. 2008. Prilaku dan budaya organisasi. Bandung, repika aditama.
- Anderson, C. and Ellyson, R. 1986. "Restructuring professional standards, the Anderson Report", *Journal of Accountancy*, pp.92-104.
- Bambang, Riyanto. 1999. Dasar-dasar Pembelanjaan Perusahaan. Edisi ke empat, BPFE ,Yogyakarta.
- Baridwan, Zaki. 1981. Sistem Akuntansi, Prosedur Penyusunan dan Metode. Cetakan ketujuh, BPFE, Yogyakarta.
- Boles. J. S., and B. J. Babin. 1998. "On The Front lines: Stress, Conflict, and the Customer Service Provider". *Journal of Business Research*, Vol. 37 No. 1, pp. 41-51.
- Bonner, S.E. and P.L. Walker. 1994. The effects of instruction and experience on the acquisition of auditing knowledge. *The Accounting Review* 69 (January): 157-178.
- Casio, Wayne F. 1992. Managing Human Resources. Productivity, Quality of Work Life, Profit. Singapore: McGraw-Hill International Editors.
- Chenhall, Robert H. 2003. Integrative strategic performance measurement systems, strategic alignment of manufacturing, learning and strategic outcomes, an exploratory study. *Accounting, organization and society* 30: 395-422
- Dito, Anoki Herdian, 2010. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.
- Fisher, simon et al. 1990. Mengelola konflik, ketrampilan dan strategi untuk bertindak. The British Council.
- Gibson, Ivancevich. 1985. Organisasi dan Manajemen Perilaku Struktur Proses. Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2007. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, Jerald dan Baron, Robert A. 2000. Perilaku Organisasi. Jakarta, Prentice Hall.

- Gitosudarmo. 1997 : 227. Perilaku keorganisasian edisi 1, Yogyakarta, BPFE.
- Indriantoro dan Supomo. 1999. Metodologi Penelitian Bisnis, Untuk Akuntansi dan Manajemen. Yogyakarta, BPFE.
- Ivancevich, et al. 2005. Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jakarta : Erlangga.
- Kreitner , R. & Kinicki. 2001. *Organizational Behavior*. New York : McGraw Hill.
- Landsbergis PA. A Systemic Review of The Job Stress Intervention Evaluation literature. 1990-2005. *International J Occup environ health*. 2007,13.268-280.
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk). Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta, ANDI.
- Manullang, Marihot AMH, 1984 : 15. Manajemen Personalia, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press.
- Mardiasmo. 2002. *Akuntansi Sektor Publik*. Andi. Yogyakarta.
- Mia, L dan Brian Clarke. 1999. Market Competition, Management Accounting Systems and Business Unit Performance. *Management Accounting Research*, Vol.10. 137-158.
- Mulyadi dan Johny Setiawan. 1999. Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen, Sistem Pelipatgandaan Kinerja Perusahaan. Edisi 1, Aditya Media, Yogyakarta.
- Nawawi, A.K. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta, Gajah Mada, Universitas Press.
- Otley, D. T. 1980. "The Contingency Theory of Management Accounting Achievement and Prognosis". *Accounting, Organization and Society*, hal 412 – 428.
- Poerwati, Tjahyaning. 2003. Pengaruh Partisipasi dalam Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial, Budaya Organisasi dan Motivasi sebagai Variabel Moderating, Tesis S2 Program Pasca sarjana Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ranupandojo, Heidjrachman. 1984. Manajemen Personalia. Yogyakarta, BPFE.
- Rizzo, Role nizations. 15, J. R., pp. conflict House. 1970. 150-163. Administrative and R. J. ambiguity & Lirtzman, Science in complex S. Quarterly, L.

