



Similarity Report

Metadata

Name of the organization

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Title

ARTIKEL_PLAGIASI

Author(s)

Coordinator


perpustakaan umsidabulqis

Organizational unit

Perpustakaan

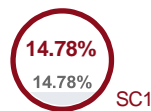
Alerts

In this section, you can find information regarding text modifications that may aim at temper with the analysis results. Invisible to the person evaluating the content of the document on a printout or in a file, they influence the phrases compared during text analysis (by causing intended misspellings) to conceal borrowings as well as to falsify values in the Similarity Report. It should be assessed whether the modifications are intentional or not.

Characters from another alphabet		0
Spreads		0
Micro spaces		4
Hidden characters		0
Paraphrases (SmartMarks)		44

Record of similarities

SCs indicate the percentage of the number of words found in other texts compared to the total number of words in the analysed document. Please note that high coefficient values do not automatically mean plagiarism. The report must be analyzed by an authorized person.

**25**

The phrase length for the SC 2

4933

Length in words

36625

Length in characters

Active lists of similarities

This list of sources below contains sources from various databases. The color of the text indicates in which source it was found. These sources and Similarity Coefficient values do not reflect direct plagiarism. It is necessary to open each source, analyze the content and correctness of the source crediting.

The 10 longest fragments

Color of the text

NO	TITLE OR SOURCE URL (DATABASE)	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	https://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/article/download/4771/1991	48 0.97 %
2	https://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/article/download/4771/1991	31 0.63 %
3	https://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/article/download/4771/1991	30 0.61 %
4	https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/855/1051	24 0.49 %
5	https://pdfs.semanticscholar.org/365d/09316db8a8520dd1cc5dde4d6c638dbb55f5.pdf	22 0.45 %

6	https://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/article/download/4771/1991	20 0.41 %
7	https://ojs.ukb.ac.id/index.php/Jmabis/article/download/767/513/	19 0.39 %
8	https://pdfs.semanticscholar.org/365d/09316db8a8520dd1cc5dde4d6c638dbb55f5.pdf	19 0.39 %
9	https://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/article/download/4771/1991	18 0.36 %
10	TUGAS AKHIR FIX_ALIVIONI AIZZATIN NABILAH_212010200237 10/30/2024 Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (Perpustakaan)	17 0.34 %

from RefBooks database (2.11 %)

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
Source: Paperity		
1	PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HONDA KUPANG INDAH KECAMATAN KELAPA LIMA KOTA KUPANG Dhae Yosefina K I D D, Marlen Elisabeth, Fanggaldae Ronald P C, Ni Putu Nursiani;	26 (4) 0.53 %
2	Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Mega Mayasari, Rani Indria Hangga;	18 (2) 0.36 %
3	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bgr (persero) Fadly Al Farid, Saleh Bachruddin;	15 (2) 0.30 %
4	PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ANGKASA PURA 1 (PERSERO) BANDARA EL TARI KUPANG Ni Putu Nursiani, Gultom Yuni Hartati, Timuneno Tarsisius, Neno Marianus S;	15 (2) 0.30 %
5	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Kota Padang Gina Puspita Ayu, Dwi Intan Maysyaroh, Laila Izzatul Rahmah;	10 (1) 0.20 %
6	Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Muzaki terhadap Kepatuhan Membayar Zakat Safira Safira;	8 (1) 0.16 %
7	PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) AREA SURAKARTA Istiqomah Parwoto Sri Hartono &;	7 (1) 0.14 %

Source: Paperity - abstrakty

1	FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERSEPSI WAJIB PAJAK MENGENAI ETIKA ATAS PENGGELAPAN PAJAK (TAX EVASION) Mutmainah Kurniawati, Hasanah Laela Fadrijatul;	5 (1) 0.10 %
---	---	--------------

from the home database (0.67 %)

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	TUGAS AKHIR FIX_ALIVIONI AIZZATIN NABILAH_212010200237 10/30/2024 Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (Perpustakaan)	23 (2) 0.47 %
2	ARTIKEL TEMPLATE UMSIDA_SYAWALA PUTRI SAFINSKA_212010200310_6B1 10/30/2024 Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (Perpustakaan)	10 (1) 0.20 %

from the Database Exchange Program (0.00 %)

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
from the Internet (12.00 %)		
NO	SOURCE URL	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	https://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/article/download/4771/1991	210 (10) 4.26 %
2	https://pdfs.semanticscholar.org/365d/09316db8a8520dd1cc5dde4d6c638dbb55f5.pdf	51 (3) 1.03 %
3	https://journal.unas.ac.id/oikonamia/article/download/511/405	39 (5) 0.79 %
4	https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/855/1051	36 (3) 0.73 %
5	https://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/3039/2/R.4946%20FEB-MAN%20BAB%20II.pdf	28 (3) 0.57 %
6	https://media.neliti.com/media/publications/397938-none-ebf73d49.pdf	26 (3) 0.53 %
7	https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/7908/8/UNIKOM_AHMAD%20KURNIAWAN_BAB%20II.pdf	23 (3) 0.47 %
8	https://repository.unika.ac.id/30456/4/17.G1.0090-Naufal%20Refindra-BAB%20III_a.pdf	22 (3) 0.45 %
9	https://ojs.ukb.ac.id/index.php/Jmbis/article/download/767/513/	19 (1) 0.39 %
10	https://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/6515/4/BAB%20III.pdf	19 (2) 0.39 %
11	http://repository.unmuhjember.ac.id/81110/1/Artikel.pdf	17 (1) 0.34 %
12	http://repository.stiemahardhika.ac.id/1578/3/16210836%20-%20JURNAL%20ONITIA%20ANGGRAINI.pdf	16 (2) 0.32 %
13	https://sj.eastasouth-institute.com/index.php/smb/article/download/476/231	13 (2) 0.26 %
14	http://jurnal.stiesabang.ac.id/index.php/simen/article/download/19/10/	12 (1) 0.24 %
15	https://media.neliti.com/media/publications/348360-pengaruh-shift-kerjastres-kerja-dan-ling-ce8e2e09.pdf	12 (2) 0.24 %
16	https://journals.sanusantara.com/index.php/anthronomics/article/download/74/64/241	12 (2) 0.24 %
17	https://scholar.ummetro.ac.id/index.php/diversifikasi/article/download/611/378/	8 (1) 0.16 %
18	https://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/6519/4/BAB%20III.pdf	7 (1) 0.14 %
19	http://eprints.umg.ac.id/9520/1/Artikel%20Tri%20Listiana.pdf	6 (1) 0.12 %
20	https://media.neliti.com/media/publications/135024-ID-pengaruh-gaya-kepemimpinan-terhadap-kine.pdf	6 (1) 0.12 %
21	https://repository.um-surabaya.ac.id/5205/3/BAB_2.pdf	5 (1) 0.10 %
22	https://arl.ridwaninstitute.co.id/index.php/arl/article/download/491/813	5 (1) 0.10 %

