



Etika Profesi Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan di SDN 15 Baringin

Degita Laila Ramadani

Universitas Mahmud Yunus Batusangkar, Tanah Datar, Indonesia

degitaramadano3@gmail.com

Jamilus

Universitas Mahmud Yunus Batusangkar, Tanah Datar, Indonesia

jamilus@iainbatusangkar.ac.id

Abstrak

Artikel ini membahas tentang sebuah etika yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam menegakkan keadilan dan gaya kepemimpinannya terhadap masyarakat dan lembaga tertentu. Di dalam setiap kelembagaan pendidikan ataupun sebuah perusahaan pasti sangat diperlukan sebuah pemimpin. Pemimpin yang baik mampu memberikan arahan yang amanah kepada bawahannya mengenai tugas dan tanggung jawab seorang pemimpin. Tak heran jika sebuah pemimpin memerlukan etika di dalam melakukan tugas dan fungsi yang bertanggung jawab. Pemimpin yang berkualitas mampu memberikan arahan dan tugas yang baik bagi bawahannya. Sifat pemimpin itu dipicu oleh dengan sebuah gaya kepemimpinan. Gaya tersebut meliputi pada tipe-tipe seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Urgensi seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan akan mempengaruhi kinerjanya dalam memberikan arahan. Di setiap kelembagaan dan perusahaan tentunya memiliki seorang pemimpin yang memegang tugas dan tanggung jawabnya terhadap instansi yang dilakukannya. Seorang pemimpin memiliki jiwa otoritas yang tinggi untuk membangun kinerja dan kualitas yang dimilikinya.

Kata Kunci ; Pemimpin; gaya kepemimpinan; manusia.

Abstract

Professional Ethics of Leaders and Leadership Styles at SDN 15 Baringin.This article discusses the ethics of a leader in upholding justice and his leadership style towards specific communities and institutions. In every educational institution or company, a leader is needed. A good leader can provide trustworthy directions to his subordinates regarding the duties and responsibilities of a leader. Unsurprisingly, a leader requires ethics in carrying out responsible duties and functions. A quality leader can provide good direction and assignments for his subordinates. A leadership style triggers the nature of the leader. This style includes the types of leaders carrying out their duties and

responsibilities. The urgency of a leader's leadership style will affect his performance in giving direction. In every institution and company, a leader holds the duties and responsibilities for the institutions he carries out. A leader has a high sense of authority to build his performance and quality.

Keywords: Leader; leadership style; human.

Pendahuluan

Di kehidupan saat ini, untuk mengatur dan mengarahkan suatu instansi diperlukan seorang pemimpin baik di lembaga pendidikan maupun di suatu instansi perusahaan. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu bertanggung jawab terhadap tugas dan wewenangnya (Pasolong, 2013). Seorang pemimpin juga perlu memperhatikan etika kepemimpinan yang dimilikinya. Pemimpin merupakan faktor penentu dalam kesuksesan atau gagalnya suatu organisasi (Rahmad, 2021). Baik di dunia pendidikan, kesehatan, perusahaan, pemerintahan, dan lain-lain. Kualitas pemimpin menentukan keberhasilan suatu lembaga ataupun organisasi, sebab pemimpin yang sukses itu mampu mengelola organisasi, bisa mempengaruhi secara konstruktif orang lain, dan menunjukkan jalan serta mampu melakukan kerjasama.

Seorang pemimpin, dalam mengatur kepemimpinannya perlu sebuah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seseorang yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya, apa yang dipilih pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinannya (Ismail et al., 2021). Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada suatu organisasi atau lembaga pendidikan pada dasarnya tergantung pada tingkat kematangan atau kedewasaan bawahan dan tujuan yang ingin dicapai (Abeng et al., 2021). Bawahan sebagai unsur penting yang terlibat dalam pencapaian tujuan mempunyai perbedaan dalam hal kemampuan, kebutuhan dan kepribadian, sehingga pendekatan yang dilakukan pemimpin disesuaikan dengan tingkat kematangan bawahan.

