

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MAKASSAR UTARA

The Influence of Transformational Leadership form and Work Motivation on Employee Performance at the North Makassar Primary Tax Service Office..

Nama Penulis

Andi Muh Ryanto H^{1*}, Mujahid², Abdul Samad³

^{1,2,3}Fakultas Pascasarjana, Universitas Fajar.

*Email: ryanto227@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Makassar Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 98 pegawai sebagai responden. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan antara variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan (3) gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa penguatan gaya kepemimpinan transformasional dan peningkatan motivasi kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, sehingga organisasi dapat mencapai tujuan pelayanan publik yang optimal.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.*

Abstract

This study aims to analyze the influence of transformational leadership style and work motivation on employee performance at the Makassar Utara Tax Office. This study uses a quantitative approach with a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to 98 employees as respondents. The data were analyzed using multiple linear regression to examine the partial and simultaneous effects of transformational leadership style (X1) and work motivation (X2) on employee performance (Y). The results of the study indicate that: (1) transformational leadership style has a positive and significant influence on employee performance, (2) work motivation has a positive and significant effect on employee performance, and (3) transformational leadership style and work motivation together have a positive and significant effect on employee performance. The conclusion of this study emphasizes that

strengthening transformational leadership style and enhancing work motivation are crucial for improving employee performance, enabling the organization to achieve optimal public service objectives

Keywords: *Transformational Leadership form, Work Motivation, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan salah satu indikator dalam mengukur keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor gaya kepemimpinan dan faktor motivasi kerja. Kepemimpinan transformasional berdampak pada kinerja karyawan serta termotivasi untuk melampaui harapan, sehingga pada gilirannya menghasilkan peningkatan kinerja dan kepercayaan diri. (Hairudinur, 2020) sedangkan dampak motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menjadi lebih cepat dan maksimal. Motivasi dapat mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dalam memberikan output pekerjaan sehingga motivasi dapat membuat karyawan untuk selalu memberikan hasil usaha yang terbaik. (Sunyoto & Wagiman, 2023).

Kepemimpinan transformasional adalah mencapai tujuan melalui transformasi sumber daya manusia maupun non-manusia. Kepemimpinan transformasional dapat didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat menginspirasi, mempengaruhi, dan memotivasi pengikutnya untuk mencapai tujuan dan visi organisasi. Pemimpin transformasional dapat mencapai tujuan organisasi dengan memanfaatkan wawasan kreatif, ketekunan, vitalitas, intuisi, dan kepekaan karyawan. Kepemimpinan tersebut tidak hanya membantu para pengikutnya mencapai tujuan organisasi, tetapi juga mendorong karyawan untuk membangun hubungan yang kuat dan mengerti kebutuhan satu sama lain. Kepemimpinan transformasional mendorong pengikutnya untuk berkonsentrasi pada tujuan organisasi daripada tujuan pribadi (Cahyani & Siswanto, 2019).

Menurut Jones & George (2007) motivasi kerja adalah dorongan psikologis yang menentukan tujuan perilaku seseorang dalam organisasi, intensitas usaha seseorang, dan ketahanan seseorang dalam menghadapi suatu masalah. Motivasi kerja dapat memberikan dorongan kepada orang lain atau diri sendiri untuk melakukan sesuatu yang diinginkan, motivasi kerja sangat penting bagi seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas perusahaan dan melayani keluhan masyarakat. Jika seorang karyawan tidak menyelesaikan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan waktu yang ditentukan, perusahaan akan mengalami kerugian yang signifikan (Basyid, 2024). Untuk mencapai kinerja yang optimal yaitu, dibutuhkan motivasi kerja. Agar para karyawan dapat bekerja sesuai yang diharapkan, para karyawan harus giat dan bersemangat untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Saliano & Thoibah, 2024).