- Rozikin, Zainur. (2006). Pengaruh Konflik Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pemerintah Di Kota Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 4 (2), 308-311.
- Samsudin, Sadili. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Singh, Jagdip. 1998. "Striking a Balance a Boundary-Spanning Position: An Investigation of Some Unconventional Influences of Role Stressors and Job Characteristic on Job Outcomes of Salespeople". *Journal of Marketing*, Vol. 62, pp. 69-86.
- Siswanto, Bejo, 1987. Manajemen tenaga kerja ancangan dalam pendayagunaan dan pengembangan unsur tenaga kerja. Bandung, Penerbit Sinar Baru.
- Subowo. 2005. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon.
- Sugiyono. (2006). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suprantiningrum & Zulaikha. 2003, Pengaruh TQM terhadap Kinerja Manajerial dengan Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan sebagai Variabel Moderating, IA 1, Kompartemen Akuntan Pendidik.
- Surat Keputusan Menteri Keuangan Nomor 1251/KMK.013/1988 Tentang Perusahaan Pembiayaan.
- Sutono dan iwan suroso. 2009. Pengaruh Reward Pelatihan dan Lingkungan Kerja pada Peningkatan Kinerja pada Peningkatan Kinerja Pengelola BMT.
- T Hani Handoko, 2008, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi ke enambelas, BPFE, Yogyakarta.

KUSIONER PENELITIAN

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i Responden

Di Tempat

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

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

BAGIAN I

IDENTITAS RESPONDEN

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

BAGIAN II

VARIABEL-VARIABEL KUISIONER

Berikut ini adalah daftar pertanyaan yang berhubungan dengan Pengaruh *Reward*, Pengalaman Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Perusahaan Pembiayaan di Kota Bengkulu). Mohon Bapak/Ibu/Sdr/i untuk memilih jawaban yang dianggap paling mewakili keadaan yang sebenarnya dengan memberikan tanda checklist (✓) pada jawaban tersedia.

A. *Reward*

Pada item kuisioner berikut, akan mengukur bagaimana pengaruh *reward* terhadap kinerja dalam melakukan pekerjaan, tunjukkan lah seberapa jauh Bapak/Ibu/Sdr/i setuju atau tidak setuju dengan masing-masing pertanyaan.

Keterangan :

TP : Tidak Pernah

SR : Sering

JR : Jarang

SSR : Sangat Sering

KD : Kadang-kadang

NO	KETERANGAN	TP	JR	KD	SR	SSR
1.	Kepuasan terhadap gaji yang saya terima					
2	Kepuasan saya terhadap jaminan biaya kesehatan dan santunan (ASKES dan TASPEN)					
3	Perhatian pimpinan terhadap pemberian tunjangan lainnya kepada saya					
4	Pimpinan selalu memperhatikan jaminan hari tua saya					
5	Pimpinan memperhatikan asuransi jiwa saya					
6	Jaminan fasilitas olah raga dan rekreasi					

B. Pengalaman Kerja

Pada item kuisioner berikut, akan mengukur bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja dalam melakukan pekerjaan, tunjukkan lah seberapa jauh Bapak/Ibu/Sdr/i setuju atau tidak setuju dengan masing-masing pertanyaan.

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

SS : Sangat Setuju

N : Netral

NO	KETERANGAN	STS	TS	N	S	SS
1	Pekerjaan saya memiliki arti lebih ddari sekedar uang					
2	Kepuasan utama dalam hidup saya berasal dari pekerjaan saya					
3	Saya sangat menguasai bidang pekerjaan saya					
4	Hal terpenting yang terjadi pada diri saya melibatkan pekerjaan saya					
5	Saya benar-benar menikmati melaksanakan kegiatan sehari-hari yang merupakan pekerjaan saya					
6	Setiap hari selalu membuat rencana untuk pekerjaan saya					

C. Stres Kerja

Pada item kuisioner berikut, akan mengukur bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja dalam melakukan pekerjaan, tunjukkan lah seberapa jauh Bapak/Ibu/Sdr/i setuju atau tidak setuju dengan masing-masing pertanyaan.

