

# PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DISPERINDAG GRESIK MELALUI SEMANGAT KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

FIKRI FAHRIYANSYAH

Email : [fikrifahriyansyah93@gmail.com](mailto:fikrifahriyansyah93@gmail.com)

PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA  
SURABAYA  
2021

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan Disperindag Gresik. Selain itu juga diteliti apakah variabel bebas yang digunakan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Disperindag Gresik. Yang kemudian akan dihasilkan kesimpulan apakah variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja karyawan Disperindag Gresik melalui semangat kerja sebagai variabel intervening. Variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini yaitu konflik kerja dan stres kerja.

Penelitian yang digunakan yaitu dengan pendekatan kuantitatif jenis penelitian penjelasan (explanatory research) melalui metode survey. Jumlah sampel penelitian sebanyak 39 responden yang merupakan karyawan Disperindag Gresik yang meliputi Pegawai Negeri Sipil maupun tenaga kontrak. Data yang diperoleh kemudian dianalisis kelayakan instrumen (validitas dan reliabilitas), uji normalitas, uji asumsi klasik, serta analisis jalur.

Berdasarkan analisis data didapatkan kesimpulan bahwa : 1) Tidak terjadi pengaruh yang signifikan yang diakibatkan oleh stres kerja terhadap semangat kerja pada karyawan Disperindag Gresik, 2) Tidak terjadi pengaruh yang signifikan yang diakibatkan oleh konflik kerja terhadap semangat kerja pada karyawan Disperindag Gresik, 3) Tidak terjadi pengaruh yang signifikan yang diakibatkan oleh stres kerja terhadap kinerja secara langsung pada karyawan Disperindag Gresik, 4) Tidak terjadi pengaruh yang signifikan yang diakibatkan oleh konflik terhadap kinerja secara langsung pada karyawan Disperindag Gresik, 5) Tidak terjadi pengaruh yang signifikan yang diakibatkan oleh semangat kerja terhadap kinerja secara langsung pada karyawan Disperindag Gresik, dan 6) Tidak terjadi pengaruh yang signifikan yang diakibatkan oleh stres dan konflik kerja melalui semangat kerja terhadap kinerja karyawan Disperindag Gresik

Kata kunci : **konflik kerja, stres kerja, semangat kerja, kinerja karyawan.**

## ABSTRACT

This study aims to examine the variables that affect the performance of Gresik Disperindag employees. In addition, it is also investigated whether the independent variables used affect the morale of the Gresik Disperindag employees. Which will then result in a conclusion whether the independent variable affects the performance of the Gresik Disperindag employees through work enthusiasm as an intervening variable. The independent variables used in this study are work conflict and work stress.

The research used is a quantitative approach to the type of explanatory research through survey methods. The number of research samples is 39 respondents who are employees of the Gresik Disperindag which includes civil servants and contract workers. The data obtained were then analyzed for instrument feasibility (validity and reliability), normality test, classical assumption test, and path analysis.

Based on the data analysis, it was concluded that: 1) There was no significant effect caused by work stress on the morale of the Gresik Disperindag employees, 2) There was no significant effect caused by work conflict on the work

morale of the Gresik Disperindag employees, 3) No there is a significant effect caused by work stress on the performance of Disperindag Gresik employees, 4) There is no significant effect caused by conflict on performance directly on the employees of the Gresik Disperindag, 5) There is no significant effect caused by morale directly on the performance of the Gresik Disperindag employees, and 6) There is no significant effect caused by stress and work conflict through work morale on the Gresik Disperindag employee performance

Keywords: **work conflict, work stress, morale, employee performance.**

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Karena fakta bahwa sumber daya manusia (SDM) memainkan peran penting dalam mengelola dan mendistribusikan aset perusahaan, mereka memainkan peran penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Persaingan di seluruh dunia ini memaksa bisnis hampir seluruh global untuk membuat perubahan sehingga Anda dapat menjaga atau bahkan meningkatkan gaya hidup organisasi di dalam dunia perusahaan komersial, penyesuaian tersebut terdiri dari upaya untuk mempertahankan, memberdayakan, mengoptimalkan semua aset manusia mereka, agar manusia itu sumber dibutuhkan yang memiliki kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, nikmati, dan bagus dalam karya mereka sehingga orang dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan kinerja organisasi atau perusahaan.

Pengembangan sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan organisasi. Aset manusia yang superior dan tingkat pertama harus secara konstan dikendalikan dan ditekankan dengan menggunakan perusahaan bisnis yang memungkinkan Anda untuk mencapai kinerja keseluruhan yang diantisipasi. Banyak hal menunjukkan bahwa peran aset manusia semakin banyak dipertimbangkan dan di sisi peningkatan teknologi, fungsi sumber daya manusia juga berkembang mengikuti tuntutan pertukaran dan peningkatan organisasi. Dalam frasa yang berbeda, salah satu kunci pemenuhan suatu organisasi atau organisasi terletak di dalam aset manusiawi yang menyenangkan. Yang akan menghasilkan sumber manusia yang hebat sehingga akan memperoleh niat, kami ingin mereka yang selalu sangat setia yang dapat diprediksi dalam upaya mengatur diri mereka sendiri untuk memperoleh keberhasilan perusahaan.

Ketika sebuah bisnis mulai memahami bahwa sumber dayanya yang paling berharga adalah orang-orangnya, mengelola orang-orang tersebut menjadi salah

satu pekerjaan manajemen yang paling penting, khususnya manajemen kinerja. Memahami fungsi manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk mengatur dan menjalankan operasi bisnis. Sumber daya perusahaan yang paling berharga yaitu tenaga kerja dapat digunakan untuk memenuhi tujuan perusahaan. Selain itu, manajemen harus dapat memaksimalkan kinerja untuk menghubungkan tujuan karyawan dengan pencapaian tujuan perusahaan. Sangat penting bagi manajemen untuk menyadari aspek-aspek yang berkontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk memotivasi individu dan mendapatkan kinerja terbaik untuk mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu diperlukan kinerja yang menggabungkan seni dan sains.

Salah satu kelebihan yang dipunyai Disperindag Gresik adalah sumber daya manusia (SDM). SDM yang telah bergabung di Disperindag Gresik terlihat dapat bekerja dengan Lingkungan pemerintahan daerah dan bisa menciptakan situasi yang kondusif. Semua calon karyawan bisa membuka diri untuk bekerja dengan Lingkungan perusahaan yang sudah ada, karena karyawan Disperindag Gresik dapat merasakan suasana kantor yang aman dan jauh dari konflik antar karyawan. Dengan Lingkungan perusahaan yang kondusif, hal itu membuat karyawan bekerja dengan nyaman dan dapat mengurangi stres kerja dan konflik kerja dan pada akhirnya dapat menumbuhkan semangat dalam berkerja, sehingga kinerja yang di harapkan oleh perusahaan dapat terpenuhi. Dengan kondisi tersebut maka pihak manajemen mempunyai gagasan atau kebijakan yang dapat mempertahankan kinerja karyawan tersebut yaitu dengan memberikan dorongan kepada karyawan, semangat kerja karyawan bisa berasal dari diri karyawan sendiri, misalInya gaji, atau dengan memotivasi karyawan, mengurangi beban kerja tekanan terhadap karyawan.

