

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, *LOCUS OF CONTROL*, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GOBEL DHARMA NUSANTARA

Muhammad Soleh Alfaridzi^{1*}, Ridlwan Muttaqin²
Rifqi Farisan Akbar³

Prodi Manajemen^{1,2,3} , Fakultas Manajemen dan Bisnis^{1,2,3} ,
Universitas Indonesia Membangun^{1,2,3}

malfaridzi@student.inaba.ac.id¹ , ridlwan.muttaqin@inaba.ac.id²
rifqi.farisan@inaba.ac.id³

Received: June 20, 2025. **Revised:** July 5, 2025. **Accepted:** July 9, 2025 . **Issue Period:** Vol.9 No.3 (2025), Pp. 1196-1207

Abstrak: Penelitian ini difokuskan pada evaluasi kinerja karyawan PT Gobel Dharma Nusantara yang dipengaruhi oleh tiga variabel utama: lingkungan kerja, locus of control (lokus kendali), dan gaya kepemimpinan. Pendekatan yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif dalam kerangka kuantitatif, dengan seluruh populasi sebanyak 35 karyawan digunakan sebagai sampel penelitian. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata skor lingkungan kerja adalah 29,57 (SD = 3,75), skor kepemimpinan 21,71 (SD = 2,32), skor locus of control 16,74 (SD = 2,48), dan rata-rata kinerja karyawan sebesar 21,09 (SD = 2,93). Berdasarkan hasil regresi linier berganda, ketiga variabel menunjukkan nilai signifikansi $p < 0,05$, serta koefisien regresi masing-masing: lingkungan kerja ($\beta = 0,348$), locus of control ($\beta = 0,355$), dan gaya kepemimpinan ($\beta = 0,395$), dengan ini dapat dikatakan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja. Temuan ini mengindikasikan, secara bersamaan ketiganya berkontribusi dalam mendorong peningkatan performa kerja karyawan di perusahaan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, *Locus of control*, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract: This study focuses on evaluating the employee performance of PT Gobel Dharma Nusantara, influenced by three main variables: work environment, locus of control, and leadership style. A descriptive and verificative approach within a quantitative framework was employed, with the entire population of 35 employees serving as the research sample. Descriptive analysis revealed that the average score for the work environment was 29.57 (SD = 3.75), leadership style was 21.71 (SD = 2.32), locus of control was 16.74 (SD = 2.48), and employee performance averaged 21.09 (SD = 2.93). Based on the results of multiple linear regression analysis, all three variables showed significance levels of $p < 0.05$, with regression coefficients as follows: work environment ($\beta = 0.348$), locus of control ($\beta = 0.355$), and leadership style ($\beta = 0.395$). These findings indicate that each variable has a significant impact



DOI: 10.52362/jisamar.v9i3.1984

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

on employee performance. Collectively, the three variables contribute to enhancing employee performance within the company.

Keywords: *Leadership Style, Locus of control, Work Environment, Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

Dalam mencapai keberhasilan mencapai tujuan, organisasi bergantung pada efisiensi sumber daya yang dikelola. Setiap organisasi berusaha untuk meningkatkan produktivitas karyawan agar sejalan dan mendukung misinya. Menurut Fahmi [5], Hasil yang dicapai oleh suatu organisasi dengan jangka waktu yang telah ditentukan, dengan penilaian apakah capaiannya memiliki manfaat atau tidak itu disebut dengan kinerja. Metode pemimpin yang ahli juga berdampak pada kinerja pekerja. Setiap organisasi memerlukan kepemimpinan yang efektif yang sesuai dengan unit kerja yang membentuk organisasi tersebut, karena keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada pengetahuan dan keterampilan karyawan, serta kepemimpinan yang efektif dan pengaruh positif dari pemimpin. Gaya kepemimpinan mencerminkan bagaimana pemimpin berinteraksi dengan karyawannya. Menurut Robert House yang dikutip dari Khairizah et al., [8], kelompok kepemimpinan dapat dibagi menjadi empat kategori berdasarkan tujuannya, yaitu berorientasi tugas, bersifat direktif, partisipatif, dan mendukung. Seorang pemimpin dapat menerapkan berbagai gaya kepemimpinan untuk mendorong karyawannya agar menjalankan tugas dengan baik.

Konsep psikologis yang didalanya membahas terkait pendapat individu dalam mengukur tingkat kendalanya terhadap peristiwa kehidupan adalah definisi dari *locus of control*. Karena mendorong motivasi dan perilaku yang konstruktif. Kinerja karyawan yang terbilang bagus sering kali di kaitkan dengan *locus of control*. Karyawan yang menanamkan pemikiran positif maka akan cenderung membuahkan hasil. Penelitian terdahulu beberapa mengemukakan kaitannya dengan *locus of control*, bahwasannya dikatakan terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan. Yuniarti dan Muhtamar [17] mengemukakan kaitannya *locus of control* secara signifikan berpengaruh dan menguntungkan bagi karyawan. Hal serupa diungkapkan oleh Anam et al.[3] yang menyebutkan bahwa “karyawan dengan *locus of control* internal cenderung lebih bertanggung jawab dan berprestasi.” Namun, berbeda dengan temuan tersebut, Tossa et al. [16] mengungkapkan kinerja tidak selalu di pengaruhi oleh *locus of control*, tergantung pada situasi dan lingkungan kerja. Feist dan Feist [6] mendefinisikan *lucos of control* sebagai salah satu bentuk percaya pada diri sendiri akan kemampuan mengendalikan berbagai aspek kehidupannya.

