



JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN AKUNTANSI

Halaman Jurnal: <https://journal.smartpublisher.id/index.php/jimat>

Halaman UTAMA Jurnal : <https://journal.smartpublisher.id/>



KEPEMIMPINAN BERBASIS ETIKA : SEBUAH KAJIAN TEORITIS

Herni Herawati

Program Studi Manajemen, herniherawati9594@gmail.com, Universitas Bina Bangsa

ABSTRACT

Leadership plays an important role in the success of an organization, be it a non-profit organization. This research examines the importance of ethics in leadership as well as various leadership theories, including autocratic, laissez-faire, and democratic types. Ethical leadership includes managers' behavior and actions that reflect values and integrity, which play an important role in management performance and employee satisfaction. The research method used consists of qualitative and descriptive methods using literature and journals as sources of information. The research results show that good leadership not only directs and motivates employees to achieve goals, but also aligns behavior across all levels of the organization to ensure consistent and effective safety. The relationship between leadership style and organizational ethics is so strong that it influences work culture and overall employee performance.

Keywords : Leadership, Leadership Ethics

ABSTRAK

Kepemimpinan memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi, baik itu organisasi nirlaba. Penelitian ini mengkaji pentingnya etika dalam kepemimpinan serta berbagai teori kepemimpinan, termasuk tipe otokratis, laissez-faire, dan demokratis. Kepemimpinan etis mencakup perilaku dan tindakan manajer yang mencerminkan nilai dan integritas, yang berperan penting dalam kinerja manajemen dan kepuasan karyawan. Metode penelitian yang digunakan terdiri dari metode kualitatif dan deskriptif dengan menggunakan literatur dan jurnal sebagai sumber informasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik tidak hanya mengarahkan dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan, tetapi juga menyelaraskan perilaku di seluruh tingkat organisasi untuk memastikan keselamatan yang konsisten dan efektif. Hubungan antara gaya kepemimpinan dan etika organisasi begitu kuat sehingga dapat mempengaruhi budaya kerja dan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Etika Kepemimpinan

1. PENDAHULUAN

Menurut para ahli, kepemimpinan mempunyai banyak arti. Intinya adalah kepemimpinan memainkan peran penting dalam organisasi mana pun, baik yang bersifat nirlaba maupun nirlaba. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi adalah kepemimpinan.

Oleh karena itu, konsep kepemimpinan terus dikembangkan hingga saat ini. Kepemimpinan merupakan faktor penting bagi pemimpin karena seorang pemimpin perlu berperan sebagai pengatur tim untuk mencapai tujuan perusahaan didirikan. Kepemimpinan adalah seni mempengaruhi sekelompok orang dengan cara mereka ingin bekerja untuk mencapai tujuan mereka.

Proses ini menentukan arah organisasi atau perusahaan. Selama proses manajemen, manajer dapat mengganti karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya guna mencapai tujuan perusahaan. Dampak kepemimpinan banyak peneliti yang sebelumnya telah meneliti kinerja karyawan, antara lain: di antaranya adalah Emilia Ika Andriani (2016), Dewi Wara Arimbi Pringgandani (2014), dan Ade Ah Musaroah (2021).

Received April 2, 2024; Revised April 12, 2024; Accepted Mei 20, 2024

Menurut Jufrizen (2017), kepemimpinan merupakan faktor penting yang menentukan kinerja pegawai dan kemampuan organisasi dalam melaksanakan perubahan.

Oleh karena itu, manajemen yang efektif harus mengarahkan aktivitas seluruh pegawai untuk mencapai tujuan manajemen. (Siahaya, 2019) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan mengarahkan orang ke mana, kapan dan apa yang harus dilakukan. Jika kita memahami kepemimpinan sebagai sifat individu, maka implementasinya melibatkan suatu proses di mana anggota yang kuat dan orang-orang yang memiliki tanggung jawab kepemimpinan merupakan faktor penting untuk dipertimbangkan.

