

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil temuan dan analisis penelitian ini dapat disimpulkan dalam uraian berikut:

1. Kepemimpinan etis berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat (Bank Kalbar) cabang Bengkayang dan Syariah Singkawang. Temuan ini menunjukkan bahwa perilaku etis yang ditunjukkan oleh pemimpin mampu meningkatkan komitmen karyawan di tempat kerja.
2. Iklim organisasional tidak memoderasi secara signifikan pengaruh kepemimpinan etis terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat (Bank Kalbar) cabang Bengkayang dan Syariah Singkawang. Dengan demikian, keberadaan iklim organisasional tidak secara signifikan dalam memperkuat ataupun memperlemah pengaruh dari kepemimpinan etis terhadap komitmen organisasional.

5.2. Implikasi Manajerial

Implikasi manajerial dalam penelitian ini, antara lain:

1. Pada hasil statistik deskriptif variabel kepemimpinan etis menunjukkan nilai mean terkecil sebesar 3,64 pada item pernyataan “Pemimpin saya

membuat keputusan yang adil dan seimbang”. Hasil ini berada pada kategori tinggi, namun dapat mengindikasikan bahwa karyawan di Bank Kalbar cabang Bengkayang dan Syariah Singkawang masih merasakan ketidakmerataan dan belum cukup puas dalam proses pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pemimpin mereka. Meskipun nilai 3,64 dianggap tinggi, namun item ini merupakan item dengan nilai terendah di antara item kepemimpinan etis lainnya yang menunjukkan bahwa masih ada ruang untuk meningkatkan aspek ini. Saran yang dapat diterapkan oleh Bank Kalbar secara khusus untuk di cabang Bengkayang dan Syariah Singkawang dalam meningkatkan hal ini adalah dengan mengintegrasikan indikator keadilan dalam penilaian kinerja manajerial. Melalui ini dapat mendukung prinsip tata kelola Bank Kalbar sebagai bank milik pemerintah daerah, serta memberikan dampak jangka panjang dalam mendorong perilaku pemimpin Bank Kalbar untuk secara konsisten menerapkan keadilan dalam proses pengambilan keputusan. Dengan memasukkan indikator ini ke dalam sistem formal penilaian kinerja menjadikan keadilan sebagai bagian yang mengikat dalam evaluasi manajerial yang dapat mempengaruhi perilaku pemimpin secara jangka panjang serta memperkuat budaya organisasi yang menghargai keadilan.

2. Pada hasil statistik deskriptif variabel komitmen organisasional ditemukan nilai rata-rata terkecil sebesar 2,81 pada item “Berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain tidak terlihat seperti tindakan yang tidak etis bagi saya”, item ini bersifat *reversed-key item* dari aspek komitmen

normatif. Ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa tidak sepenuhnya memiliki tanggung jawab moral untuk tetap bertahan di Bank Kalbar dan mereka tidak melihat berpindah kerja sebagai tindakan yang tidak etis. Dengan demikian, karyawan Bank Kalbar mungkin tidak merasakan ikatan moral yang kuat atau memiliki hutang budi untuk tetap bertahan di dalam perusahaan yang pada akhirnya juga akan mempengaruhi budaya organisasi. Selanjutnya ini dapat berdampak pada meningkatnya tingkat turnover karyawan, yang pada akhirnya berpotensi membuat Bank Kalbar kehilangan keunggulan kompetitif atau talenta yang disebabkan oleh karyawan yang pindah ke pesaing. Adapun saran yang dapat diterapkan oleh Bank Kalbar untuk mengatasi hal tersebut, antara lain membangun serta menanamkan nilai dan budaya perusahaan yang kuat sehingga mampu menumbuhkan rasa tanggung jawab dan loyalitas karyawan yang berfokus pada kontribusi sosial dan tanggung jawab yang pada akhirnya akan membuat karyawan merasa lebih terikat secara moral terhadap organisasi. Selain itu, Bank Kalbar juga dapat menyediakan peluang pengembangan karier kepada karyawan. Melalui ini akan menciptakan ikatan moral antara karyawan dan Bank Kalbar karena mereka merasa memiliki kewajiban moral atau hutang budi terhadap organisasi dengan rasa loyalitas dan dedikasi mereka terhadap Bank Kalbar.

3. Pada hasil statistik deskriptif variabel iklim organisasional, nilai rata-rata terkecil adalah 3,09 pada item pernyataan “Pengambilan keputusan di perusahaan ini sering kali melibatkan karyawan”. Meskipun nilai mean

untuk item ini merupakan nilai yang terkecil di antara aspek iklim organisasional lainnya, namun nilai ini masih berada dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan di Bank Kalbar sudah cukup tinggi, namun ini masih dapat ditingkatkan. Berdasarkan hal tersebut, saran yang dapat diterapkan oleh Bank Kalbar adalah membuat formalisasi mekanisme partisipasi karyawan yang berjenjang dan spesifik. Artinya, Bank Kalbar perlu menciptakan struktur dan prosedur yang jelas, tertulis, dan terencana dalam melibatkan karyawan pada proses pengambilan keputusan di dalam perusahaan. Melalui formalisasi ini akan memperkuat budaya partisipatif yang sudah ada serta memperjelas sudah sejauh mana karyawan telah dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. Selain itu, keterlibatan karyawan yang terstruktur dapat memungkinkan Bank Kalbar dalam mendorong proses pengambilan keputusan yang lebih transparan. Melalui proses ini, Bank Kalbar dapat mempertahankan iklim yang positif serta berpotensi untuk meningkatkan kualitas keputusan yang juga turut mendukung peran strategis Bank Kalbar sebagai bank pembangunan daerah.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penulis menyadari masih adanya keterbatasan dalam penelitian ini. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Keterbatasan penulis dalam mengatur dan memanfaatkan waktu secara efektif dan efisien selama proses penelitian, khususnya pada proses pengujian instrumen. Proses *pre-test* yang dilakukan untuk menguji instrumen-instrumen yang digunakan sebelum disebar secara resmi ke perusahaan mengalami beberapa kali pengujian. Pengujian ini dilakukan berulang supaya dapat memastikan instrumen penelitian, terutama pada instrumen skala dimensi variabel iklim organisasional yang digunakan, dapat lebih sesuai dengan konteks dan karakteristik objek penelitian.
2. Beberapa pernyataan dalam kuesioner yang mungkin mengandung makna yang kurang tepat dalam pemilihan kata serta kalimat yang terkesan berulang, sehingga berpotensi memicu perbedaan persepsi dan membingungkan bagi responden.
3. Dalam proses pengujian instrumen, ditemukan bahwa beberapa item pada variabel komitmen organisasional tidak memenuhi kriteria validitas, terutama pada aspek komitmen normatif. Kondisi ini membuat banyak item-item dari aspek normatif yang tidak dapat diikutsertakan dalam pengujian hipotesis. Ini menyebabkan komitmen organisasional dalam penelitian ini lebih banyak merepresentasikan pada aspek afektif dan keberlanjutan.
4. Keterbatasan pada kurangnya penelitian terdahulu yang secara spesifik membahas peran moderasi iklim organisasional dalam pengaruh kepemimpinan etis terhadap komitmen organisasional, sehingga ini menyulitkan dalam membangun pembandingan teoritis yang lebih kuat.

5. Tidak ada pertanyaan filter yang secara spesifik untuk menyeleksi status responden sebagai karyawan tetap atau tidak. Sehingga ini dapat mempengaruhi hasil penelitian dikarenakan status kepegawaian dapat mempengaruhi persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan, komitmen karyawan, serta iklim organisasional.

5.4. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat digunakan untuk pengembangan pada penelitian selanjutnya, antara lain:

1. Menyempurnakan penggunaan bahasa dalam item-item pernyataan kuesioner supaya lebih jelas dan mudah dipahami oleh responden dari berbagai kalangan yang bertujuan untuk meminimalisir potensi terjadinya bias pemahaman.
2. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengevaluasi serta menyempurnakan item-item pengukuran komitmen organisasional, terutama pada aspek normatif yang pada penelitian ini ditemukan banyak item yang tidak valid. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk menggunakan salah satu atau hanya beberapa aspek komitmen di antara aspek afektif, keberlanjutan, dan normatif saja. Pertimbangan ini bisa menyesuaikan pada karakteristik objek penelitian yang digunakan atau di mana lokasi penelitian dilakukan.
3. Menentukan dimensi skala iklim organisasional yang relevan dengan topik serta objek penelitian. Ini dikarenakan iklim organisasional memiliki total

17 skala dimensi yang dikategorikan dalam 4 kuadran, sehingga ini bisa berpotensi menjadi kendala ketika ingin memilih dimensi yang akan digunakan.

4. Penelitian selanjutnya yang ingin membahas terkait variabel iklim organisasional dalam pengaruh kepemimpinan etis terhadap komitmen organisasional dapat mempertimbangkan pendekatan hubungan yang berbeda, seperti mediasi. Selain itu, dapat juga menggunakan objek penelitian yang berbeda dengan penelitian ini, untuk menganalisis peran iklim organisasional sebagai pemoderasi dalam konteks objek penelitian yang berbeda.

