

Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nganjuk

Ika Aditiasningrum¹
Universitas Islam Kadiri

Drs. Bambang Suwarsono, M.M²
Universitas Islam Kadiri

Nurali Agus Najibul Z, S.sos.,M.M³
Universitas Islam Kadiri

Alamat: Jl. Sersan Suharmaji No. 38, Manisrenggo, Kota Kediri, Jawa Timur
Korespondensi penulis: Ikaaditias2503@gmail.com¹

Abstract. *Human resource management is one of the most important aspect in the course of a agency to achieve its vision, mission, strategy and the creation of agency goals. The aim of this research is to explain the influence of workload, work stress and work motivation on employee performance. This research uses a saturated sample. The sample in this study was 31 employees of the Nganjuk Regency Investment and One Stop Integrated Services Service. In this research, the results obtained were that workload, work stress and work motivation partially had a significant effect on the performance of employees of the Nganjuk Regency Investment and One-Stop Integrated Services Service. Meanwhile, simultaneously these three variables have a significant effect on the performance of employees of the Nganjuk Regency Investment and One Stop Integrated Services Service.*

Keywords: *Workload, Work Stress, Work Motivation, and Performance.*

Abstrak. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam berjalannya suatu instansi untuk mencapai visi, misi, strategi serta terciptanya tujuan instansi.. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 31 pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nganjuk. Pada penelitian ini didapatkan hasil beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nganjuk. Sedangkan secara simultan ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nganjuk.

Kata kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja.

LATAR BELAKANG

Dalam suatu instansi memerlukan pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang baik. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi peranan yang sangat penting dalam suatu instansi dalam mencapai tujuannya salah satu faktor yang paling penting digunakan untuk mendorong faktor lainnya yaitu sumber daya manusia, karena sumber daya manusia yang dapat mengendalikan, melaksanakan, dan mengorganisasikan instansi tersebut. Sumber daya manusia merupakan unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Diera globalisasi seperti ini telah terjadi adanya persaingan yang sangat ketat antara instansi pemerintahan di Indonesia, oleh karena itu instansi pemerintah perlu meningkatkan kegiatan pengelolaannya baik dari segi infrastruktur maupun sumber daya manusia. Instansi pemerintah dapat memanfaatkan sumber daya manusia, untuk peningkatan dalam kemampuan di dalam manajemen.

Manajemen sumber daya manusia merupakan pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan dalam organisasi. Menurut Sutrisno, (2016:6) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan SDM untuk mencapai tujuan yang baik secara individu maupun organisasi.

Untuk mencapai tujuan sumber daya manusia yang profesional tidaklah mudah bagi sebuah instansi pemerintah, salah satu faktor pemicunya adalah terdapat adanya kinerja pegawai. Untuk mencapai kinerja yang optimal tentunya setiap instansi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja. Menurut Mangkunegara, (2013:67) Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Namun kinerja sendiri tidak terlepas dari adanya hambatan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai sehingga kinerja pegawai kurang maksimal. Hambatan itu dapat terjadi dikarenakan beberapa faktor dari pegawai dan instansi pemerintah itu sendiri misalnya beban kerja.

Beban kerja yang diberikan kepada pegawai harus seimbang dengan kemampuan dan kompetensi dari pegawai itu sendiri, jika hal itu tidak seimbang dengan kemampuan yang dimilikinya maka lambat laun akan menimbulkan sebuah masalah kepada pegawai tersebut salah satunya adalah stres kerja yang dialami oleh pegawai ketika bekerja, Menurut Munandar, (2014:20) Beban Kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu stres kerja. Stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Dengan adanya stres kerja akan mengurangi kinerja para pegawai. Stres merupakan kondisi ketegangan yang terjadi karena adanya ketidakseimbangan antara fisik dan psikis seseorang sehingga dapat mempengaruhi emosi, cara berfikir, dan kondisi fisik orang tersebut. Stres kerja merupakan kondisi yang mungkin dialami oleh para pegawai didalam perusahaan. Karyawan yang mengalami stres kerja maka kinerjanya akan terganggu yang dimana dapat menghambat pekerjaan. menurut Veithzal, (2014:724) adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangannya fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan.

