

Mengimplementasikan Etika dan Kepemimpinan: Pendekatan Perilaku dalam Konteks Organisasi

Harin Aulia Sajidah¹, Eva Ayu Lestari², Dhanang Cahya Prabawa³, Mohammad Isa Anshori⁴

¹⁻⁴Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura

¹harinaulia25@gmail.com, ²evaal2004@gmail.com, ³dcahyaprabawa@gmail.com,

⁴isa.anshori@trunojoyo.ac.id

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

Abstract. *Leadership is an important factor that determines the success of an organization in achieving its goals. A leader needs to keep his behavior and ethics in conducting his leadership. By applying good behavior and ethics it can have a positive influence on the performance of employees in achieving the goals of the organization. The aim of this research is to understand that the implementation of ethics and leadership with behavioral approaches is highly influential to the organization. Through this qualitative research, it is expected that research can provide in-depth insight into ethics and leadership with behavioral approaches to organizations.*

Keyword: *Leadership Behavior, Leadership Ethics, Organization*

Abstrak. Kepemimpinan merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Seorang pemimpin perlu menjaga perilaku serta etikanya dalam menjalankan kepemimpinannya. Dengan menerapkan perilaku serta etika yang baik maka dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami bahwa implementasi etika dan kepemimpinan dengan pendekatan perilaku sangat berpengaruh terhadap organisasi. Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan metode studi literatur review atau studi kepustakaan. Melalui penelitian kualitatif ini, diharapkan penelitian dapat memberikan wawasan mendalam tentang etika dan kepemimpinan dengan pendekatan perilaku terhadap organisasi.

Kata kunci: Perilaku Kepemimpinan, Etika Kepemimpinan, Organisasi

PENDAHULUAN

Organisasi yang ingin mencapai keberhasilan harus memiliki pengelolaan yang tepat sebagai bentuk usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Untuk mencapai tujuan keberhasilan organisasi juga ditentukan oleh salah satu faktor kepemimpinan. Faktor kepemimpinan sangat dibutuhkan karena tercapai atau tidaknya tujuan organisasi bergantung pada bagaimana pemimpin menjalankan kepemimpinan. Kepemimpinan bisa diartikan sebagai cara seorang pemimpin mempengaruhi, memotivasi, mengarahkan, serta mengatur segala unsur atau komponen yang ada dalam suatu kelompok atau organisasi untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan dengan mengoptimalkan kinerja karyawan. (Yudiatmaja, 2013) mengatakan bahwa kepemimpinan mengacu pada seseorang yang mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuan tertentu, namun ini tidak berarti bahwa setiap individu yang mempengaruhi orang lain untuk tujuan tertentu disebut sebagai pemimpin.

Dalam organisasi, kepemimpinan yang efektif membutuhkan seorang pemimpin yang handal untuk dapat membuat keputusan-keputusan yang menuju arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan tersebut, pemimpin harus mampu mendorong dan mengarahkan karyawannya untuk ikut serta dalam segala aktivitas yang mengarah pada tujuan organisasi. Untuk hal ini, pemimpin biasanya memiliki gaya dan pendekatan kepemimpinan yang berbeda-beda dalam menangani segala masalah yang muncul dalam organisasi. Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang berkaitan dengan kemampuannya dalam memimpin (Fahmi & Agung, 2018).

Salah satu pendekatan yang dapat digunakan dalam kepemimpinan yakni pendekatan perilaku. Pendekatan perilaku berfokus pada apa yang dilakukan pemimpin dan bagaimana mereka bertindak, apakah pemimpin lebih mementingkan tugas (*task oriented*) atau hubungan (*relationship oriented*) (Northouse, 2013). (Efendi, 2017) mengatakan ada tiga dimensi perilaku kepemimpinan berdasarkan hubungan yaitu faktor perilaku tugas (*task behaviour*), faktor perilaku hubungan (*relationship behaviour*), dan faktor kematangan (*maturity*).

