

DAMPAK STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN GUNUNG IBUL KOTA PRABUMULIH TIMUR

Heni¹, Sebri Hesinto², Herlina³

Manajemen, Universitas Prabumulih, Prabumulih

E-mail: *09.henias@gmail.com¹, sebri52018@gmail.com², herlinaprabu123456@gmail.com³

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kota Prabumulih yang berlokasi di Jalan Sumatra, dengan tujuan untuk menganalisis dampak stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kota Prabumulih yang berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar $-2,856 > t$ tabel 2,048 dan signifikansi $0,008 < 0,05$. Sementara itu, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar $2,482 > t$ tabel 2,048 dan signifikansi $0,020 < 0,05$. Secara simultan, stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung $8,990 > F$ tabel 4,210 dan signifikansi $0,002 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,331 menunjukkan bahwa kedua variabel memberikan kontribusi sebesar 33,1% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 66,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata kunci

Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research was conducted at the Gunung Ibul Village Office, Prabumulih City, located on Sumatra Street, aiming to analyze the impact of work stress and job satisfaction on employee performance, both partially and simultaneously. This study employed a quantitative research method. The population consisted of all employees of the Gunung Ibul Village Office, totaling 30 employees. A saturated sampling technique was used, in which the entire population was selected as the research sample. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination with the assistance of SPSS software. The results showed that partially, work stress had a negative and significant effect on employee performance, with a t-value of $-2.856 > t$ -table 2.048 and a significance value of $0.008 < 0.05$. Meanwhile, job satisfaction had a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of $2.482 > t$ -table 2.048 and a significance value of $0.020 < 0.05$. Simultaneously, work stress and job satisfaction significantly affected employee performance, as indicated by an F-value of $8.990 > F$ -table 4.210 and a significance value of $0.002 < 0.05$. The coefficient of determination was 0.331, indicating that work stress and job satisfaction contributed 33.1% to employee performance, while the remaining 66.9% was influenced by other factors not examined in this study.

Keywords

Work Stress, Job Satisfaction, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Dalam era reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik, pemerintah dituntut untuk menciptakan tata kelola yang efektif, transparan, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Kelurahan sebagai unit pemerintahan terdepan memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pelayanan administrasi dan kemasyarakatan. Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan pelayanan publik. Sejalan dengan pendapat (Yudithia et al., 2019; Aurellifa Sabilla et al., 2024), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan atau kelompok karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja pegawai tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai aspek psikologis dan lingkungan kerja.

Penelitian sebelumnya oleh Sabilla et al. (2024) menegaskan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja merupakan dua faktor utama yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di sektor publik maupun swasta. Mengenai stres kerja, Vanchapo (2020) dan Jannavi et al. (2024) menjelaskan bahwa stres kerja timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu dalam menghadapi tekanan pekerjaan. Di sisi lain, Robbins and Judge (2019) serta Suryani (2022) menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak pada meningkatnya motivasi, komitmen, dan etos kerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara di Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kota Prabumulih Timur, ditemukan adanya potensi stres kerja yang cukup tinggi. Beban pekerjaan yang meningkat pada waktu tertentu menyebabkan pegawai mengalami kelelahan fisik dan mental. Selain itu, tekanan dari atasan maupun rekan kerja ketika target harus segera dicapai, ketidakjelasan pembagian tugas, serta gaya kepemimpinan yang tegas dalam situasi tertentu turut menimbulkan tekanan psikologis bagi pegawai. Dari aspek kepuasan kerja, sebagian pegawai merasa pekerjaan yang dilakukan cukup menyenangkan dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Namun, masih terdapat pekerjaan yang bersifat rutin dan monoton, penghargaan atas kinerja yang belum maksimal, serta komunikasi kerja yang perlu ditingkatkan. Meskipun hubungan antarpegawai berjalan cukup harmonis, tingkat kepuasan kerja pegawai belum sepenuhnya optimal.