Selain kedua faktor diatas motivasi kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan upaya-upaya yang membangun serta bernilai

tambah. Setiap pegawai diharapkan dapat memiliki motivasi yang tinggi untuk mendukung jalannya kegiatan dalam suatu organisasi. Motivasi merupakan hal penting bagi pegawai agar mereka dapat memberikan kontribusi yang positif untuk lembaga. Tanpa adanya motivasi maka pegawai tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar, karena yang menjadi motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Menurut Hasibuan, (2015:146) menyebutkan Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nganjuk”**.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara, (2013:67) Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara, (2017:75) indikator kinerja meliputi :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab

Beban Kerja

Menurut Munandar, (2014:20) Beban Kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Menurut Koesmowidjojo, (2017:33) indikator beban kerja meliputi :

1. Kondisi pekerjaan
2. Penggunaan waktu kerja
3. Target pekerjaan yang harus dicapai
4. Lingkungan kerja

Stres Kerja

Veithzal, (2014:724) adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangannya fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan. Menurut Afandi, (2018:179) indikator stres kerja meliputi :

1. Tuntutan tugas
2. Tuntutan peran
3. Tuntutan antar pribadi
4. Struktur organisasi
5. Kepemimpinan organisasi

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan, (2015:146) menyebutkan Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama

dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut Mangkunegara (dalam Fadillah et al., 2013:5) indikator motivasi meliputi :

1. Tanggung jawab
2. Prestasi kerja
3. Peluang untuk maju
4. Pengakuan atas kinerja
5. Pekerjaan yang menantang

Hipotesis

H1 : terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai

H2 : terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai

H3 : terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

H4 : terdapat pengaruh beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2018:15) metode kuantitatif adalah metode yang berdasar filsafat positivisme bertujuan menggambarkan dan menguji hipotesis yang dibuat peneliti. Penelitian kuantitatif memuat banyak angka-angka mulai dari pengumpulan, pengolahan, serta hasil yang didominasi angka.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nganjuk bertempat di Mal Pelayanan Publik Nyawiji Warungotok, Kab. Nganjuk , Jawa Timur 64419.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono, (2018:36) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi penelitian ini terdiri dari 31 orang pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nganjuk

Teknik Pengambilan Sampel

Menggunakan metode sampel jenuh. Menurut Sugiyono, (2018:85) Sampel Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan ketika jumlah populasi relatif kecil, atau ketika peneliti ingin menganalisis dengan margin kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus dimana seluruh populasi dijadikan sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Data merupakan faktor penting dalam penelitian, maka diperlukan teknik tertentu dalam pengumpulan data menurut Sugiyono, (2018:145). Berikut terdapat beberapa teknik pengumpulan data penelitian :

1. Observasi
2. Wawancara
3. Kuesioner
4. Pustaka/literatur

5. dokumen

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas Beban Kerja

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang dilakukan pada item variabel etos kerja diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga kuesioner pada variabel etos kerja dinyatakan valid.

2. Uji Validitas Stres Kerja

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang dilakukan pada item variabel karakteristik individu diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga kuesioner pada variabel karakteristik individu dinyatakan valid.

3. Uji Validitas Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang dilakukan pada item variabel karakteristik individu diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga kuesioner pada variabel karakteristik individu dinyatakan valid.

4. Uji Validitas Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang dilakukan pada item variabel karakteristik individu diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga kuesioner pada variabel karakteristik individu dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* variabel beban kerja, stres kerja, motivasi kerja dan kinerja $> 0,60$. Maka dapat dikatakan kuesioner dari keempat variabel tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan dapat dinyatakan sebagai alat ukur variabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan *kolmogrov-smirnov* dengan nilai residual diperoleh nilai *asympt. Sig (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga data pada penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada setiap variabel mempunyai nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai *VIF* < 10 , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi ini.

3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji koefisien korelasi spearman menunjukkan hasil nilai *F* 0,197, nilai 0,215 dan nilai 0,872 $> 0,05$ maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Linieritas

Berdasarkan hasil uji linieritas pada variabel beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja diperoleh nilai signifikan *deviation from linearity* $> 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini bersifat linier.

Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = 4.236 + 0,862X_1 + 0,585X_2 + 0,362X_3$$

Persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 4.236 artinya apabila tidak ada hubungan beban kerja (X_1), stres kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) atau nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai nilainya 4.236.
2. Variabel beban kerja (X_1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,862. Berarti bila beban kerja bertambah satu satuan, maka kinerja pegawai bertambah 0,862.
3. Variabel stres kerja (X_2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,585. Berarti bila stres kerja bertambah satu satuan, maka kinerja pegawai bertambah 0,585.
4. Variabel motivasi kerja (X_3) memiliki nilai koefisien sebesar 0,362. Berarti bila motivasi kerja bertambah satu satuan, maka kinerja pegawai bertambah 0,362.

Uji t (parsial)

1. Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan, variabel beban kerja (X_1) memiliki nilai sig. t $0,000 < 0,05$. Sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja.
2. Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan, variabel stres kerja (X_2) memiliki nilai sig. t $0,000 < 0,05$. Sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja.
3. Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan, variabel motivasi kerja (X_3) memiliki nilai sig. t $0,046 < 0,05$. Sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja.

Uji F (simultan)

Berdasarkan hasil uji F untuk variabel beban kerja (X_1), stres kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) memiliki nilai sig. F $0,000 < 0,05$. Sehingga terdapat pengaruh antara beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja.