## METODE PENELITIAN

### 3.1 Jenis Analisis

Dalam analisis ini, kausalitas digunakan untuk menjelaskan keterkaitan antar variabel melalui pengujian hipotesis, dan metode kuantitatif berupa studi penjelasan.

Jenis analisis ini dipilih untuk membantu menjelaskan hubungan dan efek antara keduanya karena kuesioner adalah alat utama untuk mengumpulkan informasi. Strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survey, dengan tujuan mengumpulkan data fundamental untuk melihat keterkaitan antara faktor-faktor yang telah diprediksi sebelumnya. bahkan ketika studi semacam ini disebut sebagai studi kausal komparatif. Penelitian kausal komparatif mengacu pada penyelidikan yang berusaha membangun hubungan sebab akibat (Sugiyono, 2015:29).

### 3.2 Populasi dan Sampel

#### 3.2.1 Populasi

Wilayah umum yang terdiri dari objek atau orang dengan fitur tertentu yang telah dipilih peneliti untuk dipelajari dan dari mana kesimpulan dapat dibuat disebut sebagai "populasi". Masyarakat seringkali terdiri dari lebih dari sekadar manusia dan berbagai hasil alam. Selain itu, populasi mencakup semua fitur dan atribut yang dimiliki item dan individu tertentu, bukan hanya banyak objek dan subjek yang diteliti. 82 Sugiyono, 2015).

Karyawan Disperindag Gresik yang berjumlah 157 orang, yaitu 74 berstatus pegawai negeri sipil dan 83 tenaga harian Lepas.

#### 3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi dalam hal ukuran dan make-up. Sugiyono, jika populasinya sangat besar dan peneliti tidak mampu menganalisis setiap aspek populasi (2015:81). Dalam penelitian ini terdapat 157 orang yang merupakan seluruh tenaga kerja Disperindag Gresik, namun Sugiyono mengklaim bahwa dalam proses pengambilan sampel tersebut digunakan probability sampling dan non-probability sampling. Sampling probabilitas adalah pendekatan pengambilan sampel yang digunakan, dan menggunakan metodologi sampel acak langsung untuk memilih anggota populasi secara acak tanpa memperhitungkan strata populasi.

Memanfaatkan teknik statistik, seseorang dapat menentukan ukuran sampel. Rumus pengambilan sampel menurut Arikunto (2012: 120) adalah sebagai berikut:

$$n = 25\% \times N$$

dimana :

$$n = \text{Sampel}$$

$$N = \text{Populasi}$$

$$n = 25\% \times 157$$

$$n = 39,25$$

Sehingga diperoleh sampel sebanyak 39 responden.

### 3.3 Definisi Operasional dan Variabel

#### 1. Variabel Analisis

Variabel analisis adalah kualitas, sifat, atau nilai yang berkaitan dengan seseorang, benda, atau aktivitas yang memiliki variasi tertentu yang diputuskan oleh peneliti untuk diselidiki dan kemudian diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2012:60-64). Tiga variabel, yaitu :

a.Terikat (dependent variabel) adalah variabel yang dipengaruhi oleh faktor independen. Kinerja berfungsi sebagai variabel dependen analisis (Y).

b.Bebas (independent variabel) adalah pengaruh positif dan negatif terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini konflik kerja (X1) dan stres kerja merupakan variabel bebas (X2).

c.Intervening yaitu Faktor-faktor yang tidak dapat diamati dan diukur yang berpotensi mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen (Sugiyono, 2015: 5). Moral merupakan variabel pelengkap dalam penelitian ini (Z).

#### 2.Konflik Kerja

Seperti yang dikatakan oleh Fahmi (2016: 162). Konflik adalah akibat adanya perbedaan cara pandang terhadap suatu situasi dan kondisi, yang kemudian dipraktikkan dalam bentuk tindakan dan telah menimbulkan konflik dengan pihak-pihak tertentu. Filippo (2011) mencatat bahwa berikut adalah tanda-tanda konflik di tempat kerja:

- a.Perselisihan atau diskusi (kontroversi)
- b.Stres pribadi
- c.Perbedaan sudut pandang di tempat kerja
- d.Perbedaan pendapat Kesulitan dalam mengidentifikasi akar penyebab masalah
- e.Kesulitan dalam mengidentifikasi solusi masalah
- f.Kesulitan dalam mengidentifikasi metode terbaik untuk menyelesaikan konflik
- g.Emosi yang saling bertentangan
- h.Iritasi dari pekerjaan dan konflik pribadi

### 3. Stres Kerja

Menurut Sunyoto (2013 : 61). Berpendapat bahwa Stres kerja dihasilkan dari setiap tindakan yang diambil dalam lingkungan yang menempatkan seseorang di bawah tekanan psikologis dan fisik yang terlalu banyak.

### 4. Semangat Kerja

Menurut Siagian dalam MaIvinas (2013:33) Tingkat semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di dalam perusahaan disebut dengan semangat kerja. Sedangkan Menurut Moekijat dalam MaIvinas (2013 : 35) indikator semangat kerja terdiri dari:

- a.Kegembiraan,
- b.kerja sama,
- c.kebanggaan dalam pekerjaan,
- d.kepatuhan pada tugas,
- e.kesetiaan hanyalah beberapa contoh.

### 5. Kinerja

Kinerja seorang pekerja atas kewajibannya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya akan diukur dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan (Mangkunegara, 2012:9).

### 3.4 Metode Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam analisis ini adalah:

#### 1.Data Primer

data yang awalnya diperhatikan dan dicatat setelah dikumpulkan langsung dari sumbernya (Marzuki dalam Siska, 2011, 35). Data dari survei merupakan bagian terbesar dari penyelidikan ini.

#### 2.Data Sekunder

data tidak disusun sendiri oleh peneliti (Marzuki dalam Siska, 2011, 36). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan dari berbagai sumber

kepuustakaan, antara lain buku, jurnal, dan makalah lain yang berkaitan dengan isi kajian.

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

#### 1.Interview

Ketika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk mengidentifikasi masalah yang perlu diteliti serta ketika peneliti ingin mendapatkan lebih banyak informasi dari responden, inilah pendekatan pengumpulan data yang digunakan (Sugiyono, 2015: 137).

#### 2.Kuesioner

Dengan meminta responden untuk bereaksi terhadap pertanyaan atau pertanyaan tertulis, digunakan pendekatan pengumpulan informasi (Sugiyono, 2015: 137).

