

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP ETIKA BISNIS SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA KARYAWAN

Cece Suryana
STIE Pasundan, Bandung
Email: cece@stiepas.ac.id

Abstract

The research objective to be achieved is to determine the effect of transformational leadership on etikas business as well as its implications on the performance of employees. The study population is one of the employees leasing company in Bandung using the entire population. Data analysis using Structural Equation Modeling (SEM) Partial Least Square (PLS). Based on the calculation results showed that the significant effect on the transformational leadership and business ethics and employee performance. Are influential transformational leadership directly to employee performance at 0.50 while the influence of business ethics at 0.60. The influence of business ethics on the performance of employees is 0.45. While the results of the overall effect of transformational leadership and business ethics at 0.67 or 67%. This indicates that the variable performance of employees can be explained by 67% by transformational leadership and business ethics, while the rest of 33% influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: *transformational leadership, business ethics, performance.*

Abstrak

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap etika bisnis serta implikasinya pada kinerja karyawan. Populasi penelitian adalah pegawai salah satu perusahaan leasing di Kota Bandung dengan menggunakan seluruh populasi. Analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) Partial Least Square. Berdasarkan pada hasil perhitungan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap etika bisnis serta dan kinerja pegawai. Pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai sebesar 0,50 sedangkan pengaruh terhadap etika bisnis sebesar 0,60. Pengaruh etika bisnis terhadap kinerja karyawan sebesar 0,45. Sedangkan hasil pengaruh keseluruhan kepemimpinan transformasional dan etika bisnis sebesar 0,67 atau 67%. Hal ini menunjukkan bahwa peubah kinerja karyawan dapat dijelaskan sebesar 67% oleh kepemimpinan transformasional dan etika bisnis, sedangkan sisanya sebesar 33% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, etika bisnis, kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Satu ungkapan yang dapat menggambarkan seluruh aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mendapatkan orang-orang terbaik dan mempertahankannya. Pemilik atau pemimpin perusahaan akan mudah mewujudkan impiannya membangun perusahaan terbaik melalui orang-orang terbaik tersebut. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Persaingan dan perubahan lingkungan usaha yang mengakibatkan keadaan ekonomi dan bisnis berfluktuasi dengan cepat. Hal ini menuntut kemampuan perusahaan dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, untuk menganalisa dampak perubahan terhadap perusahaan dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi persaingan dan perubahan lingkungan usaha tersebut. Menyimak kenyataan diatas maka peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif tetapi justru lebih mengarah pada kemampuan untuk mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi kreatif dan inovatif sehingga keberhasilan pembangunan di suatu Negara akan tercapai.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung dari pengelolaannya. Semakin efektif dan efisien suatu perusahaan mengelola sumber daya yang dimilikinya akan semakin berhasil perusahaan di bandingkan dengan pesaingnya. Persaingan dalam bisnis menuntut perusahaan agar bertindak secara kreatif dan inovatif sehingga dapat meningkatkan daya saingnya. (Machmud & Sidharta, 2013) Salah satu factor yang dapat meningkatkan daya saing perusahaan adalah sumber daya manusianya, dimana perilaku sumber daya manusia dalam organisasi memegang peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawannya (Robbins & Judge, 2006) Penilaian kinerja merupakan deskripsi secara sistematis tentang relevansinya antara tugas-tugas yang diberikan dengan pelaksanaannya oleh karyawan. Tugas-tugas yang dilaksanakan mengacu pada tugas yang diperintahkan sebagai tanggung jawab yang dipercayakan dalam jabatannya disamping itu penilaian kinerja dapat diartikan sebagai usaha mengidentifikasi, mengukur dan mengelola pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan di lingkungan organisasi.

Salah satu factor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah peran dari pemimpin. Bangun (2012) menyatakan bahwa salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan sumber daya manusia. Dalam pengembangan sumber daya manusia ini peran kepemimpinan sangat dominan dalam meningkatkan kapasitas karyawannya sehingga menghasilkan kinerja yang optimal.

