



Implementasi Etika Kepemimpinan dan Kepemimpinan Transformasional Pada Kinerja Karyawan (Studi Literatur)

Rosita Pratiwi Junaidi¹, Fitria Agustina², Mohammad Abbas Sastrodiputro³,
Mochammad Isa Anshori⁴

^{1,2,3,4}Universitas Trunojoyo Madura

Alamat: Jl. Raya Telang, PO BOX 02 Kecamatan Kamal, Bangkalan Jawa Timur 69162 Indonesia

Korespondensi penulis: rosita02.sb@gmail.com¹

Abstract. *Leadership is an important factor that determines employee performance and the organization's ability to adapt to environmental changes. The purpose of this study is to understand that ethics and transformational leadership greatly influence how employees work. This research is a research using literature study method or literature review. Through this qualitative approach, it is hoped that this research can provide in-depth insight into the Ethics and Transformation of a leader on the performance of employees. It was concluded from this study that the influence of ethics on employee performance has significant results related to ethical leadership and transformational leadership on employee performance to increase employee ability in ethics and employee courage because they get motivation from their leaders.*

Keywords: *Leadership Ethics, Transformational leadership, Employee Performan*

Abstrak. Kepemimpinan merupakan faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Tujuan penelitian ini agar dapat Memahami bahwa etika dan kepemimpinan transformasional sangat berpengaruh pada bagaimana karyawan itu bekerja. Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan metode studi kepustakaan atau literatur review. Melalui pendekatan kualitatif ini, diharapkan penelitian dapat memberikan wawasan mendalam tentang Etika dan Transformasional seorang pemimpin terhadap kinerja karyawan karyawan. Ditemukan kesimpulan dari penelitian ini yaitu Pengaruh etika terhadap kinerja karyawan terdapat hasil yang signifikan terkait dengan etika kepemimpinan dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam beretika dan keberanian karyawan karena mendapatkan motivasi dari pemimpinnya.

Kata kunci: Leadership Ethics, Transformational leadership, Employee Performan

LATAR BELAKANG

Pengelolaan dalam sebuah organisasi khususnya perusahaan bisnis diperlukan pengelolaan yang tepat sebagai bentuk usaha dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pada dasarnya pengelolaan ini akan bertumpu kepada gaya kepemimpinan dalam perusahaan tersebut. (Fridayana Yudiaatmaja, 2013) mengatakan pada dasarnya kepemimpinan berkaitan dengan seseorang yang memengaruhi perilaku orang lain dengan tujuan tertentu. Hal ini sesuai dengan hasil temuan dari (Yulianita, 2002) bahwa kepemimpinan memiliki fungsi untuk bisa memberikan dampak yang besar pada kualitas dari manajemen. Melalui pandangan tersebut, dapat diambil pemahaman bahwa keberhasilan dalam mempengaruhi orang lain dapat terlihat dari gaya kepemimpinannya. Dari berbagai literatur yang ada, terdapat banyak penelitian pentingnya dan pengaruh gaya kepemimpinan dalam perjalanan sebuah perusahaan baik dari segi kinerja, motivasi, hingga komitmen pegawai. Kajian penelitian lainnya pun memberikan dukungan terhadap peran gaya kepemimpinan dalam berbagai faktor tersebut, seperti penelitian dari (Prayudi Ahmad, 2020); (Yuliantari & Hinandar, 2019); (Setiawan & Pratama, 2019); (Munajah & E. Purba, 2018); dan (Hadromi, 2017)

Kepemimpinan sering dibahas sebagai kemampuan dasar dan pengetahuan pribadi pada kajian manajemen (de Vasconcelos et al., 2016). Kepemimpinan juga dapat didefinisikan sebagai kekuatan yang dapat membujuk orang lain untuk melakukan dan mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dengan kapasitas untuk menginspirasi orang lain untuk berkolaborasi demi tujuan bersama (Balasubramaniam et al., 2021). Kepemimpinan adalah proses mengarahkan suatu kelompok ke satu arah. Gaya kepemimpinan adalah karakteristik yang sangat penting dari pemimpin. Dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku pengikutnya (Balasubramaniam et al., 2021)

Selain kepemimpinan, faktor lain yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah etika. Etika adalah studi tentang moralitas, prinsip, dan nilai-nilai yang mengatur perilaku manusia. Etika mempertimbangkan apa yang benar dan salah, baik dan buruk, serta tindakan yang sesuai dan tidak sesuai dalam berbagai konteks dan situasi. Etika membahas pertanyaan-pertanyaan moral dan mencari pemahaman tentang bagaimana kita seharusnya berperilaku, memutuskan, dan bertindak dalam kehidupan

kita sehari-hari. Etika dapat diartikan sebagai kumpulan nilai, asas, atau moral yang menjadi pedoman seseorang dan/atau kelompok orang dalam berperilaku (Sultoni, dkk., 2018c). Etika profesi ditunjukkan dengan: (1) adanya kesadaran individu terhadap aturan dan nilai yang telah berlaku serta telah disepakati; (2) adanya kesediaan individu melakukan dialog dengan entitas organisasi; dan (3) etika dijadikan pedoman melakukan interaksi antara semua anggota organisasi (Greenstone, 2018). Guru sebagai profesi juga memiliki etika profesi yang harus menjadi pedoman semua guru..

