

## PENGARUH STRES KERJA, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RESTORAN UDA WANDI SURABAYA

Yoga Amartya Priambodo<sup>1</sup>, Drg.Pramita Studiviany, MM<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email penulis pertama: [yogaamartya17@gmail.com](mailto:yogaamartya17@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan restoran Uda Wandi Surabaya, (2) pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan restoran Uda Wandi Surabaya, (3) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan restoran Uda Wandi Surabaya, dan (4) pengaruh stres kerja, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan restoran Uda Wandi Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif populasi penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di restoran Uda Wandi Surabaya. Teknik pengambilan sampel menggunakan Sampling Jenuh, jumlah sampel sebanyak 52 karyawan, analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien determinasi, regresi linear berganda. Hasil temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah  $0,00 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2,115 > \text{nilai t tabel } 2,011$ . dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah  $0,00 < 0,05$  dan nilai t hitung  $4,852 > \text{nilai t tabel } 2,011$ . Artinya Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah  $0,00 < 0,05$  dan nilai t hitung  $0,158 > \text{nilai t tabel } 2,011$  yang artinya tidak berpengaruh dan tidak signifikan

**Kata Kunci:** *Stres Kerja, Kepemimpinan Transformasional, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan restoran Uda Wandi Surabaya.*

### ABSTRACT

This study aims to examine: (1) the effect of work stress on employee performance at Uda Wandi Restaurant Surabaya, (2) the effect of transformational leadership on employee performance at Uda Wandi Restaurant Surabaya, (3) the effect of the work environment on employee performance at Uda Wandi Restaurant Surabaya, and (4) the effect of work stress, transformational leadership, and the work environment on employee performance at Uda Wandi Restaurant Surabaya. This research uses a

### Article history

Received: Maret 2025

Reviewed: Maret 2025

Published: Maret 2025

Plagirism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musyrtari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musyrtari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musyrtari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

quantitative research method with the population consisting of employees working at Uda Wandi Restaurant Surabaya. The sampling technique used is Saturation Sampling, with a total sample of 52 employees. The data analysis methods used in this study are the coefficient of determination and multiple linear regression. The findings of this study show that work stress (X1) has a significant effect on employee performance (Y), with a significance value of  $0.00 < 0.05$  and a t-value of  $2.115 > t$ -table value of 2.011. The work environment (X3) also has a significant effect on employee performance (Y), with a significance value of  $0.00 < 0.05$  and a t-value of  $4.852 > t$ -table value of 2.011. This indicates that the work environment significantly influences employee performance. However, transformational leadership (X2) does not have a significant effect on employee performance (Y), with a significance value of  $0.00 < 0.05$  and a t-value of  $0.158 < t$ -table value of 2.011, meaning it does not have a significant impact.

**Keywords:** *Work Stress, Transformational Leadership, Work Environment, Employee Performance at Uda Wandi Restaurant Surabaya.*

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat seperti saat ini, persaingan antar perusahaan semakin ketat. Perusahaan dituntut untuk memanfaatkan segala sumber daya yang dimiliki untuk bertahan dan berkembang. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan tidak hanya terbatas pada modal, mesin, atau fasilitas, namun salah satu faktor yang paling krusial dalam memastikan keberhasilan perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). Setiap perusahaan menjadikan SDM sebagai salah satu komponen terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif menjadi kunci utama dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam kelancaran berbagai kegiatan di dalam perusahaan. Agar proses operasional perusahaan berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang tidak hanya memiliki pengetahuan yang luas, tetapi juga memiliki kreativitas yang tinggi serta semangat untuk terus mengembangkan diri. Manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat penting untuk memastikan segala kebutuhan SDM terkelola dengan baik. Salah satu aspek yang perlu mendapat perhatian lebih dalam manajemen SDM adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang positif dan kondusif dapat meningkatkan

kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja yang negatif justru dapat memicu stres yang berdampak buruk terhadap kinerja karyawan (Sinambela & Lestari, 2021).

