

**ANALISIS HUBUNGAN *ETHICAL LEADERSHIP* DENGAN KOMITMEN  
ORGANISASI DAN *TRUST IN LEADER* (STUDI EMPIRIS PADA  
ORGANISASI MAHASISWA STIE PERBANAS SURABAYA)**

**ARTIKEL ILMIAH**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Penyelesaian  
Program Pendidikan Strata Satu  
Jurusan Akuntansi



Oleh :

**SUKHRIYAH ISNAINI**

**2012310005**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PERBANAS**

**SURABAYA**

**2016**

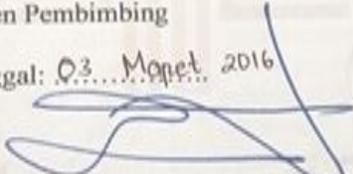
## PENGESAHAN ARTIKEL ILMIAH

Nama : Sukhriyah Isnaini  
Tempat, Tanggal Lahir : Pacitan, 27 Januari 1994  
NIM : 2012310005  
Jurusan : Akuntansi  
Program Pendidikan : Strata 1  
Konsentrasi : Audit dan Perpajakan  
Judul : Analisis Hubungan *Ethical Leadership* dengan Komitmen Organisasi dan *Trust in Leader* (Studi Empiris pada Organisasi Mahasiswa STIE Perbanas Surabaya)

Disetujui dan diterima baik oleh :

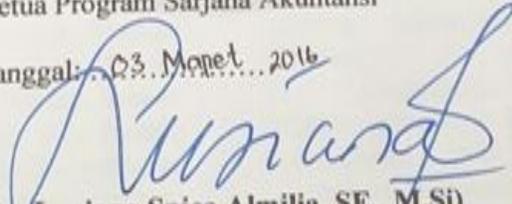
Dosen Pembimbing

Tanggal: 03 Maret 2016

  
(Prof. Dr. R. Wilopo, Ak., M.Si, CFE)

Ketua Program Sarjana Akuntansi

Tanggal: 03 Maret 2016

  
(Dr. Luciana Spica Almilia, SE., M.Si)

**ANALISIS HUBUNGAN *ETHICAL LEADERSHIP* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI DAN *TRUST IN LEADER* (STUDI EMPIRIS PADA ORGANISASI MAHASISWA STIE PERBANAS SURABAYA)**

**Sukhriyah Isnaini**

STIE Perbanas Surabaya

Email: [isnaini092@gmail.com](mailto:isnaini092@gmail.com)

**Romanus Wilopo**

STIE Perbanas Surabaya

Email: [wilopo@perbanas.ac.id](mailto:wilopo@perbanas.ac.id)

Jl. Nginden Semolo 34-36 Surabaya

**ABSTRACT**

*Morality of leader in recent years is experiencing adversity. Evident from the number of cases of fraud involving the top management and senior officials of the State. It is very closely related to ethical leadership attitude that must be possessed by a leader. The existence of ethical leadership is very important in an organization as it would relate to the condition of the company itself. The aim of this study was to determine the relationship between ethical leadership and organizational commitment and trust in the leader. The method used in this research is an empirical study on students organization STIE Perbanas Surabaya with statistical methods analysis of the relationship by using bivariate correlation test. Results of research conducted shows that the relationship between ethical leadership with organizational commitment and trust in the leader. It can be concluded that to be a leader not only proficient in his job, but it is proper to have the attitude of a leader's ethical leadership in order to bring the organization's commitment and trust from its members.*

**Key words :** *Ethical Leadership, Organizational Commitment, and Trust in Leader*

**PENDAHULUAN**

Moralitas pemimpin dalam beberapa tahun terakhir ini sedang mengalami keterpurukan, terbukti dari banyaknya kasus kecurangan yang melibatkan manajemen puncak serta pejabat-pejabat tinggi Negara. Kecurangan manajemen puncak saat ini telah menjadi masalah yang mendunia, di Amerika Serikat banyak kasus-kasus mengenai kecurangan misalnya, Skandal Enron, GlobalCrossing, dan WorldCom. Skandal ini banyak terjadi di bidang bisnis, pemerintahan, organisasi nirlaba, bahkan pada organisasi keagamaan dan bidang olahraga pun banyak terjadi kecurangan. Mulai dari kasus yang mendunia, sampai kasus-kasus yang terjadi di daerah.

Sebagai contoh, kasus Enron dan Kantor Akuntan Publik Arthur and Enderson, yang melakukan penipuan

dengan cara *window dressing*, selain itu Enron juga menggelembungkan (*mark-up*) pendapatannya, serta menyembunyikan hutangnya. Kelakuan Enron ini didukung oleh KAP yang mengauditnya yaitu KAP Arthur & Anderson yang pada masanya merupakan KAP salah satu besar yang mempunyai reputasi baik, sehingga kasus ini melibatkan politisi dan pemimpin terkemuka di Amerika Serikat. Hal ini lah yang menjadikan Enron Corp. bangkrut, dan kasus ini merupakan kebangkrutan terbesar dalam sejarah bisnis Amerika Serikat.

Organisasi nirlaba yang bahkan tujuan utamanya bukan untuk mencari keuntungan pun banyak melakukan kecurangan akuntansi. Sering kali laporan keuangan yang seharusnya transparan tetapi tidak dilaporkan sebagaimana mestinya. Tidak jarang organisasi

keagamaan juga terlibat dalam hal ini, seperti kasus penyelewengan dana untuk pembangunan rumah ibadah yang dilakukan oleh pengurus keagamaan tersebut. Selain itu juga terdapat kasus organisasi pemuda yang berskala internasional yang mempunyai cabang di Indonesia yaitu AIESEC yang diteliti oleh mahasiswa Universitas Brawijaya yang dalam penelitiannya dihasilkan bahwa pelaporan keuangan organisasi tersebut kurang transparan.

