

Leadership Style and Work Environment on Employee Performance

Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Fitiara Adistha Cahyani¹, Diana², Jamiah³

^{1,2,3} Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

Email: ¹ fitiaraadistha98@gmail.com, ² diana.fisip@gmail.com, ³ jjamiah2607@gmail.com

| Artikel Info | ABSTRACT |
|--|---|
| Riwayat Artikel: Penyerahan 2023-04-09 Revisi 2023-05-07 Diterima 2023-05-21 | <i>The background of the problem in this study is that there are many problems encountered in the company PT. Kharisma Anugrah Lestari is that there are still many employees who do not comply with work regulations at the company, employees also show lack of work performance, lack of responsibility for work, the need for efforts made by PT. Kharisma Anugrah Lestari to improve effective employee performance. These problems raise the need for a leadership style in managing human resources in a work unit and a supportive work environment. So, the author is interested in conducting further research entitled "The Influence of Leadership Style and Work Environment on Employee Performance at PT. Charisma Anugrah Lestari". This writing uses quantitative methods. Data collection techniques are carried out by observation, interviews, documentation, questionnaires, and library studies. The source of the data used is the results of questionnaires filled out by all employees of PT. Kharisma Anugrah Lestari with a population of 30 people. The statistical analysis method used was multiple linear regression with IBM SPSS version 23 rocks. The results of partial hypothesis testing show that leadership style has a positive and significant effect on employee performance, while the work environment has no effect and is not significant on employee performance, based on the results of simultaneous tests, the F value is calculated > F table obtained 16.119 > 3.340 means positive. With a significance value of 0.000 < 0.05 meaning significant, it can be concluded that leadership style and work environment can simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. With the results of the coefficient of determination test showing a figure of 0.544 or 54.4%, it means that almost half of the performance of PT. Kharisma Anugrah Lestari is influenced by leadership style and work environment.</i> |
| Keyword: Leadership Style; Work Environment; Employee Performance | |

| ABSTRAK | Kata Kunci |
|---|---|
| Latar Belakang permasalahan dalam penelitian ini adalah terdapat banyak permasalahan ditemui di perusahaan PT. Kharisma Anugrah Lestari yaitu masih banyak karyawan yang tidak mematuhi peraturan kerja pada perusahaan, para karyawan juga menunjukkan kurangnya prestasi kerja, kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan, Perlunya upaya yang dilakukan oleh PT. Kharisma Anugrah Lestari untuk meningkatkan kinerja karyawan yang efektif. timbul-timbulnya masalah ini diperlukannya gaya kepemimpinan dalam mengelola sumber daya manusia dalam suatu unit kerja serta lingkungan kerja yang mendukung. maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kharisma Anugrah Lestari". Penulisan ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dokumentasi, kuesioner dan studi perpustakaan. Sumber data yang digunakan adalah hasil kuesioner yang diisi oleh seluruh karyawan PT. Kharisma Anugrah Lestari dengan jumlah populasi 30 orang. Metode analisis statistik yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan batuan IBM SPSS versi 23. Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Berdasarkan hasil uji simultan nilai F hitung > F tabel diperoleh 16,119 > 3,340 artinya positif. dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 artinya signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan angka sebesar 0,544 atau 54,4% artinya hampir setengah kinerja karyawan PT. Kharisma Anugrah Lestari dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. | Gaya Kepemimpinan; Lingkungan Kerja; Kinerja karyawan |

Copyright (c) Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi

Korespondensi:

Fitiara Adistha Cahyani

Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

Email: fitiaraadistha98@gmail.com



LATAR BELAKANG

Pada era globalisasi sekarang ini dengan adanya perkembangan teknologi yang sangat maju menuntut perusahaan untuk selalu siap dalam menghadapi perubahan serta persaingan yang kompetitif di tingkat internasional maupun nasional, untuk menghadapi persaingan yang kompetitif ini tentu tidak cukup hanya dengan mengandalkan teknologi saja. Namun penggunaan teknologi canggih harus diimbangi dengan kemampuan sumber daya manusia yang handal. Sumber daya manusia merupakan suatu modal dasar yang paling utama dalam setiap organisasi.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Keberhasilan dalam suatu perusahaan ditentukan dari kualitas orang-orang di dalamnya. Untuk mencapai keberhasilan Perusahaan harus memerlukan strategi dan perencanaan dengan baik secara umum, luas dan menyeluruh dalam segala aspek kebutuhan tenaga kerja dan Setiap karyawan dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawannya.

