

Pendampingan Implementasi Etika dan Integritas Kepemimpinan Transformasional Pada UMKM di Sudimara, Kec Ciledug, Tangerang

Fitria Nursanti¹, Firman Fauzi², Alvita Sari³

^{1,2,3} Universitas Mercu Buana

Fitria Nursanti

E-mail: fitria.nursanti@mercubuana.ac.id*

Article History:

Received: Agustus, 2024

Revised: Agustus, 2024

Accepted: Agustus, 2024

Abstract: Pendampingan dalam menerapkan Etika dan Integritas pada kepemimpinan transformasional untuk Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) bertujuan untuk meningkatkan produktivitas, loyalitas, retensi, inovasi, kreativitas, dan kepuasan pelanggan, serta memastikan keberlangsungan usaha. Para pelaku UMKM, khususnya di Kelurahan Sudimara Timur, Kecamatan Ciledug, belum menerapkan prinsip kepemimpinan etis dan berintegritas. Hal ini mengakibatkan tingginya perputaran karyawan dan kurangnya aturan yang jelas. Karena menjalankan gaya kepemimpinan kekeluargaan yang tidak terstruktur sehingga menyebabkan ketidakpastian. Berbeda dengan gaya kepemimpinan transaksional dengan penghargaan dan peran yang jelas dapat memberikan dampak positif. Tujuan kegiatan pendampingan ini adalah memberikan pelatihan kepada UMKM mengenai kepemimpinan transformasional yang beretika dan berintegritas, serta dapat mengimplementasikannya dalam aktivitas bisnis sehari-hari. Manfaat dari kegiatan ini adalah peningkatan pemahaman pelaku usaha yang akan mendukung perkembangan usaha melalui peningkatan produktivitas, retensi, loyalitas, dan kepuasan pelanggan, serta menghasilkan pemimpin masa depan yang berkualitas sehingga keberlangsungan usaha terjadi.

Keywords:

Etika, Integritas, Kepemimpinan, Transformasional, UMKM, Sudimara

Pendahuluan

Peranan UMKM (Usaha Mikro, Kecil dan Menengah) dalam perekonomian suatu negara itu sangat penting yaitu sebagai penggerak utama kegiatan perekonomian masyarakat setempat dan ikut serta berperan dalam menghasilkan peluang kerja yang signifikan.

Di Kelurahan Sudimara Timur, Kecamatan Ciledug, Kota Tangerang, UMKM sektor kuliner memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kesejahteraan

masyarakat setempat. Kelurahan Sudimara Timur merupakan area yang berkembang dengan berbagai usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), terutama di sektor kuliner. UMKM di kawasan ini berperan penting dalam ekonomi lokal dengan menyediakan lapangan kerja dan kontribusi terhadap perekonomian daerah. Namun, terdapat masalah signifikan yang dihadapi oleh pelaku UMKM, khususnya terkait dengan kepemimpinan yang beretika dan berintegritas.

Kondisi yang terjadi adalah Permasalahan Kepemimpinan dimana banyak pelaku UMKM di Sudimara Timur dalam menjalankan usahanya dengan pendekatan kekeluargaan tanpa sistem manajerial yang jelas. Hal ini menyebabkan tingginya angka turnover karyawan, rendahnya motivasi, dan produktivitas yang tidak optimal. Selain itu Kualitas Kepemimpinan dimana banyak pemimpin UMKM belum menerapkan prinsip kepemimpinan yang beretika, seperti kejujuran, transparansi, dan integritas. Akibatnya, hubungan antara pemimpin dan karyawan sering kali tidak harmonis, dan karyawan merasa tidak ada contoh yang baik dari pimpinan. Kondisi yang ke tiga adalah mengenai Fasilitas dan Infrastruktur. Fasilitas yang ada di UMKM masih minim, dan dukungan untuk pengembangan kapasitas kepemimpinan belum memadai.

Dalam melakukan pendampingan dengan para pelaku usaha UMKM ini, untuk mendapatkan data kualitatifnya adalah dengan cara wawancara dengan Pelaku UMKM. Dari Wawancara di ketahui bahwa para pelaku UMKM mengaku kesulitan dalam mengelola usaha secara professional. Hal ini karena kurangnya pengetahuan tentang kepemimpinan transformasional dan etika kerja. Cara kedua yang di lakukan adalah Observasi Langsung yang mana akhirnya diketahui tingginya turnover karyawan dan ketidakpuasan karyawan terhadap kepemimpinan yang ada terlihat jelas, yang menunjukkan perlunya perubahan dalam pendekatan kepemimpinan.

