MUSYTARI
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359
ISSN : 3025-9495

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE DI SURABAYA

Rosi Mu'alima Putri[1], Ida Aju Brahma Ratih[2]
rosimualimaputri@gmail.com[1], brahmaratih@untag-sby.ac.id[2]
Manajemen , Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Transformational Leadership Style, Work Culture, and Job Stress on Employee Performance at PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk, Surabaya Branch. The research method used was quantitative, with questionnaires distributed to 80 employee respondents. Data analysis used instrument testing, classical assumption tests, multiple linear regression, t-tests, and F-tests. The results of the validity and reliability tests indicated that all research instruments were valid and reliable. Meanwhile, the classical assumption tests indicated that the data were normally distributed, free from multicollinearity, and free from heteroscedasticity.The results indicate that Transformational Leadership Style, Work Culture, and Job Stress significantly influence Employee Performance, both partially and simultaneously. Work Culture had the most dominant influence on performance improvement, followed by Work Stress and Transformational Leadership Style. The Adjusted R Square value of 0.882 indicates that the three independent variables explain 88.2% of the variability in Employee Performance. These findings emphasize the importance of inspirational leadership styles, a positive work culture, and effective stress management in improving employee performance in finance companies.

Keywords: *Transformational Leadership Style; Work Culture; Job Stress; Employee Performance; Human Resource Management.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk, Cabang Surabaya. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan kuesioner yang dibagikan kepada 80 responden karyawan. Analisis data menggunakan pengujian instrumen, pengujian asumsi klasik, regresi linier berganda, uji-t, dan uji-F. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian valid dan reliabel. Sementara itu, pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa data terdistribusi normal, bebas dari multikolinearitas, dan bebas dari heteroskedastisitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja, dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Budaya Kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja, diikuti oleh Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,882 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut menjelaskan 88,2% variabilitas dalam Kinerja Karyawan. Temuan ini menekankan pentingnya gaya kepemimpinan inspiratif, budaya kerja positif, dan manajemen stres yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan keuangan.

Article history
Received: Januari 2026
Reviewed: Januari 2026
Published: Januari 2026

Plagiarism checker no 80
Prefix DOI :
10.8734/musytari.v1i2.365
Copyright : author
sytari
This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

MUSYTARI
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359
ISSN : 3025-9495

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional; Budaya Kerja; Stres Kerja; Kinerja Karyawan; Manajemen Sumber Daya Manusia.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan pembiayaan di Indonesia memiliki posisi yang strategis dalam mendukung pertumbuhan ekonomi nasional melalui penyediaan fasilitas pembiayaan bagi masyarakat maupun dunia usaha. Keberhasilan operasional perusahaan pembiayaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan, karena kinerja menjadi tolak ukur efektivitas proses kerja serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal organisasi, di antaranya gaya kepemimpinan transformasional, budaya kerja, dan tingkat stres kerja. Ketiga variabel tersebut diyakini memiliki peran penting baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap pencapaian kinerja, sehingga perlu dikaji secara komprehensif untuk memahami upaya mempertahankan keunggulan kompetitif di tengah persaingan industri yang semakin ketat.

PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk (Adira Finance) merupakan salah satu perusahaan pembiayaan terbesar di Indonesia dengan jaringan operasional yang luas, termasuk di wilayah Sukomanunggal, Surabaya. Kompleksitas tugas karyawan yang mencakup aktivitas penjualan, pelayanan kredit, pengelolaan risiko, serta pengendalian piutang menuntut adanya dukungan internal organisasi yang optimal. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan dan budaya kerja menjadi faktor krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif. Selain itu, tingginya tuntutan target dan tekanan kerja di sektor jasa keuangan berpotensi menimbulkan stres kerja yang apabila tidak dikelola secara efektif dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Secara konseptual, kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja aktual yang dicapai individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja dapat diukur melalui berbagai indikator, seperti tingkat produktivitas, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, kehadiran, serta kepuasan pelanggan baik internal maupun eksternal. Menurut Adhari (2024), kinerja merupakan hasil kerja pegawai yang dilihat dari aspek kuantitas dan kualitas sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Oleh karena itu, peningkatan kinerja individu maupun kelompok menjadi perhatian utama organisasi dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan berkelanjutan.