Menurut Dessler (2006) kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Salah satu dari aktivitas perusahaan dipengaruhi oleh sistem pola hubungan yang terjadi di dalamnya, baik hubungan dengan sesama karyawan maupun hubungan dengan atasan. Pola hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan dapat menyebabkan karyawan merasa senang atau tidak senang bekerja di perusahaan tersebut, untuk itulah dalam organisasi atau perusahaan selalu dilakukan perencanaan pengelolaan sumber daya manusia untuk mendapatkan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat.

Pengelolaan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi adalah menyangkut masalah kepemimpinan, seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin maupun yang di akui oleh anggota sebagai seseorang yang pantas memimpin mereka, dialah yang menjalankan fungsi organisasi tersebut. Cara dan pola tingkah laku pemimpin diartikan oleh bawahan yang bekerja sama dengannya sebagai gaya kepemimpinan (Guntoro, 2015). Namun faktanya kinerja karyawan bisa dapat menurun dikarenakan salah satunya dari faktor gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang buruk yang akan membuat menurunnya prestasi kerja, semangat kerja sehingga kurang menaati peraturan,

kurangnya tanggung jawab serta tidak ada acuan untuk mencapai kinerja yang baik. Dalam hal tersebut dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat menerapkan gaya kepemimpinan untuk mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi mengawasi dan menyelesaikan tugas yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Soetjipto (2008) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting dan perlu diperhatikan dalam manajemen, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sebab lingkungan kerja tempat dimana karyawan melakukan aktivitas pekerjaan setiap harinya. Jika lingkungan kerja memberikan fasilitas yang baik pada tempat kerjanya maka akan membawa dampak positif pada kinerja karyawan namun sebaliknya, jika di lingkungan kerjanya memberikan fasilitas yang buruk maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Tentu tidak mudah bagi karyawan untuk mencapai kinerja yang diharapkan oleh perusahaan apabila tidak didukung oleh gaya kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif di perusahaan.

PT. Kharisma Anugrah Lestari adalah perusahaan swasta yang bergerak di bidang pelaksanaan konstruksi dengan memiliki aset Alat 8 Excavator dan 2 Bulldozer, yang berlokasi di Desa Matalibaq Kec. Long hubung Kab. Mahakam Ulu dan alamat kantornya berlokasi di Jl. Sebulus salam. PT. Kharisma Anugrah Lestari memiliki jumlah karyawan 30 orang, dari kajian diatas terdapat banyak permasalahan ditemui di perusahaan PT. Kharisma Anugrah Lestari yaitu masih banyak karyawan yang tidak mematuhi peraturan kerja pada perusahaan, para karyawan juga menunjukkan kurangnya prestasi kerja, kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan, kerjasama yang kurang sehingga menimbulkan konflik antar karyawan, ditambah cuaca di lokasi dengan curah hujan yang tinggi membuat para karyawan tidak bisa kerja dan membuat kesehatan menjadi rentan sakit dan kinerja karyawan menjadi menurun.

Berdasarkan hasil sementara yang telah dilakukan melalui wawancara awal terhadap beberapa karyawan, diketahui bahwa terdapat beberapa permasalahan yang terjadi sehingga menyebabkan menurunnya kinerja karyawan PT. Kharisma Anugrah Lestari. Dari beberapa indikator tersebut dalam mengukur kinerja karyawan di PT. Kharisma Anugrah Lestari tidak sepenuhnya berjalan dengan baik, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor. Berikut adalah tabel 1.1 berdasarkan hasil pra survei yang telah dilakukan.

Tabel 1 Hasil Survei Mengenai Penyebab Menurunnya Kinerja karyawan PT. Kharisma Anugrah Lestari

| No | Faktor Penyebab Menurunnya Kinerja Karyawan | Jumlah Tanggapan | Persentase |
|-------|---|------------------|------------|
| 1 | Kurangnya Prestasi Kerja | 4 | 31% |
| 2 | Kerja sama antar karyawan | 3 | 23% |
| 3 | Kurangnya Tanggung jawab | 6 | 46% |
| Total | | 13 | 100% |