Kuesioner ditujukan kepada responden untuk dilisi, responden dalam analisis ini adalah pegawai dinas BUMD Gresik dan penggantinya. Skala Ilkert, yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, kritik, dan persepsi individu atau organisasi manusia terhadap fenomena sosial, menentukan bobot penilaian numerik dari hasil kuesioner yang dapat dilihat. Djaall (2013): 28 Tabel di bawah mencantumkan lima kelas yang membentuk skala Ilkert, yang digunakan untuk menanggapi segmen afirmasi analisis :

**Tabel 3.1**  
**Tingkat Penilaian Jawaban**

<b>Keterangan</b>	<b>Nilai</b>
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

Sumber : Freddy Rangkuti (2011:66)

### 3.Teknik Dokumentasi

Rangkaian arsip dilakukan dengan cara mengutip sekaligus arsip yang telah diterima dari pemberi kerja, yang meliputi profil, riwayat organisasi dan Lain sebagainya.

#### 4. Studi Kepustakaan

catatan strategi seri dijalankan dengan bantuan peneliti mengeksplorasi, memeriksa, menatap, dan mengidentifikasi pemahaman saat ini dalam literatur (menganalisis aset, buku referensi atau hasil studi yang berbeda) untuk membantu analisis.

#### 3.6 Analisis Data

Untuk memudahkan evaluasi fakta, statistik yang diperoleh harus disederhanakan terlebih dahulu. Oleh karena itu catatan-catatan yang diterima dari analisis harus diatur sedemikian rupa sehingga menjadi catatan-catatan yang disiapkan. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel yang diteliti, khususnya pembayaran kembali terhadap disiplin kerja dan kinerja pekerja pada Disperindag Gresik, analisis ini menggunakan analisis informasi kuantitatif dengan analisis rute.

##### 3.6.1 Uji Validitas

Validitas kuesioner dievaluasi dengan menggunakan uji validitas. Ketika pertanyaan kuesioner dapat mengungkapkan informasi yang dapat digunakan untuk mengukur apapun, kuesioner tersebut dianggap valid. (Ghozail 2016, hlm. 52).

Kuesioner yang sah atau sah memiliki validitas yang berlebihan. sekali lagi, validitas apalagi valid berarti memiliki validitas rendah. bagi anda untuk memperoleh validitas dan reliabilitas kuesioner, sebelum digunakan sebagai alat pengumpulan informasi, suatu kesengsaraan terjadi. Dalam contoh ini penulis memanfaatkan software SPSS 17. pengujian validitas perangkat menggunakan perhitungan korelasi antara setiap butir pernyataan dengan penilaian umum yang diketahui menggunakan komponen korelasi product moment. Dengan membandingkan biaya sig (kemungkinan) dan biaya  $\alpha$  ( $\alpha$ ), dimungkinkan untuk menentukan validitas alat. Barang, pengumuman, atau indikasi dianggap asli jika biaya sig (kemungkinan) kurang dari  $\alpha$ , dan sebaliknya jika lebih. Sementara pernyataan yang valid akan dikirim ke langkah pemeriksaan ketergantungan, perangkat atau pernyataan yang tidak valid mungkin dihilangkan dan tidak diperiksa.

##### 3.6.2 Uji Reliabilitas

instrumen yang digunakan untuk menilai kuesioner yang berfungsi sebagai indikasi variabel atau

konsep. Jika tanggapan penegasan responden konsisten atau jarang, kuesioner dianggap dapat diandalkan. (Ghozail 2016: empat puluh tujuh).

Jika menggunakan SPSS, pengecekan reliabilitas dapat dilakukan dengan memilih menu analisis, submenu dimensi, kemudian evaluasi reliabilitas. Melalui Ifa Cronbach, temuan analisis dapat diperoleh. Jika suatu konstruk atau variabel menghasilkan nilai Cronbach's  $\alpha$  lebih besar dari 0,6 maka dikatakan dependable (Nunnally dalam Ghozail, 2013:44).

##### 3.6.3 Uji Multikolinearitas

Pemeriksaan multikolinearitas mencoba untuk mengetahui apakah ada korelasi antara variabel independen (independen) dalam versi regresi (Ghozail, 2013: 103). Tidak ada hubungan antara variabel yang tidak bias, yang merupakan prediksi hasil tes. Ada beberapa pendekatan untuk menentukan apakah model regresi memiliki multikolinearitas. Untuk mendapatkan nilai Tolerance and Variance Inflation Thing (VIF), peneliti dalam penelitian ini menggunakan analisis matriks korelasi antar variabel netral. Model regresi tidak memiliki multikolinieritas jika biaya toleransi lebih besar atau sama dengan 0,10 dan biaya VIF kurang dari 10.

##### 3.6.4 Uji Normalitas

Mencoba untuk menentukan apakah distribusi harian dari variabel residual model regresi (Ghozail, 2013: 154). Hal ini dapat dihindari dengan menentukan apakah data yang diperoleh sering disebarluaskan menggunakan pendekatan statistik langsung atau tidak. Teknik statistik yang sering digunakan untuk mengkonfirmasi asumsi normalitas adalah penerapan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov. Untuk mengetahui ada atau tidaknya distribusi pengetahuan umum, salah satu caranya adalah dengan menentukan nilai penting suatu variabel. Jika secara signifikan lebih dari  $\alpha$  0,05, ada distribusi pengetahuan umum.

##### 3.6.5 Uji Heteroskedastisitas

Mencoba untuk menentukan ada atau tidaknya ketidaksamaan varians dari residual satu komentar ke komentar lain dalam versi regresi (Ghozail, 2016: 134). Homoskedastisitas adalah istilah statistik yang digunakan untuk menggambarkan varian yang konsisten dari residual atau dari satu komentar ke komentar lainnya. Heteroskedastisitas digunakan untuk menggambarkan variasi yang tunggal. Dengan atau

tanpa heteroskedastisitas, model regresi yang luar biasa adalah yang pertama. Menganalisis grafik plot antara harga residual ZPRED dan SRESID dan prediksi biaya variabel terstruktur, khususnya, adalah salah satu metode untuk menemukan heteroskedastisitas.

### 3.6.6 Analisis Jalur (Path Analysis)

Dengan kata lain, analisis terarah menggunakan evaluasi regresi untuk memperkirakan hubungan sebab akibat antara variabel yang telah dipilih berdasarkan konsep (Ghozail, 2016: 237). Evaluasi rute merupakan perluasan dari evaluasi regresi berganda. Analisis terarah tidak dapat digunakan untuk mendukung atau menolak hipotesis kausal fiktif; itu hanya dapat digunakan untuk mengidentifikasi koneksi sampel antara tiga variabel atau lebih. Koefisien umum untuk regresi adalah koefisien kursus. Persamaan regresi, yang mengilustrasikan jalur yang diusulkan, dan persamaan struktural lainnya digunakan untuk menurunkan koefisien rute. Berikut persamaan keduanya:

#### Sub structural 1 (X ke Z)

$$Z = \beta_{ZX1} + \beta_{ZX2} + E1$$

#### Sub structural 2 (X, Z, ke Y)

$$Y = \beta_{YX1} + \beta_{YX2} + \beta_{YZ} + E2$$

Keterangan :