Uji koefisien determinasi

Berdasarkan hasil uji dapat diketahui nilai R^2 sebesar 0,774 atau 77,4%. Hal ini menunjukkan bahwa besar beban kerja (X_1), stres kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 77,4%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Misalnya pelatihan kerja dan disiplin kerja.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian yang diperoleh dari hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi variabel beban kerja sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti H_{a1} diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X_1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nganjuk.

2. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian yang diperoleh dari hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi variabel beban kerja sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti H_{a2} diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X_2)

berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nganjuk

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian yang diperoleh dari hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi variabel beban kerja sebesar $0,046 < 0,05$, yang berarti H_{a3} diterima dan H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X3) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nganjuk

4. Pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian yang diperoleh dari hasil uji F menunjukkan bahwa Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ sehingga H_{a4} diterima dan H_0 ditolak, yang artinya secara simultan Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil Analisa data dan pembahasan diatas, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nganjuk.
2. Variabel stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nganjuk.
3. Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nganjuk.
4. Variabel beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nganjuk.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018b). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator. Zanafa Publishing.
- Hasibuan, S. . (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara.
- Koesmowidjojo, S. (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Munandar, A. S. (2014). Psikologi Industri dan Organisasi. Universitas Indonesia (UI-Press).
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group.

Veithzal, R. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Raja Grafindo Persada.

Catatan Kaki

Penempatan Tabel

Tabel 1. Validitas Beban Kerja

Item Kuesioner	Sig. (2-tailed)	Probabilitas	Keterangan
X1.1	0,000	0,05	Valid
X1.2	0,000	0,05	Valid
X1.3	0,000	0,05	Valid
X1.4	0,000	0,05	Valid
X1.5	0,000	0,05	Valid
X1.6	0,000	0,05	Valid

Sumber : peneliti 2023

Tabel 2. Validitas Stres Kerja

Item Kuesioner	Sig. (2-tailed)	Probabilitas	Keterangan
X2.1	0,000	0,05	Valid
X2.2	0,000	0,05	Valid
X2.3	0,000	0,05	Valid
X2.4	0,000	0,05	Valid
X2.5	0,000	0,05	Valid
X2.6	0,000	0,05	Valid

Sumber : peneliti 2023

Tabel 3. Validitas Motivasi Kerja

Item Kuesioner	Sig. (2-tailed)	Probabilitas	Keterangan
X3.1	0,000	0,05	Valid
X3.2	0,000	0,05	Valid
X3.3	0,000	0,05	Valid
X3.4	0,000	0,05	Valid
X3.5	0,000	0,05	Valid
X3.6	0,000	0,05	Valid

Sumber : peneliti 2023

Tabel 4. Validitas Kinerja

Item Kuesioner	Sig. (2-tailed)	Probabilitas	Keterangan
Y.1	0,000	0,05	Valid
Y.2	0,000	0,05	Valid
Y.3	0,000	0,05	Valid
Y.4	0,000	0,05	Valid
Y.5	0,000	0,05	Valid
Y.6	0,000	0,05	Valid

Sumber : peneliti 2023

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Beban Kerja	0,940	0,60	Reliabel
Stres Kerja	0,856	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,937	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,859	0,60	Reliabel

Sumber : peneliti 2023

Tabel 6. Uji Linieritas

Variabel	F	Sig	Keterangan
Beban Kerja	0,166	0,918	Bersifat Linier
Stres Kerja	0,402	0,891	Bersifat Linier
Motivasi Kerja	0,581	0,679	Bersifat Linier

Sumber : peneliti 2023

Tabel 5. Uji Normalitas

Asymp. Sig	Standar	Keterangan
0,200	>0,05	Terdistribusi Normal

Sumber : peneliti 2023

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Beban Kerja	0,911	1,097	Non Multikolinieritas
Stres Kerja	0,452	2,215	Non Multikolinieritas
Motivasi Kerja	0,457	2,190	Non Multikolinieritas

Sumber : peneliti 2023

Tabel 7. Uji Heterskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Beban Kerja	0,197	Non Heteroskedastisitas
Stres Kerja	0,215	Non Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0,872	Non Heteroskedastisitas

Sumber : peneliti 2023

Tabel 8. Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Beta
(Constant)	4.236
Beban Kerja (X1)	0,862
Stres Kerja (X2)	0,585
Motivasi Kerja (X3)	0,362

Sumber : peneliti 2023

Tabel 9. Uji t (Parsial)

Variabel	Sig. t	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,000	H ₁ Diterima

Stres Kerja (X2)	0,000	H ₂ Diterima
Motivasi Kerja (X3)	0,046	H ₃ Diterima

Sumber : peneliti 2023

Tabel 10. Uji F (Simultan)

Sig.	Keterangan
0,000	H ₄ Diterima

Sumber : peneliti 2023

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi R² Dan Koefisien Korelasi

R. Square
0,774

Sumber : peneliti 2023