Selain kepemimpinan, etika juga dianggap sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada organisasi. Etika merupakan studi yang mempelajari tentang prinsip, nilai, dan moralitas yang mengatur perilaku manusia. Etika membahas tentang bagaimana kita seharusnya berperilaku dan bertindak dalam kehidupan sehari-hari. Etika juga mempertimbangkan apa yang benar dan apa yang salah serta sesuai dan tidak sesuai dalam berbagai situasi (Junaidi et al., 2023). Etika sebagai perspektif nilai harusnya tidak menunjukkan sisi normatif pandangan baik dan buruk, tapi harus mengembangkan ke arah pemahaman baik dan buruk, karena terkadang suatu tindakan yang dianggap benar menurut hukum belum tentu baik secara moral (Hutabarat et al., 2023). Dengan memperhatikan etika yang baik dan menerapkan gaya atau perilaku kepemimpinan yang sesuai akan mampu mengarahkan organisasi menuju ke arah kesuksesan bersama.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, rumusan masalah yang dapat diambil dari penelitian ini adalah bagaimana mengimplementasikan etika dan kepemimpinan dengan pendekatan perilaku dalam konteks organisasi. Adapun tujuan dari penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui implementasi etika dan kepemimpinan dengan pendekatan perilaku dalam konteks organisasi.

TINJAUAN LITERATUR

Kepemimpinan

Kepemimpinan tim dalam suatu organisasi mengacu kepada kemampuan individu untuk memimpin, mengelola, dan memimpin sekelompok individu yang bekerja sama dalam konteks organisasi, hal ini melibatkan penggunaan keterampilan kepemimpinan, strategi dan prinsip-prinsip untuk mengelola anggota tim sehingga mereka dapat bekerja sama secara efektif sebagai unit yang harmonis.

Definisi kepemimpinan dapat dilihat dari teori-teori berikut ini. (Northouse, 2013) menggambarkan kepemimpinan sebagai proses yang mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi orang lain dengan cara memotivasi dan membimbing agar bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah disepakati bersama (Badu & Djafri, 2017).

Kepemimpinan adalah proses pengorganisasian, pencapaian kinerja, dan pengambilan keputusan yang diinginkan. Kepemimpinan adalah seperangkat pengaturan dan situasi yang didistribusikan pada titik waktu tertentu (Syahril, 2019).

Dari beberapa pendapat mengenai pengertian kepemimpinan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah upaya seorang pemimpin untuk memotivasi dan membimbing tindakan seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Gaya/Perilaku Kepemimpinan

Kepemimpinan dicapai melalui gaya kerja dan kerja sama yang konsisten dengan tindakannya membantu orang lain melalui kata-kata yang diucapkan dan melalui tindakannya. Oleh karena itu jika seorang pemimpin menggunakan kombinasi dari bahasan dan perilaku yang menggambarkan pola yang cukup konsisten untuk mengarahkan orang lain mencapai tujuan, hal ini disebabkan karena pemimpin tersebut menggunakan gaya kerja yang dikenal dengan gaya kepemimpinan.

kepemimpinan adalah perilaku atau strategi yang merupakan hasil kombinasi, filsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang sering digunakan pemimpin ketika mencoba memengaruhi bawahannya (Mahmudah, 2015).

Ketika menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan, pemimpin biasanya menunjukkan perilaku kepemimpinan melalui gaya atau perilaku yang berbeda-beda. Menurut (Northouse, 2013) ada dua gaya kepemimpinan berdasarkan perilaku kepemimpinan antara lain:

1. Perilaku tugas

Perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada tugas berfokus kepada penyelesaian tugas di bawah pengawasan yang sangat ketat untuk memastikan bahwa tugas tersebut diselesaikan sesuai dengan keinginan. Hubungan baik dengan bawahan diabaikan dan yang penting bawahan harus bekerja keras, produktif, dan tepat waktu.

2. Perilaku hubungan

Perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan cenderung mengutamakan hubungan baik dengan bawahannya dan memotivasi karyawan dibandingkan pengawasan yang ketat. Perilaku ini sangat peka terhadap emosi bawahan, jadi yang digunakan dalam gaya kepemimpinan ini bukanlah otak melainkan perasaan yang terdapat di dalam hati. Pemimpin akan berusaha untuk tidak menyakiti bawahannya.

Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan. Ketika karyawan merasa dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan dan memiliki kesempatan untuk berkontribusi, mereka akan cenderung lebih terlibat dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini dapat berdampak positif pada produktivitas, kualitas layanan, dan kepuasan pelanggan (Hidayatullah et al., 2024).

Etika Kepemimpinan

Dalam bahasa Indonesia “Etika” berarti “kesusilaan” yang terdiri dari bahasa Sansekerta “Su” yang berarti baik, dan “Sila” yang berarti norma atau dasar kehidupan. Etika berkaitan dengan tingkah laku manusia untuk bertindak secara benar. Jadi etika selalu condong pada perbuatan baik. Secara etimologis, etika berasal dari kata Yunani “ethos” yang berarti kebiasaan atau watak (Hulaimi et al., 2017).

Kata ini mempunyai asal usul yang sama dengan kata moralitas, yang berasal dari kata latin “Mos” (jamak Mores) yang berarti adat istiadat atau cara hidup (Sagala, 2018). Oleh karena itu, kedua kata ini (etika dan moralitas) merujuk pada suatu cara berperilaku yang telah menjadi kebiasaan karena kesepakatan atau praktik yang dilakukan oleh sekelompok orang. Etika dapat diartikan sebagai sikap kesediaan psikologis seseorang untuk selalu menaati seperangkat aturan moral. Secara teoritis, etika dan moralitas muncul dari pengetahuan (kognisi) dan bukan dari kemanjuran. Moralitas juga menyangkut jiwa dan semangat kelompok masyarakat. Moralitas muncul bila dihubungkan dengan masyarakat, tanpa masyarakat tidak akan ada moralitas dan tidak akan ada masyarakat tanpa moralitas, hal itu berkaitan dengan kesadaran kolektif dalam masyarakat.

Etika Kepemimpinan Menurut (Çelîk et al., 2015) adalah sistem yang bersifat tertulis dan tidak tertulis untuk mengatur tindakan baik dan buruk yang harus dilakukan karyawan. (Frisch & Huppenbauer, 2013) mendefinisikan etika kepemimpinan adalah standar yang mengatur sikap dan perilaku karyawan ketika mereka bekerja untuk perusahaan. Shin (2012) dalam (Hutabarat et al., 2023) mendefinisikan etika kepemimpinan adalah aturan yang mengatur cara pemimpin berkomunikasi dengan bawahannya. Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa etika kepemimpinan adalah kumpulan aturan dan standar yang berlaku di dalam perusahaan yang berfungsi sebagai pedoman di organisasi.

Organisasi

Organisasi adalah suatu wadah yang akan menjadi tempat berkumpulnya sekelompok individu untuk mencapai tujuan, impian, dan harapan tertentu. Efektivitas organisasi tergantung pada kerjasama yang dilakukan secara bersama-sama, baik secara individu maupun kelompok dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama. Sikap dan perilaku individu dalam suatu organisasi diperlukan dalam upaya meningkatkan efektivitas organisasi yaitu pencapaian tujuan yang ditetapkan atas dasar usaha kolektif (Hidayat, 2013).

Perilaku karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi. Budaya sendiri adalah suatu persepsi umum yang dianut oleh seluruh anggota suatu organisasi, sehingga seluruh pegawai organisasi tersebut akan mempunyai nilai-nilai, keyakinan dan perilaku yang selaras dengan organisasi. Budaya organisasi merupakan bagian dari kehidupan organisasi yang mempengaruhi perilaku tersebut (Sutanto & Stiawan, 2000).

Orang yang berwenang akan mempunyai kewenangan atau hak yang jelas untuk menetapkan kebijakan, mengambil keputusan penting, dan menyelesaikan perselisihan dalam suatu organisasi. Perbuatan orang yang tidak mempunyai otoritas bisa saja ditolak oleh masyarakat dan dimintai pertanggungjawaban dalam kepemimpinan organisasi. Gaya dan pendekatan yang berbeda seringkali dilakukan oleh para manajer untuk melakukan aktivitas kepemimpinan (Gusrita & Martha, 2023).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan studi literatur dengan menggunakan metode kepustakaan atau metode systematic literature review (SLR), yakni sebuah metode sistematis, eksplisit, dan reproduktibel untuk identifikasi. Metode systematic literature review merupakan teknik untuk mengumpulkan, menguji secara kritis, menggabungkan, dan mengumpulkan hasil temuan dari berbagai penelitian terhadap topik yang ingin didalami (Norlita et al., 2023). Penelitian ini dimulai dengan mencari artikel yang relevan dengan topik penelitian dari berbagai sumber

seperti jurnal, buku, dokumentasi, dan internet. Metode studi literatur merupakan serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta mengelola bahan penulisan (Nursalam 2016).