Kondisi pasar bebas saat ini menunjukkan para pengusaha tidak lagi saling peduli dan berlomba mempertahankan kepentingannya. Tujuan etika bisnis menjadi tidak penting lagi untuk memberikan kenyamanan bagi para *stakeholdernya*. Persaingan usaha menjadi tidak seimbang. Kelompok pemodal besar menunjukkan semakin kaya.

Etika bisnis merupakan bagian dari *code of conduct* (pedoman tentang perilaku etis) suatu entitas usaha. *Code of conduct* tersebut mencantumkan nilai-nilai etika berusaha sebagai salah satu pelaksanaan kaidah-kaidah *good governance*. Pembahasan etika bisnis tidak dapat terlepas dari pembahasan muaranya, yakni *governance*.

Suatu entitas perlu menerapkan nilai-nilai etika berusaha sebagai bagian dari pelaksanaan *good governance*. Praktek etika berusaha dan kejujuran dalam berusaha dapat menciptakan asset (langsung atau tidak langsung) sehingga dapat meningkatkan nilai entitas. Etika bisnis adalah penerapan prinsip-prinsip etika yang umum pada suatu wilayah perilaku manusia yang khusus, yaitu kegiatan ekonomi dan bisnis (Bertens, 2000:65).

Berdasarkan pada hasil prasurvey terhadap salah satu perusahaan leasing di Kota Bandung menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih belum optimal yang diduga oleh belum optimalnya kepemimpinan dan etika bisnis di lingkungan organisasi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap etika bisnis serta implikasinya pada kinerja karyawan. Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap etika bisnis serta dampaknya pada kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini diharapkan (1) Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan keilmuan tentang pelaksanaan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan masalah kepemimpinan transformasional, etika bisnis dan kinerja karyawan, (2) Secara praktis, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan bagi perumusan kebijakan seluruh jajaran manajemen yang menjadi komando setiap pelaksanaan, bagi pengembangan kepemimpinan transformasional dan etika bisnis, dan juga bagi setiap staff yang menjadi garda depan pelayanan demi kemajuan bersama.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Kepemimpinan mempunyai arti yang berbeda-beda tergantung pada sudut pandang atau perspektif dari para ahli maupun peneliti yang bersangkutan, misalnya dari perspektif individual dan aspek dari fenomena yang paling menarik perhatian mereka. Berikut beberapa contoh pengertian kepemimpinan :

Pengertian kepemimpinan menurut Robbins (2006) adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian (tujuan). Pendapat ini memandang semua anggota kelompok/organisasi sebagai satu kesatuan, sehingga kepemimpinan diberi makna sebagai kemampuan mempengaruhi semua anggota

kelompok/organisasi agar bersedia melakukan kegiatan/bekerja untuk mencapai tujuan kelompok/organisasi. Sedangkan kepemimpinan menurut Bangun (2012) kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuannya. Pemimpin berperilaku untuk membantu organisasi dengan kemampuan maksimal dalam mencapai tujuan. Pemimpin tidak berdiri sendiri di samping, melainkan mereka memberikan dorongan dan memacu (*to prod*), berdiri di depan yang memberikan kemudahan untuk kemajuan serta memberikan inspirasi organisasi dalam mencapai tujuan.

Selanjutnya menurut Tead, Terry dan Hoyt (Rivai, 2013) bahwa kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan orang lain dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia untuk mengikuti kehendaknya.

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robert J Starratt (2007:140) bahwa pemimpin transformasional membuat orang bertindak atas nama kepentingan kolektif kelompok atau komunitas. Selanjutnya menurut Yukl (2010) mendefinisikan bahwa : Kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan tanggap kepada pimpinannya. Dari kedua definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki alasan dasar bahwa meskipun individu-individu memiliki berbagai kepentingan dan tujuan yang terpisah-pisah, mereka semua disatukan oleh pemimpin dalam meraih tujuan-tujuan yang lebih tinggi.