Gaya kepemimpinan juga dikerahkan melalui sebuah etika profesi. Etika sendiri dapat dikatakan dengan sebuah tata sikap dan tingkah laku sesuai dengan kebiasaan yang ada dalam suatu masyarakat ataupun organisasi (Mulyono, 2009). Sikap menjadi acuan dalam membentuk sebuah etika yang baik. Sikap adalah proses cara setiap orang berpersepsi dan bertingkah laku. Istilah sikap dalam bahasa Inggris disebut *attitude*. *Attitude* adalah suatu cara bereaksi terhadap suatu perangsang. Suatu kecenderungan untuk bereaksi terhadap suatu perangsang atau situasi yang dihadapi. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia sikap adalah perbuatan yang didasari oleh keyakinan berdasarkan norma-norma yang ada di masyarakat dan biasanya norma agama. Namun demikian perbuatan yang akan dilakukan manusia

biasanya tergantung apa permasalahannya serta benar-benar berdasarkan keyakinan atau kepercayaannya masing-masing.

Saat ini etika bagi seorang pemimpin memiliki peran yang sangat besar untuk meningkatkan suatu mutu baik di instansi kelembagaan pendidikan maupun di sebuah perusahaan. Hal ini menjadi patokan bagi seorang pemimpin memiliki etika yang baik terhadap gaya kepemimpinan yang digunakannya.

Dapat dikatakan bahwa seorang pemimpin yang baik mampu memberikan arahan dan tugas yang seharusnya kepada bawahannya dan memiliki etika yang adil dan juga bijaksana dalam melakukan tanggung jawabnya.

Metode

Metode dari penulisan artikel ini yaitu melakukan pendekatan kualitatif deskripsi yang bertujuan untuk mengetahui secara rinci berdasarkan beberapa tinjauan pustaka tentang eksistensi manajemen hubungan masyarakat di ruang lingkup lingkungan eksternal. Metode pendekatan kualitatif deskriptif merupakan metode yang digunakan dalam pembahasan ini agar kita dapat menentukan konsep dalam penelitian, dengan menggunakan riset kepustakaan (*library research*) dan teknik *content analysis* (analisis isi). Dalam mencari kesimpulan dari sebuah teks artikel maupun buku yang kita baca maka kita memerlukan teknik *content analysis* sehingga sumber yang kita kaji dan baca dapat dipahami secara jelas dan mudah. Dalam mengungkapkan sebuah ide dan gagasan yang termaniferstasikan dalam sebuah tulisan maka kita membutuhkan teknik analisis ini.

Di dalam artikel ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara. Wawancara ini dilakukan oleh penulis yaitu dengan mengumpul beberapa narasumber untuk memberikan sebuah pandangan terkait dengan etika profesi seorang pemimpin terhadap gaya kepemimpinan. Beberapa narasumber yang terkait yaitu seorang penjaga sekolah, guru dan juga pegawai swasta. Hal ini dilakukan untuk mengetahui etika yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinannya terhadap bawahannya. Bagaimana cara seorang pemimpin mengarahkan bawahannya dengan predikat sikap, etika, moral dan akhlak. Artikel ini sudah dilakukan berdasarkan analisis teori dan tinjauan dari pustaka yaitu tentang etika profesi seorang pemimpin terhadap gaya kepemimpinannya.

Hasil

Seorang pemimpin merupakan komponen utama yang harus ada pada setiap institusi kelembagaan organisasi. Dengan adanya seorang pemimpin akan menghasilkan suatu kinerja yang berkualitas bagi tujuan organisasinya. Pemimpin

yang baik mampu mengarahkan, mengkoordinasi, memberikan tugas dan tanggung jawab yang harus silakukan oleh bawahannya.

