



## Penerapan Etika dalam Kepemimpinan serta Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai (Studi Literatur)

**Danang Nugroho**

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bagasasi

**Qoriatul Azizah Nurfalah**

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bagasasi

**Sani Agisni**

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bagasasi

**Sinta Novita**

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bagasasi

**Siti Mulyani**

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bagasasi

**Syahrul Ghupron Mubarak**

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bagasasi

Alamat: Jalan Cukang Jati No. 5 Samoja Gatot Subroto Batununggal Kota Bandung

Korespondensi penulis: [sintanovita05@gmail.com](mailto:sintanovita05@gmail.com)

**Abstrak.** *The implementation of ethical leadership and transformational leadership has become a major focus in modern management literature. This literature study analyzes the concepts, characteristics, and impacts of both types of leadership in an organizational context. Leadership ethics emphasize the importance of integrity, honesty, and social responsibility in decision making and interactions with subordinates. On the other hand, transformational leadership involves inspiring, visioning, motivating, and developing subordinates to achieve common goals. Literature analysis shows that the implementation of ethical leadership can increase trust, loyalty and organizational performance, while transformational leadership is associated with innovation, adaptation and competitive advantage. This study also highlights the importance of integration between these two approaches to create an ethical and highly competitive work environment.*

**Keywords:** *Ethical Leadership, Transformation leadership*

**Abstrak.** Implementasi etika kepemimpinan dan kepemimpinan transformasional telah menjadi fokus utama dalam literatur manajemen modern. Studi literatur ini menganalisis konsep, karakteristik, dan dampak dari kedua jenis kepemimpinan dalam konteks organisasi. Etika kepemimpinan menekankan pentingnya integritas, kejujuran, dan tanggung jawab sosial dalam pengambilan keputusan dan interaksi dengan bawahan. Di sisi lain, kepemimpinan transformasional melibatkan inspirasi, visi, pemotivasi, dan pengembangan bawahan untuk mencapai tujuan bersama. Analisis literatur menunjukkan bahwa implementasi etika kepemimpinan dapat meningkatkan kepercayaan, loyalitas, dan kinerja organisasi, sementara kepemimpinan transformasional dikaitkan dengan inovasi, adaptasi, dan keunggulan kompetitif. Studi ini juga menyoroti pentingnya keterpaduan antara kedua pendekatan ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang beretika dan berdaya saing tinggi.

**Kata Kunci:** *Etika Kepemimpinan, Kepemimpinan Transformasional*

### PENDAHULUAN

Dalam konteks sebuah entitas organisasi terutama dalam lingkup perusahaan komersial, memerlukan kepemimpinan yang tepat untuk memiliki suatu tujuan. Pada umumnya kepemimpinan ini didasarkan pada gaya kepemimpinan perusahaan (Fridayana Yudiaatmaja, 2013) dan dikutip oleh (Pratiwi Junaidi et al. 2023) dimana kepemimpinan pada dasarnya

mengacu pada orang yang mempengaruhi perilaku orang lain. Dilihat dari sudut pandang ini, Kemampuan seseorang dalam memengaruhi orang lain tampak dari cara kepemimpinannya. Berbagai penelitian dalam literatur menyoroti pentingnya konsep kepemimpinan yang dampak terhadap kinerja, dorongan, dan loyalitas para pekerja di berbagai tingkatan organisasi.

Menurut George R terry kegiatan mempengaruhi orang orang agar mereka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok. Selanjutnya lebih mendalam kepemimpinan menurut Young (dalam dasar kepemimpinan MM Ielo sintani 2022) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain.

Selain kepemimpinan, etika juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Etika merupakan bidang kajian yang mempelajari mengenai integritas, pedoman, dan norma yang mengatur tingkah laku manusia. Etika menganalisis perbedaan antara konsep-konsep etika, prinsip, dan relevansi perilaku dalam berbagai konteks atau situasi. Hal ini terkait dengan persoalan moral dan berusaha untuk memahami cara terbaik dalam bertindak, membuat keputusan, dan berperilaku dalam kehidupan sehari-hari.