Keterangan :

STS	: Sangat Tidak Setuju	S	: Setuju
TS	: Tidak Setuju	SS	: Sangat Setuju
N	: Netral		

NO	KETERANGAN	STS	TS	N	S	SS
1	Saya mempunyai beban kerja yang berlebihan					
2	Saya selalu merasa mudah menjadi marah terhadap hal-hal yang terjadi di tempat kerja					
3	Atasan saya tidak memberikan intruksi yang cukup jelas					
4	Saya merasa waktu istirahat saya kurang daripada yang saya butuhkan					
5	Tuntutan tugas membuat saya menjadi orang yang tidak menyenangkan bagi orang lain					
6	Jika ada tawaran bekerja di perusahaan lain, pasti akan saya terima, karena saya tidak dapatbekerja sama dengan rekan di sini					

D. Kinerja Karyawan

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

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

SS : Sangat Setuju

N : Netral

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

Uji Validitas Variabel Kinerja

Correlations

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

	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Kinerja	Pearson Correlation	.614**	.717**	.814**	.712**	.766**	.792**	.614**	.717**	.814**	.712**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	10

Uji Validitas Variabel Reward

Correlations

		R1	R2	R3	R4	R5	R6	Reward
R1	Pearson Correlation	1	.518**	.498**	.387**	.576**	.632**	.844**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.009	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
R2	Pearson Correlation	.518**	1	.452**	.140	.411**	.440**	.668**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.358	.005	.003	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
R3	Pearson Correlation	.498**	.452**	1	.288	.169	.617**	.686**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.055	.268	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
R4	Pearson Correlation	.387**	.140	.288	1	.181	.467**	.579**
	Sig. (2-tailed)	.009	.358	.055		.234	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
R5	Pearson Correlation	.576**	.411**	.169	.181	1	.444**	.672**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.268	.234		.002	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
R6	Pearson Correlation	.632**	.440**	.617**	.467**	.444**	1	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.001	.002		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
Reward	Pearson Correlation	.844**	.668**	.686**	.579**	.672**	.840**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45

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

Uji Reliabilitas Variabel Reward

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.806	6

Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	Pengalaman
P1	Pearson Correlation	1	.546**	.127	.225	.450**	-.125	.444**
	Sig. (2-tailed)		.000	.407	.136	.002	.414	.002
	N	45	45	45	45	45	45	45
P2	Pearson Correlation	.546**	1	.218	.097	.578**	-.007	.511**
	Sig. (2-tailed)	.000		.150	.524	.000	.965	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
P3	Pearson Correlation	.127	.218	1	.555**	.111	.614**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.407	.150		.000	.468	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
P4	Pearson Correlation	.225	.097	.555**	1	.260	.631**	.785**
	Sig. (2-tailed)	.136	.524	.000		.084	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
P5	Pearson Correlation	.450**	.578**	.111	.260	1	.228	.582**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.468	.084		.132	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
P6	Pearson Correlation	-.125	-.007	.614**	.631**	.228	1	.712**
	Sig. (2-tailed)	.414	.965	.000	.000	.132		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
Pengalaman	Pearson Correlation	.444**	.511**	.770**	.785**	.582**	.712**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45

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

Uji Reliabilitas Variabel Pengalaman Kerja

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.720	6

Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Correlations

		S1	S2	S3	S4	S5	S6	STRES
S1	Pearson Correlation	1	.260	.631**	.531**	.287	.215	.800**
	Sig. (2-tailed)		.084	.000	.000	.056	.156	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
S2	Pearson Correlation	.260	1	.228	.270	.548**	.205	.598**
	Sig. (2-tailed)	.084		.132	.073	.000	.176	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
S3	Pearson Correlation	.631**	.228	1	.000	.191	-.036	.577**
	Sig. (2-tailed)	.000	.132		1.000	.210	.815	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
S4	Pearson Correlation	.531**	.270	.000	1	.518**	.498**	.696**
	Sig. (2-tailed)	.000	.073	1.000		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
S5	Pearson Correlation	.287	.548**	.191	.518**	1	.452**	.708**
	Sig. (2-tailed)	.056	.000	.210	.000		.002	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
S6	Pearson Correlation	.215	.205	-.036	.498**	.452**	1	.549**
	Sig. (2-tailed)	.156	.176	.815	.000	.002		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
STRES	Pearson Correlation	.800**	.598**	.577**	.696**	.708**	.549**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45

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

Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.729	6

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja	Reward	Pengalaman	STRES
N		45	45	45	45
Normal Parameters ^a	Mean	38.5333	23.1778	21.0889	21.9778
	Std. Deviation	6.53174	3.70681	3.64830	3.52581
Most Extreme Differences	Absolute	.144	.188	.179	.157
	Positive	.090	.092	.179	.157
	Negative	-.144	-.188	-.099	-.139
Kolmogorov-Smirnov Z		.969	1.260	1.202	1.053
Asymp. Sig. (2-tailed)		.305	.084	.111	.217
a. Test distribution is Normal.					

