

---

## **Pengaruh *Leadership* dan *Knowledge Management* terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Madya Makassar**

**Karmianti<sup>1</sup>, Hasrullah Liong Misi<sup>2</sup>, Dewi Pratiwi Indriasari<sup>3</sup> and Muhaji<sup>4</sup>**

<sup>1</sup> Mahasiswa, Prodi Manajemen, STIE Amkop Makassar, Indonesia

<sup>2,3,4</sup> Dosen, Prodi Bisnis Digital, STIE Amkop Makassar, Indonesia

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui serta menguji Pengaruh *Leadership* dan *Knowledge Management* terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Madya Makassar secara parsial dan simultan dari variabel yang diteliti. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang pegawai dengan metode analisis regresi berganda dengan bantuan aplikasi SPSS.20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara *leadership* terhadap kinerja pegawai secara parsial, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *knowledge management* terhadap kinerja pegawai secara parsial, secara simultan *leadership* dan *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Makassar.

**Kata kunci:** *Leadership*, *Knowledge Management*, Kinerja Pegawai

Copyright (c) 2024 Karmianti

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [Kmhiya00@gmail.com](mailto:Kmhiya00@gmail.com)

### **PENDAHULUAN**

Kantor Pelayanan Pajak Madya ini mengurus wajib pajak badan atau perusahaan yang memiliki penghasilan cukup besar disuatu wilayah Kota Makassar. Pembentukan kinerja yang berkualitas yaitu dengan adanya jiwa kepemimpinan dan pengetahuan manajemen yang dimiliki oleh seorang pimpinan badan serta para pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Makassar yang dapat meningkatkan kinerja para pegawainya sehingga dapat mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat keterlambatan dalam proses kerja dan dari peneliti terdahulu bahwa kurangnya pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai dikantor tersebut. Untuk mendapatkan *Knowledge Management* yang maksimal perlu mengembangkan pengetahuan yang dimiliki oleh seorang pimpinan badan kepada para pegawai didalam suatu organisasi. *Knowledge Management* memberikan manfaat bagi kinerja organisasi, dipererat oleh penelitian sehingga mendapatkan hasil bahwa *knowledge Management* melalui suatu prosedur kerja serta *personal knowledge* yang sangat bersinergi memberikan pengaruh baik terhadap kinerja para pegawai.

Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan diatas dalam penelitian sebagai syarat menempuh ujian Skripsi dengan judul “Pengaruh *Leadership* dan *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Madya Makassar”

## METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif. Pengumpulan data primer menggunakan suatu metode survei. Menurut Arikunto (2014) dalam Hasrullah Liong Misi (2021) pendekatan penelitian ini dilakukan adalah menggunakan pendekatan kuantitatif karena dengan angka-angka dan mengelola data secara statistik, sehingga lebih terstruktur dan lebih mudah diukur. Penelitian dimulai dengan hipotesis serta melibatkan prosedur yang tepat sesuai dengan sumber data yang spesifik oleh karena itu penelitian bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis dengan manfaat memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis dari hasil penelitian yang sudah ada sebelumnya. Kepuasan pegawai menjadi prioritas utama dalam organisasi karena dapat meningkatkan kinerja dari setiap pegawai, oleh karena itu pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh seorang pemimpin harus sesuai dengan tingkat harapan dan tingkat kepentingan pegawainya.

### Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Madya Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan. Waktu pelaksanaan penelitian ini dari bulan Juli sampai September.