Etika berkaitan dengan konsep-konsep seperti keadilan, kebebasan, tanggung jawab, dan kebaikan. Tujuan dari etika adalah mendorong personal dan publik membuat pilihan yang benar dan bertindak terhadap moralitas. Etika adalah salah satu karakter penting para pemimpin. Sebab ketika kepemimpinan didasari oleh moral dengan benar, dengan begitu pengikut yang menunjukkan kasih sayang dengan ringan mematuhi instruksi pemimpin. Sebaliknya, ketika pemimpin kurang beretika, bawahan cenderung kurang menghormati dan kesulitan mengikuti perintah. Hal ini menunjukkan bahwa moral adalah kelompok penciptaan pemimpin yang karismatik dan penciptaan budaya perusahaan yang baik (Sedarmayanti, 2014).

Moral pemimpin adalah standar etika dalam menetapkan pembatas jelas, benar dan salah serta memandu keputusan pemimpin. Pegawai adalah hal yang penting untuk memajukan suatu perusahaan. Untuk tercapai tujuan perusahaan, dibutuhkan orang-orang yang dapat memenuhi kebutuhan perusahaan dan melaksanakan kewajiban yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Organisasi akan berupaya untuk memajukan skill pegawai agar tercapainya misi organisasi (Hasibuan, 2013).

Di samping aspek moral, terdapat juga kepemimpinan transformasional yang memengaruhi kemampuan karyawan. Pendekatan wewenang ini menyoroti urgensi bagi seorang atasan dalam membentuk visi dan suasana kerja yang menginspirasi bawahan untuk mencapai prestasi di luar ekspektasi. (Endrias,2014), Cavazotte (2013: 1-2)

Penelitian Cavazotte menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan dan membantu mereka menyelesaikan tugas-tugas. Pemimpin transformasional menekankan kepada bawahannya bahwa tujuan yang ingin dicapai bukan semata-mata untuk keuntungan pribadi, melainkan untuk kepentingan organisasi secara keseluruhan. Peran seorang pemimpin adalah faktor penting yang berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Kinerja keseluruhan organisasi sangat bergantung pada upaya dan kontribusi para karyawan. Namun, tanggung jawab manajer juga penting dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengelola berbagai aspek organisasi.

Dengan demikian, manajer sangat penting dalam upaya memberi motivasi dan mengurus karyawan. Perusahaan memfasilitasi pencapaian tujuan yang direncanakan dengan cara

## **Penerapan Etika dalam Kepemimpinan serta Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai (Studi Literatur).**

memberikan penghargaan (hadiah, insentif dan pengakuan) kepada karyawan dan memotivasi mereka untuk bekerja dengan baik dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya.

Berdasarkan konteks yang dijelaskan sebelumnya, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui berapa besar pengaruh etika kepemimpinan dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di era modernisasi saat ini.

Tujuan dari studi ini adalah untuk menganalisis bagaimana kepemimpinan dapat mempengaruhi etika bisnis, serta bagaimana dampaknya terhadap kinerja karyawan dalam organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etika kepemimpinan dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Dalam bidang manajemen sumber daya manusia, kepemimpinan merupakan salah satu faktor kunci yang dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Pemimpin yang menerapkan etika kepemimpinan yang baik serta gaya kepemimpinan transformasional dapat memotivasi dan memberdayakan karyawan, sehingga berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penelitian ini ingin menggali lebih dalam bagaimana aspek kepemimpinan ini dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan di era modernisasi saat ini.

### **KAJIAN TEORI**

#### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan memiliki peran vital dalam setiap organisasi, baik organisasi nirlaba maupun non-nirlaba. Salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi adalah kepemimpinan yang efektif. Oleh karena itu, konsep kepemimpinan terus dikaji dan disempurnakan untuk meningkatkan kinerjanya.

Kepemimpinan merupakan aspek krusial bagi manajer, karena manajer harus berperan sebagai fasilitator bagi kelompok dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Manajer harus mampu memimpin, memotivasi, dan mengarahkan karyawan agar dapat bekerja secara produktif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan (leadership) dapat dimaknai sebagai kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin (leader) dalam menjalankan kepemimpinannya. Seorang pemimpin harus mampu menggerakkan bawahannya untuk berperilaku sesuai dengan yang diinginkan, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Pergerakan orang-orang di bawah kepemimpinannya harus sejalan dengan arah dan tujuan organisasi yang hendak diwujudkan, tidak hanya sebatas retorika kepemimpinannya yang tidak terealisasi. Dengan kata lain, kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang dapat mengarahkan dan memotivasi bawahan untuk bergerak bersama-sama mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. (Enceng and Aslichati 2020)