Keberhasilan atau kegagalan organisasi tidak terlepas dari peran kepemimpinan. Kepemimpinan transformasional dipandang sebagai model kepemimpinan yang mampu memberikan inspirasi, motivasi, dan dorongan kepada bawahan untuk mencapai kinerja yang melebihi ekspektasi awal. Lestari dan Kurniawan (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional menekankan pada kemampuan pemimpin dalam memengaruhi dan menggerakkan karyawan agar berupaya maksimal demi tercapainya tujuan organisasi. Pemimpin dituntut untuk membangun komunikasi yang efektif, memberikan delegasi tugas yang jelas, serta menciptakan forum diskusi guna membahas kendala kerja yang dihadapi karyawan. Dalam konteks perusahaan pembiayaan seperti Adira Finance, kepemimpinan transformasional sangat dibutuhkan untuk menjaga motivasi dan semangat kerja karyawan di tengah tekanan target dan persaingan pasar. Selain kepemimpinan, budaya kerja juga memiliki peran penting dalam membentuk perilaku dan kinerja karyawan. Budaya kerja merupakan sistem nilai, norma, dan kebiasaan yang dianut oleh anggota organisasi dan tercermin dalam sikap serta perilaku kerja sehari-hari. Zebua (2020) menjelaskan bahwa budaya kerja terbentuk dari kebiasaan yang dilakukan secara berulang oleh karyawan dan secara moral disepakati sebagai pedoman dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya kerja yang positif dapat mendorong terciptanya disiplin, kerja sama, dan tanggung jawab yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

Di sisi lain, stres kerja menjadi faktor yang perlu mendapat perhatian khusus karena dapat memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Gunawan (2018) menyatakan bahwa stres kerja yang tidak dikelola dengan baik berpotensi menurunkan kinerja individu. Dalam lingkungan kerja Adira Finance, stres kerja dapat memicu peningkatan absensi, penurunan motivasi, serta menurunnya kualitas pelayanan kepada pelanggan. Oleh karena itu, pemahaman mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan menjadi bagian

penting dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada perusahaan pembiayaan sangat dipengaruhi oleh faktor internal organisasi, yaitu gaya kepemimpinan transformasional, budaya kerja, dan tingkat stres kerja. Kepemimpinan transformasional berperan dalam meningkatkan motivasi dan semangat kerja, budaya kerja yang positif menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sedangkan stres kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat menghambat pencapaian kinerja optimal. Dengan demikian, penelitian ini penting dilakukan untuk menguji secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance di Surabaya. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan memperkuat daya saing organisasi.

II. LANDASAN TEORI

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kurniawan (2021:2), sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan kemajuan dan keberlangsungan perusahaan. Pada dasarnya, sumber daya manusia berperan sebagai penggerak organisasi dalam proses berpikir, pengambilan keputusan, serta perencanaan strategis guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

b. Kinerja Karyawa

Menurut Sedarmayanti (2011:260), kinerja diartikan sebagai capaian hasil kerja karyawan selama menjalankan tugasnya dalam organisasi. Hasil kerja tersebut harus dapat diukur, ditunjukkan secara nyata, serta dipertanggungjawabkan sesuai dengan perilaku dan tanggung jawab karyawan di lingkungan perusahaan. Menurut (Bernardin & Russel, 2010) ada beberapa indikator kinerja karyawan sebagai berikut: Kuantitas. Kualitas, Ketepatan Waktu, Efektifitas, dan Komitmen Organisasi.

c. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Suriagiri (2020:49), kepemimpinan transformasional merupakan konsep kepemimpinan yang mendorong anggota organisasi untuk mengedepankan kepentingan bersama dibandingkan kepentingan pribadi. Melalui pendekatan ini, karyawan terdorong untuk bekerja lebih optimal dan memberikan kontribusi maksimal demi tercapainya tujuan organisasi. Kepemimpinan transformasional menempatkan pemimpin sebagai penggerak utama dalam membangun visi yang inspiratif serta memiliki orientasi strategis, termasuk menekankan pentingnya kerja sama dan kolaborasi dalam mencapai tujuan bersama. Menurut Wibowo (2017) dalam (Latuihamallo & Hiariey, 2020) menguraikan empat indikator kepemimpinan transformasional yakni: Pengaruh yang Ideal, Stimulasi Intelektual, Kepedulian Secara Perorangan, dan Motivasi yang Inspirasional

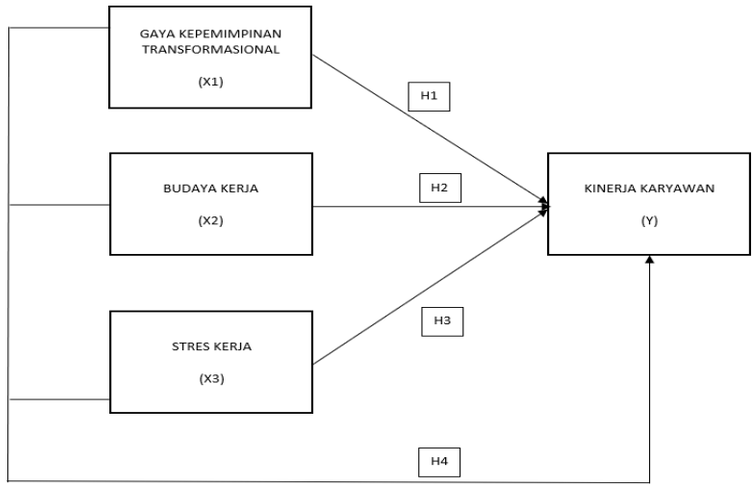
d. Budaya Kerja

Menurut Mangkunegara (2005), budaya kerja merupakan sistem nilai, keyakinan, serta norma yang dibangun dan diterapkan dalam organisasi sebagai acuan perilaku bagi seluruh anggotanya. Budaya kerja tersebut berfungsi sebagai pedoman dalam menghadapi tantangan adaptasi terhadap lingkungan eksternal serta dalam menjaga keselarasan dan integrasi internal perusahaan.

e. Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2019), stres kerja merupakan kondisi yang bersifat dinamis ketika individu menghadapi berbagai tuntutan, peluang, atau keterbatasan sumber daya yang berkaitan dengan tujuan yang ingin dicapai. Kondisi tersebut muncul ketika hasil yang diharapkan memiliki tingkat ketidakpastian yang tinggi namun dianggap penting oleh individu. Menurut Robbins (2019) indikator yang dimaksut sebagai berikut : Tuntutan Tugas , Tuntutan Peran, dan Struktur Organisasi.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359



Gambar 1 Kerangka Konseptual

f. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka untuk menjawab masalah yang dikemukakan oleh penulis. Maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. H_1: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance.
2. H_2: Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance.
3. H_3: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance.
4. H_4: Gaya kepemimpinan transformasional, budaya kerja, dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory* yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Surabaya. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner berskala Likert kepada 80 responden yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji instrumen yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen, uji F untuk menguji pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Nilai rhitung	Nilai rtabel	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transpormasional (X1)	X1.1	0,839	0,2199	0,000	Valid
	X1.2	0,859	0,2199	0,000	Valid
	X1.3	0,877	0,2199	0,000	Valid
	X1.4	0,763	0,2199	0,000	Valid
	X1.5	0,865	0,2199	0,000	Valid
	X1.6	0,880	0,2199	0,000	Valid
	X1.7	0.852	0,2199	0,000	Valid
	X1.8	0,831	0,2199	0,000	Valid
	X1.9	0,728	0,2199	0,000	Valid

