

Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Manajemen

Esti Safitri ^{1*}, Agnes Dwita Susilawati ²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasakti Tegal

*Email: estisafitri18@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 01-11-2024

Revision: 17-11-2024

Published: 17-11-2024

DOI Article:

10.24905/konsentrasi.v4i2.61

A B S T R A K

Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan CV. Gypsum Griya Indah, 2) untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan CV. Gypsum Griya Indah, 3) untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan CV. Gypsum Griya Indah, 4) untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja, dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan CV. Gypsum Griya Indah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan datanya dengan menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan analisis koefisien determinasi. Kesimpulan dari penelitian ini adalah 1) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Gypsum Griya Indah, 2) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Gypsum Griya Indah, 3) motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Gypsum Griya Indah, 4) stres kerja, beban kerja, dan motivasi intrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Gypsum Griya Indah

Kata Kunci: Stres Kerja, Beban Kerja, Motivasi Intrinsik dan Kinerja Karyawan

A B S T R A C T

The purpose of this study were 1) to determine the effect of work stress on employee performance CV. Gypsum Griya Indah, 2) to determine the effect of workload on employee performance CV. Gypsum Griya Indah, 3) to determine the effect of intrinsic motivation on employee performance cv. gypsum griya indah 4) to determine the effect of work stress, workload, and intrinsic motivation on employee performance

Acknowledgment

CV. Gypsum Griya Indah. This research uses a quantitative approach. The types of data and data sources used in this study are primary data. The number of samples in this study was 40 respondents. Technique: veng sampling is used using saturated samples. The technique of collecting data by using questionnaires. The analysis methods used are multiple liner regression analysis and determination coefficient analysis. The conclusions of this study are 1) work stress has a negative and significant effect on employee performance CV. Gypsum Griya Indah, 2) workload has a positive and significant effect on employee performance CV. Gypsum Griya Indah, 3) intrinsic motivation has a positive and significant effect on employee performanc CV. Gypsum Griya Indah, 4) work stress, workload, and intrinsic motivation simultaneously has a significant effect on employee performance CV. Gypsum Griya Indah.

Keyword: Job Stress, Workload, Intrinsic Motivation and Employee Performance

©2024 Published by Konsentrasi. Selection and/or peer-review under responsibility of Konsentrasi

PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi dan persaingan dunia usaha saat ini, menuntut kesiapan sebuah perusahaan untuk dapat berjalan sesuai dengan tujuan didirikannya organisasi perusahaan tersebut. Dengan banyaknya pelaku usaha dalam bidang usaha yang sama tentu akan meningkatkan persaingan perusahaan dalam memberikan pelayanan kepada konsumen. Oleh karenanya, kesiapan perusahaan dalam memberikan pelayanan optimal kepada konsumen menjadi syarat utama dalam rangka menjaga kesinambungan organisasi perusahaan, selain tujuan perusahaan mendapatkan keuntungan.

Permasalahan pertama, ditemukan dimana kinerja karyawan dikatakan belum optimal karena beberapa faktor seperti tingginya permintaan pasar membuat karyawan stres, Fenomena stres kerja yang diberikan oleh perusahaan tinggi ini menyebabkan kinerja karyawan menurun, Hal tersebut dapat dibuktikan dari data target penjualan yang tergolong tinggi :

Tabel 1. Data Rekap Target Penjualan CV. Gypsum Griya Indah Kabupaten Tegal Pada Tahun 2023

BULAN	TARGET	Total Target	Keterangan
Januari	8.000.000.000	9.570.135.638	Tercapai
Februari	7.500.000.000	7.617.914.843	Tercapai
Maret	8.000.000.000	7.558.426.874	Belum Tercapai
April	4.500.000.000	6.358.251.468	Tercapai

Mei	9.000.000.000	10.058.929.670	Tercapai
Juni	7.000.000.000	6.688.852.582	Belum Tercapai
Juli	8.000.000.000	7.270.978.295	Belum Tercapai
Agustus	7.500.000.000	9.112.588.197	Tercapai
September	6.500.000.000	8.035.555.208	Tercapai
Oktober	6.500.000.000	8.952.515.455	Tercapai
November	7.000.000.000	6.008.107.531	Belum Tercapai
Desember	7.000.000.000	6.006.977.092	Belum Tercapai