Menurut Sugiyo, seseorang yang ahli dibidang penelitian menjelaskan studi kepustakaan atau studi pustaka mencakup studi teoritis, referensi, dan literatur ilmiah yang berkaitan dengan budaya, nilai, dan norma sosial yang berkembang sesuai dengan apa yang ingin diteliti. Menurut Danial & Wasriah (2009), studi literatur merupakan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan mengumpulkan sejumlah buku atau majalah yang berkaitan dengan masalah dan tujuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan Antara Etika dan Kepemimpinan

Etika dalam lingkungan organisasi sering disebut etika kantor atau etika kerja. Etika kantor adalah seperangkat standar yang mengatur sikap, perilaku, dan tingkah laku seseorang di tempat kerja. Etika kantor tidak hanya mencangkup penampilan tetapi juga banyak faktor lain yang membantu individu yang menampilkan dirinya sebagai orang yang sangat beretika. Hal ini dapat dilakukan dengan baik dan benar di dalam organisasi, ini akan menciptakan citra yang baik terhadap organisasi yang dipimpinnya, dan juga dapat menciptakan hubungan baik yang harmonis, saling bekerja sama, saling menghormati, dan saling menguntungkan bagi orang-orang yang efektif dalam bekerja baik di dalam maupun di luar organisasi (Gusrita & Martha, 2023).

Umumnya seorang pemimpin dijadikan panutan atau contoh bagi bawahan atau karyawannya dalam bertindak di organisasi atau perusahaan karena sikap pemimpin akan mempengaruhi sikap dan perilaku pegawai dalam organisasi. Oleh karena itu, seorang pemimpin mempunyai kewajiban moral yang dikenal dengan kepemimpinan etis. Etika kepemimpinan merupakan nilai-nilai yang harus dimiliki oleh seseorang pemimpin untuk diikuti oleh bawahan atau pegawainya. Salah satu ciri-ciri penting seorang pemimpin hebat adalah etika, demikian pula kelangsungan hidup suatu organisasi dan tercapainya tujuan sangat bergantung pada etika pemimpin dan orang-orang di sekitarnya. Pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang mampu menggerakkan banyak orang untuk mencapai tujuan organisasi. Ada beberapa alasan mengapa kepemimpinan harus berdasarkan etika. Ketika berdiskusi dari sudut pandang kolektif, para pemimpin dapat menginspirasi orang-orang di sekitarnya untuk berperilaku etis. Dengan cara ini, pemimpin yang beretika dapat mempengaruhi orang secara

positif, menunjukkan kepada anggota organisasi serangkaian tindakan yang dapat mereka lakukan demi kebaikan bersama.

(Aquino et al., 2012) mengemukakan bahwa di bawah pengawasan seorang pemimpin yang beretika, pengikut akan meniru perilaku pemimpinnya dan diharapkan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap perilaku etis bawahannya. Kepemimpinan etis berdampak pada budaya perusahaan dan secara positif mempengaruhi reputasi eksternal organisasi. Pemimpin bisnis yang ingin memberikan pengaruh positif terhadap budaya internal tenaga kerjanya dan membentuk komunitas bisnis yang dapat membangun landasan kepemimpinan etis yang lebih kuat dengan tingkat kepemimpinan yang lebih dalam.