Etika melibatkan pemeriksaan kritis terhadap tindakan dan keputusan manusia, serta implikasi moralnya. Etika juga membahas konsep-konsep seperti keadilan, kebebasan, tanggung jawab, dan kebajikan. Tujuan utama etika adalah membantu individu dan masyarakat untuk membuat keputusan yang baik dan bertindak secara moral. Etika Merupakan sifat yang memiliki timbal balik yang penting bagi seorang pemimpin, hal ini karena jika kepemimpinan dilandasi etika yang baik, maka banyak pengikutnya yang akan berempati dan mudah mengikuti arahan dari pimpinannya. Namun sebaliknya jika kepemimpinan tidak memiliki etika, maka kecenderungan bawahan kurang respect dan sulit untuk tunduk mengikuti perintahnya. Hal ini mengisyaratkan etika merupakan bagian dari terciptanya kepemimpinan yang kharismatik dan menciptakan budaya organisasi yang baik(Sedarmayanti, 2014)

Etika kepemimpinan adalah suatu strander moral yang dapat memberikan Batasan secara jelas antara baik dan buruk dan menjadi pedoman bagi pemimpin dalam pengambilan keputusan. Etika juga akan menuntut pemimpin agar berpikir dan bertindak sesuai dengan kebiasaan yang tepat dalam hubungan social. (Bormasa, MF, & Sos, S. (2022) hal 49p)

Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai (Hasibuan, 2013).

Selain etika ada juga kepemimpinan transformasional untuk menentukan kinerja sebuah karyawan, gaya kepemimpinan ini menekankan pada pentingnya seorang pemimpin menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para bawahan untuk

berprestasi melampaui harapannya. (Endrias,2014), Cavazotte (2013: 1-2) The results suggest that perceived transformational leaders hip is associated with higher levels of task performance and helping behaviors.

Berdasarkan penelitian Cavazotte menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan dengan lebih tingginya kinerja dan membantu bawahan dalam melaksanakan tugas. Pemimpin yang transformasional akan membuat bawahan melihat bahwa tujuan yang akan dicapai lebih dari sekedar kepentingan pribadinya. Salah satu factor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai juga adalah peran dari pemimpin. Kinerja suatu organisasi tergantung pada kerja karyawannya. Namun, atasan dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan suatu organisasi. Dalam hal ini, atasan harus mempunyai peran yang penting dalam usahanya untuk memotivasi dan mengelola karyawannya. Organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap prestasi yang diperoleh oleh karyawan dengan cara pemberian reward (hadiah, imbalan, dan penghargaan) dan motivasi untuk bekerja penuh semangat, memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya, sehingga suatu organisasi akan mudah dalam memenuhi tujuan yang direncanakan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh Etika Kepemimpinan kerja dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Modernisasi. Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap etika bisnis serta dampaknya pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini diharapkan (1) Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan keilmuan tentang pelaksanaan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan masalah kepemimpinan transformasional, etika kepemimpinan dan kinerja karyawan, (2) Secara praktis, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan bagi perumusan kebijakan seluruh jajaran manajemen yang menjadi komando setiap pelaksanaan, bagi pengembangan kepemimpinan transformasional dan etika kepemimpinan, dan juga bagi setiap staff yang menjadi garda depan pelayanan demi kemajuan bersama.

KAJIAN TEORITIS

Kepemimpinan

Kepemimpinan memiliki berbagai macam pengertian menurut para ahli. Hal ini disebabkan karena kepemimpinan memegang peranan penting bagi setiap organisasi baik itu organisasi dengan orientasi profit maupun organisasi dengan orientasi non-profit. Salah satu faktor penentu kesuksesan di suatu organisasi adalah kepemimpinan. Sehingga konsep kepemimpinan sampai sekarang masih sering dikembangkan agar lebih baik. Kepemimpinan aspek penting bagi seorang pemimpin, karena seorang pemimpin harus berperan sebagai organisator kelompoknya untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan adalah seni dan proses yang mempengaruhi sekelompok orang dengan cara yang ingin mereka lakukan secara serius untuk mencapai tujuan mereka. Proses ini menentukan jalannya roda bagis suatu organisasi atau perusahaan. Melalui proses kepemimpinan, pemimpin dapat mempengaruhi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan perusahaan. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya adalah Emilia Ika Andriyani(2016), Dewi Wara Arimbi Pringgandani(2014) , serta Ade Aah Musaroah(2021)

Menurut Jufrizen (2017), Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan, oleh karena itu kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. (Siahaya, 2019) mengatakan jika Kepemimpinan merupakan suatu kegiatan yang melibatkan para pemimpin dimana, kapan, dan apa yang dikerjakannya. Pengertian kepemimpinan yaitu sifat yang di-miliki individu dalam penerapannya terdapat sebuah proses di mana anggota secara dinamis dan individu yang memiliki peran kepemimpinan, sebagai pengaruh yang sangat relevan untuk dipertimbangkan.

Menurut Sutikno., (2014) tipe-tipe kepemimpinan yang luas dan dikenal dan diakui keberadaannya adalah:

1. Tipe Otokratik

Menurut Terry, pemimpin yang bertipe otoriter biasanya bekerja secara sungguh-sungguh, teliti dan cermat. Dimana pemimpin bekerja menurut peraturan kebijakan yang berlaku, meskipun sedikit kaku dan segala intruksinya harus dipatuhi oleh para bawahan (Siswanto dan Hamid, 2017, al 189-198). Para bawahan tidak berhak untuk mengomentari apa yang dilakukan oleh seorang pemimpin karena pemimpin menganggap bahwa dialah yang bertindak sebagai pengemudi yang akan bertanggung jawab atas segala kompleksitas organisasi.

2. Tipe Kendali Bebas (Laissez-Faire)

Tipe kepemimpinan ini merupakan ke-balikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri, sifat kepemimpinan pada tipe kendali bebas seolah-olah tidak tampak, kepemimpinannya dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik perseorangan maupun kelompok-kelompok kecil, disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bahwa dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil.

3. Tipe Demokratik

Kepemimpinan Demokratis memiliki orientasi kepada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan terhadap seluruh bawahan, dengan menekankan terhadap tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerja sama yang baik Kartono (2013:86).

Etika Kepemimpinan

Etika adalah sebuah cabang filsafat mengenai nilai dan norma moral yang menentukan perilaku manusia dalam hidupnya (Awatara, 2011). Etika dalam kepemimpinan dikaitkan dengan bagaimana cara pemimpin dapat memimpin pengikutnya dengan tetap mengindahkan kaidah, nilai, dan norma yang berlaku di

masyarakat. Di dalam hal ini, etika akan menjadi salah satu faktor kunci keberhasilan dalam suatu organisasi.