Berdasarkan hasil obervasi dan wawancara serta penelitian kualitatif dapat penulis simpulkan bahwa SDN 15 Baringin yang dipimpin oleh seorang kepala sekolah menganut dan memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis adalah suatu kemampuan dalam mempengaruhi orang lain agar dapat bersedia untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dengan berbagai cara atau kegiatan yang dapat dilakukan di mana ditentukan bersama antara bawahan dan pimpinan. Hal ini tercermin dari bagaimana cara kepala sekolah mengkoordinir sekolah dengan menjaga lingkungan sekolah, menciptakan lingkungan yang aman baik bagi pendidik maupun bagi peserta didik dan menciptakan suasana sekolah yang berkualitas dan berprestasi untuk kedepannya.

Gaya kepemimpinan ini memberikan sebuah kinerja yang cocok dengan kepala sekolah di SD Negeri 15 Baringin. Hal ini dibuktikan dengan rapi nya lingkungan sekolah, berkualitasnya pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya, nyamannya peserta didik dalam melaksanakan proses belajar dan mengajar, serta suasana sekolah yang sangat tertib.

Berdasarkan hasil wawancara bahwa kepala sekolah di SD Negeri 15 Baringin ini memiliki etika dan *attitude* yang luar biasa baik kepada pendidik, tenaga kependidikan, peserta didik serta wali murid. Etika ini menyangkut kepada pemberian arahan yang dilakukan oleh kepa sekolah terhadap bawahannya. Kepala sekolah mampu mengimbangi tugas dan tanggung jawab yang akan diberikan kepada bawahannya, sehingga *attitude* yang dimiliki oleh kepala sekolah dapat beradaptasi terhadap bawahannya melalui gaya kepemimpinan.

Dengan demikian hal tersebut memberikandampak positif terhadap gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah dapat dikatakan sudah sangat baik dengan memilki etika yang adil sehingga membuktikan bahwa mutu sekolah sudah terlaksana secara efektif dan efisien.

Pembahasan

Etika merupakan suatu standar normatif yang berupa nilai-nilai moral, norma-norma agama, dan hal-hal yang dianggap baik serta adil. Etika mempunyai fungsi sebagai panduan atau tuntunan dalam bersikap dan berperilaku menuju kehidupan yang lebih baik. Arti hakiki sebuah etika adalah determinasi dari pedoman untuk menjalankan suatu tugas yang benar dan tidak melakukan apa-apa yang tidak benar (Tola et al., 2020). Dengan demikian seorang pemimpin yang menjalankan suatu kehidupan beretika diyakini akan membawa kehidupan pada kondisi yang lebih baik,

yang tidak merugikan kehidupan di sekitarnya baik bawahannya maupun lingkungan sekitarnya.

Etika menjadi sebuah faktor penentu keberhasilan suatu kepemimpinan. Dalam organisasi, kepemimpinan yang dinilai baik apabila fungsi-fungsi kepemimpinan dijalankan berdasarkan prinsip-prinsip beretika sesuai dengan nilai-nilai yang dianut organisasi (Sutikno, 2014). Kepemimpinan beretika akan menciptakan sebuah suasana kerja dalam organisasi yang lebih nyaman, produktivitas lebih tinggi, dan menyelesaikan konflik yang ada di dalam organisasi. Dalam artian organisasi publik atau pemerintahan, kepemimpinan yang beretika dan bersinggungan dengan hal eksternal yakni ideologi, hirarki kekuasaan, pengendalian dan budaya politik; dan perihal internal yakni penugasan, hubungan personal, sebuah isu politik dan pengambilan keputusan. Hal tersebut mempengaruhi konstelasi seorang pemimpin dalam menjalankan tugas dalam rambu-rambu moral untuk kepentingan layanan publik (Amundsen and de Andrade, 2009).