Suasana kerja menjadi salah satu komponen vital yang mampu mendorong peningkatan mutu hasil pekerjaan. Faktor lokasi dan kondisi tempat bekerja turut memengaruhi performa karyawan dalam menjalankan tugasnya. Mangkunegara[10] mengemukakan bahwasannya, lingkungan kerja mencakup peralatan dan perlengkapan yang mengelilingi ruang kerja seseorang, teknik kerja mereka, serta pengaturan untuk kerja individu maupun kelompok. Jika para pekerja dapat melaksanakan tugas mereka dengan sebaik-baiknya dalam lingkungan yang aman, nyaman, dan sehat, maka tempat kerja tersebut dapat dianggap baik atau layak. Sutrisno [15] menyatakan hal serupa dengan mengatakan bahwa infrastruktur dan fasilitas yang mengelilingi karyawan yang memiliki potensi untuk mempengaruhi cara mereka menjalankan tugas merupakan komponen dari lingkungan kerja.

PT Gobel Dharma Nusantara adalah perusahaan yang beroperasi dalam bidang penjualan dan menyediakan layanan instalasi. Berdiri sejak tahun 1954, perusahaan ini sering menghadapi berbagai tantangan karena penjualan yang tidak mencapai sasaran. Dengan ini, perusahaan perlu untuk menerapkan langkah-langkah perbaikan guna meningkatkan angka penjualan. Berkaitan dengan rendahnya kinerja karyawan yang Tengah di hadapi oleh PT Gobel Dharma Nusantara, salah satu variable menjadi predicator kuat yaitu Gaya Kepemimpinan. Gaya kepemimpinan mencerminkan bagaimana pemimpin berinteraksi dengan karyawannya. Berkaitan dengan rendahnya kinerja karyawan yang Tengah di hadapi oleh PT Gobel Dharma Nusantara, salah satu variable menjadi predicator kuat yaitu Gaya Kepemimpinan. Gaya kepemimpinan mencerminkan bagaimana pemimpin berinteraksi dengan karyawannya. Untuk itu dilakukan sebuah pengamatan melalui penyebaran kuisioner yang dibagikan kepada 35 karyawan PT Gobel Dharma Nusantara yang berkenaan dengan Gaya Kepemimpinan.



Selain gaya kepemimpinan, *locus of control*, dan lingkungan kerja, penting juga untuk memperhatikan persepsi karyawan terhadap ketiga faktor tersebut secara menyeluruh. Persepsi karyawan merupakan cerminan dari bagaimana mereka menilai dan merasakan situasi kerja yang mereka hadapi, yang pada akhirnya memengaruhi sikap dan perilaku kerja mereka. Dalam konteks PT Gobel Dharma Nusantara, pemahaman terhadap persepsi karyawan menjadi kunci dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja yang lebih tepat sasaran. Dengan memahami persepsi ini, manajemen perusahaan dapat mengidentifikasi aspek-aspek yang perlu diperbaiki dan disesuaikan demi menciptakan kondisi kerja yang lebih produktif dan mendukung. Sebagaimana yang tersaji dalam tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Kuisioner Pra-Survei tentang Gaya Kepemimpinan pada PT Gobel Dharma Nusantara

No	Pernyataan	Persentase	
		Ya	Tidak
1	Keputusan yang diambil pemimpin di lingkungan kerja saya selalu tepat	55%	45%
2	Pemimpin saya selalu memberikan semangat bekerja saat di tempat kerja	53%	47%
3	Pemimpin di lokasi kerja Saya memberikan instruksi kerja dengan bahasa yang mudah dipahami	60%	40%
4	Pemimpin di lokasi Saya kerja memiliki kemampuan dalam mengatur bawahan	75%	25%
5	Pemimpin di lokasi saya kerja berpartisipasi langsung membantu pekerjaan jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan	52%	48%
Rata Rata		59%	41%

Sumber: Data yang telah dikelola (2025)

Sekitar 41% karyawan berpandangan bahwa keberhasilan suatu perusahaan dicerminkan dengan gaya kepemimpinan seorang pemimpin untuk dapat menghasilkan peningkatan kinerja pekerja karena menumbuhkan motivasi dan perilaku konstruktif. Selain Gaya Kepemimpinan, variable lain yang dianggap mempengaruhi kinerja karyawan PT Gobel Dharma Nusantara yaitu *locus of control*.

Selain itu, lingkungan kerja yang menjadi elemen krusial yang dapat memperbaiki kualitas hasil kerja. Sekitar 41% karyawan merasa bahwa faktor-faktor yang ada dalam lingkungan mereka bekerja berpengaruh terhadap keberhasilan ataupun kegagalannya. Lingkungan kerja berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan karena mendorong kenyamanan serta tindakan untuk dapat bereaksi menghasilkan pencapaian yang dituju. Karyawan yang menanamkan persepsi tersebut cenderung aktif dan memiliki kepercayaan akan usaha mereka yang dapat memberikan hasil positif ketika mereka puas dengan lingkungan kerjanya. Kinerja karyawan di PT Gobel Dharma Nusantara merupakan rumusan masalah dalam penelitian ini, sebagaimana yang diindikasikan oleh informasi latar belakang yang disediakan. Kemudian, tujuan dari penelitian ini tidak lain untuk memahami terkait bagaimana lingkungan kerja, *locus of control*, serta gaya kepemimpinan berpengaruh pada kinerja karyawan. Terakhir, penelitian ini akan melihat apakah ketiga faktor ini berdampak pada kinerja karyawan PT Gobel Dharma Nusantara secara bersamaan.