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa kurangnya prestasi kerja menunjukkan tanggapan sebesar 4 orang (31%) hal ini disebabkan tidak dapat mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan disebabkan karena adanya kurangnya dilakukan pelatihan sehingga kurangnya kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut. Kemudian kerja sama antar karyawan menunjukkan tanggapan sebesar 3 orang (23%) disebabkan kurangnya koordinasi satu sama lain sehingga menimbulkan kesalahpahaman satu sama lain sehingga berdampak bagi perusahaan seperti alat standby tidak bisa kerja. Kemudian kurangnya tanggung jawab menunjukkan tanggapan sebesar 6 orang (46%) kurangnya kesadaran dengan tanggung jawab yang dimiliki sehingga menimbulkan ketidaktepatan penyelesaian tugas serta kurangnya untuk menjaga atau merawat alat sehingga menimbulkan kerusakan pada alat tersebut. Dari ke tiga pertanyaan yang telah diajukan didapat pertanyaan kurangnya tanggung jawab menunjukkan jawaban yang sangat tinggi sehingga ini dapat menjadi perhatian khusus bagi perusahaan agar lebih memperhatikan mengenai solusi yang efektif untuk menangani masalah tersebut.

Berdasarkan hasil survei sementara yang telah dilakukan untuk dijadikan suatu fenomena pendukung, dengan melihat permasalahan yang ada pada PT. Kharisma Anugrah Lestari dengan adanya kinerja karyawan yang menurun dampak yang dapat dirasakan oleh perusahaan adalah menurunnya hasil kerja perusahaan, hal ini dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan karena dapat menurunkan hasil pendapatan perusahaan dan akan berimbas terhadap semua bidang. Perlunya upaya yang dilakukan oleh PT. Kharisma Anugrah Lestari untuk meningkatkan kinerja karyawan yang efektif. timbul-timbulnya masalah ini diperlukannya gaya kepemimpinan dalam mengelola sumber daya manusia dalam suatu unit kerja serta lingkungan kerja yang mendukung. Dalam penelitian ini Kualitas kepemimpinan yang terdapat pada suatu perusahaan sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Bisa dikatakan bahwa entitas kepemimpinan dalam suatu perusahaan yang dominan dalam menjalankan seluruh fungsi-fungsinya begitu juga dengan Dari upaya memotivasi dan memberi penghargaan, mengorganisasikan modal dan tenaga kerja, menetapkan kecepatan kerja, berperan sebagai panutan bagi karyawan, dan menetapkan nada keseluruhan dari lingkungan kerja. Justifikasi dilakukan penelitian ini karena adanya gap penelitian terkait pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode penelitian kuantitatif diterapkan dalam penelitian ini. Metode penelitian berdasarkan ide positivisme

digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu menurut Sugiyono (2013) tentang pendekatan kuantitatif. Tujuan pengumpulan data kuantitatif atau statistik adalah untuk menguji hipotesis tertentu.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan verifikatif atau uji hipotesis yaitu suatu penelitian yang menjelaskan atau mencari hubungan sebab dan akibat dari dua variabel atau lebih, yaitu Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Pada PT. Kharisma Anugrah Lestari.

Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2013) menyatakan populasi adalah wilayah umum yang terdiri dari keseluruhan objek penelitian serta memiliki karakter tertentu kemudian dipelajari guna menentukan penarikan kesimpulan penelitian. Menurut Sugiyono (2013) sampel adalah bagian dari suatu populasi dari penelitian. Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 30 karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. penelitian ini menggunakan metode sensus dengan mengambil semua populasi sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2010). Pengumpulan data adalah mencari, mencatat, dan mengumpulkan semua secara objektif dan apa adanya sesuai dengan hasil observasi dan wawancara di lapangan yaitu pencatatan data dan berbagai bentuk data yang ada di lapangan. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Interview (wawancara)
Interview merupakan teknik pengumpulan data dalam metode survei yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian.
2. Kuesioner (angket)
Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.
3. Observasi
Observasi merupakan pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti. dimana penulis melakukan pengamatan langsung terhadap berbagai gejala yang bermakna dalam kaitannya dengan tujuan penelitian. Dalam hal ini, penulis mencoba melakukan pengamatan terhadap sikap dan perilaku sehari-hari pada karyawan PT. Kharisma Anugrah Lestari

Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis hasil penelitian menggunakan SPSS 23 (*Statistical Package for Social Sciences*). Dimana hasil data tersebut diolah kemudian dianalisis yang telah ditetapkan.

HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden dalam penelitian ini menggambarkan data-data karakteristik responden yang

digunakan sebagai sampel. Karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir.

