

PENERAPAN MODEL PENANAMAN KARAKTER DI KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BANDUNG BARAT PADA KEPEMIMPINAN TEDI AHMAD JUNAEDI

¹Solehudin Syaf, ²Elis Rohimah, ³Aan Hasanah, ⁴Bambang Samsul Arifin

^{1,2,3,4}UIN Sunan Gunung Djati Bandung

[1solehudinsyaf1975@gmail.com](mailto:solehudinsyaf1975@gmail.com), [2rohimahelis2495@gmail.com](mailto:rohimahelis2495@gmail.com),

[3aan.hasanah@uinsgd.ac.id](mailto:aan.hasanah@uinsgd.ac.id), [4bambangamsularifin@uinsgd.ac.id](mailto:bambangamsularifin@uinsgd.ac.id)

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi penerapan model penanaman karakter di Kementerian Agama Kabupaten Bandung Barat selama masa kepemimpinan Tedi Ahmad Junaedi, serta dampaknya terhadap kinerja lembaga tersebut. Metode yang digunakan adalah studi kasus dengan pendekatan kualitatif, melalui wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tedi Ahmad Junaedi menerapkan model penanaman karakter yang terstruktur dan sistematis, yang meliputi nilai-nilai integritas, profesionalisme, tanggung jawab, dan kerja sama. Penerapan model ini melibatkan pelatihan berkala, kegiatan pembinaan, serta evaluasi kinerja berbasis nilai. Dampak positif dari penerapan model ini terlihat pada peningkatan kinerja lembaga, ditandai dengan meningkatnya efisiensi kerja, peningkatan kualitas pelayanan, dan terciptanya budaya kerja yang kondusif. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penanaman karakter yang efektif dapat berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja lembaga pemerintah, dan dapat dijadikan sebagai referensi bagi institusi lain dalam upaya peningkatan kualitas layanan publik.

Kata kunci: *Model, Penanaman Karakter; Dampak Kinerja*

PENDAHULUAN

Penerapan model penanaman karakter merupakan salah satu upaya strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kinerja lembaga. Kementerian Agama Kabupaten Bandung Barat, di bawah kepemimpinan Tedi Ahmad Junaedi, telah mengambil langkah signifikan dalam mengintegrasikan nilai-nilai karakter ke dalam lingkungan kerja dan pelayanan publik (Ciulla, 2014). Studi kasus ini bertujuan untuk menganalisis penerapan model penanaman karakter pada Kementerian Agama Kabupaten Bandung Barat selama masa kepemimpinan Tedi Ahmad Junaedi dan mengevaluasi dampaknya terhadap kinerja lembaga.

Penanaman karakter di lingkungan pemerintahan tidak hanya bertujuan untuk membentuk pribadi yang berintegritas, tetapi juga untuk menciptakan budaya kerja yang efektif, efisien, dan akuntabel. Tedi Ahmad Junaedi, sebagai pemimpin Kementerian Agama Kabupaten Bandung Barat, dikenal dengan inisiatifnya yang

inovatif dalam memperkenalkan dan mengimplementasikan program-program yang berorientasi pada pengembangan karakter pegawai. Langkah-langkah ini meliputi pelatihan, workshop, serta integrasi nilai-nilai agama dan moral dalam setiap aspek operasional kementerian (Admin, Kementerian Agama Kabupaten Bandung Barat, 2024).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai strategi dan praktik yang telah diterapkan. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, serta analisis dokumen terkait. Fokus utama penelitian adalah untuk menilai sejauh mana program penanaman karakter ini berpengaruh pada peningkatan kinerja individu maupun lembaga secara keseluruhan.

Hasil dari studi kasus ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai efektivitas model penanaman karakter dalam konteks pemerintahan lokal. Selain itu, temuan penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi rujukan bagi lembaga-lembaga pemerintah lainnya dalam mengembangkan dan menerapkan program serupa guna meningkatkan kualitas layanan publik dan mencapai tujuan organisasi yang lebih baik.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan pegawai Kementerian Agama Kabupaten Bandung Barat, observasi langsung, dan analisis dokumen internal. Analisis data dilakukan secara tematik untuk mengidentifikasi pola-pola penting dalam penerapan model penanaman karakter dan dampaknya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Penanaman Karakter dalam Organisasi Publik

Menurut Lickona, penanaman karakter adalah upaya sistematis untuk membantu individu memahami, menginternalisasi, dan mempraktikkan nilai-nilai moral yang baik. Dalam konteks organisasi publik, penanaman karakter dapat meningkatkan etos kerja, disiplin, dan integritas pegawai (Lickona, 1992).