Organisasi nirlaba lain yang terindikasi melakukan kecurangan akuntansi yaitu organisasi mahasiswa. Hal ini terbukti dari adanya anomali akuntansi yang sering dilakukan oleh organisasi mahasiswa. Gejala dalam bentuk anomali akuntansi ini biasanya berkaitan dengan dokumen sumber, pencatatan di buku harian, atau jurnal yang salah, serta ketidakakuratan pencatatan di buku besar. Termasuk dalam anomali akuntansi ini adalah adanya dokumen yang hilang, tanda tangan yang aneh pada dokumen (tanda tangan palsu), dokumen yang dicoret-coret atau distipo, serta dokumen dalam bentuk fotokopian. Hal itu sering sekali terjadi dalam organisasi mahasiswa. Keadaan tersebut tentunya sangat mungkin adanya kecurangan akuntansi yang dilakukan.

Kasus kecurangan yang biasa dilakukan oleh manajemen puncak atau orang yang mempunyai kedudukan tinggi baik dalam perusahaan maupun dalam organisasi biasa disebut dengan Kejahatan Kerah Putih (*White Collar Crime*). Albrecht, et al (2009) dalam Wilopo (2014 : 279-280) menjelaskan motif mengapa seseorang melakukan kejahatan kerah putih yang disebut dengan segitiga kejahatan kerah putih (*Fraud Triangle*). Seseorang melakukan kejahatan kerah putih dikarenakan adanya tekanan (*pressure*), adanya peluang (*opportunity*) dan adanya pembenaran untuk melakukan kejahatan kerah putih (*rationalization*).

Fenomena diatas mengundang banyak perhatian masyarakat tentang moralitas pemimpin masa kini. Banyak

yang meragukan moralitas pemimpin dalam era saat ini baik itu karyawan dalam sebuah perusahaan staf dalam sebuah organisasi dan anggota-anggota organisasi lain. Nah hal ini akan dapat menurunkan kredibilitas pimpinan yang akan berdampak pada menurunnya komitmen anggota organisasi serta menurunnya kepercayaan anggota terhadap pimpinannya tersebut.

Kasus-kasus yang terjadi tersebut bukan hanya berdampak untuk luar perusahaan atau organisasi, tetapi juga berdampak untuk anggota internal organisasi atau perusahaan tersebut. Misalnya saja dampaknya terhadap kepercayaan karyawan kepada pimpinan. Bagaimana pemimpin bersikap, apakah pemimpin tersebut melakukan kecurangan, apakah perilaku pemimpin sudah mencerminkan gaya kepemimpinan etis? Hal tersebut tentunya akan mempengaruhi anggota untuk mempercayai pimpinannya.

Selain itu dampak pada kalangan internal lainnya adalah bagaimana dampak gaya kepemimpinan terhadap komitmen karyawan pada organisasi tersebut. Komitmen organisasi merupakan hal yang penting dimiliki pada setiap karyawan terhadap organisasinya. Komitmen merupakan keadaan dimana karyawan tersebut ingin memelihara partisipasinya dalam organisasi tersebut, ingin mencapai tujuan dan menerapkan nilai-nilai yang ditetapkan oleh organisasinya. Komitmen terhadap organisasi ini juga dipengaruhi oleh seberapa besar keterlibatannya dalam organisasi tersebut.

Perilaku manajemen puncak dalam organisasi mahasiswa ini perlu diteliti karena mengindikasikan akan ada banyak sekali faktor-faktor yang diketahui dengan adanya penelitian ini. Responden dari penelitian ini adalah anggota Organisasi Mahasiswa STIE Perbanas Surabaya. Hal ini dikarenakan anggota tersebut yang dapat menilai serta merasakan bagaimana sikap pemimpin mereka dan bagaimana seorang anggota harus bersikap atas

perilaku pemimpin organisasi tersebut. Haruskah mempercayai pemimpin organisasi tersebut? Haruskah berkomitmen terhadap organisasi dengan etika pemimpin organisasi tersebut.

Dalam penelitian ini, peneliti ingin meneliti masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut: (1) Apakah terdapat hubungan antara *Ethical Leadership* dengan komitmen organisasi yang dimiliki anggota? (2) Apakah terdapat hubungan antara *Ethical Leadership* dengan kepercayaan anggota terhadap pimpinannya?

Tujuan yang ingin dicapai peneliti dalam penelitian kali ini adalah sebagai berikut: (1) Mengetahui hubungan antara *Ethical Leadership* dengan komitmen anggota terhadap organisasi. (2) Mengetahui hubungan antara *Ethical Leadership* dengan *Trust in Leader* (kepercayaan anggota terhadap pemimpin). Berdasarkan penjelasan diatas yang menjadi landasan untuk melakukan penelitian yang berjudul "ANALISIS HUBUNGAN *ETHICAL LEADERSHIP* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI DAN *TRUST IN LEADER*."

## **RERANGKA TEORITIS YANG DIPAKAI DAN HIPOTESIS**

### ***Ethical Leadership***

Menurut Velazques (2006) dalam Wilopo (2014 : 11) menjelaskan **etika** sebagai mata ajar atau ilmu yang mempelajari standar moral seseorang atau masyarakat. Etika mempertanyakan bagaimana standar-standar tersebut diterapkan dalam kehidupan dan standar apa yang dapat dipertanggungjawabkan dan tidak dapat dipertanggungjawabkan, serta apakah standar-standar tersebut didukung dengan nalar yang baik atau tidak. Etika juga dapat diartikan sebagai kaji tentang standar moral yang secara nyata dan jelas bertujuan untuk menentukan apakah standar moral yang ada adalah benar atau kurang benar. Kemudian Velasquez (2006) dalam Wilopo (2014 : 11) juga menjelaskan

mengenai etika bisnis. Etika bisnis ini pada umumnya sama dengan definisi etika, tetapi menitikberatkan pada standar moral yang diterapkan pada lembaga, organisasi, serta perilaku dunia usaha.

Etika yang dimiliki seorang pemimpin akan mencerminkan tingkah laku yang akan dikerjakan oleh pemimpin tersebut. Seorang pemimpin yang mempunyai etika kepemimpinan yang baik tentunya tidak akan melakukan hal-hal yang menyimpang dari kaidah-kaidah yang telah ditetapkan. Itulah sebabnya etika kepemimpinan ini sangat dibutuhkan oleh semua pemimpin bahkan untuk pemimpin organisasi kecil sekalipun. Maka dari itu, dalam organisasi mahasiswa sekalipun diharapkan pemimpin yang mempunyai *Ethical Leadership* yang baik.