### Teknik Pengumpulan Data

Dalam memperlengkap pembahasan ini diperlukan data dari Kantor Pelayanan Pajak Madya Makassar. Penulis memperoleh data dengan menggunakan metode pengumpulan data Primer dan Sekunder sebagai berikut :

1. Data primer ( data tangan pertama )
  - a. Kuesioner yaitu cara memperoleh masukan dari responden melalui cara penyusunan daftar isian tertulis yang berhubungan dengan data yang penulis butuhkan dan disebarkan kepada responden untuk diisi dan dikembalikan lagi kepada pemilik.
  - b. Observasi yaitu suatu pengamatan langsung dalam mendapatkan informasi tentang obyek yang dituju.
  - c. Dokumentasi yaitu teknik untuk dalam memperoleh data-data yang berupa dokumen, arsip, gambar, foto, laporan yang dapat melengkapi dan mendukung penelitian yang dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Makassar.
2. Data sekunder ( data tangan kedua )
  - a. Melihat catatan yang diterbitkan organisasi
  - b. Penelitian perpustakaan yaitu dengan cara membaca buku atau dokumen yang berhubungan dengan masalah penelitian yang diteliti.

Adapun alternatif pilihan yang disediakan skala *Likert* menurut Sugiyono (2019:147)

SS	= Sangat Setuju	(4)
S	= Setuju	(3)
TS	= Tidak Setuju	(2)
STS	= Sangat Tidak Setuju	(1)

### Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, Populasi yang digunakan sebagai penelitian yaitu seluruh pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Madya Makassar yang berjumlah 100 orang pegawai ASN. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu bagian dari seluruh pegawai ASN di Kantor Pelayanan Pajak Makassar (Sugiyono, 2017:80 dalam K. Oktaviani 2017). menggunakan *Probability Sampling* dengan teknik *Simple Random Sampling* yaitu mengambil anggota sampel dari populasi yang dilakukan dengan cara acak menggunakan rumus slovin yaitu berjumlah 50 orang pegawai ASN (Sugiyono, 2019:128).

### Teknik Analisis Data

Data primer (data tangan pertama) dimana sumber data ini diambil langsung dari responden, seperti kuesioner, observasi, dokumentasi yang berupa dokumen, arsip, gambar, foto, laporan yang dapat melengkapi dan mendukung penelitian yang dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Madya Makassar.

Data sekunder (data tangan kedua) yaitu data yang penulis dapatkan dengan cara melihat catatan yang diterbitkan organisasi, penelitian perpustakaan seperti dengan membaca buku atau dokumen yang berhubungan dengan masalah penelitian yang diteliti.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 50 responden dengan penyebayan kuesioner. Untuk mendapatkan hasil dari jawaban responden terhadap jawaban dari masing-masing variabel terdapat rentang skor yang dapat kita lihat pada uraian berikut ini.

**Tabel 1.** Deskripsi Statistik Variabel *Leadership*

No	Item	Frekuensi Tanggapan Responden							
		SS		S		TS		STS	
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
1	X1.1	34	68,0	16	32,0	0	0	0	0
2	X1.2	31	62,0	19	38,0	0	0	0	0
3	X1.3	35	70,0	15	30,0	0	0	0	0
4	X1.4	38	76,0	12	24,0	0	0	0	0
5	X1.5	38	76,0	12	24,0	0	0	0	0

Tabel 1 menunjukkan bahwa jawaban pada variabel *leadership* yang paling banyak yaitu sangat setuju dengan nilai frekuensi yaitu 38 dengan nilai persentase 76,0% dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau 0%.

**Tabel 2.** Deskripsi Statistik Variabel *Knowledge Management*

No	Item	Frekuensi Tanggapan Responden							
		SS		S		TS		STS	
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
1	X2.1	42	84,0	8	16,0	0	0	0	0
2	X2.2	40	80,0	10	20,0	0	0	0	0
3	X2.3	42	84,0	8	16,0	0	0	0	0
4	X2.4	41	82,0	9	18,0	0	0	0	0

5	X2.5	40	80,0	10	20,0	0	0	0	0
---	------	----	------	----	------	---	---	---	---

Tabel 2 menunjukkan bahwa jawaban pada variabel *knowledge management* yang paling banyak yaitu sangat setuju dengan nilai frekuensi yaitu 42 dengan nilai persentase 84,0% dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau 0%.