Ciri-ciri dari kepemimpinan transformasional menurut Wuradji (2009) yaitu; 1) Memiliki keberanian untuk melakukan perubahan menuju tingkat produktivitas yang lebih tinggi, 2) Mampu membangkitkan semangat dan motivasi pengikutnya untuk bekerja keras. 3) Mampu mengembangkan semangat kebersamaan, disiplin, dan motivasi untuk maju. 4) Mampu membangun kesadaran berorganisasi pada pengikutnya, dengan jalan mengembangkan rasa memiliki organisasi (*sense of belonging*), dan rasa bertanggung jawab (*sense of responsibility*), serta membangun kemampuan untuk meraih prestasi yang setinggi-tingginya. 5) Mampu memberikan perlindungan (mengayomi) dan menciptakan rasa aman dikalangan pengikutnya. 6) Mampu menampung dan menangkap semua aspirasi dan kepentingan pengikutnya. 7) Menggunakan kemampuan

intelektualnya serta cerdas dalam proses pengambilan keputusan. 8) Memerjuangkan kebutuhan pengikutnya. 9) Oleh karena kepemimpinan transformasional mengandung komponen kharismatik, pemimpin mampu memberikan pengarahan yang selalu diterima dan dipatuhi dengan ikhlas, sehingga pengikutnya memiliki rasa “wajib” untuk mentaati semua perintah dan arahnya. 10) Selalu berusaha membawa pengikutnya ke arah suatu idealisme. 11) Pengikutnya selalu memuja-muja akan kemampuan dan keunggulan pemimpinnya. 12) Pemimpin menempatkan diri sebagai agen perubahan. 13) Pemimpin transformasional selalu belajar terus sepanjang hidupnya. 14) Mereka memiliki kemampuan untuk menangani masalah yang kompleks, sulit diprediksi, tidak memiliki ketentuan, serta masalah yang membingungkan. 15) Mereka sangat menghargai potensi, kebutuhan dan aspirasi pengikutnya. 16) Memiliki kepercayaan diri yang kuat dalam menanggung resiko atau keputusan yang diambilnya, dan berani melawan tantangan yang sekiranya akan menghambat transformasi.

Transformational Leader memiliki sikap, nilai dan keterampilan yang disebut atribut pemimpin transformasional, yaitu : 1) Memandang dirinya sebagai *agent of change*. 2) Pengambil resiko yang bijaksana. 3) Percaya pada orang dan peka terhadap kebutuhan mereka. 4) Mampu mengungkapkan nilai-nilai utama yang menuntun tingkah lakunya. 5) Fleksibel dan terbuka terhadap belajar dari pengalaman. 6) Memiliki keterampilan kognitif serta yakin pada cara berpikir tertib dan perlunya analisis masa lah secara hati-hati. 7) Memiliki angan-angan (*dreams*) dan percaya pada intuisinya.

Etika Bisnis

Bertens (2000:5) berpendapat bahwa etika bisnis adalah pemikiran atau refleksi tentang moralitas dalam ekonomi dan bisnis. Moralitas berarti aspek baik atau buruk, terpuji atau tercela dan karenanya diperbolehkan atau tidak, dari perilaku manusia. Moralitas selalu berkaitan dengan apa yang dilakukan manusia dan kegiatan ekonomis merupakan suatu bidang perilaku manusia yang penting. Bisnis yang baik (*good business*) bukan saja bisnis yang menguntungkan. Bisnis yang baik adalah bisnis yang juga baik secara moral.

Prinsip-prinsip yang berlaku dalam bisnis yang baik sesungguhnya tidak bisa dilepaskan dari kehidupan kita sebagai manusia. Prinsip-prinsip ini sangat erat terkait dengan sistem nilai yang dianut oleh masing-masing masyarakat.