Definisi dari *ethical leadership* itu sendiri menurut Brown (2005) dalam Ponnu (2009) adalah "*the demonstration of normatively appropriate conduct through personal actions and interpersonal relationships, and the promotion of such conduct to followers through two-way communication, reinforcement, and, decision-making*" menurutnya, *Ethical Leadership* adalah demonstrasi perilaku normatif yang tepat melalui tindakan pribadi dan hubungan interpersonal, dan promosi perilaku tersebut ke pengikut melalui komunikasi dua arah, penguatan, dan pengambilan keputusan.

Komponen pertama dalam definisi *ethical leadership* tersebut adalah demonstrasi perilaku normatif yang tepat melalui tindakan pribadi dan hubungan interpersonal yang menyiratkan bahwa pemimpin yang dianggap etis melakukan model yang dianggap oleh pengikut sebagai perilaku yang normatif (misalnya, kejujuran, kepercayaan, keadilan, dan kepedulian), menjadikan pimpinan sebuah teladan yang sah dan dapat dipercaya. Promosi perilaku tersebut ke pengikut melalui komunikasi dua arah yang menunjukkan bahwa pemimpin yang etis tidak hanya memperhatikan etika dan

membuatnya menonjol di lingkungan sosial melalui ketegasannya dalam berbicara dengan pengikut, tetapi juga memperhatikan suara dari pengikut itu sendiri.

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keadaan dimana karyawan mengaitkan dirinya ke organisasi tertentu dan sasaran-sasarannya, serta berharap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi itu (Robins, 2006 : 94-95). Sehingga, keterlibatan kerja yang tinggi berarti mengaitkan diri ke pekerjaan khusus seseorang; sedangkan komitmen pada organisasi yang tinggi berarti mengaitkan diri ke organisasi yang mempekerjakannya.

Berdasarkan pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa seseorang yang berkomitmen terhadap organisasinya cenderung akan melakukan segala sesuatu secara totalitas, tidak canggung dan dengan percaya diri bekerja dalam organisasi tersebut. Pengikut tersebut akan berusaha bertahan dalam organisasi dengan melakukan hal-hal positif yang akan membawa organisasi mewujudkan tujuannya. Pengikut yang mempunyai komitmen akan secara ikhlas mengorbankan dirinya demi tujuan organisasi tersebut. Secara umum, komitmen organisasi dapat disebut keterikatan individu untuk organisasinya, dan ini tercermin dalam kekuatan relatif dan keterlibatan dengan individu tersebut dalam sebuah organisasi. Menurut Staw (1977) dalam Ponnu (2009) definisi komitmen dapat diklasifikasikan sebagai komitmen sikap atau komitmen perilaku.

### ***Trust in Leader***

Definisi kepercayaan yaitu mengetahui seseorang sepenuh hati dan mempunyai kepercayaan dengannya (Pabundu, 2014 : 36). Kepercayaan terhadap seseorang mengandung nilai-nilai kejujuran seseorang untuk meyakini suatu subjek. Keyakinan merupakan sikap

tentang cara bagaimana seharusnya bekerja dalam organisasi serta mencari cara kegiatan dalam organisasi harus dilakukan, cara pengambilan keputusan, cara berkomunikasi, dan cara kontrol dilakukan.

Berdasarkan berbagai penjelasan diatas Butler (1991) dalam Ponnu (2009) menyimpulkan bahwa (a) kepercayaan merupakan aspek penting dari hubungan interpersonal, (b) kepercayaan penting untuk perkembangan karir manajerial, dan (c) kepercayaan orang tertentu yang lebih relevan dalam halhasil dari prediksi. Seorang pemimpin harus mampu dan kuat dalam memprediksi hal-hal yang berkaitan dengan masa depan organisasinya, mempunyai keberanian untuk mengubah moral mereka menjadi niat moral pemimpin yang baik, jujur, dan kebaikan tingkah lakunya setiap hari. Kepercayaan pemimpin sangat diharapkan dalam hal konsistensi antara kata dan tindakan sehingga dapat mempertinggi tingkat kepercayaan anggota serta rekan kerja terhadap pemimpin tersebut.

### **Hubungan *Ethical Leadership* terhadap Komitmen Organisasi**

Budaya organisasi bukan saja menyatukan, tetapi juga memfasilitasi komitmen anggota organisasi kepada organisasi dan kelompok kerjanya. Budaya organisasi yang kondusif mengembangkan rasa memiliki dan komitmen tinggi terhadap organisasi dan kelompok kerjanya (Wirawan, 2007 : 36). Keberadaan pemimpin yang beretika akan menumbuhkan komitmen pada diri anggota organisasi, sehingga anggota organisasi tersebut akan melakukan apapun yang akan membuat organisasinya menjadi lebih baik. Berdasarkan uraian tersebut maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:  
Hipotesis 1 : Terdapat hubungan antara *Ethical Leadership* dengan komitmen organisasi

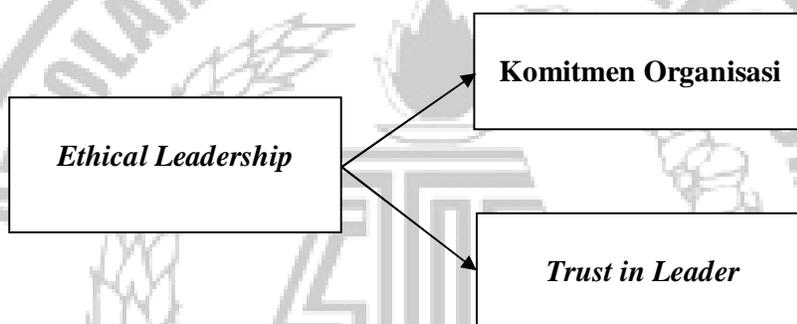
### **Hubungan *Ethical Leadership* terhadap *Trust in Leader***

Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan dianggap tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi. Asal usul kepercayaan dapat dicari dari pola pikir atau kepercayaan pendiri dan para pemimpin organisasi. Dapat juga merupakan kesepakatan anggota organisasi yang diformulasikan melalui pertemuan formal (misalnya rapat atau kongres). Pernyataan organisasi memberikan dasar nilai proses perencanaan dan evaluasi pelaksanaan

rencana organisasi. Kepercayaan dan nilai-nilai organisasi dapat digunakan sebagai landasan untuk merumuskan misi organisasi yang selanjutnya yang selanjutnya dipergunakan untuk menyusun kebijakan strategis organisasi (Wirawan, 2007 : 52-53). Berdasarkan uraian tersebut maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 2 : Terdapat hubungan antara *Ethical Leadership* dengan *Trust in Leader*

Kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2**  
**Kerangka Pemikiran**

### **METODE PENELITIAN**

#### **Klasifikasi Sampel**

Populasi dalam penelitian kali ini adalah semua mahasiswa yang tergabung dalam organisasi mahasiswa STIE Perbanas Surabaya. Berdasarkan Surat Keputusan Organisasi Mahasiswa periode 2015/2016, yang masuk dalam anggota organisasi mahasiswa berjumlah 289 mahasiswa. Jumlah tersebut yang dijadikan populasi dalam penelitian ini.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling*. *Purposive sampling* yaitu menentukan sampel berdasarkan kriteria tertentu. Populasi yang digunakan adalah mahasiswa yang tergabung organisasi mahasiswa STIE Perbanas Surabaya. Kriteria yang digunakan pengambilan sampel pada penelitian ini adalah mahasiswa yang

tergabung dalam organisasi mahasiswa STIE Perbanas Surabaya yang tidak berkedudukan sebagai Badan Pengurus Harian (Manager, Vice Manager, Sekretaris, dan Bendahara) Sedangkan sampel yang diambil yaitu mahasiswa organisasi yang berkedudukan sebagai anggota organisasi.

Sampel penelitian ini adalah mahasiswa yang tergabung dalam Organisasi Mahasiswa yang tidak berkedudukan sebagai Badan Pengurus Harian (BPH) atau biasa disebut dengan anggota organisasi mahasiswa. Alasan pemilihan sampel tersebut diharapkan responden mengetahui perilaku manajemen puncak sehingga cocok untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Penulis menggunakan anggota organisasi dibawah BPH dalam penelitian ini dikarenakan peneliti ingin mengetahui

bagaimana komitmen organisasi serta kepercayaan mereka terhadap pemimpin berdasarkan sikap yang dimiliki oleh pemimpin, apakah pemimpin tersebut memiliki jiwa kepemimpinan etis (*ethical leadership*) atau tidak.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Pertanyaan dalam kuesioner ini membahas mengenai perilaku kepemimpinan etis, dikaitkan dengan komitmen organisasi serta kepercayaan anggota terhadap pemimpinnya. Kuesioner ini dikutip dari jurnal penelitian yang dilakukan oleh Ponnun dan Tennakon. Kuesioner ini akan langsung diberikan kepada responden, sebagai sumber data primer. Adapun rancangan kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian ini yang bertujuan agar lebih memperjelas variabel-variabel peneliti adalah identitas responden dan daftar pernyataan yang digunakan sebagai indikator untuk mengukur variabel. Responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan menggunakan skala likert dengan skala alternatif jawaban antara satu sampai dengan lima, yang menunjukkan jawaban sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan alat uji SPSS 23.0 for Windows yang meliputi analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas serta uji hipotesis. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test. Untuk menguji hubungan antara Ethical Leadership dengan komitmen organisasi dan trust in Leader, digunakan alat uji statistik uji korelasi bivariate: korelasi Spearman.

### **Variabel Penelitian**

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini meliputi variabel dependen yaitu Komitmen Organisasi dan *Trust in Leader*, dan variabel independen yaitu *Ethical Leadership*.

### **Definisi Operasional Variabel**

#### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keadaan dimana karyawan mengaitkan dirinya ke organisasi tertentu dan sasaran-sasarannya, serta berharap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi itu (Robins, 2006 : 94-95). Sehingga, keterlibatan kerja yang tinggi berarti mengaitkan diri ke pekerjaan khusus seseorang; sedangkan komitmen pada organisasi yang tinggi berarti mengaitkan diri ke organisasi yang mempekerjakannya.

#### ***Trust in Leader***

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kepercayaan dapat diartikan sebagai anggapan atau keyakinan bahwa sesuatu yang dipercayai itu benar atau nyata, sesuatu yang dipercayai, harapan dan keyakinan (akan kejujuran, kebaikan, dan sebagainya), orang yang dipercaya (diserahi sesuatu dan sebagainya). Kepercayaan dari seorang anggota terhadap pemimpinnya berarti merupakan anggapan atau keyakinan bahwa seorang pemimpin tersebut benar, dapat dipercaya, dan mengandung harapan serta keyakinan dari setiap anggota bahwa pemimpinnya memiliki perilaku yang jujur, baik, dan sebagainya, serta dianggap mampu mengemban tugasnya sebagai pemimpin organisasi.

#### ***Ethical Leadership***

Brown and Trevino (2006) menjelaskan bahwa *Ethical Leadership* atau yang biasa disebut dengan kepemimpinan etis didefinisikan sebagai "demonstrasi perilaku normatif yang tepat melalui tindakan pribadi dan hubungan interpersonal, serta perilaku yang dapat dijadikan acuan untuk pengikut melalui komunikasi dua arah, serta dapat dilakukan untuk pengambilan keputusan".

*Ethical Leadership* dapat digambarkan dengan adanya budaya jujur, terbuka dan saling membantu. Kejujuran merupakan suatu hal yang paling mendasar

dan yang paling pokok dalam yang harus dimiliki oleh karyawan, pimpinan, dan semua orang. Budaya kejujuran sangatlah penting untuk dimiliki oleh seorang pemimpin, pemimpin yang jujur akan cenderung lebih disukai oleh bawahannya, dan akan lebih disegani, serta perilaku yang jujur akan membentengi pemimpin dari tindakan untuk melakukan kecurangan. Kemudian sikap yang terbuka juga sangat penting untuk dimiliki oleh pimpinan, baik terbuka mengenai masalah-masalah keuangan, maupun masalah-masalah lainnya. Sifat terbuka ini hendaknya bukan hanya diterapkan dalam kalangan internal saja, tetapi dalam kalangan eksternal juga harus diterapkan

budaya terbuka. Pemimpin yang disegani bawahannya adalah pemimpin yang mempunyai sikap saling membantu bawahannya, menempatkan dirinya sejajar dengan bawahan untuk momen-momen tertentu sangatlah penting dilakukan oleh pemimpin. Hal tersebut yang menyebabkan budaya saling membantu juga sangat penting dalam *Ethical Leadership*.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**  
**Analisis Deskriptif, Reliabilitas, Validitas, dan Normalitas**

