

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Feti Fatonah¹, Aryo Tegsadama², Brahmantya Adi³, Imanuel Kiyan P. R⁴, Nu'man Ahlur R. Q⁵

¹ Politeknik Penerbangan Indonesia Curug, e-mail: feti_fatonah@yahoo.co.id

² Politeknik Penerbangan Indonesia Curug, e-mail: tegsaaryo@gmail.com

³ Politeknik Penerbangan Indonesia Curug, e-mail: adibrahmantya8@gmail.com

⁴ Politeknik Penerbangan Indonesia Curug, e-mail: kiyanrinotoclrl10@gmail.com

⁵ Politeknik Penerbangan Indonesia Curug, e-mail: numanahlurrayiqais@gmail.com

**Corresponding Author (Garamond 10, Italic)*

| Received: xx-xx-xxxx

| Revised: xx-xx-xxxx

| Accepted: xx-xx-xxxx

Abstract:

Leadership is a phenomenon that is easily identified, yet it possesses a level of complexity that proves difficult to grasp fully. The objective is to gain insights into employee performance by scrutinizing the elements of leadership and work ethic, drawing upon prior research that has explored their influence on employee performance. The impact of leadership and work ethic does not have an effect on employee performance. Management and ethical work practices can impact employee motivation to excel in their roles. Motivation for work and actual performance are distinct entities, resulting in differing effects. Motivation serves as a process illustrating an individual's capability and resolve to achieve their objectives. Performance reflects the degree to which a program of action or policy is effectively executed within the organizational framework, aligning with the organization's goals, objectives, vision, mission, and established strategic plans.

Abstrak:

Kepemimpinan adalah suatu peristiwa yang mudah dikenali, namun memiliki tingkat kompleksitas yang sulit untuk dimengerti. Penelitian ini bertujuan untuk memahami performa karyawan dengan memeriksa aspek kepemimpinan dan etos kerja, dengan merujuk pada penelitian sebelumnya yang telah mengulas dampaknya kepada kinerja karyawan. Pengaruh kepemimpinan dan etos kerja tidak berpengaruh pada kinerja pegawai. Manajemen dan etika kerja bisa memberikan pengaruh motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Motivasi kerja dan kinerja merupakan dua hal yang berbeda. Jadi efek kedua hal tersebut berbeda. Motivasi merupakan suatu proses yang menunjukkan kemampuan dan tekad seseorang untuk mencapai tujuannya. Performa atau kinerja mencerminkan sejauh mana sukses suatu program tindakan atau kebijakan diimplementasikan dalam struktur organisasi, sesuai dengan tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi serta rencana strategis yang telah ditetapkan.

Keywords: (Kepemimpinan, Etos Kerja, Motivasi).



Pendahuluan

Kepemimpinan merujuk pada individu yang memiliki visi dan perilaku yang memengaruhi anggota kelompoknya. Dengan menerapkan berbagai metode dan gaya, kepemimpinan bertujuan untuk menggalang potensi seseorang, memberi motivasi serta dan mengkoordinasikan upaya kolektif perusahaan agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Prestasi dan kesuksesan sebuah organisasi dan lembaga sesuai dengan potensi dari kepemimpinannya. Seseorang dapat memimpin suatu organisasi untuk mencapai tujuannya melalui keterampilan, inovasi, ide, dan perilaku kepemimpinan (Manajemen et al., 2021). Kepemimpinan merupakan suatu proses di mana seseorang memegang peran sebagai pemimpin melalui tindakan yang konsisten, dengan tujuan memengaruhi anggota timnya agar mencapai tujuan organisasi atau bisnis. Pengaruh kepemimpinan dapat memiliki dampak signifikan pada kinerja secara keseluruhan..

Etos kerja merujuk pada nilai-nilai positif yang terkandung dalam diri seseorang, didasarkan pada keyakinan inti yang melibatkan komitmen sepenuhnya terhadap suatu pola pikir kerja tertentu. Apabila individu, organisasi, atau komunitas mengadopsi serta meyakini suatu paradigma kerja tertentu dan dengan sepenuh hati mendedikasikan diri, hal tersebut akan menciptakan sikap dan perilaku kerja yang istimewa. (Rahman Dongoran & Saladin Batubara, n.d.).

