



# Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Sitando Tunggul Hitam Padang

Yogi Marju Handry<sup>1\*</sup>, Sunreni<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

\*Corresponding Author: Yogi Marju Handry

✉ [marjuhandry@gmail.com](mailto:marjuhandry@gmail.com)

## Artikel Info

Direvisi, 14/03/2025

Diterima, 24/04/2026

Dipublikasi, 30/04/2026

## Kata Kunci:

Stres Kerja, Semangat Kerja, Kinerja Karyawan, UMKM Sitando

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Sitando Tunggul Hitam Padang baik secara parsial maupun simultan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan riset lapangan dan riset pustaka, metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan path analisis dan linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil perhitungan path analysis didapatkan bahwa secara tidak langsung stress kerja melalui semangat kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien path sebesar -0,496. Berdasarkan hasil perhitungan path analysis didapatkan bahwa secara tidak langsung semangat kerja melalui stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien path sebesar 0,340. Stres kerja memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,047 < \alpha (0,05)$ , dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Sitando. Semangat kerja memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,005 < \alpha (0,05)$ , dapat disimpulkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Sitando. Stres kerja dan semangat kerja memberikan pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi adalah sebesar 0,000, dimana nilai signifikansi  $0,000 < \alpha (0,05)$ . Besarnya pengaruh stres kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh *adjusted R square* 0,805 (80,5%), hal ini berarti besarnya pengaruh stres kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Sitando Tunggul Hitam Padang adalah 80,5% sisanya 19,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk ke dalam model penelitian.

## Abstract

This study aims to examine and analyze the effect of work stress and work spirit on employee performance in Sitando UMKM Tunggul Hitam Padang, either partially and simultaneously. Data collection methods used in this study are using field research and library research, data analysis method in this study uses path analysis and multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that based on the results of the calculation of the path analysis found that indirectly work stress through work spirit has a negative effect on employee performance with a path coefficient of -0.496. Based on the results of the calculation of the path analysis found that indirectly morale through work stress has a positive effect on employee performance with a path coefficient of 0.340. Job stress has a significance value of  $0.047 < \alpha (0.05)$ , it can be concluded that work stress has a significant negative effect on the performance of Sitando UMKM employees. Work spirit has a significance value of  $0.005 < \alpha (0.05)$ , it can be concluded that morale has a significant positive effect on the performance of Sitando UMKM employees. Work stress and morale have a simultaneous influence on employee performance with a significance value of 0,000, where the significance value is  $0,000 < \alpha (0,05)$ . The magnitude of the effect of work stress and work morale on employee performance is shown by *adjusted R square* 0.805 (80.5%), this means that the magnitude of the effect of work stress and

## Keywords:

Work Stress, Work Spirit, Employee Performance, Sitando UMKM

---

*work spirit on the performance of Sitando UMKM Tunggul Hitam Padang employees is 80.5%, the remaining 19.5% is explained by other variables not included in the research model.*

---

## Pendahuluan

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2010) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting bagi organisasi, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Suatu organisasi dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu organisasi (Anwar Prabu Mangkunegara, 2017:13).

UMKM adalah usaha produktif yang dimiliki perorangan maupun badan usaha yang telah memenuhi kriteria sebagai usaha mikro. Dalam perekonomian Indonesia, Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) adalah kelompok usaha yang memiliki jumlah paling besar. Selain itu, kelompok ini terbukti tahan terhadap berbagai macam goncangan krisis ekonomi. Maka sudah menjadi keharusan untuk melakukan penguatan kelompok UMKM yang melibatkan banyak kelompok. Kriteria usaha yang termasuk dalam UMKM telah diatur dalam payung hukum berdasarkan undang-undang.

Seperti diatur dalam peraturan perundang-undangan No. 20 tahun 2008, sesuai pengertian UMKM tersebut maka kriteria UMKM dibedakan secara masing-masing meliputi usaha mikro, usaha kecil, dan usaha menengah. Perkembangan potensi UMKM di Indonesia tidak terlepas dari dukungan perbankan dalam penyaluran kredit kepada pelaku UMKM. Menurut data Bank Indonesia, setiap tahunnya kredit kepada UMKM mengalami pertumbuhan. Walaupun pada 2015, sekitar 60%-70% dari seluruh sektor UMKM belum mempunyai akses pembiayaan melalui perbankan.

UMKM Sitando merupakan perusahaan yang memproduksi cincau dan toge di daerah tunggul hitam kota Padang. Dalam menjalankan usahanya UMKM Sitando mempekerjakan karyawan sebanyak 13 orang yang berpengalaman dalam bidangnya masing masing dan bersedia bekerja shif. UMKM Sitando merupakan perusahaan cincau yang berkembang pesat dan cukup besar yang terdapat di daerah tunggul hitam. Pengunjung yang datang tergolong ramai dan membeli dalam jumlah banyak. UMKM Sitando memasarkan barangnya diseluruh Kota Padang dan bahkan pemesan ada yang dari luar kota Padang. Karyawan UMKM Sitando dituntut mampu untuk melayani seluruh pengunjung dengan ramah sepanjang waktu. Banyaknya pesanan yang mengantri membuat karyawan menjadi sangat sibuk sehingga menimbulkan stres dalam melayani pengunjung. Stres tersebut apabila tidak dikontrol akan merusak pelayanan yang diberikan sehingga membuat pengunjung tidak lagi berbelanja.

## Landasan Teori

### Stres Kerja

Luthans (2017), mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis

dan fisik seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda-beda.

Sondang P. Siagian (2015) memaparkan pengertian stres yaitu kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada kinerja.

### **Indikator Stres Kerja**

Kehidupan saat ini dengan persaingan yang ketat bisa membuat orang mengalami stres, salah satu penyebabnya adalah beban pekerjaan yang semakin menumpuk. Menurut Igor S (2015:30) bahwa indikator stres kerja adalah:

1. Intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan dan klien. Tekanan yang datang dari berbagai pihak dapat membuat karyawan tersebut merasa tertekan dan mengalami stres yang berlebihan.
2. Ketidak cocokan dengan pekerjaan, ketidak cocokan latar belakang pendidikan dengan pekerjaan yang dilakukan membuat karyawan harus memulai adaptasi kembali dan membutuhkan waktu sehingga menambah stres kerja karyawan tersebut.
3. Beban kerja, beban yang terlalu berat dan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dapat membuat pekerjaan menumpuk dan menimbulkan stres karena tidak terselesaikan.