Uji Multikolinearitas

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	STRES, Reward, Pengalaman ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.928 ^a	.860	.850	2.52892

a. Predictors: (Constant), STRES, Reward, Pengalaman

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1614.988	3	538.329	84.174	.000 ^a
	Residual	262.212	41	6.395		
	Total	1877.200	44			

a. Predictors: (Constant), STRES, Reward, Pengalaman

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.680	2.645		-.635	.529		
	Reward	1.799	.193	1.021	9.342	.000	.285	3.504
	Pengalaman	.825	.200	.461	4.117	.000	.272	3.674
	STRES	-.858	.300	-.463	-2.864	.007	.130	7.684

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.680	2.645		-.635	.529		
Reward	1.799	.193	1.021	9.342	.000	.285	3.504
Pengalaman	.825	.200	.461	4.117	.000	.272	3.674
STRES	-.858	.300	-.463	-2.864	.007	.130	7.684

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Heteroskedastisitas

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	STRES, Reward, Pengalaman ^a		. 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	.234 ^a	.055	-.015	1.83877

a. Predictors: (Constant), STRES, Reward, Pengalaman

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.995	3	2.665	.788	.507 ^a
	Residual	138.624	41	3.381		
	Total	146.618	44			

a. Predictors: (Constant), STRES, Reward, Pengalaman

b. Dependent Variable: Abs

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.098	1.923		1.611	.115
Reward	.125	.140	.254	.893	.377
Pengalaman	.054	.146	.108	.372	.712
STRES	-.252	.218	-.486	-1.156	.255

a. Dependent Variable: Abs

Uji Hipotesis

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	STRES, Reward, Pengalaman ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.928 ^a	.860	.850	2.52892

a. Predictors: (Constant), STRES, Reward, Pengalaman

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1614.988	3	538.329	84.174	.000 ^a
	Residual	262.212	41	6.395		
	Total	1877.200	44			

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1614.988	3	538.329	84.174	.000 ^a
	Residual	262.212	41	6.395		
	Total	1877.200	44			

a. Predictors: (Constant), STRES, Reward, Pengalaman

b. Dependent Variable: Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.680	2.645		-.635	.529
	Reward	1.799	.193	1.021	9.342	.000
	Pengalaman	.825	.200	.461	4.117	.000
	STRES	-.858	.300	-.463	-2.864	.007

a. Dependent Variable: Kinerja

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN

Nomor : 021/032/TAF/2014

Bahwa telah melakukan penelitian tentang Pengaruh *Reward*, Pengalaman Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (pada Perusahaan Pembiayaan di Kota Bengkulu), di PT. Toyota Astra Finance atas nama :

Nama : Zulmanto Hidayat

NPM : C1C007089

Pekerjaan : Mahasiswa

Demikkian surat keterangan ini dieluarkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Di keluaran di : Bengkulu

Pada tanggal : 25 Februari 2014

Mengetahui,

Ferdinand Siahaan

PT Toyota Astra Financial Services

Service Head



Bussan Auto Finance

Bengkulu 21 Februari 2014

Kepada yth.

Dekan Fakultas Ekonomi Cq. Ketua Jurusan Akuntansi

Dengan hormat,

Berdasarkan surat No.503/7.a/281/KP2T/2014 perihal izin penelitian dan penyebaran kuisioner maka dengan ini kami jelaskan bahwa benar :

Nama : Zulmanto Hidayat

NPM : C1C00789

Jurusan : Akuntansi

Telah benar melaukan penyebaran kuisioner sehubungan dngan masa penyelesaian penelitian yang berjudul “ *PENGARUH REWARD, PENGALAMAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PADA PERUSAHAAN PEMBIAYAAN DI KOTA BENGKULU)* “ dan telah kami isi dengan sebenarnya. Bersama ini juga kami tegaskan pihak perusahaan hanya bisa membantu sebatas pengisian kuisioner ini dan seandainya nanti dibutuhkan data-data lain yang berhubungan dengan judul penelitian maka kami tidak bisa memenuhinya.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, semoga dapat dipergunakan sebagaimana mestinya dan bisa berkelanjutan dengan baik.