Prinsip-prinsip etika bisnis menurut *Caux Round Table* (1994) adalah:

- a. tanggung jawab bisnis dari *stakeholder* ke *stakeholder*
- b. dampak ekonomis dan sosial bisnis : menuju inovasi, keadilan dan komunitas dunia
- c. perilaku bisnis dari hukum yang tersurat ke semangat saling percaya
- d. sikap menghormati aturan
- e. dukungan bagi perdagangan multilateral

- f. sikap hormat bagi lingkungan alam
- g. menghindari operasi-operasi yang tidak etis

Etika Bisnis merupakan cara-cara untuk melakukan kegiatan bisnis yang mencakup seluruh aspek yang berkaitan dengan individu, perusahaan, industri dan juga masyarakat. Pengertian tersebut mencakup bagaimana menjalankan bisnis secara adil, dengan mengubah pandangan dunia tentang etika bisnis agar tatanan ekonomi dunia semakin membaik. Bisnis tanpa etika menyebabkan para penguasa dan pebisnis akan menjadi tidak terkendali dan menghalalkan segala cara untuk mencapai tujuannya.

Kinerja

Sedarmayanti (2010) menyatakan bahwa “kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Pengertian kinerja menurut Wibowo (2011) hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Rivai (2013) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedarmayanti (2010) Kinerja berasal dari kata *performance*, yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/ unjuk kerja/penampilan kerja”. August W. Smith (dalam Sedarmayanti, 2010) mengemukakan *performance* atau kinerja adalah *output drive from processes human or otherwise*”, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Gomes (2005) mengemukakan kinerja adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu. Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas organisasi. Faktor utama dari kinerja adalah kemampuan dan kemauan.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Kepemimpinan yang baik merupakan tindakan dari pemimpin yang mampu memberi dampak baik dan tujuan dari organisasi tersebut tercapai sesuai yang dicita-citakan. Dalam arti seorang pemimpin mampu memberikan efek kinerja yang baik bagi bawahan atau karyawannya. Bass (Sedarmayanti, 2010) menyatakan bahwa pemimpin transformasional dapat mengubah dan memotivasi

karyawannya dengan cara 1) membuat mereka lebih menyadari pentingnya hasil tugas; 2) membujuk mereka untuk mementingkan kepentingan tim atau organisasi mereka dibandingkan dengan kepentingan pribadi, dan 3) mengaktifkan kebutuhan mereka yang lebih tinggi.

Prinsip-prinsip etika bisnis menurut *Caux Round Table* (1994) adalah: 1) tanggung jawab bisnis dari *stakeholder* ke *stakeholder*, 2) dampak ekonomis dan sosial bisnis : menuju inovasi, keadilan dan komunitas dunia, 3) perilaku bisnis dari hukum yang tersurat ke semangat saling percaya, 3) sikap menghormati aturan, 4) dukungan bagi perdagangan multilateral, 5) sikap hormat bagi lingkungan alam, 6) menghindari operasi-operasi yang tidak etis. Agar etika bisnis dapat diterapkan dalam organisasi maka peran pemimpin sangat penting, dimana kepemimpinan transformasional memberikan contoh perilaku yang mengarah pada perilaku etis sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Sesuai paparan dalam kerangka pemikiran diatas maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional terhadap etika bisnis
2. Terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan
3. Terdapat pengaruh signifikan etika bisnis terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah salah satu perusahaan Leasing di Bandung. Sugiono (2013) mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dari karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Untuk kepentingan penarikan sampel dari sebuah populasi diambil semua populasi untuk dijadikan sampel sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Penulis akan mengambil data secara populasi yaitu 32 responden. Penelitian ini menggunakan metode inferensial untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap etika bisnis serta implikasinya pada kinerja pegawai.