### **Semangat Kerja**

Semangat kerja pada hakekatnya adalah merupakan perwujudan dari moral yang tinggi. Bahkan ada yang mengidentikan atau menterjemahkan secara bebas, moral kerja yang tinggi adalah semangat dan kegairahan kerja. Semangat kerja karyawan merupakan masalah yang penting dalam setiap usaha kerjasama kelompok orang dalam mencapai tujuan tertentu dari kelompok tersebut (Hendri, 2015).

### **Indikator Semangat Kerja**

Indikator semangat kerja penting diketahui oleh setiap perusahaan, karena dengan pengetahuan tentang indikator ini akan dapat diketahui sebab naik atau turunnya semangat kerja. Berikut indikator semangat kerja (Tohardi, 2017), yaitu:

1. Kepatuhan. Dengan patuh pada setiap aturan yang ada di kantor, maka karyawan tersebut dapat dikatakan memiliki semangat dalam bekerja sehingga tidak melakukan apapun yang dilarang perusahaan
2. Kerja sama. Melakukan pekerjaan secara berkelompok dapat meningkatkan semangat dalam bekerja dibandingkan bekerja sendiri sendiri.
3. Rasa aman. Merasa aman dalam bekerja dalam artian aman dari gangguan keamanan dan terlihat jelas jenjang karir pekerjaan membuat karyawan semangat untuk mencapainya.
4. Perasaan puas. Dengan merasa puas pada fasilitas dan pembayaran yang diterima, karyawan akan otomatis lebih bergairah dalam bekerja.

### **Kinerja Karyawan**

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Merupakan perilaku organisasi yang secara

langsung berhubungan dengan aktifitas hasil kerja, pencapaian tugas dimana istilah tugas berasal dari pemikiran aktifitas yang dibutuhkan oleh pekerja.

Menurut (Mangkunegara, 2017) Pengertian kinerja atau prestasi kerja itu sendiri adalah hasil kerja yang dilakukan secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Asri Laksmi Riani (2015:61) kinerja merupakan produktivitas karyawan, relatif pada rekan kerjanya, pada hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas.

### Indikator Kinerja Karyawan

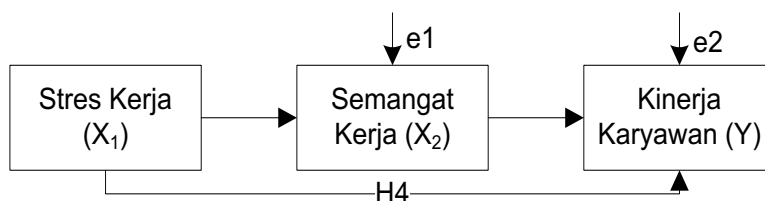
Sebuah organisasi didirikan tentunya dengan suatu tujuan tertentu. Sementara tujuan itu sendiri tidak sepenuhnya akan dapat dicapai jika karyawan tidak memahami tujuan dari pekerjaan yang dilakukannya. Artinya, pencapaian tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan berdampak secara menyeluruh terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, seorang karyawan harus memahami indikator - indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya.

Menurut Chester I. Barnard dan Robert E. Quinn dalam Suyadi Prawirosentono (2008: 27-28) terdapat empat indikator untuk mengukur kinerja karyawan sebagai berikut:

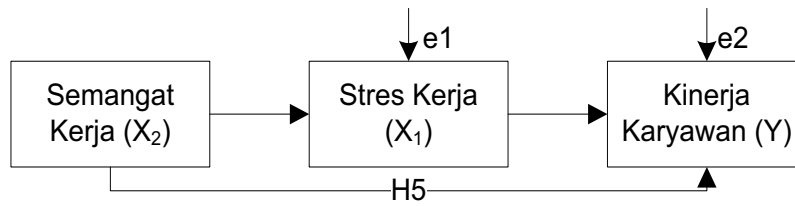
1. Efektifitas dan efisiensi  
 Bila suatu tujuan tertentu akhirnya dapat dicapai kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif. Bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan kita boleh mengatakan kegiatan tersebut efisien.
2. Tanggung jawab  
 Adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang, bila ada wewenang berarti dengan sendirinya muncul tanggung jawab.
3. Disiplin  
 Disiplin meliputi ketaatan terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar.
4. Inisiatif  
 Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

### Kerangka Konseptual

Sesuai dengan permasalahan di atas, maka dibuatlah suatu susunan berupa kerangka konseptual analisis path sebagai berikut:

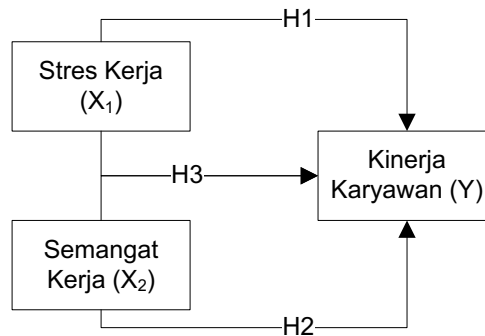


Gambar 1. Kerangka Konseptual AnalisisPath X<sub>1</sub> Terhadap Y Melalui X<sub>2</sub>



Gambar 2. Kerangka Konseptual Analisis Path X<sub>2</sub> Terhadap Y Melalui X

Selain kerangka konseptual untuk analisis path, penulis juga menyusun kerangka konseptual untuk analisis regresi berganda.



Gambar 3. Kerangka Konseptual Regresi Berganda

**Hipotesis**

Berdasarkan kerangka konseptual, maka dapat diketahui hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : Diduga stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja pada UMKM Sitando.
- H<sub>2</sub> : Diduga semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja pada UMKM Sitando.
- H<sub>3</sub> : Diduga stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada UMKM Sitando.
- H<sub>4</sub> : Diduga semangat kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada UMKM Sitando.
- H<sub>5</sub> : Diduga stres kerja dan semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Sitando.