Menurut Sutikno. (2014), terdapat gaya kepemimpinan yang luas dan populer yang diketahui ada adalah:

1.1 Spesies mandiri

Menurut Terry, pemimpin otokratis sering kali sangat aktif dan independen sepenuhnya. Dimana seorang pemimpin harus bertindak sesuai aturan politik yang berlaku meskipun tegas, dan segala instruksi harus diikuti oleh bawahannya (Siswanto dan Hamid, 2017, al 189-198). Bawahan tidak berhak mengomentari tindakan pemimpin karena pemimpin menganggap dirinya adalah yang berperan sebagai manajer yang akan bertanggung jawab atas segala permasalahan organisasi.

1.2 Laissez Faire

Jenis pengelolaan ini berbeda dengan jenis pengelolaan mandiri. Pemimpin tipe ini sering kali menunjukkan perilaku pasif dan sering menghindari tanggung jawab. Pemimpin yang mengendalikan orang-orang bebas senang memilih peran yang menonjol dan membuat organisasi bekerja sesuai ritmenya sendiri, dalam metode pengendalian kebebasan sifat manajemen tidak terlihat, manajemen dilakukan dengan memberikan kebebasan penuh kepada orang-orang yang dikendalikan untuk mengambil keputusan dan membawa mereka keluar. Kegiatan dilaksanakan menurut keinginan dan kepentingan masing-masing orang, baik perseorangan maupun kelompok kecil; Di sini manajer yakin bahwa segala usaha Anda akan cepat terwujud, memberikan kebebasan lebih kepada bawahannya.

1.3 Jenis-jenis demokrasi

Kepemimpinan demokratis bergantung pada rakyat dan memberikan kepemimpinan yang baik kepada bawahannya. Adanya koordinasi tindakan seluruh bawahan yang menekankan tanggung jawab internal (terhadap diri sendiri) dan kerjasama yang baik Kartono (2013:86).

ETIKA KEPEMIMPINAN

Etika merupakan cabang filsafat yang membahas nilai-nilai dan etika yang menjadi pedoman perilaku manusia dalam kehidupan (Awatara, 2011). Perilaku kepemimpinan intrinsik adalah bagaimana pemimpin dapat memimpin pengikutnya dengan tetap mematuhi aturan, nilai, dan prinsip yang mengatur masyarakat. Dalam hal ini, perilaku akan menjadi salah satu hal terpenting yang dicapai dalam organisasi.

Menurut para ahli, moralitas adalah sejenis pekerjaan batin dan sikap positif yang mendorong interaksi antara masyarakat beradab. Pandangan lain mengatakan bahwa moralitas adalah suatu sistem moral dan juga norma yang diterima oleh suatu masyarakat tertentu. pola perilaku.

Frisch dan Huppenbauer (2014) mendefinisikan etika manajemen sebagai berikut: peraturan atau aturan yang mengatur perilaku dan perilaku karyawan selama bekerja di perusahaan, etika manajemen adalah tentang bagaimana pemimpin dapat mengarahkan pengikutnya untuk mematuhi aturan, nilai dan prinsip. . berlaku bagi perusahaan. Dalam hal ini, perilaku akan menjadi faktor terpenting keberhasilan dalam organisasi.

Seorang pemimpin yang beretika akan mampu menyukseskan organisasinya dengan menggunakan segenap bakat seluruh anggota yang dipimpinnya. Manajer mempunyai sikap dasar untuk mengembangkan seluruh potensi bakat dan karyawan, meningkatkan nilai seluruh aset yang dimiliki organisasi, serta menghargai kualitas dan keterampilan seluruh aset. Dan bukan pemimpin yang menciptakan jarak antara mimpi dan kenyataan. Namun beliau adalah seorang pemimpin yang memiliki sikap untuk membantu seluruh pengikutnya mencapai impiannya.

Menurut (Pahrudin et al., 2018), kepemimpinan etis adalah evaluasi persepsi karyawan terhadap perilaku benar yang dihasilkan dari perilaku pemimpin, dan kriterianya adalah (1) kejujuran; (2) keadilan; (3) integritas; (4) pengorbanan; dan (5) kekhawatiran tentang nilai-nilai. Perilaku kepemimpinan dimulai dari

dua aspek kepemimpinan; watak atau watak dan perbuatan atau tingkah laku. Kepemimpinan etis memiliki banyak ciri seperti rasa hormat dan bermartabat, pelayanan kepada orang lain, kejujuran dan keadilan.

