JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN AKUNTANSI
Halaman Jurnal: https://journal.smartpublisher.id/index.php/jimat
Halaman UTAMA Jurnal : https://journal.smartpublisher.id/

OPEN ACCESS

DOI: https://doi.org/10.69714/xpfw3r58

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan P3K Non Medis RSUD Gambiran Kediri

Rosania Yessy Chandra Wijaya Rafika Putri [a*], Aprilia Dian Evasari [b], Beny Mahyudi Saputra [c]
[a*] Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi; Rossaoca511@gmail.com, Universitas Islam Kadiri
[b] Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi; apriliadianeva@uniska-kediri.ac.id, Universitas Islam Kadiri
[c] Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi; Saputra.beny@gmail.com, Universitas Islam Kadiri
[*] Penulis Korespondensi: Rosania Yessy Chandra Wijaya Rafika Putri

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of emotional intelligence, work stress, and intrinsic work motivation on the performance of non-medical P3K employees at RSUD Gambiran Kediri. This study employed a quantitative approach using questionnaires distributed to 60 respondents selected through purposive sampling. Data were analyzed using SPSS through validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, t-test, and F-test. The results showed that emotional intelligence had a negative and significant effect on employee performance, while work stress and intrinsic work motivation had positive and significant effects. Simultaneously, emotional intelligence, work stress, and intrinsic work motivation had a significant effect on the performance of non-medical P3K employees. The coefficient of determination (R^2) of 0.598 indicates that the three variables explain 59.8% of the variation in employee performance, while the remaining 40.2% is explained by other factors outside the research model.

Keywords: *Emotional Intelligence, Work Stress, Intrinsic Work Motivation, Employee Performance, P3K*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, stres kerja, dan motivasi kerja intrinsik terhadap kinerja karyawan P3K non medis pada RSUD Gambiran Kediri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner kepada 60 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja dan motivasi kerja intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kecerdasan emosional, stres kerja, dan motivasi kerja intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan P3K non medis. Nilai R Square sebesar 0,598 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 59,8% variasi kinerja karyawan, sedangkan 40,2% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, Motivasi Kerja Intrinsik, Kinerja Karyawan, P3K

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam keberlangsungan organisasi karena pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja karyawan. Dalam organisasi pelayanan kesehatan seperti RSUD Gambiran Kediri, kinerja karyawan menjadi aspek penting karena berkaitan dengan kelancaran pelayanan dan penyelesaian pekerjaan. RSUD Gambiran merupakan rumah sakit milik Pemerintah Kota Kediri yang menyelenggarakan berbagai pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Secara historis, RSUD Gambiran dibangun pada tahun 1875 dan terus berkembang hingga saat ini.

Dalam pelaksanaan pekerjaan, karyawan tidak hanya dituntut untuk memiliki kemampuan teknis, tetapi juga kemampuan mengelola emosi, menghadapi tekanan pekerjaan, serta memiliki dorongan dari dalam diri untuk

Naskah Masuk 25 September 2026; Revisi 2 November 2026; Diterima 11 November 2026; Terbit 20 November 2026

menyelesaikan tugas secara optimal. Penelitian pada RSUD Gambiran Kediri menunjukkan adanya beberapa permasalahan yang berkaitan dengan aspek tersebut, seperti kelelahan fisik dan mental akibat beban kerja, ego antar-karyawan yang dapat menghambat kolaborasi, kurangnya tanggapan terhadap kebutuhan rekan kerja, serta kesulitan mengontrol emosi ketika menghadapi tekanan pekerjaan. Kondisi tersebut dapat menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu dan mengganggu hubungan kerja secara vertikal maupun horizontal.

Kecerdasan emosional berkaitan dengan kemampuan individu dalam mengenali, memahami, mengendalikan, dan menggunakan emosi secara tepat dalam menghadapi berbagai situasi. Kemampuan tersebut menjadi penting dalam lingkungan kerja karena karyawan harus berinteraksi dengan rekan kerja, atasan, maupun pihak lain dalam menjalankan tugasnya.

