

# Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Danang Nugroho<sup>1</sup>, Salsabil Putri Nurdianti<sup>2</sup>, Regita Fatrisia Agustina<sup>3</sup>, Isni Suci Ramdina<sup>4</sup>, Syalwa Rezkia Muhti<sup>5</sup>

STIA Bagasasi Bandung

Alamat: Jl. Cukang Jati No.5, Samoja, Kota Bandung, Jawa Barat<sup>1,2,3,4,5</sup>

Danang Nugroho : [Danang.nugroho@gmail.com](mailto:Danang.nugroho@gmail.com)

**Abstract.** *Employees' performance and ethical behavior are adjusted by leadership, where leaders need to have integrity to ensure the alignment of their actions with organizational values. This study applies a qualitative approach and uses a literature review to explore the importance of ethical leadership in supporting employee productivity and sustainability. The study shows that ethical leadership has a major impact on employee performance and can function as a motivational driver.*

**Keywords:** *leadership, ethical, employee performance*

**Abstrak.** Kinerja serta perilaku etis karyawan disesuaikan oleh kepemimpinan, dimana pemimpin perlu memiliki integritas untuk memastikan keselarasan tindakan mereka dengan nilai organisasi. Studi ini menerapkan pendekatan kualitatif dan menggunakan review literatur untuk mengeksplorasi pentingnya etika kepemimpinan dalam mendukung produktivitas serta keberlangsungan karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa etika kepemimpinan memiliki dampak yang besar terhadap kinerja karyawan dan dapat berfungsi sebagai pendorong motivasi.

**Kata Kunci:** kepemimpinan, etika, kinerja karyawan

## LATAR BELAKANG

Untuk mencapai tujuan organisasi, pengelolaan yang tepat diperlukan. Pengelolaan yang tepat didasarkan pada sistem kepemimpinan organisasi. Menurut Yudiaatmaja (2013), konsep dasar dari kepemimpinan adalah usaha seseorang untuk memengaruhi orang lain dengan maksud tertentu. Kepemimpinan memiliki peran krusial dalam menentukan kinerja karyawan serta kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Kepemimpinan yang efektif diharapkan dapat memberikan arahan kepada semua anggota tim dalam mencapai tujuan bersama organisasi. Tanpa kepemimpinan yang kuat, keterkaitan antara tujuan individu dengan tujuan organisasi bisa terputus, menyebabkan karyawan fokus pada pencapaian tujuan pribadi mereka saja. Hal ini dapat mengakibatkan inefisiensi organisasional dalam mencapai tujuan keseluruhan.

---

Received: April 28, 2024; Accepted: April 29, 2024; Published: April 30, 2024

\* Danang Nugroho : [Danang.nugroho@gmail.com](mailto:Danang.nugroho@gmail.com)

Gaya kepemimpinan menyoroti pentingnya bagi seorang pemimpin untuk menciptakan visi dan suasana yang memotivasi pengikutnya untuk mengambil inisiatif dan mengatasi tantangan. Menurut Cavazotte (2013: 1-2) dan Endrias (2014), persepsi terhadap pemimpin terhubung dengan kinerja tugas yang lebih baik serta tindakan yang lebih bermanfaat. Salah satu tantangan dalam meningkatkan performa karyawan adalah bagaimana menerapkan kepemimpinan yang efektif. Agar karyawan dapat memiliki tingkat disiplin dan kinerja yang optimal, peran pemimpin perusahaan sangatlah penting. Terkadang, dalam suatu organisasi, seorang pemimpin menuntut agar karyawan bekerja keras dan disiplin, namun pemimpin tersebut tidak memberikan contoh yang sama. Jika hal ini terjadi, pemimpin akan menghadapi kesulitan dalam mempengaruhi dan mengarahkan karyawan untuk bekerja dengan baik, karena pemimpin itu sendiri tidak memberikan teladan yang baik (Hana n.d.).