List of accepted fragments (no accepted fragments)

NO	CONTENTS	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	----------	---------------------------------------

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Instrinsik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Nala Anggada Perkasa
The Influence of Democratic Leadership Style, Intrinsic Motivation and Work Stress on PT Employee Performance. Nala Anggada Perkasa
 1. Pendahuluan

Industri konstruksi di Indonesia saat ini berkembang secara signifikan, didorong oleh investasi besar dalam infrastruktur dan kebijakan pro-investasi dari pemerintah. Pada tahun 2024, sektor ini mencatat pertumbuhan sebesar 7,29% pada kuartal kedua, dengan total nilai bisnis mencapai Rp423,4 triliun, yang setara dengan 12,73% dari total anggaran belanja negara [1]. Pertumbuhan ini tidak hanya mencakup pembangunan proyek-proyek besar seperti jalan tol dan pelabuhan, tetapi juga penekanan pada pembangunan berkelanjutan yang mengadopsi teknologi ramah lingkungan dan digitalisasi [2]. Hal ini juga tidak luput dari munculnya banyak kompetitor dalam bidang terkait yang mengakibatkan tingginya persaingan, sehingga tiap perusahaan akan

berlomba-lomba untuk memberikan kualitas pelayanan atau produk yang baik kepada konsumen, dimana hal ini membutuhkan sumber daya manusia [3].

Industri konstruksi menjadi salah satu sektor penting dalam peran strategisnya membangun infrastruktur perekonomian Indonesia. Sebagai salah satu perusahaan konstruksi terkemuka, PT Nala Anggada Perkasa beroperasi dalam lingkungan bisnis yang menuntut dan kompetitif. Perusahaan dihadapkan pada tekanan dan target yang tinggi dalam menjalankan proyek-proyeknya, terutama dalam mencapai kuantitas hasil yang ditetapkan. Ini akan memberikan dampak yang kompleks pada penurunan pencapaian kinerja karyawan [4]. Karyawan akan menghadapi tenggat waktu yang ketat, tekanan dalam memastikan proyek berjalan sesuai anggaran yang telah ditetapkan serta tuntutan untuk mencapai standart kualitas yang tinggi [5].

Masalah tersebut menuntut PT Nala Anggada Perkasa agar memanfaatkan sumber daya yang ada semaksimal mungkin, dalam arti perusahaan harus bisa menciptakan keunggulan kompetitif melalui pengelolaan dan pengkoordinasian sdm secara efektif dan efisiensi sehingga dapat bersaing dengan lawan [6]. Penting untuk mengembangkan dan menciptakan kesempatan bagi karyawan agar dapat berkembang dalam memenuhi tuntutan pekerjaan yang sudah ditentukan. Tanpa menyusun rencana yang matang, sumber daya manusia yang berkualitas, dan pengawasan terhadap program, meskipun fasilitas dan teknologi yang tersedia memadai, program tersebut tidak akan berjalan dengan efektif [5]. Hasil kerja yang baik dan memuaskan hanya dapat dicapai oleh karyawan yang terlibat langsung, sehingga pelaksanaannya bersifat lebih operasional. Sumber Daya Manusia juga menjadi salah satu faktor kunci yang mendorong dan menggerakkan kemajuan lembaga atau institusi [7].

Tabel 1. Data pencapaian target karyawan PT Nala Anggada Perkasa Bulan Februari - Juli Tahun 2024

No	Bulan	Jumlah Karyawan / SDM	Target (Triliun)	Pencapaian (Triliun)	Presentase Pencapaian
1.	Februari	45 26 18,03			69,34%
2.	Maret	45 26 19,06			73,3%
3.	April	45 27 20			74%
4.	Mei	45 27 21			77,77%
5.	Juni	45 28 20			71,42%
6.	Juli	45 28 19,63			67,96%

Sumber: Data perusahaan PT Nala Anggada Perkasa, 2023

Data pencapaian target 45 orang karyawan PT Nala Anggada Perkasa dalam 6 bulan terakhir dari periode februari - juli 2023 menunjukkan bahwa pencapaian target PT Nala Anggada Perkasa pada periode juni 2023 mencapai 20 triliun atau 71,42% dari target yang telah ditetapkan sebesar Rp. 27 triliun. Jumlah tersebut menurun jika dibandingkan pencapaian target periode juli 2023 yang mencapai 19,03 triliun atau 67,96% dari target yang telah ditetapkan sebesar Rp.28 triliun. Penurunan pencapaian target ini terjadi dikarenakan gaya kepemimpinan staf perusahaan yang masih kurang terbuka dengan karyawan akibat komunikasi yang kurang baik terhadap karyawan sehingga perilaku tersebut dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi kerja yang tidak dapat terbentuk bisa saja membuat karyawan mengalami stress kerja karena tuntutan kerja yang berlebihan, akibatnya pekerjaan karyawan tidak berjalan dengan optimal [8].