Selain kecerdasan emosional, stres kerja juga menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan. Tekanan pekerjaan yang tinggi dapat memengaruhi kondisi psikologis dan fisik karyawan. Namun, dalam konteks penelitian ini, hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja justru memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja dan kinerja tidak selalu menunjukkan arah negatif, karena tingkat tekanan tertentu dapat berkaitan dengan dorongan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Faktor berikutnya adalah motivasi kerja intrinsik. Motivasi kerja intrinsik merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri individu untuk melakukan pekerjaan karena adanya rasa senang, tanggung jawab, minat, dan kepuasan pribadi. Motivasi tersebut dapat mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik dan mencapai hasil kerja yang diharapkan.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan temuan. Suryadibraja et al. (2023) menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan. Sementara itu, Sapitri et al. (2023) menemukan bahwa kecerdasan emosional dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya research gap yang perlu dikaji lebih lanjut pada objek dan karakteristik organisasi yang berbeda.

Berdasarkan fenomena dan research gap tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, stres kerja, dan motivasi kerja intrinsik terhadap kinerja karyawan P3K non medis pada RSUD Gambiran Kediri.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan objek penelitian karyawan P3K non medis RSUD Gambiran Kediri. Populasi penelitian berjumlah 60 karyawan P3K non medis dan seluruhnya digunakan sebagai sampel dengan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan dalam penelitian. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan aplikasi SPSS.

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas kecerdasan emosional (X1), stres kerja (X2), dan motivasi kerja intrinsik (X3) sebagai variabel bebas, serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2), uji t, dan uji F.

Spesifikasi Model Penelitian
Model analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda karena penelitian melibatkan tiga variabel bebas yang dianalisis pengaruhnya terhadap satu variabel terikat.

Persamaan regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:
Y = Kinerja Karyawan
a = Konstanta
b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi
X_1 = Kecerdasan Emosional
X_2 = Stres Kerja

X_3 = Motivasi Kerja Intrinsik

e = Error term

Populasi dan Sampel
Populasi dalam penelitian ini adalah 60 karyawan P3K non medis RSUD Gambiran Kediri. Seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian dengan teknik purposive sampling sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan.

2.1 Teknik Pengumpulan Data
Data penelitian diperoleh melalui:
a. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada responden.
b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui kajian pustaka, buku, jurnal, serta dokumen yang berkaitan dengan penelitian.

2.2 Teknik Analisis Data
Analisis data dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS melalui beberapa tahap, yaitu uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN
Penelitian ini melibatkan 60 karyawan P3K non medis RSUD Gambiran Kediri. Karakteristik responden dalam penelitian meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

3.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan persamaan:

$$Y = 23{,}027 - 0{,}518X_1 + 0{,}485X_2 + 0{,}513X_3 + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki arah pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja dan motivasi kerja intrinsik memiliki arah pengaruh positif.

Variabel	Koefisien B	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)	-0,518	-6,288	2,003	0,000	Negatif dan signifikan
Stres Kerja (X2)	0,485	5,612	2,003	0,000	Positif dan signifikan
Motivasi Kerja Intrinsik (X3)	0,513	6,034	2,003	0,000	Positif dan signifikan

Sumber: Olahan data primer.

3.2 Koefisien Determinasi
Hasil pengujian menunjukkan nilai R sebesar 0,773, R Square sebesar 0,598, dan Adjusted R Square sebesar 0,576. Nilai R Square sebesar 0,598 menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, stres kerja, dan motivasi kerja intrinsik secara bersama-sama mampu menjelaskan 59,8% variasi kinerja karyawan P3K non medis. Sementara itu, sebesar 40,2% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

3.3 Uji F
Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 27,748 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional, stres kerja, dan motivasi kerja intrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan P3K non medis RSUD Gambiran Kediri.

4. Pembahasan dan Interpretasi
4.1 Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan
Hasil uji t menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar -6,288 dan signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis nol ditolak.

Koefisien regresi sebesar -0,518 menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki arah hubungan negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya, berdasarkan hasil penelitian pada objek ini, peningkatan kecerdasan emosional justru diikuti oleh penurunan kinerja karyawan. Temuan tersebut berbeda dengan beberapa

penelitian terdahulu yang menemukan pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap kinerja. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kecerdasan emosional dapat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan dan lingkungan organisasi tempat karyawan bekerja. Hasil penelitian ini juga menjadi salah satu temuan penting karena menunjukkan arah hubungan yang berbeda dari dugaan awal penelitian.