Motivasi adalah proses menunjukkan kemampuan seseorang, tekad untuk mencapai tujuan. Tanpa adanya motivasi, para karyawan tidak mampu mencapai atau melebihi standar yang ditetapkan, karena keinginan dan dorongan untuk berprestasi tidak terpenuhi. Motivasi juga merupakan aspek kritis yang perlu menjadi milik para anggota tim. Seluruh karyawan mempunyai minat yang berbeda-beda untuk melakukan pekerjaan, inovasi bisa dijadikan sebagai motor penggerak agar seseorang dapat menunaikan tugas serta tanggung jawab mereka dalam bekerja dan individu bisa menjalankan pekerjaannya secara baik dan bahagia (Manajemen et al., 2021a). Motivasi proses dimana seseorang dipengaruhi atau didorong sebagai pemenuh keperluan melalui pengarahannya diri dan daya serta potensinya agar siap bekerja secara produktif dan tekun untuk bekerja secara baik berdasarkan tugas dan tanggung jawab untuk mewujudkan sesuatu mereka ingin (Arianto & Kurniawan, n.d.).

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan motivasi dan lingkungan kerja itu mempengaruhi baik sebagian atau secara bersamaan, sementara hasil korelasi dan lingkungan kerja berhubungan kuat dengan kinerja (Arianto & Kurniawan, n.d.). Studi tambahan oleh Faisal Rahman Dongoran dan Soulthan Saladin Batubara dengan judul Temuan terkait Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Rektor Universitas Negeri Medan menyimpulkan bahwa baik kepemimpinan maupun etos kerja, dengan parsial atau simultan, berdampak positif serta signifikan dengan kinerja seseorang di lingkungan kerja tersebut (Rahman Dongoran & Saladin Batubara, n.d.-a).

Namun, dari hasil penelitian berjudul "Pengaruh Etos Kerja, Gaya kepemimpinan dan Komitmen pada Polisi Sektor Galesong Utara Polres Takalar," disimpulkan bahwa baik gaya kepemimpinan maupun komitmen kepemimpinan dengan parsial tidak mempengaruhi signifikan kinerja petugas polisi di sektor Galesong Utara. Sebaliknya, etos kerja terbukti mempengaruhi positif dan signifikan kinerja (Majid et al., n.d.). Selain itu, dalam penelitian berjudul "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening," hasilnya menjelaskan gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi signifikan kepada kinerja, tetapi motivasi memegang peran penting. Etika kerja mempengaruhi kinerja secara signifikan, tetapi tidak berdampak signifikan pada motivasi. Motivasi, meskipun tidak berdampak secara signifikan pada kinerja, tetapi gaya manajemen dan etos kerja tidak memberikan efek yang signifikan pada kinerja melalui motivasi (Manajemen et al., 2021b).

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka topik permasalahan yang akan dibahas dapat dirumuskan untuk membentuk hipotesis bagi penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Apakah kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan?
2. Apakah kinerja karyawan dipengaruhi oleh etos kerja dalam lingkungan kerja?
3. Apakah kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja?



Tinjauan Pustaka

A. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan atau prestasi pegawai merupakan presentasi hasil dari pekerjaan yang berkualitas dan jumlah yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan tugas mereka tugasnya sebanding dengan tugasnya Organisasi, Hasil Kerja disesuaikan dengan harapan menggunakan kriteria atau standar valid di organisasi (Kirono & Hidayat, n.d.). Pada penelitian lain menambahkan jika kinerja merupakan hasil dari kualitas dan jumlah pekerjaan yang sudah diwujudkan karyawan dengan melakukan tugas berdasarkan apa yang ditugaskan kepadanya. Terdapat beberapa beberapa hal yang mempengaruhi kinerja (Lestary & Harmon, 2017) yaitu :

1. Kualitas dan kemampuan pegawai mencakup aspek-aspek seperti pelatihan, dedikasi, motivasi, mentalitas, dan kondisi fisik karyawan.
2. Layanan Dukungan masalah lingkungan kerja serta masalah kesejahteraan karyawan.
3. Di atas fasilitas, yaitu masalah yang terkait dengan kebijakan pemerintah dan manajemen hubungan industri