Jadi pemimpin yang dianggap beretika juga menunjukkan bimbingan berperilaku etis, mengkomunikasikan masalah etika dan menjadi teladan baik secara etis maupun sesuai dengan aturan bagi setiap bawahan dan pegawai struktur tatanan formal organisasi (Kalshoven et al., 2013). Mereka juga harus berorientasi pada masyarakat, menunjukkan kepedulian dan kepedulian terhadap karyawan dan memperhatikan kesejahteraan Anda (Kalshoven et al., 2013). Selanjutnya, mereka peka terhadap isu-isu lingkungan dan keberlanjutan, yang menunjukkan memperhatikan dampak tindakan mereka terhadap masyarakat (Kalshoven dkk., 2013). Terakhir, pemimpin etis hidup dengan integritas dan menepati janji mereka, bertindak secara konsisten dan mencerminkan keselarasan kata-tindakan tinggi (Kalshoven et al., 2011).

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 . KONSEP ETIKA

Dapat dikatakan bahwa etika adalah sikap atau perilaku seseorang. Etika begitu penting sehingga menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam kehidupan manusia. Menurut Bertens (2007:6), etika memberikan tiga pengertian etika, yaitu: 1). Nilai-nilai normatif yang menjadi pedoman bagi seseorang atau kelompok dalam mengatur perilakunya atau disebut dengan “sistem nilai”. dua). standar yang disepakati oleh anggota suatu kelompok atau organisasi untuk menjalankan organisasinya, yang sering disebut dengan “kode etik” dan 3). ilmu yang mempelajari apa yang baik atau aman sering disebut “filsafat moral”.

2.2 . TEORI KEPEMIMPINAN

Menurut Kartini Kartono (2004:2) menyatakan bahwa dalam kepemimpinan ini terdapat hubungan antar manusia yaitu “Hubungan pengaruh (pemimpin) dan hubungan ketaatan kepada pengikut/bawahan karena dipengaruhi oleh kekuasaan pemimpin. , dan rasa ketaatan muncul secara spontan dalam diri pemimpin.”

Kepemimpinan mempunyai sifat universal dan merupakan gejala kelompok atau sosial, artinya setiap kegiatan selalu memerlukan kepemimpinan yang baik dan mempunyai pola yang sederhana maupun kompleks. Kepemimpinan hanya dapat dirasakan dan dilihat ketika ada sekelompok orang yang melakukan usaha bersama-sama. Menurut Fleishmen, Holpin, Winer, Hemphill dan Couus dalam Lijan Poltak Sinambela dkk (2006: 100), ciri-cirinya adalah:

Pertimbangan, di sinilah perilaku pemimpin cenderung mengarah pada kepentingan bawahan. Hal ini meliputi 1. Ramah, 2. suportif dan membela bawahan, 3. Mau berkonsultasi, 4. Mau mendengarkan, 5. Mau menerima, 6. Memikirkan kesejahteraannya dan 7. Memperlakukan bawahan sesuai levelnya.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif metode ini menganggap bahwa data yang dikumpulkan merupakan kunci dari apa yang diteliti. Data yang penulis amati menggunakan literatur seperti buku tentang kepemimpinan dan artikel jurnal untuk mendukung argumen yang disampaikan penulis. Selanjutnya, penulis mengambil implikasi dari model etika kepemimpinan internal Organisasi Sistem penulisan artikel konseptual (berisi hasil review) terdiri dari judul, nama. Penulis, alamat lembaga dan korespondensi, abstrak, kata kunci, ringkasan, kata kunci, pendahuluan, bagian utama, abstrak dan daftar referensi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Apa itu kepemimpinan? Kepemimpinan adalah masalah prestasi dan pengaruh di antara mereka pemimpin dan orang yang dipimpinnya. Kepemimpinan ini muncul dan berkembang sebagai hasilnya interaksi antara pemimpin dan karyawannya. Kepemimpinan ini bisa berhasil berdasarkan pada kekuasaan pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi dan memobilisasi orang lain untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan yang ditentukan dan bersama.