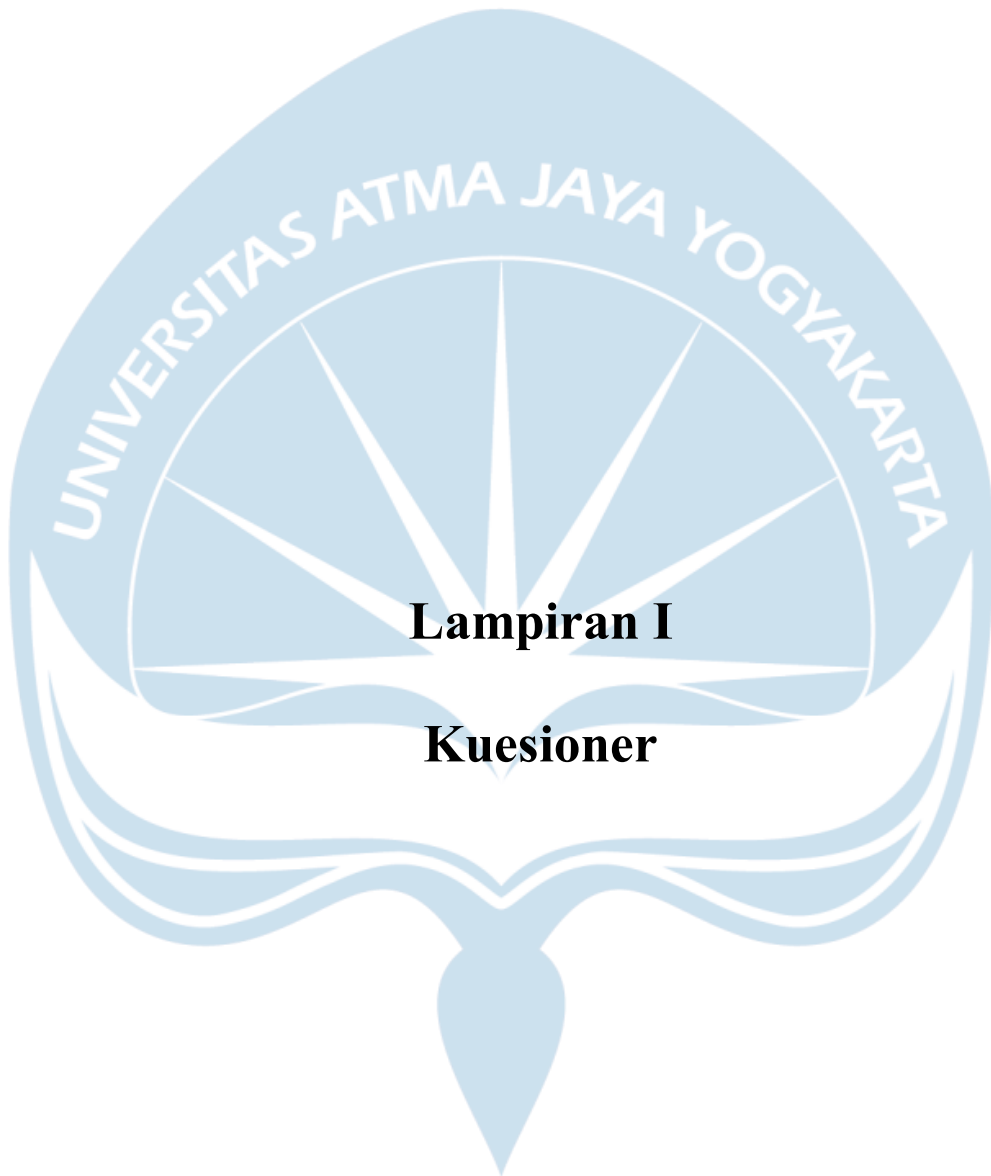
DAFTAR PUSTAKA

- Abuzaid, A. N. (2018). The relationship between ethical leadership and organizational commitment in banking sector of Jordan. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 34(3), 187–203. <https://doi.org/10.1108/JEAS-01-2018-0006>
- Addai, P., Avor, J., Ofori, I. N., & Tweneboah, D. N. (2019). Ethical leadership and productive work attitudes among micro financial institutions in Ghana: Moderating role of organizational climate. *Management Research Review*, 42(9), 1049–1061. <https://doi.org/10.1108/MRR-06-2018-0235>
- Addai, P., Ofori, I. N., Avor, J., & Tweneboah, D. N. (2017). Organizational Learning and Job Complexity as Predictors of Commitment among Employees at Nestle Ghana Limited. *International Journal of English Literature and Social Sciences*, 2(6), 107–115. <https://doi.org/10.24001/ijels.2.6.16>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of The measurement and antecedents of affective, continuance and normative affective, continuance and normative commitment to the organization commitment to the organization. In *Journal of Occupational Psychology* (Vol. 63).
- Avolio, B. J., Sosik, J. J., Jung, D. I., & Berson, Y. (2003). Leadership models, methods, and applications. *Handbook of Psychology: Volume 12: Industrial and Organizational Psychology*, 277–307.
- Bedi, A., Alpaslan, C. M., & Green, S. (2016). A Meta-analytic Review of Ethical Leadership Outcomes and Moderators. *Journal of Business Ethics*, 139(3), 517–536. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2625-1>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: Empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>

- Brown, M. E., & Mitchell, M. S. (2010). Ethical and Unethical Leadership: Exploring New Avenues for Future Research. *Business Ethics Quarterly*, 20(4), 583–616. <https://doi.org/10.5840/beq201020439>
- Çemberci, M. C. M. E. C. G. D. (2016). *The Mediator Effect of Ethical Climate on the Relation between Ethical Leadership and Organizational Commitment The Mediator Effect of Ethical Climate on the Relation between Ethical Leadership The Mediator Effect of Ethical Climate on the Relation between Ethical Leadership and Organizational Commitment* Uzm. Öğr. Gör. Mustafa Emre CİVELEK Deniz GÜNEL. <https://www.researchgate.net/publication/292605274>
- Daft, R. L. ., & Lane, P. G. . (2018). *The leadership experience*. Cengage Learning.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Mishra, B., & Tikoria, J. (2021). Impact of ethical leadership on organizational climate and its subsequent influence on job commitment: a study in hospital context. *Journal of Management Development*, 40(5), 438–452. <https://doi.org/10.1108/JMD-08-2020-0245>
- Mowday, R., Porter, L., & Steers, R. (1982). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior* , Vol. 14 No. 2, 224–247.
- Northouse, P. G. (2013). *LEADERSHIP Sixth Edition*.
- Patterson, M. G., West, M. A., Shackleton, V. J., Dawson, J. F., Lawthom, R., Maitlis, S., Robinson, D. L., & Wallace, A. M. (2005). Validating the organizational climate measure: Links to managerial practices, productivity and innovation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 379–408. <https://doi.org/10.1002/job.312>
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among

- psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 59 No. 5, 603–609.
- Rubin, R. S., Dierdorff, E. C., & Brown, M. E. (2010). Do Ethical Leaders Get Ahead? Exploring Ethical Leadership and Promotability. *Business Ethics Quarterly*, 20(2), 215–236. <https://doi.org/10.5840/beq201020216>
- Schindler, P. (2022). *Business Research Methods ISE* (14th Edition). McGraw-Hill Higher Education (International).
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach* (8th Edition). Wiley.
- Sharma, A., Agrawal, R., & Khandelwal, U. (2019). Developing ethical leadership for business organizations: A conceptual model of its antecedents and consequences. *Leadership and Organization Development Journal*, 40(6), 712–734. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2018-0367>
- Singh, A., & Waldia, N. (2024). “If you want peace avoid interpersonal conflict”: a moderating role of organizational climate. *Journal of Organizational Effectiveness*. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-04-2023-0128>
- Yahaya, R., & Ebrahim, F. (2016). Leadership styles and organizational commitment: literature review. In *Journal of Management Development* (Vol. 35, Issue 2, pp. 190–216). Emerald Group Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1108/JMD-01-2015-0004>
- Yukl, G., & Gardner III, W. L. (2019). *Leadership in Organizations, Global Edition* (9th Edition). Pearson (Intl).

LAMPIRAN



Lampiran I **Kuesioner**



Pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Komitmen Organisasional Karyawan dengan Iklim Organisasional sebagai Variabel Moderator

Dengan hormat,

Perkenalkan saya **Maria Onilachica Da Luna**, mahasiswa **Program Studi Manajemen Universitas Atma Jaya Yogyakarta**. Saat ini, saya sedang melakukan penelitian untuk penulisan skripsi saya yang berjudul **"Pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Komitmen Organisasional Karyawan dengan Iklim Organisasional sebagai variabel Moderator"**. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari gaya kepemimpinan etis terhadap komitmen organisasional karyawan serta menganalisis peran moderasi dari iklim organisasional di **Bank Kalbar**, khususnya pada **cabang Bengkayang** dan **cabang Syariah Singkawang**. Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Anda untuk berpartisipasi dalam mengisi dan menjawab seluruh pertanyaan yang ada dalam kuesioner ini.

Adapun **kriteria responden** yang dibutuhkan:

1. Karyawan tetap Bank Kalbar
2. Telah bekerja di Bank Kalbar minimal 1 tahun

Pengisian kuesioner ini diperkirakan akan memakan waktu sekitar **15 - 20 menit**. Hasil dari penelitian ini akan dijamin **kerahasiaannya** dan hanya akan digunakan untuk **kepentingan penelitian**.

Atas partisipasi dan kesediaannya dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya. Apabila ada pertanyaan lebih lanjut atau Anda memerlukan informasi tambahan, jangan ragu untuk menghubungi saya melalui **chikadaluna03@gmail.com** atau **081558959891 (WhatsApp)**.

* Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi

IDENTITAS RESPONDEN

Bagian ini berisi informasi yang berkaitan dengan identitas responden yang perlu diisi

1. Jenis Kelamin *

Tandai satu oval saja.

- ☐ Laki-Laki
☐ Perempuan

2. Usia *

3. Pendidikan Terakhir *

Tandai satu oval saja.

- ☐ SMA
☐ Diploma (D1, D2, D3)
☐ Sarjana (S1)
☐ Pascasarjana (S2)
☐ Doktorat (S3)

4. Kantor cabang tempat Anda bertugas *

Tandai satu oval saja.

- ☐ Cabang Bengkayang
☐ Cabang Syariah Singkawang

5. Sudah berapa tahun Anda bekerja di Bank Kalbar? *





6. Divisi/Bagian/Seksi tempat Anda bertugas *

KEPEMIMPINAN ETIS

Jawablah pernyataan-pernyataan berikut sesuai dengan penilaian Anda terhadap perilaku atasan atau pemimpin Anda di tempat kerja, dengan memilih salah satu dari skala berikut.