Melalui pemahaman yang lebih mendalam terhadap ketiga variabel tersebut, perusahaan diharapkan mampu merumuskan kebijakan strategis dalam melakukan peningkatan kinerja secara efektif dan menyeluruh. Penelitian ini juga penting sebagai bahan evaluasi internal bagi PT Gobel Dharma Nusantara dalam upaya membangun suasana kerja produktif, memperkuat gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik karyawan, serta menumbuhkan *locus of control* internal yang positif. Dengan menganalisis secara parsial ataupun simultan dari tiap-tiap variabel terkait pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, dengan ini peneliti berharap temuannya dapat berkontribusi terhadap pengembangan teori SDM dan rujukan secara praktis dalam pengambilan keputusan manajerial yang berbasis data dan kebutuhan aktual di lapangan.

Mengacu pada temuan dari berbagai penelitian terdahulu yang telah dikemukakan oleh para pakar, Berikut ini adalah hipotesisnya, Gaya kepemimpinan, *Locus of control*, dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Banyak temuan-temuan telah dilaksanakan mengenai performa karyawan, yang meskipun ada sejumlah kesamaan dengan studi-studi sebelumnya dalam aspek variabel, metode, dan analisis, penulis menyoroti perbedaan dibandingkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Perbedaan itu muncul dari waktu dan



tempat yang telah diputuskan oleh peneliti, yang berbeda dari studi-studi sebelumnya. Dengan demikian, merujuk pada uraian fenomena yang telah dijelaskan sebelumnya, maka sebuah penelitian layak untuk diajukan dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Locus of control* & Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Gobel Dharma Nusantara”.

II. METODE DAN MATERI

Penerapan metode kuantitatif pada penelitian ini dibarengi dengan memadukan metode deskriptif dan verifikatif dalam proses analisisnya. Ciri-ciri dari setiap variabel penelitian diilustrasikan dengan pendekatan deskriptif, dan hipotesis yang kemudian di uji menggunakan pendekatan verifikatif. Populasi terdiri dari 35 orang, yang semuanya bekerja di PT Gobel Dharma Nusantara. Seluruh populasi dijadikan sampel sebagai responden hal ini karena menggunakan teknik sampling jenuh, mengingat ukuran populasi yang sangat kecil. Penggunaan teknik ini memungkinkan generalisasi hasil penelitian yang lebih akurat karena melibatkan seluruh populasi target. Kuesioner dengan skala Likert 5 poin digunakan untuk mengumpulkan data primer guna menilai variabel penelitian secara tepat, sementara laporan dan dokumen perusahaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder. Instrumen kuesioner ini dirancang berdasarkan operasionalisasi variabel yang telah ditetapkan. Operasionalisasi variabel penelitian dijabarkan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

No	Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	No. Item	Skala
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Adamy [1] mendefinisikan kinerja karyawan sebagai derajat di mana seorang pekerja berkontribusi pada perusahaan dalam hal kualitas output, kuantitas output, kehadiran, memenuhi tenggat waktu, dan sikap kerja yang positif.	Total pekerjaan	Mencapai target persahaan	1	Ordinal
			Kualitas	Melakukan pekerjaan sesuai SOP	2	Ordinal
			Ketepatan Waktu	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	3	Ordinal
			Kehadiran	Jarang meninggalkan pekerjaan	4	Ordinal
			Kemampuan bekerja sama	Bekerja sama membantu meringankan pekerjaan	5	Ordinal
2.	Gaya Kepemimpinan (X_1)	Kartono [7] mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai karakteristik, rutinitas, disposisi, karakter, serta kepribadian yang akan memberikan sekat ketika pimpinan melakukan interaksi dengan orang lain	Kemampuan Mengambil Keputusan	Ketepatan analisis	1	Ordinal
			Keterampilan memotivasi	Dorongan semangat	2	Ordinal
			Keterampilan berkomunikasi	Kejelasan penyampaian	3	Ordinal
			Kecakapan dalam mengendalikan bawahan	Pengaruh kepemimpinan	4	Ordinal
			Rasa Tanggung Jawab	Kesiapan konsekuensi	5	Ordinal
3.	<i>Locus of control</i> (X_2)	Feist & Feist [6] mendefiniskan <i>locus of control</i> struktur psikologis yang	Internal	Usaha menentukan keberhasilan	1	Ordinal
				Keberhasilan ditentukan oleh	2	Ordinal



		mencerminkan tingkat individu dalam memegang kendali atas kondisi yang ada di lingkungannya		kemampuan		
			Eksternal	Keberuntungan menentukan Keberhasilan	3	Ordinal
				Keberhasilan ditentukan oleh nasib	4	Ordinal
4.	Lingkungan Kerja (X_3)	Lingkungan kerja, menurut Afandi [2], mencakup segala aspek yang mengelilingi seorang karyawan dan dapat mempengaruhi bagaimana mereka melaksanakan tugasnya, termasuk kelembaban, pencahayaan, ventilasi, kebersihan tempat, tingkat kebisingan serta kesesuaiannya dengan peralatan disana.	Pencahaya-an Warna	Kecukupan intensitas	1	Ordinal
				Kenyamanan visual	2	Ordinal
			Udara Pencahayaan	Kesesuaian desain	3	Ordinal
				Kenyamanan ruangan	4	Ordinal
			Warna	Suhu ruangan	5	Ordinal
				Sirkulasi udara	6	Ordinal
Suara	Kondisi konduktif	7	Ordinal			

Sumber : Google Scholar

Penelitian ini menggunakan korelasi *Pearson Product* dalam melakukan pengujian validitasnya, dengan kriteria $r_{hitung} > r_{tabel}$, Alpha Cronbach digunakan untuk mengukur ketepatan, dengan ambang batas $\alpha > 0,7$. Semua pertanyaan dalam kuesioner memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas yang diperlukan, menurut hasil tes. Setelah ditentukan bahwa instrumen tersebut sesuai, untuk melakukan pengujian hipotesis, peneliti menggunakan SPSS versi 27 untuk melakukan analisis data serta menggambarkan atribut variabel menggunakan statistik deskriptif.