Kepribadian pemimpin telah menjadi topik yang banyak dibicarakan selama bertahun-tahun ribuan tahun. Kepemimpinan sebagai kepribadian dan biografi yang merupakan suatu pendekatan pertama yang memahami kepemimpinan. Karakter dasar seseorang relevan dengan kepemimpinan. Namun, ciri-ciri kepribadian saja tidak cukup untuk menjelaskan atau memahami dasar-dasar kepemimpinan. Sikap kepemimpinan yang tidak etis adalah sesuatu yang bisa berakibat buruk ketidakstabilan, ketidakseimbangan dan kehancuran bagi organisasi.

Seorang pemimpin dituntut untuk memimpin berdasarkan etika dan etika yang kuat terpelajar, yang dapat melindungi bawahannya dengan etika dan sikap yang baik. Sikap kepemimpinan sering kali datang dari “dilahirkan” dan “dipelajari”, begitu juga dengan sikap ada corak dan lain sebagainya yang bisa membedakan kualitasnya tergantung pemimpin. Sebab tanpa adanya etika kepemimpinan maka pemimpin tidak akan mampu menyentuh atau memenangkan hati pengikutnya. Pemimpin yang mempunyai etika akan lebih mampu membawa organisasi yang dipimpinnya menuju puncak kesuksesan menggunakan segala sesuatu yang ada dan mempunyai potensi pada seluruh anggota organisasi yang dipimpinnya.

Pemimpin sebagai landasan optimalisasi seluruh bakat dan potensi sumber daya alam dan meningkatkan nilai dasar sumber daya dasar yang dimiliki organisasi dan menghargai seluruh kualitas dan keterampilan sumber daya manusia yang telah mereka miliki potensi yang bagus. Dan bukan hanya pemimpin yang menciptakan jarak antara mimpi dan mimpi realitas. Tapi dia juga seorang pemimpin etis yang sangat membantu para pengikutnya mewujudkan impian dan harapan dalam kebahagiaan. Apa yang membantu para pengikutnya menjadikannya manusia berguna yang bisa mengenal dirinya lebih baik baik, serta mempunyai potensi dan kualitas kerja yang tinggi dan baik bekerja di luar.

Etika dalam suatu lingkungan organisasi sering juga disebut dengan etika kantor dan etos kerja. Etika kantor merupakan seperangkat aturan yang mengatur sikap, perilaku dan perilaku seseorang di tempat kerja. Etik kantor tidak hanya mencakup penampilan fisik, namun banyak faktor lain yang mendukung individu untuk menampilkan dirinya sebagai individu yang sangat beretika. Apa yang bisa dilaksanakan dengan baik dan benar dalam organisasi, yang akan menciptakan citra baik organisasi yang Anda awasi, dan juga dapat menciptakan hubungan yang baik dan harmonis, saling bekerjasama, menghargai, saling menghormati, saling menguntungkan satu sama lain, yang efektif dalam pekerjaannya, baik dalam di dalam dan di luar organisasi.

Gaya dalam bahasa Inggris disebut “style” yang berarti pola atau busana seseorang itu tidak merubah atau merubah banyak dalam melakukan sesuatu, karena itulah gaya adalah kekuatan, ketrampilan, tata krama, irama, ragam, bentuk, cara yang khas seseorang untuk memulai, memindahkan atau melakukan sesuatu sedemikian rupa yang diberi penghargaan atas keberhasilannya dan mengalami kegagalan sebagai kegagalan nama dan sebagainya, yang dimulai dari gaya seorang pemimpin. Dengan demikian, karakter seperti ini sangat relevan bagi seorang pemimpin atau pemimpin kepemimpinan.

Ada dua aspek yang menunjang seseorang dalam menjalankan tugasnya mencapai tujuan tertentu, antara lain:

4.1 Peran kepemimpinan

Peran inilah yang dimainkan oleh pemimpin dalam lingkungan kelompok agar dapat dilaksanakan secara efektif operasi dapat berhasil dalam peran mereka. Seorang pemimpin mempunyai dua faktor, yaitu: faktor yang berkaitan dengan tugas, seperti memberi perintah, memberi saran, menyelesaikan masalah dan menawarkan informasi dan pendapat. Sedangkan fungsi pemeliharaan kelompok/fungsi sosial/pemeliharaan hubungan yang ada dalam suatu kelompok (kerja tim). Mencakup segala hal yang membentuk suatu kelompok dalam melaksanakan tugas operasionalnya mencapai tujuan dan sasaran. Misalnya dalam suatu kelompok terdapat permasalahan, konflik, ketidakseimbangan, ketidakstabilan dan sebagainya, seorang pemimpin bisa menjalankan fungsinya, seperti memecahkan atau memediasi masalah dihadapi. Jika pemimpin dapat melakukan dan melaksanakan kedua fungsi tersebut dengan baik maka pemimpin tersebut adalah pemimpin yang sukses.