Kepemimpinan melibatkan pengaruh, contoh, dan motivasi terhadap orang lain untuk mencapai tujuan organisasi serta meningkatkan kesejahteraan manusia. Kepemimpinan merupakan elemen krusial dalam struktur suatu organisasi

Menurut Sutikno, (2014) berbagai jenis kepemimpinan yang memiliki cakupan yang besar dan dikenali secara luas:

### 1) Tipe Otoriter

Terry mengungkapkan, pemimpin otoriter pekerjaan biasanya dilakukan dengan benar, menyeluruh, serta hati-hati. Ketika seseorang yang mengatur tugas sesuai dengan aturan yang ada, mereka kurang lebih ketat dan bawahan harus mengikuti semua instruksi (Siswanto dan Hamid, 2017, al 189-198). Karyawan tidak memiliki hak untuk berkomentar terhadap tindakan pemimpin, karena pemimpin berasumsi bahwa dirinyalah promotor dan memiliki tanggung jawab atas segala kerumitan organisasi.

### 2) Tipe Kendali Bebas (Laissez-Faire)

Tipe ini merupakan kontras dari kepemimpinan otoriter. kepemimpinan ini menunjukkan tingkah laku yang pasif dan sering menghindari tugas yang harus dilakukan. Pemimpin yang memegang kendali lebih cenderung untuk mengambil peran yang tidak aktif, memberi organisasi kebebasan sesuai alurnya. Meskipun karakter pemimpin yang bebas kendali mungkin tampak tidak terlihat, namun kepemimpinan memberikan kebebasan penuh kepada mereka yang dipimpin untuk memilih melakukan kegiatan sesuai dengan keinginan dan kepentingan masing-masing individu dan kelompok kecil. Disini pemimpin yakin bahwa jika ia memberi keleluasan yang maksimal terhadap bawahannya, maka semua upayanya akan segera membuahkan hasil.

### 3) Tipe Demokratik

Kepemimpinan demokratik berfokus pada rakyat dan memberikan arahan yang efektif kepada karyawannya. Adanya keselarasan kerja seluruh karyawan, dengan menekankan pentingnya mengambil tanggung jawab atas pribadi dan memperkuat Kerjasama yang baik. kartono (2013: 86).

## **Etika kepemimpinan**

Etika dalam kepemimpinan melibatkan pemimpin dalam mengarahkan bawahannya dengan mempertahankan prinsip-prinsip, nilai, dan norma yang diakui dalam Masyarakat. Kepatuhan terhadap etika ini menjadi faktor penting dalam kesuksesan suatu organisasi.

(Kalshoven, Hartog, and Hoogh 2014) mendefinisikan etika kepemimpinan sebagai panduan yang mempengaruhi cara karyawan berperilaku dan bersikap ditempat kerja. Etika dalam kepemimpinan terkait dengan cara pemimpin mengarahkan karyawannya dengan memperhatikan kaidah, nilai, dan norma yang berlaku di masyarakat.

Pemimpin menggunakan prinsip moral sebagai landasan untuk mengoptimalkan bakat dan potensi semua sumber daya manusia, meningkatkan nilai dari seluruh asset organisasi, serta menjunjung tinggi seluruh kualitas dan kemampuan sumber daya manusia.

Leadership ethics mengasumsikan dua hal tentang pemimpin: karakter atau kepribadian dan tindakan atau perilaku. Kepemimpinan etis memiliki beberapa ciri: seperti Bermartabat dan hormat, melayani sesama, menunjukkan keadilan dan kejujuran, memperkuat ikatan komunitas, mempertimbangkan nilai-nilai dalam pengambilan Keputusan serta menjadi contoh bagi orang lain.

Menurut kalshoven (2013) yang dikutip dari (Rakhma et al. 2022) seorang pemimpin yang dianggap etis menampilkan standar perilaku etis dengan berkomunikasi dianggap sebagai Tindakan yang etis dan mencontohkan etika serta aturan bagi seluruh bawahan dan

## **Penerapan Etika dalam Kepemimpinan serta Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai (Studi Literatur).**

karyawan dalam struktur formal. Mereka juga harus berorientasi pada kebutuhan karyawan dengan menunjukkan perhatian dan kepedulian terhadap mereka serta memperhatikan kesejahteraan karyawan. Selain itu, mereka menunjukkan kepekaan terhadap masalah lingkungan dan keberlanjutan dengan memperhatikan konsekuensi dari tindakan mereka terhadap masyarakat.

