

**PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN PT.PLN UNIT INDUK PEMBANGUNAN JAWA BAGIAN TENGAH I**

***THE EFFECT OF COMPENSATION AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON EMPLOYEE WORK MOTIVATION OF PT. PLN UNIT INDUK PEMBANGUNAN JAWA BAGIAN TENGAH I***

Yanti Octaviani<sup>1</sup>, Puspita Wulansari, S.P., M.M.<sup>2</sup>

Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi Dan Informatika,  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Telkom

octavianiyanti@student.telkomuniversity.ac.id<sup>1</sup>, puspitawulansari@telkomuniversity.ac.id<sup>2</sup>

**Abstrak**

Dalam sebuah perusahaan, agar sumber daya bersedia mengerahkan kinerja yang dimilikinya secara optimal, maka diperlukan adanya pendorong. Daya dorongan tersebut adalah motivasi. Sebab rendahnya motivasi kerja dalam diri seorang karyawan akan menghambat pencapaian visi dan misi perusahaan. Salah satu faktor pendorong untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan ialah kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT.PLN Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah I. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja pada karyawan serta pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan kausal. Teknik pengambilan data adalah dengan penyebaran kuesioner, studi kepustakaan, dan wawancara. Narasumber yang terlibat adalah *Assistant Manager* Pengembangan SDM sebanyak 1 orang. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel penelitian yang digunakan sebanyak 112 responden. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif analisis regresi berganda, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan koefisien determinasi, uji hipotesis secara parsial (uji T) dan secara simultan (uji F). Pengujian pada koefisien determinasi menunjukkan pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja sebesar 32,8% dan sisanya 67,2% merupakan faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja (Y) dan gaya kepemimpinan transformasional (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja (Y). Selain itu, motivasi (X1) dan gaya kepemimpinan transformasional (X2) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap motivasi kerja (Y). Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan evaluasi bagi PT.PLN Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah I khususnya pada aspek kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan arahan dalam meningkatkan motivasi dalam bekerja. Peningkatan motivasi dalam bekerja sangat mendukung agar tercapainya target dan tujuan perusahaan.

**Kata kunci : Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional, Motivasi**

**Abstract**

*In a company, so that resources are willing to exert their performance optimally, a driver is needed. The impetus is motivation. Because low motivation to work in an employee will hamper the achievement of the company's vision and mission. One of the driving factors for increasing employee work motivation is compensation and transformational leadership styles.*

*This research was conducted on employees of PT. PLN Central Java Development Unit Central Part I. The purpose of this study is to find out how compensation, transformational leadership style, and work motivation on employees as well as the effect of compensation and transformational leadership style on work motivation. This research is a descriptive and causal research. Data collection techniques are by distributing questionnaires, literature study, and interviews. The resource persons involved were 1 Assistant Assistant HR Development. The method used in this research is quantitative method. The research sample used was 112 respondents. Data analysis in this study uses descriptive statistical analysis of multiple regression analysis, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, and coefficient of determination, partial hypothesis testing (T test) and simultaneous (F test). Testing on the coefficient of determination shows the effect of compensation and transformational leadership style on work motivation by 32.8% and the remaining 67.2% is another factor not examined in this study. This study concludes that compensation (X1) has a partially significant effect on work motivation (Y) and transformational leadership style (X2) has a partially significant effect on work motivation (Y). In addition, motivation (X1) and transformational leadership style (X2) simultaneously influence (together) on work motivation (Y). The results of this study are expected to be used as an evaluation for PT. PLN Central Java Central*

*I Unit Development Unit especially in the aspect of compensation and transformational leadership style. In addition, this research can be used as a direction in increasing motivation to work. Increased motivation at work is very supportive in order to achieve the company's goals and objectives.*

**Keywords : Compensation, Transformational Leadership, Motivation**

---

## **1. Pendahuluan**

Sumber daya merupakan hal yang penting didalam sebuah perusahaan. Agar dapat memenangkan persaingan bisnis, sebuah perusahaan harus mempunyai sumber daya yang unggul, salah satunya adalah sumber daya manusia. Menurut Kasmir (2016) sumber daya manusia (karyawan) ialah sebuah proses pengelolaan manusia dengan tahapan perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*. Salah satu fenomena yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah mengenai tingkat motivasi kerja pada karyawannya. Menurut Shaban *et al.*, (2017) motivasi dianggap sebagai sarana untuk meningkatkan semangat kerja yang baik dan akan menghasilkan output yang lebih banyak. Motivasi kerja merupakan perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya (Priansa, 2018).

