

**Pengaruh *Islamic Leadership*, Budaya Organisasi Islam dan Etika Kerja Islam Terhadap Motivasi Kerja Islam Perawat Bagian Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Gombong**

Rani Kiki Nugraheni  
[ranikiki22@gmail.com](mailto:ranikiki22@gmail.com)

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa Kebumen

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *islamic ledership*, budaya organisasi islam dan etika kerja islam terhadap motivasi kerja islam perawat dapa Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong. Latar belakang masalah ini adalah naiknya motivasi kerja islam yang dipengaruhi oleh *islamic ledership*, budaya organisasi islam dan etika kerja islam.

Populasi dalam penelitian adalah perawat bagian rawat inap yang berjumlah 102 orang dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 83 orang. Metode analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas serta analisis regresi linier berganda sebagai alat analisis data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *islamic ledership*, budaya organisasi islam dan etika kerja islam terhadap motivasi kerja islam perawat dapa Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong.

Hasil uji hipotesis dengan uji t menunjukkan bahwa variabel *islamic ledership* dan budaya organisasi islam secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja islam perawat dan variabel etika kerja islam secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja islam perawat. Sedangkan uji F menunjukan bahwa variabel *islamic ledership*, budaya organisasi islam dan etika kerja islam secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja islam perawat.

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah masalah motivasi kerja islam perawat bagian rawat inap pada RS PKU Muhammadiyah Gombong dapat dijelaskan dengan variabel *islamic ledership*, budaya organisasi islam dan etika kerja islam. Sumbangan ketiga variabel tersebut terhadap motivasi kerja islam sebesar 49,4%, sedangkan 50,6% sumbangan terhadap motivasi kerja islam dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci :** *Islamic Ledership, Budaya Organisasi Islam, Etika Kerja Islam dan motivasi kerja islam.*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang memiliki peran yang cukup besar dalam pencapaian tujuan perusahaan. Adanya pengelolaan sumber daya manusia sangat penting dalam menjaga kestabilan perusahaan. Sebagai salah satu aset perusahaan, karyawan perlu mendapat perhatian dari perusahaan. Hal itu sangat penting karena kelangsungan dan pencapaian tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada hal-hal yang bersifat material maupun teknologi yang dikembangkan, tetapi juga tergantung pada karyawan yang ada (Ayuningtyas:2014). Disamping itu, karyawan membutuhkan perusahaan untuk memenuhi segala kebutuhan hidup termasuk kebutuhan pokok dan kebutuhan lainnya, hal tersebut menjadi motivasi karyawan dalam bekerja. Motivasi kerja merupakan sebuah dorongan yang dapat mempengaruhi perilaku tenaga kerja untuk dapat meningkatkan produktifitas kerja. Hal ini berkaitan dengan keyakinan karyawan bahwa semakin banyak manfaat yang di berikan maka semakin banyak pula

manfaat yang akan diperoleh seperti uang, liburan, atau lain-lain (Mulianto, 2006).

Dalam sebuah perusahaan pemimpin hendaknya dapat memahami kebutuhan karyawannya dalam usaha meningkatkan motivasi kerja karyawannya sesuai dengan kontribusi karyawannya. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawannya adalah keberadaan pimpinan yang dapat memimpin karyawan dengan baik. Kepemimpinan yang baik adalah bagaimana cara memperlakukan orang lain, dan bagaimana kemampuan mengilhami orang yang dipimpinnya (Zahro, 2005).

Dalam mengelola perusahaan pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang beragam, salah satunya adalah gaya kepemimpinan islami (*islamic leadership*). Menurut Aziz (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan islam merupakan kepemimpinan yang berdasarkan pada Al-Qur'an dan Hadist. Kepemimpinan islam mencakup beberapa hal, yaitu syarat-syarat kepemimpinan islami dan ciri-ciri kepemimpinan islami.