Selanjutnya, pemimpin yang etis menunjukkan integritas dalam kehidupan mereka, memnuhi janji, bertindak secara konsisten dan menunjukkan konsistensi tinggi antara perkataan dan Tindakan mereka. (Kalshoven et al., 2011) dalam (Steinmann, Nubold, and Maier 2016)

### **Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Terry (Kartono 1998: 38) yang dikutip oleh (Pratiwi Junaidi et al. 2023) merupakan upaya mempengaruhi individu agar mereka termotivasi untuk mencapai tujuan kelompok. Menurut Ordway Teod dalam bukunya "The Art Of Leadership" (Kartono 1998 : 38) ini melibatkan menginspirasi orang-orang untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Young dalam Kartono (1998) kepemimpinan adalah bentuk kontrol yang berasal dari kemampuan pribadi untuk menggerakkan atau menginspirasi orang lain untuk bertindak, didasarkan pada penerimaan oleh kelompoknya, serta memiliki keahlian spesifik yang cocok untuk situasi tertentu.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut peneliti, kinerja karyawan merupakan hasil dari kemampuan dan keterampilan yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Evaluasi kinerja karyawan bisa berdasarkan pencapaian tujuan, produktivitas, kualitas pekerjaan, dan kontribusinya dalam tim.

Kinerja (KK) di definisikan sebagai pencapaian atau level keberhasilan individu sepanjang melakukan tugas yang spesifik dibandingkan dengan standar atau standar tertentu dalam bekerja (Rizki, 2017). Para ahli juga mengungkapkan bahwa kinerja merupakan prestasi seorang karyawan dalam pekerjaannya, merujuk pada Tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan tertentu. (Simamora, 2015).

Kinerja karyawan merujuk pada hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu, dibandingkan dengan berbagai matriks, standar, atau tujuan yang telah disetujui. (Muzakki et al., 2019).

Kinerja karyawan juga dianggap sebagai faktor yang signifikan dalam mempengaruhi profitabilitas Perusahaan. Hal ini karena kinerja karyawan secara menyeluruh merupakan hasil dari prestasi atau pencapaian yang terjadi dilingkungan bisnis, yang terkait dengan fitur kinerja keseluruhan, kebijakan organisasi, dan praktik yang diterapkan (Pranogyo and Hendro 2023).

Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, agar bisnis suatu Perusahaan dapat berjalan dengan lancar, Memperhatikan faktor-faktor tersebut sangat penting untuk mencegah penurunan kinerja bisnis. Faktor-faktor tersebut termasuk motivasi kerja, yang merupakan dorongan, baik sadar maupun tidak, seseorang untuk melakukan

tindakan dengan tujuan tertentu. Selain motivasi kerja, berdampak besar pada Perusahaan dan kinerja peagawainya.

Dari penjelasan sebelumnya, terlihat kepemimpinan adalah salah satu aspek kunci yang berdampak pada performa karyawan. Penting bagi perusahaan memiliki pola kepemimpinan yang mampu menginspirasi karyawan agar memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Kinerja karyawan yang baik dapat memberi manfaat bagi Perusahaan, sementara kinerja yang rendah dapat mengakibatkan penurunan produktivitas perusahaan. Ini terjadi pada saat karyawan gagal menuntaskan tugas sesuai dengan tujuan dan jadwal yang telah ditetapkan dari pihak perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini berdasarkan analisis studi kepustakaan atau tinjauan literatur. Tinjauan literatur adalah pendekatan sistematis, jelas, dan dapat di produksi untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan menyintesis karya-karya penelitian atau pemikiran yang telah di hasilkan oleh peneliti dan praktisi. (Ulhaq and Rahmayati 2018)

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Kinerja karyawan sangat bergantung pada keberadaan etika dan kepemimpinan transformasional.**

Berdasarkan temuan dari penelitian yang oleh Bernard Rum, dkk(2019) yang dikutip oleh (Pratiwi Junaidi et al. 2023) membuktikan bahwa etika memiliki pengaruh signifikan terhadap kerja karyawan. Etika sering menjadi tolak ukur bagi perusahaan, dan pemimpin harus memberikan teladan untuk meningkatkan etika kepemimpinan dan sikap kepemimpinan di antara stafnya. Penelitian ini menghasilkan temuan penting tentang dampak kepemimpinan etis dan transformasional terhadap kinerja karyawan, memperkuat kemampuan karyawan dalam bertindak secara etis serta motivasi mereka yang dipengaruhi oleh pemimpin mereka.

