

IMPLEMENTASI ETIKA KEPEMIMPINAN DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PADA KINERJA KARYAWAN (STUDI LITERATUR)

Haryanto¹, Sri Sundari², Marisi Pakpahan³

haryantoanis44@gmail.com¹, sri.sundari@idu.ac.id², marisipakpahanibmasmi@ac.id³

Ibm Asmi Jakarta

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.

KataKunci: Leadership Ethics, Transformational leadership, Employee Performance.

PENDAHULUAN

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 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 standar 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 sosial. (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 leader 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 faktor 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.

METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan metode studi kepustakaan atau literatur review. Literatur review merupakan ikhtisar komprehensif 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 dipahami 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 meningkatkan 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 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 mempengaruhi motivasi kerja (Stefanović & Azemović, 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

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 PUSTAKA

- (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 Cahayani, 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., Lukiastuti, 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., & Daenulhay. (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.