Kinerja pegawai secara umum diketahui cukup baik, ditunjukkan dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan tepat waktu. Akan tetapi, dalam kondisi tertentu masih ditemukan keterlambatan, kurangnya fokus akibat tekanan kerja, serta belum optimalnya pengembangan keterampilan pegawai. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih dipengaruhi oleh faktor stres kerja dan kepuasan kerja.

Gejala-gejala tersebut perlu mendapatkan perhatian serius karena dapat berdampak pada kualitas pelayanan masyarakat. Penelitian ini dilakukan karena belum terdapat penelitian empiris yang secara khusus mengkaji pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kota Prabumulih Timur. Novelty penelitian ini terletak pada kajian empiris yang menggabungkan dua variabel psikologis penting dalam lingkungan kelurahan dengan karakteristik beban kerja yang fluktuatif dan pelayanan langsung kepada masyarakat. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui dampak stres kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kota Prabumulih

Timur; (2) mengetahui dampak kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kota Prabumulih Timur; dan (3) mengetahui dampak stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kota Prabumulih Timur.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kuantitatif. Menurut Damanik (2025) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menghasilkan data dalam bentuk angka sebagai dasar untuk menarik kesimpulan. Adapun Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai di Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kota Prabumulih Timur yang berjumlah 30 orang. Sugiyono (2021:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Kelurahan Gunung Ibul Kota prabumulih Timur yaitu sebanyak 30 orang. Variabel penelitian terdiri dari 2 variabel, variabel independen yaitu Stres Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) serta variabel dependen adalah Kinerja Pegawai (Y). Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Untuk pengolahan data menggunakan bantuan SPSS versi 26 dengan melakukan uji instrumen penelitian (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas), analisis linear berganda, serta pengujian hipotesis (uji t, uji F, koefisien determinasi).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil analisis karakteristik responden, dari 30 responden pegawai Kantor Lurah Gunung Ibul Kota Prabumulih, mayoritas berjenis kelamin perempuan (76,7%), berada pada kelompok usia di atas 45 tahun (33,3%), berpendidikan terakhir S1 (53,3%), dan memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun (73,3%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Kantor Lurah Gunung Ibul Kota Prabumulih didominasi oleh pegawai perempuan dengan tingkat pendidikan sarjana serta memiliki pengalaman kerja yang relatif lama.

3.2 Uji Instrumen

Permatasi Indah (2025) mengatakan bahwa instrumen penelitian merupakan perangkat yang digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan menafsirkan informasi yang dikumpulkan dari responden dengan menggunakan standard pengukuran sama.

a. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Khoirunissa (2023) menjelaskan validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat ketepatan atau kesahihan suatu instrumen penelitian. Berdasarkan Hasil uji validitas penelitian menunjukkan seluruh item pernyataan pada variabel stres kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y) memiliki nilai r hitung $>$ r tabel (0,361) yang ditentukan dengan $Df = N-2 = 30-2 = 28$, sehingga semua item dinyatakan valid. Kemudian dilakukan uji reabilitas yang menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,60, sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel. Artinya, instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik berikut dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini :

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	keterangan
X1	0,779	0,60	Reliabel
X2	0,836	0,60	Reliabel
Y	0.801	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah: 2026 (SPSS 26)

b. Uji Asumsi Klasik

Menurut Wahyuni (2021) uji asumsi klasik adalah serangkaian pemeriksaan statistik yang wajib dilakukan dalam analisis regresi linier berganda. Uji yang dilakukan meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menggunakan metode Monte Carlo, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,253. Karena nilai ($0,253 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Hasil Uji Normal P-Plot juga disimpulkan data dinyatakan berdistribusi normal sebaran data berbentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) memiliki nilai VIF sebesar 1.016 (> 10) dan *Tolerance* sebesar 0,688 ($> 0,10$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Selanjutnya hasil uji heteroskedastisitas menampilkan scatterplot, titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

3.3 Analisis Regresi Linear Berganda

(Ghozali 2010; Dea 2021) menjelaskan bahwa analisis regresi linear berganda adalah metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut hasil dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini :

Tabel 2 Hasil uji regresi linear berganda

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	40.405	8.990		4.494	.000		
	X1	-.470	.165	-.437	-2.856	.008	.984	1.016
	X2	.362	.146	.380	2.482	.020	.984	1.016

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah: 2026 (SPSS 26)

Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y : a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y : 40.405 + -0,470X_1 + 0,362X_2 + e$$

Dimana konstanta sebesar 40,405 menunjukkan nilai kinerja pegawai saat stres kerja dan kepuasan kerja tetap. Koefisien stres kerja (X1) sebesar -0,470 bernilai negatif, artinya setiap penurunan satu stres kerja (X₁) sebesar -0,470 maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar -0,470, begitupun sebaliknya setiap peningkatan satu stres kerja (X₁) sebesar -0,470 maka akan menurunkan kinerja (Y) sebesar -0,470. Koefisien kepuasan kerja (X2) sebesar 0,362 bernilai positif, artinya peningkatan satu-satuan kepuasan kerja maka meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,362.

3.4 Pengujian Hipotesis

Menurut Oktri (2020) hipotesis merupakan suatu asumsi atau dugaan sementara mengenai suatu fenomena yang dibuat untuk memberikan penjelasan sementara dan nantinya perlu diuji kebenarannya melalui penelitian.

a. Hasil Uji Parsial (t)

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berdampak secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Hasil Uji Parsial dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Parsial (t)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	40.405	8.990		4.494	.000
	X1	-.470	.165	-.437	-2.856	.008
	X2	.362	.146	.380	2.482	.020

Sumber: Data primer yang diolah: 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dengan nilai t tabel sebesar 2,048 yang diperoleh dari derajat kebebasan (df) = n-2 (30-2 = 28) pada taraf signifikansi (α) = 0,05, diketahui bahwa variabel stres kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar -2,856 dengan signifikansi 0,008. Karena t hitung > t tabel (2,856 > 2,048) dan nilai signifikansi < 0,05, maka stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, variabel kepuasan kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,482 dengan signifikansi 0,020. Karena t hitung > t tabel (2,482 > 2,048) dan nilai signifikansi < 0,05, maka kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, secara parsial stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai

b. Hasil Uji Simultan (f)

Menurut Hafni Sahir (2021) uji f merupakan pengujian yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya dampak variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Hasil Uji ditunjukkan pada tabel 4 dibawah ini:

Tabel 4 Hasil Uji Simultan (f)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	181.239	2	90.620	8.170	.002 ^b
	Residual	299.461	27	11.091		
	Total	480.700	29			

Sumber: Data primer yang diolah: 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) diperoleh nilai Fhitung sebesar 8.170 > Ftabel sebesar 3,354 dan nilai signifikansi sebesar 0,002 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai,

3.5 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Ghozali 2010; Nurafufah (2023) menjelaskan koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan suatu model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Hasil uji dapat dilihat dari tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.614 ^a	.377	.331	3.330

Sumber: Data primer yang diolah: 2026 (SPSS 26)

Koefisien Determinasi (R^2) : Nilai $R^2 = 0,331$, artinya variabel stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berdampak sebesar 0,331 atau 33,1% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya 66,9% di pengaruhi oleh faktor lain.

3.6 Dampak Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa stres kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian, koefisien regresi stres kerja sebesar -0,470, yang berarti setiap peningkatan stres kerja satu satuan akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,470 satuan. Hasil uji t menunjukkan t hitung > t tabel (2,856 > 2,048) dengan nilai signifikansi 0,008 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Lurah Gunung Ibul Kota Prabumulih. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin rendah kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian Ahmad Fauzi dan Lestari (2023) yang menemukan pengaruh negatif signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada objek dan jumlah sampel penelitian, namun hasilnya tetap menunjukkan konsistensi pengaruh stres kerja terhadap kinerja pada berbagai sektor, termasuk instansi pemerintahan.