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja salah satunya adalah kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional. kompensasi merupakan kebijaksanaan dalam suatu organisasi yang sangat penting karena hal ini langsung berhubungan dengan peningkatan semangat kerja (Pradita, 2017). Baskoro *et al.*, (2015) juga menyatakan bahwa pemimpin memiliki peran dan tanggung jawab kepada suatu organisasi dan karyawan, sehingga karyawan akan merasa nyaman dan dapat meningkatkan motivasi kerja mereka. Jika kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional yang diberikan baik, maka akan meningkatkan motivasi kerja, sebaliknya jika kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional yang diberikan kurang baik, maka akan menurunkan tingkat motivasi kerja.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Rachman (2016:1-2), manajemen sumber daya manusia ialah suatu proses pengembangan, penerapan, dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode, dan program-program yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi.

### **2.2 Perilaku Organisasi**

Perilaku organisasi dapat diartikan sebagai disiplin ilmu yang mempelajari berbagai aspek tingkah laku manusia dalam konteks organisasi dan tingkah laku tersebut (Priansa, 2017:15)

### **2.3 Kompensasi**

Menurut Kasmir (2017:233), yaitu kompensasi ialah suatu bentuk balas jasa untuk karyawan berupa keuangan dan non keuangan yang diberikan oleh perusahaan.

### **2.4 Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Darodjat (2015:346) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional diartikan sebagai kemampuan seorang pemimpin dalam mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, pola kerja, dan nilai-nilai kerja yang dipersepsikan bawahan sehingga mereka mampu memaksimalkan kinerjanya untuk mencapai tujuan organisasi.

### **2.5 Motivasi Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017:154) menyatakan bahwa motivasi ialah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif ataupun negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan pimpinan.

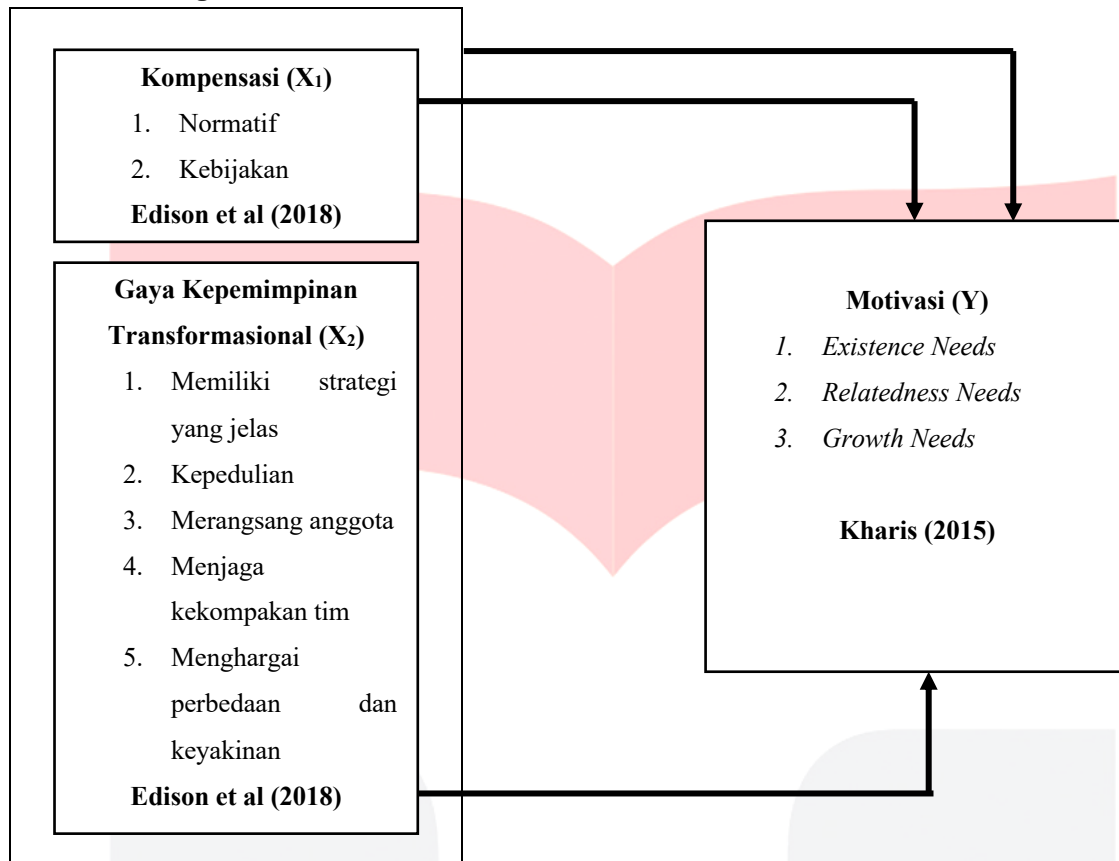
### **2.6 Hubungan Kompensasi dengan Motivasi Kerja**