PT BUSSAN AUTO FINANCE



Bussan Auto Finance

Wiwini Sugianto

Admin Head

PT. BUSSAN AUUTO FINANCE

SURAT KETERANGAN
NO : 09/022/BCA.Fnc/BKL/2014

PT. BCA Finance, Cabang Bengkulu dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Zulmanto Hidayat
NPM : C1C00789
Jurusan : Akuntansi Ekonomi

Dengan surat rekomendasi izin penelitian Nomor : No.503/7.a/281/KP2T/2014, yang bersangkutan telah melakukan penelitian dan penyebaran kuisioner untuk penulisan skripsi dalam rangka penyelesaian studinya dengan judul “ *PENGARUH REWARD, PENGALAMAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PADA PERUSAHAAN PEMBIAYAAN DI KOTA BENGKULU)* “.

Demikian surat keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bengkulu 22 Februari 2014
Mengetahui,

Andik Satya Bakti


 **BCA finance**

Branch Manager

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN
Nomor : 017/047/SMS.FINANCE/2014

Bahwa telah melakukan penelitian tentang Pengaruh *Reward*, Pengalaman Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (pada Perusahaan Pembiayaan di Kota Bengkulu),
atas nama :

Nama : Zulmanto Hidayat
NPM : C1C007089
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Fakultas Ekonomi Unib

Demikkian surat keterangan ini dikeluarkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Di keluaran di : Bengkulu
Pada tanggal : 25 Februari 2014

Mengetahui,

Branch manager



Randy dohan



PT MANDALA MULTIFINANCE Tbk

SURAT KETERANGAN
NO : 17/011/MMF/BKL/2014

PT. Mandala MultiFinance, Tbk Cabang Bengkulu dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Zulmanto Hidayat
NPM : C1C00789
Jurusan : Akuntansi Ekonomi

Dengan surat rekomendasi izin penelitian Nomor : No.503/7.a/281/KP2T/2014, yang bersangkutan telah melakukan penelitian dan penyebaran kuisioner untuk penulisan skripsi dalam rangka penyelesaian studinya dengan judul “ *PENGARUH REWARD, PENGALAMAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PADA PERUSAHAAN PEMBIAYAAN DI KOTA BENGKULU)* “.

Demikian surat keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bengkulu 22 Februari 2014


PT MANDALA MULTIFINANCE Tbk
Ayudia Sari
Administrasi

Dengan hormat,

Dengan ini kami Menerangkan bahwa :

Nama : Zulmanto Hidayat

NPM : C1C00789

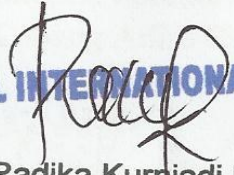
Jurusan : Akuntansi

Sesuai dengan surat izin penelitian Nomor : No.503/7.a/281/KP2T/2014, yang bersangkutan telah melakukan penelitian dan penyebaran kuisioner di PT. FIF untuk penulisan skripsi dalam rangka penyelesaian studinya dengan judul " *PENGARUH REWARD, PENGALAMAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PADA PERUSAHAAN PEMBIAYAAN DI KOTA BENGKULU)* ".