Kinerja merupakan hasil dari kerja yang dilakukan oleh individu dalam suatu organisasi dan diukur berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Menurut (Susanti & Rohima, 2023) kinerja karyawan memiliki keterkaitan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan kontribusi ekonomi perusahaan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain volume pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, serta cara penyelesaian tugas. Salah satu faktor yang sering memengaruhi kinerja adalah stres kerja. Stres kerja dapat terjadi akibat tekanan tinggi yang dialami oleh karyawan, baik terkait dengan beban kerja yang berlebihan, masalah pribadi, ataupun faktor lingkungan kerja yang tidak mendukung. Menurut (Susanti & Rohima, 2023) stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi dan proses berpikir seseorang, dan apabila tidak dikelola dengan baik, dapat menurunkan kinerja karyawan.

Kepemimpinan yang baik juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional, misalnya, dikenal dapat memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi. Pemimpin transformasional mampu menghadapi perubahan baik yang berasal dari internal maupun eksternal organisasi (Khairuddin, 2021). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sangat besar, dimana pemimpin yang efektif akan meningkatkan kepercayaan, loyalitas, dan semangat kerja karyawan. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang efektif dapat menyebabkan menurunnya motivasi karyawan, bahkan mengarah pada penurunan produktivitas.

Lingkungan kerja yang baik adalah faktor lain yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebuah penelitian oleh (Rennie et al., 2024) menunjukkan bahwa peningkatan kondisi lingkungan kerja, seperti kebersihan, kenyamanan, dan fasilitas yang memadai, dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif. Pendekatan yang lebih personal terhadap karyawan dan penciptaan suasana kerja yang mendukung dapat meningkatkan efisiensi dan semangat kerja.

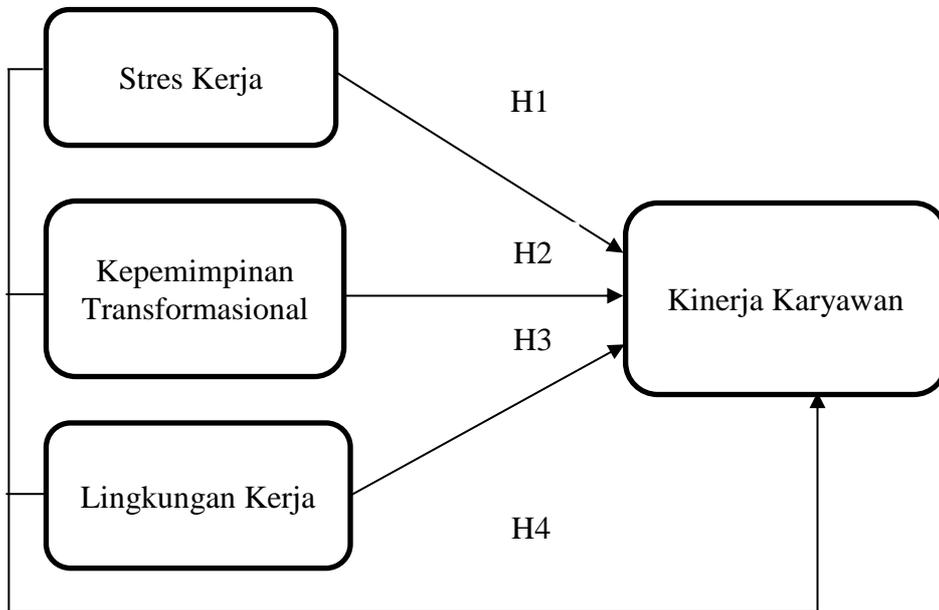
Restoran Uda Wandu Surabaya merupakan salah satu bisnis kuliner yang beroperasi di tengah ketatnya persaingan industri kuliner di Surabaya. Sebagai restoran yang melayani berbagai macam pelanggan, restoran ini menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan kepuasan karyawan dan menjaga kinerja mereka agar tetap optimal. Berdasarkan observasi awal, beberapa karyawan di Restoran Uda Wandu mengalami stres kerja yang dipengaruhi oleh beban kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang padat dan berisik, serta faktor kepemimpinan yang kurang efektif. Hal ini menyebabkan penurunan motivasi kerja dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor penyebab stres kerja serta mengevaluasi peran kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di restoran tersebut.