Dalam konteks penelitian ini, fokus diarahkan pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Makassar Utara yang berada di bawah koordinasi Kantor Wilayah DJP Sulawesi Selatan, Barat, dan Tenggara. KPP ini memiliki wilayah kerja di 7 kecamatan dengan 67 kelurahan di Kota Makassar serta jumlah wajib pajak terdaftar sekitar 250 ribu. Berdasarkan wawancara, fenomena kepemimpinan transformasional di KPP Pratama Makassar Utara tampak dari keterlibatan pimpinan dalam meminta masukan karyawan, memberi saran dan kritik membangun, menjadi teladan, serta melaksanakan program morning activity atau rapat divisi. Namun, terdapat juga kendala seperti kebijakan efisiensi yang menghambat program, kurangnya kolaborasi dengan pihak eksternal, lemahnya sinergi antar kepala seksi, serta perbedaan sudut pandang antara generasi muda dan tua.

Fenomena motivasi kerja di KPP Pratama Makassar Utara juga menunjukkan dinamika yang beragam. Upaya motivasi dilakukan melalui pembentukan serikat pekerja DJP, pemberian bonus dan kenaikan pangkat, imbalan bagi pencapaian target, program motivasi rutin, serta pembinaan fisik dan mental. Namun, beberapa permasalahan masih ditemukan seperti kendala efisiensi nasional yang menghambat ide, lemahnya perhatian terhadap kesehatan karyawan, kebijakan mutasi yang menurunkan motivasi, dan

penghargaan karyawan terbaik yang tidak diperbarui Berdasarkan wawancara erhadap beberapa karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara



Gambar 1. 1 Gambar Pola Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

Berdasarkan data hasil kinerja beberapa karyawan pada 3 (tiga) tahun terakhir mulai dari tahun 2022 hingga pada tahun 2024 yang dinilai oleh jabatan Sub bagian umum dan kepatuhan internal Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara terdapat karyawan yang mengalami fluktuasi kinerja sehingga terjadi kondisi penurunan kinerja.

Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai menunjukkan temuan yang tidak selalu konsisten. Zainuddin (2017) di Dinas Pendidikan Kota Medan dengan 102 responden menemukan pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin baik gaya kepemimpinan transformasional seorang pimpinan, semakin meningkat pula kinerja pegawai. Penelitian ini didukung oleh Darajat et al. (2024) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman dengan 84 responden, yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja melalui peningkatan kedisiplinan dan komitmen pegawai. Kedua penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional efektif diterapkan dalam organisasi sektor publik.

Namun, temuan berbeda diperoleh Roza et al. (2023) pada 73 pegawai BUMDes di Sumatera Barat. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai jika diuji secara langsung. Pengaruh baru terlihat signifikan apabila diuji bersama faktor lain seperti motivasi kerja. Hal ini menandakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak selalu memberikan efek langsung, tetapi lebih efektif jika diiringi oleh faktor internal pegawai atau budaya organisasi.

Dari ketidaksesuaian hasil penelitian tersebut, muncul gap penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut. Pertama, sebagian penelitian menunjukkan pengaruh signifikan, sementara sebagian lain menunjukkan tidak signifikan. Perbedaan ini membuka ruang untuk meneliti lebih dalam faktor kontekstual yang memengaruhi kuat-lemahnya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Kedua, mayoritas penelitian sebelumnya dilakukan di pemerintah daerah, pendidikan, kesehatan, dan BUMDes, sedangkan penelitian di sektor perpajakan masih sangat terbatas.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Makassar Utara. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia, sekaligus kontribusi praktis bagi instansi pajak dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja pegawainya.

METODOLOGI

Dalam Penelitian ini, menggunakan metode penelitian jenis kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model matematis, teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Proses pengukuran adalah bagian krusial dalam penelitian kuantitatif. Hal ini memberikan gambaran atau jawaban akan hubungan yang fundamental dari hubungan kuantitatif (Hardani, 2020). Penelitian ini dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara beralamat Jalan Urip Sumoharjo KM 4, Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan kepada seluruh pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 98 (sembilan puluh delapan) Karyawan. Sampel pada penelitian ini, menggunakan cara pembagian kuesioner. Jumlah kuesioner sebanyak 98 (sembilan puluh delapan) orang sesuai dengan jumlah populasi atau seluruh pegawai kantor pelayanan pajak pratama Makassar Utara Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden berdasarkan usia