**Tabel 1**  
**Hasil analisis Deskriptif, Reliabilitas, Validitas, dan Normalitas**

Variabel	Jml Responden	Jml Pernyataan	Mean Max	Mean Min	Cronbach Alpha	Signifikansi (Validitas)	Prob. Sig
TOTETL	126	10	4.25	3.54	0.917	0.000	0.000
TOTOC	126	9	4.25	3.79	0.939	0.000	0.000
TOTTIL	126	4	3.49	3.16	0.714	0.000	0.000

Sumber : Data Diolah

Nilai dari mean maksimal, dan mean minimal didapatkan dari nilai mean masing-masing indikator pada setiap variabel. Nilai dari signifikansi validitas merupakan nilai rangkuman dari setiap indikator pernyataan pada masing-masing variabel. Semua nilai signifikansi validitas adalah 0.000.

**Variabel *Ethical Leadership***

Jumlah pernyataan untuk mengukur variabel *ethical leadership* sebanyak sepuluh indikator pernyataan. Tanggapan responden terhadap pernyataan yang ada dalam kuesioner sebagai indikator *ethical leadership* yaitu dari kesepuluh pernyataan mengenai *ethical leadership*, dapat dilihat bahwa nilai mean dari tanggapan responden berkisar pada kategori setuju dan sangat setuju. Terdapat dua indikator yang dikategorikan sebagai jawaban sangat setuju, dan delapan jawaban lain dikategorikan sebagai

jawaban setuju. Jawaban tertinggi terletak pada indikator nomor empat yaitu sebesar 4,25. Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan indikator nomor empat yaitu “dapat dipercaya”. Responden menganggap bahwa sebagai seorang pemimpin yang mempunyai sikap kepemimpinan etis harus menunjukkan sikap yang dapat dipercaya. Jawaban terendah dalam indikator *ethical leadership* ini terletak pada jawaban indikator nomor delapan yaitu sebesar 3,54. Hal ini menunjukkan tanggapan responden adalah setuju pada pernyataan “mengkondisikan kehidupan pribadinya dengan cara yang etis”.

Hasil uji validitas menunjukkan Prob. Sig. sebesar 0.000 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *ethical leadership* adalah valid. Hasil dari uji reliabilitas menunjukkan Cronbach Alpha sebesar 0.917. hasil ini jauh lebih tinggi

dari 0.7 sehingga variabel *ethical leadership* dinyatakan reliabel. Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan One Sample Kolmogorov Smirnov Test menunjukkan hasil 0.000, jumlah tersebut belum memenuhi syarat data normal yaitu 0.200 sehingga disimpulkan bahwa variabel *ethical leadership* tidak berdistribusi normal.

#### **Variabel Komitmen Organisasi**

Jumlah pernyataan untuk mengukur variabel komitmen organisasi sebanyak sembilan indikator pernyataan. Tanggapan responden terhadap pernyataan yang ada dalam kuesioner sebagai indikator komitmen organisasi yaitu dari kesembilan pernyataan mengenai komitmen organisasi, dapat dilihat bahwa nilai mean dari tanggapan responden sebagian besar berada pada kategori setuju dan hanya satu indikator saja yang menunjukkan kategori sangat setuju. Sedangkan delapan pernyataan indikator lainnya berada pada kategori setuju. Jawaban tertinggi terletak pada indikator nomor satu yaitu sebesar 4,25. Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan indikator nomor satu yaitu "Saya bersedia untuk berupaya keras untuk mendorong dan menjadikan organisasi ini menjadi lebih sukses". Pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan etis cenderung membuat karyawan berkomitmen terhadap organisasi tersebut dan mau berusaha membuat organisasi yang diikuti tersebut agar lebih sukses. Jawaban terendah dalam indikator komitmen organisasi ini terletak pada jawaban indikator nomor tiga dan empat yang mempunyai nilai mean sama yaitu sebesar 3,79. Hal ini menunjukkan tanggapan responden adalah setuju pada pernyataan "Saya akan menerima semua jenis tugas pekerjaan yang diberikan dalam organisasi ini" dan "Saya menemukan bahwa nilai-nilai yang saya yakini dan nilai-nilai yang ada di organisasi merupakan hal yang serupa".

Hasil uji validitas menunjukkan Prob. Sig. sebesar 0.000 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi adalah valid. Hasil dari uji reliabilitas menunjukkan Cronbach Alpha sebesar 0.939. hasil ini jauh lebih tinggi dari 0.7 sehingga variabel komitmen organisasi dinyatakan reliabel. Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan One Sample Kolmogorov Smirnov Test menunjukkan hasil 0.000, jumlah tersebut belum memenuhi syarat data normal yaitu 0.200 sehingga disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi tidak berdistribusi normal.

#### **Variabel Trust in Leader**

Jumlah pernyataan untuk mengukur variabel *trust in leader* sebanyak empat indikator pernyataan. Tanggapan responden terhadap pernyataan yang ada dalam kuesioner sebagai indikator *trust in leader* yaitu dari keempat pernyataan mengenai *trust in leader*, dapat dilihat bahwa nilai mean dari tanggapan responden berada pada kategori netral dan setuju, dan tidak terdapat indikator yang berada pada kategori sangat setuju. Jawaban tertinggi terletak pada indikator nomor tiga yaitu sebesar 3,49. Hal ini menunjukkan bahwa responden paling setuju dengan pernyataan indikator nomor tiga yaitu "saya tidak berharap mempunyai cara yang baik untuk selalu berkomunikasi dengan atasan saya". Pernyataan ini merupakan jenis pernyataan negatif tetapi nilai dalam indikator tanggapan responden telah dibalik sehingga menunjukkan jawaban yang sebenarnya. Responden berharap dapat mempunyai hubungan yang baik dan komunikasi yang baik dengan pemimpin yang mempunyai sikap kepemimpinan etis. Jawaban terendah dalam indikator *ethical leadership* ini terletak pada jawaban indikator nomor dua yaitu sebesar 3,16. Hal ini menunjukkan tanggapan responden adalah netral pada pernyataan "saya akan bersedia membiarkan pemimpin saya memegang kendali lengkap tentang masa depan saya

dalam organisasi ini".Hal ini disebabkan karena responden tidak begitu memahami apa yang dimaksud dalam pernyataan indikator. Sehingga banyak responden yang menjawab pada kategori ragu-ragu.