B. Gaya Kepemimpinan

Mode kepemimpinan adalah cara pelopor melakukan pekerjaan administrasi atau melaksanakan kapasitas pemerintahannya dalam mengendarai bawahannya. Menurut (Mattayang, 2019) terdapat beberapa gaya kepemimpinan, sebagai berikut :

1. Mode kepemimpinan Demokratis
2. Mode Kepemimpinan Delegatif
3. Mode Kepemimpinan Birokratis
4. Mode Kepemimpinan Otoriter
5. Mode Kepemimpinan Kharismatik
6. Mode Kepemimpinan Moralis
7. Mode Kepemimpinan Administratif
8. Mode Kepemimpinan Analitis
9. Mode Militeristik
10. Mode Visioner
11. Mode Situasional
12. Mode Laissez Faire
13. Mode Kepemimpinan Moralis

Menurut (Sunarsi, 2018) kepemimpinan adalah tulang belakang peningkatan organisasi karena tanpa otoritas besar akan merepotkan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Dalam kasus seorang perintis mencoba mempengaruhi perilaku orang lain, pada saat itu individu harus berpikir tentang mode otoritasnya. Gaya kepemimpinan mengacu pada bagaimana pemimpin melakukan aktivitas kepemimpinannya dan bagaimana dia dipandang oleh orang-orang yang ingin dipimpinnya atau oleh pengamat eksternal. Berdasarkan pengertian gaya kepemimpinan pada penelitian terdahulu, kesimpulannya kepemimpinan merupakan keahlian individu untuk mempengaruhi, mengarahkan, membeirkan pengendalian dan memotivasi perseorangan ataupun bawahannya dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu.

C. Etos Kerja

Etos kerja yaitu seperangkat sikap mempertahankan ide aslinya agar karyawan dapat mengevaluasi kinerjanya di sisi positifnya meningkatkan kualitas hidup, untuk mengurangi perilaku yang tidak pantas bagus untuk dilakukan (Larosa et al., 2022). Pada penelitian lain menjelaskan etos kerja merupakan suatu sikap yang dihasilkan dari keinginan dan pengetahuan seseorang berdasarkan sistem sikap budaya terhadap pekerjaan. Ethos asalnya dari kata Yunani ethos dimana sikap atau keyakinan terhadap sesuatu (Fuaddi, 2018). Kemudian menurut (Dolonsenda & Watung, 2020) etos kerja merupakan



keseluruhan kepribadian seorang pegawai dan cara mereka mengekspresikan diri, memandang diri sendiri, meyakini dan mempunyai makna terhadap sesuatu yang memotivasi mereka dalam bekerja dan mencapai hasil terbaik. Ada empat kategori etika profesi, dan kategori-kategori ini disusun sebagai berikut:

1. Disiplin
2. Kerja sama
3. Adil
4. Peduli

Metode Penulisan

Artikel penelitian ini ditulis menggunakan pendekatan kualitatif dan tinjau teori kepustakaan. Pendekatan kualitatif dan tinjauan teori kepustakaan dilakukan dengan memeriksa teori dan hubungan antara dampak, variabel pada buku atau jurnal yang didapatkan secara online atau cetak dari beberapa sumber. Penelitian kualitatif merujuk pada serangkaian metode yang digunakan sebagai penggalian dan pemahaman akan makna yang dinilai timbul dari isu-isu sosial dan kemanusiaan. Pendekatan penelitian kualitatif bertujuan untuk memberikan interpretasi terhadap permasalahan sosial atau kemanusiaan (Manurung, 2022).