### **Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepemimpinan dapat mempengaruhi orang lain, baik di dalam maupun di luar lingkungan perusahaan, agar mencapai tujuan yang diinginkan dalam situasi tertentu. (Veithzal, 2008). Thoha (2010, p.42) berpendapat bahwa dengan menjalankan kepemimpinan, manajer dapat mempengaruhi persepsi bawahan dan mendorong karyawan untuk memperjelas tugas, mencapai tujuan, mencapai kepuasan kerja, dan melakukan pekerjaannya secara efektif. Dia menunjukkan bahwa dia dapat memotivasi bawahannya dengan memimpin mereka. Robbins (2007, p.432) menyoroti hal ini bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok dalam mencapai tujuan. Prestasi seorang karyawan dalam mencapai tujuan Perusahaan dapat mencerminkan kemampuannya. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berperan besar dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kolerasi antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan sangatlah dekat dan bisa berdampak pada kesuksesan sebuah perusahaan. Gaya kepemimpinan merujuk pada cara memengaruhi aktivitas suatu kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Intinya, kepemimpinan selalu terkait dengan kemampuan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang positif.

Menurut Paul Hersey dan Kenneth Blanchard (1996: – 171), efektifitas gaya kepemimpinan tergantung pada motivasi karyawan, antusiasme dalam bekerja, serta Tingkat komitmen. Kemauan untuk mengambil tanggung jawab dan Tingkat keterampilan, kapasitas, dan

## **Penerapan Etika dalam Kepemimpinan serta Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai (Studi Literatur).**

pengalaman dalam pekerjaan juga memiliki peran penting. Tujuan dan pengetahuan karyawan diidentifikasi sebagai faktor kunci dalam menentukan gaya kepemimpinan yang berhasil (2018).

Waode (2014); Wardhani (2016) menguraikan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang berarti untuk meningkatkan kemampuan pegawai. Jelas bahwa setiap perusahaan memerlukan gaya kepemimpinan yang efektif, karena gaya kepemimpinan personal memiliki dampak yang signifikan terhadap kepemimpinan dan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan. Dan pada penelitian Bapak Oktarena (2016) yang menegaskan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja para karyawan.

### **Etika Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut (Brown et al., 2005). Yang dikutip dari (Shalahuddin 2016) kepemimpinan etis adalah cara seorang pemimpin mengarahkan organisasi dengan mematuhi norma-norma, menetapkan standar etika yang jelas, dan memberlakukan regulasi terhadap perilaku etis bagi para karyawan. Ini memastikan bahwa dalam pengambilan Keputusan dan pengembangan proses pengawasan, para karyawan mematuhi standar Perusahaan.

Etika kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena setiap karyawan harus mempunyai prinsip moral yang benar saat bekerja. Dengan demikian, moralitas mengacu pada Tindakan yang bersifat seperti kasih sayang, kedermawanan dll (Kamilah et al. 2023). Temuan dari penelitian ini menegaskan bahwa etika kerja berdampak signifikan pada kinerja karyawan. Ini berarti bahwa etika kerja memiliki peranan yang sangat penting dan esensial dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### **Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan kinerja karyawan sangat signifikan. Kinerja karyawan akan meningkat apabila manajer mempraktikkan kepemimpinan transformasional yang efektif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi di tempat kerja memiliki dampak yang kuat terhadap peningkatan kinerja pegawai, dengan memperbaiki budaya organisasi, kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. (Jamaludin 2017)

Penelitian ini memberikan dukungan terhadap penelitian yang telah dilakukan (Nasution, 2018). (Jufrizen, 2017a); (Scama & Sudiva, 2015); (Lukita, 2019) dan (Jufrizen & Lubis, 2020) menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai dampak yang menguntungkan pada prestasi kerja karyawan. Secara teoritis, kepemimpinan transformasional berfokus pada perilaku yang mendukung perubahan antara karyawan/individu dan organisasi/perusahaan, dan kepemimpinan seseorang yang cenderung memotivasi karyawan dan bawahannya untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik.