Penanaman karakter dalam organisasi publik sering menghadapi berbagai tantangan, seperti resistensi perubahan, kurangnya komitmen dari pimpinan, dan ketidakselarasan antara nilai-nilai individu dengan nilai-nilai organisasi. Keberhasilan penanaman karakter sangat bergantung pada keselarasan antara visi kepemimpinan dengan budaya organisasi yang ingin dibangun (Pertwi, 2016).

Penanaman karakter dalam organisasi publik merupakan proses yang penting untuk memastikan bahwa nilai-nilai etika, profesionalisme, dan integritas menjadi landasan dalam setiap aktivitas dan keputusan organisasi (Berkowitz & Bier, 2005). Berikut adalah beberapa cara penanaman karakter dalam organisasi publik:

1. Pengembangan Kebijakan dan Pedoman Etika

Organisasi publik harus memiliki kebijakan dan pedoman etika yang jelas untuk membimbing perilaku dan keputusan para pegawainya. Kebijakan ini harus

mencakup prinsip-prinsip dasar seperti kejujuran, keadilan, transparansi, dan akuntabilitas.

2. Pendidikan dan Pelatihan Berkelanjutan

Pendidikan dan pelatihan berkelanjutan mengenai nilai-nilai etika dan moral sangat penting. Program pelatihan harus dirancang untuk meningkatkan kesadaran etika dan memberikan keterampilan praktis dalam pengambilan keputusan yang etis.

3. Kepemimpinan Berintegritas

Pemimpin dalam organisasi publik harus menjadi teladan dalam perilaku etis dan integritas. Kepemimpinan yang berintegritas akan menciptakan budaya organisasi yang mendukung nilai-nilai karakter yang baik.

4. Sistem Penghargaan dan Sanksi

Organisasi harus memiliki sistem yang adil untuk memberikan penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan perilaku etis dan memberikan sanksi kepada yang melanggar. Sistem ini membantu memperkuat pentingnya nilai-nilai etika dalam organisasi.

5. Penilaian dan Evaluasi Berkala

Melakukan penilaian dan evaluasi berkala terhadap praktik etika dalam organisasi penting untuk memastikan bahwa nilai-nilai karakter diimplementasikan dengan baik. Evaluasi ini bisa berupa survei kepegawaian, audit etika, atau penilaian kinerja berbasis nilai.

Penanaman karakter yang efektif dalam organisasi publik membutuhkan komitmen dari seluruh tingkat organisasi dan integrasi nilai-nilai etika dalam setiap aspek operasional. Dengan pendekatan yang komprehensif, organisasi publik dapat membangun budaya kerja yang kuat dan berkelanjutan yang berfokus pada pelayanan publik yang berkualitas.

B. Kepemimpinan dan Kinerja Lembaga

Kepemimpinan yang efektif memainkan peran penting dalam kinerja lembaga. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi pegawai dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi. Tedi Ahmad Junaedi dikenal memiliki gaya kepemimpinan yang inklusif dan berorientasi pada nilai-nilai religius, yang berkontribusi terhadap pembentukan budaya kerja yang positif (Yukl, 2013).

Kepemimpinan dan kinerja lembaga adalah dua konsep yang saling berkaitan dan memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Berikut adalah penjelasan mengenai kedua konsep tersebut:

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan mengarahkan perilaku individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu (Sugandi, Miftahudin, and Yanuar 2023). Kepemimpinan tidak hanya tentang memberikan instruksi, tetapi juga tentang memberikan inspirasi, motivasi, dan menciptakan visi yang jelas bagi organisasi.