III. HASIL HASIL DAN PEMBAHASAN

Di PT Gobel Dharma Nusantara, analisis regresi liner berganda digunakan bersama SPSS. Peneliti melakukan uji asumsi tradisional yang mencakup autokorelasi, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan uji normalitas.

Hasil

1. Analisis Deskriptif

Untuk memberikan ringkasan mengenai fitur-fitur data setiap variabel, perlu dilakukan analisis deskriptif. Variabel kinerja karyawan, gaya kepemimpinan, *locus of control*, dan lingkungan kerja semuanya termasuk dalam analisis ini. Hasil analisis deskriptif dapat memberikan informasi awal tentang kondisi masing-masing variabel penelitian sebelum dilakukan pengujian hipotesis lebih lanjut.

Tabel 3 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan	35	14.00	25.00	21.0857	2.93429
Gaya Kepemimpinan	35	18.00	25.00	21.7143	2.32090
<i>Locus of control</i>	35	11.00	20.00	16.7429	2.47746
Lingkungan Kerja	35	20.00	35.00	29.5714	3.75175
Valid N (listwise)	35				

Sumber: Data yang diolah Peneliti (2025)



DOI: 10.52362/jisamar.v9i3.1984

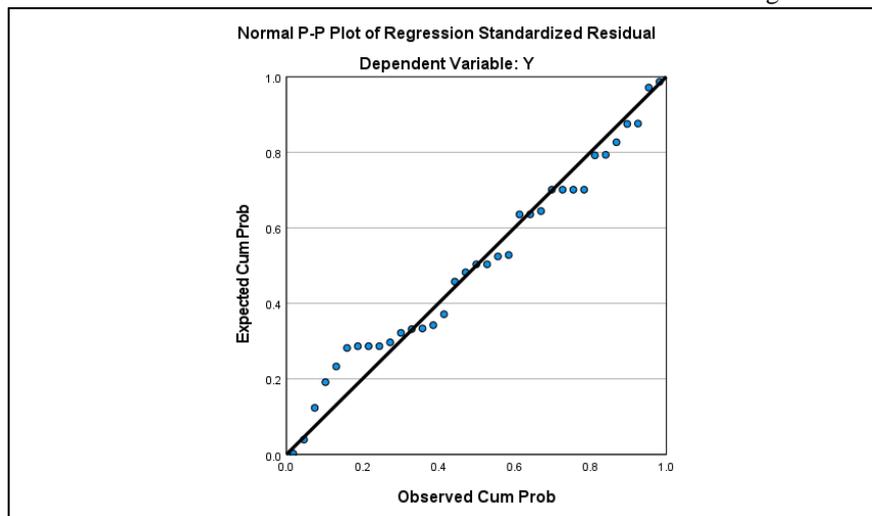
Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Data menunjukkan pada variabel kerja memiliki nilai rata-rata 21,09, deviasi standar 2,93, 14,00 nilai minimum, dan 25,00 nilai maksimum, menurut temuan analisis deskriptif dari 35 responden. Mengingat rentang skor yang mungkin, hasil rata-rata ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan berada dalam rentang yang baik. Variabel Gaya Kepemimpinan sebagaimana data tersebut tercatat rata-rata 21,71, 2,32 standar deviasi , nilai minimum 18,00 dan maksimum 25,00 yang mengindikasikan bahwa persepsi responden terhadap gaya kepemimpinan atasan cenderung positif dengan variasi tanggapan yang relatif kecil. Sebagian besar *locus of control* dimiliki oleh karyawan internal, dimana para karyawan memiliki kepercayaan bahwa kinerjanya lebih dipengaruhi oleh usaha dan kemampuan mereka sendiri. Variabel *locus of control* tercatat nilai rata-rata 16,74 dengan deviasi standar 2,48, 11,00 nilai minimum, dan 20,00 nilai maksimum. Sedangkan variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai rata-rata tertinggi yaitu 29,57 dengan 3,75 standar deviasi, 20,00 nilai minimum dan maksimum 35,00, yang menggambarkan bahwa kondisi lingkungan kerja dipersepsikan sangat baik oleh sebagian besar responden. Dengan nilai deviasi standar yang relatif rendah dibandingkan dengan nilai rata-ratanya, dalam data tercatat bahwa semua variabel memiliki distribusi cukup dan dapat diterima secara keseluruhan, yang mengindikasikan bahwa data cenderung homogen dan tidak terlalu tersebar jauh dari rata-rata setiap variabel. Ini menggambarkan konsistensi persepsi responden terhadap setiap variabel yang diteliti.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Guna memastikan terpenuhinya syarat analisis regresi, diperlukan terlebih dahulu pengujian asumsi klasik sebelum melakukan regresi berganda. Peneliti menggunakan uji normalitas, heteroskedastitas, dan multikolinearitas dalam pengujian asumsi klasik.

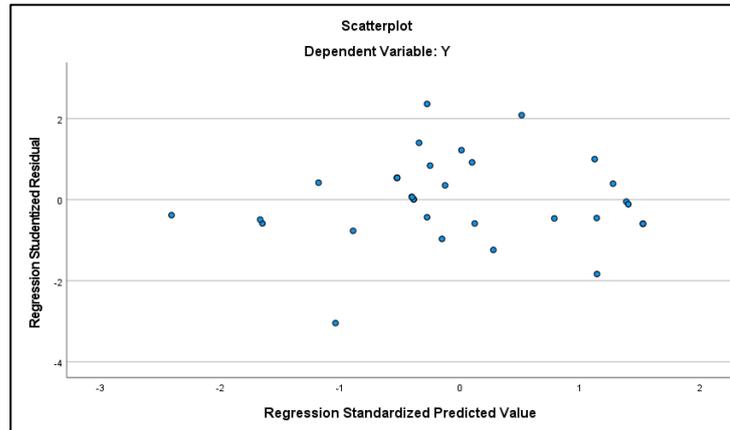
Uji ini diperlukan untuk mengevaluasi model regresi apakah residual memiliki sebaran normal atau tidak. Berdasarkan gambar 1, titik-titik terlihat menyebar di seluruh garis tanpa penyimpangan yang mencolok, menandakan bahwa distribusi residual bersifat normal dan asumsi normalitas dalam regresi telah dipenuhi.