Menurut Edison (2018:162) menyatakan bahwa seorang pegawai/karyawan yang terpenuhi kompensasinya, maka motivasinya jauh lebih baik dibandingkan dengan pegawai/karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan namun tidak memberikan kompensasi yang layak. Dengan begitu, kompensasi juga memiliki hubungan dengan motivasi kerja.

### **2.7 Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Motivasi Kerja**

Menurut Fahmi (2018:116-119) menyatakan bahwa pemimpin di suatu organisasi memiliki peran yang kuat dalam membangun dan menumbuhkan semangat motivasi di kalangan karyawan.

## 2.8 Kerangka Pemikiran



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2019

## 2.9 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah digambarkan, maka hipotesis penelitian adalah “kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap motivasi kerja PT.PLN Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah I”

## 3. Metode Penelitian

### 3.1 Populasi dan Sampel

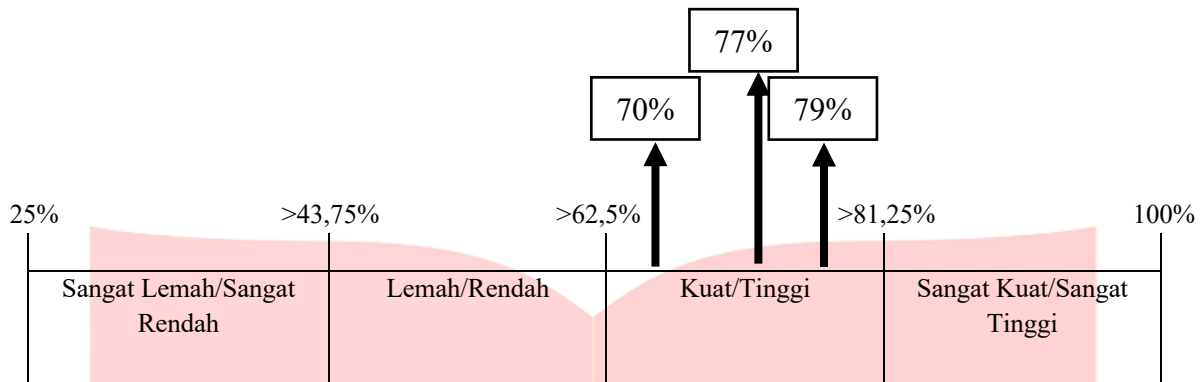
Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 154 orang pada PT.PLN Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah I. Teknik dalam pengambilan sampel menggunakan *random sampling*. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin dengan perkiraan tingkat kesalahan yang diambil sebesar 5% atau  $e=0,05$ , jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 112 orang karyawan PT.PLN Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah I.

### 3.2 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik dengan menggunakan uji normalitas, uji multikoleniaritas dan uji heterokedastisitas, selain itu menggunakan analisis regresi berganda, koefisien determinasi serta uji hipotesis secara parsial (Uji-T) dan simultan (Uji-F). Teknik analisis data dalam proses pengujian setiap variabel menggunakan bantuan *software* SPSS versi 25.

## 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### 4.1 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi



**Gambar 4.1** Garis Kontinum Variabel Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Motivasi Kerja

Sumber : Hasil Olahan Penulis, 2020

Berdasarkan Gambar 4.1 diatas, diketahui bahwa hasil persentase tanggapan responden terhadap variabel Kompensasi sebesar 70% dan termasuk kedalam kategori tinggi, variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif mendapat persentase sebesar 77% dan termasuk kedalam kategori tinggi, dan tanggapan responden terhadap variabel Motivasi Kerja mendapat hasil persentase sebesar 79% yang berarti masuk kedalam kategori tinggi.