Fenomena permasalahan stres kerja di Restoran Uda Wandu, Surabaya teridentifikasi melalui observasi sebagai berikut: pertama, beban kerja yang tinggi, terutama pada jam-jam puncak, menjadi faktor utama yang meningkatkan tekanan pada karyawan. Kedua, lingkungan kerja yang padat, berisik, serta suhu panas di dapur juga turut mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Berdasarkan fenomena ini, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di restoran tersebut.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang lebih banyak meneliti faktor-faktor tersebut secara terpisah. Penelitian ini akan mengkaji secara bersamaan pengaruh stres kerja, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, khususnya di industri kuliner, yaitu di Restoran Uda Wandu Surabaya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru dalam pengelolaan SDM di industri lokal dengan memberikan rekomendasi strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini akan mengkaji "Pengaruh Stres Kerja, Kepemimpinan Transformasional, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Restoran Uda Wandu Surabaya".

## KERANGKA KONSEPTUAL



## HIPOTESIS

H1 : Stres Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan restoran Uda Wandu Surabaya.

H2 : Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh dan tidak signifikan Terhadap Kinerja Karyawan restoran Uda Wandu Surabaya.

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan restoran Uda Wandu Surabaya.

H4 : Stres Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja berpengaruh simultan Terhadap Kinerja Karyawan restoran Uda Wandu Surabaya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

| Variabel    | Pernyataan | R hitung | R tabel | Kesimpulan |
|-------------|------------|----------|---------|------------|
| Stres Kerja | X1.1       | 0,518939 | 0,2732  | Valid      |
|             | X1.2       | 0,403859 | 0,2732  | Valid      |
|             | X1.3       | 0,616557 | 0,2732  | Valid      |

|                               |      |          |        |       |
|-------------------------------|------|----------|--------|-------|
|                               | X1.4 | 0,497668 | 0,2732 | Valid |
|                               | X1.5 | 0,378994 | 0,2732 | Valid |
|                               | X1.6 | 0,345328 | 0,2732 | Valid |
| Kepemimpinan Transformasional | X2.1 | 0,68956  | 0,2732 | Valid |
|                               | X2.2 | 0,707852 | 0,2732 | Valid |
|                               | X2.3 | 0,666205 | 0,2732 | Valid |
|                               | X2.4 | 0,654946 | 0,2732 | Valid |
|                               | X2.5 | 0,370879 | 0,2732 | Valid |
|                               | X2.6 | 0,793135 | 0,2732 | Valid |
|                               | X2.7 | 0,657611 | 0,2732 | Valid |
|                               | X2.8 | 0,562792 | 0,2732 | Valid |
| Lingkungan Kerja              | X3.1 | 0,751817 | 0,2732 | Valid |
|                               | X3.2 | 0,686804 | 0,2732 | Valid |
|                               | X3.3 | 0,510947 | 0,2732 | Valid |
|                               | X3.4 | 0,675943 | 0,2732 | Valid |
|                               | X3.5 | 0,510317 | 0,2732 | Valid |
|                               | X3.6 | 0,547918 | 0,2732 | Valid |
|                               | X3.7 | 0,438705 | 0,2732 | Valid |
|                               | X3.8 | 0,605659 | 0,2732 | Valid |
| Kinerja Karyawan              | Y.1  | 0,601176 | 0,2732 | Valid |
|                               | Y.2  | 0,718643 | 0,2732 | Valid |
|                               | Y.3  | 0,477231 | 0,2732 | Valid |
|                               | Y.4  | 0,823706 | 0,2732 | Valid |
|                               | Y.5  | 0,597826 | 0,2732 | Valid |
|                               | Y.6  | 0,573684 | 0,2732 | Valid |
|                               | Y.7  | 0,397697 | 0,2732 | Valid |

|  |     |         |        |       |
|--|-----|---------|--------|-------|
|  | Y.8 | 0,29488 | 0,2732 | Valid |
|--|-----|---------|--------|-------|