Selain kepemimpinan, etika adalah komponen lain yang dapat memengaruhi kinerja seorang karyawan. (Richard William Paul dan Linda Elder) Etika adalah istilah dan prinsip yang membantu orang memahami cara melakukan sesuatu yang baik atau buruk bagi kesejahteraan manusia. Etika mencakup konsep seperti tanggung jawab, keadilan, kebebasan, dan kebajikan. Seorang pemimpin harus memiliki etika. Sebab, jika seorang pemimpin memiliki etika yang efektif, pengikutnya akan memahami dan mudah mengikutinya. Sebaliknya, ketika seorang pemimpin tidak mempraktikkan etika, hal ini dapat menyebabkan kurangnya rasa hormat dan menghambat partisipasi masyarakat dalam kepemimpinannya. Faktanya, etika merupakan elemen integral dari kepemimpinan yang karismatik serta pembentukan budaya organisasi yang positif, seperti yang disoroti oleh Sedarmayanti (2014). Etika menjadi semakin penting dalam dunia kerja dan bisnis ketika kita mulai menyadari bahwa kemajuan di sektor bisnis telah mengakibatkan manusia semakin menjauh dari nilai-nilai kemanusiaannya. Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, keunggulan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kriteria manajerial yang solid, tetapi juga oleh adopsi etika kerja yang kuat.

Kinerja perusahaan bergantung pada kinerja para pekerja di dalamnya. Karyawan, sebagai komponen penting dalam struktur perusahaan, akan menafsirkan dan menginternalisasi nilai-nilai budaya organisasi yang berlaku di perusahaan tersebut, serta apakah nilai-nilai tersebut sejalan dengan nilai-nilai individu masing-masing karyawan.

Ketika terdapat konsistensi antara nilai-nilai pribadi dan nilai-nilai perusahaan, hal tersebut akan mendorong peningkatan kinerja (Ekonomi, Muhammadiyah, and Utara 2017).

Dengan mempertimbangkan konteks yang telah disajikan, fokus penelitian ini adalah mengenai pengaruh dari etika kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur seberapa besar pengaruh etika kepemimpinan terhadap kinerja karyawan serta mengidentifikasi dampaknya secara keseluruhan. Secara teoritis, temuan penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan kita tentang implementasi manajemen SDM, terutama yang berkaitan dengan masalah.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Kepemimpinan**

Istilah "kepemimpinan" merupakan sebuah kata benda yang berasal dari kata dasar "pemimpin" atau "subjek". Seorang pemimpin merupakan figur utama dalam sebuah organisasi. Sebagai idealnya, seorang pemimpin diharapkan mampu merencanakan, memberikan arahan dan instruksi yang tepat kepada bawahannya, serta mengambil keputusan penting dalam pengelolaan organisasi. Menurut Teori Greatman, pemimpin yang ideal dan karismatik mungkin sudah memiliki sifat-sifat tersebut sejak lahir, sedangkan menurut Teori Skill, seorang pemimpin juga dapat dikembangkan melalui latihan dan pengalaman yang mencukupi. Kepemimpinan sangat penting bagi setiap organisasi, tidak peduli apakah itu profit atau non-profit. Kepemimpinan menjadi faktor kunci dalam menentukan kesuksesan suatu organisasi, dan konsep ini terus mengalami perkembangan. Namun, pada intinya, kepemimpinan adalah seni dalam memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Jufrizen (2017) mengungkapkan bahwa kepemimpinan merupakan unsur vital yang mempengaruhi kinerja karyawan serta kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Oleh karena itu, kepemimpinan yang efektif harus mampu memberikan arahan kepada seluruh anggota tim tentang cara mencapai tujuan organisasi. Salah satu peran dari seorang pemimpin adalah menumbuhkan atmosfer dan budaya yang berkualitas di dalam organisasi. Atmosfer etis mencerminkan pandangan positif atau negatif dari anggota organisasi terhadap penerapan etika di dalamnya (Wirawan, 2013, 104). Oleh karena itu, dalam konteks ini, sangatlah penting bagi seorang pemimpin untuk

memiliki integritas yang tinggi guna mendorong terciptanya budaya etis di dalam organisasi yang dipimpinnya. (Korelasinya and Kinerja 2022)

Menurut Hersey, Blanchard, dan Natemeyer sebagaimana yang dikutip oleh Thoha (2010), seorang yang mengemban peran sebagai pemimpin perlu memiliki pemahaman yang mendalam mengenai perannya serta bagaimana memanfaatkan kekuasaannya untuk memengaruhi orang lain. Seseorang yang memiliki wewenang dapat disebut sebagai individu yang memiliki pengaruh atau kekuatan untuk mengambil langkah-langkah. Pemimpin memiliki tanggung jawab dalam pengambilan keputusan, perencanaan program kerja, serta pembuatan aturan atau kontrak baru. Dalam konteks struktural, kepemimpinan dijelaskan sebagai proses memberikan motivasi kepada individu yang dipimpin untuk melaksanakan aktivitas sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Di sisi lain, dalam konteks non-struktural, kepemimpinan dapat diinterpretasikan sebagai bagian dari proses memengaruhi pemikiran, perasaan, dan perilaku seseorang, sehingga menciptakan keselarasan antara tujuan individu atau kelompok dengan tujuan yang telah ditetapkan. (Mei and Kepemimpinan 2024)