4.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 5,612 dan signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis nol ditolak.

Koefisien regresi sebesar 0,485 menunjukkan bahwa stres kerja memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa pada kondisi responden penelitian, tekanan kerja tertentu dapat berkaitan dengan meningkatnya kinerja. Temuan ini berbeda dengan sejumlah penelitian terdahulu yang umumnya menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja. Perbedaan tersebut dapat menjadi gambaran bahwa tekanan pekerjaan pada tingkat tertentu dapat mendorong karyawan untuk lebih fokus dalam menyelesaikan tugas, selama tekanan tersebut masih dapat dikelola.

4.3 Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja intrinsik menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 6,034 dan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis nol ditolak.

Koefisien regresi sebesar 0,513 menunjukkan arah pengaruh positif. Dengan demikian, semakin kuat motivasi yang berasal dari dalam diri karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi intrinsik yang berkaitan dengan rasa tanggung jawab, minat, kepuasan dalam bekerja, dan dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan dapat menjadi faktor yang mendorong karyawan dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Nilai koefisien motivasi kerja intrinsik juga merupakan yang terbesar di antara ketiga variabel dalam model regresi.

4.4 Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, kecerdasan emosional, stres kerja, dan motivasi kerja intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan P3K non medis RSUD Gambiran Kediri. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 27,748 dan signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai R Square sebesar 0,598 menunjukkan bahwa model penelitian mampu menjelaskan sebesar 59,8% variasi kinerja karyawan. Sementara itu, 40,2% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian. Dengan demikian, kinerja karyawan pada RSUD Gambiran Kediri tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil dari kombinasi berbagai faktor yang berkaitan dengan kondisi psikologis dan motivasional karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan P3K non medis RSUD Gambiran Kediri. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja intrinsik juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kecerdasan emosional, stres kerja, dan motivasi kerja intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan P3K non medis dengan kemampuan menjelaskan sebesar 59,8% variasi kinerja karyawan.

SARAN

Bagi RSUD Gambiran Kediri, peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui pengembangan kemampuan pengendalian diri, komunikasi interpersonal, dan penyelesaian konflik. Pengelolaan stres kerja

juga perlu dilakukan melalui pemerataan beban kerja, penetapan target yang realistis, komunikasi yang baik, dan pemberian dukungan kepada karyawan. Selain itu, motivasi kerja intrinsik dapat diperkuat melalui kesempatan pengembangan kompetensi, pelibatan karyawan dalam pekerjaan, pemberian tanggung jawab yang sesuai, dan apresiasi terhadap prestasi. Mengingat kecerdasan emosional menunjukkan arah pengaruh

negatif, instansi juga perlu mengevaluasi pembagian tugas dan sistem kerja agar kemampuan emosional karyawan dapat diarahkan secara lebih efektif dalam mendukung kinerja.