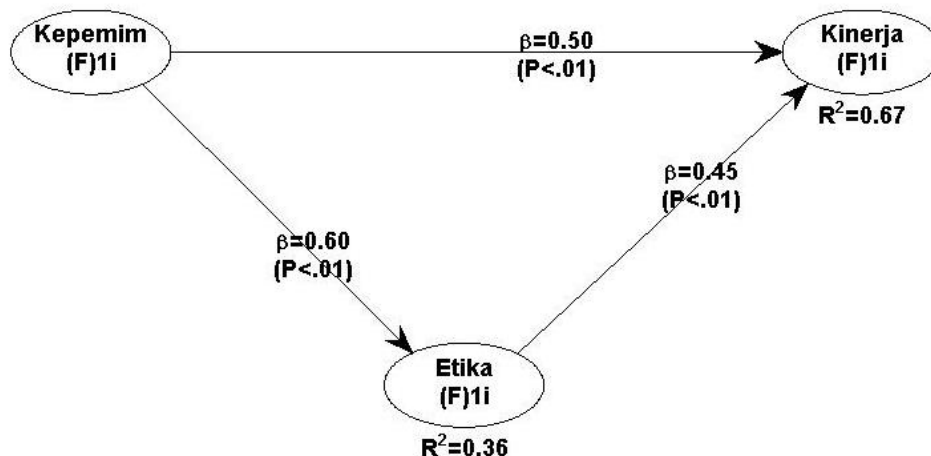
Untuk menunjang metode penelitian ini dapat digunakan teknik pengumpulan data menurut pendapat Sugiyono (2013) bahwa teknik pengumpulan data mana yang paling tepat sehingga betul-betul didapat data yang valid dan reliabel, jangan semua teknik pengumpulan data (studi kepustakaan, angket, observasi, dan wawancara) dicantumkan sekiranya tidak dapat dilaksanakan. Dalam penyusunan angket berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan, maka masing-masing variabel baik variabel bebas maupun variabel terikat akan diuraikan dalam bentuk pernyataan diberi nilai dengan

menggunakan skor untuk menentukan bobot penilaian. Kemudian dalam pengolahan data digunakan skala pengukuran yang diperoleh melalui hasil jawaban responden yaitu dengan menggunakan skala ordinal dan skala Likert. Selanjutnya hasil angket dihitung, untuk pengkategorian data digunakan tabulasi data.

Teknik analisis data menggunakan structural equation modeling (SEM) Partial Least Square. Pengukuran model *Partial Least Squares* (PLS) berdasarkan pada pengukuran prediksi yang mempunyai sifat non-parametrik melalui *convergent validity* yaitu dimana ukuran reflektif individual berkolerasi dengan nilai loading > 0.50 (Chin, 1988) dan nilai *disciriminant validity* yaitu membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dalam model, jika nilai AVE lebih besar dari nilai korelasi antara konstruk dengan model maka dikatakan memiliki *disciriminant validity* yang baik (Fornell & Larcker, 1981). Sedangkan model structural dievaluasi dengan menggunakan R-squares untuk konstruk dependen, *Stone-Geiser Q-square test* untuk uji *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari parameter jalur structural. (Ghozali, 2011; Sidharta & Sidh, 2014)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data dilakukan dengan memasukkan seluruh data responden dan menguji *convergent validity*, *disciriminant validity* dan uji signifikansi. Hasil penghitungan menunjukkan semua indikator mempunyai nilai loading diatas 0,50, sehingga semua indikator memenuhi kriteria pengujian model *Partial Least Squares* (PLS). Hasil perhitungan dengan menggunakan Warp PLS 5 menunjukkan model struktural secara keseluruhan sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil model keseluruhan variabel penelitian