Kinerja karyawan merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena dapat berdampak pada pencapaian tujuan dan perkembangan perusahaan, serta kemampuannya untuk bertahan dalam persaingan global yang dinamis dan tidak menentu [9]. Kinerja seorang karyawan sangat krusial bagi organisasi, jika kinerjanya baik, maka masa depan organisasi akan berjalan dengan lancar. Sebaliknya, jika kinerja karyawan buruk, hal tersebut akan berdampak negatif pada perkembangan perusahaan atau organisasi di masa depan [10].

Dalam gaya kepemimpinan demokratis atau modern, pimpinan mengajak seluruh anggota untuk berpartisipasi dengan memberikan pemikiran dan upaya mereka demi mencapai tujuan organisasi [11]. Gaya kepemimpinan yang demokratis dapat mendorong karyawan dengan cara meningkatkan motivasi kerja. Dengan pendekatan persuasif dari pemimpin, tercipta hubungan kerja yang harmonis antara pemimpin dan karyawan, meningkatkan loyalitas bawahan, serta yang paling penting, mampu mendorong partisipasi aktif dari bawahannya [12]. Tugas dari seorang pemimpin adalah memotivasi karyawan agar meraih prestasi dengan baik, sehingga dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan [13]. Gaya kepemimpinan demokratis mencerminkan seorang pemimpin yang lebih memilih untuk melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, memberikan wewenang kepada mereka, mendorong keterlibatan dalam menentukan cara dan tujuan kerja, serta memanfaatkan umpan balik sebagai kesempatan untuk pengembangan karyawan [14]. Penelitian [yang mendukung bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh](#) terhadap kinerja karyawan adalah penelitian dari [14]. Sedangkan, hal ini berbanding terbalik dengan penelitian dari [13] [yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan](#).

Motivasi kerap dimaknai sebagai faktor yang merujuk pada perilaku [15]. Seorang manajer perlu memahami apa yang memotivasi karyawan, karena hal ini sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja, yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan organisasi [16]. Motivasi dapat diartikan sebagai suatu proses yang membentuk tingkat dorongan, arah tindakan, dan komitmen seseorang untuk meraih tujuan [15]. Salah satu faktor yang mempengaruhi adalah motivasi, terbatasnya komunikasi antara atasan dan bawahan serta antar rekan kerja, serta penurunan semangat kerja yang sering terjadi akibat beban kerja yang berat. Oleh karena itu, dibutuhkan dorongan dari pimpinan agar karyawan dapat meningkatkan kualitas kinerjanya di PT Nala Anggada Perkasa. Salah satu bentuk motivasi yang sangat berpengaruh adalah motivasi intrinsik, yang muncul secara alami dari dalam diri individu, membangkitkan semangat, dan mendorong seseorang untuk bertindak demi mencapai kepuasan atau tujuan tertentu [17]. Penelitian yang mendukung bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan adalah penelitian dari [14], sedangkan berbanding terbalik dengan penelitian dari [18] yang membuktikan bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, stress kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan [19]. Karyawan diharapkan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan cara yang efektif dan efisien. Beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kapasitas kerja maksimal karyawan PT Nala Anggada Perkasa antara lain manajemen, kepuasan kerja, kondisi lingkungan kerja, stres kerja, dan faktor lainnya. Stres kerja dapat timbul apabila terdapat ketidaksesuaian antara kemampuan individu dan tuntutan pekerjaan yang dihadapi [20]. Stres kerja muncul akibat beberapa faktor, seperti beban pekerjaan yang dirasa terlalu berat, kurangnya pengawasan, jadwal kerja yang padat, kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, konflik antar rekan kerja, serta perbedaan penilaian antara pimpinan [dan karyawan \[21\]. Stress dapat memiliki sisi positif dan negatif terhadap kinerja karyawan, dimana pada tingkat stres tertentu, karyawan akan memiliki tingkat kinerjanya sesuai dengan tingkat stressnya \[22\].](#) Pernyataan ini didukung oleh hasil penelitian dari [23] yang menyatakan bahwa stress kerja memiliki pengaruh [positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan](#). Namun hasil ini bertolak belakang dengan penelitian dari [24] yang membuktikan bahwa stress kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sebelumnya sudah dibahas pada penelitian terdahulu dari [14], tetapi pada penelitian tersebut menggunakan disiplin kerja sebagai variabel dependen yang ketiga, sedangkan penelitian ini melakukan keterbaruan dengan menggunakan stress kerja sebagai variabel dependen yang ketiga dengan objek penelitian PT Nala Anggada Perkasa. Berdasarkan latar belakang dan research gap diatas maka peneliti akan melakukan

penelitian secara detail dengan judul: “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan** PT. Nala Anggada Perkasa”.

Rumusan Masalah :

1. **Apakah Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan** PT. Nala Anggada Perkasa ?
2. Apakah Gaya Motivasi Intrinsik **berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan** PT. Nala Anggada Perkasa ?
3. Apakah **Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan** PT. Nala Anggada Perkasa ?

Pertanyaan Penelitian : Apakah Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik **dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan** PT. Nala Anggada Perkasa ?