- 1 = Sangat Tidak Setuju
2 = Tidak Setuju
3 = Netral
4 = Setuju
5 = Sangat Setuju

7. Pemimpin saya mendengarkan pendapat karyawan *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5

San ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

8. Pemimpin saya mendisiplinkan karyawan yang melanggar standar etika *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5

San ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

9. Pemimpin saya menjalankan kehidupan pribadinya dengan cara yang etis *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5

San ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

10. Pemimpin saya mengutamakan kepentingan terbaik bagi karyawan *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5

San ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

11. Pemimpin saya membuat keputusan yang adil dan seimbang *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5

San ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

12. Pemimpin saya dapat dipercaya *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5

San ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju



13. Pemimpin saya mendiskusikan etika atau nilai-nilai bisnis dengan karyawan *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
San ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

14. Pemimpin saya memberi contoh bagaimana melakukan sesuatu dengan cara yang benar sesuai etika *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
San ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

15. Pemimpin saya mendefinisikan keberhasilan tidak hanya berdasarkan hasil, tetapi melalui cara memperolehnya *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
San ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

16. Ketika mengambil keputusan, pemimpin saya bertanya, "Apa hal yang benar untuk dilakukan?" *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
San ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

KOMITMEN ORGANISASIONAL - AFEKTIF

Jawablah pernyataan-pernyataan berikut yang paling sesuai menurut Anda, dengan memilih salah satu dari skala berikut.

- 1 = Sangat Tidak Setuju
2 = Tidak Setuju
3 = Netral
4 = Setuju
5 = Sangat Setuju

17. Saya akan sangat senang menghabiskan sisa karier saya bersama perusahaan ini *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
San ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju





18. Saya senang mendiskusikan perusahaan ini dengan orang-orang di luar kantor *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
San ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

19. Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah perusahaan ini adalah masalah saya sendiri *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
San ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

20. Saya rasa, saya akan dapat dengan mudah terikat dengan perusahaan lain seperti halnya dengan perusahaan ini* *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
San ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

21. Saya tidak merasa menjadi 'bagian dari keluarga' di perusahaan ini* *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
San ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

22. Saya tidak merasa 'terikat secara emosional' dengan perusahaan ini* *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
San ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

23. Perusahaan ini memiliki makna yang sangat penting bagi saya pribadi *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
San ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

24. Saya tidak merasakan rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan ini* *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
San ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

KOMITMEN ORGANISASIONAL - KEBERLANJUTAN

Jawablah pernyataan-pernyataan berikut yang paling sesuai menurut Anda, dengan memilih salah satu dari skala berikut.

- 1 = Sangat Tidak Setuju
2 = Tidak Setuju
3 = Netral
4 = Setuju
5 = Sangat Setuju



25. Saya tidak takut dengan apa yang akan terjadi, jika saya berhenti dari pekerjaan ini sebelum mendapatkan pekerjaan baru*

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
San ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

26. Akan sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan perusahaan saat ini, sekalipun saya menginginkannya *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
San ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

27. Terlalu banyak hal dalam hidup saya yang akan terganggu, jika saya memutuskan untuk meninggalkan perusahaan ini sekarang *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
San ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

28. Tidak akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini sekarang*

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
San ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

29. Saat ini, bertahan di perusahaan ini merupakan suatu kebutuhan dan juga keinginan *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
San ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

30. Saya merasa bahwa saya memiliki terlalu sedikit pilihan untuk mempertimbangkan meninggalkan perusahaan ini *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
San ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju





31. Salah satu dari beberapa konsekuensi serius dari meninggalkan perusahaan ini adalah terbatasnya alternatif pekerjaan yang tersedia *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
San ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

32. Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk perusahaan ini adalah karena meninggalkannya akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang cukup besar; Perusahaan lain mungkin tidak memiliki tunjangan seperti yang saya peroleh di sini *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
San ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

KOMITMEN ORGANISASIONAL - NORMATIF

Jawablah pernyataan-pernyataan berikut yang paling sesuai menurut Anda, dengan memilih salah satu dari skala berikut.

- 1 = Sangat Tidak Setuju
2 = Tidak Setuju
3 = Netral
4 = Setuju
5 = Sangat Setuju

33. Saya pikir orang-orang sekarang ini terlalu sering berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
San ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

34. Saya sulit memahami mengapa seseorang harus selalu setia kepada perusahaannya* *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
San ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

35. Berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain tidak terlihat seperti tindakan yang tidak etis bagi saya* *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
San ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju





36. Salah satu alasan utama saya terus bekerja di perusahaan ini adalah karena saya percaya bahwa loyalitas itu penting dan oleh karenanya saya merasa memiliki kewajiban moral untuk terus bertahan *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
San ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

37. Jika saya mendapat tawaran untuk pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, saya tetap merasa tidak tepat untuk meninggalkan perusahaan ini *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
San ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

38. Saya memiliki pemahaman untuk percaya pada nilai/value yang didapatkan dengan tetap setia/loyal pada satu perusahaan *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
San ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

39. Dulu, segala sesuatu terasa lebih baik, ketika orang-orang berada di satu perusahaan sepanjang karier mereka *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
San ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

40. Saya rasa, keinginan untuk menjadi 'Company Man' atau 'Company Woman' sudah tidak masuk akal lagi* *

Keterangan:

"Company Man" atau "Company Woman" adalah istilah yang merujuk pada seseorang yang identitasnya, nilai-nilai, dan bahkan perilaku mereka sangat dipengaruhi oleh atau terkait erat dengan perusahaan tempat mereka bekerja.

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
San ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

IKLIM ORGANISASIONAL

Jawablah pernyataan-pernyataan berikut yang paling sesuai menurut Anda berdasarkan kondisi yang terjadi di perusahaan Anda, dengan memilih salah satu dari skala berikut.

- 1 = Sangat Tidak Setuju
2 = Tidak Setuju
3 = Netral
4 = Setuju
5 = Sangat Setuju



41. Manajemen selalu melibatkan karyawan ketika keputusan tersebut akan mempengaruhi mereka *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
San ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

42. Saat melakukan perubahan, manajemen selalu berdiskusi dengan karyawan yang terlibat di dalamnya *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
San ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

43. Karyawan berperan penting dalam keputusan yang akan mempengaruhi pekerjaan mereka *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
San ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

44. Pengambilan keputusan di perusahaan ini sering kali melibatkan karyawan *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
San ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

45. Informasi disebarluaskan secara luas di perusahaan ini *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
San ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

46. Di perusahaan ini sering terjadi hambatan komunikasi* *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
San ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

47. Perusahaan ini kurang memperhatikan kepentingan karyawan* *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
San ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

48. Perusahaan ini berusaha menjaga kesejahteraan karyawannya *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
San ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

49. Perusahaan ini peduli terhadap karyawannya *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
San ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

50. Perusahaan ini berusaha bertindak adil terhadap karyawannya *

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5
San ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Setuju

PENUTUP

Terima kasih telah meluangkan waktu berharga Anda untuk mengisi kuesioner ini.
Setiap jawaban yang Anda berikan sangat berharga dan akan memberikan kontribusi
terhadap penelitian yang sedang saya lakukan.

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google.

Google Formulir





Lampiran II
Surat Izin Penelitian



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

Nomor: 667/Pen/I
Lamp. : -
Hal : Ijin Penelitian, Penyebaran Kuesioner

15 Mei 2025

Kepada Yth.
Pimpinan PT Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat (Bank Kalbar)
Cabang Bengkayang
Jalan Sanggau Ledo No. 110, Bengkayang

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul **"Pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Komitmen Organisasional Karyawan dengan Iklim Organisasional sebagai Variabel Moderator"** yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Maria Onilachica Da Luna
No Mahasiswa/Prodi: 210326177/Manajemen
No Handphone : 081558959891

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan Ijin Penelitian kepada mahasiswa tersebut untuk mendapatkan data yang diperlukan.

1. 50-60 karyawan (sebagai responden penelitian)

Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Atas perhatian dan bantuannya, kami mengucapkan terima kasih.

Dekan,



Wenefrida Mahestu N. Krisjanti, SE., M.Sc., Ph.D.

Alamat

Kampus III Gedung Bonaventura
Jalan Babarsari 43 Yogyakarta 55281

URL

<https://fbe.uajy.ac.id>

Kontak

Telepon : +62-274-487711 ext. 3120, 3127
Fax : +62-274-485227
Surel : fbe@uajy.ac.id





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

Nomor: 668/Pen/I
Lamp. : -
Hal : Ijin Penelitian, Penyebaran Kuesioner

15 Mei 2025

Kepada Yth.
Pimpinan PT Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat (Bank Kalbar)
Cabang Syariah Singkawang
Jl. Bambang Ismoyo No. 1 (Jembatan Agen Baru), Singkawang, Kalimantan Barat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul **"Pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Komitmen Organisasional Karyawan dengan Iklim Organisasional sebagai Variabel Moderator"** yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Maria Onilachica Da Luna
No Mahasiswa/Prodi: 210326177/Manajemen
No Handphone : 081558959891

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan Ijin Penelitian kepada mahasiswa tersebut untuk mendapatkan data yang diperlukan.

1. Jumlah karyawan sebanyak 15-20 karyawan sebagai responden penelitian

Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Atas perhatian dan bantuannya, kami mengucapkan terima kasih.

Dekan,



Wenefrida Mahestu N. Krisjanti, SE., M.Sc., Ph.D.