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2 Tabel karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin berikut ini menyajikan hasil uji deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Keterangan | Jumlah | Persentase |
|------------|--------|------------|
| Laki-Laki | 25 | 83,3% |
| Perempuan | 5 | 16,7% |
| Total | 30 | 100% |

Berdasarkan tabel 2 di atas, deskripsi responden sesuai jenis kelamin menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan dengan jumlah responden laki-laki sebanyak 25 responden (83,3%) sedangkan jumlah responden perempuan hanya sebanyak 5 (16,7%).

Responden Berdasarkan Usia

Tabel 3 Karakteristik responden berdasarkan usia berikut ini menyajikan hasil deskripsi responden berdasarkan usia.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia

| Keterangan | Jumlah | Persentase |
|------------------------------|--------|------------|
| Usia Produktif 18-30 Tahun | 8 | 26,7% |
| Usia Produktif 31- 54 Tahun | 20 | 66,7% |
| Usia Nonproduktif > 55 tahun | 2 | 6,6% |
| Total | 30 | 100% |

Berdasarkan tabel 3 di atas, deskripsi responden sesuai usia menunjukkan karakteristik responden dengan usia 18-30 tahun dengan jumlah sebanyak 8 orang (26,7%). Kemudian dilanjut dengan responden berusia 31-54 tahun sebanyak 20 orang (66,7%). lalu dilanjut dengan responden berusia diatas 55 tahun sebanyak 2 orang (6,6%).

Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4 Tabel karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir berikut ini menyajikan hasil uji deskripsi responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| Keterangan | Jumlah | Persentase |
|---------------|--------|------------|
| SD/Sederajat | 1 | 3,3% |
| SMP/Sederajat | 1 | 3,3% |
| SMA/Sederajat | 24 | 80% |
| Sarjana D3/S1 | 4 | 13,4% |
| Total | 30 | 100% |

Berdasarkan tabel 4 di atas, deskripsi responden sesuai Pendidikan terakhir menunjukkan bahwa jumlah

responden berpendidikan SD sebanyak 1 orang (3,3%), SMP memiliki jumlah sebanyak 1 orang (3,3%). kemudian berpendidikan SMA menunjukkan jumlah terbanyak yaitu sebesar 24 orang (80%), lalu dilanjut dengan berpendidikan sarjana D3/S1 memiliki jumlah sebanyak 4 orang (13,4%).

Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 5 Tabel karakteristik responden berdasarkan Jabatan berikut ini menyajikan hasil uji deskripsi responden berdasarkan Jabatan karyawan.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

| Keterangan | Jumlah | Persentase |
|------------|--------|------------|
| Manager | 2 | 6,7% |
| Admin | 2 | 6,7% |
| Mandor | 2 | 6,7% |
| Mekanik | 1 | 3,3% |
| Tk. Las | 1 | 3,3% |
| Sopir | 2 | 6,7% |
| Tk. Masak | 2 | 6,7% |
| Operator | 10 | 33,3% |
| Helper | 8 | 26,6% |
| Total | 30 | 100% |

Berdasarkan tabel 5 di atas, deskripsi responden sesuai Jabatan menunjukkan bahwa jumlah responden jabatan Manager sebanyak 2 orang (6,7%), admin memiliki jumlah sebanyak 2 orang (6,7%), mandor memiliki sebanyak 2 orang (6,7%), mekanik memiliki jumlah sebanyak 1 orang (3,3%), tukang Las memiliki jumlah sebanyak 1 orang (3,3%), Sopir memiliki jumlah sebanyak 2 orang (6,7%), Tk. Masak memiliki jumlah sebanyak 2 orang (6,7%), kemudian Operator menunjukkan jumlah terbanyak yaitu sebesar 10 orang (33,3%), lalu dilanjut dengan helper memiliki jumlah sebanyak 8 orang (26,6%).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai α (*cornbanch alpha*). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,60$. Untuk lebih jelasnya hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cornbanch Alpha | Standar Reliabilitas | Keterangan |
|-----------------------|-----------------|----------------------|------------|
| Gaya | | | |
| Kepemimpinan (X1) | 0,883 | 0,60 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0,648 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,893 | 0,60 | Reliabel |

Berdasarkan data pada tabel 6 diatas, hasil diperoleh setelah uji reliabilitas menunjukkan bahwa, untuk variabel gaya kepemimpinan (X1), Lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) bisa di uji selanjutnya atau seluruh variabel menunjukkan reliabel yaitu di atas standar reliabilitas yakni 0,60.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Adapun pengambilan keputusan uji normalitas adalah:
a. Jika sig > 0,05 maka data berdistribusi normal.
b. Jika sig < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas

| | | <u>Unstandardized Residual</u> |
|----------------------------------|----------------|--------------------------------|
| N | | 30 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 3,47699220 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,133 |
| | Positive | ,101 |
| | Negative | -,133 |
| Test Statistic | | ,133 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,185 ^c |