**Tabel 3.** Deskripsi Statistik Variabel Kinerja Pegawai

No	Item	Frekuensi Tanggapan Responden							
		SS		S		TS		STS	
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
1	Y.1	45	90,0	2	4,0	3	6,0	0	0
2	Y.2	46	92,0	4	8,0	0	0	0	0
3	Y.3	44	88,0	6	12,0	0	0	0	0
4	Y.4	41	82,0	9	18,0	0	0	0	0
5	Y.5	47	94,0	3	6,0	0	0	0	0

Tabel 3 menunjukkan bahwa jawaban pada variabel kinerja pegawai yang paling banyak yaitu sangat setuju dengan nilai frekuensi yaitu 47 dengan nilai persentase 94,0% dan jawaban tidak setuju sebanyak 3 atau 6,0%. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara *Leadership* dan kinerja pegawai

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Knowledge Management* terhadap kinerja pegawai
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara *Leadership* dan *Knowledge Management* terhadap kinerja pegawai

**Perhitungan hasil Analisis Data**

**Analisis Regresi Berganda**

Analisis regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hipotesisnya tentang pengaruh variabel bebas *Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan *Knowledge Management* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Madya Makassar.

**Tabel 4.** Analisis Regresi Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,093	1,379		5,146	,000
	LEADERSHIP	,045	,094	,060	,476	,637
	KNOWLEDGE MANAGEMENT	,601	,100	,758	6,025	,000

**a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI**

Berdasarkan uraian analisis regresi berganda sebagai berikut.

$$Y = 7,093 + 0,045 X1 + 0,601 X2$$

Dari bentuk persamaan pada pembahasan diatas dapat di interpretasikan sebagai berikut :

Nilai konstanta sebesar 7,093 menjelaskan bahwa apabila kenaikan nilai variabel dari *Leadership* dan *Knowledge Management* sama dengan nol, maka besarnya variabel terikat kinerja pegawai sebesar 7,093.

Nilai koefisiensi regresi yang dimiliki *Leadership* (X1) sebesar 0,045 dan memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Nilai koefisiensi regresi yang dimiliki *Knowledge Management* (X2) sebesar 0,601 dan memiliki hubungan positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Koefisiensi Determinasi (R<sup>2</sup>)

Pengujian hipotesis secara determinasi yang dimaksud untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisiensi determinasi dalam penelitian ini dapat di lihat pada koefisien R Square (R<sup>2</sup>). Semakin mendekati angka 1 berarti variabel bebas memiliki korelasi sangat kuat.

**Tabel 5.** Koefisiensi Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,802 <sup>a</sup>	,643	,628	,898
<b>a. Predictors: (Constant), KNOWLEDGE MANAGEMENT, LEADERSHIP</b>				

Dapat dijelaskan bahwa besarnya nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada tabel *model summary* adalah 0,643 (64,3%) nilai ini adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau R yaitu  $0,802 \times 0,802 = 0,643$  (64,3%).

Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) 0,643 atau sama dengan 64,3% angka ini mengandung arti bahwa variabel bebas *Leadership* dan *Knowledge Management* berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Madya Makassar sebesar 64,3%. Sedangkan sisanya (100% - 64,3% = 35,7%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari model regresi ini.

### Uji Persial (Uji T)

Uji persial ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *Leadership* dan *Knowledge Management* secara individu (persial) mempengaruhi kinerja pegawai pegawai. Nilai t tabel dalam penelitian ini adalah 1,67793 dengan melihat tabel pada signifikansi 0,05.

**Tabel 6.** Uji Persial (Uji T)

Model	Coefficients <sup>a</sup>			
	Unstandardized Coefficients	Standar dized	t	Sig.

		Coefficients			
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7,093	1,379	5,146	,000
	LEADERSHIP	,045	,094	,000	,476
	KNOWLEDGE MANAGEMENT	,601	,100	,758	6,025

**a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI**

Hasil analisis uji t diatas yaitu :

Nilai t hitung pada variabel *Leadership* (X1) adalah 0,476 dengan tingkat signifikansi 0,637 karena nilai t hitung < t tabel (0,476 < 1,67793) dan tingkat signifikansi 0,637 > 0,05 maka secara individu variabel *Leadership* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Madya Makassar.