Alamat

Kampus III Gedung Bonaventura
Jalan Babarsari 43 Yogyakarta 55281

URL

<https://fbe.uajy.ac.id>

Kontak

Telepon : +62-274-487711 ext. 3120, 3127
Fax : +62-274-485227
Surel : fbe@uajy.ac.id





Lampiran III
Surat Riset Perusahaan



SURAT KETERANGAN

Nomor : KCS/SKW-UMM.B-056/2025

Yang Bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Akhmad Junaidi
N.I. : 201101121
Jabatan : Wakil Pemimpin Bank Kalbar
Cabang Syariah Singkawang

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Maria Onilachica Da Luna
NPM : 210326177
Fakultas : Bisnis dan Ekonomika
Program Studi : Manajemen
Perguruan Tinggi : Universitas Atma jaya Yogyakarta

Bahwa yang bersangkutan benar telah melakukan penelitian pada tanggal 03 – 08 Juni 2025 di PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat Cabang Syariah Singkawang dengan judul penelitian “ Pengaruh Kepemimpinan Etis Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan dengan Iklim Organisasi Sebagai Variabel Moderator” dengan pengambilan Quisioner Sampling kepada pegawai Bank Kalbar Syariah Singkawang.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Singkawang, 11 Juni 2025



SURAT KETERANGAN

NOMOR : KC.BKY/UMM/KET-202 /2025

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rahmawati Luna
NI : 200700985
Jabatan : Wakil Pemimpin Cabang

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Maria Onilachica Da Luna
NIM : 210326177/ Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika

Telah selesai melakukan penelitian di lingkungan Bank Kalbar Cabang Bengkayang dalam bentuk penyebaran *Questioner* terhadap 50-60 Karyawan sebagai responden dengan tema penelitian "**Pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Komitmen Organisasional Karyawan dengan Iklim Organisasional sebagai Variabel Moderator**". Surat Keterangan ini diberikan sebagai dukungan untuk proses akhir penulisan Skripsi.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Bengkayang, 11 Juni 2025
**PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH
KALIMANTAN BARAT
CABANG-BENGKAYANG**

**RAHMAWATI LUNA
WAKIL PEMIMPIN CABANG**



Lampiran IV
Data Mentah Responden

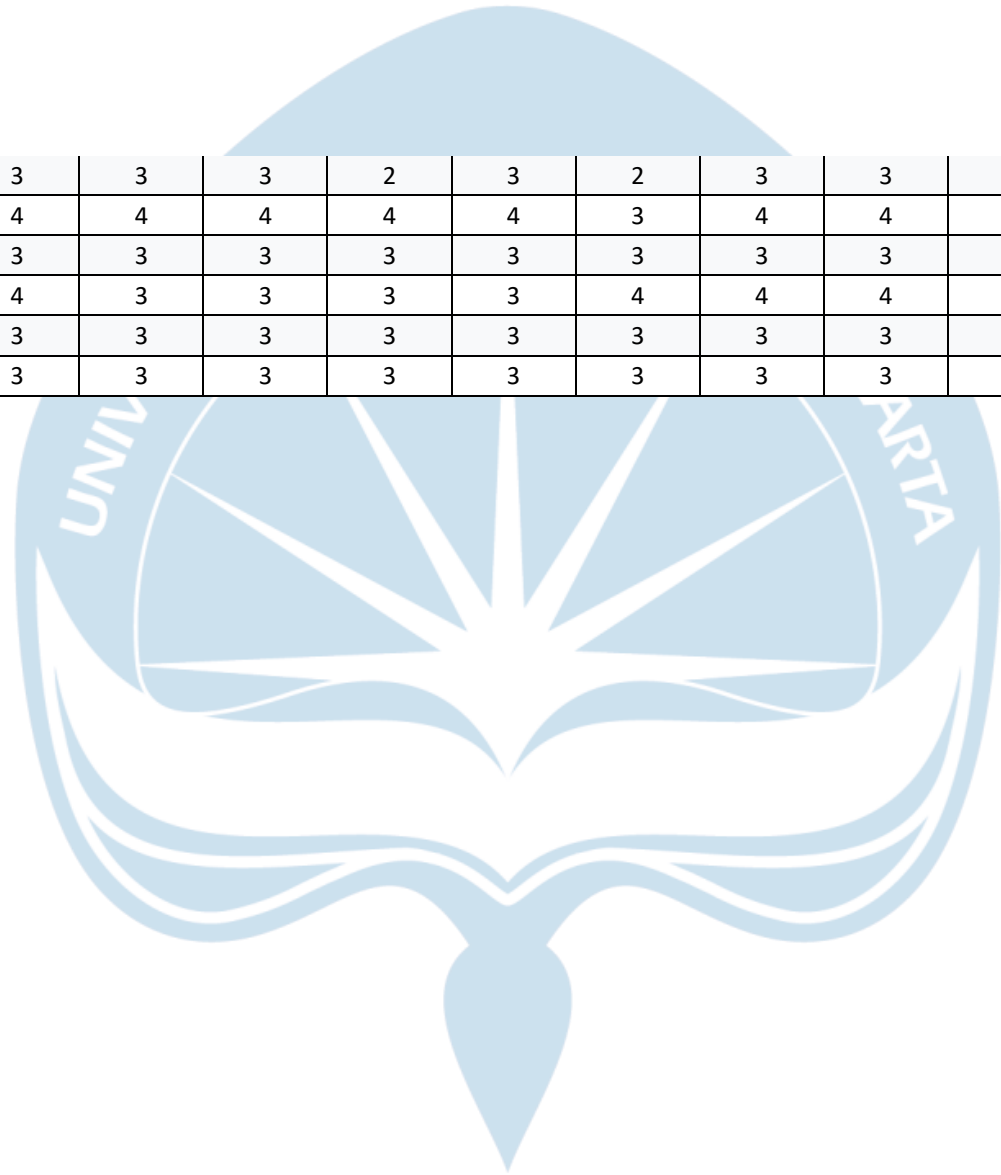


KEPEMIMPINAN ETIS (EL)									
EL1	EL2	EL3	EL4	EL5	EL6	EL7	EL8	EL9	EL10
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	3	3	4	4	4	4	4	3
3	4	2	2	2	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	3	3	4	4	4	4	3
4	4	4	5	5	4	5	5	5	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	5	5	5	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	3	3	3	3	3	4
3	4	4	2	2	2	2	2	2	2
3	5	4	4	4	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	3	3	4	4	4	3
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4
4	4	3	4	3	4	4	3	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	4	4	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4



3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	4	3	3	3	4	3	4	4
3	3	3	4	1	2	3	3	2	3
4	4	3	4	5	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	5	4	4	5	5
3	2	4	3	3	3	2	3	2	3
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
3	3	3	4	3	3	3	3	3	4

3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
3	4	4	4	4	4	3	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	2

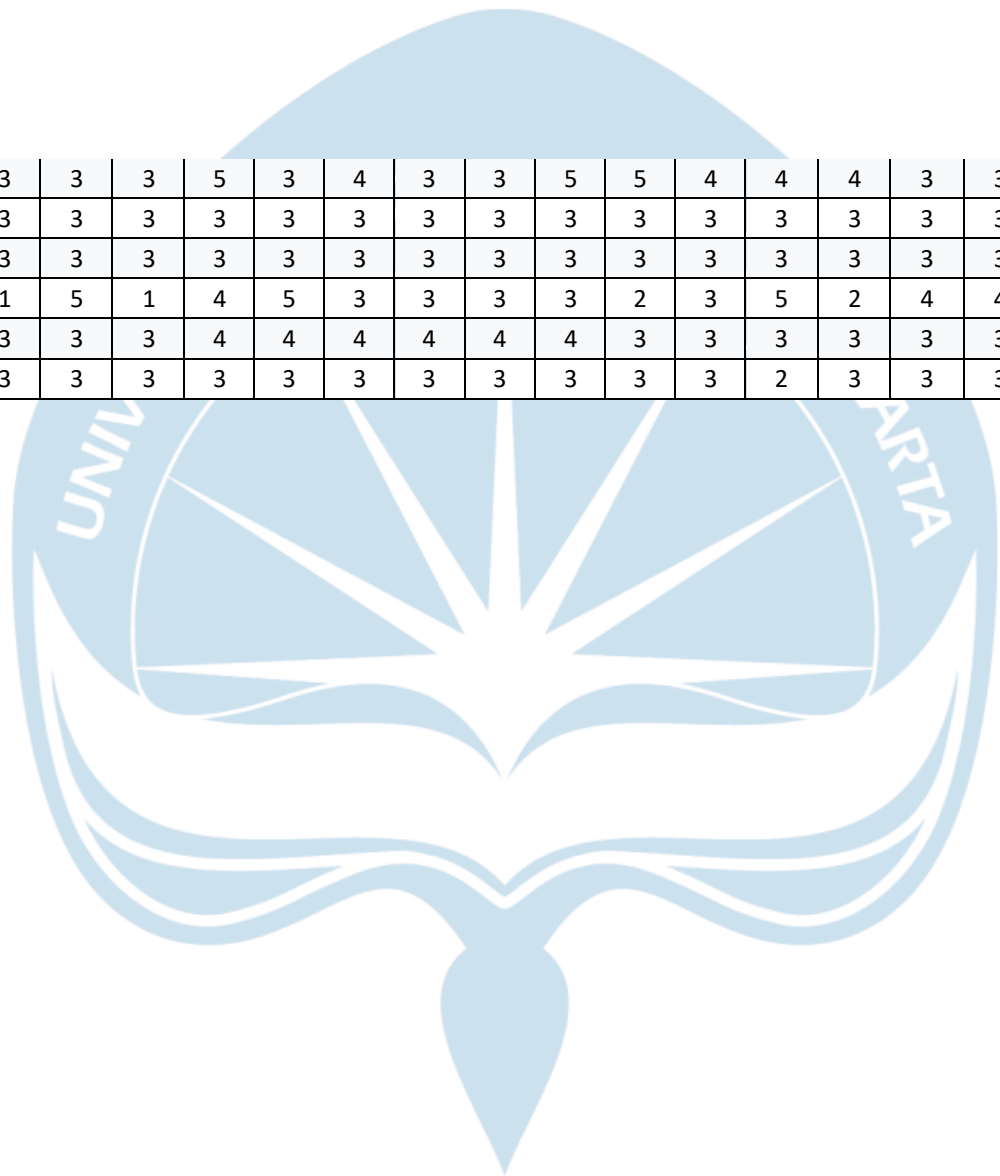


KOMITMEN AFEKTIF (OCA)								KOMITMEN KEBERLANJUTAN (OCC)								KOMITMEN NORMATIF (OCN)							
OC A1	OC A2	OC A3	OC A4	OC A5	OC A6	OC A7	OC A8	OC C1	OC C2	OC C3	OC C4	OC C5	OC C6	OC C7	OC C8	OC N1	OC N2	OC N3	OC N4	OC N5	OC N6	OC N7	OC N8
4	4	3	3	2	2	4	2	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3
3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3
4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	3	2	3	5	2	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	2	4	4	3
5	5	3	1	1	1	5	1	2	2	4	3	4	4	2	3	2	2	4	4	4	4	3	3
4	4	3	2	2	2	4	2	2	3	4	2	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	2
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	1	3	1	1	1	5	1	1	4	4	1	5	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3
4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	5	2	5	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3
2	2	2	4	4	4	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	4	4	2	2	1	2	2	4
5	5	2	4	2	2	5	2	2	2	2	2	4	2	2	5	2	4	4	4	2	4	4	3
5	1	5	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	5	1	5	1	1	5	5	5	5	5	1
3	3	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3
3	2	3	3	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	3	4	4
4	3	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4
3	2	4	4	2	3	5	2	1	4	2	2	5	4	5	5	2	5	5	5	4	5	4	3
4	1	1	2	2	3	4	2	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
5	2	3	1	2	2	5	1	2	3	4	1	5	5	2	5	4	4	2	5	5	5	5	5
4	2	4	2	2	2	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4



