
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Rizki Pratama Sakti Jakarta Barat

Slamet¹, Laura Komala²
Universitas Pamulang Tangerang Selatan

Sriyadi135@Gmail.com, dosen01013@unpam.ac.id

(Diterima: mm yyyy; Direvisi: mm yyyy; Dipublikasikan: mm yyyy)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT Rizki Pratama Sakti Jakarta Barat baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling teknik jenuh yaitu menggunakan sampel sebanyak 67 responden dari seluruh populasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier, analisis koefisien determinasi, uji hipotesis. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis gaya kepemimpinan diperoleh nilai thitung 7.813 > ttabel 1.997 dan diperkuat oleh nilai p value < Sig.0,05 atau nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05) lingkungan kerja non fisik diperoleh nilai thitung 8.831 > ttabel 1.997 dan diperkuat oleh nilai p value < Sig.0,05 atau nilai signifikansi < 0,05 (0,000 > 0,05). Hasil penelitian gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rizki Pratama Sakti Jakarta Barat ditunjukkan oleh persamaan regresi linear berganda $Y = 7.416 + 0.352X_1 + 0.482X_2$. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai Fhitung (65.269 > Ftabel 3.14) dan diperkuat oleh nilai signifikansi < 0,00 (0,000 < 0,05). Hasil uji koefisien determinasi variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik memberikan pengaruh sebesar 66.1% terhadap kinerja karyawan pada T. Rizki Pratama Sakti Jakarta Barat. Dengan demikian H01 diterima dan H3 ditolak. Artinya terbukti terdapat pengaruh yang tidak signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan (X1) lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of leadership style and non-physical work environment on the performance of PT employees. Rizki Pratama Sakti West Jakarta, both partially and simultaneously. The research method used is a quantitative method with a descriptive approach. The sampling technique used was saturated sampling technique, namely using a sample of 67 respondents from the entire population. The data analysis techniques used are instrument testing, classical assumption testing, linear regression analysis, coefficient of determination analysis, hypothesis testing. This is proven by the results of the leadership style hypothesis test, which obtained a tcount value of 7,813 > ttabel 1.997 and was strengthened by the p value < Sig.0.05 or a significance value < 0.05 (0.000 < 0.05). The non-physical work environment obtained a tcount value of 8,831 > ttabel 1.997 and strengthened by the p value < Sig.0.05 or a significance value < 0.05 (0.000 > 0.05). The research results of leadership style and non-physical work environment simultaneously have a positive and insignificant effect on the performance of PT employees. Rizki Pratama Sakti West Jakarta is shown by the multiple linear regression equation $Y = 7.416 + 0.352X_1 + 0.482X_2$. This is proven by the results of simultaneous hypothesis testing obtained by the Fcount value (65,269 > Ftable 3.14) and reinforced by the significance value < 0.00 (0.000 < 0.05). The results of the coefficient of determination test for leadership style variables and the non-physical work environment have an influence of 66.1% on employee performance at T. Rizki Pratama Sakti, West Jakarta. Thus H01 is accepted and H3 is rejected. This means that it is proven that there is a simultaneous insignificant influence between leadership style (X1) non-physical work environment (X2) on employee performance (Y)

Keywords: Leadership Style and Non-Physical Work Environment on Employee Performance

PENDAHULUAN

Kinerja adalah tingkat prestasi atau hasil nyata seseorang yang dihitung secara periodik baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya sebagai hasil kewenangan dan tanggung jawab sebuah pekerjaan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan termasuk salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan

semakin mudah dicapai tetapi apabila kinerja karyawan menurun maka dapat mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan.

Begitupula yang dialami oleh PT Rizki Prima Sakti Jakarta. Adapun data kinerja karyawan PT. Rizki Prima Sakti Jakarta Barat tahun 2022-2024 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan PT Rizki Prima Sakti Jakarta Barat

Penilaian Kinerja Karyawan	Target	Realisasi		
		2022	2023	2024
Kuantitas Kerja	100%	81%	69%	61%
Kualitas Kerja	100%	73%	71%	62%
Kerjasama	100%	84%	70%	59%
Tanggung Jawab	100%	83%	62%	60%
Inisiatif	100%	73%	71%	57%
Rata-Rata	100%	79%	69%	60%
Keterangan	Sangat Baik	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik

Sumber : PT. Rizki Prima Sakti Jakarta Barat 2025

Ket: < 50% = Buruk, 51-60% =Kurang Baik, 61-70% = Cukup Baik, 71-80 = Baik, 81-100% = Sangat baik

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara keseluruhan berada pada kriteria yang belum memuaskan. Hal ini dapat dilihat dari tidak ada satu pun pencapaian periode yang memenuhi target perusahaan. Bahwa penilaian kinerja dari tahun 2022 hingga tahun 2024 terus mengalami penurunan pada hampir semua unsur, dimana pada tahun 2022 nilai rata-rata yang terealisasi sebesar 79% yang dimana memiliki keterangan baik, selanjutnya pada tahun 2023 mengalami penurunan kembali dengan nilai rata-rata yang terealisasi sebesar 69% yang dimana memiliki keterangan cukup baik, terakhir pada tahun 2024 mengalami penurunan kembali dengan nilai rata-rata yang terealisasi sebesar 60% yang dimana memiliki keterangan kurang baik. Oleh karena itu perusahaan merasa tidak puas dengan kinerja karyawan karena presentasi pencapaian yang terus menurun.

Berdasarkan komponen penilaian butir ke 1, kuantitas kerja mengenai "Karyawan memenuhi persyaratan atau standart kerja" yang ditetapkan perusahaan pada tahun 2022 mencapai target sebesar 81%, tahun 2023 mencapai target sebesar 69%, tahun 2024 mencapai target sebesar 61%, dengan 3 tahun terakhir dengan rata rata 60%. Dan penurunan masing masing tahun 2022 sebesar 19%, tahun 2023 sebesar 34%, dan ditahun 2024 sebesar 39% dengan rata rata sebesar 30,67%.

Untuk komponen butir ke 2 kualitas kerja mengenai "mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan" pada tahun 2022 mencapai target sebesar 73%, tahun 2023 mencapai target sebesar 71% dan ditahun 2024 sebesar 62% dengan 3 tahun terakhir dengan rata rata 58,67%. Dan penurunan masing masing tahun 2022 sebesar 27%, tahun 2023 sebesar 29%, dan ditahun 2024 sebesar 38% dengan rata rata sebesar 31,33%.

Untuk komponen butir ke 3 kerjasama mengenai "bekerjasama dengan teman-teman pada bagian atau divisi yang sama" pada tahun 2022 mencapai target sebesar 84%, tahun 2023 mencapai target sebesar 70% dan tahun 2024 mencapai target sebesar 59% dengan 3 tahun terakhir dengan rata rata 71%. Dan penurunan masing masing tahun 2022 sebesar 16%, tahun 2023 sebesar 30%, dan ditahun 2024 sebesar 41% dengan rata rata sebesar 29%.

Untuk komponen ke 4 tanggung jawab mengenai "karyawan mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai" pada tahun 2022 mencapai target sebesar 83%, tahun 2023 mencapai target sebesar 62% dan tahun 2024 mencapai target sebesar 60% dengan 3 tahun terakhir rata rata 68%. Dan penurunan masing masing tahun 2022 sebesar 17%, tahun 2023 sebesar 38%, dan ditahun 2024 sebesar 40% dengan rata rata sebesar 31,67%.

Untuk komponen ke 5 Inisiatif pada tahun 2022 mencapai target sebesar 77%, tahun 2023 mencapai target sebesar 71% dan tahun 2022 mencapai target sebesar 59% dengan 3 tahun terakhir rata rata 69%. Dan penurunan masing masing tahun 2022 sebesar 27%, tahun 2023 sebesar 29%, dan ditahun 2024 sebesar 43% dengan rata rata sebesar 33%.

METODE

Berdasarkan sifatnya, terdapat dua jenis penelitian yaitu penelitian kuantitatif dan kualitatif. Menurut Sugiyono (2020:44), penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang bersifat deduktif, objektif, dan positif yang mengikut sertakan angka dan kuantifikasi dalam memperoleh dan menganalisis data. Penelitian kualitatif adalah metode yang bersifat induktif dalam mengamati perilaku fenomena sosial untuk menemukan esensi dari peristiwa tersebut. Berdasarkan definisi masing-masing jenis penelitian, maka penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif dikarenakan kesimpulan yang hendak diperoleh berdasarkan data kuantitatif yang diperoleh dari pengukuran variabel penelitian menggunakan skala Likert kemudian dianalisis menggunakan salah satu jenis metode statistik.