Menurut para pakar, etika merupakan kumpulan tata cara dan sikap baik dalam pergaulan antar manusia yang beradab. Pendapat lain mengatakan etiket adalah tata aturan sopan santun yang disetujui oleh masyarakat tertentu dan menjadi norma serta panutan dalam bertingkah laku.

Frisch dan Huppenbauer (2014) mendefinisikan etika kepemimpinan adalah petunjuk atau kaidah yang mengatur sikap dan perilaku karyawan ketika bekerja didalam perusahaan. Etika dalam kepemimpinan dikaitkan dengan bagaimana cara pemimpin dapat memimpin pengikutnya dengantetap mengindahkan kaidah, nilai, dan norma yang berlaku di masyarakat. Di dalam hal ini, etika akan menjadi salah satu faktor kunci keberhasilan dalam suatu organisasi.

Seorang pemimpin yang memiliki etika akan mampu membawa organisasi yang dipimpinnya sampai ke puncak keberhasilan dengan memanfaatkan semua potensi yang ada pada semua anggota organisasi yang dipimpin. Seorang pemimpin menjadikan etika sebagai dasar mengoptimalkan semua bakat dan potensi sumber daya manusia, dan meningkatkan nilai dari semua sumber daya yang dimiliki oleh organisasi serta menghargai semua kualitas dan kompetensi sumber daya manusia. Dan bukan seorang pemimpin yang menciptakan jarak antara mimpi dan realitas. Tetapi dia seorang pemimpin beretika yang membantu semua mimpi pengikutnya menjadi kenyataan dalam kebahagiaan.

Menurut (Pahrudin et al., 2018) kepemimpinan etis adalah penilaian persepsi karyawan terhadap perilaku etis yang berasal dari perilaku pemimpin, dan indikatornya adalah (1) kejujuran; (2) keadilan; (3) integritas; (4) altruisme; dan (5) kepedulian terhadap nilai-nilai.

Leadership ethics bermula dari dua hal pada diri seorang pemimpin, yaitu karakter atau kepribadian dan tindakan atau perilaku. Ada beberapa ciri-ciri etika kepemimpinan seperti bermatabat dan penuh hormat, melayani orang lain, berkeadilan, jujur, membangun komunitas, menggunakan nilai sebagai landasan keputusan, dan menjadi contoh teladan bagi orang lain.

Kemudian pemimpin yang dikatakan etis juga menunjukkan panduan berperilaku etis dengan mengomunikasikan perihal etika dan menjadi contoh yang baik secara etika dan aturan pada setiap bawahan dan karyawan yang ada pada struktur tatanan formal organisasi (Kalshoven et al., 2013). Mereka juga harus *people-oriented* dengan menunjukkan perhatian dan kepedulian terhadap karyawan dan memperhatikan kesejahteraan mereka (Kalshoven et al., 2013). Selanjutnya, mereka peka terhadap isu-isu lingkungan dan keberlanjutan, yang mereka tunjukkan dengan memperhatikan dampak tindakan mereka terhadap masyarakat (Kalshoven et al., 2013). Akhirnya, pemimpin etis hidup dengan integritas, menepati janji mereka, bertindak secara konsisten, dan mencerminkan keselarasan kata-perbuatan yang tinggi (Kalshoven et al., 2011)

Kepemimpinan Transformasional

Menurut (Suryani & Kosasih, 2016) Pemimpin transformational merupakan cara kepemimpinan yang memberikan perhatian dalam berbagai hal dalam mengembangkan keahlian karyawan atau bawahan, dengan cara mengubah pandangan bawahan dalam melihat masalah yang telah berlalu dengan cara yang terbaru, dan mampu membuat semangat, termotivasi, dan membangkitkan bawahan dalam mengupayakan pekerjaan belik baik dari sebelumnya.

Empat kualitas membedakan pemimpin yang inovatif: 1) *Pesona*: membangun arah dan perasaan tujuan, menginspirasi kebanggaan, dan memenangkan rasa hormat dan kepercayaan orang. 2) *Inspirasi*: menyampaikan standar tinggi, menekankan upaya dengan simbol, dan menyatakan tujuan yang signifikan secara singkat. 3) *Stimulasi Intelektual*: Mempromosikan kecerdasan, alasan, dan pemecahan masalah yang cermat. 4) *Pertimbangan individu*: menunjukkan empati pribadi, membantu anggota staf secara langsung, pelatihan, dan konseling. Sedangkan, Locke mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang dipertentangkan dengan kepemimpinan yang memelihara status quo.

Yudhawati, (2011) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat diidentifikasi melalui adanya dampak terhadap sikap, nilai, asumsi dan komitmen para pengikut. Sejauh mana pemimpin dikatakan sebagai pemimpin transformasional dapat diukur dalam hubungannya dengan pengaruh pemimpin tersebut terhadap karyawan, ada tiga cara pemimpin transformasional memotivasi para bawahan-

nya yaitu: a)Membuat mereka lebih sadar mengenai pentingnya hasil-hasil suatu pekerjaan,b)Mendorong mereka untuk lebih me-mentingkan organisasi atau tim daripada kepentingan diri sendiric)Mengaktifkan kebutuhan mereka pada yang lebih tinggi

Menurut Mohammad Karim dalam bukunya yang menjelaskan bahwa karakteristik kepemimpinan transformasional terdapat empat komponen antara lain (Mohammad Karim,Pemimpin Transformasional hal 47p) :

1. Idealized Influenze (Pengaruh Ideal)

Perilaku pemimpin dengan keyakinan diri yang kuat, komitmen yang tinggi, visi yang jelas, tekun, pekerja keras dan militan, konsisten, mampu menunjukkan ide-ide penting, besar dan agung serta mampu menularkan pada pengikutnya, juga mampu memengaruhi dan menimbulkan emosi -emosi yang kuat terutama terhadap pencapaian tujuan. Melalui perilaku inilah pemimpin memosisikan sebagai sosok ideal yang dapat dijadikan panutan bagi pengikutnya, dipercaya, dihormati, dan mampu mengambil keputusan yang terbaik bagi organisasinya. (Umiarso, 2018:78)