Hubungan antara sikap kepemimpinan dan etika sangatlah penting dan mempengaruhi kemajuan, keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi yang didominasi oleh pemimpin. Perlu diingat bahwa faktor penentunya adalah pemimpin yang membangun kejayaan suatu organisasi. Bila diiringi ritme sikap pemimpin, bisa positif atau negatif. Pemimpin setidaknya bisa bersikap konstributor, baik hati, dan tidak perlu bersikap terlalu dingin atau acuh tidak acuh ketika bereaksi terhadap hal-hal di lingkungan atau dengan bawahan. Hubungan antara pemimpin dan bawahannya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja pegawai, hal ini dapat dilakukan dengan membangun kepercayaan dan kerjasama yang baik antara atasan dan bawahannya (Laili et al., 2023). Berdasarkan pembahasan di atas dapat diketahui bahwa faktor kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat melalui kemampuan partisipatif pemimpin, sikap gaya, dan faktor lainnya dalam mengelola bawahannya, sehingga membuat mereka lebih terlibat dan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, karena apa yang ditegaskan pemimpin membuat pegawai dan bawahan lebih mungkin untuk mematuhi peraturan yang tertuang dalam pekerjaan yang akan dilakukan dibandingkan dengan hal lainnya. Penelitian (Nasim & Anshori, 2024) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memoderasi hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, artinya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat berbeda-beda tergantung pada jenis gaya kepemimpinan yang diterapkan.

Dari pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa etika organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai serta perubahan yang akan terjadi baik dari pemimpin maupun dari organisasi. Jika etika organisasi selalu tinggi, begitu pula dengan sikap kepemimpinan, maka kinerja karyawan dan anggota organisasi lainnya juga akan meningkat. Dan jika sikap kepemimpinan dan etika organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai dan status keduanya tinggi, maka segala sesuatu tentang kepemimpinan dan organisasi juga akan semakin baik.

Peran Pendekatan Perilaku Dalam Implementasi Nilai Etika dan Kepemimpinan

Pendekatan perilaku dalam implementasi etika dan kepemimpinan merupakan salah satu aspek penting dalam pengembangan etika kepemimpinan. Etika adalah studi tentang moralitas, nilai, dan prinsip yang mengatur perilaku manusia dan mengatur tentang apa yang benar dan apa yang salah. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan serta kemampuan organisasi untuk menghadapi perubahan yang terjadi (Jufrizen, 2017). Dengan menerapkan etika kepemimpinan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dan membangun reputasi organisasi yang kuat serta dapat membangun lingkungan kerja yang beretika.

Menurut *Handbook of Leadership*, perilaku kepemimpinan merupakan salah satu bagian dari gaya kepemimpinan yang berfokus pada interaksi antara anggota dengan kelompoknya (Soraya et al., 2023). Menggunakan pendekatan perilaku dalam mengimplementasi etika kepemimpinan dapat membantu organisasi dalam menciptakan lingkungan yang beretika dan memiliki nilai etika yang tinggi. Pendekatan perilaku dalam kepemimpinan menekankan pentingnya komunikasi yang efektif, kepercayaan, serta pembinaan hubungan yang baik antar pemimpin dengan anggota timnya.

Pada dasarnya, seorang pemimpin dijadikan sebagai contoh dan panutan karena dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawannya. Oleh sebab itu, seorang pemimpin perlu menjaga perilaku serta etika kepemimpinan dalam menjalankan kepemimpinannya. (Agustina, 2018) mengatakan perilaku dan karakteristik kepemimpinan dapat ditandai dengan penampilan perilaku yang terdiri dari: 1. Keteladanan dalam kepemimpinan, hal ini memberikan dampak baik yakni menimbulkan budaya kedisiplinan kerja dan kedisiplinan menaati peraturan, 2. Perilaku kepemimpinan yang tegas, pemimpin harus bersikap tegas dalam menjalankan peraturan dan memberikan tugas kepada karyawannya, hal ini berdampak pada berkembangnya budaya disiplin serta efisiensi karyawan dalam menjalankan tugasnya karena dipenuhi dengan rasa tanggung jawab, dan 3. Perilaku kepemimpinan yang optimis dan semangat, hal ini dapat dilakukan dengan memberikan semangat dalam bentuk penghargaan bagi karyawan yang dapat membawa nama baik organisasi, dengan begitu akan memberikan motivasi bagi karyawannya agar terus berprestasi.