**Metode Penelitian**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Riset Lapangan (*field research*)  
Yaitu penelitian dengan mengadakan peninjauan langsung pada lokasi perusahaan dengan maksud memperoleh data dan informasi melalui wawancara, observasi dan kuesioner.
2. Riset Kepustakaan (*library research*)  
Yaitu upaya untuk memperoleh data yang dilakukan oleh penulis melalui buku-buku sebagai landasan teori dalam penelitian.

**Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan dengan teknik sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data dari sumber secara langsung melalui proses komunikasi atau dengan mengajukan pertanyaan (Istijanto, 2009). Mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam bentuk kuantitatif. Dalam penelitian ini urutan pemberian skor menggunakan skala Likert. Skala dibuat dalam lima gradasi (tingkatan). Dengan penjelasan-penjelasan tersebut maka di bentuk interval sebagai berikut:

Tabel 1. Skala Likert

Skala Likert	Bobot
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Ragu-ragu (RR)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Rangkuti, 2009.

2. Studi Pustaka

Merupakan metode pengumpulan informasi yang relevan dengan penelitian dan dapat menunjang serta melengkapi data yang diperlukan serta berguna bagi penyusunan penelitian ini seperti, sumber bacaan, internet, buku-buku referensi, jurnal, dan media massa.

**Metode Pengumpulan Data**

1. Riset Lapangan, yaitu penelitian dengan mengadakan peninjauan langsung pada lokasi perusahaan dengan maksud memperoleh data dan informasi melalui wawancara, observasi dan kuesioner
2. Riset Kepustakaan, yaitu upaya untuk memperoleh data yang dilakukan oleh penulis melalui buku-buku sebagai landasan teori dalam penelitian.

**Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk jawaban terhadap pertanyaan yang diberikan. Data kualitatif dalam penelitian ini bersumber dari jawaban kuesioner yang diberikan penulis terhadap karyawan UMKM Sitando.

**Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer  
Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Pengumpulan data ini biasanya dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada obyek penelitian dan diisi secara langsung oleh responden.
2. Data Sekunder  
Data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data yang didapatkan dari arsip yang dimiliki organisasi/instansi, studi pustaka, penelitian terdahulu, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti.

**Populasi**

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit yang akan diteliti yang merupakan sekumpulan unsur atau elemen yang menjadi informasi serta diharapkan mampu menjawab

permasalahan dalam penelitian(Sugiyono, 2015). Adapun yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan UMKM Sitando Kecamatan Tunggul Hitam, yang berjumlah sekitar 33 orang.

### **Sampel**

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi objek penelitian. Menurut Sugiyono (2015) dengan kecilnya jumlah populasi, maka penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode total sampling. Total sampling yaitu pengambilan seluruh populasi sebagai sampel. Sehingga sampel pada penelitian ini sebanyak 33 orang.

### **Uji Validitas**

Untuk menjawab permasalahan pertama dilakukan uji validitas, menurut Arikunto (2015) dikatakan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan, atau kesahihan suatu instrumen.Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid memiliki validitas yang rendah.

### **Uji Reliabilitas**

Imam Ghazali (2014) mendefinisikan reliabilitas sebagai suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya pula. Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur yang dapat dipercaya atau diandalkan untuk diuji.

### **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik Kolmogorov-Smirnov Test. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi  $> 0,05$  (Imam Ghazali, 2013).

### **Uji Multikolinieritas**

Menurut Imam Ghazali (2013) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF  $< 10$ , maka dapat disimpulkan data penelitian bebas dari gejala multikolinieritas.

### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji white. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. (Imam Ghazali, 2013).

### Analisa Regresi Linear Berganda

Analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan analisa regresi linear berganda, dan koefisien determinasi (Agussalim M, 2015), bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = variabel terikat, yaitu kinerja karyawan

a = nilai konstanta

b<sub>1</sub>= koefisien parameter stres kerja

b<sub>2</sub>= koefisien parameter semangat kerja

X<sub>1</sub>= stres kerja

X<sub>2</sub>= semangat kerja

e = residual error

Untuk memudahkan dalam analisis data pembahasan penelitian ini, maka dalam pengolahan data dan analisis data digunakan program computer, yaitu program SPSS. (Agussalim M, 2015)

### Koefesioen Determinasi

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Imam Ghozali, 2013).

### Uji T- Statistik

Pengujian hipotesis secara parsial antara variabel bebas (X<sub>i</sub>) terhadap variabel tak bebas (Y), digunakan Uji Student (Uji-t), (Agussalim M, 2015:98)

H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima apabila t-hitung ≥ t-tabel atau Sig (prob) < α = 5%, hal ini berarti variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y secara parsial. H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak apabila t-hitung < t-tabel atau Sig (prob) ≥ α = 5%, hal ini berarti variabel X tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y secara parsial. Dalam penelitian ini, hasil pengolahan data didapatkan dengan menggunakan program pengolahan data statistik SPSS versi 20.

### Uji F- Statistik

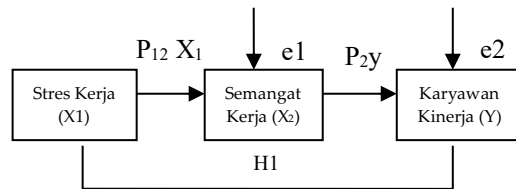
Pengujian hipotesis secara serempak (simultan) antara variabel bebas (X<sub>i</sub>) terhadap variabel tak bebas (Y), digunakan Uji Fisher (Uji-F), (Agussalim M, 2015:98).

H<sub>0</sub> ditolak jika F<sub>0</sub> ≥ F<sub>tab</sub> atau Sig (prob) < α = 5%, hal ini berarti variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y secara simultan. H<sub>0</sub> diterima jika F<sub>0</sub> < F<sub>tab</sub> atau sig (prob) ≥ α = 5%, hal ini berarti variabel X tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y secara simultan. Dalam penelitian ini, hasil pengolahan data didapatkan dengan menggunakan program pengolahan data statistik SPSS versi 23.

### Path Analisis (Analisis Jalur)

*Path Analysis* digunakan untuk menjawab rumusan masalah kedua dan ketiga. Analisis Jalur (*Path Analysis*) merupakan pengembangan dari analisis regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur (*regression is special case of path analysis*).

Analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat (bukan bentuk hubungan interaktif / *reciprocal*). Dengan demikian dalam model hubungan antar variabel tersebut, terdapat variabel independen yang dalam hal ini disebut variabel Eksogen (*Exogenous*), dan variabel dependen yang disebut variabel Endogen (*endogenous*) (Agussalim M, 2015). Dan pada penelitian kali ini, peneliti menggunakan diagram jalur (*Path Diagram*). Diagram jalur ini digunakan berdasarkan kerangka berfikir yang dikembangkan dari teori yang digunakan untuk penelitian.

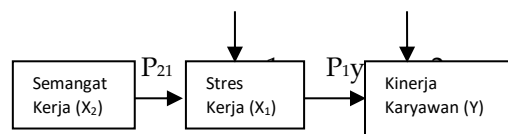


Gambar 4. Diagram Jalur X<sub>1</sub> Terhadap Y Melalui X<sub>2</sub>

Sehingga terbentuknya sub struktur sebagai berikut:

$$X_2 = P_{12} X_1 + e_1$$

$$Y = P_{12} X_1 + P_{2y} X_2 + e_2$$



Gambar 5. Diagram Jalur X<sub>2</sub> Terhadap Y Melalui X<sub>1</sub>

Sehingga terbentuknya sub struktur sebagai berikut:

$$X_1 = P_{21} X_2 + e_1$$

$$Y = P_{21} X_2 + P_{1y} X_1 + e_2$$

## Hasil dan Pembahasan

### Deskripsi Responden

#### Jenis Kelamin

Data responden berdasarkan karakteristik jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini:

**Tabel 2.** Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Klasifikasi Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	23	69,7
Perempuan	10	30,3

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa responden paling banyak berjumlah 23 responden berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 69,7%. Responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 10 responden dengan persentase 30,3%. Banyaknya responden laki-laki karena jenis pekerjaannya pada perusahaan ini adalah usaha yang banyak dilakukan oleh laki-laki.

#### Usia Responden

Usia responden berdasarkan karakteristik umur, dapat di lihat pada table 3 dibawah ini:

**Tabel 3.** Karakteristik Umur Responden

No	Klasifikasi Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	≤ 25 tahun	11	33,3
2	26-30 tahun	11	33,3
3	31-40 tahun	9	27,3
4	> 40 tahun	2	6,1
Total		33	100

Berdasarkan table 3 dapat diketahui bahwa responden yang berusia dibawah 25 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase 33,3%. Responden berusia 26-30 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase 33,3%, 31-40 tahun sebanyak 9 orang dengan persentase 27,3%, dan lebih dari 40 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 6,1%.

**Uji Validitas**

**a. Uji Validitas Stres Kerja (X1)**

Berikut ini ringkasan hasil pengujian validitas untuk item atau butir pertanyaan variabel stres kerja 1 sampai stres kerja 20 dengan korelasi *product moment pearson* disajikan pada tabel 4 berikut:

**Tabel 4.** Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Stres kerja Kerja (X1)

X1	r tabel	Koefesien Korelasi	Keterangan
X1 1	0,344	0,897	Valid
X1 2	0,344	0,915	Valid
X1 3	0,344	0,910	Valid
X1 4	0,344	0,914	Valid
X1 5	0,344	0,918	Valid
X1 6	0,344	0,926	Valid
X1 7	0,344	0,902	Valid
X1 8	0,344	0,879	Valid
X1 9	0,344	0,921	Valid
X1 10	0,344	0,868	Valid
X1 11	0,344	0,935	Valid
X1 12	0,344	0,904	Valid
X1 13	0,344	0,891	Valid
X114	0,344	0,940	Valid
X1 15	0,344	0,900	Valid

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat disimpulkan semua item stres kerja 1 sampai item stres kerja 15 memiliki nilai korelasi > 0,344. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada instrumen yang digunakan untuk variabel stres kerja adalah valid.

**b. Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (X2)**

Berikut ini ringkasan hasil pengujian validitas untuk item atau butir pertanyaan variabel semangat kerja 1 sampai semangat kerja 20 dengan korelasi *product moment pearson* disajikan pada tabel 5 berikut:

**Tabel 5.** Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Semangat Kerja (X2)

X2	r tabel	Koefesien Korelasi	Keterangan
X2 1	0,344	0,899	Vallid
X2 2	0,344	0,856	Vallid
X2 3	0,344	0,876	Vallid
X2 4	0,344	0,864	Vallid

X2 5	0,344	0,884	Vallid
X2 6	0,344	0,864	Vallid
X2 7	0,344	0,838	Vallid
X2 8	0,344	0,863	Vallid
X2 9	0,344	0,889	Vallid
X2 10	0,344	0,923	Vallid
X2 11	0,344	0,886	Vallid
X2 12	0,344	0,911	Vallid
X2 13	0,344	0,891	Vallid
X2 14	0,344	0,843	Vallid
X2 15	0,344	0,904	Vallid
X2 16	0,344	0,827	Vallid
X2 17	0,344	0,951	Vallid
X2 18	0,344	0,841	Vallid
X2 19	0,344	0,911	Vallid
X2 20	0,344	0,889	Vallid

Berdasarkan tabel di 5 dapat disimpulkan semua item semangat kerja 1 sampai item semangat kerja 20 memiliki nilai korelasi > 0,344. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada instrumen yang digunakan untuk variabel semangat kerja adalah valid.

**c. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Berikut ini ringkasan hasil pengujian validitas untuk item atau butir pertanyaan variabel kinerja karyawan 1 sampai kinerja karyawan 20 dengan korelasi *product moment pearson* disajikan pada tabel 6 berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Kinerja Karyawan**

Y	r table	Koefesien Korelasi	Keterangan
Y 1	0,344	0,891	Vallid
Y 2	0,344	0,684	Vallid
Y 3	0,344	0,907	Vallid
Y 4	0,344	0,875	Vallid
Y 5	0,344	0,853	Vallid
Y 6	0,344	0,872	Vallid
Y 7	0,344	0,852	Vallid
Y 9	0,344	0,831	Vallid
Y 9	0,344	0,892	Vallid
Y 10	0,344	0,773	Vallid
Y 11	0,344	0,743	Vallid
Y 12	0,344	0,842	Vallid
Y 13	0,344	0,871	Vallid
Y 14	0,344	0,889	Vallid
Y 15	0,344	0,774	Vallid
Y 16	0,344	0,820	Vallid
Y 17	0,344	0,891	Vallid
Y 18	0,344	0,770	Vallid
Y 19	0,344	0,810	Vallid
Y 20	0,344	0,693	Vallid