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas

Hasil scatterplot menunjukkan penyebaran titik bersifat acak di sekitar garis nol pada sumbu Y, seperti kurva atau pengelompokan, sehingga dapat dikatakan tidak terdapat heteroskedastisitas serta residual memiliki varian yang stabil, sesuai dengan syarat model regresi yang valid. Sehingga penelitian ini tidak mengalami heteroskedastitas dan residual memiliki varian yang stabil, sesuai dengan syarat model regresi yang valid.





Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada Tabel 4 , tiap-tiap variabel independen mempunyai Variance Inflation Factor (VIF) <10 dengan >0,10 nilai Tolerance. Secara khusus, nilai toleransi variabel X1 adalah 0,335 dengan VIF 2,982, nilai toleransi variabel X2 adalah 0,397 dengan VIF 2,517, dan nilai toleransi variabel X3 adalah 0,314 dengan VIF 3,184. Diantara variabel independen secara signifikan tidak terdapat multikolinearitas dalam model penelitian, meskipun dari ketiga variabel nilai VIF mendekati batas toleransi namun masih kurang dari 10.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.335	2.982
	X2	.397	2.517
	X3	.314	3.184

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data yang diolah Peneliti (20250)

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.723	1.233		-3.018	.005
	Gaya Kepemimpinan	.395	.097	.312	4.067	.000
	Locus of control	.355	.084	.300	4.250	.000
	Lingkungan Kerja	.348	.062	.445	5.603	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah Peneliti (2025)

Hasilnya, **Gaya Kepemimpinan** ($\beta = 0.395$), **Locus of control** ($\beta = 0.355$), dan **Lingkungan Kerja** ($\beta = 0.348$) mengingat bahwa nilai p untuk setiap variabel kurang dari 0,05, semuanya secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Artinya, semua variabel independen ini berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Gobel Dharma Nusantara.



Temuan ini menegaskan bahwa setiap variabel independen memiliki kontribusi nyata terhadap peningkatan performa kerja, meskipun besar pengaruhnya berbeda-beda. Dibandingkan dengan variabel lainnya, kepemimpinan memberikan pengaruh paling menonjol, namun kontribusi *locus of control* dan lingkungan kerja juga tidak dapat diabaikan. Hasil ini memperlihatkan bahwa keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan memerlukan pendekatan yang menyeluruh, dengan memperhatikan interaksi antara gaya kepemimpinan, karakter individu, serta kondisi kerja yang mendukung.

4. Uji Signifikansi (Uji t)

Uji ini diperlukan untuk mengetahui apakah tiap-tiap variabel independen berpengaruh signifikan pada dirinya sendiri. Berikut adalah temuan uji t tiap-tiap variabel:

Tabel 6 Uji Signifikansi (Uji t)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig. (p-value)	Keputusan
Gaya Kepemimpinan	4.067	2.03	0.000	Signifikan
<i>Locus of control</i>	4.250	2.03	0.000	Signifikan
Lingkungan Kerja	5.603	2.03	0.000	Signifikan

Sumber: Data yang diolah Peneliti (2025)

Hasilnya menunjukkan, semua variabel independen secara signifikan menunjukkan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Kemudian telah tercatat t_{hitung} (2,03), kemudian <000, <0.05 skor signifikansi. Maksudnya dalam hal ini adalah secara signifikan gaya kepemimpinan berpengaruh pada kinerja karyawan. Variabel *Locus of control* tercatat dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,250 > t_{tabel} (2,03) dengan signifikansi 0,000 < 0,05, terbilang signifikan. Kemudian, variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan jika dibandingkan dengan dua variabel lainnya, dengan signifikansi 0.000 < 0.05 dan nilai t yang diestimasi tertinggi sebesar 5.603 > tabel t (2.03). Oleh karena itu, mungkin untuk menerima ketiga hipotesis studi ini, Gaya Kepemimpinan, *locus of control*, dan Lingkungan Kerja semuanya berpengaruh signifikan dan menguntungkan terhadap kinerja karyawan di PT Gobel Dharma Nusantara.

Temuan ini tidak hanya menegaskan kekuatan masing-masing variabel dalam memengaruhi kinerja, tetapi juga mengungkapkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang paling dominan di antara ketiganya. Hal ini memberikan pemahaman baru bagi manajemen bahwa perbaikan suasana kerja bisa menjadi langkah awal yang paling strategis untuk mendorong peningkatan performa secara menyeluruh.

5. Uji Simultan (Uji F)

Dalam rangka menilai sejauh mana variabel bebas secara kolektif berpengaruh terhadap variabel terikat, dilakukan pengujian F. Pengujian ini dilaksanakan dengan meninjau nilai probabilitas signifikansi pada tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$) atau dengan melakukan perbandingan antara nilai F empiris dan nilai F kritis dari tabel.

Tabel 7 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	274.789	3	91.596	158.153	.000 ^b
	Residual	17.954	31	.579		
	Total	292.743	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, *Locus of control*, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data yang diolah Peneliti (2025)

Variabel dependen dipengaruhi secara signifikan oleh Gaya Kepemimpinan, *locus of control*, dan Lingkungan Kerja secara bersamaan, menurut nilai F sebesar 158,153 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang secara signifikan di bawah batas 0,05. memiliki tingkat signifikansi yang lebih rendah dari ambang toleransi kesalahan 5%.