Kategori SDGs :

Penelitian ini menjelaskan mengenai kategori SDGs ke-8, yang berfokus pada pertumbuhan ekonomi yang inklusif, tenaga kerja yang terampil dan produktif, serta penciptaan pekerjaan yang layak bagi semua.

Literatur Review

Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)

Gaya kepemimpinan demokratis adalah pendekatan kepemimpinan yang modern dan melibatkan partisipasi, di mana dalam pelaksanaannya, setiap anggota dilibatkan untuk memberikan ide dan kontribusi tenaga mereka demi mencapai tujuan organisasi. [11]. Gaya kepemimpinan demokratis memiliki keahlian guna memberdayakan individu untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang disepakati secara berbeda dan kegiatan yang ditentukan bersama antara bawahan dan pemimpin [13]. Hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dan kinerja karyawan terletak pada upaya untuk memotivasi bawahan. Dengan meningkatnya motivasi kerja dan penerapan kepemimpinan yang persuasif, hal ini akan menciptakan kerjasama yang harmonis antara pemimpin dan karyawan, membangun loyalitas dari bawahan, serta yang paling penting, mendorong partisipasi aktif dari bawahan [12]. Variabel gaya kepemimpinan demokratis diukur dengan 4 Indikator yang mengacu pada [13]:

1. Pemberdayaan Intelektual merupakan skill seorang pemimpin untuk menyongkong karyawan lain guna memanfaatkan kemampuan berpikir dan berlogika sebagai problem solving
2. Pendorong Inovasi merupakan skill pemimpin untuk memotivasi kreativitas dan inovasi karyawan dalam menjalankan tanggung jawab
3. Partisipasi Keputusan merupakan keterlibatan atasan dan bawahan terlibat dalam pengambilan keputusan atau problem solving
4. Kualitas relasi merupakan evaluasi sejauh mana relasi antara atasan dan bawahan terbentuk dengan baik.

Berdasarkan teori dan penjelasan yang diuraikan diatas maka dibuat hipotesis sebagai berikut :

H1 : Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Motivasi intrinsik (X2)

Motivasi intrinsik adalah dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan tanpa memerlukan pengaruh eksternal. Motivasi ini muncul dari pikiran positif yang berasal dari dalam diri sendiri, didorong oleh keinginan kuat untuk mencapai tujuan tertentu tanpa bergantung pada orang lain [15]. Hubungan antara kinerja karyawan dan motivasi intrinsik terbentuk karena adanya dorongan alami dari dalam diri yang meningkatkan semangat seseorang untuk bertindak guna mencapai kepuasan atau tujuan. Karena manusia memiliki naluri untuk meraih sesuatu, motivasi intrinsik ini dapat memotivasi individu untuk terlibat dalam aktivitas yang memberikan kepuasan emosional, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja karyawan [16].

Variabel motivasi intrinsik diukur dengan 3 Indikator yang mengacu pada [22]:

1. Prestasi merupakan pencapaian, kemajuan, dan kepuasan pribadi dalam tugas dan tujuan tertentu.
2. Penghargaan merupakan rasa bangga dan kebahagiaan yang diperoleh dari apresiasi dan pengakuan terhadap prestasi dan usaha seseorang.
3. Tanggung Jawab :merupakan kebanggaan dan kepuasan dalam menjalankan kewajiban atau tugas dengan baik tanpa bergantung pada pengakuan atau hadiah sebagai factor eksternal yang mempengaruhinya.

Berdasarkan teori dan penjelasan yang diuraikan diatas maka dibuat hipotesis sebagai berikut :

H2 : Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Stres Kerja (X3)

Stres kerja adalah situasi tegang yang mempengaruhi perasaan, pola pikir, dan keadaan fisik seseorang [8]. Keterkaitan antara stres kerja dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa tanpa adanya stres, tantangan dalam pekerjaan pun akan hilang, sehingga kinerja cenderung menurun [9]. Dalam dunia kerja, terdapat individu yang memiliki ketahanan tinggi dalam menghadapi stres karena mampu mengelolanya dengan baik. Namun, tidak sedikit pula orang yang memiliki kemampuan rendah dalam mengatasi stres, yang dapat berdampak negatif terhadap kinerja mereka. Sebaliknya, jika stres dikelola dengan baik, dampaknya bisa positif [19].

Variabel stress kerja diukur dengan 5 Indikator yang mengacu pada [8]:

1. Tuntutan Tugas merupakan tekanan atau tingkat kesulitan yang didapat dari tugas-tugas yang diemban karyawan.
2. Tuntutan Peran merupakan ekspektasi dan tingkat kejelasan terhadap peran yang harus dijalankan oleh karyawan.
3. Tuntutan Antar Pribadi merupakan tingkat stress yang ditimbulkan akibat hubungan pribadi di lingkungan kerja.
4. Struktur Organisasi merupakan elemen struktur organisasi yang dapat mempengaruhi stress kerja, seperti system pengambilan keputusan, tingkat hierarki, dan batasan kontrol yang diberikan kepada karyawan.
5. Kepemimpinan Organisasi merupakan pengaruh kepemimpinan terhadap stres kerja dalam mengelola ketidakpastian dan konflik.

Berdasarkan teori dan penjelasan yang diuraikan diatas maka dibuat hipotesis sebagai berikut :

H3 : Stres Kerja berpengaruh positif **terhadap Kinerja Karyawan.**

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas seorang karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab dari tugasnya di perusahaan [20]. Kinerja karyawan mempunyai peran yang krusial untuk tercapainya suatu tujuan di perusahaan. Variabel kinerja karyawan diukur dengan 4 Indikator yang mengacu pada [22]:

1. Kuantitas karyawan merupakan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan target yang telah ditetapkan
2. Kualitas kerja:merupakan tingkat mutu atau keunggulan dari hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan..
3. Ketepatan waktu merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan proyek atau tugas sesuai tenggat waktu yang diberikan.