Berdasarkan tabel 6 dapat disimpulkan semua item kinerja karyawan 1 sampai item kinerja karyawan 20 memiliki nilai korelasi > 0,344. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada instrumen yang digunakan untuk variabel semangat kerja adalah valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai sejauh mana jawaban dari responden dapat memberikan hasil yang relatif berbeda (konsisten) bila dilakukan pengulangan pengukuran terhadap subjek yang sama. Jika nilai *Cronbachs Apha* > 0,70 berarti keseluruhan butir instrumen tersebut *reliable* (Ghozali, 2013). Berikut hasil pengujian realibilitas masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada table 7:

**Tabel 7.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Stres Kerja	0,984	Reliabel
Semangat Kerja	0,985	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,975	Reliabel

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0,984 > 0,70, dengan demikian semua item pertanyaan pada variabel stres kerja adalah reliabel. Selanjutnya variabel semangat kerja memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0,985 > 0,70, dengan demikian semua item pertanyaan pada variabel semangat kerja adalah reliabel. Sedangkan pada variabel kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0,975 > 0,70, dengan demikian semua item pertanyaan pada variabel kinerja karyawan adalah reliabel.

### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan maksud memeriksa apakah terdistribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2013) pedoman yang dipakai dalam uji normalitas ini adalah menggunakan uji Kolmogorov Smirnov yaitu: Jika nilai sig atau signifikansi atau nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05 (taraf kepercayaan 95%), maka data terdistribusi normal. Adapun hasil pengolahan data untuk uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 8 sebagai berikut:

**Tabel 8.** Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.93299955
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.069
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Berdasarkan table 8 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. (2-tailed)* pada unstandardized residual adalah sebesar 0,2 > 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu stres kerja, semangat kerja dan kinerja karyawan telah terdistribui normal sehingga pengolahan data lebih lanjut dapat dilakukan.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Multikolinieritas diuji dengan melihat nilai VIF dari variabel independen, jika nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan data penelitian bebas dari gejala multikolinieritas. Berikut tabel hasil pengolahan uji miltikolonieritas dapat dilihat pada table 8:

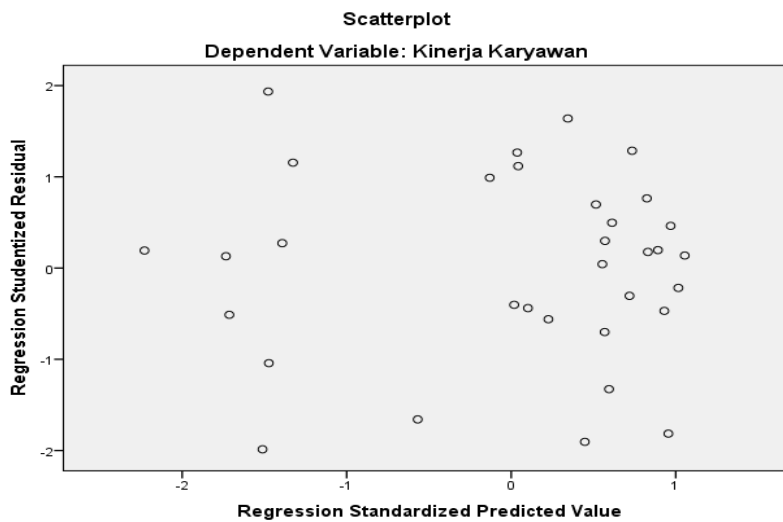
**Tabel 8.** Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	VIF	Keterangan
Stres kerja	5,433	Tidak Terjadi Multikolonieritas
Semangat kerja	5,433	Tidak Terjadi Multikolonieritas

Berdasarkan table 8 diatas dapat dilihat bahwa independent yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian yaitu stres kerja dan semangat kerja telah terbebas dari masalah multikolonieritas.

**Uji Heterokedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini diuji dengan melihat grafik *scater plot*, yaitu dengan hasil sebagai berikut :



**Gambar 6.** Grafik *Scater Plot*

Berdasarkan grafik diatas dapat dilihat titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini sehingga layak dilakukan pengujian selanjutnya.

**Analisa Linear Berganda**

Analisis regresi liner berganda bertujuan meneliti hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mendapatkan model regresi linier berganda dapat diperoleh dengan melakukan estimasi terhadap parameter-parameternya menggunakan metode tertentu. Berikut adalah hasil pengolahan datanya dengan bantuan software SPSS 23 dapat dilihat pada table 9 :

**Tabel 9.** Hasil Analisa Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	53.132	18.487		2.874	.007
Stres Kerja	-.388	.187	-.377	-2.076	.047
Semangat Kerja	.479	.159	.549	3.018	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 9 pada kolom B (beta) didapatkan persamaan regresi  $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2$ , jika disubstitusikan akan diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 53,132 - 0,338 X_1 + 0,2479 X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa :

1. Konstanta sebesar 53,132 satuan, secara matematis menyatakan bahwa jika nilai stres kerja dan semangat kerja sama dengan nol ( $X_1$  dan  $X_2 = 0$ ), maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 53,132 satuan.
2. Koefisien regresi variabel stres kerja ( $X_1$ ) sebesar -0,338 satuan, artinya bahwa peningkatan satu unit variabel stres kerja menyebabkan penurunan pada kinerja karyawan sebesar 0,338 satuan.
3. Koefisien regresi variabel semangat kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,479 satuan, artinya bahwa peningkatan satu unit variabel semangat kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,479 satuan.

### Koefisien Determinasi

Berikut adalah hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel 10 berikut ini:

**Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.904a	.818	.805	7.160

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Stres Kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel 10 hasil uji hipotesis diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dari stres kerja dan semangat kerja adalah sebesar 0,818 atau 81,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan semangat kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 81,8%. Sementara sisanya 18,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

### Uji T

Untuk menjawab hipotesis yang ada pada landasan teori dilakukan dengan menggunakan uji t. Berikut ini adalah hasil uji t pada tabel 11 berikut ini :

**Tabel 11. Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	53.132	18.487		2.874	.007
	Stres Kerja	-.388	.187	-.377	-2.076	.047
	Semangat Kerja	.479	.159	.549	3.018	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 11 dapat diketahui bahwa :

1. Pada hasil uji t hitung stres kerja ( $X_1$ ), didapatkan nilai t hitung sebesar -2,076 dan nilai t tabel adalah -2,03951 ( $df=33-2=31$ ), yang berarti nilai t hitung > t tabel ( $-2,076 > -2,03951$ ). Pada nilai signifikansi sebesar 0,047 dimana ( $0,047 < 0,05$ ) yang berarti variabel independen secara parsial

berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel dependen. Jadi, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin rendah kinerja karyawan UMKM Sitando. Dengan demikian H3 diterima.