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

	X1.10	0,839	0,2199	0,000	Valid
	X1.11	0,762	0,2199	0,000	Valid
	X1.12	0,777	0,2199	0,000	Valid
Budaya Kerja (X2)	X2.1	0,808	0,2199	0,000	Valid
	X2.2	0,886	0,2199	0,000	Valid
	X2.3	0,814	0,2199	0,000	Valid
	X2.4	0,805	0,2199	0,000	Valid
	X2.5	0,861	0,2199	0,000	Valid
	X2.6	0,791	0,2199	0,000	Valid
	X2.7	0.749	0,2199	0,000	Valid
	X2.8	0,702	0,2199	0,000	Valid
	X2.9	0,757	0,2199	0,000	Valid
	X2.10	0,790	0,2199	0,000	Valid
	X2.11	0,745	0,2199	0,000	Valid
	X2.12	0,851	0,2199	0,000	Valid
Stres Kerja (X3)	X3.1	0,769	0,2199	0,000	Valid
	X3.2	0,830	0,2199	0,000	Valid
	X3.3	0,756	0,2199	0,000	Valid
	X3.4	0,720	0,2199	0,000	Valid
	X3.5	0,795	0,2199	0,000	Valid
	X3.6	0,736	0,2199	0,000	Valid
	X3.7	0,807	0,2199	0,000	Valid
	X3.8	0,761	0,2199	0,000	Valid
	X3.9	0793	0,2199	0,000	Valid
	X3.10	0,737	0,2199	0,000	Valid
	X3.11	0,725	0,2199	0,000	Valid
	X3.12	0,757	0,2199	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,860	0,2199	0,000	Valid
	Y.2	0,900	0,2199	0,000	Valid
	Y.3	0,749	0,2199	0,000	Valid
	Y.4	0,820	0,2199	0,000	Valid
	Y.5	0,855	0,2199	0,000	Valid
	Y.6	0,846	0,2199	0,000	Valid
	Y.7	0.858	0,2199	0,000	Valid
	Y.8	0,845	0,2199	0,000	Valid
	Y.9	0,862	0,2199	0,000	Valid
	Y.10	0,872	0,2199	0,000	Valid
	Y.11	0,763	0,2199	0,000	Valid
	Y.12	0,848	0,2199	0,000	Valid

Sumber: Output SPSS Versi 26

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga setiap item pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Budaya Kerja (X2), Stres Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid. Dengan demikian, instrumen yang digunakan telah mampu mengukur aspek yang diteliti.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha (α)	Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transpormasional (X1)	0,956	0,60	Reliabel
Budaya Kerja (X2)	0,946	0,60	Reliabel
Stres Kerja (X3)	0,935	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,962	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS Versi 26

MUSYTARI
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359
ISSN : 3025-9495

Hasil uji reliabilitas dari variabel Gaya Kepemimpinan Transpormasional, Budaya Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan didapatkan hasil cronbach's alpha > 0,60. Hasil dari uji reliabilitas seluruh variabel dapat diartikan reliabel karena nilai cronbach's alpha lebih besar dari alpha kritis, maka pengujian dapat dilakukan dipenguji selanjutnya.

c. Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2,54514414
Most Extreme Differences	Absolute	.135
	Positive	.135
	Negative	-.106
Test Statistic		.135
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Output SPSS Versi 26

Hasil pengujian normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi distribusi normal. Model regresi dikatakan layak apabila data residual berdistribusi normal atau mendekati normal. Hasil uji normalitas menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang lebih besar dari batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa residual pada penelitian ini dengan jumlah sampel 80 responden telah terdistribusi secara normal.

d. Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Uji Multikolinearitas

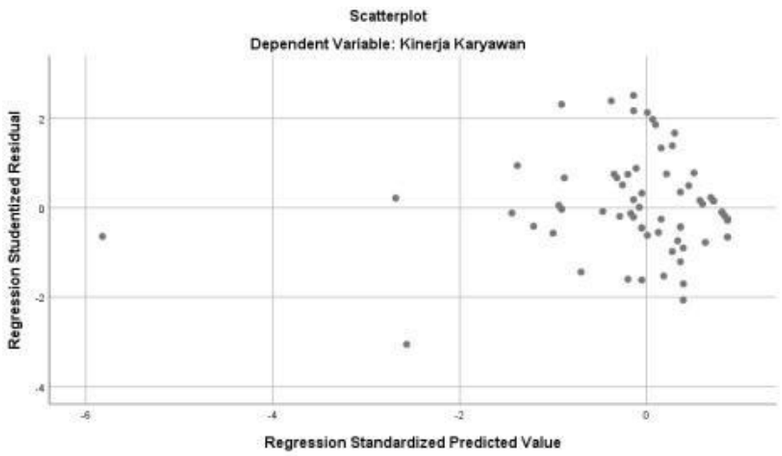
Coefficients[a]		
Model	**Collinearity Statistic**	
	Tolerance	**VIF**
Gaya Kepemimpinan Transpormasional (X1)	0,241	4,142
Budaya Kerja (X2)	0,258	3,872
Stres Kerja (X3)	0,478	2,090
a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan		

Sumber: Output SPSS Versi 26

Hasil uji multikolinearitas VIF pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar (4,142), variabel Budaya Kerja sebesar (3,872), dan variabel Stres Kerja sebesar (2,090). Dengan demikian dapat disimpulkan nilai VIF ≤ 10. Selain itu, nilai tolerance pada variabel Gaya Kepemimpinan (0,241), Budaya Kerja (0,258), dan variabel Stres Kerja (0,478). Artinya nilai *tolerance* > 0,10 sehingga dapat disimpulkkan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

e. Uji Heterosketastisitas

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas Sumber:

Output SPSS Versi 26

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat bahwa grafik scatterplot terlihat titik- titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi.

f. Koefisisien Determinan (R^2)

Tabel 5 Hasil Uji Koefisisien Determinan (R^2)

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.941[a]	.886	.882	2,595
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,882 atau setara dengan 88,2%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional, budaya kerja, dan stres kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 88,2%. Sementara itu, sebesar 11,8% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.

g. Uji Simultas (Uji-F)

Tabel 6 Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3984,057	3	1328,019	97,089	.000[b]
	Residual	511,743	77	6,733		
	Total	4495,800	80			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan						

Sumber: Output SPSS Versi 26

Hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 97,089 yang lebih besar dibandingkan dengan F_{tabel} sebesar 3,96. Hasil tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, budaya kerja, dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

MUSYTARI
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359
ISSN : 3025-9495

h. Uji Parsial (Uji-t)

Tabel 7 Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.317	2,610		.888	.377
	Gaya Kepemimpinan Transpormasional_X1	.212	.079	.212	2,685	.009
	Budaya Kerja_X2	.838	.085	.755	9,909	.025
	Stres Kerja_X3	.238	.064	.350	3,007	.004
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y						

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) digunakan sebagai dasar dalam pengujian hipotesis penelitian.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial diperoleh nilai thitung sebesar 2,685 yang lebih besar dari ttabel sebesar 1,992 dengan tingkat signifikansi 0,009 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk.

2. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian parsial menunjukkan nilai thitung sebesar 9,909 yang melebihi nilai ttabel sebesar 1,992 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,025 yang berada di bawah 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, H_0 ditolak dan H_2 diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk.

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji parsial menghasilkan nilai thitung sebesar 3,007 yang lebih besar dibandingkan dengan ttabel sebesar 1,992 serta nilai signifikansi sebesar 0,004 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk.

i. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 8 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.317	2,610		.888	.377
	Gaya Kepemimpinan Transpormasional_X1	.212	.079	.212	2,685	.009
	Budaya Kerja_X2	.838	.085	.755	9,909	.025
	Stres Kerja_X3	.238	.064	.350	3,007	.004
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y						

Sumber: Output SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2{,}317 + 0{,}212X_1 + 0{,}838X_2 + 0{,}238X_3 + e$$

1. Konstanta (α = 2,317)
   Menunjukkan bahwa nilai kinerja karyawan sebesar 2,317 apabila variabel gaya kepemimpinan transformasional, budaya kerja, dan stres kerja berada pada kondisi konstan atau bernilai nol.
2. Koefisien Gaya Kepemimpinan Transformasional (β_1 = 0,212)

MUSYTARI
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359
ISSN : 3025-9495

Menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan gaya kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,212 dengan asumsi variabel lain tetap.