B = Nilai Koefisien Standardized Beta

Untuk memutuskan dampak intervensi / mediasi yang terjadi besar atau tidak, perlu dilihat Sobel. analisis rute akan menghasilkan koefisien yang menunjukkan konsekuensi langsung dan miring dari variabel analisis. Koefisien keluaran SPSS digunakan untuk menampilkan nilai dampak langsung, namun koefisien kedua struktur harus dikalikan untuk mendapatkan besaran dampak miring. Tes Sobel dimodifikasi hingga selesai untuk mengetahui apakah pengaruh intervensi/mediasi ditunjukkan dengan memanfaatkan koefisien perkalian yang besarnya baik atau tidak. Tes sobel dilakukan melalui :

Hitung standart error dari koefisien inderict effect (Sp1p3) dengan rumus:

$$Sp1p3 = \sqrt{p3^2 Sp1^2 + p1^2 Sp3^2 + Sp1^2 Sp3^2}$$

Berdasarkan hasil perhitungan dari Sp1p3, selanjutnya dapat dihitung nilai t statistik pengaruh intervensi / mediasi dengan rumus :

$$t = \frac{p1p3}{Sp1p3}$$

(Ghozali, 2016:255)

Nilai t-rely ini dibandingkan dengan biaya t-desk dan jika biaya t-remember Lebih dari nilai t-desk, dapat disimpulkan bahwa mungkin ada efek intervensi/mediasi yang meluas.

### 3.6.7 Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien kemauan (R2) berusaha untuk memastikan sejauh mana kapasitas variabel untuk tidak memihak hadir ketika tidak dapat menjelaskan variabel dependen. Di dalam output SPSS, koefisien dedikasi ditempatkan di dalam tabel ringkasan versi dan dituills jauh R persegi panjang yang telah disesuaikan atau dituills mengubah R persegi, karena mil disesuaikan dengan rentang variabel yang tidak memihak (Ghozail, 2016:deIapan puluh tiga).

Koefisien determinasi (R2), menurut Ghozail (2013; 97), pada dasarnya menilai seberapa baik versi tersebut dapat menjelaskan variabel yang diberikan. Koefisien kehendak memiliki nilai yang berkisar dari 0 hingga 1. R2 memiliki biaya yang rendah, sehingga memungkinkan untuk mengelola kapasitas variabel yang tidak memihak untuk menjelaskan varians dari variabel dasar. Harga hampir menjadi perkiraan karena variabel yang tidak bias menghasilkan hampir semua data yang diperlukan untuk meramalkan bentuk terstruktur dari variabel tersebut. Secara umum, versi panjang antara setiap komentar menyebabkan koefisien minat statistik cross-sectional menjadi cukup rendah, sedangkan statistik pengumpulan waktu biasanya memiliki nilai minat yang berlebihan.

Kerugian terbesar menggunakan koefisien kehendak adalah bahwa versi jarang melindungi sejumlah besar variabel independen. Terlepas dari apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel yang ditugaskan atau tidak, R2 harus naik untuk setiap tambahan variabel yang tidak bias. Akibatnya, ketika menentukan versi regresi mana yang memiliki kualitas tertinggi, beberapa peneliti menyarankan untuk menggunakan biaya R2 yang disesuaikan. Berlawanan dengan R2, biaya R2 yang



disesuaikan dapat meningkat atau menurun ketika model diperluas oleh satu variabel independen.

Koefisien kesediaan mengukur kecukupan atau kebenaran garis regresi atau biaya yang diproyeksikan dalam kaitannya dengan data sampel. Jika nilai koefisien korelasi diketahui, maka dapat dikuadratkan untuk menentukan koefisien determinasi. Sistem berikut dapat digunakan untuk menghitung ukuran koefisien kesediaan:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

**Kd = Koefisien determinasi**

**r<sup>2</sup> = Koefisien korelasi**

### 3.6.8 Uji t (untuk parsial)

Untuk mengevaluasi apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara eksklusif atau sebagian, uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen (Ghozall, 2016; 74). Hipotesis kerja percobaan tersebut adalah :

Ho :	Tidak ada hubungan yang signifikan antara faktor independen dan variabel dependen.
Ha :	Dampak signifikan diberikan pada variabel dependen oleh faktor independen.

Angka probabilitas signifikansi dan perbandingan nilai thitung dan ttabel menjadi dasar pengambilan keputusan khususnya:

#### 1. Probabilitas signifikansi

a. Ho diterima dan Ha ditolak jika taraf signifikansi > 0,05.

b. Ho diabaikan dan Ha diperbolehkan jika angka signifikansi kurang dari 0,05.

#### 2. Perbandingan t hitung dan t tabel

Membandingkan nilai statistik t dengan titik krusial menurut tabel. Jika nilai taksiran t melebihi nilai pada tabel t. Kami menerima proposisi bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara terpisah.

3. Rumus uji-t yang biasanya digunakan di laboratorium untuk menghitung atau menganalisis data digambarkan pada gambar di bawah ini.:

$$t = \frac{X_1 - X_2}{s \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

Keterangan rumus:

X1 = nilai rata-rata pada kumpulan data pertama

X2 = nilai rata-rata dari kumpulan data kedua

N1 = jumlah ulangan atau data pada kumpulan data pertama

N2 = jumlah ulangan atau data pada sekumpulan data kedua

S = standar deviasi atau variasi

$$S = \frac{\sqrt{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}}{n_1 + n_2 - 2}$$

N1 : SUM data / Pengulangan kelompok 1

N2 : SUM data / Pengulangan kelompok 2

S1 : deviasi normal kelompok data 1

S2 : deviasi normal kelompok data 2

### 3.6.9 Uji f (uji simultan)

Uji F digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur seberapa signifikan pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozall, 2016; 82). Premis utama penelitian ini adalah :

Ho :	Tidak ada hubungan yang signifikan antara faktor independen dan variabel dependen.
Ha :	Variabel dependen dipengaruhi secara signifikan oleh faktor independen ketika digabungkan.

Memanfaatkan angka probabilitas yang signifikan dan membandingkan hasil dari f hitung dan f tabel menjadi dasar untuk pilihan.:

#### 1. Menggunakan probabilitas signifikansi

a. Apabila signifikansi > 0.05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

b. Apabila signifikansi < 0.05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

2. Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung Lebih besar dari pada nilai F tabel maka Ho di tolak dan Ha di terima.

Adapun langkah – langkah uji F adalah sebagai berikut :

**a. Menentukan Hipotesis**

Anda dapat menggunakan pengetahuan berikut untuk menentukan apakah variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen dalam analisis:

Jika F hitung dan F tabI memberikan jawaban yang sama,  $H_0 : b = 0$ . Hal ini menunjukkan bahwa faktor independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Sedangkan jika  $H_0 : b = 1$  merupakan hasil simultan dari Fhitung dan Ftabel. Mengingat hal ini, dapat dikatakan bahwa faktor independen memiliki dampak besar pada variabel dependen.

**b. Menentukan Level Of Significance**

Peneliti dapat memilih Tingkat Signifikan. Namun, teknik uji f seringkali menggunakan taraf signifikan 0,01 (1%), 0,05 (5%) dan 0,10 (10%).