4.2 Gaya Kepemimpinan

Artinya, sikap dan tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin ketika menghadapinya bawahan mereka. Ada dua jenis gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan berorientasi tugas yang berorientasi pada karyawan dan gaya kepemimpinan. Dalam gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dalam beberapa cara:

- 1) Pemimpin memberikan instruksi kepada bawahannya.
- 2) Pemimpin selalu melaksanakan atau melaksanakan pengawasan secara ketat bawahan atas pekerjaannya.
- 3) Pemimpin meyakinkan bawahan bahwa tugas yang diberikan memang perlu dilakukan sesuai keinginan anda.
- 4) Pemimpin lebih menekankan pada pelaksanaan tugas daripada mendorong pembangunan kepada bawahan.

Organisasi adalah sesuatu yang berfungsi sebagai wadah bagi sekelompok individu dalam mencapai tujuan, impian dan harapan tertentu bersama-sama. Efektif atau Bisa tidaknya tergantung kinerja kolaborasi yang dilakukan bersama, baik secara individu maupun dan kelompok dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama. Sikap dan perilaku individu dalam organisasi sangat diperlukan dalam upaya mendorong efektivitas. organisasi yang merupakan pencapaian tujuan yang ditetapkan berdasarkan usaha bersama.

Seseorang yang mempunyai otoritas pasti mempunyai kekuasaan atau hak tertentu informasi yang jelas di seluruh organisasi untuk menentukan kebijakan dan mengambil keputusan penting, menyelesaikan konflik dan sebagainya. Tindakan seseorang yang tidak mempunyai otoritas akan ditolak dan bahkan mungkin dimintai pertanggungjawaban oleh masyarakat. Dalam memimpin organisasi, berbagai gaya dan pendekatan sering dipraktekkan oleh para pemimpin untuk mencapainya kegiatan kepemimpinan.

Hubungan Antara Sikap Kepemimpinan Dengan Etika Organisasi Hubungan antara sikap kepemimpinan dan etika sangatlah penting dan mempengaruhi kemajuan dan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dominan dibandingkan pemimpinnya sendiri. Jangan lupa itu menjadikan faktor penentu dirinya adalah pemimpin yang membangun kejayaan suatu organisasi. Apabila dibarengi dengan ritme sikap pemimpin, maka dapat diarahkan ke arah yang positif atau negatif. Pemimpin setidaknya bisa memberikan kontribusi, baik hati, dan tidak perlu terlalu “dingin” dalam menyikapi hal-hal di lingkungan sekitar dan bawahannya.