4. Tingkat kerapian merupakan keteraturan dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas.

Kerangka Konseptual

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis :

1. H1 : Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) 2. H2 : Motivasi Instrinsik (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) 3. H3 : Stress Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk penafsiran variabel dalam pengukuran dan empat variabel yang digunakan peneelitan ini yaitu gaya kepemimpinan demokratis (X1), motivasi instrinsik (X2), stres kerja (X3), sebagai variabel independen dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

1. Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)

Gaya kepemimpinan demokratis adalah pendekatan kepemimpinan yang modern dan melibatkan partisipasi, di mana dalam praktiknya, setiap anggota dilibatkan untuk memberikan ide dan kontribusi tenaga demi mencapai tujuan organisasi [13]. Gaya kepemimpinan demokratis memiliki keahlian guna memengaruhi individu lain untuk berkolaborasi dalam mencapai tujuan yang disepakati secara berbeda dan kegiatan yang ditentukan bersama antara bawahan dan pemimpin [11]. Menurut penelitian ini, Variabel gaya kepemimpinan demokratis menggunakan 4 Indikator diantaranya adalah [13]:

1. Pemberdayaan Intelektual merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk memotivasi para karyawan untuk menggunakan pemikirannya dalam pemecahan berbagai masalah yang dihadapi
2. Pendorong Inovasi merupakan kemampuan pemimpin untuk memotivasi penggunaan daya inovasi dan kreatifitas karyawan dalam pelaksanaan tugas
3. Partisipasi dalam Keputusan merupakan keterlibatan pemimpin dan bawahan terlibat dalam pengambilan keputusan atau pemecahan masalah secara Bersama-sama
4. Kualitas Hubungan merupakan evaluasi sejauh mana hubungan antara pimpinan dan bawahan terjalin dengan baik [6].

1. Motivasi Instrinsik (X2)

Motivasi intrinsik merujuk pada dorongan internal seseorang untuk melakukan suatu tindakan tanpa memerlukan pendorong eksternal. Motivasi ini didasari oleh pemikiran positif dan timbul dari dalam diri individu, bukan karena pengaruh orang lain, tetapi karena hasrat untuk mencapai tujuan tertentu [25].

Menurut penelitian ini, Variabel motivasi instrinsik menggunakan 3 Indikator diantaranya adalah [26]:

1. Prestasi merupakan pencapaian, kemajuan, dan kepuasan pribadi dalam tugas dan tujuan tertentu.
2. Penghargaan merupakan rasa bangga dan kebahagiaan yang diperoleh dari apresiasi dan pengakuan terhadap prestasi dan usaha seseorang.
3. Tanggung Jawab :merupakan kebanggaan dan kepuasan dalam menjalankan kewajiban atau tugas dengan baik tanpa bergantung pada pengakuan atau hadiah sebagai factor eksternal yang mempengaruhi.

2. Stres Kerja (X3)

Stress Kerja merupakan **kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi seseorang** [23]. **Hubungan Stress Kerja dengan kinerja karyawan jika bila tidak ada stress, tantangan- tantangan kerja juga tidak ada, dan kinerja cenderung rendah. Stress kerja sangat berpengaruh dengan kinerja karyawan karena stres terbagi dua yaitu stress yang berdampak positif dan stres yang berdampak negatif** [8].

Menurut variabel stress kerja menggunakan 5 Indikator diantaranya adalah [8]:

1. Tuntutan Tugas merupakan tekanan atau tingkat kesulitan yang didapat dari tugas-tugas yang diemban karyawan.
 2. Tuntutan Peran merupakan ekspektasi dan tingkat kejelasan terhadap peran yang harus dijalankan oleh karyawan.
 3. Tuntutan Antar Pribadi merupakan tingkat stress yang ditimbulkan akibat hubungan pribadi dilingkungan kerja.
 4. Struktur Organisasi merupakan elemen struktur orgnsisasi yang dapat mempengaruhi stress kerja, seperti system pengambilan keputusan, tingkat hierarki, dan batasan kontrol yang diberikan kepada karyawan.
 5. Kepemimpinan Organisasi merupakan pengaruh kepemimpinan terdapat stres kerja dalam mengelola ketidakpastian dan konflik.
- ##### 3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas seorang karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab di pekerjaan dan hasil yang dapat di capai [19]. Salah satu faktor terpenting dari tercapainya tujuan perusahaan adalah dari kinerja para karyawan. Menurut penelitian ini, variabel kinerja karyawan menggunakan 4 Indikator diantaranya adalah [22]:

1. Kuantitas karyawan merupakan jumlah pekerjaan yang **dapat diselesaikan dengan target yang telah di tetapkan** 2. **Kualitas kerja:** merupakan tingkat mutu atau keunggulan dari hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan..
3. Ketepatan waktu merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan proyek atau tugas sesuai tenggat waktu yang diberikan.
4. Tingkat kerapian merupakan keteraturan dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas.