**c. Melihat Nilai F (hitung)**

Melihat output pada tabel ANOVA di SPSS akan memungkinkan Anda untuk melihat nilai F yang dihitung. Kemudian bandingkan dengan f tabI setelah itu. Kriteria penerimaan dan penolakan  $H_0$  ditentukan oleh nilai ini.

Dengan memeriksa jumlah kemungkinan, seseorang dapat menentukan standar untuk menerima dan menolak  $H_0$ . Nilai  $H_0$  diabaikan jika signifikansinya kurang dari 0,05. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka  $H_0$  diterima.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**4.2 Deskripsi Responden**

**4.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

**Tabel 4.1. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki – Laki	20	51%
Perempuan	19	49%
Total	39	100%

Sumber : Data diolah

Data menunjukkan bahwa ada 19 perempuan dan 20 laki-laki di antara responden, dengan mayoritas laki-laki (51% dari total).

**4.2.2 Responden Berdasarkan Usia**

Usia maksimum responden dalam hal ini adalah. Tabel berikut menunjukkan usia responden dalam kondisi tersebut.:

**Tabel 4.2. Jumlah Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Prosentase
< 25 tahun	7	21%
25 < tahun < 40	26	64%
>40 tahun	6	15%
Total	39	100%

Sumber : Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.2, terdapat 26 responden (atau 64%) yang berusia antara 25 dan 40 tahun, diikuti oleh 7 pekerja (atau 21%) dan 6 karyawan (atau 15%) yang berusia di bawah 25 tahun.

**4.2.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Karakteristik jenjang pendidikan responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini sebagai berikut:

**Tabel 4.3. Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah	Prosentase
SMA	15	39%
Sarjana (S1)	22	56%
Pasca Sarjana (S2)	2	5%
Total	39	100%

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa sebanyak 15 responden atau 39% merupakan tamatan SMA, sebanyak 22 responden atau 56% karyawan yang lulus Sarjana (S1) dan sebanyak 2 responden atau 5% karyawan yang lulus Pasca Sarjana (S2).

**4.2.4 Responden Berdasarkan Iama Bekerja**

Karakteristik lama bekerja responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini:



Tabel 4.4. Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan

Lama Bekerja	Jumlah	Prosentase
< 5 tahun	15	39%
5 – 10 tahun	22	56%
>10 tahun	2	5%
Total	39	100%

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa lama karyawan bekerja selama > 10 tahun sebanyak 2 responden atau 5%, sebanyak 15 responden atau 39% lama bekerja < 5 tahun, dan sebanyak 22 responden atau 56% karyawan yang bekerja 5-10 tahun.

#### 4.3. Hasil Perolehan Data Kuesioner

Berikut ini akan ditampilkan hasil dari perolehan skor kuesioner yang telah diperoleh selama melakukan survey oleh 39 orang responden karyawan Disperindag Gresik. Skor sebagai parameter penilaian pertanyaan kuesioner dengan kategori Sangat Tidak Setuju memiliki skor 1, Tidak Setuju memiliki skor 2, Kurang Setuju memiliki skor 3, Setuju memiliki skor 4, Sangat Setuju memiliki skor 5. Rincian untuk masing-masing pertanyaan dengan beberapa parameter dijelaskan pada tabel IV.5 sampai dengan tabel IV.8 dibawah ini:

Tabel 4.5. Variabel Independen Stres Kerja (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total
3	2	3	4	4	4	20
3	3	2	4	4	4	20
2	2	1	5	5	5	20
2	2	3	5	4	5	21
3	3	4	4	4	5	23
4	4	4	5	4	3	24
3	3	2	4	3	4	19
2	2	3	5	4	4	20
3	3	3	4	3	3	19
4	4	3	4	5	5	25
4	4	3	4	5	4	24
3	3	2	4	3	4	19
2	3	3	4	3	4	19
3	3	2	4	4	4	20
5	4	4	3	4	4	24
2	2	3	4	4	4	19
3	3	3	3	4	4	20
3	3	2	4	4	3	19
3	3	3	3	4	4	20
4	4	3	3	3	4	21
3	3	3	3	3	4	19
3	3	2	4	4	3	19
3	3	2	3	4	3	18
4	4	4	3	4	4	23
3	3	3	4	3	4	20
3	3	3	3	3	4	19
4	4	3	3	3	4	21
3	4	4	4	4	5	24
3	3	3	1	4	4	18
3	3	3	4	4	5	22
3	3	2	3	3	5	19
3	3	2	4	3	4	19
4	4	3	4	5	4	24
3	3	2	3	4	4	19
2	4	3	4	5	5	23
3	3	2	3	4	3	18
4	4	4	5	3	4	24
4	4	3	5	4	4	24
3	3	3	4	4	5	22

**Tabel 4.6. Variabel Independen Konflik Kerja (X2)**

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Total
4	4	4	2	14
4	4	4	2	14
3	2	5	4	14
3	3	4	3	13
3	4	4	3	14
4	3	3	4	14
4	2	3	3	12
3	3	3	4	13
3	4	3	4	14
4	3	4	3	14
2	2	4	4	12
3	2	3	3	11
4	3	2	4	13
3	4	3	2	12
3	3	3	2	11
3	4	3	4	14
4	3	4	3	14
4	3	4	3	14
3	4	3	4	14
4	3	4	3	14
3	3	4	4	14
3	3	3	5	14
4	3	3	3	13
3	4	3	3	13
4	3	4	3	14
4	3	4	3	14
3	2	3	3	11
2	2	4	3	11
3	4	3	4	14
3	3	4	4	14
4	4	3	3	14
3	3	3	3	12
4	3	4	3	14
3	3	3	3	12
4	4	4	3	15
3	4	4	3	14
4	4	3	3	14
3	4	4	3	14
4	4	3	3	14
3	3	3	5	14

**Tabel 4.7. Variabel Intervening Semangat Kerja (Y)**

Y.1	Y.2	Y.3	Total
2	4	3	9
4	3	3	10
3	4	2	9
4	3	2	9
4	4	2	10
4	3	3	10
3	3	4	10
3	3	4	10
2	4	3	9
4	3	3	10
3	4	3	10
3	2	4	9
2	3	3	8
4	3	3	10
3	3	4	10
3	3	3	9
3	4	3	10
4	3	3	10
3	4	3	10
2	5	3	10
3	4	3	10
4	3	2	9
4	3	2	9
4	3	3	10
5	4	3	12
3	4	3	10
3	3	3	9
3	3	4	10
4	3	3	10
3	3	3	9
4	5	3	12
3	3	3	9
4	3	5	12
3	4	4	11
2	4	3	9
4	3	3	10
5	3	3	11

**Tabel 4.8. Variabel Dependen Kinerja (Z)**

Z,1	Z,2	Z,3	Z,4	Z,5	Z,6	Z,7	Z,8	Total
3	3	4	3	5	4	3	4	29
4	4	4	4	4	3	4	4	31
4	3	4	3	4	3	4	3	28
4	4	4	4	3	4	3	4	30
2	3	3	4	4	4	3	3	26