Sumber: CV. Gypsum Griya Indah 2023

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa target dan realisasi diatas diketahui bahwa CV. Gypsum Griya Indah Kabupaten Tegal secara keseluruhan belum mencapai target bulanan yang telah ditetapkan. Pencapaian tertinggi tercatat pada bulan Mei dengan realisasi sebesar 10.058.929.670 menunjukkan bahwa ada potensi yang dapat dioptimalkan lebih lanjut. Sementara itu pada bulan desember tercatat pencapaian terendah dengan hanya 6.006.977.092 yang menandakan adanya kendala dalam pencapaian target. Target yang tinggi menjadi tuntutan pekerjaan yang membuat karyawan stres dalam pekerjaannya sehingga karyawan merasa kurang nyaman dalam menyelesaikan tugasnya.

Tabel 2. Hasil Wawancara Karyawan CV. Gypsum Griya Indah Kabupaten Tegal

No	Pertanyaan	Jawaban Responden	
		Tidak	iya
1	Apakah karyawan merasa terbebani dengan adanya tambahan jam kerja setiap hari?	20%	80%
2	Apakah target yang terlalu tinggi membuat karyawan merasa terbebani dalam menyelesaikan pekerjaan?	13%	87%

Sumber : CV. Gypsum Griya Indah 2024

Berdasarkan Tabel 2 diatas menunjukan permasalahan kinerja yang disebabkan karena atasan mewajibkan tambahan jam kerja atau lembur, yang mana jam kerja normal 8 jam perhari dari pukul 08.00 - 16.00 kemudian menjadi 10 jam dari 08.00 – 18.00 setiap hari, hal ini menyebabkan karyawan merasa sangat terbebani karena beban yang diberikan terlalu over, beban kerja yang diterima setiap bagian berbeda, seperti beban tugas marketing yang mana harus menentukan strategi, mengembangkan konten dan menyelenggarakan event , kemudian beban tugas pada bagian gudang dan cheker yang harus memiliki ketelitian yang tinggi pada

saat barang masuk dan waktu bongkar, selain itu beban tugas driver yang terdiri dari driver armada besar yang memiliki tingkat resiko kecelakaan kerja yang tinggi dan lingkungan kondisi yang tak terduga seperti kendala pada mesin mobil, lalu lintas yang macet, cuaca yang buruk dan situasi tak terduga lainnya yang bisa menjadi masalah.

Tabel 3. Hasil Wawancara Karyawan CV. Gypsum Griya Indah Kabupaten Tegal

No	Pertanyaan	Jawaban Responden	
		Tidak	iya
1	Apakah dengan beban kerja yang terlalu banyak membuat karyawan mengalami stres kerja yang menyebabkan karyawan kurang bersemangat?	18%	82%
2	Apakah dengan adanya tuntutan pekerjaan yang tinggi membuat karyawan mengalami stres kerja yang menyebabkan karyawan kurang bersemangat?	28%	72%

Sumber : CV. Gypsum Griya Indah 2024

Permasalahan ketiga, Selain fenomena stres kerja dan beban kerja diatas, berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan di CV. Gypsum Griya Indah Kabupaten Tegal, Permasalahan selanjutnya adalah motivasi intrinsik. Karyawan menjalankan tugas dengan waktu yang terbatas, sehingga karyawan merasakan adanya tekanan yang berlebihan pada saat menjalankan tugas. Pada CV. Gypsum Griya Indah Kabupaten Tegal ini menunjukkan bahwa penurunan kinerja karyawan yang disebabkan adanya motivasi karyawan dalam bekerja yang berkurang. Motivasi yang kurang dari setiap karyawan tersebut terlihat dari tidak adanya umpan balik positif dari pihak pekerja atau karyawan atas beban tugas yang diberikan kepada setiap individu karyawan. Karyawan yang terlihat malas malasan dan kurang semangat. Kondisi demikian dapat mengganggu motivasi dari dalam diri karyawan sehingga kegiatan operasional kurang maksimal

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan CV. Gypsum Griya Indah Kabupaten Tegal yang berjumlah 40 orang karyawan.