2. Inspiration Motivation (Motivasi Inspirasi)

Perilaku pemimpin transformasional yang menginspirasi, memotivasi dan memodifikasi perilaku para komponen organisasi pendidikan untuk mencapai kemungkinan tak terbayangkan, mengajak komponen organisasi pendidikan memandang ancaman sebagai kesempatan untuk belajar dan berprestasi. Dengan demikian pemimpin transformasional mencoba untuk mengidentifikasi segala fenomena yang ada dalam organisasi pendidikan dengan tubuh, pikiran dan emosi yang luas. Perilaku ini diimplikasikan pada seluruh komponen organisasi pendidikan dengan cara yang bersifat inspirasional dengan ide-ide atau gagasan yang tinggi sebagai motivasi. (Setiawan, Dkk., 2013:162).

3. Intelektual Stimulation (Stimulasi Intelektual)

Davila sebagaimana di kutip oleh Jurgen Appelo (2013:48), mengemukakan bahwa dalam lingkungan kompetitif apa pun, inovasi adalah kunci untuk bertahan hidup. Ini adalah masalah hidup dan mati untuk perusahaan di seluruh dunia. Selanjutnya Highsmith juga mengatakan bahwa inovasi biasanya menawarkan tingkatan tertinggi dari penciptaan nilai dalam perusahaan.

Pemimpin yang mempraktikkan inovasi-inovasi. Sikap dan perilaku kepemimpinannya didasarkan pada ilmu pengetahuan yang berkembang dan secara intelektual ia mampu menerjemahkannya dalam bentuk kinerja yang produktif. Intellectual stimulation berarti pemimpin mendorong inovasi dan kreativitas dengan cara mempertanyakan asumsi-asumsi yang selama ini dipakai dan mendukung upaya pemecahan masalah. (Fauziah, 2017:9)

4. Individual Consideration (Pertimbangan Individual)

Perilaku kepemimpinan transformasional yang di mana ia merenung, berpikir, dan terus mengidentifikasi kebutuhan karyawan, mengenali kemampuan karyawannya, mendelegasikan wewenangnya, memberikan perhatian, membina, membimbing, dan melatih para pengikutnya secara khusus dan pribadi agar mencapai sasaran organisasi, member dukungan, membesarkan hati dan memberikan pengalaman-pengalaman tentang pengembangan organisasi kepada pengikutnya. (Setiawan, Dkk., 2013:177).

Kinerja Karyawan

Kinerja (KK) diartikan sebagai hasil atau tingkat kesuksesan seseorang selama periode tertentu dalam mengerjakan tugas yang dibandingkan dengan standar tertentu atau kriteria dalam sebuah pekerjaan (Rizki, 2017). Para ahli menambahkan bahwa kinerja adalah sebuah derajat yang pekerja peroleh dalam pekerjaan dan berkenaan dengan tingkat kesuksesan dalam mengimplementasikan tugas serta mencapai sekelompok tujuan tertentu (Simamora, 2015). Kinerja adalah sebuah faktor penting dari setiap orang dalam organisasi sebagai sebuah capaian nyata.

(Faozi & Handayani, 2019) mendeskripsikan kinerja akibat penyelesaian pemenuhan pekerjaan sesuai maksud, program, atau kebutuhan untuk peran organisasi profesional. Sementara itu, kinerja pekerja adalah apa yang akan terjadi dari pekerjaan karyawan pada tahap tertentu dalam durasi tertentu dibandingkan dengan banyak peluang, seperti barometer, standar, atau tujuan yang diwajibkan dan disepakati (Muzakki et al., 2019). Membuat individu mempengaruhi sesuai dengan pencapaian tujuan itu dan berapa biaya yang diposisikan pada hasilnya (Habibie dan Mustika, 2020).

Sementara itu, kinerja pekerja adalah keluaran dari suatu usaha pada suatu kurun tertentu dipadankan dengan sejumlah kemungkinan, misalnya kriteria, standar, atau keinginan yang diputuskan dan disepakati bersama. (Wulan et al., 2019). Kinerja karyawan juga diakui sebagai aspek yang secara substansial dapat berdampak

profitabilitas organisasi. Karena kinerja karyawan secara keseluruhan yakni hasil akhir dari prestasi atau pencapaian yang dihasilkan di tempat bisnis yang terpaut dengan fitur kinerja keseluruhan, kebijakan organisasi, dan praktik organisasi (Basori et al., 2017).

Rivai (2013) juga menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi (Widiastuti, 2017). Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari para anggotanya (Siswatiningsih et al., 2018)

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut sangat penting untuk diperhatikan agar kinerja tidak mengendur demi kelancaran bisnis perusahaan. Faktor tersebut di antaranya adalah: Motivasi Kerja, motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi setiap karyawan tentu saja berbeda-beda. Ada karyawan yang termotivasi untuk bekerja demi uang agar dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Ada juga yang termotivasi dengan jabatan tinggi. Kompensasi atau Insentif, kompensasi jelas akan memengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi bisa diberikan dalam bentuk bonus yang akan meningkatkan kinerja. Imingiming kenaikan jabatan juga akan membuat karyawan memperbaiki kinerjanya. Selain sebagai penghargaan untuk karyawan yang bekerja sangat baik, hal ini juga diharapkan dapat memacu karyawan lain untuk bekerja lebih baik lagi. Gaya Kepemimpinan, karyawan yang memiliki pemimpin baik akan mengikuti dimensi gaya pimpinannya (Meutia, F,dkk, 2020). Gaya atasan dalam memimpin karyawannya akan sangat memengaruhi kinerja perusahaan maupun karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik adalah dengan mengayomi karyawannya untuk dapat menyelesaikan tugas masing-masing tanpa memberi tekanan yang berlebihan