Hasil uji validitas menunjukkan Prob. Sig. sebesar 0.000 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *trust in leader* adalah valid. Hasil dari uji reliabilitas menunjukkan Cronbach Alpha sebesar 0.714. hasil ini lebih tinggi dari 0.7 sehingga variabel *trust in leader* dinyatakan reliabel. Hasil pengujian

normalitas dengan menggunakan One Sample Kolmogorov Smirnov Test menunjukkan hasil 0.000, jumlah tersebut belum memenuhi syarat data normal yaitu 0.200 sehingga disimpulkan bahwa variabel *trust in leader* tidak berdistribusi normal.

## HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Hubungan *Ethical Leadership* dengan Komitmen Organisasi

Tabel 2

#### Korelasi antara *Ethical Leadership* dengan Komitmen Organisasi

		Ethical Leadership
Komitmen Organisasi	Correlation Coefficient	0,575
	Signifikansi	0,000

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa hubungan antara *ethical leadership* dengan komitmen organisasi memiliki correlation coefficient sebesar 57,5 persen yang menunjukkan antara *ethical leadership* dengan komitmen organisasi mempunyai hubungan dengan kisaran ukuran sebesar 57,5 persen. Hasil probabilitas signifikansi sebesar 0,000 jauh dibawah 0,05 yang berarti ada hubungan antara *ethical leadership* dengan komitmen organisasi.

Hasil pengujian statistik hipotesis pertama pada sampel yang diteliti menunjukkan hasil bahwa *ethical leadership* (kepemimpinan etis) mempunyai nilai probabilitas yang signifikan, sehingga dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara *ethical leadership* dengan komitmen organisasi dari perspektif anggota organisasi mahasiswa STIE Perbanas Surabaya. Hubungan kedua variabel ini juga tercermin dari nilai rata-rata (*mean*) masing-masing indikator variabel. Pemimpin yang memiliki sikap *ethical leadership* yang baik akan berhubungan signifikan dengan komitmen organisasi anggotanya, hal ini tercermin

dari nilai rata-rata masing-masing indikator baik pada variabel *ethical leadership* maupun pada variabel komitmen organisasi yang sebagian besar responden menanggapi dengan jawaban setuju atau sangat setuju. Keadaan yang demikian menunjukkan bahwa anggota organisasi mahasiswa juga merasakan bahwa keberadaan pemimpin yang etis sangat dibutuhkan untuk meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki oleh anggotanya.

Hasil dari penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh ponnu (2009) dan Neubert et al (2009) serta penelitian oleh Brown dan Trevino (2006) bahwa *ethical leadership* berhubungan positif signifikan dengan komitmen organisasi. Meskipun dalam penelitian terdahulu bukan pada sektor organisasi mahasiswa tetapi hubungan antara kedua variabel tersebut juga tercermin pada organisasi mahasiswa khususnya di STIE Perbanas Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa peran *ethical leadership* sangat penting dimiliki oleh pemimpin dalam segala bidang, baik itu organisasi, maupun perusahaan. *Ethical leadership* ini erat

hubungannya dengan komitmen organisasi, yang berarti bahwa pemimpin yang mempunyai sikap kepemimpinan etis yang baik cenderung memiliki anggota atau bawahan yang berkomitmen terhadap organisasi atau perusahaan tersebut.

Hal ini sesuai dengan teori hubungan antara *ethical leadership* dengan komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Wirawan (2007 : 36) yang mengatakan bahwa budaya organisasi bukan saja menyatukan, tetapi juga memfasilitasi komitmen anggota organisasi kepada organisasi dan kelompok kerjanya. Budaya organisasi yang kondusif mengembangkan rasa memiliki dan komitmen tinggi terhadap organisasi dan kelompok kerjanya. Keberadaan pemimpin yang beretika akan menumbuhkan komitmen pada diri anggota organisasi, sehingga anggota organisasi tersebut akan melakukan apapun yang akan membuat organisasinya menjadi lebih baik.

Nilai rata-rata yang signifikan pada variabel komitmen organisasi berada pada indikator pengukuran yaitu kesediaan anggota untuk berupaya keras dalam mendorong dan menjadikan organisasinya agar menjadi lebih sukses. Hal ini

menunjukkan bahwa anggota yang mempunyai komitmen organisasi tinggi mau berusaha membawa organisasinya menjadi lebih baik. Seperti yang dikemukakan oleh Robins (2006 : 94-95), komitmen organisasi didefinisikan sebagai keadaan dimana karyawan mengaitkan dirinya ke organisasi tertentu dan sasaran-sasarannya, serta berharap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi itu. Sehingga, keterlibatan kerja yang tinggi berarti mengaitkan diri ke pekerjaan khusus seseorang; sedangkan komitmen pada organisasi yang tinggi berarti mengaitkan diri ke organisasi yang mempekerjakannya.

Berdasarkan pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa seseorang yang berkomitmen terhadap organisasinya cenderung akan melakukan segala sesuatu secara totalitas, tidak canggung dan dengan percaya diri bekerja dalam organisasi tersebut. Pengikut tersebut akan berusaha bertahan dalam organisasi dengan melakukan hal-hal positif yang akan membawa organisasi mewujudkan tujuannya.

### **Hubungan *Ethical Leadership* dengan *Trust in Leader***

**Tabel 3**  
**Korelasi antara *Ethical Leadership* dengan *Trust In Leader***

		<i>Ethical Leadership</i>
<i>Trust in Leader</i>	Correlation Coefficient	0,296
	Signifikansi	0,001

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa hubungan antara *ethical leadership* dengan *trust in leader* memiliki correlation coefficient sebesar 29,6 persen yang menunjukkan antara *ethical leadership* dengan *trust in leader* mempunyai hubungan dengan kisaran ukuran sebesar 29,6 persen, hal ini dapat dikatakan tingkat hubungan antara kedua variabel tersebut kecil, akan tetapi probabilitas signifikansi

yang sebesar 0,001 jauh dibawah 0,05 menunjukkan bahwa ada hubungan antara *ethical leadership* dengan *trust in leader*.

