

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ETIS TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL DENGAN IKLIM ORGANISASIONAL SEBAGAI
PEMODERASI PADA PT BANK PEMBANGUNAN DAERAH
KALIMANTAN BARAT (BANK KALBAR) CABANG BENGKAYANG
DAN SYARIAH SINGKAWANG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana Manajemen
(S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas
Atma Jaya Yogyakarta



Disusun Oleh:

Maria Onilachica Da Luna / 210326177

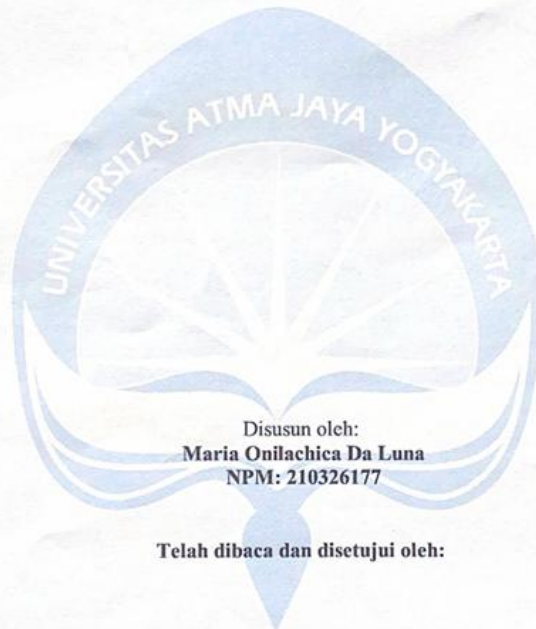
**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
2025**

HALAMAN PERSETUJUAN

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ETIS TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL DENGAN IKLIM ORGANISASIONAL SEBAGAI
PEMODERASI PADA PT BANK PEMBANGUNAN DAERAH
KALIMANTAN BARAT (BANK KALBAR) CABANG BENGKAYANG
DAN SYARIAH SINGKAWANG**



Disusun oleh:
Maria Onilachica Da Luna
NPM: 210326177

Telah dibaca dan disetujui oleh:

Pembimbing



Debora Wintriarsi H., SE., MM., M.Sc.

16 Juni 2025

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH KEPEMIMPINAN ETIS TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN IKLIM ORGANISASIONAL SEBAGAI PEMODERASI PADA PT BANK PEMBANGUNAN DAERAH KALIMANTAN BARAT (BANK KALBAR) CABANG BENGKAYANG DAN SYARIAH SINGKAWANG

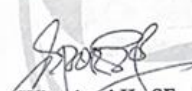
Yang dipersiapkan dan disusun oleh
Maria Onilachica Da Luna
NPM: 210326177

telah dipertahankan di depan Panitia Penguji
pada tanggal 7 Juli 2025
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima
sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen
(S1) Program Studi Manajemen

SUSUNAN PANITIA PENGUJI

Ketua Panitia Penguji

Anggota Panitia Penguji


Debora Wintriarsi H., SE., MM., M.Sc


Aloysia Desy Pramusiwi, SE., M. Sc


Daniel Yudistya Wardhana, SE., MEI.

Yogyakarta, 14 Juli 2025
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Atma Jaya Yogyakarta


Wenefrida Mahestu Novianandra Krisjanti, SE., M.Sc.IB., Ph.D.

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

PENGARUH KEPEMIMPINAN ETIS TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN DENGAN IKLIM ORGANISASIONAL SEBAGAI PEMODERASI PADA PT BANK PEMBANGUNAN DAERAH KALIMANTAN BARAT (BANK KALBAR) CABANG BENGKAYANG DAN SYARIAH SINGKAWANG

Benar-benar hasil karya saya sendiri. Pernyataan, ide, maupun kutipan baik langsung maupun tidak langsung yang bersumber dari tulisan atau ide orang lain dinyatakan secara tertulis dalam skripsi ini dalam catatan perut dan daftar pustaka. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa saya melakukan plagiasi sebagian atau seluruhnya dari skripsi ini, maka gelar dan ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Yogyakarta, 15 Juni 2025