**4.2 Uji Asumsi Klasik**

**1. Uji Normalitas**

Tabel 4.1 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		112
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.57914752
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.057
	Negative	-.050
Test Statistic		.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Hasil Olahan Penulis, 2020

Berdasarkan tabel 4.1 terdapat nilai Asymp. Sig. (2-Tailed) sebesar 0,200. Dalam menentukan suatu data dapat terdistribusi normal atau tidak pada *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat dari nilai signifikansi, jika signifikansi <0,05 maka data tidak terdistribusi normal begitupun sebaliknya jika signifikansi >0,05 maka data terdistribusi normal (Sujarweni, 2015:55). Hal ini menunjukkan bahwa data terdistribusi normal karena nilai signifikansi yaitu 0,200 > 0,05.

**2. Uji Multikoleniaritas**

Tabel 4.1 Hasil Uji Multikoleniaritas Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Kompensasi	,792	1,262
Gaya Kepemimpinan	,792	1,262

Sumber : Hasil Olahan Penulis, 2020

Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* kompensasi  $0,792 > 0,10$ , sedangkan VIF  $1,262 < 10$  dan nilai *tolerance* gaya kepemimpinan transformasional  $0,792 > 0,10$ , sedangkan VIF  $1,262 < 10$ . Nilai *tolerance* semua variabel lebih dari  $0,10$  dan nilai VIF semua variabel kurang dari  $10$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas pada model regresi.

### 3. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.2 Hasil Uji heterokedastisitas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,440	1,949		-,739	,462
	Kompensasi	,105	,063	,175	,1653	,101
	Gaya Kepemimpinan	,002	,058	,003	,027	,979

Sumber : Hasil Olahan Penulis, 2020

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas diketahui bahwa nilai signifikansi Kompensasi sebesar  $0,101 > 0,05$  sedangkan nilai signifikansi Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar  $0,979 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

### 4.3 Analisis Regresi Berganda

Tabel 4.3 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,718	3,329		2,618	,010
	Kompensasi	,264	,108	,215	2,443	,016
	Transformasional	,498	,099	,442	5,010	,000

Sumber : Hasil Olahan Penulis, 2020

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas hasil uji regresi linear berganda dapat dibentuk sebuah persamaan:

$$Y = 8,718 + 0,264 X_1 + 0,498 X_2$$

Nilai konstanta positif sebesar  $8,718$  yang menunjukkan apabila variabel Kompensasi ( $X_1$ ) dan Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_2$ ) memiliki nilai  $0$  maka Motivasi Kerja ( $Y$ ) bernilai  $8,718$ . Koefisien regresi variabel Kompensasi ( $X_1$ ) memiliki nilai sebesar  $0,264$  artinya apabila kompensasi yang diberikan tinggi, maka Motivasi Kerja akan meningkat sebesar  $0,264$ . Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar  $0,498$  artinya apabila Gaya Kepemimpinan Transformasional tinggi, maka akan meningkatkan Motivasi Kerja sebesar  $0,498$ .

### 4.4 Koefisien Determinasi

Tabel 4.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,573 <sup>a</sup>	,328	,316	2,60270

Sumber : Hasil Olahan Penulis, 2020

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas maka nilai koefisien determinasi sebesar  $32,8\%$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja adalah sebesar  $32,8\%$ . Sedangkan sisanya  $67,2\%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.



#### 4.5 Uji T (Parsial)

$T_{\text{tabel}}$  untuk kedua variabel diperoleh dari tingkat signifikansi sebesar 0,05 dengan derajat kebebasan  $df = n - k - 1 = 115 - 2 - 1 = 112$ . Dengan demikian didapat nilai  $t_{\text{tabel}}$  yaitu 1,981.

1. Dari Tabel 4.3 diatas pengujian hipotesis untuk variabel Kompensasi diperoleh hasil Kompensasi memiliki nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $2,443 > 1,981$ ) serta dengan nilai Sig yaitu  $0,016 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Motivasi Kerja ( $Y$ ).
2. Dari Tabel 4.3 diatas pengujian hipotesis untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional diperoleh hasil  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $5,010 > 1,981$ ) serta dengan nilai Sig yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja ( $Y$ ).