Hasil pengujian statistik pada hipotesis kedua menunjukkan adanya hubungan antara *ethical leadership* dengan *trust in leader* (kepercayaan terhadap pemimpin). Hubungan ini ditunjukkan dengan hasil pengujian dengan menggunakan uji korelasi bivariate Spearman yang menghasilkan nilai

signifikansi yang cukup tinggi yaitu 0,001, jauh dibawah 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat diinterpretasikan bahwa *ethical leadership* berhubungan cukup signifikan dengan *trust in leader* ditinjau dari perspektif mahasiswa yang tergabung dalam organisasi mahasiswa.

Hasil pengujian statistik ini mendukung hasil dari penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Sendjaya dan Pekerti (2010), Ponnu (2009), dan Kalshoven dan Den Hartog (2009) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara *ethical leadership* dengan *trust in leader* (kepercayaan terhadap pemimpin). Meskipun penelitian terdahulu tidak dilakukan pada organisasi mahasiswa tetapi dilakukan pada sektor usaha, antara pemimpin dengan bawahannya, namun hal ini ternyata juga berlaku pada organisasi mahasiswa khususnya dalam lingkup STIE Perbanas Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan pemimpin yang memiliki sikap *ethical leadership* akan menumbuhkan kepercayaan dalam diri anggotanya.

Hubungan antara *ethical leadership* dengan komitmen organisasi ini mendukung pernyataan dari Wirawan (2007 : 52-53) bahwa kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan dianggap tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi. Asal usul kepercayaan dapat dicari dari pola pikir atau kepercayaan pendiri dan para pemimpin organisasi. Dapat juga merupakan kesepakatan anggota organisasi yang diformulasikan melalui pertemuan formal (misalnya rapat atau kongres).

Menurut Pabundu Tika (2014 : 36), definisi kepercayaan yaitu mengetahui seseorang sepenuh hati dan mempunyai kepercayaan dengannya. Kepercayaan terhadap seseorang mengandung nilai-nilai kejujuran seseorang untuk meyakini suatu subjek. Keyakinan merupakan sikap tentang cara bagaimana seharusnya

bekerja dalam organisasi serta mencirikan cara kegiatan dalam organisasi harus dilakukan, cara pengambilan keputusan, cara berkomunikasi, dan cara kontrol dilakukan. Seorang pemimpin yang memiliki sikap *ethical leadership* cenderung lebih dipercaya oleh anggotanya daripada pemimpin yang tidak memiliki *ethical leadership*.

Hasil mean dari variabel *trust in leader* menunjukkan bahwa tanggapan responden atas indikator pengukur variabel *trust in leader* adalah setuju. Pernyataan dalam indikator tersebut diantaranya bahwa seorang anggota cenderung menginginkan hubungan yang baik dan komunikasi yang baik dengan pemimpinnya. Selain itu seorang anggota cenderung mempercayakan dirinya terhadap pemimpinnya dalam hal yang berkaitan dengan keberadaan dirinya dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan *ethical leadership* berhubungan positif dengan komitmen organisasi dan *trust in leader*. Oleh karena itu sangat penting bagi seorang pemimpin untuk memiliki sikap *ethical leadership*. Karena baik komitmen organisasi dan *trust in leader* sangat penting dalam perkembangan organisasi, sehingga untuk memunculkan sikap anggota yang demikian dibutuhkan seorang pemimpin organisasi yang memiliki sikap kepemimpinan etis. Dengan adanya sikap komitmen organisasi dan *trust in leader* akan membantu organisasi agar lebih maju dan lebih mudah dalam mencapai tujuannya.

## **KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *ethical leadership* dengan komitmen organisasi dan *trust in leader*. Penelitian ini dilakukan dengan responden mahasiswa STIE Perbanas Surabaya yang tergabung dalam anggota organisasi mahasiswa. Jumlah populasi dari penelitian ini

sebanyak 289 mahasiswa, dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 126 mahasiswa yang tergabung dalam dua puluh organisasi mahasiswa, yang terdiri dari berbagai jurusan.

Selanjutnya data yang diperoleh tersebut diolah dengan menggunakan SPSS 23.0 for windows untuk diuji validitas, reliabilitas, normalitas, dan korelasi bivariante untuk mengetahui hubungan. Berdasarkan uraian pembahasan diatas: (1) Hasil pengujian korelasi antara *ethical leadership* terhadap komitmen organisasi dari perspektif anggota organisasi mahasiswa STIE Perbanas Surabaya ditemukan bahwa kedua hal tersebut berhubungan. (2) Hasil pengujian korelasi antara *ethical leadership* terhadap *trust in leader* (kepercayaan terhadap pemimpin) dari perspektif anggota organisasi mahasiswa STIE Perbanas Surabaya ditemukan bahwa kedua hal tersebut berhubungan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, antara lain: (1) Penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti tidak tepat berdasarkan teknik pengambilan sampel yang dilakukan tetapi dibatasi hanya 150 kuesioner. (2) Peneliti hanya menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner, tidak disertai dengan pengumpulan data lain, misalnya observasi dan wawancara, sehingga risikonya cukup banyak kuesioner yang tidak kembali kepada peneliti pada saat penyebaran kuesioner. (3) Kuesioner yang disebarkan oleh peneliti terdapat pilot study (tidak adanya pengujian terlebih dahulu pada kuesioner yang akan disebar), hal ini terjadi karena pernyataan yang digunakan pada kuesioner diambil dari penelitian terdahulu dan dimodifikasi oleh peneliti.

Penelitian di masa datang sebaiknya memperhatikan keterbatasan yang dimiliki oleh penelitian ini, dari hasil penelitian ini, maka dapat diajukan saran penelitian antara lain (1) penulis menyarankan kepada peneliti-peneliti selanjutnya untuk menambah jumlah responden serta memperluas penelitian,

tidak hanya pada lingkup STIE Perbanas Surabaya, tetapi pada anggota organisasi lain diluar STIE Perbanas Surabaya. (2) memilih pernyataan yang lebih komunikatif dan dapat dimengerti oleh responden sehingga jawaban responden lebih akurat dan terpercaya.