Tabel 4. Populasi karyawan CV. Gypsum Griya Indah Kabupaten Tegal

No	Bagian	Jumlah
1	Gudang	13
2	Pemasaran	8
3	Supir Armada besar	8
4	Supir Armada Kecil	7
5	Cheker	4
	Total	40

Sumber : CV. Gypsum Griya Indah 2023

Sampel merupakan Sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sugiyono (2022;18) Teknik pengambilan sampel menggunakan Sampling Jenuh. Dimana sampling jenuh ialah penentuan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 40 karyawan CV. Gypsum Griya Indah Kabupaten Tegal.

Hipotesis

H₁ : Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan CV. Gypsum Griya Indah Kabupaten Tegal

H₂ : Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan CV. Gypsum Griya Indah Kabupaten Tegal

H₃ : Terdapat pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan CV. Gypsum Griya Indah Kabupaten Tegal

H₄ : Terdapat pengaruh stres kerja, beban kerja, dan motivasi intrinsik secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Gypsum Griya Indah Kabupaten Tegal

HASIL

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas Variabel Kinerja

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja

Kode Item	r hitung	R Tabel	Kriteria
Y1	0,550	0,361	Valid
Y2	0,792	0,361	Valid
Y3	0,703	0,361	Valid
Y4	0,814	0,361	Valid
Y5	0,668	0,361	Valid
Y6	0,741	0,361	Valid
Y7	0,663	0,361	Valid
Y8	0,771	0,361	Valid

Y9	0,775	0,361	Valid
Y10	0,759	0,361	Valid
Y11	0,689	0,361	Valid

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 22, 2024

Hasil pengujian validitas 11 butir pernyataan tersebut setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan program SPSS 22, ternyata keseluruhan pernyataan dinyatakan valid. Karena semua butir pernyataan memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pernyataan variabel kinerja yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan dalam penelitian dan dinyatakan valid.

Uji Validitas Variabel Stress Kerja

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Instrumen Stress Kerja

Kode Item	r hitung	R Tabel	Kriteria
X1.1	0,610	0,361	Valid
X1.2	0,571	0,361	Valid
X1.3	0,606	0,361	Valid
X1.4	0,647	0,361	Valid
X1.5	0,612	0,361	Valid
X1.6	0,709	0,361	Valid
X1.7	0,652	0,361	Valid
X1.8	0,612	0,361	Valid
X1.9	0,626	0,361	Valid
X1.10	0,723	0,361	Valid
X1.11	0,743	0,361	Valid
X1.12	0,581	0,361	Valid
X1.13	0,626	0,361	Valid
X1.14	0,660	0,361	Valid
X1.15	0,541	0,361	Valid
X1.16	0,695	0,361	Valid
X1.17	0,740	0,361	Valid
X1.18	0,464	0,361	Valid

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 22, 2024

Hasil pengujian validitas 18 butir pernyataan tersebut setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan program SPSS 22, ternyata keseluruhan pernyataan dinyatakan valid. Karena semua butir pernyataan memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pernyataan variabel stress kerja yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan dalam penelitian dan dinyatakan valid.

Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Instrumen Beban Kerja

Kode Item	r hitung	R Tabel	Kriteria
X2.1	0,739	0,361	Valid
X2.2	0,821	0,361	Valid
X2.3	0,723	0,361	Valid
X2.4	0,540	0,361	Valid
X2.5	0,523	0,361	Valid
X2.6	0,729	0,361	Valid
X2.7	0,767	0,361	Valid
X2.8	0,747	0,361	Valid

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 22, 2024

Hasil pengujian validitas 8 butir pernyataan tersebut setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan program SPSS 22, ternyata keseluruhan pernyataan dinyatakan valid. Karena semua butir pernyataan memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pernyataan variabel beban kerja yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan dalam penelitian dan dinyatakan valid.