Nilai t hitung pada variabel *Knowledge Management* (X2) adalah 6,025 dengan tingkat signifikansi 0,000 karena nilai t hitung > t tabel (6,025 > 1,67793) dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 maka secara individu variabel *Knowledge Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Madya Makassar karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Diantara kedua variabel tersebut yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Makassar yaitu variabel *Knowledge Management*. Hasil tersebut dilihat dari nilai uji t hitung dimana variabel tersebut memiliki nilai t hitung paling besar dari nilai variabel lain yaitu 6,025.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh *Leadership* dan *Knowledge Management* berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja pegawai. Uji ini dilakukan untuk membandingkan antara nilai F hitung dengan nilai F tabel dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 5%.

**Tabel 7. Uji Simultan (Uji F)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68,129	2	34,064	42,276	,000 <sup>b</sup>
	Residual	37,871	47	,806		
	Total	106,000	49			

**a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI**  
**b. Predictors: (Constant), KNOWLEDGE MANAGEMENT, LEADERSHIP**

Dari uji ANOVA atau Uji F diatas didapat nilai F hitung sebesar 42,276. Adapun F tabel adalah 3,20. Karena F hitung > F tabel ( 42,276 > 3,20 ). Maka model regresi dapat dikatakan bahwa Variabel bebas yaitu *Leadership* dan *Knowledge Management* simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Madya Makassar.

### Hasil uji korelasi

Uji korelasi ini digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas *Leadership* (X1) dan *Knowledge Management* (X2) dengan variabel terikat Kinerja Pegawai (Y).

**Tabel 8.** Hasil uji korelasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,802 <sup>a</sup>	,643	,628	,898	,643	42,276	2	47	,000

a. Predictors: (Constant), KNOWLEDGE MANAGEMENT, LEADERSHIP

Berdasarkan tabel *model summary* diatas dapat dilihat bahwa besarnya hubungan antara variabel *Leadership* (X1), *Knowledge Management* (X2) dan Kinerja pegawai (Y) sebesar 0,802 (80,2%), setelah didikonsultasikan dengan tabel pedoman interpretasi r koefisiensi korelasi berada pada nilai 0,75 - 0,99 hal ini menandakan hubungan dalam kategori **sangat kuat**. Sedangkan kontribusi secara simultan variabel X1,X2 dan Y sebesar 0,643 (64,3%) sedangkan 35,7% ditentukan oleh variabel lain. Nilai *sig. f change* adalah 0,000 < 0,05 berarti adanya hubungan antara *leadership*, *knowledge management* dan kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Madya Makassar.

### Uji Reliabilitas

Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika digunakan lebih dari sekali dalam waktu yang berbeda, tetapi masih menunjukkan kekonsistenan instrumen penelitian ini diandalkan.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*, jika jawaban dalam kuesioner memberikan nilai *cronbach alpha* > 0.60 - 1 maka dikatakan reliabel. Sebaliknya jika nilai *cronbach alpha* < 0.60 dikatakan tidak reliabel.

**Tabel 9.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Constanta	N of Items	Keterangan
----------	-------------------------	-----------	------------	------------

<i>Leadership</i>	0.818	0.60	6	<i>Reliabel</i>
<i>Knowledge Management</i>	0.834	0.60	6	<i>Reliabel</i>
<b>Kinerja Pegawai</b>	0.810	0.60	6	<i>Reliabel</i>

Berdasarkan data tabel 4.9 hasil uji reliabilitas diatas, variabel *Leadership* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.818 dan variabel *Knowledge Management* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0.834 dan variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0.810. maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki *Cronbach's Alpha* > 0.60 sehingga semua indikator memiliki tingkat reliabilitas moderat (baik).