Seorang pemimpin harus memiliki etika yang baik dan membuat tipe kepemimpinannya terlihat lebih bijaksana serta bertanggung jawab yang dilihat dari sebuah prinsip yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Adapun lima prinsip kepemimpinan beretika, yakni adil (*fairness*), terbuka (*transparency*), tanggungjawab (*responsibility*), efisiensi (*efficiency*) and tidak ada kepentingan individu (*no conflict of interest*). Sosok pemimpin tertentu sangat pasti diidolakan dan dianggap beretika, dapat dilihat dari berbedanya pemimpin yang beretika, dan mempunyai moral serta bertanggung jawab. Berikut ini ciri-ciri kepemimpinan beretika diantaranya yaitu:

- 1) Mempunyai kemampuan erat tentang pengetahuan nilai-nilai moral, dan mampu menjelaskan dan menenrapkan di dalam kehidupannya.
- 2) Selalu fokus kepada tujuan organisasi dibandingkan kepentingan individu.
- 3) Mengarahkan bawahan yang berintegritas dan memberikan sebuah kepercayaan kepadanya.
- 4) Memelihara, menyatakan dan mengembangkan nilai-nilai positif organisasi kepada masyarakat dan *stakeholder*.
- 5) Mensosialisasikan adanya perbedaan pendapat yang dimiliki oleh *stakeholder* dan masyarakat.
- 6) Menganalisis dampak dan nilai-nilai yang akan terjadi pada struktur kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin (Freeman and Stewart, 2006).

Dapat penulis simpulkan berdasarkan pemaparan materi diatas bahwa seorang pemimpin wajib hendaknya memiliki sebuah etika dalam menjalankan kepemimpinannya. Pemimpin yang baik adalah seorang pemimpin yang mampuu menghandle bawahannya berdasarkan arahan tugas beserta tanggung jawabnya.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin harus didasarkan pada sebuah etika di dalam kepemimpinan. Sehingga dengan demikian pemimpin yang ada akan senantiasa bertanggung jawab dan mementingkan tujuan organisasi dibandingkan kepentingan diri sendiri.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola tingkah laku dan perilaku seseorang yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya atau bawahannya, apa yang dipilih pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan biasanya diterapkan pada suatu organisasi atau lembaga pendidikan yang pada dasarnya tergantung pada tingkat kematangan atau kedewasaan bawahan dan tujuan yang ingin dicapai. Bawahan sebagai unsur penting yang terlibat dalam pencapaian tujuan mempunyai perbedaan dalam hal kemampuan, kebutuhan dan kepribadian, sehingga pendekatan yang dilakukan pemimpin disesuaikan dengan tingkat kematangan bawahan (Rahmat, 2021:55).

Gaya kepemimpinan (*leadership style*), yakni pemimpin yang menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan segenap filsafat, keterampilan dan sikapnya. Gaya tersebut bisa berbeda-beda atas dasar motivasi, kuasa maupun orientasi terhadap tugas atau orang tertentu. Diantara beberapa gaya kepemimpinan, terdapat pemimpin yang positif dan negatif, dimana perbedaan itu didasarkan pada cara dan upaya mereka memotivasi karyawan. Apabila pendekatan dalam pemberian motivasi ditekankan pada imbalan atau reward (baik ekonomis maupun non ekonomis), berarti telah digunakan gaya kepemimpinan yang positif. Sebaliknya, jika pendekatannya menekankan hukuman, berarti dia menerapkan gaya kepemimpinan negative (Salsabilla, 2022).

Menurut Nurjanah (2008) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu pola perilaku yang dirancang untuk memadukan kepentingan-kepentingan organisasi dan personalia guna mengejar beberapa sasaran. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat diperlukan dalam suatu organisasi karena maju mundurnya suatu organisasi tergantung seberapa baik pemimpin dapat memainkan perannya agar organisasi tersebut terus hidup dan berkembang.

Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Ivancevich (2001) dalam Widyatmini dan Hakim (2008) mengatakan seorang pemimpin harus menyatukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang dipimpinnya. Karyawan dapat memandang pimpinannya sebagai pemimpin yang efektif atau tidak, berdasarkan kepuasan yang mereka peroleh dari pengalaman kerja secara

keseluruhan, sehingga diterimanya arahan atau permintaan pemimpin sebagian besar tergantung pada harapan pengikutnya.