### **Etika Kepemimpinan**

Etika dalam kepemimpinan melibatkan cara seorang pemimpin memandu pengikutnya dengan mematuhi prinsip, nilai, dan norma-norma yang dikenal sebagai etika kepemimpinan. Dalam konteks ini, etika menjadi elemen kunci dalam mencapai kesuksesan organisasi. Awatara (2011) menyatakan bahwa etika adalah bidang filsafat yang mempelajari prinsip dan norma moral yang memengaruhi manusia sepanjang hidup mereka. Pertama, sifat atau kepribadian seorang pemimpin dan kedua, tindakan atau perilaku mereka. Inilah dasar etika kepemimpinan. (Nugroho et al. 2024)

Kepemimpinan yang baik harus menggunakan nilai sebagai dasar pengambilan keputusan, berkeadilan, jujur, melayani orang lain, dan bermatabat. Pemimpin harus memberi contoh kepada orang lain. Pemimpin yang dianggap memiliki integritas dalam hierarki formal suatu organisasi memberikan arahan tentang perilaku etis dengan cara berkomunikasi tentang prinsip-prinsip etika dan menjadi contoh moral dan etis bagi semua anggota tim dan karyawan (Kalshoven et al., 2013). Menurut Dedeglu et al. (2015), aspek-aspek kepemimpinan yang etis dapat dinilai melalui beberapa indikator, termasuk

pandangan atasan yang menekankan pentingnya proses selain hasil, keterbukaan pimpinan terhadap masukan dari bawahannya, serta kemampuan pimpinan untuk menjadi contoh dalam menjalankan prosedur kerja dengan benar. Selain itu, kepemimpinan yang adil dalam pengambilan keputusan, kemampuan dipercaya yang tercermin dalam penerapan sanksi terhadap pelanggaran prosedur kerja, dan persepsi anggota organisasi bahwa pemimpin mereka selalu bertindak dengan integritas merupakan indikator lain yang penting.

Pemimpin yang bertindak dengan etika memiliki dampak positif bagi individu yang dipimpinnya. Dengan mengedepankan sikap dan tindakan yang berlandaskan pada nilai-nilai moral yang sama, pemimpin menjadi contoh yang membangun lingkungan kerja yang beretika dan memperkuat reputasi organisasi (Putri, Kismartini, dan Rahman, 2021). Berikut adalah ciri-ciri kepemimpinan yang etis:

1. Bermartabat dan menghargai: Pemimpin yang etis menghormati dan mendengarkan anggota timnya, menghargai pendapat mereka, mengakui kontribusi masing-masing individu, dan memperlakukan bawahan sebagai mitra penting dalam proses pengambilan keputusan guna mencapai tujuan bersama.
2. Pelayanan kepada orang lain: Pemimpin etis tidak memanfaatkan bawahannya untuk mencapai ambisi pribadinya. Mereka mengutamakan kepentingan setiap anggota tim dan berupaya menyelaraskan kepentingan tersebut dengan tujuan organisasi.
3. Keadilan: Adil merupakan prinsip penting dalam etika kepemimpinan. Pemimpin yang etis adalah mereka yang bertindak adil, menerapkan kesetaraan dan memberikan kesempatan yang sama bagi semua anggota tim. Perlakuan yang adil akan meningkatkan kepuasan anggota tim serta menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan setiap individu.
4. Jujur: Kejujuran adalah standar moral yang tinggi. Pemimpin yang etis memiliki integritas tinggi, dapat dipercaya, dan menginspirasi pengikutnya untuk bertindak jujur.
5. Membangun komunitas: Pemimpin yang etis berfokus pada penguatan tim dan organisasi, serta berusaha membangun rasa kebersamaan berdasarkan nilai-nilai yang dianut oleh seluruh anggota.