Dalam bekerja karyawan dituntut untuk berperilaku dan bertindak sesuai dengan etika yang berlaku. Fauzan (2012) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa etika meliputi suatu proses penentu yang kompleks tentang apa yang harus dilakukan seseorang dalam situasi tertentu. Menurut (Randal dan Cote, 1991 dalam Fauzan, 2012) pekerja dengan etika kerja tinggi akan termotivasi bekerja secara maksimal dalam kondisi apapun, dengan demikian mereka akan lebih terlibat dengan pekerjaannya daripada orang-orang dengan tingkat etika kerja yang lebih rendah.

Ali (1998, dalam Fauzan 2012) menuturkan, nilai kerja dalam etika kerja Islam lebih bersumber dari niat (*accompanying intentions*) daripada hasil kerja (*result of work*). Dalam etika kerja Islam juga dinyatakan bahwa hidup tanpa kerja keras adalah tidak berarti dan melaksanakan aktifitas ekonomi adalah sebuah kewajiban. Sikap (*attitude*) adalah pernyataan evaluatif, baik yang menguntungkan atau tidak

menguntungkan mengenai objek, orang atau peristiwa (Robbin, 2001).

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong adalah sebuah rumah sakit di Kebumen yang mengembangkan layanan prima dengan fokus pada kebutuhan pasien. Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong berikhtiar membangun institusi syariah di bidang pelayanan kesehatan.

Rumah sakit PKU Muhammadiyah Gombong dari waktu ke waktu semakin berkembang, hal tersebut tidak terlepas dari kontribusi sumber daya manusia yang bekerja sepenuh hati untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pasien. Rumah sakit PKU Muhammadiyah Gombong tidak hanya memperhatikan kebutuhan karyawan dari segi finansial, namun kebutuhan kerohanian karyawan pun turut diperhatikan. Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong memiliki beberapa divisi-divisi, salah satunya yaitu divisi pengembangan dan pelayanan pegawai yang bertanggung jawab untuk membantu karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong untuk

berperilaku sopan dan ramah terhadap pasien ataupun sesama rekan kerja. Hasil wawancara dengan kasie pelayanan dan pengembangan pegawai, motivasi kerja perawat dinilai baik dan meningkat. Setiap karyawan yang sekiranya akan datang terlambat atau bahkan tidak masuk sebelumnya akan menginfokan ke pihak rumah sakit dan bertukar shift dengan lainnya, hal tersebut menunjukkan adanya tanggungjawab pada diri karyawan akan tugasnya. Ada beberapa kegiatan untuk menjaga motivasi kerja karyawan seperti diadakan pengajian-pengajian rutin setiap seminggu sekali untuk seluruh karyawan, adanya kajian atau kegiatan kerohanian setiap sebulan sekali untuk para *aisyah* atau jamaah wanita di kalangan muhammadiyah, membiasakan selalu senyum dan sapa antar pegawai. Dari kegiatan-kegiatan tersebut menimbulkan suatu kedisiplinan para karyawan, terbukti meskipun dalam kegiatan-kegiatan tersebut tidak ada sanksi untuk yang tidak hadir ternyata tidak ada karyawan yang bolos, kemudian dalam bekerja tingkat kehadiran

karyawan sangat tinggi bahkan jarang yang terlambat.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Islamic Leadership*, Budaya Organisasi Islam dan Etika Kerja Islam Terhadap Motivasi Kerja Islam Perawat Bagian Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Gombong”**.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### *1. Islamic Leadership*

Leadership atau kepemimpinan dalam bahasa arab di sebut dengan khilafah. Kepemimpinan islam dalam suatu organisasi diperoleh dari sumber-sumber islami yang kemudian diaplikasikan dalam organisasi dengan kepercayaan dan praktek secara islami berdasarkan Al-Qur'an dan sunah (Hakim, 2012). *Islamic leadership* dalam penelitian ini dibatasi pada (Hakim, 2012):

- a. *Shiddiq* / Kejujuran
- b. *Amanah* / Trust
- c. *Fathonah* / Smart
- d. *Tabligh* / menyampaikan