Yang menyatakan,



Maria Onilachica Da Luna

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yesus Kristus atas segala berkat, rahmat, dan kelimpahan yang diberikan selama pengerjaan skripsi ini, sehingga penulis diberikan kelancaran dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Komitmen Organisasional Karyawan dengan Iklim Organisasional sebagai Pemoderasi Pada PT Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat (Bank Kalbar) Cabang Bengkayang dan Syariah Singkawang”. Skripsi ini ditulis dan diajukan sebagai tugas akhir dan syarat untuk menyelesaikan studi sarjana (S1) program studi Manajemen di Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini, meskipun terdapat hambatan dan tantangan, penulis tetap selalu diberikan dukungan dan bimbingan oleh pihak-pihak yang terlibat dan membantu selama penyelesaian skripsi ini. Oleh sebab itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus dan Bunda Maria yang memberikan berkat, kelimpahan, kelancaran serta menjadi sumber kekuatan dan penopang penulis selama proses menyelesaikan skripsi ini dari awal hingga akhir.
2. Kedua orang tua, papa Sebastianus Darwis dan mama Anita, yang selalu memberikan doa, bantuan dan dukungan kepada penulis sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Debora Wintriarsi Handoko, S.E., M.M., M.Sc. selaku dosen pembimbing yang telah senantiasa memberikan bimbingan, ilmu, saran, dan

mendukung penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

4. Pimpinan beserta seluruh karyawan Bank Kalbar cabang Bengkayang dan Syariah Singkawang yang telah membantu dan berkontribusi dalam penelitian ini. Secara khusus penulis ingin berterima kasih kepada Ibu Rahmawati Luna selaku Wakil Pimpinan Bank Kalbar cabang Bengkayang yang telah membantu penulis serta turut memberikan saran dalam proses penelitian di Bank Kalbar.
5. Kedua adik penulis, Victoria Gracia Da Luna dan Juan Trystan Da Luna, serta seluruh keluarga besar penulis yang telah memberikan dukungan dan doa bahkan turut berkontribusi dalam penelitian sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.
6. Sahabat dan teman-teman penulis, Eileen, Evelyn, Rebka, Geno, Dearma, Lia, Peter, Glen, Hengki, Rio, dan teman-teman lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu, yang selalu memberikan dukungan, motivasi, saran, dan selalu menemani penulis selama mengerjakan skripsi ini.
7. Seluruh pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu, mendukung, dan memberikan kontribusi baik secara langsung maupun tidak langsung bagi penelitian ini sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.
8. Terakhir, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada diri sendiri. Kepada Maria Onilachica Da Luna, terima kasih sudah berjuang untuk menyelesaikan skripsi ini, terima kasih sudah memilih untuk

berusaha hingga bisa sampai di titik ini, meskipun ada tantangan dan hambatan yang dihadapi selama proses ini, terima kasih untuk tetap bangkit dan yakin kembali sampai pada akhirnya bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Ini merupakan suatu pencapaian yang dapat diapresiasi dan dirayakan. Tetaplah yakin pada diri sendiri dan percaya semuanya akan menjadi baik.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena keterbatasan dan kemampuan. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang ada akan diterima dengan baik demi perbaikan pada penelitian. Semoga skripsi ini mampu memberikan manfaat bagi penelitian selanjutnya dan seluruh pihak yang membacanya.

Yogyakarta, 15 Juni 2025

Penulis



Maria Onilachica Da Luna

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Dia mengerti dan peduli atas segala pergumulan dalam diri kita semua, tetaplah percaya kepada-Nya, karna Dia yang punya kekuatan dan yang mempunyai rencana yang indah untuk kita semua”

“Segala perkara dapat kutanggung di dalam Dia yang memberi kekuatan kepadaku” (Filipi 4:13)

“Saat hidupmu terasa berat datanglah kepada Bunda Maria”

“Berjanjilah pada dirimu sendiri, seburuk apapun orang memperlakukanmu, jangan pernah menjadi orang jahat, tetaplah berbuat baik”
(Paus Fransiskus)

“Be kind and have courage” (Cinderella, 2015)

Skripsi ini kupersembahkan teruntuk:
Tuhan Yesus Kristus, Bunda Maria, orang tua, diri sendiri dan semua pihak yang selalu mendukung dan menyemangati

DAFTAR ISI

COVER.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Batasan Masalah.....	7
1.4. Tujuan Penelitian.....	9
1.5. Manfaat Penelitian	9
1.6. Sistematika Penulisan.....	10
BAB II.....	12
TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1. Landasan Teori	12
2.1.1. Komitmen Organisasional.....	12
2.1.1.1. Definisi Komitmen Organisasional	12
2.1.1.2. Dimensi Komitmen Organisasional	13
2.1.1.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional	15
2.1.2. Kepemimpinan Etis.....	16
2.1.2.1. Definisi Kepemimpinan Etis	16
2.1.2.2. Dimensi Kepemimpinan Etis	17
2.1.2.3. Prinsip Kepemimpinan Etis	20
2.1.2.4. Dampak Kepemimpinan Etis	23
2.1.3. Iklim Organisasional.....	24
2.1.3.1. Definisi Iklim Organisasional	24
2.1.3.2. Iklim dan Budaya	25
2.1.3.3. Dimensi Iklim Organisasional	26