Table 2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

No Variabel Definisi Indikator Skala

- | No | Variabel | Definisi | Indikator | Skala |
|----|-----------------------------------|--|---|---|
| 1 | Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) | Kemampuan seorang pemimpin dalam mendorong para bawahan untuk menggunakan daya kognitif dan daya nalarnya dalam pemecahan berbagai masalah yang dihadapi | Kemampuan pemimpin untuk mendorong penggunaan daya inovasi dan kreatifitas karyawan dalam pelaksanaan tugas
Keterlibatan pemimpin dan bawahan terlibat dalam pengambilan keputusan atau pemecahan masalah secara Bersama-sama
Evaluasi sejauh mana hubungan antara pimpinan dan bawahan terjalin dengan baik
Pemberdayaan Intelektual
Pendorong Inovasi
Partisipasi dalam Keputusan
Kualitas Hubungan | Sumber : Sodikun Likert |
| 2 | Motivasi Instrinsik (X2) | Pencapaian, kemajuan, dan kepuasan pribadi dalam tugas dan tujuan tertentu. Rasa bangga dan kebahagiaan yang diperoleh dari apresiasi dan pengakuan terhadap prestasi dan usaha seseorang. Kebanggaan dan kepuasan dalam menjalankan kewajiban atau tugas dengan baik tanpa bergantung pada pengakuan atau hadiah sebagai factor eksternal yang mempengaruhi | Prestasi
Penghargaan
Tanggung Jawab | Sumber : Wahyuni, Tadung dan Fadli Likert |
| 3 | Stres Kerja (X3) | Tekanan atau tingkat kesulitan yang didapat dari tugas-tugas yang diemban karyawan. Ekspektasi dan tingkat kejelasan terhadap peran yang harus dijalankan oleh karyawan. Tingkat stress yang ditimbulkan akibat hubungan pribadi dilingkungan kerja. | Elemen struktur | |

orgnsisasi yang dapat mempengaruhi stress kerja, seperti system pengambilan keputusan, tingkat hierarki, dan batasan kontrol yang diberikan kepada karyawan. Pengaruh kepemimpinan terhadap stres kerja dalam mengelola ketidakpastian konflik **Tuntutan Tugas Tuntutan Peran Tuntutan Antar Pribadi Struktur Organisasi Kepemimpinan Organisasi** Sumber : Cristy dan Amalia Likert

4 Kinerja Karyawan (Y) Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan target yang telah di tetapkan Tingkat mutu atau keunggulan dari hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan.. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan proyek atau tugas sesuai tenggat waktu yang diberikan. Keteraturan dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas Kuantitas karyawan Kualitas kerja Ketepatan waktu Tingkat kerapian
Sumber : Adha, Qomariah dan Hafidzi Likert

1. Metode Penelitian

Penelitian ini mengadopsi metode kuantitatif deskriptif dan dilakukan di PT Nala Anggada Perkasa, yang beralamat di Jl. Kompleks Kuta Paradise Blok G6-39, Rungkut, Surabaya, Jawa Timur. Populasi dan sampel dalam penelitian ini terdiri dari seluruh 45 karyawan PT Nala Anggada Perkasa yang dipilih sebagai responden melalui teknik total sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner **dengan skala Likert 1-5**, yaitu: **Sangat Setuju (SS = 5), Setuju (S = 4), Netral (N = 3), Tidak Setuju (TS = 2), dan Sangat Tidak Setuju (STS = 1)**. **Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada responden. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen** dengan menggunakan aplikasi PLS (Partial Least Square) versi 3.0.

Jadwal Penelitian

Adapun jadwal penelitian sebagaimana bisa dilihat pada tabel 2.

Tabel 3. Jadwal Penelitian

Tahapan dan Kegiatan Penelitian Waaktu (Bulan)

	Agustus	September	Oktober	November	Desember	Januari
Persiapan Menyusun Proposal						
Pengumpulan Data						
Mengumpulkan Data Primer dan Sekunder						
Pengolahan dan Analisis Data						
Penyusunan Laporan						
Dan Lain-Lain						

2. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Usia

Tabel 4. Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentasi (%)
21-30	40	88,9%
31-40	3	6,7%
41-50	2	4,4%
Total	45	100%

Sumber : Output SmartPLS3 diolah 2024

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa karyawan PT. Nala Anggada Perkasa mayoritas terdiri dari karyawan yang berusia 21-30 tahun sebanyak 40 orang dengan persentasi 88,9% dari 100% dan sisanya berusia 31-40 tahun sebanyak 3 orang dengan persentasi 6,7 % dari 100% dan 41-50 tahun berjumlah 2 orang dengan presentase 4,4%.

Jenis Kelamin

Tabel 5. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentasi (%)
Laki-Laki	14	31,1%
Perempuan	31	68,9%
Total	45	100%

Sumber : Output SmartPLS3 diolah 2024

Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan PT. Nala Anggada Perkasa adalah perempuan yang berjumlah 31 orang dengan persentasi 68,9% dan yang lain berjenis kelamin laki-laki berjumlah 14 orang dengan persentasi 31,1%.

Pendidikan

Tabel 6. Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah	Persentasi (%)
SMA Sederajat	8	17.8%
Diploma	5	11.1%
S1	29	64.4%
S2	3	6.7%
Total	45	100%

Sumber : Output SmartPLS3 diolah 2024

Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa background pendidikan karyawan pada PT. Nala Anggada Perkasa bermacam-macam. Karyawan dengan background pendidikan SMA Sederajat sebanyak 8 orang, kemudian latar belakang pendidikan diploma sebanyak 5 orang dan mayoritas adalah karyawan dengan backgroud pendidikan S1 sejumlah 29 orang dan sisanya adalah S2 sebanyak 3 orang.

Penngujian Kualitas Data Melalui Outer Model

Pengujian Convergent Validity dilaksanakan dengan menggunakan indikator refleksif yang didasarkan pada hubungan antara skor item atau komponen

dengan skor konstruk, yang dapat dihitung melalui SmartPLS. Apabila nilai korelasinya lebih dari 0,70, indikator tersebut dianggap valid.