Peran seorang pemimpin dapat diartikan sebagai seperangkat “alat” dan ibarat “berlian” yang perilaku dan tindakannya diharapkan oleh semua orang dalam organisasi, sehingga dapat terwujud dilakukan oleh seorang pemimpin. Misalnya dalam hal pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut sering diungkapkan bahwa kepemimpinan seseorang memegang peranan yang sangat penting setiap keputusan yang diambil, sehingga anda dapat mengambil keputusan yang benar dan tepat. Dan mungkin juga bertanggung jawab atas hasil keputusan yang diambil dan ini juga merupakan tugas seorang pemimpin pada umumnya. Subjek ini membuktikan bahwa setiap pemimpin pasti akan tegas dalam mengambil keputusan berdasarkan sikap, tindakan dan perilaku dalam melaksanakan fungsinya. Dan berikan contoh atau kesan pada bawahan Anda. Sutanto mengatakan, perilaku pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi. Budaya sendiri merupakan persepsi umum yang dianut oleh seluruh anggota suatu organisasi, agar setiap pegawai yang menjadi bagian organisasi mempunyai nilai dan keyakinan dan perilaku yang sesuai dengan organisasi. Budaya organisasi adalah bagiannya kehidupan organisasi yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan efektivitas seluruh karyawan. Nah, dengan adanya etika organisasi yang di dalamnya ada keterkaitannya sejak awal pelatihan dan seiring berjalannya waktu. Ada beberapa sistem aktivitas yang ada dan apa yang telah dibagikan kemudian dikoordinasikan oleh pemimpin. Jadi kita bisa bekerja sama atau dalam kelompok (kerja tim) atau secara individu seperti yang terlihat atau tergantung pada skalanya dia bekerja. Dapat disimpulkan bahwa etika organisasi merupakan suatu bentuk organisasi yang disertai dengan nilai-nilai atau norma-norma atau bahkan aturan-aturan yang terkandung di dalamnya, yang mana menghubungkan satu lawan satu atau sejalan dengan pekerjaan atau tugas salah satu pemimpin serta bawahan. yang juga menimbulkan sikap etis yang juga sejalan tujuan dan sasaran. Pengaruh hubungan sikap kepemimpinan dengan etika organisasi Robbins (Dede: 2011) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok di dalamnya untuk mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah pengaruh antar individu yang diberikan dalam situasi tertentu, dan diarahkan melalui proses komunikasi yang baik untuk mencapai satu atau lebih tujuan tertentu. Kepemimpinan menyangkut proses pengaruh sosial yang disengaja yang dilakukan oleh seseorang dalam hubungannya dengan orang lain untuk menyusun aktivitas yang ada dan berpengaruh dalam suatu perusahaan kelompok (kerja tim) atau suatu organisasi.

Budaya organisasi terbentuk dari etika organisasi itu sendiri. Jika diperhatikan, terkadang bisa saja demikian. Mempengaruhi kinerja karyawan karena pada dasarnya, dan bukan hanya karena budaya organisasi dalam suatu organisasi atau perkumpulan atau perusahaan yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, namun sikap pemimpin yang mendasarinya mempunyai pengaruh atau tidak. Hal ini terjadi dalam pengamatan bahwa karyawan cenderung lebih mengikuti apa yang diperintahkan membuat ketentuan tentang pekerjaan yang harus diselesaikan karena ada ketegasan pemimpin dan kondisi, iklim atau skala pekerjaan mengikuti budaya organisasi yang juga dapat mempengaruhi etika organisasi.

Kemudian, hubungan antara sikap kepemimpinan dan etika organisasi mulai terbentuk dari perakitan yang saling berhubungan yang dapat membuat sepotong “berlian” masuk didalamnya yang saling berkaitan dengan sikap, gaya dan komponen kepemimpinan. Siapa yang mampu mempengaruhi bawahannya. Dalam

organisasi yang memiliki aturan kekuatan yang dilandasi etika, yang juga mengandung disiplin. Saling menjaga dan menjaga hubungan kedua hal tersebut merupakan sebuah sikap kepemimpinan dan etika organisasi yang ada dan dibentuk dari arahan kepemimpinan dalam organisasi. Ada hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan atau sebaliknya karyawan dalam hubungannya dengan pemimpin, hubungan pemimpin dengan tugas yang ada organisasi, baik dalam hubungan internal maupun eksternal.

Berdasarkan pembahasan di atas terlihat bahwa faktor kepemimpinan lebih banyak mempengaruhi tingkat dan besarnya pengaruh ini terhadap kinerja secara signifikan karyawan dan etika organisasi yang mungkin searah dengan kemajuan kinerja karyawan, bagaimana menyikapi pengaruh tersebut. Hal ini terlihat dari kemampuan pemimpin dalam bersikap partisipatif, sikap, gaya dan sebagainya mengelola bawahan anda sehingga dapat mempengaruhi karyawan untuk lebih aktif dalam pekerjaannya melaksanakan dan menjalankan tugasnya dengan baik. Karyawan atau bawahan lebih mungkin terjadi ikuti apa yang sudah menjadi ketentuan pekerjaan yang harus diselesaikan sebab ketegasan sikap pemimpin daripada mengikuti hal lain, oleh karena itu sangat ditekankan oleh pimpinan terkait dengan etika organisasi yang telah diterapkan sebelumnya.