Demikian surat keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bengkulu 20 Februari 2014

PT FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE


Radika Kurniadi Purba
Admin/Head

SURAT PERNYATAAN

Nomor : 045/023/Adira.fnc/2014

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Awaludin Pasaribu
Jabatan : Ketua Cabang Adira Finance

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

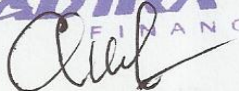
Nama : Zulmanto Hidayat
NPM : C1C007089

Adalah benar-benar telah melaksanakan penelitian di Adira Finance tahun 2014 dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul:

“Pengaruh *Reward*, Pengalaman Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (pada Perusahaan Pembiayaan di Kota Bengkulu)”

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya, dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bengkulu, 24 Februari 2014
Ketua Cabang Adira Finance

ADIRA
FINANCE


Awaludin Pasaribu

SURAT KETERANGAN
NO : 12/OTO.Fnc/BKL/2014

Yang bertanda tangan di bawah ini :

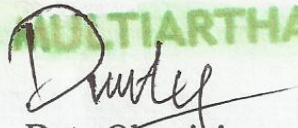
Nama : Zulmanto Hidayat
NPM : C1C00789
Universitas : Bengkulu
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Akuntansi

Benar telah melaksanakan penelitian di PT. OTO MULTIARTHA dengan judul
"PENGARUH REWARD, PENGALAMAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (PADA PERUSAHAAN PEMBIAYAAN DI KOTA BENGKULU)".

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan
seperlunya.

Bengkulu 21 Februari 2014

PT. OTO MULTIARTHA


Doty Oktorini
Administrasi

SURAT KETERANGAN
NO : 28/II/2014/SPV-TMF/BKL

PT MANDIRI TUNAS FINANCE
Jl. S. Parman No. 21 Simpang Skip
Bengkulu
Tel. (0736) 22355, 22851
Fax. (0736) 28557
www.mtf.co.id

Supervisor PT. Mandiri Tunas Finance, Tbk Cabang Bengkulu

dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Zulmanto Hidayat

NPM : C1C00789

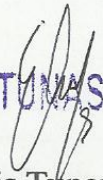
Jurusan : Akuntansi

Sesuai dengan surat izin penelitian Nomor : No.503/7.a/281/KP2T/2014, yang bersangkutan telah melakukan penelitian dan penyebaran kuisioner untuk penulisan skripsi dalam rangka penyelesaian studinya dengan judul “ *PENGARUH REWARD, PENGALAMAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PADA PERUSAHAAN PEMBIAYAAN DI KOTA BENGKULU)* “.

Demikian surat keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bengkulu 22 Februari 2014

PT.MANDIRI TUNAS FINANCE



Elwis Tunendra
Supervisor Marketing



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

Januari 2014

Yth. Kepala Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu
Provinsi 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:

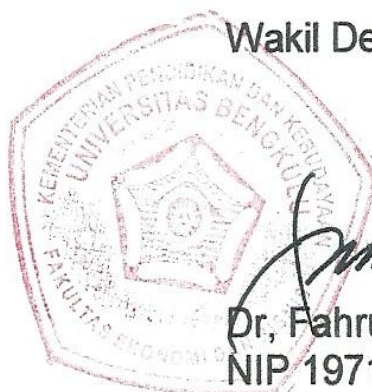
NAMA : Zulmanto Hidayat
NPM : C1C007089
Jurusan : S-1 Akuntansi

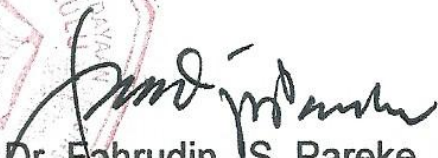
Untuk mengadakan penelitian dengan judul : **PENGARUH REWARD, PENGALAMAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PADA PERUSAHAAN PEMBIAYAAN DI KOTA BENGKULU)**

Atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

an. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik




Dr. Fahrudin JS. Pareke, SE. M.Si
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/ 281 /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: 90/UN30.6/LT/2014. Tanggal 30/01/2014 Perihal Tentang Penelitian . Permohonan diterima di KP2T Tanggal 06 February 2014

Lembaga Penyelenggara : -
Nama Peneliti : Zulmanto Hidayat / C1C007089 / Mahasiswa
Maksud : Melakukan Penelitian
Judul Penelitian : **Pengaruh Reward, Pengalaman Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Perusahaan Pembiayaan di Kota Bengkulu)**
Daerah Penelitian : 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
Dr. HENDRY POERWANTRISNO
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