Selain data kualitatif di lakukan juga pengumpulan data kuantitatifnya. Cara yang di lakukan adalah Survei Turnover Karyawan: Data menunjukkan bahwa turnover karyawan di UMKM kuliner di Sudimara Timur mencapai 40% per tahun, jauh di atas rata-rata industry dan Survei Kepuasan Karyawan: Hasil survei menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang rendah (55%) dan tingkat motivasi yang rendah (60%).

Di lihat dari penjelasan sebelumnya dapat diketahui adanya Isu dan Fokus Pengabdian yaitu (1) Kurangnya Pengetahuan dan Penerapan Kepemimpinan Transformasional. Sehingga para pelaku UMKM yang tidak memahami atau tidak

menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan yang beretika, dan berdampak pada manajemen yang kurang efektif serta rendahnya produktivitas. (2) Tingginya Turnover Karyawan. Turnover karyawan yang tinggi mencerminkan ketidakstabilan dan masalah dalam kepemimpinan dan manajemen.

Berikut adalah rincian fokus pengabdian yaitu: 1. Bidang Produktif: Pengembangan UMKM Kuliner di Sudimara Timur: Dalam hal ini fokus Pengabdian yang dilakukan oleh peneliti adalah Pengembangan Kepemimpinan yang beretika dan bermoral: Kegiatan ini akan membantu individu atau kelompok dalam memahami nilai-nilai etika dan integritas yang mendasari kepemimpinan transformasional. Melalui pendampingan, mereka akan diberikan panduan, pelatihan, dan dukungan dalam menerapkan prinsip-prinsip tersebut dalam praktik kepemimpinan sehari-hari. Fokus yang kedua dalam bidang ini adalah Peningkatan Kesadaran tentang Etika dan Integritas, dengan cara mengedukasi pemimpin UMKM tentang pentingnya etika dan integritas dalam kepemimpinan. Salah satu tujuan dari kegiatan ini adalah untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya prinsip-prinsip etika dan integritas dalam kepemimpinan. Diharapkan bahwa dengan adanya pendampingan ini, individu atau kelompok akan lebih memahami dampak positif dari praktek-praktek yang beretika dan bermoral dalam kepemimpinan mereka.

Fokus 2. Bidang Non-Produktif: Peningkatan Pelayanan dan Kesejahteraan Masyarakat Umum, yaitu Mengedukasi masyarakat tentang pentingnya penggunaan layanan yang tersedia, hak-hak mereka, dan cara mengakses layanan tersebut

Dengan adanya dua fokus penelitian tersebut maka alasan peneliti memilih UMKM Kuliner di Kecamatan Sudimara Timur sebagai tema pengabdian didasarkan pada beberapa alasan yaitu: Kebutuhan mendesak akan adanya di terapkan Etika dan integritas yang perlu segera diwujudkan; Memberikan kepemimpinan bagi UMKM ini untuk mengurangi pergantian karyawan (mengurangi turn over karyawan) dan meningkatkan potensi kepuasan dan produktivitas.

Adapun perubahan sosial yang diharapkan dengan adanya pendampingan ini adalah (1) Peningkatan Kualitas Kepemimpinan, yang mana di harapkan UMKM di Sudimara Timur diharapkan dapat menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional, yang akan meningkatkan kualitas manajemen dan hubungan di tempat kerja. (2) Reduksi Turnover Karyawan, yang mana dengan adanya kepemimpinan yang lebih baik, di harapkan turnover karyawan dapat menurun, yang pada gilirannya akan meningkatkan stabilitas usaha. (3) Peningkatan Produktivitas dan Kepuasan agar karyawan yang merasa dihargai dan terinspirasi

akan lebih termotivasi dan produktif.