2	4	3	3	4	3	4	2	<b>25</b>
3	3	4	4	3	4	4	4	<b>29</b>
4	4	3	3	4	3	4	4	<b>29</b>
4	4	4	4	4	4	4	3	<b>31</b>
3	3	4	3	3	4	3	3	<b>26</b>
4	3	3	3	4	3	2	4	<b>26</b>
5	3	4	2	3	3	3	3	<b>26</b>
4	4	4	3	4	3	4	4	<b>30</b>
3	3	3	2	4	5	5	4	<b>29</b>
2	2	3	4	3	4	4	3	<b>25</b>
4	4	4	4	4	3	3	4	<b>30</b>
4	4	3	3	3	4	4	4	<b>29</b>
4	3	4	3	4	4	4	4	<b>30</b>
3	4	4	4	3	3	3	4	<b>28</b>
4	3	4	4	4	4	3	4	<b>30</b>
3	2	3	4	3	3	4	4	<b>26</b>
3	4	3	3	4	2	4	3	<b>26</b>
4	5	2	2	3	4	3	3	<b>26</b>
4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>
3	3	3	3	4	2	3	4	<b>25</b>
4	5	2	4	3	3	3	3	<b>27</b>
3	4	4	4	2	4	4	4	<b>29</b>
4	3	4	3	4	3	3	4	<b>28</b>
4	2	3	3	3	4	3	4	<b>26</b>
4	4	3	4	4	5	4	4	<b>32</b>
3	3	3	3	3	3	2	3	<b>23</b>
5	5	2	2	3	3	4	3	<b>27</b>
5	4	3	3	4	4	3	4	<b>30</b>
4	3	4	3	4	4	3	4	<b>29</b>
3	4	2	4	2	3	4	3	<b>25</b>
3	3	3	4	3	4	3	3	<b>26</b>
4	4	4	5	3	3	4	4	<b>31</b>
3	4	4	4	4	4	4	4	<b>31</b>
3	2	3	3	3	3	4	5	<b>26</b>

reliabel atau reliabel. Tingkat validitas yang menyenangkan adalah tingkat yang berlebihan. Akan tetapi, alat dengan validitas rendah adalah alat yang tidak selalu sesuai atau disarankan dan juga harus dikeluarkan dari lembaga indikator.

R hitung dan R tabel dapat dibandingkan untuk menentukan validitas alat. Item dianggap baik jika  $r$  bilangan hitung (baik manual maupun dari output SPSS)  $>$   $r$  tabel, tetapi dianggap tidak valid jika  $r$  menganggap (baik manual maupun dari output SPSS)  $r$  tabel atau  $r$  buruk. Tabel 4.9 memberikan informasi tentang keandalan setiap alat. Dibawah ini :

Kategori	r hitung	r tabel	Kesimpulan	Ket
<b>Stres Kerja (X1)</b>				
X1.1	0,900	0,316	rhitung $>$ rtabel	Valid
X1.2	0,899	0,316	rhitung $>$ rtabel	Valid
X1.3	0,874	0,316	rhitung $>$ rtabel	Valid
X1.4	0,422	0,316	rhitung $>$ rtabel	Valid
X1.5	0,475	0,316	rhitung $>$ rtabel	Valid
X1.6	0,415	0,316	rhitung $>$ rtabel	Valid
<b>Konflik Kerja (X2)</b>				
X2.1	0,698	0,316	rhitung $>$ rtabel	Valid
X2.2	0,776	0,316	rhitung $>$ rtabel	Valid
X2.3	0,404	0,316	rhitung $>$ rtabel	Valid
X2.4	0,667	0,316	rhitung $>$ rtabel	Valid
<b>Semangat Kerja (Y)</b>				
Y.1	0,646	0,316	rhitung $>$ rtabel	Valid
Y.2	0,752	0,316	rhitung $>$ rtabel	Valid
Y.3	0,724	0,316	rhitung $>$ rtabel	Valid
<b>Kinerja (Z)</b>				
Z.1	0,567	0,316	rhitung $>$ rtabel	Valid
Z.2	0,657	0,316	rhitung $>$ rtabel	Valid
Z.3	0,829	0,316	rhitung $>$ rtabel	Valid
Z.4	0,804	0,316	rhitung $>$ rtabel	Valid
Z.5	0,645	0,316	rhitung $>$ rtabel	Valid
Z.6	0,534	0,316	rhitung $>$ rtabel	Valid
Z.7	0,68	0,316	rhitung $>$ rtabel	Valid
Z.8	0,759	0,316	rhitung $>$ rtabel	Valid

Sumber : Data diolah

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa pertanyaan atau instrumen di dalam kuesioner telah valid.

#### 4.4.2 Uji Reliabilitas (Uji Instrumen Data)

Istilah "reliabilitas" mengacu pada indeks yang menunjukkan seberapa besar suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan untuk mengukur apa yang harus diukur. Nilai Cronbach Alpha dapat digunakan untuk menentukan seberapa andal suatu peralatan. Instrumen dikatakan dependable jika nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6 dan sebaliknya. Alpha Cronbach dianggap tidak dapat diandalkan jika kurang

## 4.4 Analisis Data

### 4.4.1 Uji Validitas (Uji Instrumen Data)

Pengecekan validitas menentukan apakah peralatan yang kita gunakan dapat mendukung derajat yang ingin kita capai. Hasil uji validitas instrumen

dari 0,6. Tabel 4.10 di bawah ini menunjukkan ketergantungan instrumen dalam analisis ini :

Kategori	cronbach alpha	rujukan alpha	Kesimpulan	Ket
Stres Kerja (X1)	0,783	0,6	cronbach alpha > 0,6	Reliabel
Konflik Kerja (X2)	0,639	0,6	cronbach alpha > 0,6	Reliabel
Semangat Kerja (Y)	0,621	0,6	cronbach alpha > 0,6	Reliabel
Kinerja (Z)	0,833	0,6	cronbach alpha > 0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa instrumen reliabel.

#### 4.4.3 Uji Normalitas (Asumsi Klasik)

Tes yang disebut pemeriksaan normalitas digunakan untuk menentukan apakah sekelompok statistik atau distribusi variabel dari informasi umum adalah normal atau tidak. Hasil uji normalitas dapat digunakan untuk menentukan apakah data mewakili populasi secara keseluruhan atau terdistribusi secara teratur. Dengan menggunakan metode konvensional, tidak terlalu sulit untuk memastikan kenormalan informasi.