4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3
5	5	2	2	1	2	5	2	2	5	4	2	4	2	3	5	3	4	3	5	4	5	4	3
4	3	3	3	2	3	4	2	2	5	5	2	4	3	1	3	2	3	2	2	2	2	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	2	4	3	3	5	5	2	2	5	4	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	1	2	2	2	4	2	2	4	4	2	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3
2	3	1	1	4	4	3	2	4	5	4	4	4	5	5	5	3	3	5	5	1	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
4	4	2	2	1	1	4	2	2	2	2	2	4	3	2	4	3	2	2	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	1	4	2	1	3	4	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3
4	3	2	2	2	2	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4
3	3	2	3	1	3	5	1	2	3	4	2	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	3
4	4	3	3	2	2	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
3	4	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	2	4	3	3
3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
3	5	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
4	3	4	3	2	2	4	2	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
4	1	4	1	1	1	4	1	4	4	4	1	4	2	2	5	4	3	3	4	3	4	3	3
3	3	3	3	3	2	4	2	1	4	5	1	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3
4	2	3	2	1	1	4	1	2	3	4	1	4	4	5	4	3	3	3	4	3	3	3	3
4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	1	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
5	3	3	2	3	3	4	2	1	4	5	1	5	5	5	5	5	4	1	3	3	3	5	2

3	1	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	3	5	5	4	4	4	3	3	1	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	2	3	1	5	1	4	5	3	3	3	3	2	3	5	2	4	4	3	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3



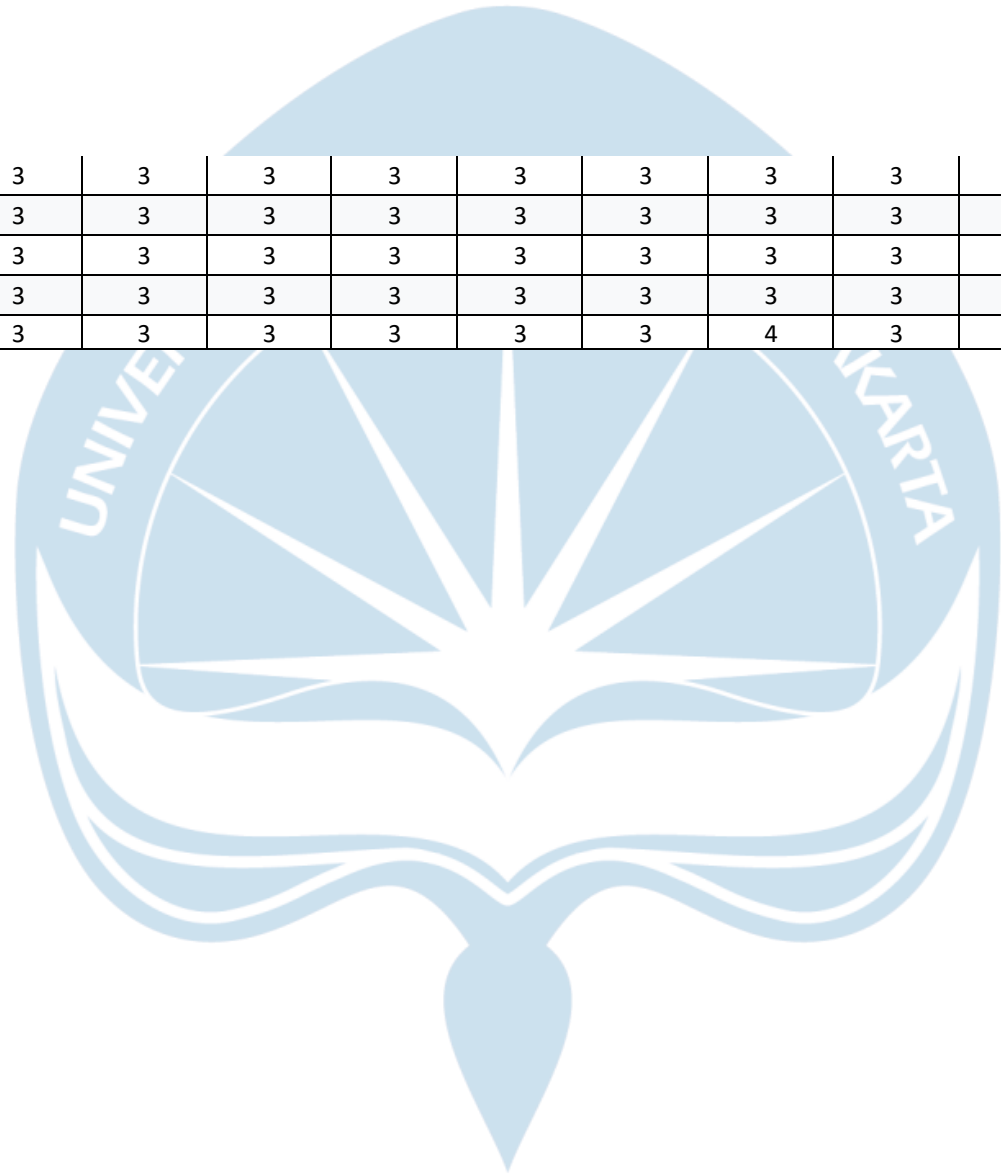


IKLIM ORGANISASIONAL (OCL)									
OCL1	OCL2	OCL3	OCL4	OCL5	OCL6	OCL7	OCL8	OCL9	OCL10
4	4	4	3	3	3	2	4	4	4
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	4	3	4	1	3	4
5	5	5	5	5	2	2	5	5	5
3	2	4	2	3	3	2	4	3	3
3	3	2	3	4	2	2	4	4	4
4	3	4	3	4	2	2	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	4	3	5	1	1	5	5	5
4	3	4	3	4	3	3	4	4	3
3	4	4	4	4	3	2	4	4	2
2	2	2	2	2	4	4	2	2	2
3	3	4	4	5	3	2	4	4	4
5	5	5	5	5	1	1	5	5	5
3	3	4	4	3	3	3	5	4	3
3	3	3	3	3	3	2	4	3	4
3	3	3	3	4	3	3	4	4	3
4	5	4	4	4	2	2	5	5	5
4	3	4	4	3	3	2	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	5	5	5	5	1	1	5	5	5
3	4	4	1	5	3	2	5	5	2
3	2	3	3	3	2	2	5	5	4
3	3	4	3	3	3	3	4	3	3



4	4	4	3	4	1	1	5	5	5
2	2	2	2	4	2	3	4	4	3
3	3	3	3	4	2	2	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	3	4	3	4	4	3
5	5	5	5	3	1	4	2	4	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	1	3	3	3
3	3	4	3	3	3	3	4	4	3
4	4	4	4	4	1	4	4	4	4
4	4	4	4	4	2	2	4	4	4
3	3	3	3	4	2	2	4	4	4
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	2	2	4	4	4
4	4	4	4	3	2	2	4	4	4
1	1	1	1	2	2	1	1	4	3
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	4	2	2	4	4	4
3	3	4	3	4	2	1	5	4	4
2	3	3	3	3	2	1	5	4	4
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	2	1	1	5	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3