Tabel 7. Hasil Pengujian Convergent Validity

Variabel	Indikator	Outer Loading	Ket
Gaya Keppemimpinan Demokratis (X1)	X1.1	0,837	Valid
	X1.2	0,846	Valid
	X1.3	0,858	Valid
	X1.4	0,855	Valid
Motivasi Intrinsik (X2)	X2.1	1,000	Valid
Stress Kerja (X3)	X3.3	0,859	Valid
	X3.4	0,872	Valid
	X3.5	0,902	Valid
	X3.6	0,859	Valid
Kinerja Karyawan (Y1)	Y1.1	0,865	Valid
	Y1.2	0,839	Valid
	Y1.3	0,726	Valid
	Y1.4	0,842	Valid

Sumber : Output SmartPLS 3 diolah 2024

Tabel 8. Hasil Uji Average Variant Extracted (AVE) Variabel Average Variant Extracted (AVE) Ket

Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)	0,721	Valid
Motivasi Intrinsik (X2)	0,672	Valid
Stress Kerja (X3)	1,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,763	Valid

Sumber : Output SmartPLS3 diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, nilai Average Variance Extracted (AVE) yang lebih dari 0,5 menunjukkan bahwa AVE tersebut memiliki validitas yang baik. Metode yang digunakan dalam tabel tersebut adalah cross loading. Hasilnya menunjukkan bahwa indikator pada setiap konstruk memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan dengan indikator pada konstruk lainnya.

Hasil Pengujian Validitas Diskriminan. Indikator reflektif yang didasarkan pada cross loading antara indikator dan konstraknya disebut uji validitas diskriminan. Konstruksi laten memprediksi indikator dalam bloknya lebih baik daripada blok lainnya, sehingga indikator dapat dianggap valid jika memiliki loading faktor tertinggi terhadap konstruk yang dimaksud.

Hasil Uji Validitas Diskriminan

Tabel 9. Cross Loading Values

	X1	X2	X3	Y
X1.1	0,837	0,383	0,345	0,528
X1.2	0,846	0,550	0,280	0,319
X1.3	0,858	0,478	0,314	0,372
X1.4	0,855	0,457	0,288	0,501
X2.1	0,358	0,414	1,000	0,271
X3.3	0,499	0,445	0,287	0,859
X3.4	0,490	0,370	0,164	0,872
X3.5	0,382	0,278	0,180	0,902
X3.6	0,295	0,286	0,303	0,859
Y1.1	0,503	0,865	0,329	0,439
Y1.2	0,448	0,839	0,292	0,344
Y1.3	0,422	0,726	0,423	0,260
Y1.4	0,451	0,842	0,310	0,291

Sumber : Output SmartPLS3 diolah 2024

Tabel diatas menunjukkan nilai cross loadingnya > 0,5 sehingga dapat dikatakan seluruh indikator valid karena memenuhi korelasi.

Tabel 10. Discriminant Validity Test Results (Fornell Larcker Criterion) X1 X2 X3 Y X1 0,849

X2	0,559	0,820		
X3	0,358	0,414	1,000	
Y	0,494	0,411	0,271	0,873

Sumber : Output SmartPLS3 diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas terlihat tabel validitas diskriminan dilihat dari model reflektif, evaluasi cross loading menunjukkan Cronbach's Alpha mengukur batas bahwa nilai reliabilitas suatu konstruk dinyatakan > 0,70, baik dan cukup.

Reliabilitas Komposit dan Hasil Uji Alpha Cronbach. Kedua tes tersebut bertujuan untuk mengevaluasi reliabilitas instrumen dalam suatu model penelitian. Jika nilai reliabilitas komposit untuk seluruh variabel laten dan Cronbach's Alpha lebih dari 0,7, maka konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang baik, atau kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan.

Table 11. Composite Reliability Test Results

Variable	Composite Reliability	Note
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)	0,912	Reliable
Motivasi Intrinsik (X2)	0,891	Reliable
Stress Kerja (X3)	1,000	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,928	Reliable

Sumber : Output SmartPLS3 diolah 2024

Tabel 12. **Cronbach's Alpha Test Results Variable Cronbach's Alpha** Note .

Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)	0,872	Reliable
Motivasi Intrinsik (X2)	0,836	Reliable
Stress Kerja (X3)	1,000	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,898	Reliable

Sumber : Output SmartPLS3 diolah **2024 Pada tabel tersebut, hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai reliabilitas komposit dan Cronbach's alpha lebih dari 0,60, sehingga dinyatakan reliabel** [27].

Pengujian Model Struktural atau Pengujian Hipotesis (Inner Model) Pengembangan model ini didasarkan pada **teori dan analisis hubungan antara variabel eksogen dan endogen yang telah dijelaskan dalam kerangka teoritis. Hasil uji hipotesis (estimasi koefisien jalur) pada model struktural menunjukkan bahwa nilai estimasi hubungan jalur harus signifikan.** Untuk menentukan signifikansi hipotesis, digunakan metode bootstrap dengan mengamati koefisien parameter dan nilai **T-statistik dari laporan algoritma bootstrap. Evaluasi T-tabel pada tingkat signifikansi 0,05 (5%) = 1,679** digunakan untuk memeriksa apakah hasilnya signifikan atau tidak, dengan membandingkan nilai T-tabel dan T-hitung.