2. Pada hasil uji t hitung semangat kerja (X2), didapatkan nilai t hitung sebesar 3,018 dan nilai t tabel adalah 2,03951 (df=33-2=31), yang berarti nilai t hitung > t tabel (3,018 > 2,03951). Sementara pada nilai signifikansi adalah sebesar 0,005, dimana (0,005 < 0,05), yang berarti variabel independen secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen. Jadi, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi semangat kerja maka semakin tinggi juga kinerja karyawan UMKM Sitando. Dengan demikian H4 diterima.

### Uji F

Uji F digunakan untuk menjawab H5 yang ada pada hipotesis, yaitu dapat diketahui pada tabel 12 hasil SPSS berikut ini :

**Tabel 12. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6891.933	2	3445.967	67.211	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1538.127	30	51.271		
	Total	8430.061	32			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 b. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Stres Kerja

Berdasarkan tabel 12 dapat diketahui bahwa nilai F pada variabel stres kerja dan semangat kerja adalah sebesar 67,211, sedangkan nilai F tabel adalah sebesar 3,28 (df=33) yang berarti nilai F hitung > F tabel (67,211 > 3,28), sementara nilai signifikansi adalah sebesar 0,000, dimana nilai signifikansi 0,000 < alpha=0,05. Dengan demikian maka H<sub>3</sub> pada penelitian diterima yang berarti dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan semangat kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan UMKM Sitando.

### Analisis Jalur Path 1

#### Sub Struktur 1

Berikut disajikan Analisis Jalur struktur 1 (a) untuk melihat pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja. Yaitu disajikan pada tabel 13 dibawah ini:

**Tabel 13. Mengitung e1 Stres Kerja terhadap Semangat Kerja**

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.903 <sup>a</sup>	.816	.810	8.110	

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja

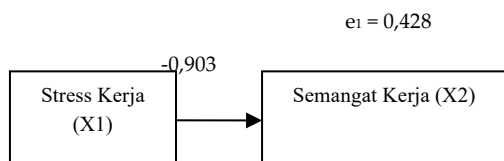
Berdasarkan tabel 13 dapat dilihat nilai e1 yaitu :  $e1 = \sqrt{1-R^2} = \sqrt{1-0,816^2} = 0,428$

**Tabel 14. Koefisien Jalur Stress Kerja terhadap Semangat Kerja**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	
	B	Std. Error	Beta	T		
1	(Constant)	114.601	3.851		29.762	.000
	Stress Kerja	-1.065	.091	-.903	-11.722	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Berdasarkan tabel 14 terlihat besarnya koefisien jalurnya variabel stres kerja terhadap semangat kerja memiliki nilai signifikansi p value <  $\alpha$  ( 0.000< 0.05), sehingga koefisien jalurnya signifikan. Karena koefisien jalurnya signifikan maka dapat dibuat diagram jalurnya seperti gambar 6 berikut ini.



Gambar 6. Hasil Analisis Subsektor 1 (a)

Dari gambar 6 dapat dibuat struktur path analysis sebagai berikut:

$$X_2 = -0,903X_1 + e_1$$

$$e_1 = \sqrt{1-R^2} = \sqrt{1-0,8162} = 0,428$$

**Sub Struktur 2**

Berikut disajikan analisis jalur sub struktur 2 untuk menganalisis pengaruh Stres kerja (X1) dan semangat kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk lebih jelasnya disajikan pada tabel 15 dibawah ini :

Tabel 15. Mengitung e1 Stres kerja (X1) dan semangat kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.904 <sup>a</sup>	.818	.805	7.160

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Stress Kerja  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

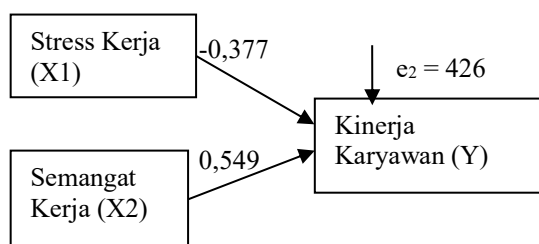
Berdasarkan tabel 15 dapat dilihat nilai e2 yaitu :  $e_2 = \sqrt{1-R^2} = \sqrt{1-0,818} = 0,426$

Tabel 16. Koefesien Jalur Stres kerja (X1) dan semangat kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	53.132	18.487		2.874	.007
	Stress Kerja	-.388	.187	-.377	-2.076	.047
	Semangat Kerja	.479	.159	.549	3.018	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 16 dapat dibuat diagram jalurnya seperti gambar 7 berikut ini :

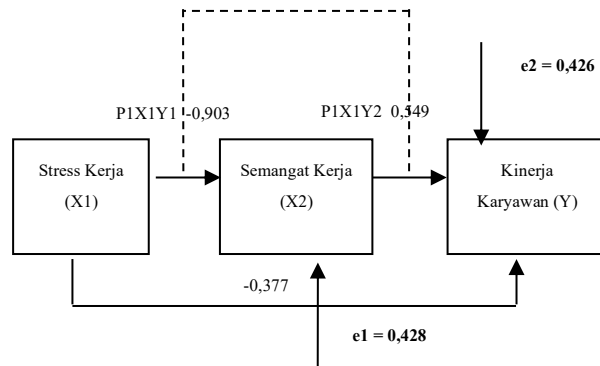


Gambar 7. Pengaruh stress kerja (X1) dan semangat kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan gambar 7 diatas dapat dibuat struktur path analis sebagai berikut :

$$Y = -0,377X1 + 0,549X2$$

Dari gambar 6 dan gambar 7 maka dapat dibuat diagram untuk jalurnya seperti gambar 8:



Gambar 8. Analisis Subsektor 2(a) Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja

Berdasarkan gambar 8 maka dapat di interpretasikan sebagai berikut :

1. Stress kerja secara langsung berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien path sebesar -0,377.
2. Stres kerja secara langsung berpengaruh negatif signifikan terhadap semangat kerja dengan koefisien path sebesar -0,903.
3. Semangat kerja secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien path sebesar 0,549.
4. Secara tidak langsung stress kerja melalui semangat kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien path sebesar -0,496.