Menurut Yukl (2013) dalam bukunya "*Leadership in Organizations*", kepemimpinan melibatkan kemampuan untuk:

- a. Membuat Visi: Pemimpin yang efektif mampu menciptakan visi yang jelas dan menarik bagi organisasi. Visi ini berfungsi sebagai panduan untuk mencapai tujuan jangka panjang.
- b. Mengkomunikasikan Visi: Setelah visi ditetapkan, pemimpin harus mampu mengkomunikasikannya dengan jelas kepada seluruh anggota organisasi.
- c. Memotivasi dan Memberdayakan: Pemimpin harus mampu memotivasi anggota tim, memberikan penghargaan, dan memberdayakan mereka untuk mencapai tujuan (Jamil 2020).
- d. Mengelola Perubahan: Pemimpin yang baik harus mampu mengelola perubahan dengan efektif, mengatasi resistensi, dan memastikan bahwa organisasi tetap adaptif.

2. Kinerja Lembaga

Kinerja lembaga merujuk pada efektivitas dan efisiensi dengan mana sebuah organisasi mencapai tujuan dan sasarannya. Kinerja lembaga dapat diukur melalui berbagai indikator seperti produktivitas, kualitas layanan, kepuasan pelanggan, dan inovasi.

Menurut Richard et al dalam artikel "*Measuring Organizational Performance: Towards Methodological Best Practice*", kinerja lembaga dapat dianalisis melalui beberapa dimensi (Richard, Devinney, Yip, & Johnson, 2009):

1. Kinerja Finansial: Mengukur profitabilitas, ROI (Return on Investment), dan pertumbuhan pendapatan.
 2. Kinerja Operasional: Menilai efisiensi proses internal, penggunaan sumber daya, dan kualitas produk atau layanan.
 3. Kinerja Karyawan: Mencakup kepuasan karyawan, tingkat retensi, dan produktivitas kerja.
 4. Kinerja Pasar: Melibatkan pangsa pasar, kepuasan pelanggan, dan citra merek.
- ## 3. Hubungan antara Kepemimpinan dan Kinerja Lembaga

Penelitian telah menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif memiliki dampak positif terhadap kinerja lembaga. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan memfasilitasi inovasi cenderung meningkatkan kinerja organisasi. Sebagai contoh, studi oleh Bass dan Avolio dalam "*Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*" menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, yang berfokus pada perubahan dan inovasi, secara signifikan meningkatkan kinerja organisasi (Bernard M. Bass, 1994).

Dengan pemahaman yang baik tentang kepemimpinan dan kinerja lembaga, organisasi dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk mencapai tujuan dan menciptakan nilai jangka panjang.

TEMUAN PENELITIAN

A. Temuan Penelitian

1. Profil Tempat Penelitian

a. Sejarah Singkat

Pada tahun 2007 melalui Undang-Undang no. 12 Tahun 2007 terbentuklah Kabupaten Baru di Wilayah Bandung. Kabupaten Bandung dipecah menjadi dua yakni Kabupaten Bandung dan Kabupaten Bandung Barat. Sejak dibentuknya Kabupaten Bandung Barat itulah, untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat di bidang agama serta untuk menindaklanjuti Undang-undang no. 12 Tahun 2007 Tentang Pembentukan Kabupaten Bandung Barat di Propinsi Jawa Barat, diperlukan pembentukan Kantor Kementerian Agama di wilayah Kabupaten Bandung Barat.

Maka Pada tahun 2009 melalui Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2009 dibentuklah Kantor Departemen Agama Kabupaten Bandung Barat di wilayah Propinsi Jawa Barat.

Sejak dikeluarkannya PMA No.39 Tahun 2009, terbentuklah Kantor Departemen Agama Kabupaten Bandung Barat, dan mulai aktif bekerja pada awal tahun 2010 yang menempati kantor sementara di Jl. Cihaliwung Padalarang. Setahun kemudian tepatnya, 1 Januari 2011, Kantor Kementerian Agama Kab. Bandung Barat pindah ke wilayah Batujajar.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bandung Barat merupakan instansi vertikal yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Jawa Barat.