Tabel 12. Hasil Uji Path Coefficients

Original Samples (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics (O/STDEV)	P-values	
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) > Kinerja Karyawan (Y)	0,302	0,396	0,161	2,504	0,013
Motivasi Intrinsik (X2) > Kinerja Karyawan (Y)	0,429	0,243	0,135	2,700	0,009
Stress Kerja (X3) > Kinerja Karyawan (Y)	0,350	0,186	0,116	2,293	0,007

Sumber : Output SmartPLS3 diolah 2024

Tabel tersebut menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terlihat dari t-statistik sebesar 2,504 yang berarti >1,679 dan p-value 0,013 **atau <0,05.** Motivasi Intrinsik **berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari t-statistik sebesar 2,700** yang berarti >1,679 dan p-value sebesar 0,009 **atau <0,05.** Stress Kerja **berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dilihat dari t-statistik sebesar 2,293** yang berarti >1,679 dan p-value sebesar 0,007 **atau <0,05.**

Gambar 1. Bootstrapping Test Results

4. H1 : Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan dilakukan dengan gaya demokratis maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT. Nala Anggada Perkasa. Ini juga mengindikasikan bahwa PT. Nala Anggada Perkasa telah menggunakan pemilihan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karyawannya sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja para karyawan.

Gaya kepemimpinan demokratis ini dibangun oleh beberapa indikator yaitu pemberdayaan intelektual, mendorong inovasi, partisipasi dan kualitas hubungan. Tetapi indikator yang paling banyak dipilih oleh responden adalah kualitas hubungan. Implikasi terhadap PT. Nala Anggada Perkasa pada indikator kualitas hubungan menunjukkan bahwa pemimpin tidak menerapkan prinsip senioritas atau otoritarianisme terhadap karyawan, melainkan berfokus pada pembangunan hubungan vertikal yang harmonis antara pemimpin dan karyawan. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang pada gilirannya meningkatkan kenyamanan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, serta berkontribusi pada peningkatan kinerja individu maupun perusahaan. Hasil penelitian ini juga didukung dari penelitian sebelumnya yang juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis **memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan** [14].

5. H2 : Motivasi Instrinsik (X2) berpengaruh terhadap **Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa **semakin tinggi motivasi intrinsik para karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan** pada PT. Nala Anggada Perkasa. Ini juga mengindikasikan bahwa karyawan pada PT. Nala Anggada Perkasa memiliki motivasi intrinsik yang cukup baik sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Motivasi intrinsik ini dibangun oleh beberapa indikator, yaitu prestasi, penghargaan dan tanggung jawab, tetapi indikator yang paling banyak dipilih oleh responden adalah indikator prestasi yang merupakan pencapaian, kemajuan, dan kepuasan pribadi dalam tugas dan tujuan tertentu. Implikasi pada PT. Nala Anggada Perkasa adalah para karyawan yang memiliki kepuasan tersendiri ketika mendapat sebuah prestasi. Prestasi ini berupa pencapaian target dan meningkatkan keuntungan perusahaan. Selain itu, para karyawan pada PT. Nala Anggada Perkasa juga merasa termotivasi jika mereka mendapat penghargaan dari prestasi yang mereka capai, sehingga hal ini dapat mendorong motivasi intrinsik para karyawan yang akan berpengaruh pada tingkat kinerja karyawan. **Hasil penelitian ini sejalan dengan** hasil penelitian dari [16] yang **menyatakan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.**

6. H3 : Stress Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa stress kerja memiliki pengaruh **positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini** menunjukkan bahwa semakin tinggi stress kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT. Nala Anggada Perkasa. Ini juga mengindikasikan bahwa stress kerja pada karyawan PT. Nala Anggada Perkasa dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga perusahaan perlu menentukan strategi yang tepat untuk meminimalisir terjadinya stress kerja yang juga dapat merugikan perusahaan.

Stress kerja ini dibangun oleh beberapa indikator, yaitu **tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi.** Tetapi, indikator yang paling banyak dipilih oleh responden adalah indikator tuntutan tugas. Implikasi pada PT. Nala Anggada Perkasa adalah para karyawan yang memiliki tuntutan tugas lebih banyak, maka akan menimbulkan stress kerja pada karyawan yang menyebabkan penurunan tingkat kinerja karyawan. Para karyawan pada PT. Nala Anggada Perkasa sebenarnya telah memiliki target dan realisasi sendiri yang harus mereka capai dalam kurun waktu tertentu, seperti satu minggu dan satu bulan, tetapi terkadang target dan realisasi yang sulit dicapai ini yang menyebabkan munculnya stress kerja pada karyawan PT. Nala Anggada Perkasa. **Hasil penelitian ini sejalan dengan** hasil penelitian dari [23] yang menyatakan bahwa stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3. **Kesimpulan dan Saran Dari Hasil dan pembahasan** diatas, dapat disimpulkan bahwa 1) **Gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh positif yang signifikan** terhadap kinerja karyawan, 2) Motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif **yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan**

3) Stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran untuk penelitian selanjutnya adalah untuk memperluas ruang lingkup penelitian dengan melibatkan lebih banyak variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian juga dapat dilakukan dengan pendekatan yang lebih mendalam menggunakan metode kualitatif untuk memperoleh perspektif yang lebih holistic. Selain itu, penelitian di perusahaan dengan skala yang lebih besar atau di sektor industri yang berbeda dapat memberikan temuan yang lebih umum dan relevan bagi praktisi manajemen di berbagai sektor.

4. Ucapan Terimakasih

Saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial, serta Universitas Muhammadiyah Sidoarjo atas segala dukungan, bimbingan, dan fasilitas yang telah diberikan selama proses penyelesaian tugas akhir berupa artikel ilmiah ini. Bimbingan dari dosen-dosen yang kompeten, serta suasana akademik yang kondusif, telah banyak membantu saya dalam mengembangkan ide dan merumuskan hasil penelitian ini. Semoga kerjasama yang baik ini terus berlanjut, dan dapat memberikan manfaat yang positif bagi perkembangan ilmu pengetahuan serta kemajuan universitas.