Pakar statistik dapat berasumsi bahwa fakta dengan lebih dari 30 digit ( $n > 30$ ) umumnya ditetapkan hanya berdasarkan pengetahuan empiris mereka. umumnya dikenal sebagai sampel besar. Namun, pandangan normal harus digunakan untuk memberikan kenyataan apakah angka itu lumrah atau tidak. Kami memerlukan bukti bahwa statistik yang lebih kecil dari 30 tidak selalu tidak berdistribusi normal karena informasi yang lebih besar dari 30 tidak selalu berdistribusi normal, dan sebaliknya. Pemeriksaan statistik yang dapat digunakan terdiri dari: Uji Chi-rectangular, Kolmogorov Smirnov, Lilliefors, Shapiro Wilk, Jarque Bera. Namun, pada pemeriksaan normalitas ini dilakukan penggunaan metode Kolmogorov Smirnov dengan aplikasi SPSS. Konsekuensi dari pengamatan normalitas dikatakan berdistribusi teratur jika biaya kepentingan asimtomatik pada Residual Tidak Terstandarisasi di atas 0,05. berikut ini menjelaskan hasil uji normalitas pada tabel di bawah:

Tabel 4.11. Hasil Pengujian Normalitas dengan Kolmogorov - Smirnov

Variabel	Asymp. Sig	$\alpha$	Keterangan
Unstandardized Residual	0,114	0,05	Normal

Sumber : Data diolah

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa sebaran data normal.

#### 4.4.4 Uji Multikolinieritas (Asumsi Klasik)

Ketika dua atau lebih variabel yang tidak condong dalam model regresi berganda menunjukkan korelasi atau hubungan yang substansial satu sama lain, fenomena ini dikenal sebagai multikolinieritas. Regresi linier berganda adalah salah satu metode regresi yang disebutkan dalam konteks ini. Dengan kata lain, jika ada korelasi objektif antar variabel menentukan apa arti sebenarnya dari multiple linearity. Kriteria Toleransi dan nilai VIF digunakan untuk melakukan pemeriksaan ketidakpedulian mikroskopis. Mungkin ada multikolinieritas jika harga Tolerance kurang dari 0,10 dan nilai VIF lebih besar dari 10, begitu juga sebaliknya. Multikolinieritas mungkin tidak terjadi jika harga Tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF kurang dari 10. Tabel berikut menunjukkan hasil uji multikolinieritas :

Variabel	Nilai Tolerance	Standar nilai Tolerance	Nilai VIF	Standar nilai VIF	Kesimpulan
Stres Kerja	0,961	> 0,10	1,040	< 10	Tidak terjadi Multikolinieritas
Konflik Kerja	0,967	> 0,10	1,034	< 10	
Semangat Kerja	0,971	> 0,10	1,030	< 10	

Sumber : Data diolah

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antar kategori satu dengan Lainnya.

#### 4.4.5 Uji Heteroskedastisitas (Asumsi Klasik)

Uji heteroskedastisitas menentukan apakah terdapat penyimpangan dari asumsi heteroskedastisitas yang diterima secara luas, yaitu adanya varian yang tidak sama dari residual untuk semua data dalam mode regresi. Uji heteroskedastisitas memeriksa apakah varians residual satu komentar pada versi regresi linier berbeda dengan varians residual dua komentar. Model regresi berhasil jika memiliki homoskedastisitas atau tidak heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Analisis Glejser dapat digunakan untuk menentukan apakah ada

heteroskedastisitas. Jika nilai probabilitas mendekati bebas dari heteroskedastisitas dan lebih besar dari 0,05 maka terdeteksi adanya heteroskedastisitas. Jika biaya probabilitas kurang dari 0,05, maka terjadi heteroskedastisitas. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil analisis heteroskedastisitas :

**Tabel 4.13. Hasil Uji Heterokedastisitas metode Glejser**

Variabel	Nilai Probabilitas	Standar Nilai Probabilitas	Kesimpulan	Keterangan
Stres Kerja	1,944	0,050	Nilai probabilitas lebih dari 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Konflik Kerja	0,932	0,050		
Semangat Kerja	0,443	0,050		

Sumber : Data diolah

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas karena nilai probabilitas Lebih dari 0,05..

#### 4.4.6 Path Analysis

Regresi Multiple Iller dapat diperbaiki melalui penilaian terarah. Dengan bantuan koefisien arah pada masing-masing diagram arah, metode ini digunakan untuk memastikan kontribusi (kontribusi) antara variabel X1, X2, dan X3, serta pengaruhnya terhadap Z. Teknik yang dikenal dengan course analysis digunakan untuk menguji hubungan sebab akibat. hubungan yang berkembang ketika faktor-faktor yang tidak memihak berdampak pada variabel dependen baik secara langsung maupun tidak langsung, di samping sekaligus. 1993, Robert D. Retherford.

Evaluasi rute adalah "model regresi yang diperluas yang digunakan untuk menguji keberpihakan matriks korelasi dengan atau model pacaran kausal yang melampaui keterampilan peneliti," menurut David Garson dari North Carolina Royal College. Lingkaran dan panah digunakan untuk menunjukkan perbedaan ini, dengan panah tunggal menandakan penyebabnya. Setiap variabel berfungsi sebagai penyebab sedangkan yang lainnya merupakan variabel terstruktur (responden) dalam suatu regresi. Semua matriks korelasi variabel yang terdeteksi dan bobot regresi yang diproyeksikan dalam model dibandingkan, dan peringkat kecocokan statistik juga dihasilkan. (2003) David Garson).

Sebelum analisis rute dilakukan, dua regresi akan dilakukan dalam penelitian ini. Yang pertama adalah untuk membangun hubungan antara variabel independen Stres Kerja (X1) dan Konflik Kerja (X2) dan variabel Moral (Y), dan yang kedua adalah regresi

pengaruh X1 dan X2 terhadap kinerja, dengan Moral berfungsi sebagai variabel intervening (Z). Hasil regresi pertama setelah dioLah di dalam aplikasi SPSS didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.14. Koefisien Hasil Regresi X1 dan X2 terhadap Y**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Rsquare
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	7,339	2,375		3,091	0,004	0,029
Stres Kerja	0,059	0,070	0,141	0,850	0,401	
Konflik Kerja	0,091	0,128	0,118	0,710	0,482	

Sumber : Data diolah

Dari tabel diatas dapat di uraikan beberapa hal sebagai berikut :

1)Persamaan regresi Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y adalah  $Y=7,339 + 0,059X1 + 0,091X2$

2)Didapatkan signifikansi pengaruh X1 terhadap Y sebesar 0,401 dan Lebih besar dari 0,05. Maka dapat dikatakan X1 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y.

3)Didapatkan signifikansi pengaruh X2 terhadap Y sebesar 0,482 dan Lebih besar dari 0,05. Maka dapat dikatakan X2 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y

4)Didapatkan nilai Rsquare sebesar 0,029 dan dapat diartikan X1 dan X2 mempunyai pengaruh sebesar 2,9% terhadap Y.

5)Didapatkan koefisien Beta untuk X1 sebesar 0,141 dan untuk X2 sebesar 0,118. Koefisien Beta ini nanti digunakan untuk analisis jalur.