Uji Validitas Variabel Motivasi Intrinsik

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Intrinsik

Kode Item	r hitung	R Tabel	Kriteria
X3.1	0,830	0,361	Valid
X3.2	0,847	0,361	Valid
X3.3	0,848	0,361	Valid
X3.4	0,552	0,361	Valid
X3.5	0,794	0,361	Valid
X3.6	0,669	0,361	Valid
X3.7	0,776	0,361	Valid
X3.8	0,740	0,361	Valid
X3.9	0,574	0,361	Valid
X3.10	0,695	0,361	Valid
X3.11	0,830	0,361	Valid
X3.12	0,847	0,361	Valid
X3.13	0,848	0,361	Valid

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 22, 2024

Hasil pengujian validitas 13 butir pernyataan tersebut setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan program SPSS 22, ternyata keseluruhan pernyataan dinyatakan valid. Karena semua butir pernyataan memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pernyataan variabel motivasi intrinsik yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan dalam penelitian dan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.902	11

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 22, 2024

Dari hasil perhitungan reliabilitas variabel kinerja diketahui nilai *Cronbach Alpha* 0,902. Karena nilai *Cronbach Alpha* $0,902 > 0,60$, maka butir kuesioner variabel kinerja dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Reliabilitas Variabel Stress Kerja

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stress Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.911	18

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 22, 2024

Dari hasil perhitungan reliabilitas variabel stress kerja diketahui nilai *Cronbach Alpha* 0,911. Karena nilai *Cronbach Alpha* $0,911 > 0,60$, maka butir kuesioner variabel stress kerja dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.849	8

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 22, 2024

Dari hasil perhitungan reliabilitas variabel beban kerja diketahui nilai *Cronbach Alpha* 0,849. Karena nilai *Cronbach Alpha* $0,849 > 0,60$, maka butir kuesioner variabel beban kerja dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Intrinsik

Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Intrinsik

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.939	13

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 22, 2024

Dari hasil perhitungan reliabilitas variabel motivasi intrinsik diketahui nilai *Cronbach Alpha* 0,939. Karena nilai *Cronbach Alpha* 0,939 > 0,60, maka butir kuesioner variabel motivasi intrinsik dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

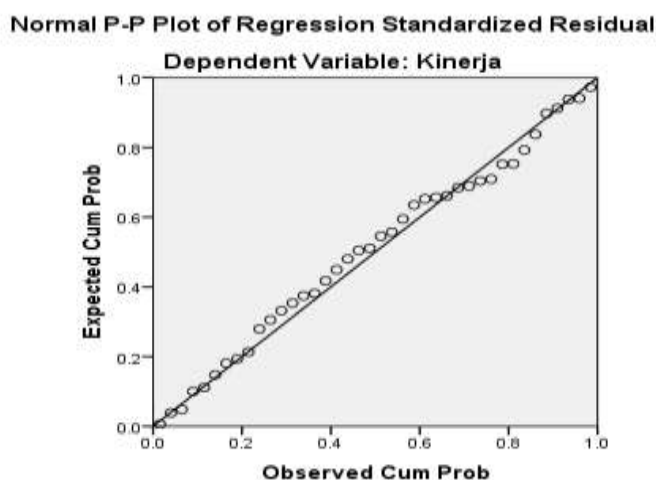
Analisis Data

Metode Suksesif Interval (MSI)

Seringkali data yang diperoleh dari penelitian adalah data ordinal (misalnya Likert), sehingga tidak dapat langsung dianalisis dengan menggunakan statistic parametrik seperti regresi atau analisis jalur. Oleh karena itu, data ordinal tersebut harus ditransformasikan terlebih dahulu menjadi skala interval dengan menggunakan *Methode of Succesive Interval* (MSI).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1. P-PLOT Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan grafik normal P-P Plot di atas, dapat dilihat bahwa titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal, sehingga dapat dikatakan bahwa pola distribusinya normal. Grafik di atas menunjukkan bahwa model regresi pengaruh stress

kerja, beban kerja, dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan CV. Gypsum Griya Indah dalam penelitian ini dapat digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolonieritas

Tabel 13. Uji Multikolonieritas

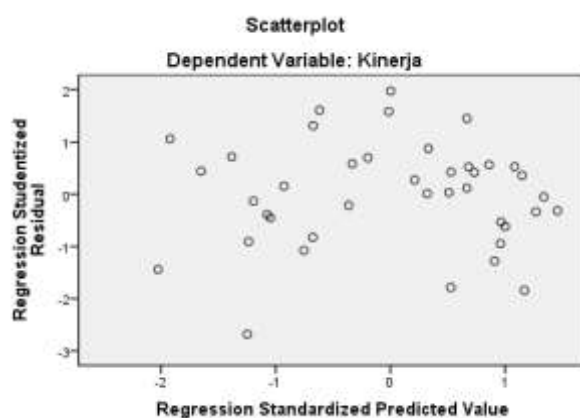
Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	32.731	4.961		6.598	.000		
Stress Kerja	-.132	.051	-.188	-2.576	.014	.905	1.105
Beban Kerja	-.171	.063	-.207	-2.696	.011	.820	1.219
Motivasi Intrinsik	.553	.052	.777	10.617	.000	.901	1.110

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 22, 2024.

Berdasarkan hasil output uji multikolonieritas pada model regresi seperti yang tertera pada tabel di atas, diperoleh data bahwa nilai *tolerance* dari stress kerja sebesar 0.905, beban kerja sebesar 0.820, dan motivasi intrinsik sebesar 0.901. semua nilai *tolerance* tersebut masing-masing >0,10. Sementara nilai VIF dari variabel stress kerja sebesar 1.105, beban kerja sebesar 1.219, dan motivasi intrinsik sebesar 1.110. Semua nilai VIF tersebut masing-masing <10,00. Sehingga dapat diperoleh kesimpulan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil output uji heterokedastisitas pada model regresi seperti yang tertera pada gambar di atas, dapat dilihat adanya titik-titik yang menyebar membentuk pola yang tidak jelas atau titik-titik tidak membentuk pola tertentu serta penyebaran titik-titik tersebut berada di atas dan di bawah angka 0 dan sumbu Y. Dengan demikian dapat diambil suatu kesimpulan bahwa model persamaan regresi tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 14. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.909 ^a	.826	.812	2.417	2.263

a. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik, Stress Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 22, 2024

Hasil uji autokorelasi yang tampak pada tabel diatas didapatkan nilai DW sebesar 2.263 dengan jumlah variabel independent 3 ($K=3$) dan jumlah sampel $N = 40$ diketahui nilai $dU = 1,659$ dan nilai $dL = 1,338$ maka $4-dU$ ($4-1,659 = 2,341$). Jika nilai Durbin-Watson terletak diantara kolom $dU < DW < 4-dU$ dikatakan tidak ada gejala autokorelasi. Berdasarkan hasil diatas menunjukkan bahwa $1,659 < 2,263 < 2,341$ maka dapat disimpulkan tidak ada gejala autokorelasi positif maupun negatif.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 15. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	32.731	4.961		6.598	.000		
Stress Kerja	-.132	.051	-.188	-2.576	.014	.905	1.105
Beban Kerja	-.171	.063	-.207	-2.696	.011	.820	1.219
Motivasi Intrinsik	.553	.052	.777	10.617	.000	.901	1.110

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 22, 2024.

Berdasarkan hasil output SPSS di atas, diperoleh nilai *constant* = 32.731, koefisien $X_1 = -0.132$, koefisien $X_2 = -0.171$, dan koefisien $X_3 = 0.553$. jadi persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

Konsentrasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 5, No. 1, December 2024, p. 125-141

$$Y = 32.731 \text{ Kinerja} = -0.132 \text{ Stres kerja} -0.171 \text{ Beban kerja} + 0.553 \text{ Motivasi Intrinsik}$$

Berdasarkan persamaan dari model regresi linier berganda tersebut dapat diambil suatu kesimpulan bahwa :

Nilai koefisien regresi β_1 untuk variabel stress kerja sebesar -0.132, menunjukkan terdapat pengaruh negatif stress kerja terhadap kinerja karyawan CV. Gypsum Griya Indah Artinya semakin tinggi stress kerja CV. Gypsum Griya Indah, maka menyebabkan kinerja karyawan CV. Gypsum Griya Indah menurun. Sebaliknya jika stress kerja CV. Gypsum Griya Indah semakin turun maka menyebabkan kinerja karyawan CV. Gypsum Griya Indah akan meningkat.