Temuan ini memberikan bukti bahwa saat menciptakan teknik yang meningkatkan kinerja, ketiga faktor tersebut tidak dapat diabaikan. Dengan kata lain, adanya hubungan yang signifikan secara simultan menunjukkan bahwa upaya peningkatan performa karyawan harus mempertimbangkan ketiganya secara terpadu, bukan secara parsial. Implikasi praktisnya, manajemen perusahaan perlu menyusun kebijakan yang saling menguatkan antara kepemimpinan yang efektif, pengembangan psikologis individu melalui penguatan *locus of control*, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif agar tercipta sinergi yang mendorong produktivitas optimal.

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dalam model regresi menunjukkan seberapa faktor independen menjelaskan varians pada variabel dependen. Semakin mendekati 1 nilai R^2 , semakin efektif model menjelaskan varians pada variabel dependen. Angka yang tinggi berarti bahwa variabel independen dalam model dapat menjelaskan jumlah variabilitas yang signifikan dalam variabel dependen..

Tabel 8 Model Pengujian Regresi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.969 ^a	.939	.933	.76103
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, <i>Locus of control</i> , Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data yang diolah Peneliti (2025)

Temuan analisis regresi ganda menunjukkan bahwa nilai R^2 adalah 0,939, atau 93,9%. Angka ini menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan PT Gobel Dharma Nusantara dapat dijelaskan oleh faktor Gaya Kepemimpinan, *locus of control*, dan Lingkungan Kerja bersamaan, yang menyumbang 93,9% dari variasi tersebut. Ketika jumlah variabel dan ukuran sampel diperhitungkan, kemampuan model untuk menjelaskan perbedaan dalam kinerja karyawan masih tinggi, sebagaimana yang ada dalam nilai Adjusted R Square sebesar 0,933. Maksudnya adalah variabel independen adalah penentu signifikan dari kerja karyawan, yang kemudian model regresi yang di pakai dikatakan sangat baik.

Dengan tingkat kontribusi sebesar itu, kesimpulan yang dapat ditarik adalah variabel independen lebih dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Nilai Adjusted R Square yang tinggi juga memperkuat keandalan model, karena tetap stabil meskipun memperhitungkan kompleksitas jumlah variabel dan ukuran sampel.

Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut analisis regresi, kinerja karyawan telah terbukti dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh gaya kepemimpinan, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan di PT Gobel Dharma Nusantara berpotensi langsung mendorong peningkatan performa karyawan. Dampak positif ini dapat dijelaskan melalui berbagai aspek psikologis maupun struktural dalam organisasi. Pertama, dengan menetapkan visi organisasi yang jelas dan memotivasi staf untuk membantu mencapai tujuan bersama, pemimpin yang hebat berfungsi sebagai katalis motivasi. Kedua, dengan menggunakan komunikasi dua arah yang efektif, di mana pemimpin mendengarkan pendapat dan saran bawahannya selain memberikan arahan, gaya kepemimpinan yang tepat dapat mendorong suasana kerja yang sehat. Ketiga, pemimpin yang kompeten mampu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan individual karyawan dan memberikan coaching serta mentoring yang tepat sasaran. Hal ini menciptakan *sense of belonging* dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Keempat, pengakuan dan apresiasi yang diberikan pemimpin terhadap prestasi karyawan berfungsi sebagai reinforcement positif yang mendorong perilaku kerja yang diinginkan. Dari perspektif teori kepemimpinan situasional, pemimpin juga perlu menyelaraskan dengan gaya yang dipakai dengan tingkat kematangan dan kompetensi tenaga kerjanya menentukan seberapa efektif kepemimpinannya. Pemimpin yang adaptif dan fleksibel akan lebih berhasil dalam menginspirasi anggota staf dengan berbagai karakteristik. Temuan studi ini selaras dengan Saputro & Muttaqin [14] , Zulfahmi et al. [18] dan Darmawan & Ridlwan Muttaqin [4] yang menambahkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja



DOI: 10.52362/jisamar.v9i3.1984

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

karyawan. Menurut penelitian oleh Ramadhani et al.[12], gaya seorang pemimpin mempengaruhi loyalitas staf, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja, tetapi juga memiliki dampak signifikan dalam mengembangkan budaya kerja yang kolaboratif dan inovatif. Ketika pemimpin mampu membangun hubungan interpersonal yang kuat dengan bawahannya, tercipta iklim kerja yang terbuka dan suportif, yang memungkinkan karyawan untuk lebih leluasa mengekspresikan ide, mengambil inisiatif, dan terlibat aktif dalam proses pemecahan masalah. Gaya kepemimpinan yang partisipatif dan transformasional, misalnya, mendorong rasa tanggung jawab individu sekaligus memperkuat kerja tim. Dalam konteks PT Gobel Dharma Nusantara, Menggunakan gaya kepemimpinan seperti itu tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga mempercepat pencapaian kolektif tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pengembangan kepemimpinan yang responsif dan adaptif harus menjadi bagian integral dari strategi manajemen sumber daya manusia perusahaan.

2. Pengaruh *Locus of control* Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai signifikansi 0,000, yang jauh di bawah batas 0,05, menunjukkan bahwa *locus of control* memiliki hubungan yang substansial dan positif dengan kinerja kerja karyawan. Hal ini mencerminkan bahwa individu yang meyakini kendali atas hasil kerjanya berada pada dirinya sendiri cenderung menunjukkan pencapaian kerja yang lebih konsisten dan berorientasi hasil. Temuan ini memperkuat teori psikologi yang menyatakan bahwa persepsi individu tentang kendali atas lingkungannya memiliki dampak signifikan terhadap perilaku dan hasil kerjanya. Karyawan yang memiliki *locus of control* internal berpikir bahwa ketika berusaha, dibarengi dengan adanya keterampilan, dan pilihan mereka sendiri adalah yang menyebabkan keberhasilan dan kegagalan mereka.