Dapat disimpulkan dari pembahasan mengenai pengaruh yang dimiliki oleh kepemimpinan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika posisi kepemimpinannya tinggi, maka otomatis kinerja pegawai pun akan meningkat. Etika organisasi mempunyai pengaruh positif bagi kinerja karyawan dan juga bagi perubahan yang akan terjadi dimasa yang akan datang pemimpin dan organisasi. Jika etika organisasi selalu berada pada kedudukan yang tinggi bersandingan dengan sikap kepemimpinan, kinerja pegawai dan lain-lain. Kehadiran dalam organisasi juga meningkat dengan pesat. Bagaimana jika sikap kepemimpinan dan juga etika organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan kedudukan kedua hal tersebut tinggi, sehingga segala hal berkaitan dengan kepemimpinan dan organisasi juga akan meningkat. Kalau ada pengaruh negatifnya, tergantung apa dilakukan dalam arah yang berlawanan, yang tidak tepat. Jika demikian maka akan mengundang hal-hal negative dan posisi tinggi akan mudah jatuh.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Pembahasan mendalam yang terdapat dalam penelitian ini, yang membuka ruang bagi kepemimpinan yang dapat mewadahi kegiatan organisasi dengan baik dan lancar yang mampu menampung dan menggerakkan seluruh komponen yang ada di dalamnya di dalam. Faktor kepemimpinan juga sangat penting dan dominan bagi organisasi dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan implementasi organisasi.

Pemimpin juga akan menjadi barometer atau pemandu yang tepat dalam melakukan perubahan yang direncanakan dan dilaksanakan oleh organisasi. Apa yang punya secara spesifik menjelaskan berbagai konsep yang ada, yang dibelakangi oleh orang tersebut kepemimpinan adalah seseorang yang menjadi pemimpin suatu organisasi. Itu menjadi merupakan faktor penting dan menentukan keberhasilan yang berkelanjutan atau menjadi kegagalan. Tergantung sikap, tindakan, tingkah laku yang dilakukannya dari berbagai aspek. Bagaimana dia bertindak berdasarkan apa yang dia lakukan terhadap bawahannya dalam organisasi itu. Bagaimana dia berperilaku terhadap organisasinya sendiri dan orang lain lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S104898430600110X>
- [2] Implementasi Etika Kepemimpinan dan Kepemimpinan Transformasional Pada Kinerja Karyawan (Studi Literatur)
- [3] Jurnal Pendidikan Tambusai Halaman 30070-30076 Volume 7 Nomor 3 Tahun 2023
- [4] <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/akmen/article/view/822/754>
- [5] Andriani, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. "X" Sidoarjo. JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan), 2(2), 121. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i2.1098>
- [6] Abdul Aziz Hakim, 2011, Negara Hukum dan Demokrasi di Indonesia, Pustaka pelajar: Yogyakarta.
- [7] Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta.
- [8] Handoko, T. H. 2011. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. BPFE.
- [9] Istiani, Hesti Catur. 2017. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi.

- [10] Kalsoom, Z., Ali Khan, M., & amp; Sohaib Zubair, S. (2018). Impact of Transactiona Leadership and Transformational Leadership on Employee Performance: Case of FMCG Industry of Pakistan.
- [11] Industrial Engineering Letters, 8(3) 23–30. www.iiste.org
- [12] Kartono, K. (2009). Pemimpin dan Kepemimpinan. PT. Raja Grafindo Persada.
- [13] Mahdi, Ashabul. 2019. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia
- [14] (Persero) Makassar Cabang Regional X. Manajemen Fakultas Ekonomi UNM.
- [15] Mangkunegara, A. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya.
- [16] Marshall dan Molly. 2011. Prinsip-Prinsip Kepemimpinan. Erlangga. Jakarta.
- [17] Pane, J., & Astuti, S. D. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Transformasional, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Telkom Divre IV di Semarang). Jurnal Telaah Manajemen, 6(1), 67–85.
- [18] Puspita, fathimining ayu, Nursyamsi, I., & Rasjid, W. (2018). the Effect of Compentation, Transformational
- [19] Leadership, and Organizational Commitment on. Journal of Applied Business and Entrepreneurship, 1, 51–67.
- [20] Pongajouw. Gravi Desly. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado. Skripsi.