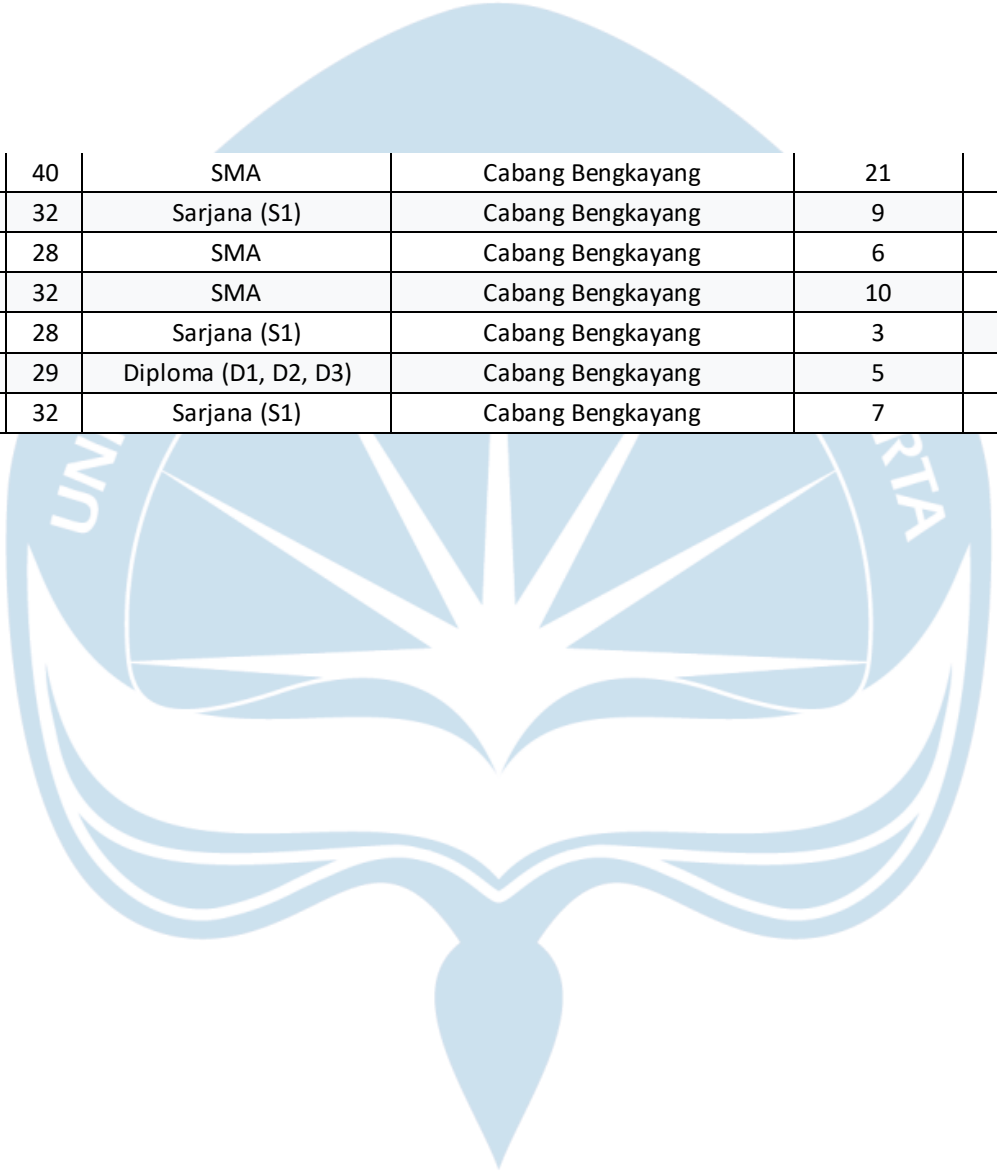


Lampiran V
Data Profil Responden

Responden	IDENTITAS RESPONDEN					
	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Kantor Cabang	Masa Kerja	Divisi
1	Laki-Laki	39	Sarjana (S1)	Cabang Syariah Singkawang	14	Umum dan Personalia
2	Laki-Laki	37	Sarjana (S1)	Cabang Bengkayang	13	Umum dan Personalia
3	Laki-Laki	36	Sarjana (S1)	Cabang Bengkayang	9	Kas
4	Laki-Laki	37	SMA	Cabang Bengkayang	14	Satpam
5	Laki-Laki	31	Sarjana (S1)	Cabang Bengkayang	6	Kredit
6	Perempuan	33	Sarjana (S1)	Cabang Syariah Singkawang	8	Umum dan Personalia
7	Laki-Laki	39	Sarjana (S1)	Cabang Bengkayang	10	Pelayanan Nasabah
8	Laki-Laki	43	Sarjana (S1)	Cabang Syariah Singkawang	15	Akuntansi
9	Laki-Laki	31	Sarjana (S1)	Cabang Bengkayang	7	Kredit
10	Laki-Laki	26	Diploma (D1, D2, D3)	Cabang Bengkayang	3	Pelayanan Nasabah
11	Laki-Laki	34	Sarjana (S1)	Cabang Bengkayang	6	Kredit
12	Laki-Laki	33	Sarjana (S1)	Cabang Bengkayang	8	Lain-Lain
13	Perempuan	30	SMA	Cabang Bengkayang	11	Pelayanan Nasabah
14	Laki-Laki	41	Pascasarjana (S2)	Cabang Bengkayang	14	Lain-Lain
15	Laki-Laki	36	Sarjana (S1)	Cabang Bengkayang	10	Pelayanan Nasabah
16	Laki-Laki	38	Sarjana (S1)	Cabang Syariah Singkawang	10	Lain-Lain
17	Laki-Laki	37	Sarjana (S1)	Cabang Bengkayang	13	Lain-Lain
18	Laki-Laki	29	SMA	Cabang Syariah Singkawang	8	Umum dan Personalia
19	Laki-Laki	31	Sarjana (S1)	Cabang Syariah Singkawang	6	Pembiayaan
20	Laki-Laki	34	Sarjana (S1)	Cabang Bengkayang	7	Pelayanan Nasabah
21	Laki-Laki	34	Sarjana (S1)	Cabang Syariah Singkawang	8	Pelayanan Nasabah
22	Laki-Laki	35	Sarjana (S1)	Cabang Syariah Singkawang	6	Pembiayaan



23	Laki-Laki	37	Sarjana (S1)	Cabang Syariah Singkawang	9	Pembiayaan
24	Laki-Laki	34	Sarjana (S1)	Cabang Syariah Singkawang	9	Akuntansi
25	Perempuan	49	Diploma (D1, D2, D3)	Cabang Bengkayang	22	Lain-Lain
26	Laki-Laki	31	Diploma (D1, D2, D3)	Cabang Bengkayang	9	Kredit
27	Perempuan	24	SMA	Cabang Syariah Singkawang	3	Pelayanan Nasabah
28	Laki-Laki	31	Diploma (D1, D2, D3)	Cabang Bengkayang	8	Pelayanan Nasabah
29	Perempuan	22	Sarjana (S1)	Cabang Syariah Singkawang	3	Pelayanan Nasabah
30	Laki-Laki	42	Diploma (D1, D2, D3)	Cabang Bengkayang	17	Lain-Lain
31	Laki-Laki	35	Sarjana (S1)	Cabang Bengkayang	5	Kredit
32	Laki-Laki	27	SMA	Cabang Syariah Singkawang	6	Driver
33	Laki-Laki	37	SMA	Cabang Bengkayang	7	Satpam
34	Perempuan	27	Sarjana (S1)	Cabang Bengkayang	3	Pelayanan Nasabah
35	Laki-Laki	32	SMA	Cabang Bengkayang	8	Satpam
36	Perempuan	39	Sarjana (S1)	Cabang Bengkayang	14	Penghimpunan Dana
37	Laki-Laki	48	SMA	Cabang Syariah Singkawang	15	Umum dan Personalia
38	Laki-Laki	27	Sarjana (S1)	Cabang Bengkayang	3	Pelayanan Nasabah
39	Laki-Laki	29	SMA	Cabang Bengkayang	5	Umum dan Personalia
40	Perempuan	32	Sarjana (S1)	Cabang Bengkayang	7	Pelayanan Nasabah
41	Laki-Laki	35	Sarjana (S1)	Cabang Bengkayang	11	Akutansi
42	Perempuan	39	Pascasarjana (S2)	Cabang Bengkayang	13	Pelayanan Nasabah
43	Laki-Laki	35	Sarjana (S1)	Cabang Bengkayang	11	Kas
44	Laki-Laki	40	SMA	Cabang Bengkayang	12	Umum dan Personalia
45	Laki-Laki	29	Sarjana (S1)	Cabang Bengkayang	5	Kredit
46	Laki-Laki	33	Diploma (D1, D2, D3)	Cabang Bengkayang	9	Kredit
47	Laki-Laki	33	Sarjana (S1)	Cabang Bengkayang	9	Kredit
48	Laki-Laki	35	SMA	Cabang Bengkayang	10	Satpam



49	Laki-Laki	40	SMA	Cabang Bengkayang	21	Pelayanan Nasabah
50	Laki-Laki	32	Sarjana (S1)	Cabang Bengkayang	9	Umum dan Personalia
51	Laki-Laki	28	SMA	Cabang Bengkayang	6	Umum dan Personalia
52	Perempuan	32	SMA	Cabang Bengkayang	10	Pelayanan Nasabah
53	Laki-Laki	28	Sarjana (S1)	Cabang Bengkayang	3	Lain-Lain
54	Laki-Laki	29	Diploma (D1, D2, D3)	Cabang Bengkayang	5	Umum dan Personalia
55	Perempuan	32	Sarjana (S1)	Cabang Bengkayang	7	Umum dan Personalia



Lampiran VI
Deskriptif Profil Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	37	78.72	78.72	78.72
	Perempuan	10	21.28	21.28	100.00
	Total	47	100.00	100.00	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22 - 28 Tahun	7	14.89	14.89	14.89
	29 - 35 Tahun	24	51.06	51.06	65.96
	36 - 42 Tahun	13	27.66	27.66	93.62
	43 - 49 Tahun	3	6.38	6.38	100.00
	Total	47	100.00	100.00	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	7	14.89	14.89	14.89
	Diploma (D1, D2, D3)	7	14.89	14.89	29.79
	Sarjana (S1)	31	65.96	65.96	95.74
	Magister (S2)	2	4.26	4.26	100.00
	Total	47	100.00	100.00	

Kantor Cabang

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cabang Bengkayang	34	72.34	72.34	72.34
	Cabang Syariah Singkawang	13	27.66	27.66	100.00
	Total	47	100.00	100.00	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3 - 8 Tahun	23	48.94	48.94	48.94
	9 - 14 Tahun	20	42.55	42.55	91.49
	15 - 19 Tahun	4	8.51	8.51	100.00
	Total	47	100.00	100.00	

Divisi Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Umum dan Personalia	11	23.40	23.40	23.40
	Pelayanan Nasabah	12	25.53	25.53	48.94
	Pembiayaan	3	6.38	6.38	55.32
	Kredit	8	17.02	17.02	72.34
	Akuntansi	3	6.38	6.38	78.72
	Penghimpun Dana	1	2.13	2.13	80.85
	Kas	2	4.26	4.26	85.11
	Lain - Lain	7	14.89	14.89	100.00
	Total	47	100.00	100.00	