Nilai koefisien regresi β_2 untuk variabel beban kerja sebesar -0.171, menunjukkan terdapat pengaruh negatif beban kerja terhadap kinerja karyawan CV. Gypsum Griya Indah. Artinya, semakin tinggi beban kerja CV. Gypsum Griya Indah, maka menyebabkan kinerja karyawan CV. Gypsum Griya Indah menurun. Sebaliknya semakin rendah beban kerja CV. Gypsum Griya Indah maka akan menyebabkan kinerja karyawan CV. Gypsum Griya Indah akan meningkat.

Nilai koefisien regresi β_3 untuk variabel motivasi intrinsik sebesar 0.553, menunjukkan terdapat pengaruh positif motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan CV. Gypsum Griya Indah. Artinya jika motivasi intrinsik CV. Gypsum Griya Indah semakin tinggi, maka akan menyebabkan kinerja karyawan CV. Gypsum Griya Indah akan meningkat. Sebaliknya jika motivasi intrinsik CV. Gypsum Griya Indah semakin turun, maka kinerja karyawan CV. Gypsum Griya Indah akan menurun.

Nilai koefisien regresi berganda sebesar 0,250 bertanda positif artinya jika stress kerja, beban kerja dan motivasi intrinsik mengalami kenaikan secara bersama-sama maka kinerja akan meningkat.

Uji t

Tabel 16. Hasil Signifikansi Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32.731	4.961		6.598	.000
Stress Kerja	-.132	.051	-.188	-2.576	.014
Beban Kerja	-.171	.063	-.207	-2.696	.011
Motivasi Intrinsik	.553	.052	.777	10.617	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 22, 2024.

Berdasarkan data yang terdapat pada table di atas diperoleh suatu kesimpulan sebagai berikut :

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,014. Nilai signifikan sebesar $0,014 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi kesimpulannya, stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Gypsum Griya Indah.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,011. Nilai signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi kesimpulannya, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Gypsum Griya Indah.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi kesimpulannya, motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Gypsum Griya Indah.

Uji F

Tabel 17. Hasil Signifikansi Simultan Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	998.829	3	332.943	57.003	.000 ^b
Residual	210.271	36	5.841		
Total	1209.100	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik, Stress Kerja, Beban Kerja

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 22, 2024

Dari data pengujian uji signifikansi secara simultan yang tampak pada table di atas, nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf 5% yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian maka hipotesis keempat penelitian ini terbukti. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan

antara stress kerja, beban kerja, dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan CV. Gypsum Griya Indah.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 18. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.909 ^a	.826	.812	2.417	2.263

a. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik, Stress Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 22, 2024

Berdasarkan table output SPSS di atas, menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square = 0,812 atau sama dengan 81,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stress kerja, beban kerja, dan motivasi intrinsik secara simultan (Bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan CV. Gypsum Griya Indah sebesar 81,2% sedangkan selebihnya sebesar 18,8% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji yang di lakukan analisis data dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Stress kerja dan Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Gypsum Griya Indah. Kemudian motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Gypsum Griya Indah. Selanjutnya stress kerja, beban kerja, dan motivasi intrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Gypsum Griya Indah. Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

Habibi, B. (2015). Pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap profesionalisme guru SMK Bismen di Kota Tegal. *Dinamika Pendidikan Unnes*, 10(2), 62726. <https://dx.doi.org/10.15294/dp.v10i2.5104>