Berdasarkan tabel uji validitas menunjukkan bahwa nilai *r* hitung lebih besar dibanding nilai *r* tabel. Dengan hasil tersebut maka kuesioner yang digunakan oleh variabel Stres Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

### Uji Reabilitas

| Variabel                           | Nilai Minimal | Nilai <i>Cronbach's Alfa</i> | Keterangan |
|------------------------------------|---------------|------------------------------|------------|
| Stres Kerja (X1)                   | 0,6           | 0,782                        | Reliabel   |
| Kepemimpinan Transformasional (X2) | 0,6           | 0,798                        | Reliabel   |
| Lingkungan Kerja (X3)              | 0,6           | 0,742                        | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan (Y)               | 0,6           | 0,707                        | Reliabel   |

Berdasarkan tabel diatas seluruh variabel mendapatkan nilai *cronbach's alfa* lebih dari 0,60 sehingga dapat diartikan bahwa variabel penelitian Stres Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan memenuhi uji reliabilitas.

### Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test     |                |                         |
|--|----------------|-------------------------|
|  |                | Unstandardized Residual |
| N                                      |                | 52                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>       | Mean           | .0000000                |
|  | Std. Deviation | 1.98518530              |
| Most Extreme Differences               | Absolute       | .107                    |
|  | Positive       | .091                    |
|  | Negative       | -.107                   |
| Test Statistic                         |                | .107                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                 |                | .195 <sup>c</sup>       |
| a. Test distribution is Normal.        |                |                         |
| b. Calculated from data.               |                |                         |
| c. Lilliefors Significance Correction. |                |                         |

Pada tabel hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada ( $sig > 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

## Uji Multikolonieritas

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |      |                         |       |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)              | 7.306                       | 1.940      |                           | 3.766 | .000 |                         |       |
| TotalX1                   | .282                        | .133       | .281                      | 2.115 | .040 | .235                    | 4.256 |
| TotalX2                   | .021                        | .131       | .027                      | .158  | .875 | .147                    | 6.809 |
| TotalX3                   | .564                        | .116       | .633                      | 4.852 | .000 | .244                    | 4.092 |

a. Dependent Variable: totally

Berdasarkan tabel diatas didapatkan bahwa nilai tolerance >0,1 dan nilai VIF <10

sehingga diartikan bahwa tidak terjadi multikolonieritas.

## Uji Heteroskedastisitas

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |      |                         |       |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)              | 5.479                       | 1.111      |                           | 4.931 | .000 |                         |       |
| TotalX1                   | -.090                       | .076       | -.295                     | 1.179 | .244 | .235                    | 4.256 |
| TotalX2                   | -.083                       | .075       | -.348                     | 1.100 | .277 | .147                    | 6.809 |
| TotalX3                   | .026                        | .067       | .094                      | .384  | .702 | .244                    | 4.092 |

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Hasil analisis pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai uji heteroskedastisitas nilai sig > 0,05 menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya heteroskedastisitas pada penelitian ini.

## Uji Regresi Linear Berganda

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |      |                         |       |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)              | 7.306                       | 1.940      |                           | 3.766 | .000 |                         |       |
| TotalX1                   | .282                        | .133       | .281                      | 2.115 | .040 | .235                    | 4.256 |
| TotalX2                   | .021                        | .131       | .027                      | .158  | .875 | .147                    | 6.809 |
| TotalX3                   | .564                        | .116       | .633                      | 4.852 | .000 | .244                    | 4.092 |

a. Dependent Variable: totally

Berdasarkan tabel di atas merupakan persamaan regresi linear berganda dengan variabel Stres Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

Dengan ini persamaan regresi linear berganda yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 7,306 + 0,282 SK + 0,021KT + 0,564LK$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

SK = Stres Kerja

KT = Kepemimpinan Transformasional

LK = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi

e = Standart Error

Dari hasil pengujian regresi linear berganda terdapat hasilnya yaitu:

1. Nilai konstanta (a) setelah hasil uji sebesar 7.306 bernilai positif menunjukkan terjadinya perubahan yang searah. Artinya jika variabel Stres Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja sama dengan 0 satuan, maka Kinerja Karyawan adalah sebesar 7.306.
2. Koefisien regresi Stres Kerja ( $\beta_1$ ) sebesar 0,282. Hal ini menunjukkan bahwa nilai variabel Stres Kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,282.
3. Nilai koefisien Kepemimpinan Transformasional ( $\beta_2$ ) sebesar 0,021. Hal ini menunjukkan bahwa nilai variabel Kepemimpinan Transformasional mengalami peningkatan 1 satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,021.
4. Nilai koefisien Lingkungan Kerja ( $\beta_3$ ) sebesar 0,564. Hal ini menunjukkan bahwa nilai variabel Lingkungan Kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,564.

Dari hasil analisis regresi linear berganda diatas menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan restoran Uda Wandu.

## Uji t (Parsial)

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |      |       |                         |            |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|-------------------------|------------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T    | Sig.  | Collinearity Statistics |            |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |      |       | Tolerance               | VIF        |
| 1                         | (Constant)                  | 7.306      | 1.940                     |      | 3.766 | .000                    |            |
|                           | TotalX1                     | .282       | .133                      | .281 | 2.115 | .040                    | .235 4.256 |
|                           | TotalX2                     | .021       | .131                      | .027 | .158  | .875                    | .147 6.809 |
|                           | TotalX3                     | .564       | .116                      | .633 | 4.852 | .000                    | .244 4.092 |

a. Dependent Variable: totally

### 1. Pengujian variabel Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil dari uji t (parsial) menunjukkan nilai signifikansi pengaruh Stres Kerja (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah  $0,00 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2,115 >$  nilai t tabel  $2,011$ . Artinya Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### 2. Pengujian variabel Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil dari uji t (parsial) menunjukkan nilai signifikansi pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah  $0,00 < 0,05$  dan nilai t hitung  $0,158 >$  nilai t tabel  $2,011$ . Artinya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### 3. Pengujian variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil dari uji t (parsial) menunjukkan nilai signifikansi pengaruh Lingkungan Kerja (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah  $0,00 < 0,05$  dan nilai t hitung  $4,852 >$  nilai t tabel  $2,011$ . Artinya Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## Uji F (Simultan)

| ANOVA <sup>a</sup> |                |          |             |         |        |                   |
|--------------------|----------------|----------|-------------|---------|--------|-------------------|
| Model              | Sum of Squares | df       | Mean Square | F       | Sig.   |                   |
| 1                  | Regression     | 805.703  | 3           | 268.568 | 64.139 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual       | 200.989  | 48          | 4.187   |        |                   |
|                    | Total          | 1006.692 | 51          |         |        |                   |

a. Dependent Variable: totally

b. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX1, TotalX2

Dari tabel diatas hasil dari pengujian uji F (simultan) memiliki nilai-nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dengan nilai F hitung sebesar 64.139 > nilai F tabel 2.80, hal ini menunjukkan variabel Stres Kerja (X1), Kepemimpinan Transformasional (X2), Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

| Model Summary <sup>b</sup>                           |                   |          |                   |                            |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model  | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1  | .895 <sup>a</sup> | .800     | .788              | 2.046                      |
| a. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX1, TotalX2 |                   |          |                   |                            |
| b. Dependent Variable: totally                       |                   |          |                   |                            |

Berdasarkan tabel diatas uji determinasi diketahui nilai koefisien determinasi (Adjust R Square) sebesar 0,788 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Stres Kerja (X1), Kepemimpinan Transformasional (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 78,8%. Sedangkan sisanya dari 100% yakni sebesar 21,2% masih dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

### DAFTAR PUSTAKA

- Khairuddin, K. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behaviour. *Jurnal Islamika Granada*, 1(1), 27–33. <https://doi.org/10.51849/ig.v1i1.10>
- Rennie, R., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT . Heulang. *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1).
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1), 178–190. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i1.330>
- Susanti, N., & Rohima, D. (2023). *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. *Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 3(3), 285–292. <https://doi.org/10.32493/jism.v4i3>