3.7 Dampak Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa kepuasan kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian, koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,362. Hasil uji t menunjukkan t hitung > t tabel (2,482 > 2,048) dengan nilai signifikansi 0,020 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja, semakin baik kinerja yang dihasilkan pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian Sari dan Wijaya (2022). Meskipun terdapat perbedaan pada objek dan jumlah responden, hasil penelitian tetap menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, termasuk pada instansi pemerintahan.

3.8 Dampak Stres Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil uji F menunjukkan F hitung > F tabel (8,170 > 3,354) dengan nilai signifikansi 0,002 < 0,05, sehingga kedua variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, stres kerja berpengaruh negatif signifikan, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,331, yang berarti stres kerja dan kepuasan kerja menjelaskan 33,1% variasi

kinerja pegawai, sedangkan 66,9% dipengaruhi faktor lain seperti motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Ahmad Fauzi dan Lestari (2023). Meskipun terdapat perbedaan objek dan jumlah sampel, penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan stres kerja dan peningkatan kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 30 responden di Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kota Prabumulih yang dianalisis menggunakan SPSS versi 26, dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami pegawai maka kinerjanya cenderung menurun. Sebaliknya, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin baik pula kinerja pegawai. Selain itu, secara simultan stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan stres kerja memberikan dampak negatif dan kepuasan kerja memberikan dampak positif. Hasil ini menunjukkan bahwa pengelolaan stres kerja yang baik serta peningkatan kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai secara optimal. Dengan demikian, tujuan penelitian telah tercapai. Serta terdapat saran yang bias dipertimbangkan oleh Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kota Prabumulih diharapkan dapat mempertahankan kondisi stres kerja yang terkendali dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, terutama melalui lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang baik, sikap adil dari atasan, serta arahan kerja yang jelas. Instansi juga perlu memperhatikan penataan ruang kerja, pengaturan beban kerja, dan kesesuaian penempatan tugas dengan keahlian pegawai agar kinerja dapat terus meningkat. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain, memperluas objek dan jumlah sampel, serta menggunakan pendekatan analisis yang berbeda guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A., *at el.*, (2022). *Metodelogi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Aurelifa, R., *at el.*, (2024). *Pengukuran Kinerja Pegawai Berdasarkan Pendekatan Mangkunegara*. *Jurnal Manajemen Publik*, 9(1) 45-56
- Daminik, R. (2025). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Medan: Pustaka Utama
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan. (2021). *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Daya Saing*, 7(1), 1-12
- Hafni Sahir, S (2021). *Statistika Untuk Penelitian Yogyakarta*: Andi.
- Juhaldi, *at el.*, (2022). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Khairunnisa. (2023). *Uji Reabilitas Instrumen Penelitian*. *Jurnal Pendidikan dan Penelitian*, 8(1), 50-62.
- Nurafufah, A. (2023). *Koefisien Determinasi dalam Penelitian Regresi*. *Jurnal Ekonometrika*, 4(2), 66-74.
- Nurdin, A., *at el.*, (2023). *Kriteria Kinerja Pegawai Sektor Publik*. *Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 10(1), 66-74.

- Oamen, J., *at el.*, (2021). *Job Satisfaction and Employee Commitment. Internasional Journal of Human Resource Studies*, 11(2), 90-102.
- Oktari, R. (2020). *Hipotesis Statistik dalam Penelitian Kuantitatif*. Jurnal Statistika, 2(1), 10-18.
- Permatasari Indah. (2025). *Intrusmen Penelitian dalam Ilmu Sosial*. Jurnal Penelitian Terapan, 10(1), 1-9
- Rahayu. (2020). *Uji Multikolinearitas pada Model Regresi*. Jurnal Analisis Data, 3(2), 40-48.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiono, B., *at el.*, (2020). *Kepuasan Kerja dan Implikasinya terhadap Kinerja*. Jurnal Manajemen, 12(2), 170-180.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Vanchapo. (2020). *Manajemen Stres Kerja*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wahyudi. (2021). *Uji Asumsi Klasik dalam Regresi Linear*. Jurnal Statistika dan Aplikasi, 6(1), 25-34.