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan, pemimpin perusahaan harus memiliki gaya kepemimpinan yang dapat membawa karyawan untuk memberikan kinerjanya dengan maksimal. Kinerja karyawan yang baik akan memberikan keuntungan bagi perusahaan sedangkan kinerja karyawan yang buruk dapat disebabkan oleh penurunan kinerja karyawan, dan hal ini terlihat ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target dan waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan metode studi kepustakaan atau literatur review. Literatur review merupakan ikhtisar kompreensif tentang penelitian yang sudah dilakukan mengenai topik yang spesifik untuk menunjukkan kepada pembaca apa yang sudah diketahui tentang topik tersebut dan apa yang belum diketahui, untuk mencari rasional dari penelitian yang sudah dilakukan atau untuk ide penelitian selanjutnya (Denney & Tewksbury, 2013).

Menurut Rosyidhana (2014 : 3) dalam (Rusmawan 2019:104) studi literatur merupakan metode pengumpulan data dengan cara mencari dan membaca sumber-sumber tertulis yang ada seperti buku atau literatur yang menjelaskan tentang landasan teori. Sama halnya dengan pengumpulan data dan informasi dengan cara menggali pengetahuan atau ilmu dari sumber-sumber seperti buku, karya tulis, serta beberapa sumber lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian (Dewi dalam Rusmawan, 2019:104)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Etika dan kepemimpinan transformasional sangat di butuhkan untuk kinerja karyawan

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Bernard Rum, dkk(2019) dapat dipamahami bahwa etika sangat berpengaruh pada bagaimana karyawan itu bekerja. Etika sangat dan sering sekali menjadi acuan sebuah perusahaan dan sebuah pemimpin harus menjadi contoh bagi karyawannya untuk tetap meingkatkan etika kepemimpinan dan sikap kepemimpinan mereka. Penelitian ini memberikan hasil yang signifikan terkait dengan etika kepemimpinan dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja

karyawan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam beretika dan keberanian karyawan karena mendapatkan sebuah motivasi dari pemimpinnya.

1. Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan, yaitu proses untuk memengaruhi orang lain, baik didalam organisasi maupun diluar organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu situasi dan kondisi tertentu (Veithzal, 2008). Setiap organisasi terdiri dari orang-orang, dan tugas seorang pimpinan untuk bekerjasama dan memanfaatkan bantuan orang-orang tersebut untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, kepemimpinan dan kesempatan untuk berpartisipasi (opportunity to perform), (Robbins, 2002).

Thoha (2010, h.42), mengungkapkan bahwa dengan mempergunakan kepemimpinan maka pemimpin akan mempengaruhi persepsi bawahan dan memotivasinya, dengan cara mengarahkan karyawan pada kejelasan tugas, pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif. Hal ini dipertegas oleh Robbins (2007, h.432), yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sasaran. Kemampuan karyawan untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi tersebut merupakan pencerminan dari kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan jika gaya kepemimpinan memiliki peran yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan

Gaya kepemimpinan memiliki hubungan erat dengan kinerja karyawan. Dimana memiliki pengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Yang mana gaya kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi kegiatan yang diorganisir dalam kelompok sebuah usaha untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan. Dalam hal ini dimaksudkan bahwa kepemimpinan selalu menyangkut dalam hal mempengaruhi orang lain demi tercapainya suatu tujuan yang baik.

Menurut Paul Hersey dan Kenneth Blanchard (1996: 171), mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang paling efektif bervariasi dengan kesiapan karyawan, kesiapan sebagai keinginan untuk berprestasi, kemauan untuk menerima tanggung jawab, dan kemampuan yang berhubungan dengan tugas, keterampilan dan pengalaman. Sasaran dan pengetahuan dari pengikut merupakan variabel penting dalam menentukan gaya kepemimpinan yang efektif.

Penelitian Khairizah (2018); Wa Ode (2014); Wardhani(2016), menjelaskan bahwa dimana gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Yang mana gaya kepemimpinan seseorang dalam memimpin sangat berpengaruh dan menjadi faktor penentu bagi peningkatan dan penurunan kinerja karyawan, oleh karena itu terlihat jelas bahwa dalam setiap perusahaan membutuhkan gaya kepemimpinan yang efektif.

Dan dalam penelitian Oktarena (2016) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Tiki Palembang diperoleh hasil bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan. Demikian juga dengan penelitian Hasni, Noviantoro, Septianti (2020) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Win Acces Telecommunication Palembang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2. Etika Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan

Rushworth M. Kidder dalam buku *How Good People Make Tough Choices* (2009), definisi etika adalah ilmu karakter manusia yang ideal atau ilmu kewajiban moral yang mengacu pada faktor-faktor seperti kejujuran, keadilan, tanggung jawab, rasa hormat, dan kasih sayang.

Etika kerja sangatlah dibutuhkan didalam sebuah perusahaan, hal tersebut dikarenakan setiap karyawan yang bekerja haruslah memiliki etika yang baik dalam bekerja, Oleh karena itu, moral merujuk pada tingkah laku yang bersifat spontan seperti rasa kasih, kebesaran jiwa dan sebagainya. (Kumorotomo, 2014). Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Etika Kerja Berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, ini berarti Etika Kerja menjadi suatu hal yang sangat penting dan sangat diperlukan untuk meningkatkan suatu kinerja dari karyawan.

3. Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Sebuah penelitian dari Putri Budi Utami (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kekuatan untuk mempengaruhi seseorang, baik mereka melakukan sesuatu atau tidak. Jika seseorang memiliki pengikut atau bawahan, maka orang itu disebut pemimpin. Bawahan pemimpin dapat diperintahkan untuk berbuat atau tidak untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan. Seorang pemimpin selalu melayani bawahannya lebih baik dari bawahannya tersebut melayani dia.