Sifat psikologis ini memotivasi mereka untuk menghadapi rintangan di tempat kerja dengan lebih langsung, mengambil inisiatif dalam menyelesaikan masalah, dan memiliki persistence yang tinggi ketika menghadapi kesulitan. Secara lebih spesifik, Orang-orang yang memiliki pusat kontrol internal biasanya memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi, yang berimplikasi pada kepercayaan diri dalam menghadapi tugas-tugas yang menantang. Mereka lebih cenderung menetapkan goals yang realistis namun ambisius, serta mengembangkan strategi yang efektif untuk mencapai target tersebut. Selain itu, mereka juga lebih responsif terhadap feedback dan lebih termotivasi untuk melakukan perbaikan berkelanjutan. Dari perspektif organisasional, karyawan yang memiliki pusat pengendalian internal biasanya lebih berdedikasi kepada organisasi., menunjukkan tingkat absen yang lebih rendah, dan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan. Karena mereka sangat bertanggung jawab atas hasil kerja mereka, mereka juga cenderung membangun solidaritas yang kuat dengan rekan dan juga atasannya. Temuan selaras dengan penelitian oleh Yuniarti dan Muhtamar [17] serta Malau et al. [9], yang mengemukakan “ bahwa *locus of control* berpengaruh pada kinerja karyawan.”

Lebih lanjut, temuan ini mengindikasikan pentingnya peran organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendorong berkembangnya locus of control internal di kalangan karyawan. Hal ini dapat dicapai melalui pelatihan pengembangan diri, pemberian kepercayaan dalam pengambilan keputusan, serta sistem penghargaan yang adil dan berbasis prestasi. Ketika perusahaan memberikan ruang bagi karyawan untuk menunjukkan kapabilitas dan bertanggung jawab atas tugasnya, maka rasa kepemilikan terhadap pekerjaan pun meningkat. Di PT Gobel Dharma Nusantara, membangun budaya kerja yang mendukung otonomi dan akuntabilitas akan memperkuat peran locus of control internal sebagai pendorong utama produktivitas. Selain meningkatkan kinerja individu, pendekatan manajemen yang diinformasikan secara psikologis ini pada akhirnya akan meningkatkan stabilitas dan daya saing organisasi.

Program pembinaan yang menekankan pada refleksi diri, kepemimpinan personal, serta penguatan nilai tanggung jawab individu menjadi sangat relevan untuk diintegrasikan ke dalam sistem kerja. Selain itu, penguatan *locus of control* internal dapat dimaksimalkan melalui pola komunikasi vertikal yang transparan, pemberian umpan balik yang konstruktif, dan pelibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan yang menyangkut pekerjaan mereka secara langsung. Dengan cara ini, PT Gobel Dharma Nusantara tidak hanya menciptakan pekerja yang berdaya, tetapi juga membangun fondasi budaya organisasi yang resilien dan adaptif terhadap dinamika industri yang terus berkembang.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai signifikansi sebesar 0.000, yang berada di bawah batas 0.05, menunjukkan bahwa lingkungan kerja telah terbukti memiliki dampak positif dan substansial terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa suasana dan kondisi kerja yang mendukung mampu mendorong produktivitas serta meningkatkan kualitas hasil kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan betapa pentingnya variabel eksternal dalam mempengaruhi



efektivitas dan produktivitas pekerja. Karyawan dapat mencapai potensi penuh mereka ketika mereka bekerja dalam lingkungan yang mendukung. Dari aspek lingkungan fisik, faktor-faktor seperti pencahayaan yang *adequate*, *temperature* yang nyaman, *noise level* yang terkontrol, dan ergonomi *workstation* yang baik berkontribusi dalam mengurangi *fatigue* dan meningkatkan konsentrasi karyawan. Kondisi fisik yang optimal memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih lama tanpa mengalami penurunan performa yang signifikan. Di sisi lain, elemen-elemen seperti budaya perusahaan yang positif dan interaksi staf yang ramah merupakan bagian dari lingkungan psikologis atau sosial yang menguntungkan, selain itu juga yang termasuk didalamnya adalah sistem komunikasi yang terbuka, dan kebijakan perusahaan yang *fair*. Lingkungan psikologis yang sehat dapat mengurangi *workplace stress*, meningkatkan *job satisfaction*, dan mendorong *collaborative behavior*. Hal ini pada akhirnya meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan. Dengan mendorong keselamatan psikologis, lingkungan kerja yang positif juga berkontribusi terhadap peningkatan keterlibatan karyawan, dimana karyawan merasa nyaman untuk mengekspresikan ide-ide inovatif, mengambil *calculated risks*, dan belajar dari *mistakes* tanpa takut mendapat *punishment* yang berlebihan. Kondisi ini sangat penting untuk mendorong *creativity* dan *innovation* yang merupakan *key drivers of organizational performance* di era modern. Selain itu, lingkungan kerja yang *technologically advanced* dengan *tools* dan *resources* yang memadai memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Investasi dalam *technology infrastructure* dan *professional development tools* menunjukkan komitmen organisasi terhadap *employee success*, ini akhirnya meningkatkan kinerja dan loyalitas pekerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan oleh Salsabila et al. [13] , Zulfahmi et al. [18], dan Meilani & Muttaqin [11].

