
Analisis Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Rektor UNPAB Medan

Abdi Setiawan

Email : abwan89@gmail.com**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Biro Rektor UNPAB Medan. Penelitian ini dengan menggunakan metode analisis data deskriptif, analisis regresi berganda dengan uji-t (uji parsial), uji F (uji simultan) dan uji koefisien determinasi (R^2). Alat uji penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda. Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil pengujian, yaitu secara simultan dan parsial gaya kepemimpinan dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Key Words : *Kepemimpinan, Etos Kerja dan Kinerja*

1. PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan diukur dalam rentang waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (2004) kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja setiap kegiatan individu merupakan kunci pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program serta kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategis dari suatu organisasi.

Universitas Pembangunan Pancabudi Medan merupakan satu diantara beberapa instansi pemerintah yang memiliki kewajiban untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat khususnya bidang pendidikan. Sebagai salah satu unsur penyedia jasa dalam lembaga pendidikan tersebut, kinerja pegawai atau tenaga administrasi di lingkungan Universitas Pembangunan Pancabudi Medan memegang peranan yang sangat strategis dalam pencapaian tujuan organisasi kedepannya. Kualitas layanan (*service quality*) dari tenaga administrasi akan sangat mempengaruhi kinerja (*performance*) instansi tersebut secara keseluruhan.

Bagi organisasi yang memberikan pelayanan publik, tentu saja kinerja pegawai dapat dilihat dari bagaimana organisasi tersebut dalam memberikan pelayanan kepada publik (Wahyuningrum, 2008). Layanan yang baik akan meningkatkan kepuasan sehingga dapat mempengaruhi tingkat *competitive advantage* perguruan tinggi untuk dapat memenangkan persaingan.

Hutauruk (2012) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan hal tersebut Siahaan (2014) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada AMIK MBP Medan juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan AMIK MBP Medan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan faktor utama dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai juga secara umum menghasilkan hubungan yang positif, seperti pada penelitian Atmojo (2012), Amran (2009) dan Abdillah (2011). Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Tongo-tongo (2014) yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota detasemen A Brimob Sulawesi Utara menunjukkan tidak ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja anggota. Hal ini dikarenakan dalam institusi itu sendiri sudah memiliki peraturan atau perundang-undangan yang ketat yang menjadi dasar pelaksanaan tugas bagi anggota dan pemimpin itu sendiri. Selanjutnya Suspendy dkk. (2012) yang berjudul pengaruh kepemimpinan, tingkat pendidikan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, diperoleh hasil bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hasil tersebut dikarenakan pemimpin tidak memiliki kompetensi yang memadai dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah etos kerja pegawai. Mathis & Jackson (2006) berpendapat bahwa etos kerja adalah totalitas kepribadian seseorang serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberi makna terhadap sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih nilai positif dalam bekerja. Husni (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa etos kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja, sehingga dapat ditarik kesimpulan etos kerja merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu aktivitas atau pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal.

Organisasi yang memiliki etos kerja yang tinggi pada umumnya para pegawainya akan merasa lebih nyaman dalam bekerja, memiliki komunikasi yang baik, profesional, tanpa rasa jenuh dalam melaksanakan tugas, memiliki kemauan yang kuat untuk meningkatkan prestasi kerjanya dan siap berkolaborasi untuk meningkatkan pelayanan demi tujuan dan nama baik organisasi. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin, budaya kerja, komunikasi, komitmen, jabatan, kualitas kehidupan, pendidikan dan pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja dan masih banyak faktor lain. Semua faktor tersebut berpengaruh, tergantung pada fakta yang terjadi sebenarnya, ada yang dominan dan ada pula yang tidak (Wahyudi, 2006). Namun pada penelitian ini, peneliti hanya akan melakukan penelitian terhadap seberapa besar pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja terhadap Kinerja pegawai melalui Disiplin kerja

2. TINJAUAN LITERATUR

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu fenomena yang paling mudah untuk diobservasi, namun menjadi salah satu hal yang paling sulit untuk dipahami. Richard (1998) memberikan pemahaman dengan mendefinisikan kepemimpinan sebagai “sebuah hubungan yang saling mempengaruhi antara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersama”. Dubrin (2005) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Nimran (2004) kepemimpinan atau *Leadership* merupakan suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang dikehendaki. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Etos kerja

Menurut Mathis & Jackson (2006) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, meyakini dan mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal.

Sedangkan menurut Tasmara (2002), etos kerja merupakan totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik. Secara umum, etos kerja berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu sebagai seorang pengusaha atau manajer.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan etos kerja adalah sikap mental yang tumbuh dari dalam diri yang mendasari perilaku pegawai dalam menjalankan tugasnya. Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi tercermin dalam perilakunya, seperti suka bekerja keras, bersikap adil, tidak membuang-buang waktu selama bekerja, keinginan memberikan lebih dari sekedar yang disyaratkan, mau bekerja sama, hormat terhadap rekan kerja, dan sebagainya. Tentu saja perusahaan

mengharapkan para pegawai memiliki etos kerja yang tinggi agar dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja

Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Wibowo (2009: 4), menyatakan “kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan.”