Tujuan Pengabdian peneliti adalah memberikan Pelatihan Kepemimpinan dengan cara menyediakan pendampingan tentang kepemimpinan transformasional dan etika kepada pelaku UMKM dan yang kedua adalah Meningkatkan Etika dan Integritas. Meningkatkan Etika dan Integritas ini, peneliti melakukan cara mengedukasi pelaku UMKM tentang pentingnya menerapkan etika dan integritas dalam kepemimpinan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dengan acuan dari literature review yang relevan yang dilakukan peneliti

Literature Review yang Relevan yang dilakukan adalah tentang Kepemimpinan Transaksional, Etika Kepemimpinan dan pengaruh kepemimpinan terhadap turn over karyawan. Kepemimpinan Transformasional, menurut Burns (1978), kepemimpinan transformasional menginspirasi dan memotivasi pengikut untuk mencapai potensi penuh mereka dengan memberikan perhatian pada kebutuhan individu dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Selain itu, dalam jurnal dengan judul *Transformational Leadership and Employee Turnover: The Role of Psychological Empowerment (Journal of Applied Psychology, 2023)*. Penelitian ini tentang bagaimana kepemimpinan transformasional mempengaruhi turnover karyawan melalui pemberdayaan psikologis. Temuan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mengurangi turnover dengan meningkatkan pemberdayaan karyawan yang mendorong keterlibatan dan kepuasan kerja. Juga ada jurnal yang berjudul **The Impact of Transformational Leadership on Employee Retention: The Mediating Role of Job Satisfaction and Organizational Commitment** (*Journal of Organizational Behavior, 2021*). Studi yang meneliti bagaimana kepemimpinan transformasional mempengaruhi retensi karyawan melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara signifikan mengurangi turnover dengan meningkatkan kedua faktor tersebut.

Etika Kepemimpinan, menurut Northouse (2018), kepemimpinan yang etis melibatkan kejujuran, integritas, dan transparansi, yang meningkatkan kepercayaan dan memotivasi anggota tim. Selain itu, dalam jurnal yang berjudul **Ethical Leadership and Employee Well-Being: The Mediating Role of Trust and Fairness** (*Leadership & Organization Development (Journal, 2022)*). Penelitian ini meneliti bagaimana kepemimpinan etis mempengaruhi kesejahteraan karyawan dengan memperhatikan peran mediasi dari kepercayaan dan keadilan. Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan etis berkontribusi pada kesejahteraan karyawan dengan cara meningkatkan kepercayaan dan keadilan dalam lingkungan kerja. Juga, Brown dan

Treviño (2006) menyatakan bahwa etika kepemimpinan berkontribusi pada kepercayaan dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya mendukung kinerja organisasi yang lebih baik.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Turnover Karyawan, menurut Stogdill (1974) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat mengurangi tingkat turnover dengan meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan. Selain itu terdapat jurnal yang berjudul *The Role of Transformational Leadership in Reducing Employee Turnover: A Meta-Analytic Review* (Human Resource Management Review, 2024). Meta-analisis ini mengevaluasi berbagai studi mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap turnover karyawan. Temuan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara efektif mengurangi turnover dengan meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan.

Metode

A. Khalayak Sasaran

kegiatan ini ditujukan untuk UMKM kuliner di bawah Organisasi UMKM Sudimara Timur, Kecamatan Ciledug. Pelaksanaan kegiatan akan dilakukan pada pertengahan Desember 2023 di Balai Organisasi UMKM Sudimara Timur, dengan melibatkan mahasiswa.

Beberapa UMKM kuliner yang tergabung dalam Organisasi UMKM Sudimara Timur adalah peserta pelatihan pembukuan sederhana ini. Secara lebih rinci, pengabdian masyarakat ini dilaksanakan dalam beberapa tahap, menggunakan teknik berikut:

B. Tujuan Kegiatan:

1. Pendampingan implementasi etika dan integritas kepemimpinan transformasional pada UMKM di Sudimara Timur.
2. Pelatihan pembukuan sederhana untuk UMKM kuliner.

C. Tahapan Kegiatan:

1. Tahap Persiapan:

Survei awal dilakukan untuk memeriksa kondisi UMKM Kuliner yang tergabung dalam Organisasi UMKM Sudimara Timur. Selain itu, masalah yang dihadapi juga diidentifikasi. Selanjutnya, hasil didiskusikan dengan dosen, yang juga berfungsi sebagai nara sumber dalam kegiatan

pengabdian masyarakat ini. Selain itu, pada tahap ini dilakukan penyusunan alat evaluasi dan persiapan materi:

- a) **Survei Pendahuluan:** Mengidentifikasi kondisi dan masalah UMKM kuliner serta berkonsultasi dengan dosen narasumber.
- b) **Pembentukan Tim:** Menunjuk narasumber dan merancang metode pelatihan.
- c) **Penyusunan Materi:** Menyusun materi pelatihan tentang etika dan integritas kepemimpinan transformasional serta pembuatan pembukuan sederhana.
- d) **Instrument Evaluasi:** Menyusun pretest dan posttest.