Pemimpin menghubungkan kebutuhan dari bawahannya dengan kebutuhan organisasi dan kebutuhan masyarakat secara keseluruhan. Oleh karena itu, konsep kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mengarahkan Tindakan orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut penelitian Wa Ode Zusnita Muizu (2014), kepemimpinan merupakan faktor penting dalam keberhasilan atau kegagalan kinerja karyawan. Hasil ini mendukung pernyataan Shamiret.al, (1991) yang menjelaskan perspektif kepemimpinan Bass dan Avolio, yang mengevaluasi pengembangan visi, memperhatikannya, dan mendorong pengikut untuk mengejar visi itu. Menurut penelitian Ajeng Retno Kusumawati (2015),

Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, artinya jika pemimpin memiliki kepemimpinan transformasional yang baik maka kinerja akan ikut meningkat. Dari pernyataan di atas dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi kerja memiliki peran atau pengaruh terhadap peningkatan kinerja seorang pegawai, dimana dengan semakin meningkatnya budaya organisasi seorang pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Hasil Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Nasution, 2018); (Jufrizen, 2017a); (Sukama & Sudiba, 2015); (Lukita, 2019) dan (Jufrizen & Lubis, 2020) yang berkesimpulan bahwa, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara teori, kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan bagi seseorang pemimpin yang cenderung untuk memberikan motivasi kepada karyawan atau bawahan untuk bekerja lebih baik dengan menitikberatkan pada perilaku untuk membantu transformasi antara karyawan/individu dengan organisasi/perusahaan.

Pada penelitian Pradana menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena dengan indikator dari gaya kepemimpinan seperti karisma, inspirasional, perhatian individual, serta stimulus intelektual membuat karyawan lebih nyaman dan termotivasi tanpa merasa tertekan sehingga karyawan dapat mencapai kinerja yang diinginkan pemimpin. Pada penelitian Maulizar, Musnadi, Yunus menyatakan kepemimpinan transformasional dalam memberikan motivasi dengan menitikberatkan pada perilaku untuk membantu transformasi antara karyawan dengan perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan teori kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan pada kinerja (Situmorang et al., 2020). Kepemimpinan transaksional, keseimbangan antara pekerja dan serius serta positif memengaruhi motivasi kerja (Stefanovi & Azemovi, 2019). Kepemimpinan transaksional serta motivasi kerja berefek positif terhadap representatif kinerja karyawan. Faktanya membagikan bahwa organisasi atau perusahaan wajib penekanan pada motivasi kerja, e-pelatihan, work life balance dan kepemimpinan transaksional agar karyawan mempunyai motivasi serta melakukan pekerjaan menggunakan ideal (Nursaidah & Reskiputri, 2021).

4. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap ada kenaikan pada kepemimpinan maka akan berdampak pada kenaikan kinerja karyawan juga. Hasil ini secara teoritis sesuai dengan pendapat Robbins & Judge (2017) bahwa *Journal of Management and Digital Business*, 1(1), 2021, 9 apa yang orang lakukan dalam organisasi dan cara mereka berperilaku itu dapat mempengaruhi kinerja sebuah organisasi. Secara empiris perolehan hasil riset ini searah dengan temuan Barkhowa et al. (2017) bahwa seorang pemimpin menjadi penentu arah yang nantinya dapat diambil contoh oleh bawahannya. Sejalan dengan temuan Imron (2018) menyatakan ketika kepemimpinan semakin bagus maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Naim et al. (2019) juga berpendapat bahwa pemimpin dapat mempengaruhi karyawannya untuk melaksanakan tugas sebagai wujud pencapaian tujuan.

Penting untuk diingat bahwa faktor-faktor ini saling terkait dan saling mempengaruhi. Sebagai contoh, seorang individu yang memiliki kemampuan yang tinggi mungkin tidak dapat mencapai potensinya sepenuhnya jika tidak ada dukungan organisasional yang memadai atau jika tidak memiliki motivasi yang kuat untuk bekerja keras.

KESIMPULAN DAN SARAN

Etika kepemimpinan dan kepemimpinan transformasional pada kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa kedua faktor tersebut memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di suatu organisasi. Kepemimpinan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap ada kenaikan pada kepemimpinan maka akan berdampak pada kenaikan kinerja karyawan juga.

Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan pada kinerja (Situmorang et al., 2020) dan etika terhadap kinerja karyawan terdapat hasil yang signifikan terkait dengan etika kepemimpinan dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam beretika dan keberanian karyawan karena mendapatkan motivasi dari pemimpinnya. Hal ini ditunjukkan pula dari penelitian sebelumnya (Ratna, 2016) meneliti tentang Pengaruh Etika Kerja dan knowledge sharing terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk cabang jombang, dan hasil penelitian berpengaruh secara signifikan.

DAFTAR REFERENSI

- (OCB): An Empirical Investigation. *IJIEEB: International Journal of Integrated Education, Engineering and Business*, 2(1), 36–42.
<https://doi.org/10.29138/ijieeb.v2i1.810>
- Adijah, A. (2021). Etika Kepemimpinan: Membangun Kepercayaan melalui Kepemimpinan. *JURNAL SIPATOKKONG BPSDM SULSEL*, 2(3), 393-403.
- Aisah, S. N. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42-50.
- Aisah, S. N. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42-50.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jiaganis*, 3(1).
- Andari, D. P. T. A., Novitasari, N. L. G., & Dewi, N. L. P. S. (2022). Pengaruh Etika Kepemimpinan, Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Fungsi Badan Pengawas, Tingkat Pemahaman Akuntansi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelaporan Keuangan Pada Lembaga Perkreditan Desa Di Kecamatan Blahbatuh. *Kumpulan Hasil Riset Mahasiswa Akuntansi (KHARISMA)*, 4(2), 180-189.
- Andika, (2016). Pengaruh Etika Kepemimpinan, Fungsi Badan Pengawas dan Tingkat Pemahaman Akuntansi Terhadap Kualitas Pelaporan Keuangan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Di Kecamatan Mengwi Kabupaten Badung. *Skripsi. Universitas Mahasaraswati Denpasar*.
- Appelo, Jurgen (2013). *Management 3.0: Memimpin Pengembang Agile, Mengembangkan Pemimpinan yang Tangkas, Lincah dan Gesit*, Terj. Ati Cahyani, Jakarta: Indeks.
- Arochman, M., & Damayanti, E. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Lattas Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya. *PRAGMATIS*, 3(2), 102-111.
- Bakhtiar, B. (2019). Kategori Kepemimpinan Transformational. *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 38-47. <https://ejournal.staindirundeng.ac.id/index.php/tadib/article/view/222>
- Barkhawa, M. K., Lukiasuti, F., & Sutanto, H. A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan Kedisiplinan Karyawan sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Magisma*, 5(1), 24–37
- Basori, M. A., Prahiawan, W., & Daenuhay. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Dan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi*, 1(2), 149–157.
- Beauchamp, T.L., & Bowie, N.E. (2018). *Ethical Theory and Business* (9th ed.). Pearson.
- Beauchamp, T.L., & Childress, J.F. (2019). *Principles of Biomedical Ethics* (8th ed.). Oxford University Press.