6. Menggunakan nilai sebagai dasar keputusan: Pemimpin yang etis membuat keputusan dengan mempertimbangkan nilai-nilai moral dan organisasi, bukan hanya mengutamakan keuntungan sesaat.
7. Menjadi teladan: Pemimpin yang etis tidak hanya memberikan perintah dari belakang. Mereka selalu berada di garis depan, memberikan contoh perilaku yang beretika dan berdasarkan pada nilai-nilai. Seorang pemimpin tidak dapat mengharapkan pengikutnya untuk bertindak jujur jika mereka sendiri tidak mempraktikkan sikap transparan. (Peran, Etis, and Kepemimpinan 2023)

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan keadaan yang penting untuk diidentifikasi dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak terkait guna menilai sejauh mana organisasi berhasil mencapai tujuan yang terhubung dengan visi organisasi, serta untuk mengevaluasi dampak positif dan negatif dari keputusan operasional (Bailey, 2016). Menurut Nabawi (2019), kinerja karyawan adalah ukuran keberhasilan dalam pelaksanaan tindakan atau kebijakan yang bertujuan mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi yang telah dirumuskan dalam rencana strategis organisasi. Beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan meliputi: kemampuan pekerja dalam menyelesaikan tugas, konsistensi dalam mengikuti prosedur yang ditetapkan, kemauan untuk melakukan pengecekan ulang terhadap pekerjaan yang telah dilakukan, keterbukaan untuk belajar dan mengembangkan diri, komitmen untuk mencapai tujuan, upaya untuk menyelesaikan tugas dengan cepat, dan ketekunan dalam menyelesaikan tugas meskipun menghadapi kesulitan. (Organisasional and Karyawan 2022)

Menurut Rizki (2017), kinerja didefinisikan sebagai tingkat hasil yang diperoleh seseorang dalam menyelesaikan tugas dalam jangka waktu tertentu, dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan di tempat kerja mereka. Salah satu faktor yang memastikan bahwa setiap individu benar-benar dapat mencapai tujuan mereka adalah kinerja. Sebaliknya, kinerja karyawan didefinisikan oleh Muzaki et al. (2019) sebagai hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan pada tahap tertentu dalam jangka waktu tertentu. Kinerja karyawan dianggap sebagai elemen penting yang dapat memengaruhi profitabilitas perusahaan. Dalam pelaksanaannya, terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan secara cermat agar kinerja karyawan tetap konsisten demi kelancaran

operasional bisnis perusahaan. Motivasi kerja adalah dorongan yang mendorong seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk mencapai tujuan tertentu. Selain itu, aspek lain terkait dengan gaya kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif ditandai dengan cara memberikan dukungan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik tanpa menekan karyawannya secara berlebihan (Junaidi et al. 2023).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan metode tinjauan literatur. Tinjauan literatur, sebagaimana dijelaskan oleh Rosyidhana (2014: 3) seperti yang dikutip dalam (Rusmawan 2019: 104), merupakan metode pengumpulan data yang melibatkan pencarian dan analisis bahan bacaan yang relevan, seperti literatur atau buku yang menguraikan dasar-dasar teori.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Etika Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok orang dalam mencapai tujuan tertentu (Robbins, 2007). Kinerja karyawan mencerminkan kemampuan mereka dalam mencapai tujuan dan target organisasi. Kinerja karyawan sangat terkait dengan gaya kepemimpinan, yang merupakan pendekatan dalam mengarahkan kelompok untuk mencapai tujuan spesifik. Salah satu aspek dari kepemimpinan adalah memotivasi individu lain untuk meraih tujuan yang diinginkan. Gaya kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, menurut penelitian seperti Khairizah (2018), Wa Ode (2014), dan Wardhani (2016). Oleh karena itu, jelas bahwa gaya kepemimpinan yang efektif diperlukan untuk setiap perusahaan.

Gaya kepemimpinan adalah komponen penting yang memengaruhi kepuasan karyawan dan kinerja perusahaan. Metode ini memungkinkan para pemimpin untuk mengevaluasi, mematuhi, dan menyebarkan kebijakan dan peraturan organisasi dengan tepat. Ini berarti mereka harus memahami potensi setiap individu, bahkan kelompok, dalam organisasi. Ini sejalan dengan upaya untuk meningkatkan komitmen organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan (Dessyarti 2019).