Tabel 1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No	Penulis Jurnal (Tahun)	Resume Simpulan Penelitian Terdahulu	Korelasi dengan artikel ini	Ketidakteraturan dengan artikel
1.	L.Lamere,dkk (2021)	Berdasarkan temuan dari penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti tersebut, terungkap bahwa gaya kepemimpinan dan etos kerja tidak berdampak positif dan signifikan pada prestasi kerja karyawan.	-	Gaya kepemimpinan dan etos kerja tidak mempengaruhi signifikan kinerja karyawan.
2	Faisal Rahman Dongoran,dkk (2019)	Temuan penyelidikan memberi kesimpulan jika kepemimpinan dan etos kerja berdampak positif dan logis pada kinerja karyawan.	Kinerja pegawai mendapat pengaruh positif dan bermakna oleh kepemimpinan dan etos kerja.	-
3	Catur Sasi K,dkk (2022)	Berdasarkan hasil riset yang dilaksanakan menunjukkan gaya kepemimpinan dan etos kerja simultan mempengaruhi positif kinerja pegawai.	Dampak positif pada kinerja karyawan diberikan oleh gaya kepemimpinan dan etos kerja yang berlangsung dengan bersamaan.	-



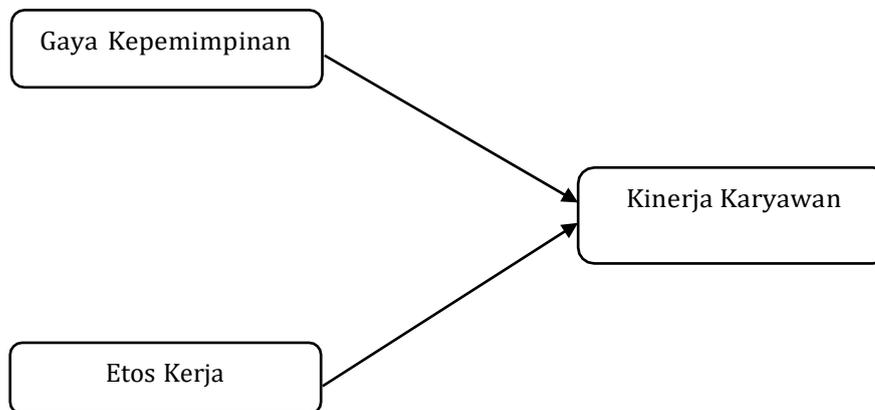
4	M.Syaiful Majid,dkk (2022)	Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bila dilakukan bersamaan, gaya kepemimpinan, etos kerja, dan komitmen bisa memberikan dampak positif dan signifikan dengan bersamaan	Gabungan dari gaya kepemimpinan dan etos kerja dapat menghasilkan hasil yang positif dan bermakna.	-
5	Kurnia Runtuwene dkk (2022)	Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan Kinerja pegawai mendapat pengaruh signifikan oleh gaya kepemimpinan transformasional, semangat kerja, dan budaya organisasi yang terjadi secara bersamaan.	Kinerja pegawai mengalami pengaruh yang signifikan ketika gaya kepemimpinan transformasional, semangat kerja, dan budaya organisasi dilakukan secara bersamaan.	-
6	Nurjaya,dkk (2021)	Temuan ini menjelaskan kinerja pegawai memiliki pengaruh signifikan oleh etos kerja dan disiplin kerja	Etos kerja memiliki dampak yang cukup signifikan terhadap prestasi kerja pegawai	-
7	Happy Y.Mogot,dkk (2019)	Hasilnya menjelaskan bersamaan, gaya kepemimpinan, etos kerja, kompetensi, serta disiplin kerja mempengaruhi yang logis pada kinerja pegawai.	Prestasi kerja pegawai dipengaruhi secara nyata oleh etos kerja.	-
8	Erni Sukmawati, dkk (2020)	mode kepemimpinan, komunikasi, training, prestasi kerja serta kriteria seseorang mempengaruhi positif dan logis pada kinerja karyawan	Etos kerja memiliki dampak yang positif dan bermakna terhadap prestasi karyawan.	-
9	Yuli Yantika,dkk (2018)	Lingkungan Kerja, etos kerja dan disiplin kerja mempengaruhi positif dan signifikan pada kinerja karyawan.	etos kerja memberikan dampak positif serta logis pada hal kinerja pekerja.	-
10	Siti Nur Aisah,dkk (2020)	Temuan dari penelitian mengindikasikan bahwa adanya dampak gaya kepemimpinan pada peningkatan kinerja karyawan.	mode kepemimpinan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan	-



Pembahasan

Kerangka Konseptual

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka konseptual diatas,gaya kepemimpinan dan etos kerja berpengaruh pada kinerja pegawai dan sesuai dengan penelitian terdahulu dan tinjauan teori yang relevan maka pembahasan artikel *literature review* ini dalam konsentrasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja pada Kinerja Karyawan di bawah :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian sebelumnya (Rahman Dongoran & Saladin Batubara, n.d.-b), hasil uji memiliki bukti empiris yang menunjukkan kepemimpinan berdampak positif dan signifikan pada kinerja, mengonfirmasi hipotesis. Pengujian dilakukan dengan uji parsial, dan hasilnya menunjukkan signifikansi sebesar 0,004 (Sig.<0,05), sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima. Dimana, kepemimpinan memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Kepemimpinan berperan utama untuk kesuksesan organisasi, terutama terlihat dalam performa anggotanya. Uji dampak gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan juga diterapkan dengan metode uji parsial. Hasilnya menunjukkan nilai t-hitung ada 4,713, melebihi nilai t-tabel ada 2,012, dan sig. 0,000, > 0,05. Maka, H₀ ditolak dan H₁ diterima, menjelaskan gaya kepemimpinan secara parsial memiliki dampak signifikan terhadap kinerja seseorang.

Penelitian lainnya, dilakukan oleh (Kirono Catur Sasi & Hidayat Rahmat, n.d.), menjelaskan gaya kepemimpinan secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai. Nilai t-hitung ada 7,008, melebihi nilai t-tabel ada 2,032, tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu, hipotesis menjelaskan gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai terhadap organisasi pemerintahan diterima. Artinya, mayoritas pegawai percaya bahwa dengan gaya kepemimpinan yang baik, kinerja pegawai akan meningkat. Gaya kepemimpinan yang sukses tercermin dalam sikap peduli pemimpin terhadap anggotanya, seperti memberikan motivasi, saran, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan tanggung jawab. Penelitian terakhir oleh (Panji Setya dan Herman Soegito, 2018) menggunakan uji signifikansi dan menjelaskan t-hitung > nilai t-tabel (4,759 > 1.66). Hasil uji signifikansi variabel gaya kepemimpinan ada 0,000, < 0,05. Kesimpulannya, gaya kepemimpinan berdampak positif dan signifikan pada kinerja pegawainya.



2. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai dengan temuan (Yantika et al., 2018), pengujian dilakukan menggunakan uji T. Hasilnya menjelaskan variabel etos kerja memiliki t-hitung ada 2,849, melebihi nilai t-tabel sebesar 1,6779, melalui signifikansi $0,006 < 0,05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan pada variabel kinerja. Dari hasil ini hasilnya peningkatan pada etos kerja bisa memberi dampaknya yang positif pada peningkatan kinerja pegawainya.

Penelitian lanjutan, yang dilakukan oleh (Rahman Dongoran dan Saladin Batubara), menguji etos kerja secara parsial. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi ada 0,002 ($\text{sig} < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini membuktikan etos kerja mempengaruhi positif dan signifikan kinerja seseorang. Temuan ini menghasilkan temuan etos kerja berdampak signifikan pada kinerja pegawai. Korelasi antara keduanya mencapai nilai 0,656, menunjukkan hubungan yang kuat, dengan kontribusi pengaruhnya ada 43,1%. Uji hipotesis menjelaskan nilai t-hitung ada 6,628, melebihi nilai t-tabel ada 2,002.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pentingnya kepemimpinan yang kuat, didukung oleh organisasi dengan kewenangan yang baik, menjadi kunci agar mewujudkan tata pemerintahan yang efektif. Sebaliknya, kepemimpinan yang lemah dapat menyebabkan kemunduran kinerja birokrasi. Ketidaksiplinan pegawai sering kali muncul akibat rendahnya etos kerja dan kelemahan dalam sistem pengaturan kedisiplinan pegawai (Rahman 2019). Salah satu kelemahan sistem ini adalah kurangnya pengawasan dari pimpinan dengan disiplin pegawai dan ketidakjelasan mengenai sanksi yang akan diberikan jika mereka melanggar aturan. Oleh karena itu, kepemimpinan memiliki peran utama pada manajemen sumber daya manusia di suatu organisasi. dari adanya kepemimpinan yang efektif, didukung oleh etos kerja yang positif dari pegawai, kinerja dapat dioptimalkan, dan tujuan organisasi dapat tercapai. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang mendorong nilai-nilai positif dinilai efektif dalam peningkatan kinerja pegawai, dimana gilirannya memberi dampak kinerja semuanya dan menciptakan etos kerja yang positif di lingkungan tersebut.