Dalam penelitian (Dewi et al., 2021) yang berjudul “Implementasi Perilaku Kepemimpinan Terhadap Kinerja Layanan Bidang Akademik” mengatakan bahwa besarnya pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja layanan bidang akademik UNP memiliki keefektifan perilaku kepemimpinan dalam enam dimensi (*realibility, assurance, tangibles, empathy, responsiveness, dan equity*) yang diyakini memberikan dampak positif kepada kinerja

layanan bidang akademik UNP. Adapun dalam penelitian (Febrianti & Diwanti, 2022) yang berjudul “Analisis Perilaku Kepemimpinan *Ohio State* terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Bank Syariah Indonesia KCP Yogyakarta Ahmad Dhalan” menyatakan selain faktor karakteristik pribadi pemimpin terhadap perilaku kepemimpinan *ohio state* dapat dipengaruhi oleh faktor pengetahuan, keterampilan, konsep diri, serta sikap yang dimiliki oleh setiap karyawan di dalam perusahaannya.

KESIMPULAN

Seorang pemimpin dijadikan teladan bagi bawahan atau pegawainya dalam bertindak di suatu organisasi atau usaha karena sikap pemimpin akan mempengaruhi sikap dan perilaku pegawai dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, pemimpin yang memiliki kewajiban moral disebut pemimpin etis. Pemimpin dapat mempengaruhi orang-orang disekitarnya untuk berperilaku etis. Dengan cara ini, pemimpin yang beretika dapat mempengaruhi orang-orang dengan cara yang positif, menunjukkan kepada anggota organisasi berbagai tindakan yang dapat mereka ambil demi kebaikan bersama. Etika organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan perubahan akan terjadi baik dari pimpinan maupun organisasi. Dan jika sikap kepemimpinan dan etika organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan tinggi statusnya, maka segala sesuatu tentang kepemimpinan dan organisasi juga akan meningkat.

Pendekatan perilaku dalam menerapkan etika dan kepemimpinan merupakan aspek penting dalam mengembangkan kepemimpinan etis. Penggunaan pendekatan perilaku dalam penerapan kepemimpinan etis dapat membantu organisasi menciptakan lingkungan etis dengan nilai moral yang tinggi. Pendekatan perilaku dalam kepemimpinan menekankan pentingnya komunikasi yang efektif, kepercayaan, dan membina hubungan baik antara pemimpin dan anggota timnya. Oleh sebab itu, seorang pemimpin perlu menjaga perilaku serta etika kepemimpinan dalam menjalankan kepemimpinannya.

Dari kesimpulan di atas menyatakan bahwa pendekatan perilaku kepemimpinan sangat penting bagi peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi ataupun perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang lebih baik.

REFERENSI

- Agustina, P. (2018). KARAKTERISTIK PERILAKU KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA SEKOLAH DI SEKOLAH DASAR. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 206–219.
- Aquino, K., Kuenzi, M., & Greenbaum, R. (2012). Siapa yang Menampilkan Kepemimpinan Etis, dan Mengapa Itu Penting? Pemeriksaan Anteseden dan Konsekuensi Kepemimpinan Etis. *Jurnal Akademi Manajemen*, 151–171.
- Badu, S. Q., & Djafri, N. (2017). *KEPEMIMPINAN DAN PERILAKU ORGANISASI* (D. Yusuf & A. H. Nugraha (eds.)). Ideas Publishing.
- Çelîk, S., Dedeođlu, B. B., & İnanir, A. (2015). *Relationship Between Ethical Leadership , Organizational Commitment and Job Satisfaction at Hotel Organizations*. 2, 53–64.
- Danial, E., & Wasriah, N. (2009). Metode penulisan karya ilmiah. *Bandung: Laboraturium Pendidikan Kewarganegaraan*.
- Dewi, M., Nasution, F., Giatman, M., & Ernawati, E. (2021). *Implikasi perilaku kepemimpinan terhadap kinerja layanan bidang akademik*. 6(2), 239–243.
- Efendi, N. (2017). *ISLAMIC EDUCATIONAL LEADERSHIP (Praktik Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam)* (K. A. Prabowo (ed.)). KALIMEDIA.
- Fahmi, M., & Agung, S. (2018). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Inovator*, 90–109.
- Febrianti, D., & Diwanti, D. P. (2022). Analisis Perilaku Kepemimpinan Ohio State terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Bank Syariah Indonesia KCP Yogyakarta Ahmad Dahlan. *Valid Jurnal Ilmiah*, 19(2), 134–146.
- Frisch, C., & Huppenbauer, M. (2013). *New Insights into Ethical Leadership : A Qualitative Investigation of the Experiences of Executive Ethical Leaders*.
<https://doi.org/10.1007/s10551-013-1797-9>
- Gusrita, S., & Martha, A. (2023). Etika dalam Kepemimpinan. *Pendidikan Tambusai*, 7 Nomor 3, 30070–30076.
- Hidayat, R. (2013). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komunikasi , Kepuasan Kerja , dan Komitmen Organisasi pada Industri Perbankan. *Makara Seri Sosial Humaniora*, 17(1), 19–32. <https://doi.org/10.7454/mssh.v17i1>.
- Hidayatullah, A. R., Syahrudin, A. D., & Anshori, M. I. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan dan Manajemen di PT . Sejahtera Wahana Gemilang. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 3(1), 371–380.
- Hulaimi, A., Sahri, & Huzaini, M. (2017). ETIKA BISNIS ISLAM DAN DAMPAKNYA