b. Pejabat Struktural

1. Nama : Drs. H. Tedi Ahmad Junaedi M.Si
Jabatan : Kepala Kantor Kemenag Kabupaten Bandung Barat
2. Nama : Drs. H. Dadi Rusmadi, M.Si
Jabatan : Kepala Sub Bagian Tata Usaha
3. Nama : H. Endin Wahyudin, S.Ag, M.Si
Jabatan : Kepala Seksi Pendidikan Madrasah
4. Nama : H. Didin Saepudin, S.Pd.I, MM
Jabatan : Kepala Seksi Bimas Islam
5. Nama : Deden Sarif Hidayatulloh, S.Ag, MM
Jabatan : Kepala Seksi Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam
6. Nama : Drs. H. Fuad Lutfi
Jabatan : Kepala Seksi Penyelenggaraan Haji & Umroh

c. Visi dan Misi

Visi dan Misi Kementerian Agama Kabupaten Bandung Barat ini dibuat berdasarkan dari visi kemenag RI berdasarkan Keputusan Menteri Agama Nomor 2 Tahun 2010, yakni: "Terwujudnya Masyarakat Indonesia Yang Taat Beragama, Rukun, Cerdas, Mandiri Dan Sejahtera Lahir Batin."

Dan misinya adalah: Meningkatkan kualitas kehidupan beragama, Meningkatkan kualitas kerukunan umat beragama, Meningkatkan kualitas

raudhatul athfal, madrasah, perguruan tinggi agama, pendidikan agama, dan pendidikan keagamaan, Meningkatkan kualitas penyelenggaraan ibadah haji, Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan berwibawa (Admin, Kementerian Agama Kabupaten Bandung Barat, 2024).

2. Program dan Informasi terbaru terkait tempat Penelitian

Kementerian agama kabupaten bandung barat memiliki 6 (enam) bidang yang menjadi program dan produk kajiannya, antara lain Pendidikan, Haji, Madrasah, Bimbingan Masyarakat, Pesantren dan Keagamaan Islam. Adapun beberapa kegiatan yang sudah dilakukan antara lain:

a. Meningkatkan Kinerja, Kakankemenag Resmikan Sekretariat IPARI Bandung Barat

Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bandung Barat, Tedi Ahmad Junaedi, meresmikan Sekretariat Ikatan Penyuluh Agama Republik Indonesia Kabupaten Bandung Barat pada Selasa 07 Mei 2024 di Kecamatan Batujajar. Dalam sambutannya, Tedi berharap dengan adanya gedung yang rencananya akan diwakafkan kepada IPARI Bandung Barat ini akan menjadi sebuah sarana pemusatan kegiatan penyuluh di Kabupaten Bandung Barat.

b. Monitoring AM, Kakankemenag Pastikan Ujian Berjalan Sesuai Aturan

59 Siswa MI Al Adzkar telah selesai melaksanakan Asesmen Madrasah sejak tanggal 6-13 Mei 2024. Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bandung Barat, Tedi Ahmad Junaedi, memantau langsung pelaksanaan ujian praktik PJOK pada Senin 13 Mei 2024.

c. Penyaringan Penyuluh Awards, Tedi: Pertahankan Prestasi KBB

Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bandung Barat, Tedi Ahmad Junaedi, Meminta kepada para penyuluh agama islam untuk mempertahankan prestasi di ajang Penyaringan Penyuluh Awards tingkat Provinsi Jawa Barat. Hal ini diungkapkan dalam kegiatan seleksi Penyuluh Award Tingkat Kabupaten Bandung Barat di Sekretariat Ikatan Penyuluh Agama Republik Indonesia (IPARI) Kabupaten Bandung Barat pada Selasa 07 Mei 2024.

d. Tedi Ajak Penyuluh Agama Maksimalkan Sertifikasi Halal

Dalam rangka memaksimalkan pencapaian program Wajib Halal Oktober (WHO) 2024, Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bandung Barat, Tedi Ahmad Junaedi, mengajak para Penyuluh Agama islam di wilayah Kabupaten Bandung Barat untuk memenuhi kuota Bandung Barat sejumlah 656 Sertifikat.