HASIL PENELITIAN

Tabel 4.23 Hasil Uji t (Parsial) Variabel X1 terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.864	2.747		6.139	.000
Gaya Kepemimpinan	.583	.075	.696	7.813	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, dengan menggunakan tabel distribusi t yang dicari pada $\alpha = 5\%$ uji 2 sisi, dengan df (degree of freedom) $n-2$ atau $67-2= 65$, maka diperoleh untuk t-tabel sebesar 1.997, berdasarkan hasil uji variabel X1 terhadap Y diperoleh nilai t-hitung $>$ t-tabel ($7.813 > 1.997$) dan nilai (sig) $0,000 < 0,05$ bahwa gaya kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.24 Hasil Uji t (Parsial) Variabel X2 terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.403	2.934		4.227	.000
Lingkungan Kerja Non Fisik	.695	.079	.739	8.831	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, dengan menggunakan tabel distribusi t yang dicari pada $\alpha = 5\%$ uji 2 sisi, dengan df (degree of freedom) $n-2$ atau $67-2= 65$, maka diperoleh untuk t-tabel sebesar 1.997, berdasarkan hasil uji variabel X1 terhadap Y diperoleh nilai t-hitung $>$ t-tabel ($8.831 > 1.997$) dan nilai (sig) $0,000 < 0,05$ bahwa lingkungan kerja non fisik (X2) secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.25 Hasil Uji F (Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	579.656	2	289.828	65.269	.000b
	Residual	284.195	64	4.441		
	Total	863.851	66			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Gaya Kepemimpinan
Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Dari tabel 4.27 diatas diperoleh nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel sebesar 65.269 dengan nilai sigfikasinya lebih kecil dari nilai probabilitas 0,000 dengan melihat tabel F yaitu derajat $df_1 = k-1(4-1)$ dan $df_2 = n-k(67-3)=64$ pada taraf signifikasi 0,05 didapat nilai Fhitung > Ftabel atau $65.269 > 3.14$ dan signifikan < 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja non fisik (X2) secara simultan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di PT. Rizki Prima Sakti Jakarta Barat

PEMBAHASAN

Gaya Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t-hitung > t-tabel ($7.813 > 1.997$) besarnya pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 47.6% dan sisanya sebesar 52.4% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 16.864 yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dianggap tetap, maka perubahan kinerja karyawan sebesar 16.864 sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rizki Prima Sakti Jakarta Barat.

Lingkungan kerja fisik (X2)

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t-hitung > t-tabel ($8.831 > 1.997$) besarnya pengaruh lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 53.8% dan sisanya sebesar 46.2% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 12.403 yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik dianggap tetap, maka perubahan kinerja karyawan sebesar 12.403 sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rizki Prima Sakti Jakarta Barat

Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji hipotesis bahwa secara simultan gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja fisik (X2) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai F-hitung > F-tabel atau $65.269 > 3.14$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Besarnya pengaruh simultan gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja non fisik (X2), memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 66.1% dan sisanya sebesar 33.9% dipengaruhi oleh faktor lain, dengan Persamaan regresi diatas mempunyai $Y = 7.416 + 0.352X_1 + 0.482X_2$ Menyatakan bahwa jika variabel bebas dianggap konstanta karena memiliki nilai positif, maka berpengaruh yang baik untuk tingkat kinerja karyawan pada PT. Rizki Prima Sakti Jakarta Barat.

SIMPULAN

Pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan t hitung ($7.813 > t_{tabel} 1.997$), hal tersebut diperkuat juga dengan nilai p value < Sig.0,05 atau ($0,000 < 0,05$).

Pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung ($8.831 > t_{tabel} 1.997$), hal tersebut diperkuat juga dengan nilai p value < Sig.0,05 atau ($0,000 < 0,05$).

Pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linier berganda $Y = 7.416 + 0.352X_1 + 0.482X_2$. Nilai koefisien korelasi 0.819 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat, dengan koefisien determinasi 661 atau 66.1%. Dan uji hipotesis diperoleh nilai nilai Fhitung ($65.269 > F_{tabel} 3.14$), hal tersebut juga diperkuat

dengan probability signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan (X_1) lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Darmawan, (2019). "Implementasi Data Mining Menggunakan Model Svm
- Algifari, F. (2023). *Karinding Attack: Transformasi Kesenian Tradisional Karinding Di Kota Bandung* (2008-2017) (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Andi Supangat. (2020). *Statistika Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Penerbit Pustaka
- Andriani, J., Sularmi, L., & Anggraini, N. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Naga Mas Intipratama Tangerang*. Jurnal Arastirma, Vol.1 No.1.
- Anton, & Irjayanti, M. (2018). "Manajemen", Bandung: Mardika Group.
- Arikunto, S. (2018). Penelitian tindakan kelas: Edisi revisi. Bumi Aksara.
- Barthos, Basir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Darmadi (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang*. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, Vol.3, No.3. ISSN: 2598-9545
- Davis Keith. (2020). Terjemahan Agus Dharma. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Edy Sutrisno, (2016). *Budaya Organisasi*. Prenada Media.
- Fahmi (2021). *Pengaruh audit tenure, opini audit tahun sebelumnya, dan disclosure terhadap opini audit going concern*. *Akuntabilitas*, 8(3), 162-170.
- Ghozali, I. (2016) "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi", Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gordon (2018). *Self-perception and relationship quality as mediators of father's school-specific involvement and adolescent's academic achievement*. *Children and Youth Services Review*, 77, 94-100.
- Griffin dan Moorhead. 2017. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta. Hamali, Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Handoko, T. H. (2021). *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, M. (2018) "Manajemen Sumber Daya Manusia", Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Jhonson oleh Miftahul huda (2021) *Empowerment as A Quality Improvement Human Resources Through The Implementation of Total Quality Management*. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1), 41-60.
- Larasati, S. (2018). "Manajemen Sumber Daya Manusia", Yogyakarta: CV Budi Utama. Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Mangkunegara, A. (2017). "Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia", Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. (2017). "Manajemen Sumber Daya Manusia", Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. (2017). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. (2021). *Strategi peningkatan kapasitas modal sosial dan kualitas sumber daya manusia pendamping pembangunan pertanian*. In Forum penelitian agro ekonomi (Vol. 28, No. 1, pp. 19-34).
- Marwansyah. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Alfabeta,. Bandung.
- Mulyadi (2019), *Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN 6 Kota Tangerang Selatan*, Jurnal Ekonomi Efektif Universitas Pamulang, Vol.1 No.3, ISSN: 2622-8882
- Mulyono. (2016). *Pendidikan Bagi Anak Berkesulitan Belajar*. Jakarta: PT Rineka Cipta. Abidin, Y., Mulyati, T., dan Yunansah, H
- Ratulangi, (2016) dalam buku "Karya Tulis Ilmiah Universitas Jember"
- Richard Y (2017). *Membangun Tim Mandiri*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo. Crosby, R.H.J. AMEE Guide No 20
- Rivai. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Santoso, S. (2018). *Konsep dasar dan Aplikasi SEM dengan AMOS 24*. Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2017) . *Manajemen Sumber Daya Manusia reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Bandung: PT Refika Aditama.

- Shabrina, N., Darmadi, D., & Sari, R. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Muslim Galeri Indonesia*. Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora, 3(2), 164-173.
- Siagian, (2020). *Kita Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kedua. Rineka Cipta. Jakarta.
- Simamora, H. E. *Strategi Peningkatan Kinerja Balai Penelitian dan Pengembangan Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aek Nauli di Sumatera Utara*. (Doctoral dissertation, Bogor Agricultural University (IPB)).
- Simamora, Henry. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singodimedjo, Markum. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. SMMA. Surabaya
- Siswanto, B. (2021). *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenambelas. CV Alfabeta. Bandung.
- Supardi, E. (2018). *Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Geografi Gea, 9(1).
- Supriatal, S., & Mulyanto, H. (2023). Peran Aktualisasi Diri sebagai Intervening Keteladanan dan Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Keuangan*, 4(2), 275-284.
- Suriasumantri, J. S. (2016). *Filsafat ilmu*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Sutikno, (2021). *Belajar dan Pembelajaran, Prospect. Bandung, 2021. Duch. 2021. Pembelajaran Berbasis Masalah*. Jakarta: Sejarah Indonesia.
- Tsauri, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STAIN Jember Press.
- Wibowo, A. (2016).. *Majalah Imiah Manajemen dan Bisnis*, 13(1), 72-98.
- Yukl, G. (2017). *Consequences for managers of using single influence tactics and combinations of tactics*. *Academy of Management journal*, 35(3), 638-652.