### **Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan**

Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya peningkatan kepemimpinan juga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil tersebut secara teoritis konsisten dengan pandangan Robbins & Judge (2017) yang menyatakan bahwa tindakan dan perilaku mampu memberikan dampak pada efektivitas organisasi. Berdasarkan observasi, hasil penelitian ini sejalan dalam konteks penemuan Barkhowa dkk. setuju. (2017), pemimpin memiliki peran penting dalam menetapkan arah bagi bawahannya. Konsisten dengan temuan Imron (2018), kami menemukan bahwa kepemimpinan yang lebih baik mempengaruhi kinerja karyawan.

Perlu diingat bahwa faktor-faktor tersebut saling terhubung dan mempengaruhi satu sama lain. Misalnya, orang yang berketerampilan tinggi pun mungkin tidak dapat mencapai potensi

maksimalnya tanpa dukungan organisasi yang memadai dan motivasi yang kuat untuk bekerja keras.

## KESIMPULAN

Dampak dari Etika, Kepemimpinan, dan profesionalisme dalam kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan bisa dilihat sebagai elemen penting dalam peningkatan efektivitas karyawan dalam sebuah organisasi, Kepemimpinan yang efektif berdampak pada kapabilitas karyawan, yang berarti peningkatan dalam kepemimpinan juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Etika juga memiliki pengaruh yang signifikan dan akan menghasilkan dampak positif pada kinerja karyawan oleh karena itu, karyawan harus diberi motivasi oleh pemimpin mereka dan dilatih dalam etika kerja, sehingga ini akan meningkatkan kepercayaan diri mereka..

## DAFTAR PUSTAKA

- Enceng, and Lilik Aslichati. 2020. "Konsep Dasar Kepemimpinan." *Bab 17*: 1–16.
- Jamaludin, Agus. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kaho IndahCitra Garment Jakarta." *JABE (Journal of Applied Business and Economic)* 3 (3): 161. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1767>.
- Kalshoven, Karianne, Deanne N. Den Hartog, and Annabel H.B. De Hoogh. 2014. "Ethical Leadership and Follower Helping and Courtesy: Moral Awareness and Empathic Concern as Moderators.,"" 23–43. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1797-9>.
- Kamilah, Maslahatun, Urjuan Mamduh, Ira Alvina Damayanti, and Mochammad Isa Anshori. 2023. "Ethical Leadership: Literature Study." *Indonesian Journal of Contemporary Multidisciplinary Research* 2 (4): 655–80. <https://doi.org/10.55927/modern.v2i4.4753>.
- Pranogyo, Antaiwan Bowo, and Junaidi Hendro. 2023. "Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan: Tinjauan Literatur." *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)* 7 (2): 171. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v7i2.10048>.
- Pratiwi Junaidi, Rosita, Fitria Agustina, Mohammad Abbas Sastrodiputro, and Mochammad Isa Anshori. 2023. "Implementasi Etika Kepemimpinan Dan Kepemimpinan Transformasional Pada Kinerja Karyawan (Studi Literatur)." *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi* 1 (3): 282–304.
- Rakhma, Meyla Tazqiya, Salma Nisrina N F, Muhammad Fahmi Zhillani, and Neni Yulianita. 2022. "Gaya Kepemimpinan Dalam Dilema Etis : Tinjauan Literatur Gaya Komunikasi Kepemimpinan." *Jurnal Common* | 6 (1): 41–57.

**Penerapan Etika dalam Kepemimpinan serta Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai (Studi Literatur).**

- Shalahuddin. 2016. "KARAKTERISTIK KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL." *Media Neliti* 1 (2): 171–88.
- Steinmann, Barbara, Annika Nubold, and Gunter W Maier. 2016. "Validation of a German Version of the Ethical Leadership at Work Questionnaire by Kalshoven et Al. (2011)" 7 (March): 1–17. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00446>.
- Ulhaq, dr. Zulvikar Syambani, and apt. Mayu Rahmayati. 2018. "Panduan Penulisan Skripsi : Literatur Review." *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical* 44 (8): 32.