## Analisis Jalur Path 2

### Sub Struktur 1

Berikut disajikan Analisis Jalur struktur 1(b) untuk melihat pengaruh semangat kerja terhadap stress kerja. Yaitu disajikan pada tabel 17 dibawah ini:

Tabel 17. Mengitung e1 Semangat Kerja terhadap Stres Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 <sup>a</sup>	.816	.810	6.878

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja

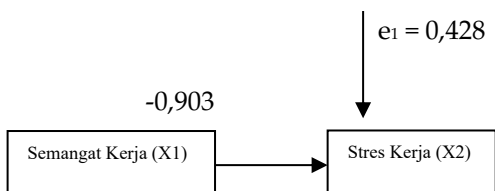
Berdasarkan tabel 17 dapat dilihat nilai e1 yaitu :  $e1 = \sqrt{1-R^2} = \sqrt{1-0,8162} = 0,428$

Tabel 18. Koefisien Jalur Stres Semangat Kerja terhadap Stres Kerja

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	95.039	4.893		19.423	.000
	Semangat Kerja	-.766	.065	-.903	-11.722	.000

a. Dependent Variable: Stress Kerja

Berdasarkan tabel 18 terlihat besarnya koefisien jalurnya variabel semangat kerja terhadap stres kerja memiliki nilai signifikansi  $p \text{ value} < \alpha$  ( $0.000 < 0.05$ ), sehingga koefisien jalurnya signifikan. Karena koefisien jalurnya signifikan maka dapat dibuat diagram jalurnya seperti gambar 9 berikut ini.



Gambar 9. Hasil Analisis Subsektor 1(b)

Dari gambar 9 diatas dapat dibuat struktur path analysis sebagai berikut:

$$X1 = -0,903X2 + e1$$

$$e1 = \sqrt{1-R^2} = \sqrt{1-0,816} = 0,428$$

**Sub Struktur 2**

Berikut disajikan Analisis Jalur sub struktur 2 untuk menganalisis pengaruh Stres kerja (X1) dan semangat kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk lebih jelasnya disajikan pada tabel 19 dibawah ini :

Tabel 19. Mengitung e1 stress kerja (X1) dan semangat kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.904a	.818	.805	7.160

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Stress Kerja  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

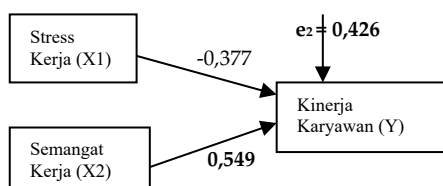
Berdasarkan tabel 19 diatas dapat dilihat nilai e2 yaitu:  $e2 = \sqrt{1-R^2} = \sqrt{1-0,818} = 0,426$

Tabel 20. Koefesien Jalur Stres kerja (X1) dan semangat kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	53.132	18.487		2.874	.007
Stress Kerja	-.388	.187	-.377	-2.076	.047
Semangat Kerja	.479	.159	.549	3.018	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 20 dapat dibuat diagram jalurnya seperti gambar :

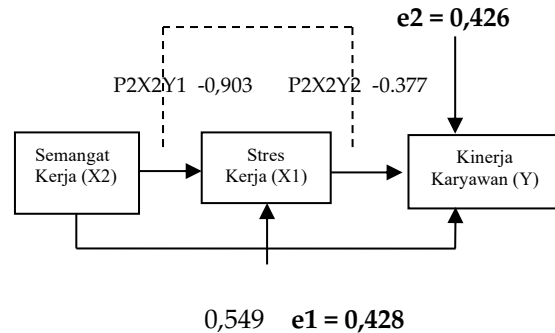


Gambar 10. Pengaruh stress kerja (X1) dan semangat kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan gambar 4.6 diatas dapat dibuat struktur path analisis sebagai berikut :

$$Y = -0,377X1 + 0,549$$

Dari gambar 9 dan gambar 10 maka dapat dibuat diagram untuk jalurnya seperti gambar 11:



Gambar 11. Hasil Analisis Subsektor 2(b)Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja

Berdasarkan gambar 9 maka dapat di interprestasikan sebagai berikut :

1. Semangat kerja secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefesien path sebesar 0,549.
2. Semangat kerja secara langsung berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja dengan koefesien path sebesar -0,903.
3. Stres kerja secara langsung berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefesien path sebesar -0,377.
4. Secara tidak langsung semangat kerja melalui stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefesien path sebesar 0,340.

### Pembahasan

#### 1. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja pada UMKM Sitando

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 4 yaitu “Diduga stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja pada UMKM Sitando.” yang telah diteliti dapat dilihat pada gambar 4 sebelumnya yang menunjukkan bahwa secara tidak langsung stres kerja melalui semangat kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 2. Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja pada UMKM Sitando

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 5 yaitu “Diduga semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja pada UMKM Sitando.” yang telah diteliti dapat dilihat pada gambar 7 sebelumnya yang menunjukkan bahwa secara tidak langsung semangat kerja melalui stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 3. Pengaruh Stres Kerja secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan UMKM Sitando

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 yaitu “Diduga stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM Sitando” yang telah diteliti dapat dilihat pada tabel 11 sebelumnya yaitu mengenai hasil uji t yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Sitando. Hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan adalah negatif, artinya semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh

karyawan, maka semakin rendah kinerja yang diberikan karyawan tersebut pada UMKM Sitando.

#### 4. Pengaruh Semangat Kerja secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan UMKM Sitando

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 yaitu "Diduga semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM Sitando" yang telah diteliti dapat dilihat pada tabel 11 sebelumnya yang menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Sitando. Hubungan antara semangat kerja dan kinerja karyawan adalah positif, artinya semakin tinggi semangat kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi kinerja yang diberikan karyawan tersebut pada UMKM Sitando.