Kinerja para pekerja dalam lingkungan kerja dipengaruhi oleh prinsip-prinsip etika kepemimpinan atau gaya kepemimpinan yang ada dalam suatu perusahaan. Ketika prinsip-prinsip etika kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan dianggap baik, maka hal tersebut juga akan tercermin dalam kinerja para karyawan di perusahaan tersebut. Lebih dari itu, hal tersebut bahkan mampu mendorong perkembangan perusahaan menjadi lebih baik. Budaya organisasi yang positif terbentuk melalui kepemimpinan yang kharismatik, yang merupakan bagian integral dari prinsip-prinsip etika kepemimpinan. Kepemimpinan pada dasarnya merupakan proses pengaruh atau bimbingan dari satu individu kepada individu lain atau kelompok, dengan tujuan meraih kesuksesan bersama.

Seorang pemimpin menegaskan prinsip-prinsip seperti : Kepemimpinan yang Jujur dan Transparan. Kepemimpinan yang jujur mengutamakan komunikasi yang jujur dan berintegritas, tidak menyembunyikan informasi penting dari anggota tim, dan tidak mencoba memanipulasi situasi. Dengan bersikap jujur, pemimpin dapat membangun kepercayaan dengan anggota timnya, yang akan meningkatkan motivasi dan memberikan rasa aman kepada mereka.

Selanjutnya, prinsip Keadilan dan Kesetaraan ditekankan, di mana seorang pemimpin harus memperlakukan semua anggota tim secara adil tanpa memihak kepada siapa pun. Dalam pengambilan keputusan, tidak ada perlakuan khusus berdasarkan preferensi pribadi atau bias. Sikap ini menciptakan lingkungan kerja di mana setiap anggota tim merasa dihargai dan memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang.

Pemimpin yang bertanggung jawab secara sosial dan lingkungan memiliki kesadaran akan dampak keputusan dan tindakan mereka terhadap masyarakat dan lingkungan sekitarnya. Mereka mempertimbangkan tidak hanya keuntungan tetapi juga dampaknya terhadap stakeholder eksternal dan lingkungan.

Kemudian, prinsip Rasa Empati dan Kepedulian yang Tinggi ditonjolkan, di mana pemimpin yang empatik mampu memahami perspektif dan perasaan anggota tim, mendengarkan dengan baik, memberikan dukungan, dan memastikan anggota tim merasa dihargai. Kepemimpinan yang penuh empati membangun hubungan yang kuat dan harmonis antara pemimpin dan anggota tim, yang dapat meningkatkan produktivitas dan keharmonisan di tempat kerja.

Terakhir, memiliki Sikap Integritas dan Profesional menjadi penting, di mana pemimpin menegaskan konsistensi antara kata dan tindakan, menjaga standar etika dalam hubungan bisnis dan personal, dan menjalankan tugas dengan rasa hormat dan etika yang baik untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

Pemimpin yang menerapkan etika kepemimpinan yang tepat dalam menjalankan kegiatan sehari-hari organisasi sangat penting karena jika tidak, keseimbangan organisasi dapat terganggu. Pemimpin yang menerapkan etika ini dapat membantu orang dalam organisasi menjadi lebih baik, terutama dalam hal kekuatan mental dan spiritual. Karena itu, karyawan cenderung mempercayai pemimpin atau atasannya karena mereka percaya bahwa mereka dapat menerapkan nilai-nilai sosial dalam perusahaan atau organisasi mereka.

Apabila seorang pemimpin menunjukkan kejujuran kepada para pengikutnya, hal itu dapat membangun kepercayaan di antara mereka, menciptakan suasana yang aman, memungkinkan pemimpin untuk mengevaluasi dan memahami kinerja mereka, serta mengambil tanggung jawab penuh atas tugas-tugas yang diberikan, jujur, kritis, dan adil, etika kepemimpinan dapat terwujud (Yanti 2019).