2.1.3.4.	Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasional	31
2.2.	Penelitian Terdahulu.....	32
2.3.	Pengembangan Hipotesis	34
2.3.1.	Pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Komitmen Organisasional	34
2.3.2.	Peran Moderasi Iklim Organisasional dalam Pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Komitmen Organisasional	35
2.4.	Kerangka Penelitian	36
BAB III.....		37
METODOLOGI PENELITIAN		37
3.1.	Jenis Penelitian.....	37
3.2.	Obyek Penelitian.....	37
3.3.	Populasi dan Sampel	38
3.3.1.	Populasi.....	38
3.3.2.	Metode Pengambilan Sampel.....	39
3.3.3.	Jumlah Sampel	40
3.4.	Metode Pengumpulan Data.....	40
3.5.	Instrumen Penelitian.....	42
3.6.	Metode Pengujian Instrumen	43
3.6.1.	Uji Validitas.....	43
3.6.2.	Uji Reliabilitas	44
3.7.	Metode Analisis Data	45
3.7.1.	Analisis Deskriptif	45
3.7.2.	Analisis Regresi Sederhana.....	48
3.7.3.	<i>Moderated Regression Analysis (MRA)</i>	48
3.7.4.	Uji F	49
3.7.5.	Uji Koefisien Determinasi.....	50
BAB IV		52
HASIL DAN PEMBAHASAN		52
4.1.	Uji Instrumen	52
4.1.1.	Hasil Uji Validitas	52
4.1.2.	Hasil Uji Reliabilitas	55
4.2.	Uji Statistik Deskriptif	57
4.2.1.	Profil Responden.....	57
4.2.2.	Statistik Deskriptif Variabel	59

4.3.	Uji Hipotesis.....	64
4.3.1.	Pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Komitmen Organisasional	64
4.3.2.	Peran Moderasi Iklim Organisasional dalam Pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Komitmen Organisasional	66
4.4.	Pembahasan.....	68
4.4.1.	Pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Komitmen Organisasional	68
4.4.2.	Peran Moderasi Iklim Organisasional dalam Pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Komitmen Organisasional	70
BAB V		73
PENUTUP		73
5.1.	Kesimpulan	73
5.2.	Implikasi Manajerial	73
5.3.	Keterbatasan Penelitian.....	76
5.4.	Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA		80
LAMPIRAN		83

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel 3.1 Klasifikasi Kategori Berdasarkan Interval Nilai.....	47
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Etis.....	52
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional.....	53
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Iklim Organisasional.....	55
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	56
Tabel 4.5 Profil Responden.....	57
Tabel 4.6 Penilaian terhadap Variabel Kepemimpinan Etis.....	59
Tabel 4.7 Penilaian terhadap Variabel Komitmen Organisasional.....	60
Tabel 4.8 Penilaian terhadap Variabel Iklim Organisasional.....	63
Tabel 4.9 Uji Regresi Linear Sederhana Pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Komitmen Organisasional.....	64
Tabel 4.10 Uji Interaksi Moderasi Iklim Organisasional dalam Pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Komitmen Organisasional.....	66