### **2. Budaya Organisasi Islam**

Budaya organisasi islam merupakan sebuah nilai yang diambil dan dikembangkan untuk diterapkan dalam kehidupan sehari-hari atau kegiatan dengan menggunakan nilai-nilai islam yang sesuai dengan pedoman islam yaitu Al-Qur'an dan hadist (Hakim, 2012). Budaya organisasi islam dalam penelitian ini dibatasi pada (Hakim,2012):

- a. Tersenyum
  - b. Salam
  - c. Kerjasama
  - d. Kejujuran
  - e. Disiplin
3. Etika kerja islam

Etika kerja Islami menurut Ali dan Owaihan (2008) merupakan orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi muslim di tempat kerja. Menurut Ali (2009), ada empat indikator dalam konsep etika kerja Islami yaitu:

- 1) Berusaha (*effort*);
- 2) Persaingan (*competition*);
- 3) Keterbukaan (*transparency*);  
dan
- 4) Moralitas (*morality*);

#### 4. Motivasi kerja Islam

Menurut Ahmad (2007:198) motivasi kerja yang dimiliki oleh umat Muslim untuk menghasilkan sebuah karya dan memberikan pelayanan yang prima pada organisasinya tidak hanya berasal dari gagasan pemenuhan kebutuhan diri, peningkatan mobilitas, namun lebih mendasar lagi yaitu meningkatkan standar kehidupan atau pelayanan jasa dari suatu bangsa. Motivasi kerja islam dibatasi pada :

- a. Dorongan mencari kesejahteraan baik di dunia maupun akhirat dalam bekerja
- b. Saling berbagi
- c. Bekerja adalah ibadah

#### Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai pengaruh Islamic Leadership, Budaya organisasi Islam dan Etika Kerja Islam Terhadap Motivasi Kerja islam pegawai yang pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu antara lain oleh:

1. Rezy Aziz dan Atina Shofawati (2014) dengan judul “Pengaruh kepemimpinan islami dan budaya organisasi islami

terhadap motivasi kerja islami pada umkm kulit di magetan”. Penelitian tersebut menggunakan analisis regresi linier dengan hasil kepemimpinan islam dan budaya organisasi islam berpengaruh positif terhadap motivasi kerja islam.

2. Hakim (2010) dengan judul *The Implementation of Islamic Leadership and Islamic Organizational Culture and Its Influence on Islamic Working Motivation and Islamic Performance PT Bank Mu’amalat Indonesia Tbk. Employee in the Central Java*. Penelitian tersebut menggunakan analisis regresi linier dengan hasil kepemimpinan islam dan budaya organisasi islam berpengaruh positif terhadap motivasi kerja islam.

Fauzan dan Irma Tyasari (2008) dengan judul *pengaruh religiusitas dan etika kerja islami terhadap motivasi kerja islam*. hasil penelitian menunjukan secara bersama-sama Religiusitas dan Etika Kerja Islami berpengaruh secara

positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Islam guru SMP Islam LP Ma’arif Kota Malang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja islam perawat rawat inap pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gomgong Kabupaten Kebumen dipengaruhi oleh variabel *islamic leadership*, budaya organisasi islam dan etika kerja islam.

1. *Islamic leadership* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja islam perawat bagian rawat inap. Hal ini dibuktikan dengan uji t yang diperoleh hasil perhitungan atau nilai t hitungnya lebih kecil dari nilai t tabel pada tingkat signifikan yang lebih besar dari 0,05, artinya pengaruh *islamic leadership* tidak berarti atau tidak bermakna terhadap motivasi kerja islam perawat bagian rawat inap. Hasil tersebut tidak sesuai dengan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “islamic

leadership berpengaruh terhadap motivasi kerja islam pada perawat bagian rawat inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong” dan hipotesis tersebut ditolak. Penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rezy Aziz dan Atina Shofawati (2014) dimana *Islamic leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja islam karyawan. Gaya kepemimpinan yang ada kurang terpresentasikan secara jelas menyebabkan *Islamic Leadership* tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja islam.