2. Tahap Pelaksanaan:

Dilakukan koordinasi ke Penanggungjawab (*Person in Charge*) Organisasi UMKM Sudimara Timur, pelaku UMKM Kuliner dan mahasiswa yang membantu pelaksanaan kegiatan ini dengan lancar. Pada awal kegiatan dilakukan sambutan oleh Ketua Organisasi UMKM Sudimara Timur kemudian dilanjutkan dengan pengisian absen serta peserta mengisi pre test. Selanjutnya disosialisasikan kepemimpinan yang beretika dan berintegrasi dengan gaya kepemimpinan transformasional dan sesi diskusi / tanya jawab sebagai berikut

- a) **Koordinasi:** Mengatur kegiatan dengan Penanggungjawab, pelaku UMKM, dan mahasiswa.
- b) **Sambutan dan Pretest:** Mengisi absensi dan pretest pengetahuan.
- c) **Pelatihan:** Sosialisasi etika kepemimpinan transformasional, diskusi, dan tanya jawab.
- d) **Diskusi:** Mendalami pemahaman tentang kepemimpinan etis dan transformasional.

3. Tahap Evaluasi:

Setelah tes, peserta diminta mengisi kolom saran untuk evaluasi kegiatan selanjutnya. Ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana peserta pelaku UMKM memahami materi yang disosialisasikan dan seberapa puas mereka dengan kegiatan tersebut:

- a) **Posttest:** Mengukur pemahaman peserta tentang materi.
- b) **Saran dan Evaluasi:** Mengumpulkan saran untuk perbaikan kegiatan di masa depan.

Metode Penilaian Tingkat Keberhasilan:

Perencanaan yang sudah disusun memerlukan pemantauan. Oleh karena itu, memahami perencanaan program, baik pendekatan maupun hasilnya, sangat penting untuk monitoring. Hal ini membuat pembacaan kemajuan dan dampak program yang dilaksanakan dari tahun ke tahun lebih mudah. Berikut ini adalah beberapa hal penting tentang pengawasan yang harus diperhatikan:

1. Indikator

Indikator, juga dikenal sebagai ukuran keberhasilan, adalah alat yang digunakan untuk memberikan sinyal tentang pencapaian hasil program yang dapat diukur dan digunakan. Alat ini mengukur pencapaian hasil aktual dibandingkan dengan hasil yang diharapkan dalam jangka waktu tertentu. Indikator sendiri terdiri dari dua kategori:

- a) Indikator kuantitatif, seperti tingkat pendapatan, persentase, dan jumlah, yang mengukur jumlah.
- b) Indikator kualitatif, seperti tingkat kepuasan, dampak, partisipasi, keterbukaan, penerapan informasi/teknologi, dan gaya dialog, yang mengindikasikan gagasan, penilaian, persepsi, dan perilaku masyarakat mengenai subjek/isu tertentu.

Indikator bisa juga merupakan gabungan antara kualitas dan kuantitas, yang mencerminkan banyak pelaku bisnis yang berpartisipasi pada bisnis sabun organik ini. Oleh karena itu, setiap indikator harus disertakan juga dengan target indikator, sehingga dalam penyusunan indikator dapat menggunakan rumus SMART sebagai berikut:

S (*Specific*): jelas yang dimaksud, dimana, kapan dan bagaimana situasi akan berubah;

M (*Measurement*): target-target dan manfaat mampu dikuantifikasi;

A (*Achievable*): dapat berkontribusi pada tujuan-tujuan organisasi;

R (*Realistis*): memungkinkan mencapai level perubahan berkaitan dengan tujuan organisasi.

T (*Time bound*): dapat diukur dari waktu ke waktu.

2. Output

Adalah pernyataan pencapaian pada tingkat jangka pendek yang secara langsung dicapai melalui upaya dan sepenuhnya berada di bawah kendali

manajemen bisnis. “Mengelola bisnis dengan mengintegrasikan gaya kepemimpinan transformasional dengan kepemimpinan yang beretika.” adalah contoh output. Dokumentasi bisnis yang efektif dapat diperoleh secara langsung melalui penelitian, lokakarya, media sosial, forum group discussion (FGD), dan pelatihan. Tugas ini berfungsi sebagai sarana, atau rencana, untuk mendapatkan hasil yang diinginkan.