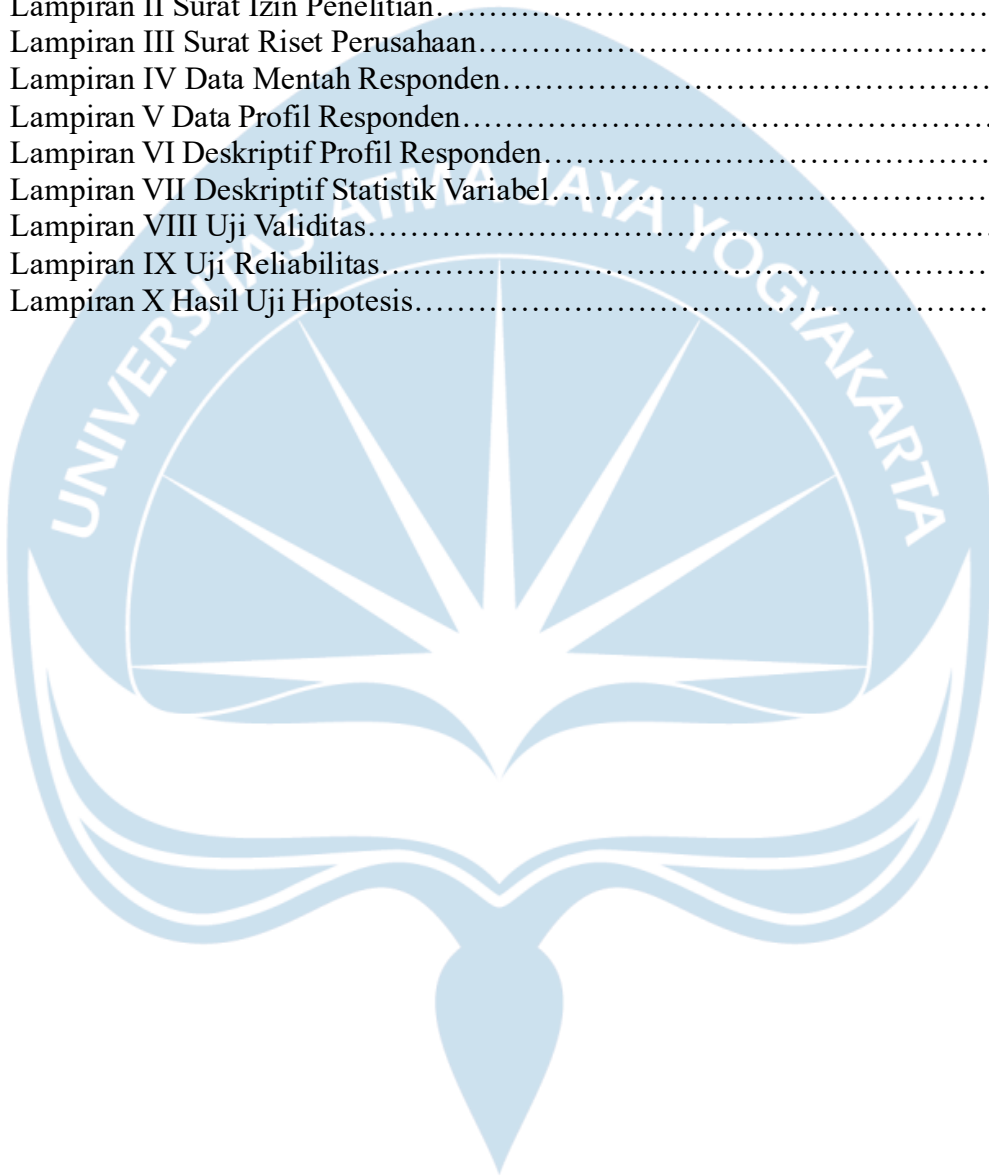
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Penelitian.....	36
--------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Kuesioner.....	83
Lampiran II Surat Izin Penelitian.....	93
Lampiran III Surat Riset Perusahaan.....	96
Lampiran IV Data Mentah Responden.....	99
Lampiran V Data Profil Responden.....	109
Lampiran VI Deskriptif Profil Responden.....	113
Lampiran VII Deskriptif Statistik Variabel.....	116
Lampiran VIII Uji Validitas.....	119
Lampiran IX Uji Reliabilitas.....	133
Lampiran X Hasil Uji Hipotesis.....	135



**PENGARUH KEPEMIMPINAN ETIS TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL DENGAN IKLIM ORGANISASIONAL SEBAGAI
PEMODERASI PADA PT BANK PEMBANGUNAN DAERAH
KALIMANTAN BARAT (BANK KALBAR) CABANG BENGKAYANG
DAN SYARIAH SINGKAWANG**

Disusun Oleh:

Maria Onilachica Da Luna

NPM: 210326177

Pembimbing

Debora Wintriarsi H., SE., MM., M.Sc.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Komitmen Organisasional dan menganalisis peran moderasi Iklim Organisasional dalam pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Komitmen Organisasional. Penelitian ini dilakukan di PT Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat (Bank Kalbar) cabang Bengkayang dan Syariah Singkawang dengan jumlah sampel 47 karyawan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana dan *Moderated Regression Analysis* (MRA) dengan alat analisis IBM SPSS Statistics 25. Hasil penelitian ini menemukan bahwa Kepemimpinan Etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Temuan lain pada penelitian ini adalah Iklim Organisasional tidak memoderasi secara signifikan pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Komitmen Organisasional.

Kata Kunci: Komitmen Organisasional, Kepemimpinan Etis, Iklim Organisasional