Mangkunegara (2009:67) menyatakan: “Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Nawawi (2008:234) menyatakan “ perkataan kinerja dimaksudkan adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non-fisik/non-material”. Sedangkan Hasibuan (2008:94) menyatakan: “Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.”

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah, maka dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H_0 : Gaya kepemimpinan dan etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Biro Rektor UNPAB Medan.
- H_1 : Gaya kepemimpinan dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Biro Rektor UNPAB Medan

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini memiliki pendekatan kuantitatif. Menjelaskan penelitian kuantitatif adalah merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui antara dua variabel atau lebih (Rusiadi; et al., 2014). Penelitian ini dilaksanakan di Lingkungan Biro Rektor UNPAB Medan di Jl. Gaot Subroto Medan, Sumatera Utara, Indonesia. Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden menggunakan teknik sensus dimana seluruh populasi berjumlah 71 orang dijadikan sampel penelitian karena jumlahnya kurang dari 100. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda setelah memenuhi asumsi klasik menyangkut normalitas, heteroskedastisitas, autokorelasi dan multikolinieritas. Penarikan kesimpulan atas hipotesis dilakukan dengan cara uji t dan uji F di level signifikansi 5%. Keseluruhan tabulasi dan pengelolaan data menggunakan software SPSS versi 16.

4. HASIL PENELITIAN

4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Gaya kepemimpinan (X_1)

No. Butir	Koefisien Korelasi	r tabel	Status
1.	0,445	0,231	Valid
2.	0,516	0,231	Valid
3.	0,551	0,231	Valid
4.	0,613	0,231	Valid
5.	0,343	0,231	Valid
6.	0,313	0,231	Valid
7.	0,329	0,231	Valid
8.	0,471	0,231	Valid

Dari 8 butir pertanyaan untuk variabel gaya kepemimpinan ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid karena r hitung > r tabel.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Etos kerja (X_2)

No. Butir	Koefisien Korelasi	r tabel	Status
1.	0,583	0,231	Valid
2.	0,714	0,231	Valid
3.	0,601	0,231	Valid

4.	0,657	0,231	Valid
5.	0,383	0,231	Valid
6.	0,443	0,231	Valid
7.	0,365	0,231	Valid
8.	0,359	0,231	Valid
9.	0,396	0,231	Valid
10.	0,691	0,231	Valid

Dari 10 butir pertanyaan untuk variabel etos kerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid karena r hitung $>$ r tabel.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja (Y)

No. Butir	Koefisien Korelasi	r tabel	Status
1.	0,399	0,231	Valid
2.	0,574	0,231	Valid
3.	0,440	0,231	Valid
4.	0,535	0,231	Valid
5.	0,309	0,231	Valid
6.	0,440	0,231	Valid
7.	0,406	0,231	Valid
8.	0,541	0,231	Valid

Dari 8 butir pertanyaan untuk masing-masing variabel kinerja pegawai ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid karena r hitung $>$ r tabel. Hasil uji reliabilitas berdasarkan data yang diolah peneliti dengan bantuan SPSS 18.0 for Windows dapat dilihat di Tabel 5 di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Gaya kepemimpinan (X_1)	0,747	Reliabel
Etos kerja (X_2)	0,831	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,759	Reliabel

Jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 ($>$ 0,60).

.3. Hasil Regresi Berganda dan Uji t

1. Pengujian Secara Parsial

Pengujian secara parsial dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh dari setiap variabel independent terhadap variabel dependent. Pengujian pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat di tabel berikut ini:

Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	4.582	2.886		1.588	.117
Gaya kepemimpinan	.648	.097	.627	6.701	.000
Etos kerja	.144	.067	.202	2.162	.034

Sumber : Hasil Penelitian 2017

Berdasarkan Tabel 5.11 uji t dapat diketahui nilai-nilai:

$$a = 4.582$$

$$\beta_1 = 0.648$$

$$\beta_2 = 0.144$$

Jadi persamaan regresi linier berganda untuk dua prediktor (gaya kepemimpinan dan etos kerja) adalah:

$$Y = 4.582 + 0.648X_1 + 0.144X_2$$

Dari persamaan regresi diatas terlihat bahwa nilai konstanta sebesar 4.582 yang artinya jika tidak ada variabel gaya kepemimpinan dan etos kerja maka kinerja pegawai sebesar 4.582. Variabel gaya kepemimpinan menghasilkan $\beta_1 = 0.648$ yang berarti setiap kenaikan variabel gaya kepemimpinan sebesar 1 maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0.648 dengan asumsi variabel yang lain tetap. Variabel etos kerja menghasilkan $\beta_2 = 0.144$ yang berarti setiap kenaikan variabel etos kerja sebesar 1 maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0.144 dengan asumsi variabel yang lain tetap.