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel 7 data hasil uji normalitas dapat disimpulkan bahwa hasil output menunjukkan nilai Kolmogrov Smirnov signifikansi pada 0,185 > 0,05. Dengan demikian residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Dalam uji multikolinearitas dapat dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) Variance Inflation Factors (VIF). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukan adanya multikolineritas nilai tolerance ≤ 0,10 atau sama dengan dengan VIF ≥ 10.

Uji Multikolineritas

Uji Multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel

Tabel 8 Hasil Uji Multikolineritas

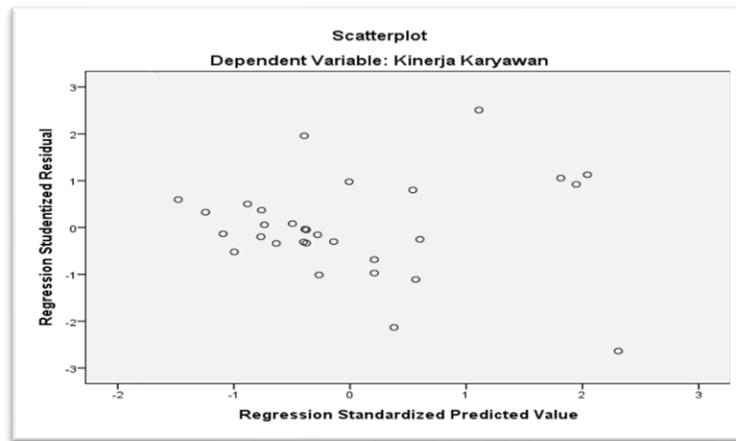
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | Collinearity Statistics | |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| 1(Constant) | 14,508 | 8,307 | | 1,747 | ,092 | | |
| Gaya Kepemimpinan | ,458 | ,101 | ,729 | 4,551 | ,000 | ,659 | 1,519 |
| Lingkungan Kerja | ,023 | ,240 | ,015 | ,096 | ,924 | ,659 | 1,519 |

Berdasarkan pada tabel 8 menunjukkan hasil nilai VIF (Variance Inflation Factor) variabel gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) adalah 1,519 ≤ 10 dan nilai tolerance value pada variabel gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) adalah 0,659 ≥ 0,1. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) masing-masing variabel independen lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung gejala multikolineritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual atau ke pengamat yang lain. model regresi yang baik adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, adapun cara pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas pada gambar scatterplot (alur sebaran) yakni:

1. Titik-titik data penyebar diatas dan di bawah atau sekitar angka 0.
2. Tidak mengumpul hanya diatas/di bawah saja.



Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas, terlihat tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis Uji Parsial (t)

Uji t merupakan pengujian untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau parsial variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Maka pengaruh tersebut dapat dilihat pada tabel 5.1 berikut ini.

Tabel 9 Hasil Uji Parsial (t)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 (Constant) | 14,508 | 8,307 | | 1,747 | ,092 |
| Gaya Kepemimpinan | ,458 | ,101 | ,729 | 4,551 | ,000 |
| Lingkungan Kerja | ,023 | ,240 | ,015 | ,096 | ,924 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Besarnya t tabel dengan ketentuan $\alpha = 0,05$, $n = 30$, $k = 2$, sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$T \text{ tabel} = t (\alpha/2 : n - k - 1)$$

$$= t (0,05/2 : 30 - 2 - 1)$$

$$= t (0,025 : 27)$$

Maka diperoleh nilai T tabel sebesar 2,052. Berdasarkan tabel 5.1 diatas maka dapat dilihat pengaruh dari masing-masing variabel sebagai berikut;

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 5.1 Coefficients diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,551 t tabel sebesar 2,052 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena itu nilai t_{hitung} lebih besar dari t tabel dengan signifikansi yang lebih kecil dari 0.05. berdasarkan analisis secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dan Kinerja karyawan (Y)

2. Variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 5.1 Coefficients diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,96 t tabel sebesar 2,052 dengan taraf signifikansi sebesar 0,924. Oleh karena itu nilai t_{hitung} lebih kecil dari t tabel dengan signifikansi yang lebih besar dari 0.05. berdasarkan analisis secara parsial tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja karyawan (Y).