#### 4.6 Uji F (Simultan)

Tabel 4.5 Hasil Uji F Simultan

##### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	360,905	2	180,452	26,639	,000 <sup>b</sup>
	Residual	738,372	109	6,774		
	Total	1099,277	111			

Sumber : Hasil olahan penulis, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.5, dapat diketahui  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 26,639 dengan  $p$ -value (sig) 0,000. Dengan  $\alpha=0,05$  serta derajat kebebasan  $v_1 = 112$  dan  $v_2 = 3$ , maka di dapat nilai  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 3,08. Artinya  $F_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $F_{\text{tabel}}$  ( $26,639 > 3,08$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Kompensasi ( $X_1$ ), dan Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ), secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja diterima secara statistik (signifikan).

#### 5. Kesimpulan

1. Persepsi kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan saat ini sudah termasuk dalam kategori tinggi. Artinya perusahaan telah menjalankan kebijakan kompensasi dengan baik karena sudah dapat memenuhi kebutuhan karyawan.
2. Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan PT. PLN Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah I sudah tergolong dalam kategori baik. Artinya karyawan merasakan apa yang diberikan atasan atau pimpinan dalam meningkatkan semangat kerja. Hal ini dapat memberikan pengaruh yang baik bagi karyawan maupun perusahaan.
3. Tingkat motivasi kerja pada karyawan PT. PLN Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah I pada penelitian ini sudah tergolong dalam kategori tinggi. Artinya segala bentuk pekerjaan dan kebutuhan karyawan sudah terpenuhi, sehingga karyawan menjadi termotivasi dalam bekerja.
4. Kompensasi memiliki nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $2,443 > 1,981$ ) serta dengan nilai Sig yaitu  $0,088 > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yang artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Motivasi Kerja.
5. Gaya Kepemimpinan memiliki nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $5,010 > 1,981$ ) serta dengan nilai Sig yaitu  $0,00 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja
6. Hasil perhitungan koefisien determinasi variabel Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT PLN Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah I mempunyai kontribusi pengaruh sebesar 32,8% sedangkan sisanya 67,2% merupakan faktor lain diluar Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### 5.1 Saran Praktis

Perusahaan harus mengadakan liburan bersama seluruh karyawan meskipun tidak bersifat wajib karena akan sangat bermanfaat dalam membangun kebersamaan seluruh karyawan lalu para pimpinan harus lebih memperhatikan kondisi karyawannya baik kondisi secara pribadi ataupun kondisi lingkungan kerja sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja selain itu pimpinan harus lebih dekat dengan para karyawannya sehingga memiliki hubungan yang harmonis. Semua itu akan membangun semangat kerja tinggi yang artinya akan meningkatkan motivasi kerja para karyawan.

### 5.2 Saran Teoritis

1. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, karena pada penelitian ini penulis menggunakan kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional sebagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada PT PLN Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah I, untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian agar ditemukan hasil yang berbeda.
3. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan teknik analisis data selain Analisis Linear Berganda seperti teknik Analisis Jalur (*Path Analysis*) dan *Structural Equation Modeling* (SEM).
4. Peneliti selanjutnya juga dapat menambah jumlah sampel penelitian menggunakan objek selain karyawan pada PT PLN Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah I. Penelitian dapat dilakukan pada bidang lainnya seperti industri perhotelan, rumah sakit, supermarket dan bidang pendidikan.

### Daftar Pustaka

- Baskoro, Y.K., Yudi, & Irwansyah. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 3(1).
- Darodjat, T.A. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. (Cetakan Kesatu). Bandung: PT. Refika Aditama.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan Ketiga). Bandung: ALFABETA.
- Fahmi, I. (2018). *Perilaku Organisasi (Teori, Aplikasi, dan Kasus)*. (Cetakan Keempat). Bandung: ALFABETA.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. (Cetakan Pertama). Jakarta: Rajawali Pers.
- Kharis, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 3(1).
- Pradita, M.Y. (2017). Pengaruh kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi dan Kinerja Tenaga Pemasar Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. Cabang Jombang. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 4(2), 153-164.
- Priansa, D.J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: ALFABETA.
- Rachman, T. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Cetakan Pertama). Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. (Cetakan Kesatu). Bandung: Refika Aditama.
- Shaban, O.S., Ziad, A.Z., Nafez, A., & Atalla, A. (2017). The Effect of Low Morale and Motivation on Employees' Productivity & Competitiveness in Jordanian Industrial Companies. *International Business Research*, 10(7), 1913-9012.