- Bormasa, MF, & Sos, S. (2022). *Kepemimpinan Dan Efektifitas Kerja*. CV Pena Persada
- Cavazotte, F. 2013. *Transformational Leaders and Work Performance: The Mediating Roles of Identification and Self-efficacy*. BAR (Brazilian Administration Review) Rio de Janeiro, (Online), 10 (4):1-2, (<http://www.anpad.org.br/bar>), diakses 30 Desember 2016
- Danim, Sudarwan. 2018. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- De Vasconcelos, J. B., Kimble, C., & Rocha, Á. 2016. "A special issue on knowledge and competence management: Developing Enterprise solutions", dalam *Information Systems Frontiers*, Volume 18No 6, halaman 1035–1039
- DeGeorge, R.T. (2017). *Business Ethics* (9th ed.). Pearson.
- Dewi, Sarita, Permata. 2012. *Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus Pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB.Group)*. Jurnal Nominal/Volume I Nomor 1/Tahun 2012. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Endrias, W. S. H. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ilmu Manajemen, 1(1), 70–82.
- Faozi, I., & Handayani, S. (2019). *Analisa Keputusan Pembelian Yang dipengaruhi Harga Promosi dan Kualitas Pelayanan pada PT Bina Pertiwi Semarang*. *Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 45(47), 24–35.
- Fauziyah, Hanik (2017). *Manajemen Kepemimpinan Transformasional Di Bidang Pendidikan Terhadap Kedisiplinan Mutu Pendidikan*", dalam *Jurnal Realita*, Volume 15, No. 1.
- Fiernaningsih, 2017. *Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel ElresasLamongan*. *Jurnal Ekonomi*, <https://j-adbis.polinema.ac.id/index.php/adbis/article/download/32/29> diakses tanggal 8 September 2018
- Fortuna, Ema Bilda. "Pentingnya Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan." *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling* 2.2 (2020): 14-18.
- Frisch, C. and Huppenbauer, M. (2014), "New Insights into Ethical Leadership: AQualitative Investigation of the Experiences of Executive Ethical Leaders", *Journal of Business Ethics*, Vol. 123, pp. 23-43
- Hana, M. M., & Ghufron, M. N. (2015). *Pengaruh etika kerja islam dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan*. *Equilibrium Pascasarjana Stain Kudus*, 3(2).
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Imron, M. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Central Asia KCP Singosari Malang)*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 94–104.

- Jufrizen, J. (2018). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145-158.
- Jufrizen. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, Volume 18, Nomor 2, Oktober 2017, 146.
- Jurnal manajemen <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurna/article/view/2433> diakses tanggal 8 September 2018
- Kalshoven, K., Den Hartog, D. N., & De Hoogh, A. H. B. 2013. "Ethical leadership and follower helping and courtesy: Moral awareness and empathic concern as moderators", dalam *Applied Psychology*, Volume 62No 2,halaman 211–235.
- Karim, Mohammad, 2010. *Pemimpin Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam*, Malang: UIN-MALIKI PRESS udarwan Danim, Menjadi Komunitas Pembelajar, *Kepemimpinan Transformasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajar* (Jakarta :Sinar Grafika Offset, 2003), 57
- Kartini Kartono. (2003). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Khairizah, A. (2015). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Khairizah. 2018. *Jurnal Administrasi Publik (Jap)*, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Pada Karyawan Di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). Vol. 3, No. 7, Hal. 1268-1272| 1268.
- Kimbal., Sendow dan Adare, 2015. *Beban Kerja, Organizational Citizenship Behavior, dan Keterlibatan Kerja*
- Kumorotomo. 2014. *Etika Kerja Berasal Dari Bahasa Yunani Ethos. Pengertian Etika*. Indeks, Jakarta
- Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., & Gunawan, I. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Pembelajaran, Kepemimpinan Perubahan, Kepemimpinan Spiritual, Budaya Sekolah, dan Etika Profesi terhadap Kinerja Mengajar Guru. *JMSP (Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan)*, 4(3), 198-219.
- Luthfi, T., Suyaman, D. J., & Hersona, S. (2021). Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan di Lingkungan PT. Antavaya Travel Area Bandung. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(3), 339-346.
- Luthfi, T., Suyaman, D. J., & Hersona, S. (2021). Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan di Lingkungan PT. Antavaya Travel Area Bandung. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(3), 339-346
- Luthfi, T., Suyaman, D. J., & Hersona, S. (2021). Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan di Lingkungan PT. Antavaya Travel Area Bandung. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(3), 339-346.