#### 5. Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan UMKM Sitando

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 3 yaitu "Diduga stres kerja dan semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Sitando" yang telah diteliti dapat dilihat pada tabel 4.12 sebelumnya yang menunjukkan bahwa stres kerja dan semangat kerja berpengaruh simultan secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Sitando.

### Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil perhitungan path analysis didapatkan bahwa nilai pengaruh langsung sebesar -0,377 dan pengaruh tidak langsung sebesar -0,873 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung ( $-0,873 > -0,377$ ), hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung stres kerja melalui semangat kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil perhitungan path analysis didapatkan bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,549 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,889 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung ( $0,889 > 0,549$ ), hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung semangat kerja melalui stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Stres kerja memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,047 < \alpha (0,05)$ , dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Sitando.
4. Semangat kerja memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,005 < \alpha (0,05)$ , dapat disimpulkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Sitando.
5. Stres kerja dan semangat kerja memberikan pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi adalah sebesar 0,000, dimana nilai signifikansi  $0,000 < \alpha (0,05)$ .
6. Besarnya pengaruh stres kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh adjusted R square 0,805 (80,5%), hal ini berarti besarnya pengaruh stres kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Sitando Padang adalah 80,5% sisanya 19,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk ke dalam model penelitian.

### Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja. Oleh karena itu, UMKM Sitando Padang dapat meminimalisir stres kerja dengan cara meningkatkan semangat kerja terhadap karyawan dengan memberikan

suasana tempat bekerja yang nyaman, mengurangi jam kerja yang terlalu sibuk serta memberikan tambahan bonus agar terciptanya kinerja karyawan yang lebih baik dan pada akhirnya dapat laba bagi UMKM Sitando Padang.

2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja. Oleh karena itu, UMKM Sitando tidak boleh membiarkan karyawan yang memiliki semangat tinggi merasakan stres karena apabila karyawan yang memiliki semangat kerja kemudian merasakan stress kerja maka semangat kerja tersebut akan menjadi berkurang akibatnya kinerja yang diberikannya menjadi tidak maksimal
3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu UMKM Sitando Padang harus memperhatikan dan meminimalisir stress kerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil penelitian diketahui semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu UMKM Sitando Padang harus terus memperhatikan dan meningkatkan semangat kerja karyawan karena bila semangat kerja karyawan baik maka karyawan akan memberikan kinerja yang terbaik pula untuk UMKM Sitando Padang.

## Referensi

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung : Alfabeta
- Agus Khoironi, 2015, Pengaruh Stres Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus Pada PT. Kenaria Sragen)
- Agussalim Manguluang, 2015. Statistik Lanjutan, Ekasakti Press, Padang
- Ahmad Tohardi, 2015, Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia,. Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Ahmad Yofandi, 2017, Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru
- Anoraga Panji, 2015. Psikologi Kerja. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- As'ad, M, 2017, Psikologi Industri : Seri Sumber Daya Manusia,. Yogyakarta: Liberty.
- Asri Laksmi Riani, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini. Yogyakarta :Graha Ilmu.
- Danang Sunyoto. 2017. Dasar-dasar manajemen pemasaran. Cetakan Pertama. Yogyakarta : CAPS
- Dwiyanti Endang, 2017. Stress Kerja Di Lingkungan DPRD : Studi Tentang. Anggota DPRD Di Kota Surabaya, Malang, Dan Kabupaten Jember.
- Edduar Hendri, 2015, Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Pgris Palembang
- Edi Sutrisno, 2015, Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Madrasah Aliyah Negeri Demak
- Fathoni, Abdurrahman. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2015. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS 19 (edisi kelima.) Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo & Sudita. 2000. Perilaku Keorganisasian, Edisi Pertama. Jogjakarta: Erlangga.
- Gitosudarmo, Indriyo. 2015. Manajemen Pemasaran. Yogyakarta : BPFE UGM
- Handoko, T Hani. 2015. Manajemen Personalialia. BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Helena Lence Dacosta Fernandez Resiona, 2015, Pengaruh Penempatan, Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan BAPPEDA Kabupaten Flores Timur.
- Henry Simamora, 2017, Akuntansi Manajemen. Jakarta: Star Gate Publisher

- Hermita, 2015, Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep.
- Hulaifa Gaffar, 2017, Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk.
- Igor S, 2017, Pekerjaan Anda Bagaimana Mendapatkannya Bagaimana Mempertahankannya, Alih Bahasa Monica, Dabara, Solo.
- Jacinta, R.F. 2017. Stres Kerja. Salemba Empat, Jakarta.
- Jessica R. Methot, 2015, Are Workplace Friendships a Mixed Blessing? Exploring Tradeoffs of Multiplex Relationships and their Associations with Job Performance .
- Kaswan. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Kotler, Philip. 2015. Manajemen Pemasaran, Jakarta: PT. Indeks.
- Leonardo Agusta, 2015, Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya
- Mardiasmo. 2017. Perpajakan. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Mathis Robert L dan Jackson John H. 2017. Human Resource Management, Alih. Bahasa. Jakarta : Salemba Empat
- Munandar, Utami. 2017. Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nora, Viktor, 2015, Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Nur Hidayah di Bantul Yogyakarta.
- Noviansyah & Zunaidah, 2015, Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja
- Nurhendar, Siti, 2017, Pengaruh Stres Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus Pada Cv. Aneka Ilmu Semarang ).
- Reni, Nurhayati, 2015, pengaruh stress kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Alam Daya Sakti Semarang
- Ria Puspita Sari, 2015, Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutiqe Hotel Yogyakarta
- Rivai, Veithzal. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge. 2015. Perilaku Organisasi. Salemba Empat, Jakarta.
- Sasono, Eko. 2015. Mengelola Stres Kerja.
- Siagian, Sondang P . 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Soesmalijah Soewondo. 2015. Stres, Manajemen Stres, & Relaksasi Progresif
- Sugiyono, 2015, Metode Penelitian Bisnis, Alfabeta, Bandung
- Suprihanto, 2015, Penanganan Stres Kerja, Alfabeta, Bandung
- Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. Jakarta : Rajawali Pers.
- Yeffri Candra Permana, 2017, Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Gelas Red Wine Pada Pt. Kedaung Indah Can Surabaya
- Yulianti, 2015, Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Koperasi Nusantara Daerah KORWIL V Jawa Barat