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian dapat dikembangkan dengan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, disiplin kerja, budaya organisasi, atau beban kerja. Penelitian berikutnya juga dapat memperluas jumlah responden dan menggunakan objek organisasi yang berbeda agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Afifah, N., & Arif, M. (2025). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen SDM, 9*(1), 45–56.
[2] Aghna, R., Pratama, Y., & Lestari, D. (2024). Analisis regresi linear berganda dan uji asumsi klasik. *Jurnal Statistika Terapan, 5*(2), 60–71.
[3] Anhar, R., Putra, A., & Sari, M. (2025). Stres kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi Kerja, 8*(1), 33–44.
[4] Ardiansyah, M., Putri, S., & Hidayat, R. (2023). Teknik pengumpulan data dalam penelitian kuantitatif. *Jurnal Metodologi Penelitian, 7*(1), 12–22.
[5] Baharuddin, M., Hasanah, N., & Putri, R. (2019). Kecerdasan emosional dan hubungan kerja. *Jurnal Psikologi Industri, 4*(2), 87–98.
[6] Damanik, R., Siregar, M., & Hutagalung, L. (2025). Penelitian deskriptif kuantitatif. *Jurnal Riset Pendidikan, 11*(1), 15–25.
[7] Elssya, R., & Sumartik, S. (2024). Kecerdasan emosional dan kinerja karyawan. *Jurnal MSDM, 10*(2), 90–101.
[8] Faqih, M., Arifin, Z., & Lestari, D. (2023). Emotional intelligence dan kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi Organisasi, 6*(2), 44–55.
[9] Firman, A., Hidayat, F., & Putri, N. (2022). Motivasi intrinsik dan kinerja. *Jurnal Manajemen, 9*(2), 100–112.
[10] Flippo, E. B. (2022). *Personnel management* (Edisi revisi). New York: McGraw-Hill.
[11] Fuad, K., Sudiyanto, H., & Fardiansyah, A. (2024). Pengaruh stres kerja dan motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Publik, 6*(1), 1–12.
[12] Fuad, K. (2025). Stres kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen SDM, 10*(1), 50–61.
[13] Goleman, D. (2009). *Emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
[14] Handoko, T. H. (2019). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
[15] Hafizah, N., Pratiwi, S., & Rahman, A. (2025). Variabel penelitian dalam riset kuantitatif. *Jurnal Metodologi, 8*(1), 21–31.
[16] Ikram, M., & Mahmud, A. (2025). Motivasi intrinsik dan kinerja. *Jurnal Manajemen, 12*(1), 75–86.
[17] Khan, A., Ali, M., & Rahman, S. (2024). Work stress indicators and job performance. *International Journal of Human Resource Studies, 14*(1), 55–68.
[18] Kumayas, N., Sondakh, J., & Rumawas, W. (2024). Uji asumsi klasik dan regresi linear. *Jurnal Riset Ekonomi, 6*(1), 30–41.
[19] Linawati, E. (2024). Motivasi kerja dan kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis, 7*(1), 22–33.
[20] Maghfirah, A. (2023). *Manajemen stres kerja dan implikasinya terhadap kinerja*. Jakarta: Salemba Humanika.
[21] Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
[22] Misbah, A., Rahayu, S., & Putra, D. (2023). Kecerdasan emosional dan kinerja. *Jurnal Psikologi Kerja, 5*(1), 40–50.
[23] Murniyanti, S. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi.
[24] Musriati, R., Lestari, D., & Yuliana, F. (2024). Kecerdasan emosional di tempat kerja. *Jurnal Psikologi Terapan, 9*(1), 15–26.
[25] Nugraha, A., & Handayani, R. (2024). Kinerja karyawan dalam organisasi modern. *Jurnal Manajemen SDM, 11*(2), 90–101.

[26] Nugroho, A., Santoso, B., & Rahmawati, D. (2020). Stres kerja dan kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 8*(2), 66–77.
[27] Putra, A., & Wening, S. (2022). Kecerdasan emosional dan adaptasi kerja. *Jurnal Psikologi, 6*(2), 70–82.
[28] Putri, S., & Wolor, C. (2023). Faktor-faktor kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen, 10*(1), 34–45.

Priyatama, B. (2019). *Motivasi kerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
[29] Ramadani, L., & Hadya, R. (2023). Pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen, 1*(1), 1–12.
[30] Riwukore, J., Laka, T., & Wula, P. (2022). Motivasi intrinsik dan kinerja. *Jurnal Manajemen Regional, 4*(2), 55–66.
[31] Sánchez, J., López, M., & Torres, A. (2022). Emotional intelligence and job performance. *International Journal of Human Resource Studies, 12*(3), 77–92.
[32] Sapitri, N. K. A., Astiti, N. P. Y., & Adhika, I. N. R. (2023). Pengaruh kecerdasan emosional, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja. *Jurnal Emas, 4*(2), 101–112.
[33] Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business* (8th ed.). New York: Wiley.
[34] Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
[35] Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
[36] Supardi. (2024). *Statistik penelitian bisnis*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
[37] Suryadibraja, R. A., Wirayudha, A., & Frendika, R. (2023). Pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja. *Bandung Conference Series: Business and Management, 3*(1), 120–130.
[38] Sutrisno, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
[39] Triansyah, A., Putra, D., & Lestari, N. (2023). Kinerja karyawan dalam organisasi. *Jurnal Manajemen, 9*(1), 14–25.
[40] Utami, R., & Rasmanna, L. (2023). Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. *Jurnal Metodologi, 6*(2), 45–55.
[41] Vanchapo, A. R. (2020). *Stres kerja dan kinerja karyawan*. Surabaya: Jakad Media.
[42] Widodo. (2021). *Metodologi penelitian manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.