Berikut ini pembahasan hasil pengujian statistik uji t :

1) Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Dari tabel 5.14, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6.701 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,667 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Hal tersebut berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian faktor gaya kepemimpinan memiliki kontribusi terhadap kinerja pegawai..

2) Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai

Dari tabel 5.14, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.162 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,667 dengan probabilitas t yakni sig 0,034 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Hal tersebut berarti bahwa variabel etos kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian faktor etos kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja pegawai

2. Pengujian Secara Simultan

Dari pengujian yang dilakukan secara simultan dapat diperoleh pembuktian hipotesis dalam penelitian ini adalah : variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan variabel etos kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Ketentuannya, jika nilai Sig di tabel Anova $< \alpha 0,05$., maka H_0 ditolak, namun bila nilai Sig $> \alpha 0,05$., maka H_0 diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	356.449	2	178.224	25.177	.000 ^a
Residual	368.097	52	7.079		
Total	724.545	54			

Sumber : Hasil Penelitian 2017

Nilai F_{hitung} di atas adalah 25.177 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,13 dengan sig $0,000 < \alpha_{0,05}$., menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan variabel etos kerja (X_2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Y (kinerja pegawai).

Tabel 9. Koefisien Korelasi dan R-Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 ^a	.567	.554	2.15492

Sumber : Data Diolah 2017

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh $r_{xy} = 0,753$, berarti besarnya kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja pegawai adalah kuat berada di sekitar interval 0,60 – 0,799. Nilai *Adjusted R-Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,554 menunjukkan sekitar 55,4% variabel Y (kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan variabel etos kerja (X_2). Atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi gaya kepemimpinan (X_1) dan variabel etos kerja (X_2) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) adalah 55,4%. Sisanya ($100\% - 55,4\% = 44,6\%$) dipengaruhi oleh variabel lain seperti kemampuan, pelatihan, motivasi, kompensasi dan lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini

5. KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil uji t dapat dibuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan etos kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan demikian H_0 ditolak H_1 diterima dimana gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja yaitu sebesar 0,648 lebih besar dari etos kerja sebesar 0,144.
2. Berdasarkan hasil uji F untuk variabel gaya kepemimpinan dan etos kerja, dapat dibuktikan variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan variabel etos kerja (X_2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan demikian H_0 ditolak H_1 diterima.
3. Nilai *Adjusted R-Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,554 menunjukkan sekitar 55,4% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan variabel etos kerja (X_2). Hal ini menunjukkan bahwa masih ada banyak faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja sebesar 44,6%

5.2. Saran

1. Pimpinan harus senantiasa memperbaiki gaya kepemimpinan yang lebih baik lagi karena terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan gaya kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja pegawai
2. Pegawai harus dapat mengelola dan menangani etos kerja agar tidak berdampak negatif, karena dengan manajemen etos kerja yang baik akan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula.
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja seperti variabel kemampuan, kecerdasan, kompensasi yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, (2006), *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara
- Chairunnisah (2010), *Kepemimpinan, Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Pegawai (Studi Kasus di Kantor Kecamatan Grogol Petamburan Jakarta Barat)*. Depok : Jurnal Manajemen.
- Darsono dan Thjajuk Siswandoko (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta : Nusantara Consulting
- Durbin (2002), *Leadership*. Edisi kedua. Jakarta : Prenada Media Group.
- Ghozali, (2008), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Handoko (2003). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Liberty.
- _____ (2008). *Manajemen*. Yogyakarta: Liberty, Edisi Kedua.
- Hasibuan (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Haji Mas Agung, Cetakan Kedua.
- Iskandar (2004), *Gaya Kepemimpinan Dalam Organisasi Perusahaan*. Yogyakarta : Jurnal Manajemen dan Bisnis.
- Mangkunegara, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku I, Penerjemah : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta : Salemba Empat.

- Moeljono (2003), *Beyond Leadership – 12 Konsep Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Nawawi, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Cetakan ketujuh. Yogyakarta : Penerbit Gadjah Mada University.
- Robbins, (2006). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Jakarta: Prenhallindo
- Rivai. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*, Jakarta, Cetakan Keempat, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada
- Siagian, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, Cetakan Kesembilan.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Bisnis.*, Bandung : Alfabeta, Cetakan Keempat.
- Sari, Muis dan Hamid (2012), *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar*. Makassar : Jurnal Manajemen.
- Sunarni dan Istanti (2007), *Pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT Interbis Sejahtera Palembang*. Palembang : Jurnal Teknik Industri.
- Thoha (2006). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Suatu Pendekatan Perilaku, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Usman (2006), *Manajemen – teori, Praktek dan Riset Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*, Jakarta, Cetakan Keempat, Edisi Ketiga, Penerbit Bumi Aksara
- Wahyudi dan Suryono (2006), *Analisis Kepemimpinan, Motivasi dan. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Surakarta : Jurnal Manajemen.
- Wirnata (2011), *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja dan Etos Kerja Pegawai (Studi Kasus : CV. Mertanadi)*. Denpasar : Jurnal Manajemen.