## DAFTAR RUJUKAN

- Brown, M. E., dan Treviño, L. K. (2006). "Ethical leadership: A review and future directions". *The leadership quarterly*, 17(6), 595-616.
- Gardner, W. L., Avolio, B. J., Luthans, F., May, D. R., dan Walumbwa, F. (2005). "Can you see the real me? A self-based model of authentic leader and follower development". *The Leadership Quarterly*, 16(3), 343-372.
- Imam Ghazali. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jogiyanto Hartono. 2010. *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. Yogyakarta : BPFY Yogyakarta.
- Kalshoven, K., dan Den Hartog, D. N. (2009). "Ethical leader behavior and leader effectiveness: The role of prototypicality and trust". *International Journal of Leadership Studies*, 5(2), 102-120.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Arti Kata Kuesioner (Online). (<http://kbbi.web.id/kuesioner>) diakses 19 Oktober 2015)
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Arti Kata Percaya (Online). (<http://kbbi.web.id/percaya>, diakses 19 Oktober 2015)
- Kompasiana. 2015. Peristiwa (Online). (<http://www.kompasiana.com/channel/peristiwa>, diakses 20 April 2015)
- Lijan Poltak Sinambela. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif; Untuk Bidang Ilmu Administrasi, Kebijakan Publik, Ekonomi,*

- Sosiologi, Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Naomi Trisna. 2015. Sekretaris KPU Kota Tangerang Jadi Tersangka Korupsi Pilkada. Artikel Liputan 6 (Online). (<http://news.liputan6.com/read/2213235/sekretaris-kpu-kota-tangerang-jadi-tersangka-korupsi-pilkada>, diakses 20 April 2015)
- Neubert, M. J., Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Roberts, J. A., dan Chonko, L. B. (2009). "The virtuous influence of ethical leadership behavior: Evidence from the field". *Journal of Business Ethics*, 90(2), 157-170.
- Nur Indriantoro dan Bambang Supomo. 2002. Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Pabundu Tika. 2014. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Ponnu, C. H., dan Tennakoon, G. (2009). "The association between ethical leadership and employee outcomes-the Malaysian case". *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 14(1), 21-32.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Klaten : PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Romanus Wilopo. 2014. *Etika Profesi Akuntan: Kasus-Kasus di Indonesia*. Surabaya : STIE Perbanas Press.
- Sendjaya, S., dan Pekerti, A. (2010). "Servant leadership as antecedent of trust in organizations". *Leadership & Organization Development Journal*, 31(7), 643-663.
- Walumbwa, F. O., Mayer, D. M., Wang, P., Wang, H., Workman, K., & Christensen, A. L. (2011). "Linking ethical leadership to employee performance: The roles of leader-member exchange, self-efficacy, and organizational identification". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 115(2), 204-213.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.

Lampiran (Kuesioner yang dipakai)

Petunjuk Pengisian

Jawaban cukup dengan memberikan tanda (✓) pada kolom pertanyaan yang tersedia:

	<b>Kategori</b>	<b>Skor</b>
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
N	Netral	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

Berikut merupakan daftar pernyataan mengenai *Ethical Leadership*  
(mohon dijawab dengan sebenarnya)

*Ethical Leadership*

<b>Ukuran Kepemimpinan Etis</b>					
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Mau menerima usulan yang dikatakan oleh anggota					
2. Pemimpin cenderung memikirkan hal yang terbaik untuk anggota					
3. Membuat keputusan yang adil dan seimbang					
4. Dapat dipercaya					
5. Membahas etika atau nilai-nilai organisasi dengan anggota					
6. Memberikan contoh bagaimana melakukan hal-hal dengan cara yang benar dalam hal etika					
7. Tidak mendisiplinkan anggota yang melanggar standar etika					
8. Mengkondisikan kehidupan pribadinya dengan cara yang etis					
9. Memahami bahwa kesuksesan bukan hanya oleh hasil tetapi juga cara memperolehnya/proses					
10. Ketika membuat keputusan, selalu bertanya “apakah ini merupakan hal yang benar untuk dilakukan?” atau dengan kata lain meminta pendapat anggota terlebih dahulu sebelum membuat keputusan					

Berikut merupakan daftar pernyataan mengenai komitmen organisasi dan skala kepercayaan (mohon dijawab dengan sebenarnya)

<b>Komitmen Organisasi dan Skala Kepercayaan</b>					
<b>Komitmen Organisasi</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Saya bersedia untuk berupaya keras untuk mendorong dan menjadikan organisasi ini menjadi lebih sukses					
2. Saya membicarakan organisasi ini kepada teman-teman saya sebagai organisasi yang baik untuk diikuti					
3. Saya akan menerima semua jenis tugas pekerjaan yang diberikan dalam organisasi ini					
4. Saya menemukan bahwa nilai-nilai yang saya yakini dan nilai-nilai yang ada di organisasi merupakan hal yang serupa					
5. Saya tidak bangga untuk memberitahukan kepada orang lain bahwa saya adalah bagian dari organisasi ini					
6. Organisasi ini benar-benar menginspirasi yang terbaik dalam diri saya dalam hal kinerja dalam organisasi					
7. Saya sangat senang telah memilih organisasi ini sebagai tempat untuk berorganisasi, dan saya telah mempertimbangkannya ketika mulai bergabung dengan organisasi ini					
8. Saya benar-benar peduli terhadap nasib dari organisasi ini					
9. Bagi saya, organisasi ini merupakan tempat terbaik untuk berorganisasi					
<b>Skala Kepercayaan</b>					
10. Saya akan membiarkan pemimpin saya mengetahui hal yang penting bagi saya					
11. Saya akan bersedia membiarkan pemimpin saya memegang kendali lengkap tentang masa depan saya dalam organisasi ini					
12. Saya tidak berharap mempunyai cara yang baik untuk selalu berkomunikasi dengan atasan saya					
13. Saya akan nyaman memberitahukan tugas atau masalah yang penting bagi saya kepada pimpinan saya, bahkan jika saya tidak dapat memonitor tindakan mereka atas hal tersebut					