Hasil regresi kedua diuraikan dalam tabel berikut ini :

**Tabel 4.15. Koefisien Hasil Regresi X1, X2 dan Y sebagai intervening terhadap Z**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Rsquare
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	26,349	6,979		3,775	0,001	0,014
Stres Kerja	0,080	0,184	0,074	0,432	0,668	
Konflik Kerja	0,152	0,338	0,077	0,451	0,655	
Semangat Kerja	-0,205	0,435	-0,080	-0,470	0,641	

Dari tabel diatas dapat di uraikan beberapa hal sebagai berikut :

1)Persamaan regresi Pengaruh X1, X2 dan Y sebagai variabel interveningterhadap Z adalah  $Z = 26,349 + 0,08X1 + 0,152X2 - 0,205 Y$ .

2) Didapatkan signifikansi pengaruh X1 terhadap Z secara langsung sebesar 0,668 dan Lebih besar dari 0,05. Maka dapat dikatakan X1 tidak berpengaruh signifikan terhadap Z.

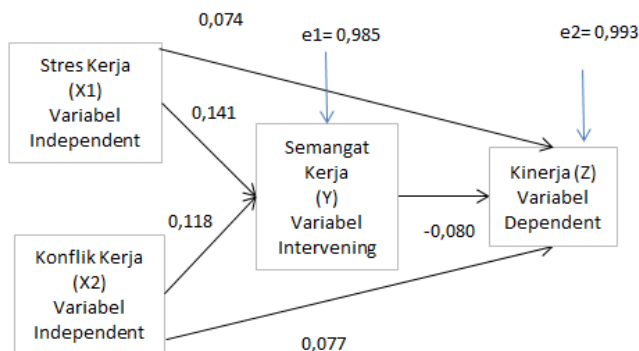
3) Didapatkan signifikansi pengaruh X2 terhadap Z secara langsung sebesar 0,655 dan Lebih besar dari 0,05. Maka dapat dikatakan X2 tidak berpengaruh signifikan terhadap Z.

4) Didapatkan signifikansi pengaruh Y terhadap Z secara langsung sebesar 0,641 dan Lebih besar dari 0,05. Maka dapat dikatakan Y tidak berpengaruh signifikan terhadap Z.

5) Didapatkan nilai Rsquare sebesar 0,014 dan dapat diartikan X1 dan X2 melalui Y berpengaruh sebesar 1,4% terhadap Z.

6) Didapatkan koefisien Beta untuk X1 sebesar 0,074 dan untuk X2 sebesar 0,077 dan Y sebesar -0,080. Koefisien

Beta ini nanti digunakan untuk analisis jalur. Untuk analisis jalur dalam analisis ini, dapat digambarkan seperti pada gambar 4.1. dibawah ini :



**Gambar 4.1. Skema path analysis / analisis jalur**

Skema pada gambar 4.1. dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Sementara pengaruh langsung X1 terhadap Z diketahui sebesar 0,074, sedangkan pengaruh tidak langsung X1 terhadap Z melalui Y dihitung dengan mengalikan nilai beta X1 terhadap Y dan Y terhadap Z, menghasilkan  $0,141 * (-0,08) = -0,011$ . Pengaruh total X1 terhadap Z, atau 0,065, adalah penjumlahan dari pengaruh langsung dan tidak langsungnya ( $0,074 - 0,011$ ). Pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung, menurut hasil perhitungan di atas. Oleh karena itu, dapat

disimpulkan bahwa X1 memiliki pengaruh yang kecil terhadap Z hingga Y.

2) Bila nilai beta X2 dan Y digabungkan, diketahui bahwa X2 berpengaruh langsung terhadap Z sebesar 0,077 dan berpengaruh tidak langsung terhadap Z melalui Y sebesar  $0,118 * (-0,08) = -0,010$ . Pengaruh total X2 terhadap Z adalah pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung, yaitu sebesar  $0,074 - 0,01 = 0,064$ . Pengaruh langsung melebihi pengaruh tidak langsung, menurut perhitungan di atas. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa pengaruh X1 terhadap Z melalui Y memiliki pengaruh yang dapat diabaikan.

Dari uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa kinerja personel Disperindag Gresik tidak dipengaruhi secara signifikan oleh stres kerja dan konflik ketika semangat kerja digunakan sebagai variabel intervening.

## KESIMPULAN

Dalam analisis ini dapat disimpulkan beberapa hal berikut ini :

- a. Stres kerja tidak terlalu berdampak pada semangat kerja para pekerja di Disperindag Gresik.
- b. Ketidakepakatan di tempat kerja tidak berdampak signifikan terhadap semangat kerja pegawai Disperindag Gresik.
- c. Kinerja pegawai Disperindag Gresik tidak terpengaruh secara signifikan oleh stres kerja.
- d. Konflik tersebut tidak berdampak langsung terhadap kinerja pegawai Disperindag Gresik.
- e. Moral pegawai tidak memiliki pengaruh yang berarti terhadap kinerja pegawai Disperindag Gresik.
- f. Stres dan konflik tempat kerja tidak memiliki dampak yang terlihat pada kinerja pegawai Disperindag Gresik ketika mereka bertindak sebagai variabel intervening..

## 5.2. Saran

Adapun saran yang dapat penulis rekomendasikan adalah melakukan analisis Lebih lanjut tentang hal-hal yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Disperindag Gresik.



## DAFTAR PUSTAKA

Alex S, Nitisemito. 2013. Manajemen Personalia, Edisi Ketiga, Cetakan Kesembilan. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta : Mitra Wacana Media.

AA, Anwar Prabu Mangku negara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Arikunto, Suharsimi. 2012. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta : RinekaCipta.

Athoillah, Anton. 2017. Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta : Pustaka Setia.

Danang, Sunyoto. 2013. Metode Penelitian Akuntansi. Bandung : PT. Refika.

Djaali. 2013. Psikologi Pendidikan. Jakarta : BumiAksara.

Edison, Emron.,dkk 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta

Fahmi, Irham. 2016. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : MitraWacana Media.

Flippo, Edwin B. 2011. Manajemen Personalia. Jakarta : PT. GeloraAskaraPratama.

Garson, David. 2003. Path Analysis, (ONLINE), [www.faculty.chass.ncsu.edu/garson/PA765/path.htm](http://www.faculty.chass.ncsu.edu/garson/PA765/path.htm)

Hasibuan, Malayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta ; PT. BumiAksara.

Hasibuan, Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT. BumiAksara.

Mathis dan Jackson. 2016. Mnjajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Moekjizat. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Bandar Maju.

Moekjizat. 2013. Latihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung : Bandar Maju.

Rangkuti, Freddy. 2011. SWOT Balanced Scorecard. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

Rivai, Veithzal Dan Deddy Mulyadi. 2012. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, edisiketiga. Jakarta : PT. Raja GrafindoPersada.

Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2012. Management, Eleventh Edition, (United States Of America : Pearson Education Limited. Sedar mayanti. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil cetakan kelima. Bandung :Refika Aditama.

Siagian, Sondang P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.

Sinambela, LijanPoltak. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Sugiyono. 2015. Metode Peneitian Pendidikan( Pendidikan Kuantitatif, Kualitatifdan R&D ). Bandung : Alfabeta.

Umar, Husein. 2005. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta : PT. GramediaPustakaUtama.