Dengan adanya pemimpin sebuah organisasi akan memberikan hasil yang sangat baik bagi tujuan organisasinya. Pada umumnya fungsi kepemimpinan adalah mengusahakan agar kelompok yang dipimpinnya dapat mewujudkan tujuan dengan baik melalui kerjasama yang produktif dalam segala situasi dan tindakan.

Menurut Veithzal Rivai (2004) terdapat lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu :

- 1) Fungsi instruksi yaitu fungsi ini bertujuan agar pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.
- 2) Fungsi konsultasi yaitu fungsi yang mengandalkan sebuah komunikasi 2 arah. Fungsi ini bertujuan agar seorang pemimpin memperoleh masukan berupa umpan balik untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.
- 3) Fungsi partisipasi yaitu fungsi ini bertujuan agar seorang pemimpin berperan aktif dalam mengarahkan bawahannya baik dalam mengambil keputusan ataupun bermusyawarah.
- 4) Fungsi delegasi yaitu fungsi ini bertujuan agar seorang pemimpin memberikan sebuah wewenang kepemimpinannya melalui keputusan yang baik.
- 5) Fungsi pengendalian yaitu fungsi ini bertujuan untuk bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

Dari penjelasan beberapa fungsi pemimpin tersebut, dapat penulis simpulkan bahwa fungsi pemimpin memiliki tugas dan pertanggung jawaban masing-masing terhadap kinerja bagi suatu organisasinya. Hal ini mengatakan bahwa setiap pemimpin memiliki kinerja yang baik atas setiap gaya kepemimpinannya.

Penelitian Irwan and Bahri (Dalam Sukarman Purba, 2021) memberikan gambaran bahwa gaya kepemimpinan pada lembaga pendidikan yaitu dinas pendidikan lebih cenderung demokratis. Hal ini didukung oleh tingkat penyebaran informasi yang berada pada kategori lancar, dan tingkat kewenangan pimpinan dalam memberikan kebutuhan yang berada pada kategori terarah. Sedangkan gaya kepemimpinan pada lembaga pendidikan sekolah lebih cenderung pada otokratis. Adapun gaya-gaya kepemimpinan yaitu adalah sebagai berikut:

1) Gaya kepemimpinan demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah suatu kemampuan dalam mempengaruhi orang lain agar dapat bersedia untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dengan berbagai cara atau kegiatan yang dapat dilakukan dimana ditentukan bersama antara bawahan dan pimpinan. Adapun ciri-ciri dari gaya kepemimpinan demokratis ini yaitu memiliki wewenang pemimpin yang tidak mutlak, pimpinan bersedia dalam melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan, kebijakan dan keputusan itu dibuat bersama antara bawahan dan pimpinan, komunikasi dapat berlangsung dua arah dimana pimpinan ke bawahan dan begitupun sebaliknya, pengawasan terhadap (sikap, perbuatan, tingkah laku atau kegiatan) kepada bawahan dilakukan dengan wajar, dan pimpinan akan memperhatikan dalam bertindak dan bersikap untuk memunculkan saling percaya dan saling menghormati.

2) Gaya kepemimpinan kharismatik

Kelebihan dari gaya kepemimpinan kharismatis ini ialah mampu menarik orang. Mereka akan terpesona dengan cara berbicaranya yang akan membangkitkan semangat. Biasanya pemimpin dengan memiliki gaya kepribadian ini akan visionaris. Mereka sangat menyenangi akan perubahan dan adanya tantangan. Mungkin, kelemahan terbesar dari tipe kepemimpinan model ini dapat di analogikan dengan peribahasa “Tong Kosong yang Nyaring Bunyinya”. Mereka hanya mampu menarik orang untuk bisa datang kepada mereka. Setelah beberapa lama kemudian, orang-orang yang datang tersebut akan kecewa karena adanya ketidak-konsistenan. Apa yang telah diucapkan ternyata tidak dilakukan. Ketika diminta dalam pertanggung jawabannya, si pemimpin akan senantiasa memberikan alasan, permintaan maaf, dan janji.