4. Interaksi antara Gaya Kepemimpinan, *Locus of control*, dan Lingkungan Kerja

Ketiga variabel independen memiliki dampak simultan yang cukup besar terhadap kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh nilai R^2 sebesar 0,939, atau 93,9%. Varians kinerja karyawan di PT Gobel Dharma Nusantara dapat dijelaskan dengan baik oleh kombinasi gaya kepemimpinan, *locus of control*, dan lingkungan kerja, seperti yang dibuktikan oleh koefisien determinasi yang tinggi ini. Tingginya nilai R^2 mengindikasikan adanya *synergistic effect* antara ketiga variabel tersebut. Karyawan dengan *locus of control* internal dan lingkungan kerja yang positif akan mendukung gaya kepemimpinan yang efektif lebih dari yang lain. Sebaliknya, lingkungan kerja yang baik akan lebih berdampak positif ketika dikombinasikan dengan kepemimpinan yang kompeten dan mindset karyawan yang proaktif. Interaksi ini menciptakan positive feedback loop dimana setiap variabel saling memperkuat dampak positif variabel lainnya terhadap kinerja karyawan. Sisa 6,1% variasi kinerja yang tidak dapat dijelaskan Mungkin dipengaruhi oleh elemen tambahan seperti gaji, keseimbangan kerja-hidup, atau sifat pribadi lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Dengan mempertimbangkan interaksi dinamis antar ketiga variabel, hasil ini menampilkan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada kekuatan individu masing-masing faktor, melainkan pada keterkaitan fungsional yang saling mendukung. Efektivitas gaya kepemimpinan, misalnya, menjadi lebih optimal ketika diterapkan pada karyawan yang memiliki internal *locus of control* serta berada dalam ekosistem kerja yang suportif. Demikian pula, lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya menjadi ruang fisik yang nyaman, tetapi juga ruang psikologis yang memungkinkan aktualisasi diri dan partisipasi aktif. Ini menunjukkan bahwa kinerja tidak dibentuk oleh elemen tunggal yang bekerja secara linear, melainkan oleh sistem yang kompleks dan saling terhubung secara sistemik. Oleh karena itu, pendekatan manajerial yang bersifat integratif dan adaptif menjadi prasyarat utama dalam mengelola sumber daya manusia secara berkelanjutan di PT Gobel Dharma Nusantara.

IV. KESIMPULAN

Selaras dengan hasil analisis data yang dijelaskan di atas adapun Kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan memainkan peran krusial dalam menentukan tingkat pencapaian dan performa karyawan dalam menjalankan tugasnya di PT Gobel Dharma Nusantara. Gaya kepemimpinan yang memberikan instruksi yang jelas, dorongan, dan dukungan dapat meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan.
2. *Locus of control* turut berkontribusi signifikan dalam mendorong peningkatan performa kerja karyawan. Pekerja dengan *locus of control* internal yang tinggi biasanya lebih percaya diri, proaktif, dan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka, yang semuanya meningkatkan output.



3. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh elemen sosial dan fisik di tempat kerja. Lingkungan kerja yang bersifat ramah, aman, dan suportif berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan hasil dan mutu kinerja.

Secara keseluruhan, temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Gobel Dharma Nusantara sangat berkaitan erat dengan tiga elemen yaitu gaya kepemimpinan, *locus of control*, dan lingkungan kerja. Untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas staf, perusahaan harus memperhatikan dan memaksimalkan ketiga aspek ini.

REFERENASI

- [1] Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik, dan Penelitian (Edisi Pertama)*. Makassar: Unimal Press.
- [2] Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia teori, konsep, dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- [3] Anam, K., Mustofa, A., & Kusuma, A. (2022). *Locus of control* dan dampaknya terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Manajemen Kinerja*, 7(1), 22–31.
- [4] Darmawan, R. A., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *JEMSI*, 9(6). <https://journal.lembagakita.org/jemsi/article/view/1733>
- [5] Fahmi, I. (2016). *Manajemen kinerja teori dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- [6] Feist, J., & Feist, G. J. (2010). *Theories of personality (7th ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- [7] Kartono, K. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo
- [8] Khairizah, N., Sari, D., & Anggraini, R. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 123–131.
- [9] Malau, M. L., Muttaqin, R., & Aryanti, A. N. (2024). Pengaruh *locus of control* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Klasindo Plafon PVC. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sumber Daya Manusia*, 5(2). <https://journal.jis-institute.org/index.php/jnmpsdm/article/view/1810>
- [10] Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [11] Meilani, T., & Muttaqin, R. (2024). Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Murni Konstruksi Indonesia Palu. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sumber Daya Manusia*, 5(1), 2745–7257.
- [12] Ramadhani, F. D., Chandra Jaya, R., Natigor, D. H., Karamang, E., & Muttaqin, R. (2024). The Influence of Work Performance Assessment and Leadership Style on Employee Loyalty with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. XYZ West Java Regional Head Office Bandung. *Dinasti International Journal of Management Science*. <https://doi.org/10.31933/dijms.v5i3>
- [13] Salsabila, A., Muttaqin, R., & Herlina, L. (2025). Pengaruh Work Life Balance, Program Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Juanindo Perkasa. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(1), 219–229. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i1.3603>
- [14] Saputro, A. H., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Niramasa Utama Pada Divisi Modern Trade Di Kota Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1563–1572. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1385>
- [15] Sutrisno, E. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [16] Tossa, H., Andiani, N., & Zulkarnain, A. (2023). Tidak signifikannya *locus of control* dalam kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi Terapan*, 9(1), 88–94.
- [17] Yuniarti, I., & Muhtamar, M. (2022). Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 11(1), 45–56.
- [18] Zulfahmi, R., & Sarah, S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada bagian produksi automotive di PT Seikou Seat Cover. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sumber Daya Manusia*, 5(4), 2745–7257.