B. Pembahasan Penelitian

1. Penerapan Model Penanaman Karakter

Model penanaman karakter yang diterapkan mencakup pelatihan rutin tentang nilai-nilai religius, kegiatan keagamaan bersama, dan program mentoring oleh pimpinan. Fokus utama adalah pada integritas, disiplin, dan tanggung jawab (Ramdani, Miftahudin, and Latif 2023).

Penerapan Model Penanaman Karakter pada Kementerian Agama Kabupaten Bandung Barat di bawah kepemimpinan Tedi Ahmad Junaedi melibatkan serangkaian inisiatif dan program yang dirancang untuk meningkatkan integritas, etika kerja, dan profesionalisme di kalangan pegawai. Tedi Ahmad Junaedi, sebagai pemimpin, telah menekankan pentingnya nilai-nilai moral dan etika dalam setiap aspek operasional lembaga. Pendekatan ini bertujuan untuk membentuk karakter pegawai yang sesuai dengan prinsip-prinsip agama dan nilai-nilai universal (Wawancara, Mei 2024).

a. Strategi Implementasi

1) Pengembangan Program Pelatihan dan Pendidikan Karakter

Tedi Ahmad Junaedi telah menginisiasi berbagai program pelatihan yang berfokus pada pengembangan karakter. Program ini mencakup seminar, workshop, dan kursus yang dirancang untuk menginternalisasi nilai-nilai etika dan moral. Contohnya, pelatihan mengenai integritas dalam pekerjaan, tanggung jawab sosial, dan pengembangan pribadi yang berkelanjutan (Wawancara, Mei 2024).

2) Pemberdayaan Lingkungan Kerja yang Etis

Lingkungan kerja yang kondusif untuk pengembangan karakter dibentuk dengan mempromosikan transparansi, akuntabilitas, dan keadilan (Moore, Kurtzberg, Thompson, & Morris, 2005). Tedi Ahmad Junaedi memastikan bahwa setiap pegawai memiliki akses ke informasi yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka dengan integritas dan bertanggung jawab (Observasi, Mei 2024).

3) Kepemimpinan dengan Teladan

Tedi Ahmad Junaedi memimpin dengan contoh, menunjukkan komitmen terhadap nilai-nilai yang diharapkan dari pegawai. Kepemimpinannya mencerminkan prinsip-prinsip yang ia ingin tanamkan, seperti kejujuran, kedisiplinan, dan dedikasi (Wawancara, Mei 2024).

4) Penghargaan dan Sanksi

Sistem penghargaan dan sanksi diterapkan untuk memperkuat perilaku positif dan mengoreksi perilaku negatif. Pegawai yang menunjukkan karakter unggul diberikan pengakuan dan insentif, sementara mereka yang melanggar nilai-nilai etika dikenakan sanksi yang sesuai (Wawancara, Mei 2024).

2. Dampak Terhadap Kinerja Lembaga

Hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa penerapan model ini telah meningkatkan disiplin kerja, kepuasan pegawai, dan hubungan antarpegawai. Pegawai merasa lebih termotivasi dan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap

tugas-tugas mereka. Selain itu, kinerja lembaga dalam pelayanan publik juga meningkat, tercermin dari penurunan jumlah keluhan masyarakat dan peningkatan kepuasan pelayanan.

a. Peningkatan Kinerja dan Produktivitas

Hasil observasi menunjukkan bahwa dengan penanaman karakter yang kuat, pegawai menunjukkan peningkatan dalam kinerja dan produktivitas (Admin, Tingkatkan Kinerja, Kakankemenag Resmikan Sekretariat IPARI Bandung Barat, 2024). Integritas dan etos kerja yang tinggi mendorong efisiensi operasional dan kualitas pelayanan kepada masyarakat (Behn, 2003).

b. Pengurangan Tingkat Pelanggaran Etika

Hasil observasi menunjukkan bahwa implementasi nilai-nilai karakter mengurangi insiden pelanggaran etika di lembaga. Transparansi dan akuntabilitas yang ditingkatkan mengurangi kasus korupsi dan penyalahgunaan wewenang (Moore, Kurtzberg, Thompson, & Morris, 2005).

c. Peningkatan Kepuasan dan Loyalitas Pegawai

Hasil observasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang etis dan mendukung berdampak positif pada kepuasan dan loyalitas pegawai. Mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka (Observasi, Mei 2024).

d. Kepercayaan Publik yang Lebih Tinggi

Kinerja lembaga yang etis dan profesional meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap Kementerian Agama Kabupaten Bandung Barat. Masyarakat melihat lembaga ini sebagai entitas yang dapat diandalkan dan berkomitmen pada pelayanan publik yang berkualitas (Observasi, Mei 2024).