## **KESIMPULAN**

Kepemimpinan adalah kemampuan yang memengaruhi sekelompok orang dalam mencapai tujuan tertentu, dan kinerja karyawan sangat terkait dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang efektif, seperti yang diteliti oleh Khairizah (2018), Wa Ode (2014), dan Wardhani (2016), diperlukan untuk setiap perusahaan karena memengaruhi kepuasan karyawan dan kinerja perusahaan. Prinsip-prinsip etika kepemimpinan, seperti kejujuran, keadilan, tanggung jawab sosial dan lingkungan, empati, dan integritas, menjadi kunci untuk membangun budaya organisasi yang positif dan produktif. Pemimpin yang menerapkan etika kepemimpinan yang tepat dapat memperkuat hubungan dengan pengikutnya, menciptakan lingkungan kerja yang aman dan harmonis, dan membangun kepercayaan yang mendalam. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk mempraktikkan prinsip-prinsip etika kepemimpinan dalam menjalankan tugas-tugas mereka untuk mencapai kesuksesan bersama dengan tim mereka.

Kepemimpinan yang efektif diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah komponen penting dalam suatu organisasi karena membantu menciptakan visi dan lingkungan kerja yang mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dan berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Perilaku etis dan kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan.

Untuk memahami apa yang diperlukan dan meningkatkan kesejahteraan manusia, pegawai menggunakan etika, yang terdiri dari berbagai konsep seperti kejujuran, integritas, tanggung jawab, dan tanggung jawab. Pemimpin yang tidak menerapkan praktik etis mungkin merasa kurang bertanggung jawab dan kurang berkomitmen terhadap peran mereka. Sebaliknya, mereka yang menerapkan praktik etis akan lebih memahami dan menghormati prinsip-prinsip yang dipegang oleh pemimpin mereka.

Peran pemimpin dan kepemimpinan adalah dua komponen utama yang memengaruhi hubungan ini. Proses mengatur suatu kelompok untuk mencapai tujuan tertentu dikenal sebagai kepemimpinan. Untuk mengembangkan strategi kepemimpinan yang efektif, para pemimpin harus memahami potensi setiap anggota staf dalam organisasi.

Untuk memastikan bahwa tindakan mereka sesuai dengan prinsip dan nilai organisasi, para pemimpin harus memiliki etika. Ini termasuk membangun budaya perilaku etis, mendorong perilaku etis, dan memastikan bahwa setiap anggota staf menyadari peran dan tanggung jawab mereka.

#### **DAFTAR REFERENSI**

- Dessyarti, Robby Sandhi. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pemasaran (Pada Dealer Motor PT Suzuki Cabang Madiun Dan Ngawi)." *JURNAL EKOMAKS: Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi* 7(2):112–24. doi: 10.33319/jeko.v7i2.1.
- Ekonomi, Fakultas, Universitas Muhammadiyah, and Sumatera Utara. 2017. "Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan."
- Hana, Mc Mifrohul. n.d. "PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM DAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN."
- Junaidi, Rosita Pratiwi, Fitria Agustina, Mohammad Abbas Sastrodiputro, Mochammad

- Isa Anshori, and Universitas Trunojoyo Madura. 2023. "Implementasi Etika Kepemimpinan Dan Kepemimpinan Transformasional Pada Kinerja Karyawan ( Studi Literatur )." 1(3).
- Korelasinya, D. A. N., and Terhadap Kinerja. 2022. "ETIKA KEPEMIMPINAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM DAN KORELASINYA TERHADAP KINERJA Zaedun Na'im STAI Ma ' Had Aly Al-Hikam Malang, Indonesia." 195–210.
- Mei, No, and D. A. N. Karakter Kepemimpinan. 2024. "Konsep, Teori, Dan Karakter Kepemimpinan Organisasi." 1(2):111–20.
- Nugroho, Danang, Umu Salwa Nurfadilah, Pupu Siti Marpuah, Syiva Sulistiawati Khatiyah, and Resa Fitriani. 2024. "BERBAGI NASI SEBAGAI WUJUD ETIKA SOSIAL DALAM." 1(3):243–49.
- Organisasional, Komitmen, and D. A. N. Keterlibatan Karyawan. 2022. "PENGARUH KEPEMIMPINAN ETIS TERHADAP." 2(4).
- Peran, Edukasi, Perilaku Etis, and Dalam Kepemimpinan. 2023. "Edukasi Peran Perilaku Etis Dalam Kepemimpinan Yang Berkelanjutan." 1(2):31–38.
- Yanti, NI Putu Manik Dharma. 2019. "Pengaruh Etika Kepemimpinan Dan Tingkat Pemahaman Akuntansi Terhadap Kualitas Pelaporan Keuangan Pada PT Raditya Dewata Perkasa." *Jurnal Sains, Akuntansi, Dan Manajemen* 1(2):271–99.