Kesimpulan

Sesuai dengan temuan yang sudah disajikan, diberikan kesimpulan yakni gaya kepemimpinan dan etos kerja memberikan dampak positif dan signifikan pada kinerja seseorang. Ini menggambarkan bahwa adanya kepemimpinan yang efektif dan tingginya etos kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal. Keduanya saling terkait dan mampu saling memengaruhi. Gaya kepemimpinan yang efisien dapat mendorong karyawan mempunyai etos kerja yang tinggi, sementara etos kerja yang tinggi dapat membuat karyawan lebih responsif terhadap gaya kepemimpinan yang baik. Oleh karena itu, perhatian yang diberikan oleh suatu organisasi terhadap kedua faktor ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi dapat memberikan pelatihan kepemimpinan kepada para pemimpinnya guna mengembangkan gaya kepemimpinan yang efektif. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberi penghargaan untuk karyawan dengan etos kerja tinggi menjadi langkah positif untuk menghargai dedikasi yang diberikan.



Ucapan Terimakasih

Kami mengucapkan rasa terima kasih kami untuk dosen yang mengajar mata kuliah Kepemimpinan dan Etos Kerja di Politeknik Penerbangan Indonesia Curug. Beliau sudah memberi dukungan dan bimbinganya dengan baik, memungkinkan kami menyelesaikan penelitian ini..

References

- Arianto, N., & Kurniawan, H. (n.d.).
Pengaruh_Motivasi_dan_Lingkungan_Kerja_Terhadap_Kinerja_Karyawan.
- Dolonsenda, H., & Watung, S. (2020). LPPM STIA Said Perintah Volume 1, No. 2, September 2020
<https://stia-saidperintah.e-journal.id/ppj>. <https://stia-saidperintah.e-journal.id/ppj>
- Fuaddi, H. (2018). Etos Kerja Dalam Perspektif Islam. 7.
- Kirono, C., & Hidayat, R. (n.d.).
Pengaruh_Gaya_Kepemimpinan_Dan_Etos_Kerja_pegawai_terhadap_kinerja.
- Kirono Catur Sasi, & Hidayat Rahmat. (n.d.). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja pegawai terhadap kinerja pegawai dalam organisasi pemerintah kecamatan setu.
- Larosa, Y. M., Waruwu, M. H., & Laia, O. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 124-130. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.22>
- Lestary, L., & Harmon, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2).
- Majid, M. S., Rahman, N., & Idris, M. (n.d.). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, ETOS KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLSEK GALESONG UTARA POLRES TAKALAR.
- Manajemen, J., Lamere, L., Kirana, C., & Welsa, H. (2021a). ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2).
- Manurung, K. (2022). MENCERMATI PENGGUNAAN METODE KUALITATIF DI LINGKUNGAN SEKOLAH TINGGI TEOLOGI.
<http://jurnal.umpwr.ac.id/index.php/intek/article/view/480/340>.
- Mattayang, B. (2019). TIPE DAN GAYA KEPEMIMPINAN SUATU TINJAUAN TEORITIS. 2.
- Rahman Dongoran, F., & Saladin Batubara, S. (n.d.-a). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN BIRO REKTOR UNIVERSITAS NEGERI MEDAN.
- Sunarsi, D. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PENDIDIK YAYASAN MARVIN.
- Yantika, Y., Herlambang, T., Rozzaid, Y., Ekonomi, F., & Muhammadiyah Jember, U. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, ETOS KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PEMKAB BONDOWOSO) THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, WORK ETHOS, AND WORK DISCIPLINE TO EMPLOYEE PERFORMANCE (CASE STUDY ON PEMKAB BONDOWOSO). In *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* (Vol. 4, Issue 2).