Pada umumnya usia menjadi gambaran tentang pengalaman dan tanggung jawab seorang responden pada sebuah instansi. Oleh karena itu, untuk memberikan pemahaman yang lebih baik, berikut ini adalah identitas responden yang dibagi berdasarkan usia, seperti yang tabel di bawah :

Tabel 1 Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
18 - 35 Tahun	21	21,4
36 - 50 tahun	64	65,3
> 50 tahun	13	13,3
Total	98	100,0

Sumber Data Diolah, 2025

Tabel tersebut menyajikan distribusi frekuensi responden berdasarkan kelompok usia dalam sebuah penelitian atau survei. Dari total 98 responden, sebanyak 64 orang (65,3%) berada dalam kelompok usia 36-50 tahun, menjadikannya kelompok dengan persentase tertinggi. Kelompok usia 18-35 tahun mencakup 21 responden (21,4%), sementara responden yang berusia di atas 50 tahun berjumlah 13 orang (13,3%).

Responden berdasarkan jenis kelamin

Responden berdasarkan Jenis kelamin menjadi faktor penting yang membedakan responden serta mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Berikut adalah gambaran responden berdasarkan jenis kelamin yang ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	69	70,4
Perempuan	29	29,6
Total	98	100,0

Tabel tersebut menggambarkan distribusi responden berdasarkan jenis kelamin dalam sebuah penelitian atau survei. Dari total 98 responden, sebanyak 69 orang (70,4%) berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 29 orang (29,6%) berjenis kelamin perempuan. Kolom "Cumulative Percent" menunjukkan bahwa persentase kumulatif mencapai 100% pada kategori perempuan, menandakan bahwa seluruh responden telah tercakup dalam dua kategori jenis kelamin ini.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional dalam organisasi, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Temuan ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan Bass & Avolio (1994), yang menekankan empat dimensi utama: *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Melalui keempat dimensi tersebut, pemimpin mampu membangun hubungan yang lebih bermakna dengan karyawan sehingga meningkatkan komitmen dan kinerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat landasan teoretis bahwa gaya kepemimpinan transformasional berkorelasi positif dengan produktivitas dan kepuasan kerja. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya, tetapi juga memberikan bukti tambahan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional secara konsisten berdampak positif pada peningkatan kinerja dalam berbagai konteks organisasi.

Namun demikian, berbeda dengan penelitian sebelumnya yang hanya menekankan hubungan langsung antara kepemimpinan dan kinerja, penelitian ini juga menyoroti bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, tetapi juga faktor lain seperti budaya organisasi, sistem penghargaan, dan lingkungan kerja (Robbins & Judge, 2017).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Karyawan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini berarti semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Hasil ini sejalan dengan teori motivasi klasik, seperti Hierarki Kebutuhan Maslow yang menekankan pemenuhan kebutuhan berjenjang mulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri, serta Teori Dua Faktor Herzberg yang membedakan faktor motivator (intrinsik) dan hygiene (ekstrinsik). Kedua teori tersebut menegaskan bahwa motivasi merupakan pendorong utama dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja. Karyawan yang termotivasi, baik melalui faktor intrinsik (pengakuan, tanggung jawab, rasa pencapaian) maupun faktor ekstrinsik (gaji, promosi, bonus), cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi serta komitmen dalam mencapai target organisasi.

Namun demikian, berbeda dengan beberapa penelitian yang hanya menekankan pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja, penelitian ini juga menyoroti bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Hal ini sejalan dengan pandangan Robbins & Judge (2017) yang

menyatakan bahwa motivasi hanyalah salah satu komponen dari kinerja, di samping kemampuan, sumber daya, dan dukungan organisasi. Oleh karena itu, penelitian lanjutan perlu menguji interaksi motivasi dengan variabel-variabel lain untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensi. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi Karyawan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi gaya kepemimpinan yang baik dengan motivasi yang tinggi mampu meningkatkan kinerja karyawan secara bersama-sama. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh kedua variabel independen terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Secara teoretis, hasil ini mendukung pandangan Bass & Avolio (1994) mengenai kepemimpinan transformasional, di mana pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, visi, serta perhatian individual dapat meningkatkan kinerja bawahan. Temuan ini juga sejalan dengan teori motivasi klasik, seperti Hierarki Kebutuhan Maslow dan Teori Dua Faktor Herzberg, yang menjelaskan bahwa motivasi menjadi pendorong penting dalam meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan. Kombinasi kepemimpinan transformasional dan motivasi menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana karyawan merasa dipimpin secara efektif sekaligus termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal.