Uji Simultan (F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 10 Hasil Uji Simultan (F)

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 418,605 | 2 | 209,303 | 16,119 | ,000 ^b |
| Residual | 350,595 | 27 | 12,985 | | |
| Total | 769,200 | 29 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan angka F tabel dengan ketentuan $F = K ; (n - k)$ atau $F = 2 ; (30 - 2) = 28$, sehingga F diperoleh sebesar 3,340. Berdasarkan tabel 5.2 diketahui nilai F hitung sebesar 16,119 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,340 ($16,119 > 3,340$) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dapat diketahui bahwa hipotesis alternatif (H_a) dapat diterima, yang berarti terdapat pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap

kinerja karyawan (Y) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menunjukkan berapa besar persentase variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) menerangkan variasi variabel kinerja karyawan (Y). Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien determinasi (R^2)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,738 ^a | ,544 | ,510 | 3,60347 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil pengujian Koefisien determinasi *model summary* di atas, menunjukkan bahwa nilai koefisien R square (R^2) sebesar 0,544 atau 54,4%. Dapat diambil kesimpulan bahwa 54,4% kinerja karyawan di PT. Kharisma Anugrah lestari dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, sisanya 46,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, peneliti ingin melihat pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Kharisma Anugrah Lestari. Dari hasil uji regresi linear berganda yaitu dengan nilai konstanta (α) sebesar 14,508 dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan (Y) sebesar 14,508. Nilai koefisien b_1 pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) bernilai positif yaitu sebesar 0,458, artinya setiap perubahan variabel pada gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 1% akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,458 dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X_2) dianggap konstan. Nilai koefisien (b_2) pada variabel lingkungan kerja (X_2) bernilai positif yaitu sebesar 0,023 artinya setiap perubahan variabel pada lingkungan kerja (X_2) sebesar 1% akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,023 dengan asumsi bahwa variabel gaya kepemimpinan dianggap konstan.

Berdasarkan hitungan secara parsial pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja pegawai terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,551 dan t tabel sebesar 2,052 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena itu nilai t_{hitung} lebih besar dari t tabel dengan signifikansinya lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil perhitungan secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,924 dan t tabel sebesar 2,052 dengan taraf signifikansi sebesar 0,015. Oleh karena itu nilai t_{hitung} lebih kecil dari t tabel dengan signifikansinya lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat dilihat dari uji koefisien determinasinya. dimana gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 54,4% terhadap kinerja karyawan pada PT. Kharisma Anugrah Lestari, yang dimana sisanya 46,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh yang ditimbulkan oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 54,4% termasuk besar, hampir setengah kinerja karyawan PT. Kharisma Anugrah Lestari dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Hal ini sesuai dengan beberapa pendapat bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan tergantung bagaimana gaya kepemimpinan setiap pemimpin di dalam perusahaan beserta lingkungan kerja yang baik. Gaya kepemimpinan akan menjadi faktor penentu keberhasilan dalam suatu organisasi, hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan menjadi titik pusat adanya perubahan signifikan dalam organisasi, pemimpinlah yang akan menentukan bagaimana nasib suatu organisasi dengan bagaimana seorang pemimpin mengambil keputusan-keputusan yang diambilnya, Pemimpin sebagai orang yang diikuti bawahannya harus mampu menggerakkan, mengarahkan dan memotivasi bawahannya atau anggotanya untuk melakukan hal baik dengan memaksimalkan kemampuan dalam diri. tanpa adanya sosok gaya kepemimpinan yang baik, suatu organisasi akan kurang termotivasi atau bersemangat dalam mencapai tujuannya.

Adapun menurut Edy Sutrisno (2014) Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Pemimpin memiliki cara pola tingkah laku yang berbeda-beda dalam memimpin bawahannya, Seperti menurut Hidayat (2018) "Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Serta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi".

Begitu juga halnya dengan lingkungan kerja yang aman dan sehat tentu dapat membantu pekerja dalam

meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam melaksanakan bekerja, namun sebaliknya jika lingkungan kerja tidak terorganisasi dengan baik, banyak faktor yang berbahaya yang membuat kinerja karyawan akan menimbulkan efek buruk. Adapun Menurut Nitisemito (Nuraini 2013) "lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya, dengan adanya fasilitas kerja yang memadai membuat kinerja karyawan semakin membaik". lingkungan kerja yang sehat pastinya karyawan akan lebih enjoy dalam bekerja dengan demikian mereka akan berusaha untuk memberikan yang terbaik dari diri mereka untuk tujuan bersama. Manfaat lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat.