2. budaya organisasi islam secara parsial tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja islam perawat. Hal ini dibuktikan dengan uji t yang diperoleh hasil perhitungan atau nilai t hitungnya lebih kecil dari nilai t tabel pada tingkat signifikan yang lebih besar dari 0,05, artinya budaya organisasi islam tidak berarti atau tidak bermakna terhadap motivasi kerja islam perawat bagian

rawat inap. Hasil tersebut tidak sesuai dengan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “Budaya organisasi islam berpengaruh positif terhadap motivasi kerja islami pada perawat bagian rawat inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong”, dan hipotesis tersebut ditolak. Penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rezy Aziz dan Atina Shofawati (2014) dan Hakim (2012) dimana budaya organisasi islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja islam karyawan. Budaya organisasi islam merupakan kebiasaan yang dibentuk oleh organisasi, sehingga budaya organisasi islam tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja islam.

3. Etika kerja islam secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja islam perawat. Hal ini dibuktikan dengan uji t yang diperoleh hasil perhitungan atau nilai t hitungnya lebih besar dari nilai t tabel pada

tingkat signifikan yang lebih kecil dari 0,05, artinya pengaruh etika kerja islam berarti atau bermakna terhadap motivasi kerja islam perawat. Etika kerja islam muncul dari dalam diri individu secara naluriah, sehingga seseorang yang memiliki etika kerja islam yang tinggi akan berpengaruh terhadap motivasi kerja islam yang tinggi. Hasil tersebut sekaligus menjawab hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “Etika kerja islam berpengaruh positif terhadap motivasi kerja islami pada perawat bagian rawat inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong”, dan hipotesis tersebut dapat diterima. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Fauzan dan Irma Tyasari (2008) dimana etika kerja islam pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

4. *Islamic Leadership*, budaya organisasi islam dan etika kerja islam secara simultan atau

bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja islam perawat rawat inap. Hal ini dibuktikan dengan uji F yang diperoleh nilai F sebesar 25,661 dengan tingkat signifikan 0,000. Dengan rendahnya tingkat probabilitas 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa secara bersama-sama *Islamic Leadership*, budaya organisasi islam dan etika kerja islam berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja islam perawat rawat inap pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong Kabupaten Kebumen. Hasil tersebut sekaligus menjawab hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “*Islamic leadership*, budaya kerja islam dan etika kerja islam secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap motivasi kerja islami pada perawat bagian rawat inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong” dan hipotesis tersebut dapat diterima.



## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Setelah melakukan analisis data dan pembahasan terhadap hasil penelitian maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Variabel Islamic Leadership tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja islam perawat rawat inap pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong Kabupaten Kebumen. Karena kepemimpinan yang ada tidak terpresentasikan secara jelas. Hal tersebut menunjukkan bahwa Islami`c Leadership tidak dapat meningkatkan motivasi kerja islam perawat rawat inap pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong Kabupaten Kebumen.
2. Variabel budaya organisasi islam tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja islam perawat rawat inap pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong

Kabupaten Kebumen. Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi islam tidak dapat meningkatkan motivasi kerja islam perawat rawat inap pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong Kabupaten Kebumen.

3. Variabel etika kerja islam berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi islam perawat rawat inap pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong Kabupaten Kebumen . Etika kerja islam muncul dari dalam diri manusia sendiri sehingga etika kerja islam dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja islam. Hal tersebut berarti dengan semakin meningkatnya etika kerja islam pada karyawan maka motivasi islam perawat rawat inap pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong akan semakin meningkat.