3. Outcome

Adalah pernyataan hasil pada tingkat keberhasilan jangka menengah yang membutuhkan bantuan dari pihak lain dan tidak secara langsung dicapai melalui tindakan (misalnya pemangku kepentingan, penerima manfaat, media, mitra, dan sebagainya). Mencapai hasil yang diinginkan dapat dicapai dengan menambahkan tingkat output dan memberikan asumsi yang menguatkan. Pemain lain dalam ruang intervensi memodifikasi perilaku pelaku UMKM dengan beralih dari pendekatan tradisional ke pendekatan berbasis teknologi. Jika pelaku UMKM menggunakan teknologi untuk menjalankan bisnis mereka, maka keberhasilan program dapat di evaluasi. Jika indikator dan target tingkat akhir disusun dengan baik sesuai dengan pedoman SMART yang telah disebutkan di atas, maka evaluasi akan menjadi efektif.

Hasil

Kesimpulan yang dapat diambil dari ceramah, sesi tanya jawab, dan pengamatan langsung yang dilakukan selama kegiatan pengabdian masyarakat adalah sebagai berikut: (1) Edukasi dan Implementasi Etika dan Integritas Kepemimpinan Transformasional bagi UMKM Kuliner di Sudimara Timur, Ciledug, Tangerang memberikan wawasan yang baru mengenai pentingnya pemahaman dasar keuangan; (2) Peserta yang hadir memiliki motivasi yang tinggi untuk mencari tahu informasi yang lebih spesifik mengenai topik-topik yang dibahas. Hal ini terlihat dari keaktifan peserta dalam sesi tanya jawab dan diskusi; (3) Selain itu, pengabdian masyarakat ini telah berhasil menjadi wadah bagi pengembangan penelitian mengenai penerapan etika dan integritas kepemimpinan transformasional di Sudimara Tumur, Ciledug, Tangerang.

Diskusi

Pembahasan

Keinginan kuat para peserta untuk mempelajari informasi baru mengenai Integritas dan Etika Kepemimpinan Transformasional merupakan salah satu aspek yang memungkinkan proyek pengabdian masyarakat ini berjalan dengan lancar. Setelah mengajukan pertanyaan dan berpartisipasi penuh dalam diskusi, para peserta berbagi pengalaman mereka dalam berbagai kesempatan, yang dapat menjadi wadah untuk saling belajar.

Kesimpulan

Pendampingan implementasi etika dan integritas dalam kepemimpinan transformasional pada UMKM di Kelurahan Sudimara Timur, Kecamatan Ciledug, Tangerang bertujuan untuk mengatasi beberapa isu utama yang dihadapi oleh pelaku UMKM di wilayah tersebut. Berdasarkan analisis situasi, ditemukan bahwa tingginya perputaran karyawan dan rendahnya kepuasan serta produktivitas di UMKM kuliner disebabkan oleh penerapan kepemimpinan yang tidak etis dan kurang terstruktur.

Dalam pengimplementasian prinsip etika dan integritas dalam kepemimpinan transformasional diharapkan dapat membawa perubahan positif yang signifikan. Dengan memberikan pelatihan tentang kepemimpinan transformasional yang mempunyai etika, diharapkan UMKM dapat meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan retensi karyawan. Kepemimpinan yang adil dan transparan akan memperbaiki hubungan antara pemimpin dan karyawan, meningkatkan motivasi dan kinerja, serta mengurangi perputaran karyawan. Selain itu, penerapan kepemimpinan transformasional akan mendukung inovasi dan kreativitas, meningkatkan kepuasan pelanggan, dan memperkuat keberlanjutan usaha.

Kegiatan ini sejalan dengan program MBKM (Mata Kuliah Berkehidupan Mahasiswa) dan IKU (Indikator Kinerja Utama) Universitas Mercu Buana, yang bertujuan untuk memberdayakan UMKM dan memberikan pengalaman praktis kepada mahasiswa. Dengan kegiatan ini, diharapkan mahasiswa dapat memperoleh pengalaman langsung dalam menerapkan prinsip-prinsip etika dalam kepemimpinan, sementara UMKM dapat merasakan manfaat langsung dari penerapan gaya kepemimpinan yang lebih efektif dan beretika.