Berdasarkan pada hasil perhitungan menunjukkan bahwa semua variabel penelitian terbukti signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap Etika Bisnis sebesar 0,60 dan sebesar 0,50 terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Etika bisnis berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 0,45. Adapun model struktural secara keseluruhan berpengaruh sebesar 0,67 yang di tandakan dengan nilai R^2 , hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional dan etika bisnis secara bersama-sama dapat menjelaskan kinerja pegawai sebesar 67% sedangkan sisinya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Yukl (2011) bahwa kepemimpinan transformasional dapat memberikan rasa kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin. Hal ini mengindikasikan bahwa pemimpin dapat mengubah perilaku karyawannya untuk mencapai kinerja yang optimal. Lebih lanjut dengan adanya pengaruh ideal, pertimbangan individual, motivasional dan stimulasi intelektual akan menimbulkan perilaku etis yang akhirnya membentuk etika bisnis yang dicontohkan oleh pemimpin transformasional. Hal penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Rasmini & Jayanti. (2013) yang membuktikan bahwa perilaku pegawai berpengaruh signifikan terhadap perilaku etis. Yukl (2011) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat menggerakkan dan memotivasi karyawan, dengan demikian bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap etika bisnis pegawai. Sidharta & Lusyana (2015) membuktikan bahwa dimensi hubungan dan tugas merupakan faktor pembentuk dari kepemimpinan. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh García-Morales et al., (2012) yang membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Senada dengan itu penelitian yang dilakukan oleh Suryana (2014) membuktikan bahwa etika bisnis berpengaruh terhadap kemitraan serta berdampak pada kinerja usaha.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pada hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap etika bisnis dan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai peran dari pemimpin dan penanaman etika bisnis perlu untuk ditingkatkan. Dalam penerapan etika bisnis ini pada pegawai meniru dan mencontoh dari perilaku pemimpin. Dalam penelitian ini masih banyak kekurangannya sehingga diharapkan bagi penelitian selanjutnya untuk memasukkan variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Implikasi praktis pada penelitian ini terletak pada peran dari kepemimpinan dalam menanamkan perilaku etis pada pegawai dapat dilaksanakan, hal tersebut dapat diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada perusahaan.

REFERENSI

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Bertens, K. (2000). *Pengantar etika bisnis*. Kanisius.
- Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Approach for Structural Equation Modelling. In Marcoulides, G. A. (Ed). *Modern Method for Business Research*. Mahwah. NJ. Erlbaum.
- Fornell, C., & Larcker, D. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variable and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18, 39-50.
- García-Morales, V. J., Jiménez-Barrionuevo, M. M., & Gutiérrez-Gutiérrez, L. (2012). Transformational leadership influence on organizational performance through organizational learning and innovation. *Journal of Business Research*, 65(7), 1040-1050.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV Andi Offset: Yogyakarta.
- Ghozali, I. (2011). *Structural Equation Modelling, Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit - Undip.
- Machmud, S., & Sidharta, I. (2013). Model Kajian Pendekatan Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Sektor UMKM Di Kota Bandung (Model Study of Strategic Management Approach In SMEs Sector Improvement In Bandung). *Jurnal Computech & Bisnis*, 7(1), 56-66.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Rasmini, N. K., & Jayanti, N. P. I. (2013). Pengaruh pengendalian intern, motivasi, dan reward manajemen pada perilaku etis konsultan. *E-Jurnal Akuntansi*, 5(1), 179-195.
- Rivai, Veitzal. (2013). *Manajemen sumber daya manusia Untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Robbins., P. S. (2006). *Organizational Behavior*, (alih bahasa oleh Benyamin Molan). PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2006). *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Mandar maju: Bandung.
- Sidharta, I., & Lusyana, D. (2015). Pengaruh Orientasi Hubungan Dan Orientasi Tugas Dalam Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pelaku Usaha. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 9(1), 45-55.
- Sidharta, I., & Sidh, R. (2014). Pengukuran Persepsi Manfaat Dan Persepsi Kemudahan Terhadap Sikap Serta Dampaknya Atas Penggunaan Ulang

Online Shopping Pada E-Commerce. *Jurnal Computech & Bisnis*, 8(2), 92-100.

Suryana, T. (2014). Pengaruh Lingkungan Eksternal, Internal dan Etika Bisnis terhadap Kemitraan Usaha serta Implikasinya pada Kinerja Usaha Kecil. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kontigensi*, 2(2), 68-88.

Table, C. R. (1994). Caux round table principles for business. *The Hague: Netherlands*.

Yukl, G. (2011). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi Kelima, Jakarta: Penerbit PT Indeks.