Lampiran VII
Statistik Deskriptif Variabel

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
EL1	47	2	5	3.74	.793
EL2	47	1	5	3.89	.890
EL3	47	1	5	3.77	.865
EL4	47	1	5	3.77	.914
EL5	47	1	5	3.64	1.031
EL6	47	1	5	3.77	.914
EL7	47	1	5	3.79	.931
EL8	47	1	5	3.83	.868
EL9	47	1	5	3.85	.932
EL10	47	1	5	3.68	.911
Valid N (listwise)	47				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
OCA1	47	1	5	3.70	.931
OCA2	47	1	5	3.06	1.205
OCA3	47	1	5	3.00	1.063
R.OCA4	47	1	5	3.23	1.068
R.OCA5	47	1	5	3.64	1.072
R.OCA6	47	1	5	3.49	1.040
OCA7	47	1	5	3.96	.884
R.OCA8	47	1	5	3.66	1.048
R.OCC1	47	1	5	3.21	.999
OCC2	47	1	5	3.34	.939
OCC3	47	1	5	3.51	.953
R.OCC4	47	1	5	3.47	.975
OCC5	47	1	5	3.79	.806
OCC6	47	1	5	3.43	.903
OCC7	47	1	5	3.21	1.082
OCC8	47	1	5	3.77	.914
OCN1	47	1	5	3.23	1.005
R.OCN2	47	1	5	3.02	.847
R.OCN3	47	1	5	2.81	.900
OCN4	47	1	5	3.68	.887
OCN5	47	1	5	3.11	1.026
OCN6	47	1	5	3.64	.845
OCN7	47	1	5	3.47	.776

R.OCN8	47	1	5	2.85	.691
Valid N (listwise)	47				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
OCL1	47	1	5	3.15	.780
OCL2	47	1	5	3.13	.850
OCL3	47	1	5	3.38	.848
OCL4	47	1	5	3.09	.880
OCL5	47	2	5	3.49	.748
R.OCL6	47	2	5	3.45	.775
R.OCL7	47	2	5	3.57	.853
OCL8	47	1	5	3.79	.977
OCL9	47	2	5	3.77	.729
OCL10	47	1	5	3.47	.856
Valid N (listwise)	47				



Correlations

		EL1	EL2	EL3	EL4	EL5	EL6	EL7	EL8	EL9	EL10	Total EL
EL1	Pearson Correlation	1	.700**	.640**	.725**	.736**	.785**	.749**	.725**	.712**	.757**	.835**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
EL2	Pearson Correlation	.700**	1	.729**	.717**	.644**	.770**	.759**	.792**	.793**	.788**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
EL3	Pearson Correlation	.640**	.729**	1	.699**	.659**	.727**	.666**	.728**	.684**	.758**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
EL4	Pearson Correlation	.725**	.717**	.699**	1	.808**	.818**	.834**	.853**	.826**	.796**	.901**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
EL5	Pearson Correlation	.736**	.644**	.659**	.808**	1	.878**	.824**	.853**	.871**	.754**	.899**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
EL6	Pearson Correlation	.785**	.770**	.727**	.818**	.878**	1	.885**	.881**	.902**	.796**	.942**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
EL7	Pearson Correlation	.749**	.759**	.666**	.834**	.824**	.885**	1	.896**	.915**	.789**	.929**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

EL8	Pearson Correlation	.725**	.792**	.728**	.853**	.853**	.881**	.896**	1	.909**	.837**	.946**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
EL9	Pearson Correlation	.712**	.793**	.684**	.826**	.871**	.902**	.915**	.909**	1	.839**	.945**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
EL10	Pearson Correlation	.757**	.788**	.758**	.796**	.754**	.796**	.789**	.837**	.839**	1	.904**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Total EL	Pearson Correlation	.835**	.855**	.810**	.901**	.899**	.942**	.929**	.946**	.945**	.904**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations



		OC A1	OC A2	OC A3	R.O CA4	R.O CA5	R.O CA6	OC A7	R.O CA8	R.O CC1	OC C2	OC C3	R.O CC4	OC C5	OC C6	OC C7	OC C8	OC N1	R.O CN2	R.O CN3	OC N4	OC N5	OC N6	OC N7	R.O CN8	Tot al O C
OCA1	Pearson Correlation	1	.36 6*	.50 5**	-.016	.042	.087	.80 4**	-.106	.140	.14 3	.29 8*	.253	.55 1**	.20 6	- .08 7	.47 9**	.23 9	-.075	-.147	.48 8**	.58 0**	.57 9**	.58 9**	-.104	.70 0**
	Sig. (2- tailed)		.01 1	.00 0	.916	.778	.563	.00 0	.477	.348	.33 6	.04 2	.086	.00 0	.16 5	.56 2	.00 1	.10 6	.618	.323	.00 1	.00 0	.00 0	.00 0	.485	.00 0
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
OCA2	Pearson Correlation	.36 6*	1	.18 7	- .485*	-.285	- .303*	.30 9*	- .516*	-.102	.07 6	.21 7	- .322*	.12 6	- .10 5	- .01 1	.05 3	.02 3	.020	.012	.10 1	.20 5	.10 9	.06 0	-.041	.07 8
	Sig. (2- tailed)	.01 1		.20 9	.001	.052	.038	.03 5	.000	.496	.61 0	.14 3	.027	.39 8	.48 1	.94 3	.72 2	.87 6	.894	.939	.50 0	.16 6	.46 8	.68 7	.787	.60 3
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
OCA3	Pearson Correlation	.50 5**	.18 7	1	- .383*	- .324*	-.216	.48 6**	- .371*	-.164	.10 9	.17 2	-.042	.35 5*	.27 2	.07 6	.29 1*	.26 5	-.072	-.159	.27 7	.43 8**	.31 5*	.31 6*	.030	.33 6*
	Sig. (2- tailed)																									
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

	Sig. (2- tailed)	.00 0	.20 9		.008	.026	.144	.00 1	.010	.271	.46 6	.24 8	.779	.01 4	.06 5	.61 4	.04 7	.07 2	.628	.286	.06 0	.00 2	.03 1	.03 0	.843	.02 1
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
R.OCA4	Pearson Correlation	-.016	-.485**	-.383**	.1	.665*	.737*	-.058	.772*	.360*	-.060	-.099	.498*	.084	.120	-.213	.035	-.113	.355*	.048	.081	.016	.168	.101	.107	.395**
	Sig. (2- tailed)	.916	.001	.008		.000	.000	.697	.000	.013	.691	.509	.000	.573	.422	.150	.815	.450	.014	.750	.590	.913	.259	.499	.473	.006
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
R.OCA5	Pearson Correlation	.042	-.285	-.324*	.665*	.1	.845*	.075	.739*	.561*	-.221	-.220	.582*	.110	-.174	-.270	-.022	-.344*	.224	.084	-.010	.075	.116	-.001	.219	.377**
	Sig. (2- tailed)	.778	.052	.026	.000		.000	.615	.000	.000	.136	.138	.000	.460	.241	.067	.885	.018	.130	.573	.948	.615	.436	.994	.139	.009
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
R.OCA6	Pearson Correlation	.087	-.303*	-.216	.737*	.845*	.1	.023	.734*	.484*	-.241	-.258	.606*	.075	-.111	-.268	-.037	-.195	.358*	.102	-.039	.072	.132	.006	.225	.414**
	Sig. (2- tailed)	.563	.038	.144	.000	.000		.877	.000	.001	.103	.080	.000	.616	.458	.068	.805	.188	.013	.494	.794	.629	.378	.966	.129	.004

	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47		
OCA7	Pearson	.804**	.309*	.486**	-.058	.075	.023	1	.054	.232	.280	.285	.226	.628**	.323*	.078	.633**	.207	-.173	-	.366*	.676**	.556**	.678**	.664**	-.153	.766**
	Correlation																										
	Sig. (2-tailed)	.000	.035	.001	.697	.615	.877		.716	.116	.057	.052	.127	.000	.027	.603	.000	.162	.245	.011	.000	.000	.000	.000	.000	.304	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	
R.OCA8	Pearson	-.106	-.516**	-.371*	.772**	.739**	.734**	.054	1	.444**	-.101	-.214	.521**	.041	-.004	-.241	.028	-.212	.180	-.025	.091	-.106	.128	.040	.049	.321*	
	Correlation																										
	Sig. (2-tailed)	.477	.000	.010	.000	.000	.000	.716		.002	.501	.149	.000	.784	.977	.102	.849	.153	.227	.870	.543	.656	.392	.791	.746	.028	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	
R.OCC1	Pearson	.140	-.102	-.164	.360**	.561**	.484**	.232	.444**	1	-.311*	-.277	.722**	.166	-.054	-.224	.080	-.441**	.252	.191	.005	.168	.042	.009	.362*	.382**	
	Correlation																										
	Sig. (2-tailed)	.348	.496	.271	.013	.000	.001	.116	.002		.033	.060	.000	.266	.717	.130	.595	.002	.088	.197	.975	.258	.781	.952	.012	.008	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	

OCC2	Pearson Correlation	.143	.076	.109	-.060	-.221	-.241	.280	-.101	-.311*	1	.676**	-.178	.385**	.287	.419**	.323*	.421**	-.392*	-.256	.238	.074	.268	.314*	-.389*	.298*
	Sig. (2-tailed)	.336	.610	.466	.691	.136	.103	.057	.501	.033		.000	.232	.008	.050	.003	.027	.003	.006	.083	.108	.619	.068	.032	.007	.042
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
OCC3	Pearson Correlation	.298*	.217	.172	-.099	-.220	-.258	.285	-.214	-.277	.676**	1	-.052	.456**	.399**	.398**	.315*	.486**	-.256	-.010	.171	.166	.099	.170	-.377*	.373**
	Sig. (2-tailed)	.042	.143	.248	.509	.138	.080	.052	.149	.060	.000		.727	.001	.005	.006	.031	.001	.082	.945	.250	.266	.506	.255	.009	.010
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
R.OCC4	Pearson Correlation	.253	-.322*	-.042	.498*	.582*	.606*	.226	.521*	.722*	-.178	-.052	1	.213	-.058	-.024	.199	-.225	.304*	.303*	.026	.210	.052	-.009	.267	.509**
	Sig. (2-tailed)	.086	.027	.779	.000	.000	.000	.127	.000	.000	.232	.727		.151	.697	.103	.180	.128	.038	.039	.864	.157	.730	.954	.069	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