Dapat dilihat dari teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawannya. Penelitian ini melihat seberapa pentingnya pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan yang baik, jika sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat memberikan kontribusi yang baik maka akan selalu siap dalam menghadapi perubahan serta persaingan yang kompetitif.

KESIMPULAN

Hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Kharisma Anugrah Lestari, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji parsial bahwa Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dapat dilihat dari hasil Uji parsial diperoleh nilai t hitung 4,551 lebih besar dari nilai yakni 2,052, dengan taraf signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh dapat dilihat dari hasil Uji parsial diperoleh nilai t hitung 0,96 lebih kecil dari nilai t tabel yakni 2,052 dengan taraf signifikansi sebesar $0,924 > 0,05$ artinya tidak signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji simultan nilai F hitung $> F$ tabel diperoleh 16,119 $> 3,340$ artinya positif. dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi nilai R -Square yang besarnya 0,544. Nilai ini menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 54,4% artinya hampir setengah kinerja karyawan PT. Kharisma Anugrah Lestari dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Hal ini sesuai

dengan beberapa pendapat bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan tergantung bagaimana gaya kepemimpinan setiap pemimpin di dalam perusahaan beserta lingkungan kerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Prentice Hall.
- Budiman, A. (2006). *Kebebasan, Negara, Pembangunan, Kumpulan Tulisan 1965-2005*.
- Candrawati, D. (2019). Persepsi Terhadap Pola Asuh Demokratis Dan Konsep Diri Terhadap Penyesuaian Diri Pada Mahasiswa. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 8(2), 99. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v8i2.3048>
- Febry, & Teofilus. (2020). SPSS: Aplikasi Pada Penelitian Manajemen Bisnis. In *Suparyanto dan Rosad (2015 (Vol. 5, Issue 3)*.
- Ghozali, I. (2010). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*.
- Hajar, S. (2017). Pengaruh Kefungsian Terhadap Pengherotan Kognitif Pelajar dan Ketahanan Diri Sebagai Perantara. Tesis. <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>
- Hutz, A., Martin, W.E. Beitel, M. (2007). Ethnocultural Person Environment Fit and College Adjustment: Some Implications for College Counselors. *Journal of College Counseling*, 10, 130–13.
- Ismaniar, & Uyun, M. (2023). Extraversion, Agreeableness and Gratitude. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 12(1), 132–137.
- Ismawati, L., & Andriyani, I. N. (2022). Correlation Self-Efficacy and Adversity Quotient of Students at SMK Muhammadiyah 2 Wedi Klaten. *Edunesia : Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 3(1), 78–88. <https://doi.org/10.51276/edu.v3i1.212>
- Kinman, G. (2014). *Exploring Stress Resilience in Trainee Social Workers: The Role of Emotional and Social Competencies Work-related wellbeing in UK academic employees View project Presenteeism View project. July 2010*, 261–275. <https://www.researchgate.net/publication/249285521>
- Kurniawati, J., & Baroroh, S. (2016). Literasi Media Digital Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Bengkulu. *Jurnal Komunikator*, 8(2), 51–66. https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrbwLmv_NiYcJ9B1XNyoA;_ylu=Y29sbwNncTEEcG9zAzEEdnRpZANEMTEyNV8xBHNiYwNzcg-/RV=2/RE=1660170343/RO=10/RU=https%3A%2F%2Fjournal.umy.ac.id%2Findex.php%2Fjkm%2Farticle%2Fview%2F2069/RK=2/RS=81QU2oK5sx07ghZTIsrFj4EtGCI-
- Leman. (2007). *The Best of Chinese Life Philodophies*. Gramedia Pustaka Utama.
- Lingga, & Tuapattinaja. (2012). *Gambaran Virtue Mahasiswa Perantau*. 1(2004), 1–94.
- Masron Mensih, Fauziah Ibrahim, & Nazirah Hassan. (2021). Hubungan Antara Motivasi Pencapaian, Kecerdasan Emosi Dan Ketahanan Diri Dalam Kalangan Mahasiswa Kerja Sosial. *E-Bangi Journal of Social Science and Humanities*, 18(1 (2021)), 37–48.
- Miranda, C. A., & Uyun, M. (2023). Impact Academic Pressure and Academic Ability Against Academic Cheating Dampak Tekanan Akademik dan Kemampuan Akademik Terhadap Kecurangan Akademik. *Psikoborneo*, 11(1), 117–123.
- Muhson, A. (2015). *Pedoman Praktikum Aplikasi Komputer Lanjut*. 53(9), 1689–1699.
- Naim, M. (1984). *Merantau Pola Migrasi Suku Minangkabau*. Gajah Mada University Press.
- Nugraha, A. P., & Nuryana, I. (2017). Hubungan antara Kecerdasan Emosi dan Efikasi Diri Pelajaran Matematika. *Universitas Islam Indonesia*.
- Nuralisa, A., Machmuroch, & Astriana, S. (2016). Hubungan antara adversity quotient dan dukungan sosial teman sebaya dengan penyesuaian diri mahasiswa perantauan tahun pertama fakultas teknik universitas sebelas maret surakarta. *Wacana*, 8(2), 1–12.
- Pantu, E. A. (2021). Moderasi Usia dalam Pengaruh Semester Terhadap Efikasi Diri Akademik pada Pembelajaran Online. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 10(1), 78. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v10i1.4583>
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1990 Tentang Pendidikan Tinggi*. (2019).
- Rikumahu, M. C. E., & Rahayu, M. N. M. (2022). Resiliensi Akademik Pada Mahasiswa: Bagaimana Kaitannya Dengan Optimisme Selama Masa Pembelajaran Daring? *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(3), 575. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v10i3.8467>