Meskipun demikian, hasil penelitian ini juga mengindikasikan bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kepemimpinan dan motivasi, tetapi juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain, seperti budaya organisasi, sistem penghargaan, dan kondisi eksternal (Robbins & Judge, 2017). Oleh sebab itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menguji variabel tambahan atau menggunakan desain longitudinal guna melihat konsistensi pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja dalam jangka panjang.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka dari itu peneliti membuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penerapan dimensi pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual terbukti meningkatkan kepercayaan diri, loyalitas, dan semangat kerja karyawan, sehingga berdampak positif pada peningkatan kinerja organisasi.
2. Motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi terdorong untuk bekerja lebih giat, disiplin, dan berorientasi pada pencapaian target, sehingga berkontribusi pada produktivitas dan kualitas kerja yang lebih baik.
3. Gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif dan motivasi yang kuat saling melengkapi dalam meningkatkan produktivitas, kolaborasi, dan kualitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*.
2. Ahad, M., Djarkasih, A., & Ohoiwutun, J. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik, dan kepuasan kerja terhadap kinerja DPRD Kabupaten Halmahera Timur. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 55–67.
3. Alhudhori. (2024). Pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 18(1), 112– 123.
4. Agnesia, I. T. (2018). Pengaruh Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Xyz. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 2(4).
5. Astuti, D. P. (2020). Gaya Kepemimpinan Transformasional: Tingkatkan Work Engagement. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 1(3), 187- 195
6. Araujo, B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Semen Kediri. *Studi Dalam : Otonomi Vol. 21 Nomor 1 Edisi April 2021*.
7. Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*.
8. Jakarta:
9. Azizah, D. A. N., Pratiwi, D. D., Syahroni, B., & Mahadianto, M. Y. (2025). *The influence of transformational leadership and competence on motivation and its impact on employee performance*. *Journal Research of Social Science, Economics, and Management*, 4(9), 1158–1173
10. Rineka Cipta. Armadi, Aloysius Dimas. 2009. *Organizational Citizenship Behavior Ditinjau Dari Motivasi Kerja Pada Karyawan Pt Pasar Raya Sri Ratu Group*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
11. Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2001). *Developing Potential Across A Full Range Of Leadership: Cases On Transactional And Transformational Leadership*. New York: Psychology Press
12. Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership (2nd Ed.)*.
13. Psychology Press.
14. Basyid.(2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Tanjung Pinang*, 42
15. Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Mahwah, Nj: Lawrence Erlbaum Associates.
16. Cahyani, P. E., & Siswanto, S. (2019). The Effect Of Transformational Leadership On Employee Performance Through Employee Engagement. *Jmm Unram-Master Of Management Journal*, 8(2), 203–211.
17. Hardani, & Dkk. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
18. Haryono, S, 2016, *Buku 3 In 1 Metode Sem Untuk Penelitian Manajemen Dengan Amos Lisrel Dan Pls*, Jakarta: Pt. Intermedia Personalia Utama.
19. Hasnawaty, Sapiri, M., & Ruslan, M. (2021). *Gaya Kepemimpinan Dan Peningkatan Kinerja*. Gowa: Pusaka Almaida.
20. Khaidir. (2025). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Unit Induk Distribusi Sulselbar*. (Tesis Magister, Universitas Fajar)
21. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Cv Alfabeta.
22. *Motivasi Kunci Implementasi Kompensasi Dan Lingkungan Kerja* . Kota Sidoarjo : Nizamia Learning Center