- Habibi, B. (2015). The Influence of principal managerial competence and work motivation on teacher professionalism of vocational high schools. *Dinamika Pendidikan*, 10(2), 119-124. <https://doi.org/10.15294/dp.v10i2.5104>
- Hanfan, A. (2021). Product configuration capability for improving marketing performance of small and medium metal industry in central java-indonesia. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 23(2), 138-147. <https://doi.org/10.9744/jmk.23.2.138-147>
- Hanfan, A., Hapsari, I. M., Setiawan, A. I., & Nupus, H. (2023). Building Religious Product Advantage to Increase Marketing Performance of Micro, Small and Medium Halal Industry in Central Java-Indonesia. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 14(2), 191-204.
- Indriasih, D. (2017). Penentuan Profitabilitas Koperasi Melalui Efisiensi Modal Kerja dan Efektivitas Pengendalian Biaya. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 1(1). <https://doi.org/10.33603/jka.v1i1.508>
- Indriasih, D., & Sulistyowati, W. A. (2021). The role of ethical orientation and moral intensity in improving ethical decision of an auditor. *Jurnal ASET (Akuntansi Riset)*, 13(2), 185-196. <https://doi.org/10.17509/jaset.v13i2.38962>
- Indriasih, D., & Sulistyowati, W. A. (2022). The Role of Commitment, Competence, Internal Control system, Transparency and Accessibility in Predicting the Accountability of Village Fund Management. *The Indonesian Accounting Review*, 12(1), 73–85. <https://doi.org/10.14414/tiar.v12i1.2650>
- Indriasih, D., Mulyantini, S., Fajri, A., & Rimbawan, T. (2023). Bridging the gender gap: women in fisheries industry policy on the North Coast of West Java, indonesia. *Otoritas: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 13(3), 390-405. <https://doi.org/10.26618/ojip.v13i3.12872>
- Isnani, I., Utami, W. B., Susongko, P., & Lestiani, H. T. (2019). Estimation of college students' ability on real analysis course using Rasch model. *REiD (Research and Evaluation in Education)*, 5(2), 95-102. <https://doi.org/10.21831/reid.v5i2.20924>
- Kusnadi, Prabandari, S., Syarifudin, & Suyono. (2022). Potential of maggot and earthworm meals as protein sources for the growth of Nile tilapia (*Oreochromis niloticus*).
- Mariyono, J., Abdurrachman, H., Suswati, E., Susilawati, A. D., Sujarwo, M., Waskito, J., ... & Zainudin, A. (2020). Rural modernisation through intensive vegetable farming agribusiness in Indonesia. *Rural Society*, 29(2), 116-133. <https://doi.org/10.1080/10371656.2020.1787621>
- Mariyono, J., Gunistiyo, Waskito, J., Sumarno, Nurwildani, M. F., & Kuntariningsih, A. (2019). Role of Microcredit and Technology Adoption in Sustaining Farmers' Welfare. *Journal of Rural Development*, 38(1), 102–122. <https://doi.org/10.25175/jrd/2019/v38/i1/115094>