TERHADAP KESEJAHTERAAN PEDAGANG SAPI. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2 n0 1.

- Hutabarat, P. J., Nasution, J. A., & Gea, I. (2023). *ETIKA KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI*. 2(2), 1035–1043.
- Jufrizen. (2017). Efek moderasi etika kerja pada pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *JURNAL EKONOMI MANAJEMEN & BISNIS*, 145–158.
- Junaidi, R. P., Agustina, F., Sastrodiputro, M. A., & Anshori, M. I. (2023). Implementasi Etika Kepemimpinan dan Kepemimpinan Transformasional Pada Kinerja Karyawan (Studi Literatur). *JRIME : JURNAL RISET MANAJEMEN DAN EKONOMI*, 1(3).
- Laili, W., Ishaq, M., & Anshori, M. I. (2023). Kajian Teori Behavioral Approach Of Leadership : Studi Literatur Review. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(3).
- Mahmudah, D. (2015). KOMUNIKASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN MOTIVASI DALAM ORGANISASI. *STUDI KOMUNIKASI DAN MEDIA*, 19 No 2, 285–302.
- Nasim, N., & Anshori, M. I. (2024). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Moderasi pada Kantor BPPKAD Kabupaten Sampang. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(2), 296–311.
- Norlita, D., Nageta, P. W., Faradhila, S. A., Aryati, M. P., Fakhriyah, F., & A., E. A. I. (2023). SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW (SLR) : PENDIDIKAN KARAKTER DI SEKOLAH DASAR. *JURNAL ILMU SOSIAL, PENDIDIKAN DAN HUMANIORA*, 2(1), 209–2019.
- Northouse, P. G. (2013). *LEADERSHIP: THEORY AND PRACTICE* (7th ed.). Indeks.
- Sagala, H. S. (2018). *ETIKA DAN MORALITAS PENDIDIKAN DALAM MENGEMBANGKAN SDM BERBASIS SAINS DAN TEKNOLOGI*. 1–6.
- Soraya, F., Yusuf, N. S., Syafitri, D. A., & Anshori, M. I. (2023). Perilaku kepemimpinan. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(3), 01–09.
- Sutanto, E. M., & Stiawan, B. (2000). Peranan Gaya Kepemimpinan yang Efektif dalam Upaya Meningkatkan Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan di Toserba Sinar Mas Sidoarjo. *Manajemen & Kewirausahaan*, 2 No 2, 29–43.
- Syahril, S. (2019). TEORI-TEORI KEPEMIMPINAN. *RI'AYAH*, 04 No 02, 208–215.
- Yudiatmaja, F. (2013). KEPEMIMPINAN: KONSEP , TEORI DAN KARAKTERNYA. *Media Komunikasi FIS*, 12(3), 29–38.