3. Koefisien Budaya Kerja (β_2 = 0,838)
   Menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan budaya kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,838 dengan asumsi variabel lain tidak berubah.
4. Koefisien Stres Kerja (β_3 = 0,238)
   Menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan stres kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,238 dengan asumsi variabel independen lainnya konstan.

V. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian mengenai " Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Adira Dinamika Multi Finance Di Surabaya" pada bab sebelumnya, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peran pemimpin dalam memberikan motivasi, inspirasi, arahan, serta keteladanan positif mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk.
2. Budaya Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya kerja yang kuat dan diterapkan secara konsisten dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga karyawan terdorong untuk bekerja lebih efektif, produktif, dan sesuai dengan standar perusahaan.
3. Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingkat stres yang tidak terkendali berpotensi menurunkan kualitas dan efektivitas kerja, sedangkan pengelolaan stres yang baik dapat membantu karyawan mencapai kinerja yang lebih optimal.
4. Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja, dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan merupakan hasil dari sinergi antara kepemimpinan yang efektif, budaya kerja yang positif, serta pengelolaan stres kerja yang tepat.

Saran:

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan transformasional melalui pelatihan yang berfokus pada motivasi, komunikasi, dan keteladanan, serta memperkuat budaya kerja positif secara konsisten. Selain itu, pengelolaan stres kerja perlu diperhatikan dengan menyeimbangkan beban kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja, serta menggunakan metode pengumpulan data yang lebih beragam agar memperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Alsandria, E. (2019). Kinerja pegawai. *Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom*.

Amirudin, A., Gunistiyo, G., & Suwandi, S. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, teamwork, dan work from home terhadap kinerja pegawai melalui budaya kerja. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Manajemen*, 2(4), 112– 124.

Asbari, M., Novitasari, D., Silitonga, N., Sutardi, D., & Gazali. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan: Peran kesiapan untuk berubah sebagai mediator. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 84–99.

Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 13(1), 1–10.

Ekawaty, N., Ronny, R., & Julianti, E. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasional. *Jurnal Riset Manajemen*, 9(2), 144–159.

Faridah, N., Nurlina, N., & Syafrial, H. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Rotaryana Jakarta. *Jurnal Manajemen*.

MUSYTARI
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359
ISSN : 3025-9495
Faridah, N., Nurlina, N., & Syafrial, H. (2023). Motivasi kerja dan budaya organisasi sebagai faktor penentu kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.

MUSYTARI
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 2 Tahun 2026
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359
ISSN : 3025-9495

Hartono, S., Nugroho, B. S., Normansyah, N., Utami, D. A., & Salabi, A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 15(1), 55–67.

Karo-karo, A. P., & Ongsa, R. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi empiris pada PT Panca Putra). *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 4(3), 201–214. Piedade, L. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui iklim kerja dan komitmen organisasi. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*.

Rahman, A. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*.

Rokhim, D. F. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Septa, A., & Erdiansyah, R. (2024). Pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Sumber Daya Manusia*.

Suci, N. C., & Murniyati, M. (2025). Pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT X. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*, 7(1), 89–98.

Syamsuddin, A., & Nur, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*.

Tambatua, Y., et al. (2025). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai elemen penguat. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.

Wairisal, P. (2023). The influence of organizational culture, leadership, and work stress on employee performance. *Research Horizon*, 3(2), 65–78.

Wibowo, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Organisasi*.

Wibowo, T. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*.

Zahro, S. (2024). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel antara. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*.