- Risma, D. (2016). Analisis Self Resilience Dalam Menyelesaikan Skripsi Pada Mahasiswa Prodi Pg Paud Fkip Universitas Riau. *Educhild*, 5(1), 1–7.
- Russell, J., & Russell, L. (2006). *The 2006 Pfeiffer Annual Training: measuring employee resilience*. Russell Consulting, Inc.
- Saidah, S., & Aulia, L. A.-A. (2014). Hubungan self-efficacy dan adversity quotient (AQ). *Jurnal Psikologi*, 2(2), 54–61. <https://jurnal.yudharta.ac.id/v2/index.php/ILMU-PSIKOLOGI/article/view/1069>
- Santos, M. C. J. (2013). Assessing The Effectiveness of The Adapted Adversity quotient Program in a Special Education School. *International Refereed Research Journal*, 11(4).
- Sholihah, A. A., Meiyuntariningsih, T., & Ramadhani, H. S. (2023). Minat berwirausaha pada mahasiswa : Bagaimana perananan self-efficacy dan adversity quotient ? *Pendahuluan*. 2(4), 1004–1013.
- Stoltz, P. G. (2000). *Adversity Quotient: Mengubah Hambatan Menjadi Tantangan*. PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sujono, S. (2014). Hubungan Antara Efikasi Diri (Self Efficacy) Dengan Problem Focused Coping Dalam Proses Penyusunan Skripsi Pada Mahasiswa FMipa Unmul. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(2), 67–71. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v2i2.3639>
- Uyun, M. (2018). Orientasi Tujuan Dan Efikasi Akademik Terhadap Kecurangan Akademik Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Uin Raden Fatah Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 4(1), 45–51. <https://doi.org/10.19109/psikis.v4i1.1938>
- Wagnild, G. M., & Young, H. M. (1993). Development and Psychometric Evaluation of the Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement*, 1(2), 165–178.
- Wan Samhanin, S. (2019). *Pengaruh Gaya Perapatan, Gaya Keibubapaan, Strategi daya tindak dan ketahanan diri ke atas kepuasan hidup remaja di daerah Petaling Selangor*. University Kebangsaan Malaysia.
- Wardani, A. F., & Syah, M. E. (2022). Gambaran Self Efficacy Mahasiswa Angkatan Pertama dalam Proses Penyusunan Skripsi. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(4), 671. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v10i4.8628>
- Wibowo, M. W. (2015). HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSI , ADVERSITY QUOTIENT DAN EFIKASI DIRI PADA SISWA KELAS XII MADRASAH ALIYAH NEGERI 1 MAGELANG Moersito Wimbo Wibowo Masing-masing mencapai sekolah akan mengeluarkan kebijakan jam pelajaran tambahan untuk melatih. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 10(2), 186–200. <https://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jpt/article/view/1401>
- Wulandari, & Kumalasari, D. (2022). Resiliensi akademik pada mahasiswa: Bagaimana kaitannya dengan dukungan dosen? *Jurnal Psikologi Malahayati*, 4(1), 19–30.