3) Gaya kepemimpinan otoriter/ authoritarian

Gaya ini adalah gaya pemimpin yang telah memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang ingin diambil dari dirinya sendiri dengan secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab akan dipegang oleh si pemimpin yang bergaya otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya sekedar melaksanakan tugas yang sudah diberikan.

Tipe kepemimpinan yang otoriter biasanya mengarah kepada tugas. Artinya dengan adanya tugas yang telah diberikan oleh suatu lembaga atau suatu organisasi, maka kebijaksanaan dari lembaganya ini mesti diproyeksikan dalam bagaimana ia

dalam memerintah kepada bawahannya agar mendapatkan kebijaksanaan tersebut dapat tercapai dengan baik. Di sini bawahan hanyalah menjadi suatu mesin yang hanya sekedar digerakkan sesuai dengan kehendaknya sendiri, inisiatif yang datang dari bawahan sama sekali tidak pernah sekalipun diperhatikan.

4) Gaya kepemimpinan delegatif

Gaya kepemimpinan delegatif memiliki ciri-ciri yaitu pemimpin akan jarang dalam memberikan arahan, pembuat keputusan diserahkan kepada bawahan, dan anggota organisasi tersebut diharapkan bisa menyelesaikan segala permasalahannya sendiri. Gaya kepemimpinan delegatif ini memiliki ciri khas dari perilaku pemimpin di dalam melakukan tugasnya sebagai pemimpin. Dengan demikian, maka gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan sangat dipengaruhi adanya karakter pribadinya. Kepemimpinan delegatif merupakan sebuah gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh pimpinan untuk bawahannya yang mempunyai kemampuan, agar bisa menjalankan aktivitasnya yang untuk sementara waktu tak bisa dilakukan oleh pimpinan dengan berbagai macam sebab.

Dapat penulis simpulkan dari beberapa gaya tersebut gaya kepemimpinan memiliki keunikan dan ciri khas tersendiri dalam membentuk seorang pemimpin yang berkualitas yang mampu memberikan kinerja yang efektif dan efisien terhadap tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi.

Simpulan

Seorang pemimpin hendaknya memiliki suatu etika dalam menjalankan kepemimpinannya. Pemimpin yang baik adalah seorang pemimpin yang mampu mengelola bawahannya berdasarkan arahan tugas beserta tanggung jawabnya. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin harus didasarkan pada etika di dalam kepemimpinan. Sehingga dengan demikian pemimpin yang ada akan senantiasa bertanggung jawab dan mementingkan tujuan organisasi dibandingkan kepentingan diri sendiri.

Dengan adanya pemimpin, suatu organisasi akan memberikan hasil yang sangat baik bagi tujuan organisasinya. Pada umumnya fungsi kepemimpinan adalah mengusahakan agar kelompok yang dipimpinnya dapat mewujudkan tujuan dengan baik melalui kerjasama yang produktif dalam segala situasi dan tindakan.

Referensi

- Freeman, R. E. And L. Stewart. (2006). *Developing Ethical Leadership*. Business Roundtable Institute for Corporate Ethics. Charlottesville Virginia: USA.
- Nurjanah. (2008). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Biro Lingkup Departemen Pertanian)*. Tesis. Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Hadari Nawawi. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: UGM Press.
- Widyatmini dan Luqman Hakim. (2008) "Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. No. 2 Vol 13.
- Tola, A., Pawero, A. M. D., & Tabiman, N. H. (2020). Pengembangan Religious Culture Melalui Manajemen Pembiasaan Diri Berbasis Multikultural. *J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)*, 5(2), 147–159.
- Veitzhal Rivai. (2004). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT.Raja.
- Rahmad, A, M.Pd. 2021. *Kepemimpinan Pendidikan*. Yogyakarta: ZAHIR PUBLISHING.
- Salsabilla, B, dkk. (2022). Tipe dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Tanbusai*, 6(2), 9979-9985)
- Sutikno, M. S. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Holistica.