4. Sumbangan atau kontribusi terhadap motivasi kerja islam oleh variabel islamic leadership, budaya organisasi islam dan etika kerja islam perawat bagian rawat inap pada Rumah Sakit

PKU Muhammadiyah gombong Kabupaten Kebumen sebesar 49,4%. Sedangkan sisanya sebesar 50,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### **Saran**

Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Menggunakan variabel lain seperti religiusitas guna meningkatkan motivasi kerja islam perawat karena Islamic Leadership dan budaya organisasi islam tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja islam perawat bagian rawat inap pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah gombong Kabupaten Kebumen, meskipun secara simultan atau bersama-sama variabel islamic leadership, budaya organisasi islam dan etika kerja islam berpengaruh terhadap motivasi kerja islam perawat bagian rawat inap pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah gombong Kabupaten Kebumen.
2. Upaya menumbuh-kembangkan etika kerja islam dalam diri seseorang

sehubungan dengan peningkatan motivasi kerja islam seperti lebih meningkatkan lagi kegiatan kajian kerohanian. Akan tetapi dibutuhkan suatu tindakan nyata dan kejujuran bersama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3. Bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut tentang variabel-variabel yang mempengaruhi motivasi islam perawat bagian rawat inap pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah gombong Kabupaten Kebumen, penulis berharap agar dapat meneliti variabel-variabel lain yang belum diteliti pada penelitian ini supaya menambah banyak manfaat dan pengetahuan khususnya dalam bidang sumber daya manusia.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad, Khaliq. 2011. *Leadership and Work Motivation from the Cross Cultural Perspective. International Journal of Commerce and Management*. Volume 19 No. 1 2009.
- \_\_\_\_\_. 2007. *Management From Islamic Perspective:*

- Principle and Practice*. Malaysia: Research Centre International Islamic University Malaysia .
- \_\_\_\_\_. 2011. *An empirical assessment of Islamic leadership principles*. *International Journal Commerce and Management*. Volume 21 No.3 .
- Ahnan, Maftuh (2003) *Kumpulan Hadits Terpilih Shohih Al-Bukhari*. Surabaya: Terbit Terang.
- Ali, Abbas, 1988 “Scaling an Islamic Work Ethic” *The Journal of Social Psychology* Vol 128 (5):575-583.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian: Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asnawi, S. 2002. *Teori Motivasi*. Jakarta: Studia Press.
- Aziz, Rezy Dan Shofawati, Atina. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Islam Dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Motivasi Kerja Islami Pada Umkm Kulit Di Magetan*. JESTT Vol. 1 No. 6 Juni 2014.
- Fauzan dan Irma, Tyasari. 2012. *Pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islami Terhadap Motivasi Kerja islam*. *Jurnal Modernisasi* volume 8.
- Ghozali, Imam. 2008. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. 2003. *Ekonometri Dasar Terjemahan: Sumarno Zain*, Jakarta: Erlangga.
- Hakim, Abdul. 2007. *Kepemimpinan Islami*. Semarang: Unissula Press.
- \_\_\_\_\_. 2012. *The Implementation of Islamic Leadership and Islamic Organizational Culture and Its Influence on Islamic Working Motivation and Islamic Performance PT. Bank Mu’amalat Indonesia Tbk. Employee in the Central Java*. *Asia Pacific Management Review* 17 (1) (2012) 77-90.
- Mulianto, S. 2006. *Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Perspektif Syariah*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Nawawi Hadari (2001) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Penerbit Gadjah Mada University Press
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1*, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.

- Santoso, Singgih. 2002. *SPSS Versi 11,5*, cetakan kedua. Jakarta: Gramedia,
- Sayuti, 2006. *Motivasi dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- \_\_\_\_\_. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan 1 Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sondang P. Siagian. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Elek Media Kompetindo.
- \_\_\_\_\_. 2002. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*, Jakarta: Penerbit Gunung Agung
- \_\_\_\_\_. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Schuler, Randall S. and Susan E. Jackson. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21*. Edisi Keenam. Jilid 1. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Singodimedjo, Markum. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS
- Sobirin, Achmad. 2007. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta. YKPN.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2008. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Zahro, Najmatuz. (2005). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada KUD DAU Malang*. Skripsi. Malang: FE.