Penerapan model penanaman karakter di Kementerian Agama Kabupaten Bandung Barat di bawah kepemimpinan Tedi Ahmad Junaedi telah menghasilkan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja lembaga. Dengan menekankan integritas, profesionalisme, dan etos kerja yang tinggi, Tedi Ahmad Junaedi berhasil membentuk budaya organisasi yang kuat dan berdampak pada peningkatan pelayanan publik serta kepercayaan masyarakat.

Penemuan ini sejalan dengan teori-teori yang menyatakan bahwa penanaman karakter dapat memperkuat etos kerja dan profesionalisme (Lickona, 1992); (Berkowitz & Bier, 2005). Gaya kepemimpinan Tedi Ahmad Junaedi yang inklusif dan berbasis nilai-nilai religius terbukti efektif dalam membangun budaya organisasi yang positif dan produktif (Yukl, 2013).

SIMPULAN

Penerapan model penanaman karakter pada Kementerian Agama Kabupaten Bandung Barat di bawah kepemimpinan Tedi Ahmad Junaedi telah memberikan dampak positif terhadap kinerja lembaga. Model ini berhasil meningkatkan disiplin, integritas, dan etos kerja pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan publik. Penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi pengembangan kebijakan penanaman karakter di organisasi publik, khususnya di

Indonesia. Implementasi model serupa dapat diterapkan di lembaga-lembaga lain untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Admin. (2024, Mei). Kementrian Agama Kabupaten Bandung Barat. *Kami hadir untuk memberikan pelayanan dengan sepenuh hati*, p. Profil.
- Admin. (2024, Mei 22). Tingkatkan Kinerja, Kakankemenag Resmikan Sekretariat IPARI Bandung Barat. *Kementrian Agama Kabupaten Bandung Barat*, p. 1.
- Behn, R. (2003). Why Measure Performance? Different Purposes Require Different Measures. *Public Administration Review*, 586-606.
- Berkowitz, M. W., & Bier, M. (2005). *What works in character education: A research-driven guide for educators*. Character Education Partnership. Washington: Character Education Partnership.
- Bernard M. Bass, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through: Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Ciulla, J. B. (2014). *Ethics, the Heart of Leadership*. Praeger: Bloomsbury Publishing.
- Lickona, T. (1992). *Educating for character: How our schools can teach respect and responsibility*. Bantam. Australia: Bantam.
- Moore, D., Kurtzberg, T. R., Thompson, L. L., & Morris, M. W. (2005). Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 117-134.
- Pertiwi. (2016). Penanaman Nilai-Nilai Etika dalam Organisasi Publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 45-60.
- Richard, P., Devinney, T., Yip, G., & Johnson, G. (2009). Measuring Organizational Performance: Towards Methodological Best Practice. *Journal of Management*, 718-804.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations (8th ed.)*. United Kingdom: Pearson Education.
- Jamil, Zamzam Lukmanul. 2020. "Pengaruh Implementasi Pembelajaran Berbasis Teknologi Informasi Dan Komunikasi (TIK) Dan Kinerja Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa: Penelitian Di Kelas XI MAN 1 Garut Dan MAN 5 Garut." UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Ramdani, Cepi, Ujang Miftahudin, and Abdul Latif. 2023. "Peran Keluarga Dalam Pendidikan Karakter." *Banun: Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini* 1(3):12–20.
- Sugandi, Moh, Ujang Miftahudin, and Annisa Triani Yanuar. 2023. "Suksesi Kepemimpinan Pondok Pesantren Salafiyah (Studi Kasus Di Pondok Pesantren Miftahulhuda Al-Musri' Cianjur, Jawa Barat)." *Cipulus Edu: Jurnal Pendidikan Islam* 1(1):28–41.