- Maharani, R.H. 2016. Pengaruh Etika Kerja dan Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (Persero), TbkCabang Jombang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 302-307. http://www.ijbhtnet.com/journals/Vol_5_No_4_August_2016/7.Pdf diakses tanggal 8 September 2018
- Mahasiswa. *JAMP: Jurnal Adminitrasi dan Manajemen Pendidikan*, 1(3), 279-283
- Mattayang, Besse. "Tipe dan gaya kepemimpinan: suatu tinjauan teoritis." *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)* 2, no. 2 (2019): 45-52. <http://www.ojs.unanda.ac.id/index.php/jemma/article/view/247/216>
- Muzakki, M., Eliyana, A., & Muhtadi, R. (2019). Is Employee Performance Affected by Organizational Cuoture, Work Motivation and Organizational Citizenship Behavior
- Na'im, Z., & Al-Hikam, S. M. H. A. (2022). Etika Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam Dan Korelasinya Terhadap Kinerja. *Evaluasi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 195-210.
- Nudilah. (2016). Pengaruh Etika Kepemimpinan, Fungsi Badan Pengawas dan Tingkat Pemahaman Akuntansi Terhadap Kualitas Pelaporan Keuangan Pada Lembaga Perkreditan Desa di Kota Denpasar. *Skripsi.Universitas Mahasaraswati Denpasar*.
- Nursaidah, N., & Reskiputri, T. D. (2021). Pengaruh Tranformational Leadership, Work Environment Terhadap Employee Performance Dengan Islamic Motivation Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Jatim Syariah Cabang Jember). *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS INDONESIA*, 7(1), 1-8. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v7i1.4812>
- Pranogyo, A. B., & Hendro, J. (2023). GAYA KEPEMIMPINAN DAN KINERJA KARYAWAN: TINJAUAN LITERATUR. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 7(2), 171-182.
- Putra, (2013). Pengaruh Etika Kepemimpinan dan Fungsi Audit Internal Terhadap Pengambilan Keputusan Pelaporan Keuangan pada Perusahaan Manufaktur di Semarang. *Skripsi. FE Universitas Semarang*
- Rachels, J., & Rachels, S. (2019). *The Elements of Moral Philosophy* (9th ed.). McGraw-Hill Education.
- Rahayu, P. P., & Agustina, M. T. (2022). Kepemimpinan Dilihat dari Perspektif Psikologi: Literature Review. *JiIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(9), 3676-3685.
- Rahayu, R. S. (2018). Implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dasar negeri. *JMSP (Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan)*, 2(3), 192-201.
- Rakhma, MT, Fadhilah, SNN, Zhillani, FM, & Yulianita, N. (2022). GAYA KEPEMIMPINAN DALAM DILEMA ETIS. *Jurnal Umum* , 6 (1), 43-59.
- Ramadhany, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *PSIKOBORNEO*, 5(2), 368-374.

- Ratna. 2016. Pengaruh Etika Kerja dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk cabang jombang. *Jurnal Manajemen*. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/1775> diakses tanggal 10 September 2018
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223.
- Robbins dan Judge (2015). *Perilaku Organisasi* edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins dan Judge (*Perilaku Organisasi, Organizational Behavior*). 2015. Jakarta: Salemba Empat.
- Rofiliana, L., & Rofiuddin, M. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia. *Journal of Management and Digital Business*, 1(1), 1-12.
- Setiawan, Bahar Agus dan Abd.Muhith (2013), *Transformational Leadership: Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Setiawan, Bahar Agus dan Abd.Muhith (2013), *Transformational Leadership: Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Pers
- Siahaya, J. (2019). Kepemimpinan Kristen dalam Pluralitas Indonesia. *Jurnal Teruna Bhakti*, 1(1), <https://doi.org/10.47131/jtb.v1i1.8>
- Siswanto, R. D., & Hamid, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 42(1), 189-198.
- Siswatiningsih, R. P. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi kerja, Komitmen organisasional dan Kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 5 No.2*, Juni 2018, p 146-157, 147.
- Situmorang, O., Mukhtar, M., & Yasin, M. (2020). The Effect Organizational Structure and Work Motivation on Vendor's Employee performance at Automotive Distributor in Indonesia. *Journal of Business and Behavioural Entrepreneurship*, 4(2), 84–93. Program Magister Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Malikussaleh <https://doi.org/10.21009/jobbe.004.2.07>
- SP, R. G., & Yuniawan, A. (2016). Pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT. Bpr Arta Utama Pekalongan). *Diponegoro Journal Of Management*, 5(3), 251-262.
- Sultoni, Gunawan, I., & Sari, D. N. (2018c). Pengaruh Etika Profesional terhadap Pembentukan Karakter
- Suryani, L., & Kosasih, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah*, 4(1), 160–189
- Sutikno. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan*. Holistica Lombok.

- Tarigan, Yulinda, and Rozzyana Rozzyana. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Journal of Applied Managerial Accounting* 2.1 (2018): 26-40
- Umiarso (2018), *Kepemimpinan Transformasional Profetik: Kajian Paradigmatik Ontos Integralistik di Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta: Kencana.
- Velasquez, M.G., Andre, C., Shanks, T., & Meyer, M.J. (2020). *Business Ethics: Concepts and Cases* (8th ed.). Pearson.
- Wardhani, Arie Puspita, et al. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang), *Journal of Management*. ISSN : 2502-7689 Vol.2 No.2.
- Wulan, D., Arifudin, A., & Nurwijayanti. (2019). Improvement Of Employee Performance PT PLN (Persero) Area Merauke Reviewed from Work Discipline of Employees. *Proceedings of the International Conference on Social Science 2019 (ICSS 2019)*. <https://doi.org/10.2991/icss-19.2019.198>
- Yanti, N. P. M. D. (2019). Pengaruh Etika Kepemimpinan Dan Tingkat Pemahaman Akuntansi Terhadap Kualitas Pelaporan Keuangan Pada PT. Raditya Dewata Perkasa. *JSAM (Jurnal Sains, Akuntansi dan Manajemen)*, 1(2), 271-299.
- Zahratulfarhah, Z., Mandasari, A. R., Rani, D. S., Maysaroh, M., Asyharul, M., & Afifah, Z. N. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(2), 118-130.