Secara keseluruhan, keberhasilan kegiatan ini akan mendukung perkembangan UMKM di Sudimara Timur dan memberikan masukan yang positif terhadap kesejahteraan masyarakat serta pencapaian target strategis Universitas Mercu Buana.

Pengakuan/Acknowledgements

Kami ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berkontribusi dan mendukung dalam pelaksanaan program pengabdian masyarakat ini. Tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, keberhasilan kegiatan ini tidak akan terwujud.

Pertama-tama, kami sampaikan apresiasi yang setinggi -tingginya kepada Universitas Mercu Buana atas dukungan yang diberikan melalui program MBKM dan IKU. Bantuan yang kami terima dalam bentuk sumber daya, bimbingan, dan fasilitas sangat berharga dalam menyukseskan kegiatan ini.

Kami juga mengucapkan terima kasih kepada pihak Kelurahan Sudimara Timur dan Kecamatan Ciledug yang telah memberikan akses dan kerjasama yang sangat baik dalam pelaksanaan kegiatan ini. Dukungan serta keterlibatan komunitas lokal sangat membantu dalam memastikan bahwa program ini sesuai dengan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh UMKM di kelurahan sudimara.

Ucapan terima kasih yang tulus juga kami sampaikan kepada para pelaku UMKM kuliner di Kelurahan Sudimara Timur yang telah membuka kesempatan bagi kami untuk memberikan pelatihan dan pendampingan. Kesediaan bapak dan ibu sebagai pelaku UMKM untuk bisa berpartisipasi dan menerima masukan serta saran sangat penting bagi keberhasilan program ini.

Kami juga mengapresiasi kontribusi dari tim pengabdian masyarakat Universitas Mercu Buana, termasuk mahasiswa dan para dosen, yang telah bekerja keras dalam merancang dan melaksanakan pelatihan. Kerja sama, dedikasi, dan semangat team ini sangat membantu dalam mencapai tujuan program ini.

Akhir kata kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak terkait dan institusi lain yang turut memberikan dukungan, baik secara langsung maupun tidak langsung, untuk keberhasilan kegiatan ini. Semoga kerja sama yang terjalin dapat terus berlanjut dan memberikan manfaat bagi masyarakat serta memperkuat komitmen kita terhadap pengabdian dan pemberdayaan komunitas.

Daftar Referensi

Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595-616. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.10.004>

Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.

- Chen, J., & Farh, J. L. (2021). The impact of transformational leadership on employee retention: The mediating role of job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 42(3), 234-249. <https://doi.org/10.1002/job.2516>
- Greatnusa. (n.d.). Transformational leadership adalah. *Greatnusa*. <https://greatnusa.com/artikel/transformational-leadership-adalah/> [diakses pada 18 Desember 2023].
- <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/161837/pp-no-7-tahun-2021>
- Juhro, S. M. (2020). *Transformational leadership: Konsep, pendekatan, dan implikasi pada pembangunan*. BI Institute.
- Korejan, M. M., & Shahbazi, H. (2016). An analysis of transformational leadership theory. *Journal of Fundamental and Applied Sciences*, 8(3S), 452–461. <https://doi.org/10.4314/jfas.v8i3s.192>
- Kompas. (2013, April 9). Langkah mengembangkan integritas pribadi. *Kompas Money*. <https://money.kompas.com/read/2013/04/09/11144792/Langkah.Mengembangkan.Integritas.Pribadi> [diakses pada 25 November 2023].
- Miao, Q., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2023). Transformational leadership and employee turnover: The role of psychological empowerment. *Journal of Applied Psychology*, 108(4), 611-623. <https://doi.org/10.1037/apl0000617>
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2022). Ethical leadership and employee well-being: The mediating role of trust and fairness. *Leadership & Organization Development Journal*, 43(2), 135-150. <https://doi.org/10.1108/LODJ-06-2021-0234>
- Nolan, J. R., & Schuler, R. S. (2024). The role of transformational leadership in reducing employee turnover: A meta-analytic review. *Human Resource Management Review*, 34(1), 100-115. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2023.100031>
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice* (8th ed.). Sage Publications.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*. Free Press.
- Sabda. (n.d.). Kaitan integritas dan kepemimpinan. *LEAD*. [https://lead.sabda.org/lead/?title=kaitan integritas dan kepemimpinan](https://lead.sabda.org/lead/?title=kaitan%20integritas%20dan%20kepemimpinan) [diakses pada 8 Desember 2023].