- Mariyono, J., Santoso, S. I., Waskito, J., & Utomo, A. A. S. (2021). Usage of mobile phones to support management of agribusiness activities in Indonesia. *Aslib Journal of Information Management*, 74(1), 110-134. <https://doi.org/10.1108/AJIM-02-2021-0053>
- Mariyono, J., Waskito, J., Suwandi, Tabrani, Kuntariningsih, A., Latifah, E., & Suswati, E. (2021). Farmer field school: Non-formal education to enhance livelihoods of Indonesian farmer communities. *Community Development*, 52(2), 153-168. <https://doi.org/10.1080/15575330.2020.1852436>
- Mariyono, J., Waskito, J., Kuntariningsih, A., Gunistiyo, G. and Sumarno, S. (2020), "Distribution channels of vegetable industry in Indonesia: impact on business performance", *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 69 No. 5, pp. 963-987. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-11-2018-0382>
- Najhah, D., & Amin, M. A. N. (2024). Pengaruh Non Performing Loan, BOPO dan Firm Size Terhadap Profitabilitas. *Konsentrasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 80-95. <https://doi.org/10.24905/konsentrasi.v4i2.56>
- Nik Sin, N. N., Mustafa, S., Suyono, & Shapawi, R. (2021). Efficient utilization of poultry by-product meal-based diets when fed to giant freshwater prawn, *Macrobrachium rosenbergii*. *Journal of Applied Aquaculture*, 33(1), 53-72. <https://doi.org/10.1080/10454438.2019.1709599>
- Rahmatika, D. N., Hamzani, A. I., Aravik, H., & Yunus, N. R. (2020). Sight Beyond Sight: Foreseeing Fraudulent Financial Reporting through the Perspective of Islamic Legal Ethics. *Al-Iqtishad: Jurnal Ilmu Ekonomi Syariah*, 12(2).
- Rapina, R., Meythi, M., Rahmatika, D. N., & Mardiana, M. (2023). The impact of financial literacy and financial behavior in entrepreneurial motivation—evidence from Indonesia. *Cogent Education*, 10(2), 2282827. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2023.2282827>
- Sari, S. Y., & Rahmatika, D. N. (2017). Determinan Penerimaan Opini Audit Going Concern Pada Perusahaan Property Dan Real Estate. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 1(1).
- Setiawan, A. I., & Hanfan, A. (2017). ELABORATING THE ROLE OF NETWORK SYNERGY CAPACITY AS A SUPPLIER'S ALTERNATIVE TERMINAL FOR ACHIEVING MARKETING PERFORMANCE. *International Journal of Business and Society*, 18(2). <https://doi.org/10.33736/ijbs.481.2017>
- Susongko, P. (2016). Validation of science achievement test with the rasch model. *Jurnal Pendidikan IPA Indonesia*, 5(2), 268-277. <https://doi.org/10.15294/jpii.v5i2.7690>
- Susongko, P. ., Yuenyong, C. ., & Zainudin, A. . (2022). Buddhist critical thinking assessment using Rasch model. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 43(2), 285–292. Retrieved from <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/kjss/article/view/258485>

- Susongko, P. U. R. W. O., Arfiani, Y., & Kusuma, M. (2021). Determination of Gender Differential Item Functioning in Tegal Students' Scientific Literacy Skills with Integrated Science (SLiSIS) Test Using Rasch Model. *Jurnal Pendidikan IPA Indonesia*, 10(2), 270-281. <https://doi.org/10.15294/jpii.v10i2.26775>
- Susongko, P., & Afrizal, T. (2018). The determinant factors analysis of Indonesian students' environmental awareness in PISA 2015. *Jurnal Pendidikan IPA Indonesia*, 7(4), 407-419. <https://doi.org/10.15294/jpii.v7i4.10684>
- Susongko, P., & Fatkhurrahman, M. A. (2017). DETERMINANTS FACTORS ANALYSIS OF INDONESIAN STUDENTS' PHYSICS ACHIEVEMENT IN TIMSS 2011. *Jurnal Pendidikan Fisika Indonesia*, 13(1), 49-58. <https://doi.org/10.15294/jpfi.v13i1.8641>
- Susongko, P., Bhandari, R., Kusuma, M., Arfiani, Y., & Pratama, D. (2024). Community Critical Thinking Skills Framework: A Literature Review Study. *Journal of Innovation in Educational and Cultural Research*, 5(1), 35-42. <https://doi.org/10.46843/jiecr.v5i1.978>
- Susongko, P., Kusuma, M., & Widiatmo, H. (2019). Using rasch model to detect differential person functioning and cheating behavior in natural sciences learning achievement test. *Jurnal Penelitian dan Pembelajaran IPA*, 5(2), 94-111. <http://dx.doi.org/10.30870/jppi.v5i2.5945>
- Suwandi, S., Waskito, J., & Rahmatika, D. N. (2022). Public company CSR management based on local wisdom towards sustainable development. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(3), 873-880. <https://doi.org/10.29210/020221666>
- Wasito, J., Indriasih, D., & Fajri, A. (2018). Model Manajemen Risiko Saham dengan Pendekatan Risiko Sistematis dan Risiko Tidak Sistematis. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 2(2), 195-209. <https://doi.org/10.33603/jka.v2i2.1661>