Dengan ini peneliti menemukan adanya pengaruh positif dan tidak signifikan antara *leadership* terhadap kinerja pegawai ditandakan dengan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel. Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh *The Liang Gie* dan *Budy Ibrahim* yang dikutip dalam *Musdalipa* (2019) mengemukakan bahwa *leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Karena kinerja pegawai sangatlah ditentukan oleh banyaknya dimensi, salah satu di antaranya yaitu kemampuan kerja. Seorang pegawai yang memiliki *leadership* atau pemimpin yang baik dalam instansi maka pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat dalam hal pekerjaan yang sangat tinggi dan berkualitas sehingga menghasilkan kinerja yang baik. *Leadership* dalam suatu instansi sangatlah mempengaruhi kinerja pegawai. *Knowledge Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Madya Makassar ditandakan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh *Fauzan Adzima, et al.,* (2019) bahwa *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Madya Makassar yang mengemukakan bahwa tingginya indikator *people* pada *knowledge management* yang di sebabkan karena pelayanan yang baik serta pengalaman pengetahuan yang dimiliki oleh pegawainya. Fakta lainnya, kondisi tersebut mengakibatkan pegawai mampu memberikan pelayanan serta pekerjaan yang baik khususnya para pegawai yang mengikuti pelatihan serta memberikan kontribusi yang baik kepada instansi dan dapat menyelesaikan tugasnya sesuai target yang telah ditentukan. Sehingga berdampak baik dan berkualitas. Pada penelitian ini ditemukan bahwa *leadership* dan *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditandakan dengan uji simultan dimana F hitung lebih besar dari F tabel maka hasil tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Madya Makassar yang menjadi acuan dalam memprediksi kinerja pegawai.

## SIMPULAN

*Leadership* pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Madya Makassar. Hal ini dapat menunjukkan bahwa *leadership* akan mengakibatkan kinerja menjadi lambat, karena tidak memiliki kapasitas untuk menghasilkan kinerja terbaik. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *knowledge management* terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Madya Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa *knowledge management* adalah suatu faktor pendukung dalam pencapaian kinerja pegawai karena dengan *knowledge management* yang dimiliki oleh seorang pegawai dapat menghasilkan kinerja yang jauh lebih baik lagi dari sebelumnya walaupun dalam instansi tersebut terjadi pergantian *leader* tetapi kinerja pegawai tetap meningkat karena pegawai memiliki *knowledge management* yang baik dalam bekerja. *Leadership* dan *knowledge management* secara simultan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Makassar.

## Referensi :

- N. Azizah (2018). budaya organisasi dan kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak (kpp) madya makassar. *Jurnal diploma thesis, universitas negeri makassar* 1-14.
- Iskandar (2018). Pengaruh *Servant Leadership*, *Talent Management*, dan *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan PT. DIARA Kediri. *Jurnal Seminar Nasional Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, Kediri.
- Hasrullah Liong Misi (2021). Analisis Strategi Diferensiasi, *Fokus*, dan *Cost Leadership* terhadap Keunggulan Bersaing Produk Telkomsel Cabang Gowa.
- Oktaviani, K. (2017). PENGARUH PEMERIKSAAN PAJAK DAN PENAGIHAN PAJAK TERHADAP EFEKTIVITAS PENERIMAAN PAJAK (Studi pada KPP Pratama Bandung Cibeunyingperiode 2013-2015). [Http://Repository.Unpas.Ac.Id/30278/4/BAB%20III.Pdf](http://Repository.Unpas.Ac.Id/30278/4/BAB%20III.Pdf), 37-63.  
[http://repository.unpas.ac.id/30278/4/BAB III.pdf](http://repository.unpas.ac.id/30278/4/BAB%20III.pdf)
- Sugiyono (2019). Bab iii metode penelitian. *journal article pages:56-64*
- Sugiono (2019). Bab iii metodologi penelitian, Universitas Jambi.
- Musdalipa Nur Risky (2019). Pengaruh *Leadership* dan *Readiness to Change* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Takalar, Makassar.
- Fauzan Adzima & Herman Sjahrudin (2019). Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal organisasi dan manajemen*, Makassar.