OCC5	Pearson Correlation	.551**	.126	.355*	.084	.110	.075	.628**	.041	.166	.385**	.456**	.213	1	.605**	.302*	.728**	.170	-.280	-.417*	.572**	.501**	.683**	.684**	-.175	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000	.398	.014	.573	.460	.616	.000	.784	.266	.008	.001	.151		.000	.039	.000	.253	.057	.004	.000	.000	.000	.000	.239	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
OCC6	Pearson Correlation	.206	-.105	.272	.120	-.174	-.111	.323*	-.004	-.054	.287	.399**	-.058	.605**	1	.528**	.492**	.223	-.154	-.379*	.390**	.279	.406**	.547**	-.245	.484**
	Sig. (2-tailed)	.165	.481	.065	.422	.241	.458	.027	.977	.717	.050	.005	.697	.000		.000	.000	.131	.300	.009	.007	.058	.005	.000	.097	.001
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
OCC7	Pearson Correlation	-.087	-.011	.076	-.213	-.270	-.268	.078	-.241	-.224	.419**	.398**	-.241	.302*	.528**	1	.403**	.353*	-.456*	-.404*	.276	.038	.276	.241	-.364*	.171
	Sig. (2-tailed)	.562	.943	.614	.150	.067	.068	.603	.102	.130	.003	.006	.103	.039	.000		.005	.015	.001	.005	.060	.800	.060	.102	.012	.250
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

OCC8	Pearson Correlation	.479**	.053	.291*	.035	-.022	-.037	.633**	.028	.080	.323*	.315*	.199	.728**	.492**	.403**	1	.250	-.387*	-.478*	.710**	.375**	.676**	.648**	-.263	.666**
	Sig. (2-tailed)	.001	.722	.047	.815	.885	.805	.000	.849	.595	.027	.031	.180	.000	.000	.005		.090	.007	.001	.000	.009	.000	.000	.074	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
OCN1	Pearson Correlation	.239	.023	.265	-.113	-.344*	-.195	.207	-.212	-.441*	.421**	.486**	-.225	.170	.223	.353*	.250	1	-.389*	.051	.208	.017	.204	.303*	-.481*	.215
	Sig. (2-tailed)	.106	.876	.072	.450	.018	.188	.162	.153	.002	.003	.001	.128	.253	.131	.015	.090		.007	.735	.162	.907	.168	.039	.001	.147
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
R.OCN2	Pearson Correlation	-.075	.020	-.072	.355*	.224	.358*	-.173	.180	.252	-.392**	-.256	.304*	-.280	-.154	-.456**	-.387**	-.389**	1	.319*	-.193	.047	-.262	-.280	.489*	.016
	Sig. (2-tailed)	.618	.894	.628	.014	.130	.013	.245	.227	.088	.006	.082	.038	.057	.300	.001	.007	.007		.029	.193	.752	.075	.056	.000	.914
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

R.OCN3	Pearson	-	.01	-	.048	.084	.102	-	-.025	.191	-	-	.303*	-	-	-	-	.05	.319*	1	-	-	-	-	.093	-
	Correlation	.147	.029	.159				.366*			.256	.010		.417**	.379**	.404**	.478**	.1			.514**	.260	.550**	.491**		.220
	Sig. (2-tailed)	.323	.939	.286	.750	.573	.494	.011	.870	.197	.083	.945	.039	.004	.009	.005	.001	.735	.029		.000	.078	.000	.000	.534	.138
OCN4	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
	Pearson	.488**	.101	.277	.081	-.010	-.039	.676**	.091	.005	.238	.171	.026	.572**	.390**	.276	.710**	.208	-.193	-	1	.515**	.799**	.664**	-.186	.643**
	Sig. (2-tailed)	.001	.500	.060	.590	.948	.794	.000	.543	.975	.108	.250	.864	.000	.007	.060	.000	.162	.193	.000		.000	.000	.000	.212	.000
OCN5	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
	Pearson	.580**	.205	.438**	.016	.075	.072	.556**	-.067	.168	.074	.166	.210	.501**	.279	.038	.375**	.017	.047	-.260	.515**	1	.622**	.509**	-.008	.629**
	Sig. (2-tailed)	.000	.166	.002	.913	.615	.629	.000	.656	.258	.619	.266	.157	.000	.058	.800	.009	.907	.752	.078	.000		.000	.000	.958	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

OCN6	Pearson Correlation	.579**	.109	.315*	.168	.116	.132	.678**	.128	.042	.268	.099	.052	.683**	.406**	.276	.676**	.204	-.262	-.550*	.799**	.622**	1	.827**	-.243	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000	.468	.031	.259	.436	.378	.000	.392	.781	.068	.506	.730	.000	.005	.060	.000	.168	.075	.000	.000	.000		.000	.100	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
OCN7	Pearson Correlation	.589**	.060	.316*	.101	-.001	.006	.664**	.040	.009	.314*	.170	-.009	.684**	.547**	.241	.648**	.303*	-.280	-.491*	.664**	.509**	.827**	1	-.313*	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000	.687	.030	.499	.994	.966	.000	.791	.952	.032	.255	.954	.000	.000	.102	.000	.039	.056	.000	.000	.000	.000		.032	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
R.OCN8	Pearson Correlation	-.104	-.041	.030	.107	.219	.225	-.153	.049	.362*	-.389**	-.377**	.267	-.175	-.245	-.364*	-.263	-.481**	.489*	.093	-.186	-.008	-.243	-.313*	1	-.070
	Sig. (2-tailed)	.485	.787	.843	.473	.139	.129	.304	.746	.012	.007	.009	.069	.239	.097	.012	.074	.001	.000	.534	.212	.958	.100	.032		.642
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

Total OC	Pearson	.70	.07	.33	.395*	.377*	.414*	.76	.321*	.382*	.29	.37	.509*	.77	.48	.17	.66	.21	.016	-.220	.64	.62	.72	.66	-.070	1
	Correlation	0**	8	6*	*	*	*	6**		*	8*	3**	*	2**	4**	1	6**	5			3**	9**	8**	7**		
	Sig. (2-tailed)	.000	.603	.021	.006	.009	.004	.000	.028	.008	.042	.010	.000	.000	.001	.250	.000	.147	.914	.138	.000	.000	.000	.000	.642	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

*.
Correlation
is
significant
at the 0.05
level (2-
tailed).

**.
Correlation
is
significant
at the 0.01
level (2-
tailed).

Correlations

		OCL1	OCL2	OCL3	OCL4	OCL5	R.OCL6	R.OCL7	OCL8	OCL9	OCL10	Total OCL
OCL1	Pearson Correlation	1	.758**	.701**	.646**	.208	.211	-.033	.242	.177	.121	.580**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.161	.154	.824	.101	.233	.417	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
OCL2	Pearson Correlation	.758**	1	.715**	.711**	.412**	.341*	.136	.374**	.365*	.185	.719**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.004	.019	.360	.010	.012	.213	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
OCL3	Pearson Correlation	.701**	.715**	1	.654**	.418**	.395**	.290*	.520**	.429**	.197	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.003	.006	.048	.000	.003	.185	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
OCL4	Pearson Correlation	.646**	.711**	.654**	1	.331*	.389**	.136	.350*	.303*	.321*	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.023	.007	.362	.016	.039	.028	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
OCL5	Pearson Correlation	.208	.412**	.418**	.331*	1	.440**	.401**	.532**	.613**	.483**	.688**
	Sig. (2-tailed)	.161	.004	.003	.023		.002	.005	.000	.000	.001	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
R.OCL6	Pearson Correlation	.211	.341*	.395**	.389**	.440**	1	.656**	.329*	.690**	.497**	.701**
	Sig. (2-tailed)	.154	.019	.006	.007	.002		.000	.024	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
R.OCL7	Pearson Correlation	-.033	.136	.290*	.136	.401**	.656**	1	.567**	.675**	.636**	.642**
	Sig. (2-tailed)	.824	.360	.048	.362	.005	.000		.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
OCL8	Pearson Correlation	.242	.374**	.520**	.350*	.532**	.329*	.567**	1	.662**	.512**	.743**
	Sig. (2-tailed)	.101	.010	.000	.016	.000	.024	.000		.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

OCL9	Pearson Correlation	.177	.365*	.429**	.303*	.613**	.690**	.675**	.662**	1	.493**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.233	.012	.003	.039	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
OCL10	Pearson Correlation	.121	.185	.197	.321*	.483**	.497**	.636**	.512**	.493**	1	.642**
	Sig. (2-tailed)	.417	.213	.185	.028	.001	.000	.000	.000	.000		.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Total OCL	Pearson Correlation	.580**	.719**	.768**	.701**	.688**	.701**	.642**	.743**	.770**	.642**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Variabel Kepemimpinan Etis

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.973	10

Variabel Komitmen Organisasional

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.764	24

Variabel Iklim Organisasional

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	10



LAMPIRAN X
HASIL UJI HIPOTESIS

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.608 ^a	.370	.356	7.254

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Etis

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1391.838	1	1391.838	26.452	.000 ^b
	Residual	2367.822	45	52.618		
	Total	3759.660	46			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Etis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.549	5.077		7.397	.000
	Kepemimpinan Etis	.677	.132	.608	5.143	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 ^a	.558	.527	6.216

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Etis*Iklm Organisasional, Iklm Organisasional, Kepemimpinan Etis

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2098.338	3	699.446	18.104	.000 ^b
	Residual	1661.321	43	38.635		
	Total	3759.660	46			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Etis*Iklm Organisasional, Iklm Organisasional, Kepemimpinan Etis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.870	20.271		-.142	.888
	Kepemimpinan Etis	.925	.500	.831	1.850	.071
	Iklm Organisasional	1.718	.681	1.097	2.522	.015
	Kepemimpinan Etis*Iklm Organisasional	-.021	.016	-1.036	-1.341	.187

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional