



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

HUBUNGAN *ETHICAL LEADERSHIP*, *ETHICAL CLIMATE*, DAN GENDER DENGAN *ETHICAL BEHAVIOR* PADA KARYAWAN DAN DOSEN DI INSTANSI PERGURUAN TINGGI PEKANBARU



Oleh :

FAUZIAH AZZARAH
NIM : 12060120533

UIN SUSKA RIAU

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

1446 H/2025 M

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN

HUBUNGAN *ETHICAL LEADERSHIP*, *ETHICAL CLIMATE*, DAN
GENDER DENGAN *ETHICAL BEHAVIOR* PADA KARYAWAN DAN
DOSEN DI INSTANSI PERGURUAN TINGGI PEKANBARU

DISUSUN OLEH :

FAUZIAH AZZARAH
12060120533

Telah diterima dan disetujui untuk sidang dengan ujian munaqasyah pada Fakultas
Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim

Pekanbaru, 15 Januari 2025

DOSEN PEMBIMBING



Dr. Hijriyati Cucuani, M.Psi., Psikolog
NIP 198210182009012007



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS PSIKOLOGI
كلية علم النفس
FACULTY OF PSYCHOLOGY

Jl. H.R. Soebrantas Km. 15 No. 155 Kel. Tuah Madani Kec. Tampan Pekanbaru-Riau 28293 Po. Box. 1004
 Telp. (0761) 588994 Fax. (0761) 588994 Website : <http://fpsi.uin-suska.ac.id> E-mail: fpsi@uin-suska.ac.id

PENGESAHAN PENGUJI

Nama Mahasiswa : Fauziah Azzarah
NIM : 12060120533
Judul Skripsi : Hubungan *Ethical Leadership, Ethical Climate,*
 dan Gender dengan *Ethical Behavior* Pada
 Karyawan dan Dosen Di Instansi Perguruan Tinggi
 Pekanbaru

Diterima dan disetujui oleh Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi
 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Diuji pada :

Hari / Tanggal : Kamis / 30 Januari 2025
Bertepatan dengan : Kamis / 30 Rajab 1446 H

TIM PENGUJI

Ketua

Dr. H. Kushadi, M.Pd
 NIDN 2012126701

Sekretaris

Dr. Hijriyati Cucuani, M.Psi., Psikolog
 NIDN 2018108201

Penguji I

Dina Haya Sufya, M.Si
 NIDN 2019099005

Penguji II

H. Jhon Herwanto, M.Si
 NIDN 2030107001

Mengetahui
 Dekan Fakultas Psikologi
 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Dr. H. Kushadi, M.Pd
 NIDN 2012126701

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fauziah Azharah
 NIM : 12060120533
 Tempay/Tgl. Lahir : Pekanbaru / 24-Mei-2002
 Fakultas/Pascasarjana : Psikologi
 Prodi : Psikologi

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Hubungan Ethical Leadership, Ethical Climate, dan Gender dengan Ethical Behavior pada Karyawan dan Dosen di Instansi Perguruan Tinggi Pekanbaru.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Penulisan ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*~~ dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*~~ saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*~~ saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 31 Januari 2025
 Pembuat pernyataan



*pilih salah satu sesuai jeni karya tulis

LEMBAR PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT. Skripsi ini saya persembahkan dengan penuh rasa hormat dan cinta kepada Ayah dan Mama, yang telah memberikan doa tanpa henti, kasih sayang yang tulus, dukungan moril dan materi yang tiada terhingga, serta pengorbanan yang tak ternilai. Selain itu, saya juga mempersembahkan kepada Abang, Adik, dan diri saya sendiri. I extend my heartfelt gratitude to myself for navigating through the challenges, embracing growth, and never losing sight of my dreams, for every lesson learned has been a stepping stone toward my growth and resilience.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

MOTTO

Jika kamu tidak tahan terhadap lelahnya belajar, maka kamu akan menanggung pahitnya kebodohan

(Imam Syafi'i)

It was never luck, it was always Allah.

If you're feeling insecure, lift your prayers to Allah. Ask for His guidance, because life is a short journey—enjoy it. Remember, you need a break from people, not from life.

It is better to be a warrior in a garden than a gardener in a war

(chinese proverb)

If you're searching for that person who will change your life... take a look in the mirror

UIN SUSKA RIAU

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, dengan penuh rasa syukur dan ketulusan, puji syukur kepada Allah SWT, yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Shalawat serta salam yang tak terhingga kepada Nabi Muhammad SAW, sosok mulia yang menjadi cahaya penuntun dalam kegelapan. Kehadiran beliau mengajarkan arti kesabaran, keikhlasan, dan cinta kasih kepada sesama.

Segala puji bagi Allah atas kelimpahan nikmat dan karunianya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir (skripsi) ini dengan judul “Hubungan *Ethical Leadership*, *Ethical Climate*, Dan Gender Dengan *Ethical Behavior* Pada Karyawan Dan Dosen Di Instansi Perguruan Tinggi Pekanbaru” dengan sebaik-baiknya. Peneliti telah berusaha sebaik mungkin untuk menyempurnakan skripsi ini, namun tidak menutup kemungkinan apabila terdapat kekurangan maupun kesalahan. Hal ini terjadi karena peneliti memiliki keterbatasan dalam kemampuan, pemahaman, dan pengalaman. Dalam menyelesaikan skripsi ini, peneliti mendapat banyak dukungan berupa pengetahuan, bimbingan, dan arahan dari berbagai pihak. Tidak lupa pula penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Hairunnas Rajab, M. Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



2. Bapak Dr. H. Kusnadi, M.Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Bapak Dr. H. Zuriatul Khairi, M.Ag., M. Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Kedua orang tua saya tercinta Ayah Irwanto dan Mama Leswi Lita Alwi.

Terima kasih banyak atas segala bentuk dukungan, doa yang tak pernah putus, kasih sayang, serta fasilitas yang telah diberikan sejak dalam kandungan hingga menempuh pendidikan di perguruan tinggi. Segala pencapaian yang di raih saat ini tidak terlepas dari pengorbanan yang begitu besar dari kedua orang tua. Terima kasih atas segala jerih payah, waktu, dan tenaga yang telah Ayah dan Mama curahkan demi keberhasilan peneliti. Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada adik saya Muhammad Ibnu Fharel, abang saya Muhammad Farhan, dan terutama untuk keluarga besar Alwi Hasan yang senantiasa menemani, mendukung, serta mendoakan dengan tulus. Kehadiran dan perhatian kalian sangat berarti bagi peneliti.

Ibu Dr. Vivik Shofiah, S.Psi., M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

6. Ibu Dr. Yuslenita Muda, S.Si., M.Sc selaku Wakil Dekan III Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

7. Bapak Drs. Mukhlis, M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA), saya samaikan rasa terima kasih yang mendalam atas bimbingan, masukan, dan saran Bapak dari awal perkuliahan hingga lulus dengan gelar S.Psi, Bapak selalu hadir memberikan dukungan, merespons dengan cepat saat saya

menghadapi kesulitan, dan membantu memperjuangkan nilai saya. Kesabaran Bapak, arahan dalam menjaga hafalan, serta perhatian terhadap perkembangan saya, termasuk menghubungi teman-teman saat saya sulit dihubungi, sangat berarti.

Ibu Dr. Hijriyati Cucuani, M.Psi. Psikolog selaku Dosen Pembimbing, saya sampaikan rasa terima kasih atas kesabaran dan ilmu yang telah Ibu berikan kepada saya. Saya merasa sangat bersyukur bisa menjadi bagian dari bimbingan Ibu, yang saya anggap sebagai sosok ibu sendiri. Bimbingan Ibu yang penuh kebaikan, kesabaran, keramahan, motivasi, serta arahan yang konsisten menjadi sumber inspirasi dan dukungan yang luar biasa selama proses penelitian ini.

Ibu Dina Haya Sufya, M.Si selaku Dosen Penguji I, terima kasih atas perhatian, kritik konstruktif, dan arahan yang sangat berharga untuk meningkatkan kualitas skripsi ini. Peneliti sangat menghargai waktu dan tenaga yang telah Ibu curahkan selama proses ujian skripsi, serta bimbingan yang diberikan demi kelancaran dan kesempurnaan penelitian ini.

Bapak Jhon Herwanto, M.Si selaku Dosen Penguji II, terima kasih atas perhatian, bimbingan, dan masukan yang Bapak berikan. Kritik dan saran yang Bapak sampaikan telah membantu penulis dalam memperbaiki dan menyempurnakan penelitian ini hingga selesai dengan baik. Keberhasilan dalam menyelesaikan penelitian ini tidak lepas dari arahan dan pendekatan Bapak yang memberikan masukan dengan positif.

11. Seluruh dosen di Program Studi Psikologi peneliti mengucapkan terima kasih

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



atas ilmu, waktu, dan bimbingan yang diberikan selama perkuliahan. Keikhlasan dalam berbagi pengetahuan dan memberikan arahan telah menjadi bekal berharga bagi perkembangan peneliti. Semoga dedikasi Bapak dan Ibu dosen terus membawa manfaat dan menjadi amal kebaikan. Terima kasih atas segalanya.

2. Seluruh staf akademik Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim terimakasih atas dukungan, waktu, dan bantuan yang diberikan selama masa perkuliahan peneliti. Keberhasilan yang dicapai ini tidak terlepas dari peran serta dalam memberikan pelayanan dan membantu kelancaran proses akademik. Dukungan Bapak/Ibu sekalian sangat berarti bagi kelancaran penyelesaian studi peneliti.
3. Seluruh staff akademik dan dosen Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, peneliti mengucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu karena telah berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini. Terima kasih atas waktu dan perhatian yang diberikan untuk menjadi responden. Peneliti sangat menghargai setiap bantuan yang diberikan, serta mempermudah proses administrasi riset yang dilakukan.
14. Seluruh staff akademik dan dosen Universitas Islam Riau, Peneliti mengucapkan terima kasih atas waktu, bantuan, dan partisipasinya dalam penelitian ini. Peneliti sangat menghargai kesediaan Bapak/Ibu sebagai responden untuk memberikan informasi yang sangat berguna serta mempermudah dalam hal administrasi yang diperlukan untuk melakukan riset. Dukungan dan kontribusi yang diberikan sangat membantu kelancaran dan



kesuksesan penelitian ini.

5. Seluruh staff akademik dan dosen Universitas Riau, peneliti mengucapkan terima kasih atas partisipasinya dalam penelitian ini. Terima kasih atas kesediaan dan waktu yang telah diberikan untuk menjadi responden. Kontribusi Bapak/Ibu sangat berharga dalam mendukung kelancaran dan kesuksesan penelitian ini, serta dalam mempermudah administrasi riset yang telah dilakukan. Peneliti sangat berterima kasih atas bantuan dan kerjasama yang luar biasa ini.
6. Seperti peneliti, Uni Farah Deliana, yang selalu hadir dengan pengertian yang luar biasa. Terima kasih telah menjadi tempat sandaran yang setia, tempat berkeluh kesah, berbagi cerita, dan saling memahami sejak kecil hingga masa perkuliahan ini. Semoga Allah SWT membalas setiap kebaikan yang telah Uni berikan kepada Jia. Aamiin.
7. Dengan penuh rasa syukur, peneliti mengucapkan terima kasih kepada sahabat-sahabat tercinta, Caca, Cici, Alifah, Mufti, dan Mela. Terima kasih telah menjadi tempat untuk peneliti bersandar, berbagi keluh kesah, saling bertukar cerita dan pemikiran, serta saling menginspirasi. Sejak masa-masa SMA hingga kini di bangku kuliah, kalian selalu ada dalam setiap langkah perjalanan peneliti. Semoga persahabatan kita terus tumbuh dan saling memberi kekuatan. Semoga Allah selalu menjaga persahabatan kita hingga ke surga-Nya.
18. Melani Putri, terima kasih telah berbagi informasi, empati yang tulus, sabar, dan pengertian. Sejak awal perkuliahan hingga saat ini, setiap kebaikan dan

dukunganmu memberikan makna dan semangat dalam setiap proses yang saya jalani.

99. FBI Saskia Maharani, Terimakasih telah menjadi guru bahasa arab, informasi yang selalu up-to-date, dan keceriaan yang selalu ada. Semoga momen dan kebaikan ukhti selalu mendapat balasan dari Allah.

100. Teman-teman peneliti, Fadia dan Syifa, terima kasih atas dukungan dan semangat selama proses penelitian ini. Dari awal pembuatan skripsi hingga saat ini, kalian selalu siap membantu, berbagi informasi, dan bekerja sama dengan penuh semangat. Peneliti sangat menghargai peran kalian dalam menjalani setiap tahap penelitian ini, yang telah memberikan banyak manfaat.

1. kepada anak kelas B angkatan 2020, Terimakasih atas kontribusi teman-teman yang luar biasa, baik dalam memberikan semangat, ide-ide, maupun menjadi teman yang selalu ada di setiap langkah perjalanan peneliti. Tanpa kalian, peneliti tidak akan mampu menyelesaikan tantangan-tantangan yang ada. Terima kasih atas dukungan dan momen yang telah kita lalui bersama.

2. Teman dekat, Syalsabila NZ, Refina, Rini, Oca, dan Syaidatu nugraini. Kehadiran kalian sebagai teman diskusi, teman pada saat peneliti menjadi aslaq, humor, dan penyemangat di tengah tantangan penelitian sungguh berarti bagi peneliti. Dukungan serta kehangatan kalian telah membantu meringankan proses penelitian dan perkuliahan.

23. Semua pihak yang telah memberikan dukungan, baik dalam bentuk waktu, tenaga, maupun pemikiran, selama proses penelitian ini berlangsung. Meski tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu, kontribusi dan bantuan yang

diberikan sangat berarti bagi keberhasilan penelitian ini. Semoga segala kebaikan yang telah diberikan mendapatkan balasan yang berlimpah, dan hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak.

Demikianlah ucapan terima kasih yang tulus penulis sampaikan kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Psikologi. Peneliti berharap bahwa penelitian ini telah sesuai dengan standar yang berlaku dalam penelitian psikologi. Namun demikian, peneliti menyadari bahwa masih ada ruang untuk perbaikan, dan oleh karena itu, segala masukan yang bersifat konstruktif sangat dihargai. Semoga penelitian ini dapat memperluas wawasan dan bermanfaat bagi pembaca.

Wassalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Pekanbaru, 22 Januari 2025
Peneliti

Fauziah Azzarah

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
PENGESAHAN PENGUJI	ii
URAT PERNYATAAN	iii
LEMBAR PERSEMBAHAN	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
ABSTRAK	xx
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
E. Keaslian Penelitian	12
BAB II: KAJIAN TEORI	14
A. <i>Ethical Behavior</i>	14
1. Definisi <i>Ethical Behavior</i>	14
2. Indikasi <i>Ethical Behavior</i>	15
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Ethical Behavior</i> ...	18
B. <i>Ethical Leadership</i>	20
1. Definisi <i>Ethical Leadership</i>	20
2. Dimensi <i>Ethical Leadership</i>	22
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Ethical Leadership</i>	23
C. <i>Ethical Climate</i>	24
1. Definisi <i>Ethical Climate</i>	24

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Dimensi <i>Ethical Climate</i>	25
3. Faktor-faktor <i>Ethical Climate</i>	27
D. Gender	28
1. Definisi Gender	28
2. Gender dan <i>Ethical Behavior</i>	29
E. Kerangka Penelitian	31
F. Hipotesis	36
BAB III : METODE PENELITIAN	37
A. Desain Penelitian	37
B. Identifikasi Variabel Penelitian	37
C. Definisi Operasional	37
1. <i>Ethical Behavior</i>	37
2. <i>Ethical Leadership</i>	38
3. <i>Ethical Climate</i>	38
4. Gender	38
D. Populasi dan Sampel	39
1. Populasi	39
2. Sample dan Teknik Pengambilan Sampel	39
E. Metode Pengumpulan Data	40
1. <i>Ethical Behavior Scale</i>	41
2. <i>Ethical Leadership Scale</i>	41
3. <i>Ethical Climate Index</i>	42
F. Uji Coba Alat Ukur	43
1. Validitas	43
2. Daya Diskriminasi Aitem	44
3. Reliabilitas	46
G. Metode Analisis Data	47
H. Lokasi dan Jadwal Penelitian	48
BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN	49
A. Pelaksanaan Penelitian	49

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

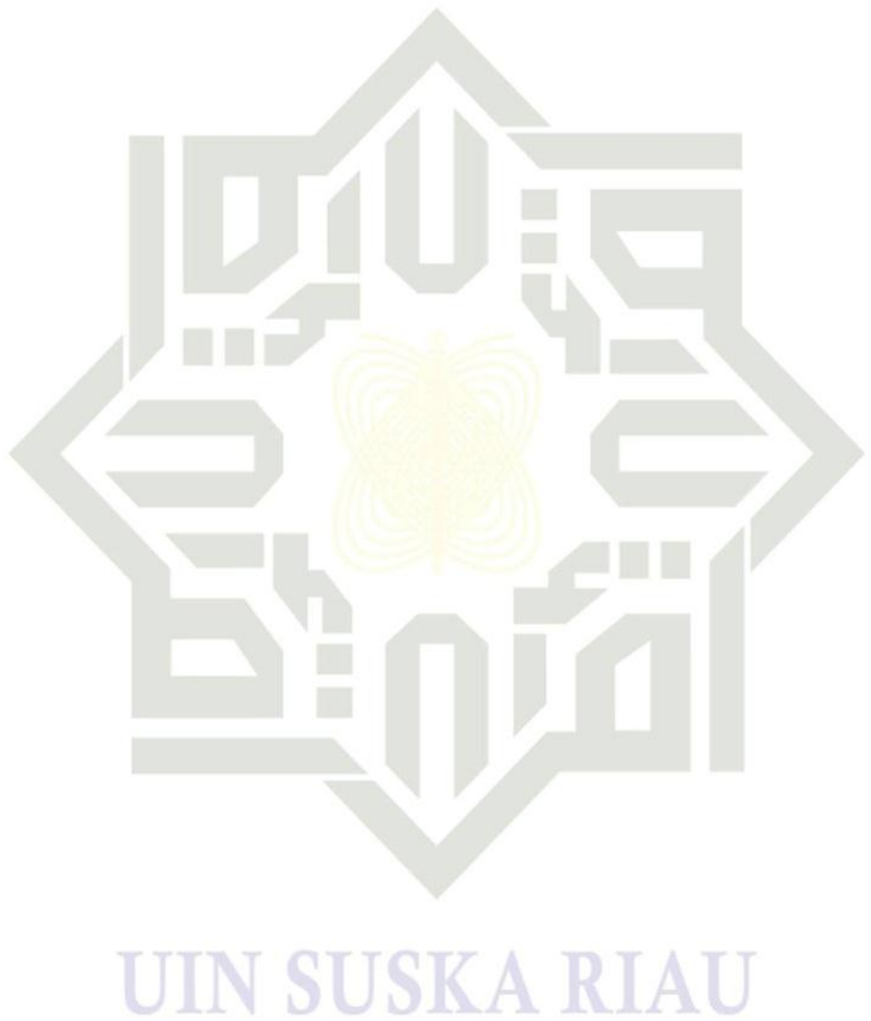
B. Hasil Penelitian	50
1. Deskripsi Demografi Subjek Penelittian	50
2. Deskripsi Data Penelitian	52
3. Uji Asumsi Klasik	56
4. Uji Hipotesis	60
5. Analisis Tambahan	65
C. Pembahasan	67
BAB V PENUTUP	73
A. Kesimpulan	73
B. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN	85
RIWAYAT HIDUP	183

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Berpikir Penelitian	36
Gambar 4.1: Uji <i>Direct Effect</i>	63

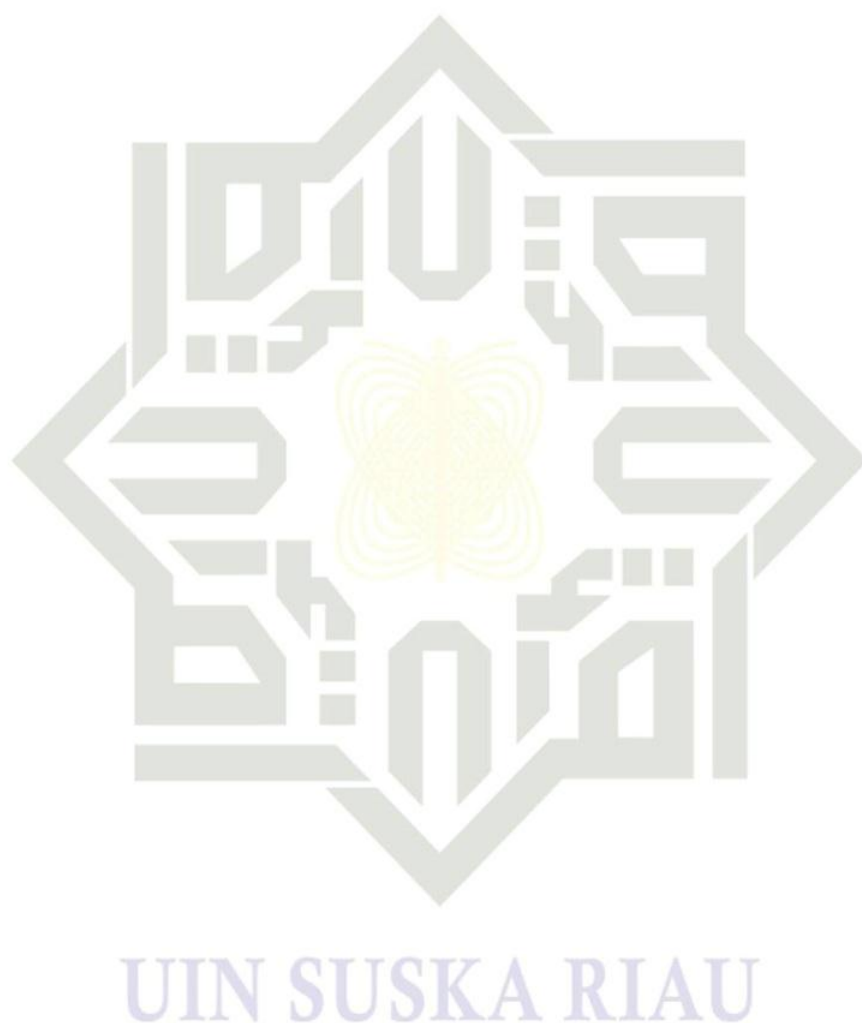




DAFTAR TABEL

1. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak atau seluruhnya atau sebagian atau sebagian kecil dari hak cipta dengan cara apa pun tanpa izin UIN Suska Riau.	Tabel 3.1 : Jumlah Populasi	39
	Tabel 3.2 : Jumlah Sampel	40
	Tabel 3.3 : Blueprint Skala <i>Ethical Behavior</i> (Y)	41
	Tabel 3.4 : Blueprint Skala <i>Ethical Leadership</i> (X)	42
	Tabel 3.4 : Blueprint Skala <i>Ethical Climate</i> (Med)	43
	Tabel 3.5 Uji Indeks Daya Beda Item Skala Ebs (Try Out)	44
	Tabel 3.7 Blueprint <i>Ethical Behavior Scale</i> (EBS) Untuk Penelitian	45
	Tabel 3.8 Blueprint <i>Ethical Leadership Scale</i> (ELS) Untuk Penelitian	45
	Tabel 3.9 Uji Indeks Daya Beda Aitem <i>Ethical Climate Index</i> (ECI) Try Out	46
	Tabel 3.10 Blueprint <i>Ethical Climate Index</i> (ECI) Untuk Penelitian	46
	Tabel 3.11 Hasil Uji Reliabilitas Data Try Out	47
	Tabel 3.12 Jadwal Penelitian	48
	Tabel 4.1 Deskripsi Berdasarkan Lokasi Pekerjaan	50
	Tabel 4.2 Deskripsi Berdasarkan Jenis Kelamin	51
	Tabel 4.3 Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Pekerjaan	51
	Tabel 4.4 Deskripsi Subjek Berdasarkan Usia	52
	Tabel 4.5 Deskripsi Saja Berdasarkan Tingkat Pendidikan	52
	Tabel 4.6 Norma Kategorisasi	53
	Tabel 4.7 Hipotetik Dan Empirik <i>Ethical Behavior Scale</i>	53
	Tabel 4.8 Deskripsi Kategorisasi <i>Ethical Behavior Scale</i>	54
	Tabel 4.9 Hipotetik Dan Empirik <i>Ethical Leadership Scale</i>	54
	Tabel 4.10 Deskripsi Kategorisasi <i>Ethical Leadership Scale</i>	55
	Tabel 4.11 Hipotetik Dan Empirik <i>Ethical Climate Index</i>	55
	Tabel 4.12 Deskripsi Kategorisasi <i>Ethical Climate Index</i>	56
	Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas	57
	Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas	58
	Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedisitas	58
	Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas	59
	Tabel 4.17 Uji Kontribusi 3 Variabel (Uji F)	60

Tabel 4.18 Uji Koefisien Antara Variabel Secara Parsial	61
Tabel 4.19 Koefisien Determinasi (R^2)	62
Tabel 4.20 Hasil Uji Mediasi Melalui <i>Process</i>	63
Tabel 4.21 Statistik Deskriptif	65
Tabel 4.22 <i>Independent Sample Test</i>	66





DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Lembar Validasi Alat Ukur.....	85
Lampiran B Skala <i>Try Out</i>	110
Lampiran C Tabulasi Data <i>Try Out</i>	117
Lampiran D Uji Validitas dan Reliabilitas Skala <i>Try Out</i>	129
Lampiran E Skala Riset <i>Offline</i>	133
Lampiran F Tabulasi Data Riset	139
Lampiran G Deskripsi Subjek Penelitian	166
Lampiran H Deskripsi Data Penelitian	169
Lampiran I Uji Asumsi	171
Lampiran J Uji Hipotesis	174
Lampiran K Analisis Tambahan	180
Lampiran L Surat Pelengkap Penelitian	182



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumbernya.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hubungan *Ethical Leadership*, *Ethical Climate*, dan *Gender* dengan *Ethical Behavior* Pada Karyawan dan Dosen di Instansi Perguruan Tinggi

Pekanbaru

Oleh

Fauziah Azzarah, Hijriyati Cucuani

Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

fauziahzizee@gmail.com

Abstrak

Perilaku tidak etis sering kali terjadi di berbagai sektor, termasuk dalam organisasi bisnis dan institusi akademik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan *ethical leadership* dan *Gender* terhadap *ethical behavior* dengan *ethical climate* sebagai mediator pada karyawan dan dosen instansi perguruan tinggi. Penelitian melibatkan 346 subjek yang terdiri dari 84 orang dosen dan 262 orang karyawan dari tiga universitas di Kota Pekanbaru. Data dikumpulkan menggunakan *Ethical Leadership Scale (ELS)* dengan Alpha Cronbach 0.929, *Ethical Behavior Scale (EBS)* Alpha Cronbach 0.811, dan *Ethical Climate Index (ECI)* Alpha Cronbach 0.904. Analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara keseluruhan, *ethical leadership*, *gender*, dan *ethical climate* memiliki hubungan signifikan terhadap *ethical behavior* (Uji F, sig= 0.000 $p < 0.05$). Analisis lebih lanjut mengungkapkan bahwa *ethical climate* secara signifikan mempengaruhi *ethical behavior* ($t = 5.012$, $p < 0.05$), sementara hubungan antara *ethical leadership* dan *gender* dengan *ethical behavior* tidak signifikan. Hasil analisis menggunakan Macro Process dari Hayes pada aplikasi SPSS menyatakan bahwa *ethical climate* memediasi sempurna hubungan *ethical leadership* dengan *ethical behavior* dengan koefisien korelasi sebesar 0.137. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa *ethical leadership* berhubungan dengan *ethical climate* sebesar 0.586 dan *ethical climate* berhubungan dengan *ethical behavior* sebesar 0.234 dengan arah yang positif. Hasil penelitian ini menjelaskan pentingnya peran *ethical leadership* dalam menciptakan *ethical climate* yang pada akhirnya akan membentuk perilaku etis dari setiap anggotanya.

Kata kunci: *Ethical Leadership Scale (ELS)*, *Ethical Behavior Scale (EBS)*, *Ethical Climate Index (ECI)*.



The Relationship Between Ethical Leadership, Ethical Climate, and Gender with Ethical Behavior Among Employees and Lecturers in Higher Education Institutions in Pekanbaru

By

Fauziah Azzarah

Faculty of Psychology, Sultan Syarif Kasim State Islamic University Riau

fauziahzizee@gmail.com

Abstract

Unethical behavior frequently occurs in various sectors, including business organizations and academic institutions. This study aims to analyze the relationship between ethical leadership and gender toward ethical behavior with ethical climate as a mediator among employees and lecturers in higher education institutions. This research involved 346 subjects consisting of 84 lecturers and 262 employees from three universities in Pekanbaru City. Data was collected using the Ethical Leadership Scale (ELS) with Cronbach's Alpha of 0.929, Ethical Behavior Scale (EBS) with Cronbach's Alpha of 0.811, and Ethical Climate Index (ECI) with Cronbach's Alpha of 0.904. Multiple linear regression analysis showed that overall, ethical leadership, gender, and ethical climate have a significant relationship with ethical behavior (F -test, $\text{sig} = 0.000$ $p < 0.05$). Further analysis revealed that ethical climate significantly influences ethical behavior ($t = 5.012$, $p < 0.05$) while the relationship between ethical leadership and gender with ethical behavior is not significant. The results of the analysis using Hayes' Macro Process on SPSS application stated that ethical climate fully mediates the relationship between ethical leadership and ethical behavior with a correlation coefficient of 0.137. Based on the results of this study, it is known that ethical leadership is related to ethical climate by 0.586 and ethical climate is related to ethical behavior by 0.234 in a positive direction. The results of this study explain the importance of the role of ethical leadership in creating an ethical climate that will ultimately shape the ethical behavior of each member.

Keyword: Ethical Leadership Scale (ELS), Ethical Behavior Scale (EBS), Ethical Climate Index (ECI).

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Permasalahan *ethics* masih menjadi perdebatan oleh para praktisi serta peneliti (Aydemir & Egilmez, 2010). *Unethical behavior* timbul di berbagai organisasi di seluruh dunia maupun Indonesia (Salama dkk, 2020). *Ethical behavior* mengarah pada perilaku seseorang yang taat atau dinilai berdasarkan norma moral perilaku yang diterima secara umum (Trevino & Victor, 1992). Lebih lanjut, Trevino & Victor menjelaskan bahwa perilaku etika dideskripsikan sebagai perilaku yang melampaui moral minimum seperti beramal dan tindakan *whistle-blowing*. Menurut Sanchez dkk, (2019), perilaku yang dianggap positif atau etis terkait dengan etika adalah membantu orang lain, berbagi, bersikap positif, atau sikap optimis dalam organisasi. *Ethical behavior* menjadi perhatian yang penting bagi organisasi bisnis dan institusi akademik (McCabe dkk, 1996). Namun, banyak kasus yang terjadi di institusi akademik dan organisasi bisnis yang mengalami dilema etis. Hal ini sejalan dengan pendapatnya Beu & Buckley (2001), bahwa perilaku tidak etis dapat terjadi di semua bidang, baik itu pemerintahan, bisnis, pendidikan, agama, olahraga, maupun bidang lainnya.

Menurut Kaptein (2008), perilaku tidak etis menunjukkan pelanggaran norma-norma moral sedangkan *ethical behavior* menunjukkan ketaatan terhadap norma-norma moral. Secara khusus, Russell dkk, (2017) menjelaskan perilaku tidak etis di lingkungan kerja merupakan perilaku yang melanggar



norma yang ditetapkan dan didasarkan pada kode perilaku di tempat kerja yang berasal dari kelompok profesional yang relevan atau organisasi, badan pengatur yang relevan atau undang-undang, serta mendapat dukungan luas dalam masyarakat. Beberapa ahli telah menjelaskan bentuk-bentuk *unethical behavior* seperti, penipuan (Beu & Buckley, 2001; Russell dkk, 2017; Sanchez dkk, 2019), *abuse resources, not whistle blowing, theft, corruption, deception* (Chen & Tang 2006), yang secara umum menjelaskan bahwa perilaku tidak etis di lingkungan pekerjaan juga tidak terbatas pada pelanggaran formal maupun implisit pada aturan organisasi yang berlaku (Kptein, 2008).

Adapun perilaku tidak etis yang terkait dengan etika dalam organisasi dan melanggar aturan moral masyarakat yaitu berbohong, merampok, memalsukan, menipu, menyalahgunakan kekuasaan, dan lain sebagainya (Sanchez dkk, 2019). *Ethical behavior* penting di tempat kerja karena perilaku tidak etis akan menimbulkan masalah untuk orang lain dan organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Trevino & Victor (1992), seperti pencurian atau penipuan karyawan, dapat sangat merugikan organisasi.

Sexual harrasment, sebagai bentuk pelanggaran norma moral, merupakan masalah serius yang berdampak signifikan baik pada individu maupun organisasi. O'Leary-Kelly dan Bowes-Sperry (2001), menekankan bahwa pelecehan seksual merupakan persoalan moral yang memerlukan penanganan serius, terutama dalam kebijakan organisasi. Meskipun telah ada upaya pencegahan, Clarke (2020), mencatat bahwa insiden pelecehan seksual masih marak di berbagai lingkungan, termasuk tempat kerja. Berdasarkan

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

laporan Komnas Perempuan yang dikutip oleh Databoks (2023), sebanyak 35% dari total laporan pelecehan seksual pada tahun 2015–2021 terjadi di lingkungan perguruan tinggi. Salah satu kasus yang terjadi di lingkungan kampus yakni kasus dugaan pelecehan seksual di salah satu perguruan tinggi di Kota Pekanbaru (Kompas.com, 2021).

Pembentukan Satuan Tugas Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual (PPKS) di beberapa perguruan tinggi di Kota Pekanbaru merupakan langkah signifikan dalam menanggapi meningkatnya kasus kekerasan seksual di lingkungan kampus. Melalui berbagai kegiatan, termasuk sosialisasi kepada mahasiswa baru, Satgas PPKS berperan aktif dalam meningkatkan kesadaran akan pentingnya menciptakan lingkungan perguruan tinggi yang aman. Selain itu, keberadaan Satgas PPKS juga memberikan jaminan bagi korban untuk mendapatkan perlindungan dan dukungan yang diperlukan, sehingga penanganan kasus dapat dilakukan secara komprehensif. UIN Suska Riau, sebagai salah satu perguruan tinggi yang memiliki Satgas PPKS, telah menunjukkan komitmen yang kuat dalam menciptakan lingkungan kampus yang tidak hanya aman secara fisik, tetapi juga etis (Halloriau, 2024).

Selain isu pelecehan seksual, permasalahan lain yang menjadi perhatian di lingkungan perguruan tinggi adalah korupsi, yang juga mengancam pelanggaran nilai-nilai etis dan integritas. Korupsi merupakan salah satu bentuk perilaku tidak etis yang memiliki dampak signifikan terhadap berbagai sektor, termasuk pendidikan. Karakteristik korupsi, seperti penyalahgunaan jabatan publik, pelanggaran hukum, serta penyalahgunaan

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- © Haksipta UIN Suska Riau
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

wewenang untuk kepentingan pribadi, menjadikannya ancaman serius bagi integritas organisasi (Carvajal, 1999). Indonesia menghadapi tantangan besar dalam mengatasi korupsi, khususnya di sektor pendidikan, yang terus menjadi salah satu bidang dengan tingkat korupsi tertinggi setiap tahunnya. Di Indonesia, sektor pendidikan menjadi salah satu bidang dengan tingkat korupsi tertinggi, sebagaimana dilaporkan oleh *Indonesia Corruption Watch* (ICW, 2021). Selama periode Januari 2016 hingga September 2021, terdapat 240 kasus korupsi di sektor ini dengan total kerugian negara mencapai Rp1,6 triliun sejak 2007. Kasus-kasus tersebut mencakup berbagai tingkatan, mulai dari sekolah hingga perguruan tinggi, yang menggambarkan masalah mendalam dalam tata kelola pendidikan di Indonesia.

Kasus korupsi di sektor pendidikan, termasuk perguruan tinggi, menunjukkan tantangan serius dalam menjaga integritas institusi pendidikan di Indonesia. Salah satu contohnya adalah kasus korupsi di perguruan tinggi di Kota Pekanbaru, sebagaimana dilaporkan oleh Liputan6 (2021). Sebagai bukti nyata, vonis yang dijatuhkan oleh Pengadilan Tindak Pidana Korupsi pada Pengadilan Negeri Pekanbaru terhadap terdakwa mengacu pada pelanggaran Pasal 2 ayat (1) jo Pasal 18 Undang-Undang RI Nomor 31 Tahun 1999 yang telah diubah dengan Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, jo Pasal 55 ayat (1) ke-1 KUHPidana (Cakaplah.com, 2024). Mengacu pada laporan Cakaplah.com (2024), terdakwa dijatuhi hukuman pidana penjara 9,5 tahun dan denda Rp200 juta.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Fenomena ini menunjukkan pentingnya penerapan langkah-langkah preventif untuk mencegah perilaku tidak etis dan mendorong *ethical behavior*, organisasi perlu menerapkan sistem pengawasan yang efektif, seperti audit internal rutin dan saluran pelaporan anonim (*whistleblowing systems*). Penelitian sebelumnya (Chen & Tang, 2006), mendukung pentingnya langkah-langkah preventif ini. Lebih lanjut, Lindgreen (2004), mendefinisikan *ethical behavior* sebagai praktik bisnis yang bebas dari korupsi. Dalam konteks institusi pendidikan, kepemimpinan yang berperilaku etis menjadi kunci dalam membangun budaya organisasi yang etis. Rabie dan Malik (2020) menegaskan bahwa pemimpin memiliki peran sentral dalam memengaruhi perilaku pengikutnya. Dengan demikian, pemimpin kampus harus menjadi *role model* dalam menerapkan nilai-nilai etis.

Pemimpin adalah sumber yang penting dan dapat menjadi acuan berdasarkan posisi yang ditugaskan kepada bawahannya, status dan keberhasilan mereka dalam organisasi, dan kekuatan mereka untuk memengaruhi perilaku dan hasil orang lain (Brown dkk, 2005). Menurut Bashir & Hasan (2019), kepemimpinan yang harus ditingkatkan untuk mengurangi korupsi dalam organisasi publik adalah kepemimpinan manajerial yang etis. Menurut Brown dkk, (2005) dua perspektif penting dari *ethical leadership* adalah menjadi orang yang bermoral dan manajer yang bermoral. Lebih lanjut, Brown dkk menjelaskan “untuk menjadi pribadi yang bermoral dilakukan sesuai dengan norma melalui tindakan pribadi dan hubungan antar pribadi” yang berarti mencontohkan perilaku *ethical leadership* (seperti



kejujuran, dapat dipercaya, adil, dan atensi) yang dianggap pantas secara normatif oleh bawahannya. Sebagai manajer yang bermoral, seorang pemimpin mampu mendorong perilaku yang baik dan menghindari perilaku yang tidak etis dengan mencontohkan sikap teladan dan memimpin dengan cara yang berprinsip dan adil (Bashir & Hasan, 2019). Zhu dkk, (2016) berpendapat pemimpin etis yang berpengaruh memusatkan perhatian bawahan ke arah yang lebih etik, membuat bawahannya mendengarkannya. Tidak hanya itu, *ethical leadership* merupakan sosok yang atraktif dan cenderung berinteraksi dengan teratur berkenaan masalah etika. Hal ini membuat pengikut pemimpin etis harus mengawasi masalah etika (Al Halbusi dkk, 2022).

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang membawa kemajuan dan kesuksesan di semua organisasi yang dipimpinnya. Dalam suatu organisasi, seorang pemimpin memegang peranan yang sangat penting karena seorang pemimpin adalah simbol dari kedudukan yang tertinggi dan orang yang bertanggung jawab di organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Brown dkk, (2005) bahwa pemimpin etis memiliki kekuasaan yang berlaku untuk mengendalikan sumber daya dan karyawan organisasi, membentuk pengaruh yang kuat terhadap persepsi iklim dan keadilan. Menurut Mayer dkk, (2012) biasanya seseorang mencermati dan mencontoh perilaku dari model peran yang kredibel dan atraktif. Lebih lanjut, Mayer dkk, menjelaskan kedudukan pemimpin dalam organisasi kerap dipandang sebagai model yang tepat untuk perilaku normatif.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pemimpin yang etis mengkomunikasikan pentingnya standar etika dan menggunakan sistem manajemen kinerja untuk menjadi syarat pertanggungjawaban atas perilaku mereka. Dengan adanya standar etika yang ditetapkan oleh pemimpin etis, akan menciptakan iklim yang etis dan memengaruhi pengambilan keputusan karyawan dalam berperilaku (Brown & Trevino, 2006). Selain itu, menurut Mayer dkk, (2012), pemimpin etis mendukung dalam mengembangkan norma kelompok tentang bagaimana memperlakukan individu lain yang pada akhirnya harus memengaruhi hubungan antar anggota kelompok atau organisasi.

Kepemimpinan yang etis menampilkan hubungan yang terikat dengan *ethical climate* (Demirtas & Akdogan, 2015). Menurut Mayer dkk, (2012), ketika pemimpin menerapkan perilaku etis, mengomunikasikan pentingnya etika, menerapkan proses hukuman, dan memberi apresiasi untuk menstimulasi *ethical behavior*, maka norma kelompok untuk perilaku yang bisa diperoleh terbentuk dan karyawan di organisasi akan berminat sehingga terlibat dalam *ethical behavior*. Hal ini memperjelas adanya kaitan *ethical leadership* dalam menciptakan suatu *ethical climate*.

Menurut Schminke dkk, (2007), penelitian menunjukkan bahwa iklim kerja memberi pengaruh yang signifikan terhadap sikap karyawan di organisasi, bagaimana mereka berperilaku, dan hasil organisasi yang penting. *Ethical climate* sangat berperan dalam memengaruhi *ethical behavior* karyawan. Adapun alasan mengapa *ethical climate* sebagai mediator *ethical leadership* terhadap *ethical behavior*, karena *ethical climate* organisasi



mengakomodasikan anggota organisasi dalam menentukan masalah mana yang dianggap berkaitan atau sesuai secara etis (Cullen dkk, 1989). Selain itu, hasil penelitian sebelumnya menyatakan *ethical climate* memediasi dan memengaruhi manajer yang menjalankan *ethical leadership* kepada hasil individu (Demirtas & Akdogan, 2015).

Schminke dkk, (2007) menjelaskan bahwa iklim kerja yang etis meliputi nilai, peraturan, sikap, emosi, dan perilaku karyawan. Sedangkan pendapat Al Halbusi dkk, (2022) menjelaskan *ethical climate* menandakan keinginan, aturan, pelaksanaan, dan prosedur organisasi, membantu pengikut berhasil mengidentifikasi dan mengatasi permasalahan tentang etika. Lebih lanjut, hasil mediasi penelitian Al Halbusi dkk, (2022) pada *ethical climate* menunjukkan hubungan positif sebagai mediator *ethical leadership* dengan *ethical behavior*. Hal ini memperjelas bahwa *ethical climate* turut andil dalam membentuk sikap yang etis bagi karyawan dan mengatasi permasalahan yang tidak etis.

Gender juga merupakan variabel penting dalam penelitian tentang *ethical behavior* karena perbedaan gender mungkin dapat memengaruhi persepsi dan respons individu terhadap situasi etis. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pria dan wanita mungkin memiliki pendekatan yang berbeda terhadap etika dan moralitas dalam konteks kerja. Misalnya, beberapa penelitian mengindikasikan bahwa wanita cenderung memiliki standar etika yang lebih tinggi dan lebih cenderung melaporkan perilaku tidak etis dibandingkan pria (Shafer, 2015; Eagly & Heilman, 2016). Agoes (dalam

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Go'ro & Amin, 2020) mengidentifikasi delapan prinsip dasar yang membentuk kerangka kerja etika profesi, meliputi tanggung jawab profesional, kepentingan publik, integritas, objektivitas, kompetensi, kerahasiaan, perilaku profesional, dan standar teknis. Roxas dan Stoneback (2004) berpendapat pria seringkali lebih berorientasi pada pencapaian kompetitif dan lebih cenderung melanggar aturan untuk mencapai tujuan tersebut, sementara wanita lebih cenderung kooperatif dan fokus pada kualitas tugas dan hubungan harmonis. Selain itu, beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa wanita mungkin lebih sensitif terhadap ketidakadilan dan pelecehan di tempat kerja, yang dapat memengaruhi persepsi mereka terhadap *ethical climate* dan *ethical behavior*. Hal ini berkaitan dengan pengalaman wanita di lingkungan kerja yang sering menghadapi diskriminasi dan pelecehan (Fitzgerald & Cortina, 2018; Willness dkk, 2007). Pemimpin yang etis diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan adil bagi semua karyawan, terlepas dari gender mereka. *Ethical leadership* memengaruhi budaya organisasi dan membantu menciptakan *ethical climate* yang adil dan inklusif (Ko dkk, 2018; Treviño dkk, 2014).

Dari penjelasan di atas, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan *ethical leadership* dengan *ethical behavior* yang dimediasi oleh *ethical climate*. Peneliti ingin meneliti kepada pegawai, staf, dan dosen universitas di Pekanbaru. Peneliti ingin melihat apakah ada hubungan *ethical leadership* dalam membentuk *ethical behavior* dengan *ethical climate* sebagai mediator pada karyawan dan dosen di institusi

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pekanbaru. Selain itu, penelitian ini juga akan mempertimbangkan variabel gender untuk melihat bagaimana perbedaan gender memengaruhi persepsi dan penerapan *ethical behavior* dalam konteks *ethical leadership*. Penelitian ini juga diharapkan dapat mengeksplorasi apakah gender memainkan peran yang signifikan dalam membentuk dan mengarahkan *ethical behavior* di lingkungan akademik, mengingat perbedaan pengalaman dan tantangan yang mungkin dihadapi oleh pria dan wanita dalam konteks tersebut.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang timbul dalam penelitian ini adalah

Apakah ada hubungan antara *ethical leadership*, *ethical climate*, gender dengan *ethical behavior* ?

Apakah ada hubungan antara *ethical leadership* dengan *ethical behavior* yang di mediasi oleh *ethical climate* ?

C. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan adanya rumusan masalah di atas, penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui hubungan *ethical leadership* dan gender dengan *ethical behavior* melalui *ethical climate*

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan andil dalam keilmuan



2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

pengetahuan, serta dapat menambah informasi terkait hubungan *ethical leadership* dan gender terhadap *ethical behavior* dengan *ethical climate* sebagai variabel mediator. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

2. Manfaat praktis

a. Manfaat bagi penulis

Penulis dapat meningkatkan pengetahuan yang penulis peroleh melalui beberapa *literature review* jurnal yang penulis baca terkait judul penelitian.

b. Manfaat bagi perusahaan

Hasil penelitian dapat menjadi sumber informasi untuk perguruan tinggi di Kota Pekanbaru agar menjadi bahan analisis mengenai hubungan *ethical leadership* dan gender terhadap *ethical behavior* melalui *ethical climate* sebagai variabel mediator.

Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian diharapkan dapat berguna bagi peneliti selanjutnya yang memiliki minat untuk melakukan penelitian dengan variabel yang sama. Penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan wawasan terkait hubungan *ethical leadership* dan gender terhadap *ethical behavior* melalui *ethical climate* sebagai variabel mediator.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian terkait hubungan *ethical leadership* dan gender terhadap *ethical behavior* sudah cukup banyak diteliti. Pada penelitian ini, peneliti menambahkan variabel mediator yaitu *Ethical Climate*. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang relevan untuk menilai keaslian penelitian ini. Penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya dalam kriteria subjek, jumlah subjek, dan lokasi penelitian. Salah satu penelitian terdahulu adalah Al Halbusi dkk, (2022) dengan judul Apakah Pemimpin Etis Meningkatkan *Ethical Behavior* Karyawan ?. Penelitian tersebut menemukan bahwa *ethical leadership* secara signifikan memengaruhi keadilan organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan perilaku etis karyawan, terutama saat perhatian moral pemimpin tinggi. Namun, *ethical leadership* hanya memengaruhi intensitas *ethical climate* tetapi tidak berdampak pada besarnya ketika perhatian moral pemimpin tinggi dari pada rendah. Oleh karena itu, keadilan organisasi adalah mediator yang lebih kuat dari pada *ethical climate* dalam konteks perhatian moral pemimpin omnibus. Penelitian kedua yaitu, penelitian Munajah & Purba (2018) berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Etis dan *Ethical Climate* terhadap Komitmen Afektif" menunjukkan bahwa kepemimpinan etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap *ethical climate*, yang pada gilirannya berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. *Ethical climate* juga terbukti menjadi mediator antara kepemimpinan etis dan komitmen afektif. Dengan demikian, Penelitian tentang hubungan *ethical leadership* dan gender terhadap *ethical behavior* yang dimediasi oleh *ethical*

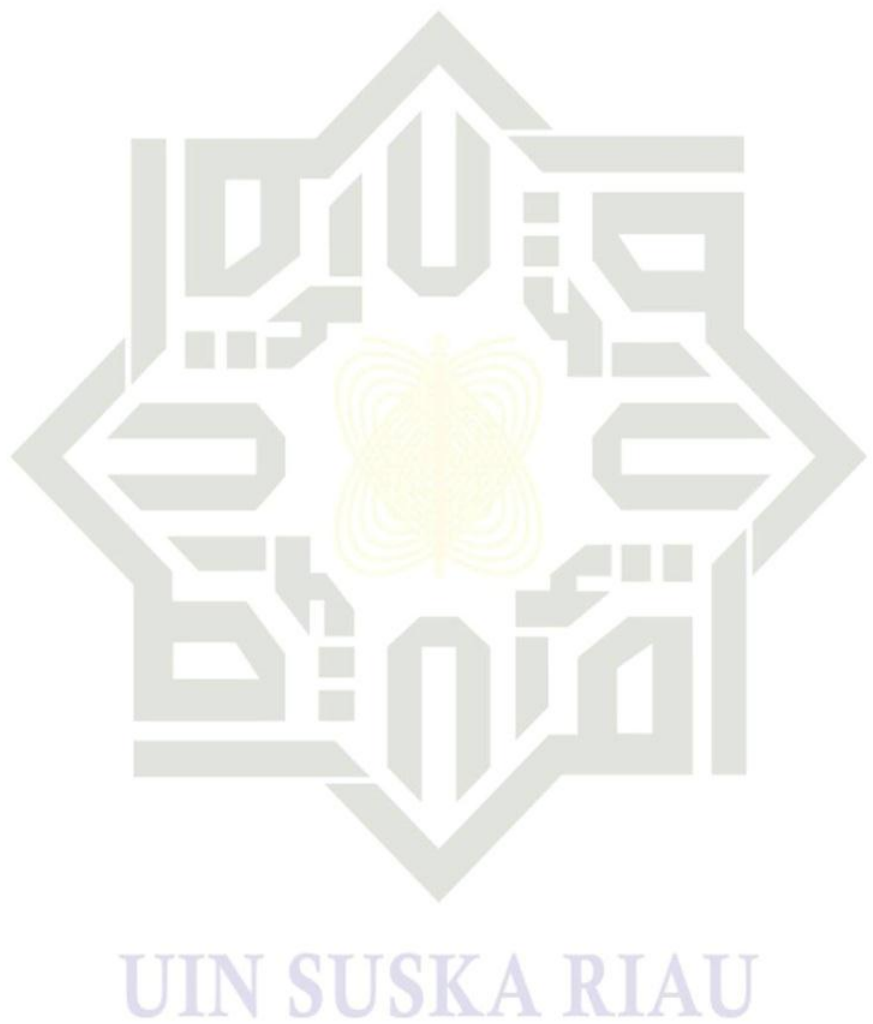
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

climate pada karyawan, staf, atau dosen di salah satu universitas di Pekanbaru masih orisinal dan belum pernah diteliti sebelumnya. Peneliti berharap keaslian penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Ethical Behavior*

1. Definisi *Ethical Behavior*

Banyak ahli yang menjelaskan berbagai definisi *ethical behavior*. Pada umumnya *ethical behavior* dijelaskan sebagai tindakan yang sesuai dengan norma. Pendapat Jordan dkk, (2011), mengenai *ethical behavior* dianggap sebagai fungsi atas aturan dan norma masyarakat. Menurut Fraedrich (1993), etika ditetapkan atas nilai-nilai dan tingkah laku. Pendapat Scholl (2016), mengenai pengertian *ethical behavior* adalah Sejauh mana reaksi sikap, ketentuan, atau performa sesuai dengan standar etis yang disampaikan dalam organisasi beserta nilai-nilai yang dianut.

Definisi *ethical behavior* menurut Fraedrich dan Hunt (dalam Baker dkk, (2006) menggunakan pendekatan konstruksionis dan menggambarkan *ethical behavior* seperti yang ditentukan oleh organisasi. Pada pendekatan ini, organisasi digunakan sebagai penentu dalam menetapkan apa yang benar dan salah serta yang tidak dianggap etis oleh organisasi atas penyimpangan dari norma. Berbeda dengan pendapat ahli sebelumnya definisi menurut Duh dkk, (2010) *ethical behavior* adalah prasyarat bagi suatu perusahaan untuk memperoleh status mitra yang kredibel dan dapat dipercaya, yang dalam jangka panjang menjamin keberhasilan perusahaan.

Ethical behavior merupakan wujud perilaku dalam bentuk sikap, dimana sikap yang dilihat berdasarkan kualitas moral individu tersebut



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(Sanchez dkk, 2019). Pengertian *ethical behavior* di tempat kerja adalah menyediakan media bagi peneliti, pengusaha, dan karyawan untuk berinteraksi tentang konteks etis dan landasan untuk melibatkan etika ke dalam pelatihan karyawan dan manajemen kinerja (Russell dkk, 2017). Menurut Kaptein (2008), *ethical behavior* menunjukkan ketaatan terhadap norma-norma moral. Menurut Trevino dkk, (2013), sikap etis dalam organisasi mengacu pada studi tentang keputusan dan *ethical behavior* dan tidak etis dalam konteks organisasi, terutama dalam konteks kerja.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *ethical behavior* adalah perilaku seseorang yang berpegang teguh terhadap norma atau aturan dan sesuai dengan nilai-nilai moral yang dianut dalam suatu organisasi. *Ethical behavior* yang tinggi ditunjukkan dari rendahnya keterlibatan dalam perilaku tidak etis, yaitu; *not abuse resources*, *whistle blowing*, *not theft*, *not corruption*, *not deception*, dan *not sexual harassment*.

2. Aspek *Ethical Behavior*

Chen & Tang (2006) menjelaskan unethical behavior ditunjukkan oleh beberapa Tindakan berikut:

1. Abuse Resources (penyalahgunaan sumber daya milik instansi)
2. Not Whistle Blowing (tidak Melaporkan tindakan tidak etis)
3. Theft (mencuri)
4. Corruption (korupsi), dan
5. Deception (penipuan)

Selain itu, O'Leary-Kelly dan Bowes-Sperry (2001), menyatakan bahwa meskipun kontroversial, pelecehan seksual juga merupakan bentuk perilaku tidak etis di lingkungan kerja. Karena perilaku tidak etis tidak terjadi ketika seseorang mengatasi suatu masalah moral dengan mengambil keputusan etis, maka keputusan tersebut dapat disepakati secara hukum dan moral oleh komunitas luas atau masyarakat secara keseluruhan.

Oleh sebab itu, pekerja yang diidentifikasi bertindak dengan *ethical behavior* ditunjukkan oleh beberapa aspek berikut oleh Chen & Tang (2006) dan O'Leary-Kelly & Bowes-Sperry (2001), dibagi menjadi :

1. Memanfaatkan sumber daya pemerintah seperlunya (*not abuse resources*). Seseorang yang bertindak secara etis menunjukkan bahwa mereka menggunakan sumber daya lembaga (sarana/perlengkapan/bahan) sebagaimana dimaksud dan hanya untuk kepentingan lembaga. Di sisi lain, orang yang terlibat dalam perilaku tidak etis menggunakan sumber daya tersebut untuk keuntungan pribadi atau menggunakannya secara tidak tepat

Tidak takut mengungkapkan tindakan tidak etis yang diketahui (*whistle blowing*). Orang yang bertindak secara etis tidak menoleransi perilaku curang atau tidak etis yang mereka ketahui dan berinisiatif untuk melaporkannya kepada pihak berwenang. walaupun, pihak yang melakukan tindakan tidak etis bisa saja mengabaikan terjadinya tindakan tidak etis meskipun sebenarnya mereka tidak menyetujui atau bahkan tidak ikut serta di dalamnya dan tidak melaporkannya.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3. Hanya menggunakan apa yang secara hukum merupakan hak dirinya (*not theft*). Pencurian adalah pengambilan, penggunaan, atau pemindahan uang, barang, data, informasi, atau kekayaan intelektual tanpa izin organisasi. Tindakan ini biasanya dilakukan oleh individu dengan perilaku yang tidak etis. Sebaliknya, orang yang beretika sadar akan hak dan kewajibannya, sehingga hanya mengambil, menggunakan, dan mentransfer uang, barang, data, dan informasi yang sah dimilikinya, bukan milik instansi atau organisasi, kecuali mendapatkan izin resmi dari organisasi tersebut.

4. Melaksanakan tugas dan kewenangan jabatan sesuai dengan aturan (*not corruption*). Korupsi merupakan peralihan sumber daya yang tidak sah yang melibatkan penerapan atau penyalahgunaan tanggungjawab public atau kelompok demi kepentingan dan keuntungan individu atau untuk mendapatkan manfaat atau perlakuan istimewa. Tindakan korupsi menunjukkan perilaku yang tidak etis, sehingga individu dengan *ethical behavior* akan menjauhkan diri dari penyalahgunaan wewenang, tidak menerima apa pun yang bukan haknya, dan mematuhi larangan yang ditetapkan dalam peraturan.

Bersikap dan berkata jujur (*not deception*). Penipuan merupakan perbuatan yang disengaja untuk mencurangi atau memberikan informasi yang tidak benar dengan maksud memanipulasi individu atau kelompok tertentu agar menyerahkan sesuatu yang berharga. Contohnya mencakup tindakan menyembunyikan fakta, memutarbalikkan data, dan



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memberitahukan informasi yang tidak valid. Individu yang memiliki tingkat etika yang tinggi hanya akan memberikan informasi yang akurat guna mencapai tujuan mereka.

Saling menghormati sehingga tidak melakukan pelecehan seksual (*not sexual harassment*/pelecehan seksual dan merendahkan orang lain). Pelecehan seksual mencakup rayuan seksual yang tidak dihendaki, ajakan layanan seksual, dan perilaku verbal atau fisik lainnya yang bersifat seksual yang dimaksudkan untuk mewujudkan tempat kerja yang mengancam, berselisih, atau memprovokasi. Tindakan tersebut juga termasuk tindakan tidak etis. Oleh karena itu, individu yang bertindak etis akan memperlakukan semua orang dengan hormat dan tidak akan terlibat dalam pelecehan apa pun yang dipaparkan di atas.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Ethical Behavior*

- A. Menurut Arifiyani & Sukirno (2012), faktor-faktor yang mempengaruhi *ethical behavior* yaitu:

Budaya organisasi (*Organization culture*)

Budaya organisasi adalah cara yang dipahami dan diyakini bersama oleh anggota, yang membedakan organisasi tersebut dari yang lain. Dengan demikian, budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai yang dirasakan dan diterapkan oleh setiap anggota melalui sikap dan perilaku dalam organisasi.



2. Kondisi politik

Kondisi politik adalah kumpulan asas atau hakikat, situasi, jalan, alat atau model yang digunakan untuk mencapai tujuan tertentu.

3. Perekonomian global

Perekonomian global mempelajari pengelolaan sumber daya material oleh individu, masyarakat, dan negara untuk meningkatkan kesejahteraan hidup manusia.

B. *Individual factor*

Ferrell & Gresham (dalam Skinner dkk, 1988) mengemukakan, bahwa faktor individu mempengaruhi seseorang mengambil keputusan etis atau tidak etis, selain itu pengetahuan nilai, sikap dan niat termasuk kedalam model faktor individu. Selanjutnya Ferrel & Gresham menjelaskan, seseorang akan terpengaruh oleh filosofi moral yang berasal dari sosialisasi, pendidikan, serta latar belakang budaya. Individu yang mengerti filosofi moral dengan baik untuk menentukan yang etis, maka ketentuan tersebut cenderung mempengaruhi keputusan etis.

C. *Ethical leadership*

Menurut Al Habusi dkk, (2020), Persepsi anggota terhadap kepemimpinan yang beretika membangkitkan evaluasi pemimpin terhadap *ethical behavior* karyawan. Lebih lanjut Al Habusi dkk, menjelaskan bahwa dalam membentuk lingkungan kerja yang sehat di suatu organisasi, pemimpin hendaknya menjunjung tinggi etika, norma sosial, nilai moral,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

standar etika, kebijakan, ketentuan, dan penerapan.

D. *Ethical climate*

Penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi sikap etis seseorang adalah *ethical climate* (Loke dkk, 2022). Penelitian Al Habusi dkk, (2022), *ethical climate* menandakan keinginan, aturan, pelaksanaan, dan prosedur organisasi, membantu pengikut berhasil mengidentifikasi dan mengatasi permasalahan tentang etika.

E. *Self Efficacy*

Menurut Rehman dkk, (2021) *self efficacy* yang tinggi dikaitkan dengan peningkatan kemampuan individu dalam mengelola tugas-tugas yang menuntut, yang tercermin dalam kemampuan mereka untuk mengatur dan menyelesaikan masalah dengan efisien. Berdasarkan penelitian Rehman dkk, *self-efficacy* memiliki hubungan positif yang signifikan secara statistik dengan *ethical behavior*. Selain itu, *self-efficacy* juga dapat dimanfaatkan untuk membangun citra positif.

B. *Ethical Leadership*

1. Definisi *Ethical Leadership*

Ethical leadership sering diartikan sebagai mendemonstrasikan karakter yang sesuai secara normatif melalui aktivitas pribadi dan hubungan interpersonal, dan mendorong perilaku tersebut dalam pengikut melalui komunikasi timbal balik, peneguhan, dan pengambilan keputusan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(Brown dkk, 2005). Menurut pendapat Jordan dkk, (2011) *ethical leadership* dianggap sebagai seseorang yang jujur, peduli, memiliki pendirian, dan mewujudkan ketetapan yang adil dan sepadan. Menurut Rakhma dkk, (2022) *ethical leadership* berhubungan dengan apa dan bagaimana pemimpin berperilaku serta kebijakan yang mereka laksanakan. Kepemimpinan dalam situasi etika organisasi normatif akan diuraikan bagaimana seseorang harus atau sepatutnya bertindak dalam suatu organisasi (Mihelic dkk, 2010).

Ethical leadership adalah bentuk atau perilaku yang mencerminkan nilai-nilai etika, contohnya menolong dan membantu ketika orang lain mengalami kesulitan, ketika memberikan manfaat dan penghargaan harus bersikap adil, terbuka dan menyampaikan hal yang benar ketika berinteraksi dengan seseorang, berkorban untuk manfaat yang diberikan kepada orang lain, mengkomunikasikan tentang gunanya nilai-nilai, menentukan etika yang jelas (Yukl dkk, 2013). Menurut Fibiyanto & Triatmaja (2021), Kepemimpinan etis (*moral leader*) merupakan sebagian wujud dari pemimpin yang baik, yang diambil dari kata etis, yang maknanya sesuai etika dan aturan yang berlangsung di suatu lingkungan. Pemimpin yang etis digambarkan sebagai orang moral, kebaikan yang dilakukan individu bersal dari dirinya sendiri, seperti kejujuran dan integritas, dan pemimpin moral memberi contoh dan mengkomunikasikan standar etika dan sebagainya (Lawton & Paez, 2014).

Ethical leadership dilakukan sesuai dengan aturan tanpa memiliki



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penghubung poin referensi aturan minimum yang membantu menilai *ethical behavior* dan nilai-nilai yang melandasinya (Eisenbeiss, 2012). Model *ethical leadership* adalah dengan memotivasi etika perilaku kepada karyawannya dengan mengkomunikasikan dan mendorong *ethical behavior* pada bawahan dengan mengkomunikasikan standar mereka dan memberikan penghargaan serta disiplin untuk menguatkan perilaku yang akurat dan kurang tepat (Stouten dkk, 2012). Selanjutnya Stouten dkk, menjelaskan tujuan pemimpin adalah untuk mengatasi kerugian pada bawahannya dan bertindak untuk kepentingan terbaik orang lain.

Dari pemaparan para ahli terkait *ethical leadership* dapat disimpulkan *ethical leadership* merupakan penilaian karyawan mengenai perilaku, sikap dan karakter pemimpin tertinggi di instansi yang terlihat dari bagaimana ia bertindak sebagai manajer bermoral dan pribadi yang bermoral, dimana pemimpin tersebut dapat menjadi panutan dan mampu memperlakukan seseorang dengan adil serta mengkomunikasikan hal yang sesuai norma dan nilai-nilai yang mendasarinya.

2. Dimensi *Ethical Leadership*

Brown dkk, (2005), membagi dimensi kepribadian etis menjadi pribadi yang bermoral (kepedulian, panutan, dan kejujuran) dan manajer moral.

- a. Pribadi yang bermoral, menunjukkan perilaku yang sesuai secara normatif melalui tindakan pribadi dan hubungan antarpribadi” berarti mencontohkan perilaku *ethical leadership* (seperti kejujuran, dapat dipercaya, adil, dan atensi) yang dianggap pantas secara normatif



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

oleh pengikutnya.

1. Kepedulian, seorang pemimpin yang etis benar-benar peduli terhadap bawahannya.
2. Panutan, pemimpin yang etis mencontohkan bagaimana cara yang benar dalam memperlakukan seseorang dan memperlakukan bawahannya dengan adil.
3. Kejujuran, pemimpin yang beretika sangat penting memiliki kejujuran dan memiliki kemampuan untuk mendengarkan.
- b. Manajer moral, pemimpin membentuk interaksi dan perintah secara terus menerus dalam beretika serta karyawan diharuskan dalam berperilaku etis.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Ethical Leadership*

a. *Cognitive moral development*

Perkembangan moral kognitif merupakan desain yang mendeskripsikan struktur pikiran yang dipraktikkan seseorang saat memikirkan persoalan etika dan mengatasi dilema etika (Jordan dkk, 2011). Selanjutnya Jordan, dkk menjelaskan pemimpin yang memiliki perkembangan moral kognitif yang lebih besar mampu membuat bawahannya kagum karena keterampilan pemimpin dalam memberikan arahan yang etis sembari mengenali diri dengan bawahannya.

Identitas moral

Menurut Mayer dkk, (2012), Identitas moral membuat pemimpin



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

termotivasi dalam bekerja dengan cara menanggapi beberapa kepentingan dan tanggapan apa yang dibutuhkan oleh seseorang. Lebih lanjut Mayer dkk, menjelaskan bahwa pemimpin yang mempunyai internalisasi identitas moral yang tinggi lebih cenderung mengawasi, memeriksa, dan menghukum sikap yang tidak etis.

Ethical role modeling

Ethical role modeling didefinisikan sebagai konstruksi kognitif mengikuti petunjuk orang-orang dalam peran sosial yang dirasakan seseorang yang serupa dengan dirinya sampai fase tertentu dan kemauan untuk menambah ekualitas yang dirasakan dengan mencontoh petunjuk tersebut (Brown & Trevino, 2014).

C. Ethical Climate

Definisi Ethical Climate

Ethical Climate Theory (ECT) pertama kali diperkenalkan oleh Victor & Cullen (1987, 1988). *ethical climate theory* (ECT) adalah salah satu kerangka dan dapat dikatakan salah satu kerangka kerja konseptual yang paling berpengaruh di bidang etika bisnis (Martin & Cullen, 2006). EWC (*Ethic Work Climate*) merupakan sub-iklim dari iklim organisasi yang lebih umum dan secara konseptual serta terkait secara metodologis (Arnaud, 2006). Definisi EWC menurut Victor dan Cullen (dalam Yener dkk, 2012), *ethical climate* sebagai pemahaman bersama tentang apa yang merupakan perilaku yang tepat dan bagaimana situasi etis harus dikelola dalam suatu organisasi.



Martin & Cullen (2006), menyatakan bahwa, *ethical climate* adalah jenis lingkungan kerja yang sangat baik dipahami sebagai seperangkat iklim yang ditentukan yang mencerminkan prosedur, praktik, dan praktik organisasi yang memiliki efek moral. Hal ini sejalan dengan pendapat Al Habusi dkk, (2022) menjelaskan *ethical climate* menandakan keinginan, aturan, pelaksanaan, dan prosedur organisasi, membantu pengikut berhasil mengidentifikasi dan mengatasi permasalahan tentang etika. *Ethical climate* dikonseptualisasikan sebagai keunikan organisasi yang umum dan meluas, yang memengaruhi berbagai ketentuan (Duh dkk, 2010).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa *ethical climate* merupakan seberapa positif atau negatif persepsi pegawai terhadap nilai, norma, sikap, perasaan, dan perilaku yang lazim (dilakukan oleh sebagian besar orang-orang) di dalam unit kerjanya.

Dimensi Ethical Climate

Arnaud (2010), membagi EWC (*ethical work climate*) menjadi empat komponen sebagai berikut :

a. Collective moral sensitivity (kepekaan moral kolektif)

Sensitivitas moral menggambarkan pemahaman seseorang terhadap permasalahan etika dan keahlian individu dalam menentukan bagaimana sikap mereka berdampak pada orang lain (Schminke dkk, 2007). Temuan Rest (dalam Arnaud 2010), komponen *Collective moral sensitivity* dibagi menjadi dua subkomponen:

1. Kesadaran moral. Kesadaran moral menggambarkan cara umum

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

dalam susunan sosial untuk merefleksinkan sikap alternative yang dapat dilakukan.

2. Kepedulian empati menggambarkan bentuk yang umum untuk menilai akibat dari sikap dan bagaimana sikap yang dilakukan mempengaruhi dan siapa yang terpapar oleh tindakan tersebut.

Collective moral judgement (penilaian moral kolektif)

Collective moral judgement diartikan sebagai aturan pikiran moral yang dipergunakan untuk menilai sikap benar atau salah sesuai moral. *Collective moral judgement* terdiri dari dua, yaitu :

1. *Collective moral judgement focus on self*, penalaran moral umum diterapkan untuk menentukan tindakan yang dibenarkan secara moral adalah yang berfokus untuk memberikan kepentingan dan kesejahteraan diri sendiri.
2. *Collective moral judgement focus on others*, Sebuah prinsip moral umum yang sering digunakan adalah bahwa tindakan yang dianggap moral adalah yang mengutamakan kesejahteraan dan kepentingan individu lain.

c. *Collective moral motivation* (motivasi moral kolektif)

Collective moral motivation mencakup nilai-nilai umum dari bentuk sosial serta nilai-nilai moral seperti kejujuran, keadilan, atau memprioritaskan nilai-nilai lainnya seperti kekuasaan, kendali, atau prestasi pribadi.



d. *Collective moral character* (Karakter moral kolektif)

Karakter moral, menanamkan penerapan dan perwujudan tindakan etis (Schminke dkk, 2007). Rest (dalam Arnaud, 2010) dimensi *Collective moral character* dilihat dari beberapa subfaktor sebagai norma pengendalian diri dan norma untuk membawa tanggung jawab. Seseorang dengan moral yang tinggi, mampu membuat keputusan mengenai sikap yang etis.

Faktor-faktor *Ethical Climate*

Menurut Martin & Cullen (2006), Faktor *ethical climate* dibagi tiga berdasarkan ECT berfokus pada:

a. *External organization context*

Wyld & Jones (1997), merekomendasikan faktor konteks organisasi bermanfaat dalam mempengaruhi persepsi seseorang dan menyelesaikan masalah etika serta penting dalam membentuk *ethical climate*.

b. *Organizational form or structure*

Studi awal yang ditentukan oleh Victor & Cullen mengenai tipe *ethical climate*, wujud dari struktur organisasi merupakan pandangan kasatmata dari persepsi *ethical climate* (Martin & Cullen, 2006). Hal ini sejalan dengan pendapat Drozdenko & Basset (dalam Cullen, 2011) mereka menetapkan bahwa, perkembangan *ethical climate* dipengaruhi oleh struktur organisasi di sebuah organisasi teknologi informasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



c. *Strategic or managerial orientations*

Schminke dkk, (2005), menjelaskan orientasi *ethical leadership* (contohnya, apresiasi, pemodelan peran, penyaringan, dan komunikasi) mempengaruhi *ethical climate* organisasi, pemimpin memiliki kemampuan yang dominan dalam menciptakan dan memperkuat *ethical climate* tertentu.

D. Gender

Definisi Gender

Sebutan gender mengacu pada kondisi biologis menjadi perempuan atau laki-laki (Gill, 2010). Sedangkan menurut Pryzgoda dan C. Chrisler (2000), gender biasanya hanya mengacu pada karakteristik perilaku, sosial, dan psikologis pria dan wanita. Istilah gender diperkenalkan oleh para ilmuwan sosial untuk menjelaskan perbedaan antara perempuan dan laki-laki, baik yang bersifat alami sebagai ciptaan Tuhan maupun yang dibentuk oleh budaya dan dipelajari serta disosialisasikan sejak masa kanak-kanak (Puspitawati, 2013). Lebih lanjut Puspitawati menjelaskan Kata "gender" dapat diartikan sebagai perbedaan peran, fungsi, status, dan tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan yang terbentuk melalui konstruksi sosial budaya dan ditanamkan melalui proses sosialisasi dari satu generasi ke generasi berikutnya. Menurut Kartini (2019), Gender merupakan perbedaan yang tidak bersifat biologis dan tidak ditentukan oleh kodrat Tuhan, melainkan terbentuk melalui proses sosial budaya yang panjang.

Gender harus dibedakan dari konsep seks atau jenis kelamin secara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

biologis. Seks atau jenis kelamin biologis mengacu pada pembagian dua jenis kelamin manusia yang ditentukan oleh faktor biologis yang melekat pada jenis kelamin tertentu (Fakih dalam Astuti, 2011: 3). Identifikasi jenis kelamin biologis didasarkan pada ciri-ciri seperti keberadaan penis, jakun, kumis, janggut, dan kemampuan untuk memproduksi sperma untuk pria, serta keberadaan vagina, rahim, kemampuan menyusui (payudara), serta pengalaman kehamilan dan proses melahirkan untuk wanita. Ciri-ciri ini dianggap konsisten di berbagai budaya dan tidak dapat digantikan satu sama lain. Dengan demikian, gender dapat dipahami sebagai konsep sosial dan budaya yang berbeda dari identifikasi biologis, sementara kodrat adalah ketetapan ilahi yang tidak dapat diubah, seperti jenis kelamin (Astuti, 2011: 5).

Berdasarkan pemahaman para ahli terkait gender, dapat ditarik kesimpulan bahwa Gender mengacu pada karakteristik perilaku, sosial, dan psikologis pria dan wanita yang dibentuk melalui konstruksi sosial budaya, berbeda dari jenis kelamin biologis yang ditentukan oleh faktor biologis. Selain itu gender mencakup peran, fungsi, status, dan tanggung jawab yang ditransmisikan melalui proses sosialisasi dari generasi ke generasi, dan tidak ditentukan oleh kodrat Tuhan, melainkan melalui proses sosial budaya yang panjang.

2. Gender dan Perilaku Etis

Pendekatan sosialisasi gender berpendapat bahwa laki-laki dan perempuan memiliki nilai dan karakteristik yang berlainan karena gender



menghasilkan orientasi moral yang berbeda dan mengarah pada keputusan dan pelaksanaan yang berbeda (Roxas dan Stoneback, 2004). Berdasarkan Temuan dari penelitian sebelumnya (Beu dkk, 2003; Betz dan O'Connell, 1989; McCabe dkk, 2006) menunjukkan bahwa gender merupakan faktor yang signifikan dalam mempengaruhi perilaku etis. Pria lebih cenderung terlibat dalam perilaku tidak etis, sementara wanita lebih mungkin untuk mengidentifikasi tindakan yang meragukan secara etis. Temuan studi Gill (2010), juga menjelaskan bahwa perempuan menunjukkan kecenderungan etis yang lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki, dimana skor rata-rata perempuan lebih tinggi dari pada laki-laki. Dalam hal ini, skor perempuan lebih tinggi pada banyak item terkait kebugaran dan keamanan, transparansi, perjanjian, ketidakberpihakan, kecurangan, kejelasan, dedikasi, integritas, dan keadilan. Lebih lanjut Gill juga memaparkan perbedaan gender ini mungkin dipengaruhi oleh usia, kualifikasi, bidang spesialisasi, dan pengalaman kerja.

Gender juga turut menunjukkan hubungan yang positif dengan *ethical behavior*. Berdasarkan berbagai penelitian terdahulu tentang etika (Ameen, 1996; Sari, 2010; & Sri, 2007), gender juga sering kali dijadikan salah satu variabel yang diteliti dalam literatur etika. Berdasarkan riset dari Martin dan Kirkcaldy (1998) perbedaan gender dapat menentukan sikap kerja dan kepribadian antara laki-laki dan perempuan. Selanjutnya Martin dan Kirkcaldy menambahkan laki-laki cenderung memiliki sikap yang lebih kompetitif dan memperhatikan aspek finansial dalam berkerja, sedangkan perempuan

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menampilkan moral kerja dan kerja keras yang lebih tinggi dalam profesi mereka.

Teori sosialisasi gender mengemukakan bahwa sejak usia dini, perempuan dikondisikan untuk lebih etis dibandingkan laki-laki dalam menghadapi isu-isu moral. Mereka diajarkan untuk lebih peduli dan peka terhadap masalah etika, sehingga menunjukkan tingkat kepedulian yang lebih tinggi (Loe dalam Monroe, 2003). Selain itu, teori sosialisasi gender juga berpendapat bahwa proses sosialisasi mengajarkan perempuan dan laki-laki untuk memprioritaskan prinsip-prinsip yang berbeda. Perempuan disosialisasikan untuk lebih fokus pada prinsip-prinsip yang lebih umum seperti kepedulian terhadap orang lain dan mementingkan kepentingan bersama. Sebaliknya, laki-laki lebih disosialisasikan untuk fokus pada prinsip-prinsip yang melibatkan pengembangan bakat dan kemampuan individu (Monroe, 2003).

E. Kerangka Penelitian

Teori pembelajaran sosial (Bandura, 1977) menjelaskan bahwa perilaku diperoleh melalui pengalaman langsung atau dengan mengamati perilaku orang lain. Lebih lanjut Bandura menjelaskan bahwa kebanyakan perilaku seseorang dipelajari dengan pengamatan atau observasi melalui pemodelan; yaitu mengamati orang lain, individu membuat gagasan mengenai perilaku baru dilaksanakan yang kemudian diterapkan sebagai panduan untuk bertindak di masa depan. Pada teori pembelajaran sosial model yang dicontoh individu

tidak hanya dipengaruhui melalui respon langsung, tetapi juga berdasarkan status model seperti; kekuasaan, kompetensi, keahlian serta status sosial ekonomi dari model tersebut (Bandura, 1986).

Dalam konteks *ethical leadership*, teori ini memberikan pemahaman bagaimana pemimpin dapat menjadi model atau teladan yang akan dicontoh oleh bawahannya. Brown & Trevino (2006) berpendapat bahwa *ethical leadership* tidak hanya menjadi panutan, tetapi juga menciptakan lingkungan yang kondusif bagi tumbuhnya perilaku moral. Daya tarik pemimpin, yang didukung oleh kekuasaan dan kredibilitasnya, memperkuat pengaruh ini. Dengan menjadi model perilaku etis yang terlihat jelas, pemimpin dapat mendorong bawahannya untuk menginternalisasi nilai-nilai tersebut, sehingga menciptakan budaya organisasi yang beretika. Dengan demikian, teori pembelajaran sosial memberikan kerangka teoritis yang kuat untuk memahami bagaimana *ethical leadership* dapat secara efektif membentuk *ethical behavior* dalam organisasi (Bandura, 1977; Brown & Treviño, 2006).

Munurut Brown dkk, (2005) *ethical leadership* memiliki kekuasaan yang berlaku untuk mengendalikan sumber daya dan karyawan organisasi, membentuk pengaruh yang kuat terhadap persepsi iklim dan keadilan. Dalam membentuk pengaruh kuat terhadap persepsi iklim maka dibutuhkan model *ethical leadership*. Model *ethical leadership* adalah memotivasi *ethical behavior* karyawannya dengan mengkomunikasikan dan mendorong *ethical behavior* pada bawahan, mengkomunikasikan standar mereka, dan memberikan penghargaan serta disiplin untuk menguatkan perilaku yang akurat dan kurang tepat (Stouten dkk, 2012). Melalui strategi, prosedur, dan

tekniknya, pemimpin etis dapat mengembangkan *ethical climate* (Schminke dkk, 2005). *Ethical leadership* menunjukkan adanya hubungan signifikan dengan iklim etis (Demirtas & Akdong, 2015). Martin & Cullen (2006), menyatakan bahwa, *ethical climate* adalah jenis lingkungan kerja yang sangat baik dipahami sebagai seperangkat iklim yang ditentukan dan mencerminkan prosedur, praktik, serta pelaksanaan organisasi yang memiliki efek moral.

Lebih lanjut Martin & Cullen menjelaskan, faktor yang mempengaruhi *ethical climate* dibagi menjadi tiga berdasarkan ECT berfokus pada; *external organization context*, *organizational form or structure*, dan *strategic or managerial orientations*. Pada faktor *strategic or managerial orientation* yang mempengaruhi *ethical climate*, menjelaskan orientasi *ethical leadership* (contohnya, apresiasi, pemodelan peran, penyaringan, dan komunikasi) mempengaruhi *ethical climate* organisasi, pemimpin memiliki kemampuan yang dominan dalam menciptakan dan memperkuat *ethical climate* tertentu (Schminke dkk, 2005; Cullen, 2011). Program yang dapat dilakukan untuk memperkuat *ethical climate* dapat dilakukan pendekatan berlandas aturan berpusat terutama pada persoalan tentang kepatuhan: preventif, mendeteksi, dan memberi hukuman bagi yang melanggar aturan (Schminke dkk, 2007).

Selanjutnya Schminke dkk, menjelaskan bahwa pendekatan berlandas aturan dapat menyebabkan individu termotivasi dan berupaya menghindari hukuman. Hal tersebut memperjelas bahwa *ethical climate* dapat membuat seseorang berperilaku etis. Dimana pada dasarnya sikap yang etis (*ethical behavior*) bermakna tentang kewajiban yang harus dilaksanakan dan larangan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



yang wajib dihindari (Fauzan, 2015). Program yang berlandaskan nilai, berusaha membuat dan mendefinisikan nilai-nilai organisasi dan mendorong karyawan untuk memegang dan bertindak berdasarkan aspirasi etis (Schminke dkk, 2007). Penelitian terdahulu *ethical climate* (Loke dkk, 2022). Menurut Kuenzi, Mayer, dan Greenbaum (2019), Dalam lingkungan kerja yang etis, di mana budaya etika yang kuat diterapkan, karyawan akan secara konsisten melihat perilaku yang etis dari rekan kerja mereka dan akan berupaya untuk mencontoh perilaku tersebut.

Oleh karena itu, dapat dilihat bahwa *ethical leadership* dapat menciptakan *ethical climate* dan membantu karyawannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Al Habusi dkk, (2021), pada dasarnya, ketika model peran perilaku pemimpin yang etis sesuai, itu membantu mereka menetapkan standar untuk *ethical climate* yang menghargai melakukan hal yang benar. Dalam studi terbaru, Demirtas dan Akdogan (2015), Al Habusi dkk, (2022), menjelaskan berdasarkan teori pembelajaran sosial, penelitiannya mempelajari peran mediasi *ethical climate* dalam hubungan antara *ethical leadership* dan *ethical behavior* karyawan. Dalam hal manajemen, temuan tersebut mengirimkan sinyal yang jelas kepada mereka yang berada di level atas bahwa, tanpa mengabaikan masalah etika dalam organisasi, karyawan merupakan aspek penting yang harus diperhatikan untuk mendorong *ethical behavior* di tempat kerja (Al Habusi dkk, 2021).

Penelitian terdahulu juga menyatakan, bahwa gender juga merupakan variabel penting dalam penelitian tentang *ethical behavior* karena perbedaan gender mungkin dapat memengaruhi persepsi dan respons individu terhadap

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

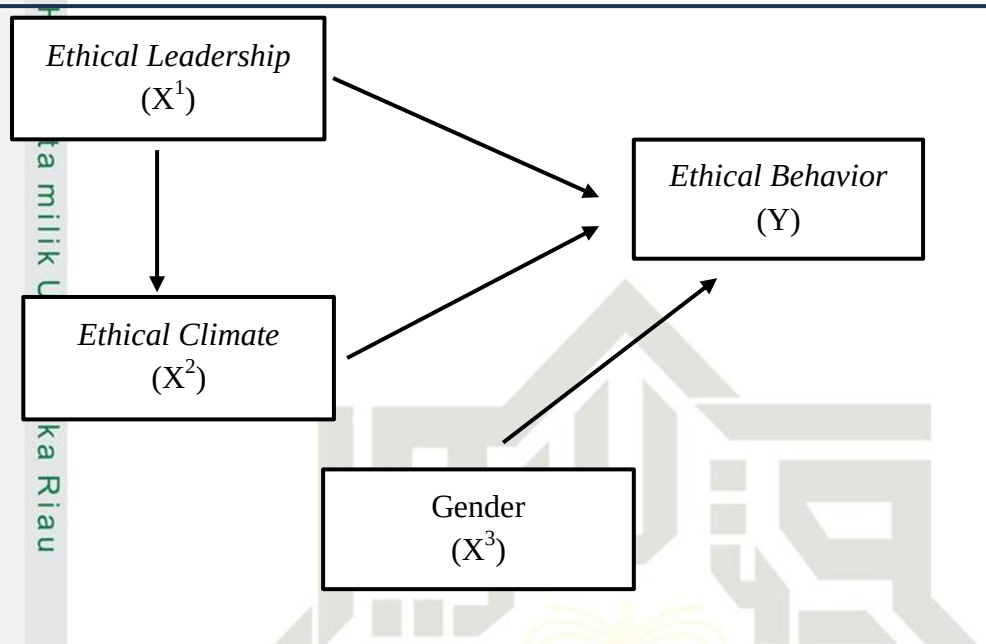


situasi etis. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pria dan wanita mungkin memiliki pendekatan yang berbeda terhadap etika dan moralitas dalam konteks kerja. Misalnya, beberapa penelitian mengindikasikan bahwa wanita cenderung memiliki standar etika yang lebih tinggi dan lebih cenderung melaporkan perilaku tidak etis dibandingkan pria (Shafer, 2015; Eagly & Heilman, 2016). Pradigma sosialisasi gender menyatakan laki-laki cenderung mengejar kesuksesan kompetitif dan melihat pekerjaan sebagai kompetisi, sementara perempuan lebih fokus pada kualitas pekerjaan dan hubungan harmonis, serta lebih patuh terhadap aturan (Betz dan O'Connell, 1989). Berdasarkan riset dari Martin dan Kirkcaldy (1998) perbedaan gender dapat menentukan sikap kerja dan kepribadian antara laki-laki dan perempuan.

Selanjutnya Martin dan Kirkcaldy menjabarkan laki-laki cenderung memiliki sikap yang lebih kompetitif dan memperhatikan aspek finansial dalam berkerja, sedangkan perempuan menampilkan moral kerja dan kerja keras yang lebih tinggi dalam profesi mereka. Temuan studi Gill (2010), menunjukkan bahwa perempuan memiliki kecenderungan etis yang lebih tinggi dari pada laki-laki, dengan skor rata-rata perempuan yang lebih tinggi. Perempuan juga mendapatkan skor yang lebih tinggi dalam banyak aspek terkait etika, seperti kebugaran dan keamanan, transparansi, perjanjian, ketidakberpihakan, kecurangan, kejelasan, dedikasi, integritas, dan keadilan. Gill juga mengungkapkan bahwa perbedaan gender ini kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti usia, kualifikasi, bidang spesialisasi, dan pengalaman kerja.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



F. Hipotesis

Adapun hipotesis yang dapat dibuktikan dalam penelitian ini adalah:

H1: Terdapat hubungan antara *ethical leadership*, *ethical climate*, gender dengan *ethical behavior*

H2: Terdapat hubungan antara *ethical leadership* dengan *ethical behavior* yang dimediasi oleh *ethical climate*

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian ilmiah yang terstruktur tentang bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya (Hardani dkk, 2020). Penelitian ini menggunakan metode korelasional, metode ini bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antara dua atau lebih variabel dan aspek dari situasi dan fenomena yang ada.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Pada penelitian terdapat tiga jenis variabel yaitu variabel bebas (X), variabel terikat (Y) dan variabel mediator (M). Adapun variabel yang digunakan adalah:

- | | |
|-------------------------------------|-----------------------------|
| 1. Variabel Bebas (X1) | : <i>ethical leadership</i> |
| 2. Variabel Bebas dan Mediator (X2) | : <i>ethical climate</i> |
| 3. Variabel Bebas (X3) | : <i>gender</i> |
| 4. Variabel Terikat (Y) | : <i>ethical behavior</i> |

C. Definisi Operasional

1. *Ethical Behavior*

Ethical behavior adalah perilaku seseorang yang berpegang teguh terhadap norma, aturan dan sesuai dengan nilai-nilai moral yang dianut dalam suatu organisasi. *Ethical behavior* yang tinggi ditunjukkan dari



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

rendahnya keterlibatan dalam perilaku tidak etis, yaitu; *not abuse resources, whistle blowing, not theft, not corruption, not deception*, dan *not sexual haressment*.

2. Ethical Leadership

Ethical leadership adalah penilaian karyawan mengenai perilaku, sikap dan karakter pemimpin tertinggi di instansi yang terlihat dari bagaimana ia bertindak sebagai manajer bermoral dan pribadi yang bermoral, dimana pemimpin tersebut dapat menjadi panutan dan mampu memperlakukan seseorang dengan adil serta mengkomunikasikan hal yang sesuai norma dan nilai-nilai yang mendasarinya.

3. Ethical Climate

Ethical climate adalah seberapa positif atau negatif persepsi pegawai terhadap nilai, norma, sikap, perasaan, dan perilaku yang lazim (dilakukan oleh sebagian besar orang-orang) di dalam unit kerjanya.

4. Gender

Gender mengacu pada karakteristik perilaku, sosial, dan psikologis pria dan wanita yang dibentuk melalui konstruksi sosial budaya, berbeda dari jenis kelamin biologis yang ditentukan oleh faktor biologis. Selain itu gender mencakup peran, fungsi, status, dan tanggung jawab yang ditanamkan melalui proses sosialisasi dari generasi ke generasi, dan tidak ditentukan oleh kodrat Tuhan, melainkan melalui proses sosial budaya yang panjang.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah kelengkapan sumber data atau responden atau sumber-sumber yang menjadi tempat untuk memperoleh data (Abubakar, 2021). Populasi pada penelitian merupakan dosen tetap dan karyawan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau (UIN SUSKA), Universitas Islam Riau (UIR) dan Universitas Negeri Riau (UNRI). ketiga universitas ini adalah tiga universitas besar dan tertua di Pekanbaru yang memiliki jumlah karyawan dan dosen paling besar. Adapun jumlah populasi yaitu 3517. Dengan demikian populasi penelitian dirincikan sebagai berikut.

Tabel 3.1 Jumlah Populasi

No.	Nama Perguruan Tinggi	Karyawan	Dosen	Total
1.	Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau	448	764	1212
2.	Universitas Riau	321	1181	1502
3.	Universitas Islam Riau	351	452	803
Jumlah				3517

2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah separuh dari populasi penelitian atau contoh dari keseluruhan populasi penelitian (Abubakar, 2021). Sampel pada penelitian ini merupakan karyawan dan dosen tetap. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang ditentukan akan diteliti sebanyak 346 sampel. Jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan rumus krejcie dengan taraf kesalahan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5%. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *convenience sampling*. Pengambilan *Convenience Sampling* didefinisikan sebagai teknik memilih subjek-subjek atau sampel berdasarkan ketersediaan, dan aksesibilitas (Rahi, 2017). Total sampel tiap universitas ditetapkan sesuai dengan proporsi, dengan uraian sebagai berikut.

Tabel 3.2 Jumlah Sampel

No.	Nama Perguruan Tinggi	Jumlah sampel
1.	Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau	118
2.	Universitas Riau	148
3.	Universitas Islam Riau	80
Jumlah		346

Perhitungan Sampel Rumus Krejcie (Bukhari, 2021).

$$n = \frac{x^2 . N . P (1-P)}{d^2 (n-1) + x^2 . P (1-P)}$$

n: ukuran sampel

N: ukuran populasi

P: Proporsi populasi (0,5)

d: Derajat ketelitian (0,05)

x^2 : Nilai tabel $x^2 = 3,84$

Jika ukuran populasi adalah 3.517 maka sampel yang diperlukan:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{3,84 \times 3.517 \times 0,5 (1-0,5)}{(0,05)^2 (3.517-1) + 3,84 \times 0,5 (1-0,5)} \\
 &= \frac{3.76,32}{9,75} \\
 &= 346,289 = 346
 \end{aligned}$$

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan skala. Penelitian ini menggunakan tiga skala, yaitu *ethical leadership scale (ELS)*, *ethical climate index (ECI)* dan *Ethical Behavior Scale (EBS)*.

1. *Ethical Behavior Scale (EBS).*

Skala *ethical behavior* dikembangkan bersama oleh peneliti dan tim peneliti inklusif berdasarkan dimensi *ethical behavior* oleh Chen & Tang (2006) dan O'Leary-Kelly & Bowes-Sperry (2001). Skala ini terdiri dari 6 aspek yaitu; *not abuse resources*, *whistle blowing*, *not theft*, *not corruption*, *not deception*, dan *not sexual haressment*. Skala yang digunakan adalah skala likert, yang dibuat dengan memiliki lima alternatif jawaban, yaitu (1) selalu, (2) sering, (3) kadang-kadang, (4) jarang, dan (5) tidak pernah.

Tabel 3. 3 *Ethical behavior scale (EBS)*

Aspek-aspek	Item		Jumlah
	Favorable	Unfavorable	
<i>Not Abuse Resources</i>	1, 7, 13	19, 25	5
<i>Whistle Blowing</i>	2, 8, 14	20, 26	5
<i>Not Theft</i>	9, 15	3,21,27	5
<i>Not Corruption</i>	16, 22	4,10,28	5
<i>Not Deception</i>	23, 29	5,11,17	5
<i>Not Sexual Harassment</i>	6, 12, 30	18,24	5
Jumlah			30

2. *Ethical Leadership Scale (ELS).*

Skala ELS digunakan untuk mengetahui apakah penilaian karyawan terhadap *ethical leadership*. Skala ELS berjumlah 10 item. Skala ini dikemukakan Brown dkk, (2006) yang kemudian diadaptasi oleh Seliamang (2015). Skala ini terdiri dari empat aspek-aspek yaitu Kepedulian, Panutan, Kejujuran, dan Manajer moral. Skala yang digunakan adalah skala likert, yang dibuat dengan memiliki lima alternatif



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

jawaban, yaitu (1) sangat tidak sesuai, (2) tidak sesuai, (3) netral, (4) sesuai, dan (5) sangat sesuai.

Tabel 3. 4 *Blueprint ethical leadership scale (ELS).*

No	Dimensi	Nomor item	Jumlah
1	Pribadi yang Bermoral	3, 6, 5, 8, 9, 10	6
2	Manajer moral	1, 2, 4, 7	4
Jumlah			10

3. *Ethical Climate Index (ECI).*

Ethical climate index (ECI) merupakan salah satu alat ukur ethical climate yang digagas oleh beberapa ilmuwan salah satunya Arnaud. skala ECI yang disusun oleh Arnaud berjumlah 36 item, kemudian skala ini diadaptasi dan di validasi oleh Cucuani (2021) menjadi 18 item. Item mengukur *ethical climate*, dengan tiga item untuk setiap subscale-nya, yang terdiri dari: *Norms of Empathic Concern (NEC)*, *Norm of Moral Awareness (NMA)*, *Focus on Self (FS)*, *Focus on Others (FO)*, *Collective Moral Motivation (CMM)* dan *Collective Moral Character (CMC)*.

Skala *ethical climate index (ECI)* menggunakan skala *likert*, yang dibuat dengan memiliki lima alternatif jawaban dari 1 hingga 5, dimana semakin mendekati 1 artinya pernyataan tersebut sama sekali tidak menggambarkan unit kerja saya, dan semakin mendekati 5 berarti sangat menggambarkan unit kerja saya.

Tabel 3.5 Blueprint ethical climate index (ECI)

No	Dimensi	Nomor item		Jumlah
		<i>favorable</i>	<i>unfavorable</i>	
1	<i>Norms of Emphatic concern (E)</i>	1, 2, 3		3
2	<i>Norm of Moral awareness (A)</i>	4, 5, 6		3
3	<i>Focus on others (O)</i>	7, 8, 9		3
4	<i>Focus on self (S)</i>		10, 11, 12	3
5	<i>Collective Moral Motivation (M)</i>		13, 14, 15	3
6	<i>Collective Moral Character (C)</i>	16, 17, 18		3
Jumlah				18

F. Uji Coba Alat Ukur

Alat ukur diuji-coba secara offline dengan menyebarkan kuesioner kepada sejumlah pegawai dan dosen yang bekerja di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Universitas Riau, dan Universitas Islam Riau dengan total jumlah 117 subjek. Alat ukur yang diuji coba antara nya *Ethical Behavior Scale (EBS)*, *Ethical Leadership Scale (ELS)*, dan *Ethical climate index (ECI)*. Setelah data terkumpul maka selanjutnya dilakukan uji reliabilitas dan uji daya beda aitem dengan menggunakan bantuan aplikasi *IBM Statistic Packages for Social Sciences version 25 (SPSS 25) for windows*.

1. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang memperlihatkan derajat keabsahan atau validitas suatu alat penelitian (Abubakar, 2021). Penelitian ini menggunakan validitas isi, validitas isi menunjukkan sejauh mana pertanyaan, item, atau elemen tes atau instrumen mencerminkan perilaku umum dan relatif dari sampel yang diuji (Matondang, 2009).

2. Daya diskriminasi aitem

Daya diskriminasi suatu item mengukur kemampuan item tersebut untuk membedakan individu yang memiliki karakteristik tertentu dengan yang tidak (Azwar, 2021). Semakin tinggi korelasi item-total suatu item, semakin baik kemampuannya dalam membedakan. Umumnya, batas minimal korelasi item-total yang dianggap baik adalah 0,30. Namun, dalam beberapa kasus, batas ini dapat diturunkan menjadi 0,25 dan uji daya beda dilakukan dengan bantuan *IBM Statistic Packages for Social Sciences Version 25 (SPSS 25) for windows*. Pada *Ethical Behavior Scale (EBS)*, terdapat 10 item yang tidak memenuhi kriteria minimal 0,25, sehingga harus dikeluarkan dari analisis lebih lanjut. Nilai korelasi item-total pada item-item EBS yang lolos seleksi berkisar antara 0,25 hingga 0,53, menunjukkan variasi dalam kemampuan item-item tersebut dalam membedakan responden.

Tabel 3.6 Uji Indeks Daya Beda Aitem Skala EBS (Try Out)

Aspek	Nomor Aitem				Total
	Fav		Unfav		
	Memenuhi Standar	Gugur	Memenuhi Standar	Gugur	
Not Abuse Resources	1, 7, 13	-		19, 25	5
Whistle Blowing	2, 14	8		20, 26	5
Not Theft	9, 15	-	21,27	3	5
Not Corruption	16, 22	-	4,10,28	-	5
Not Deception	23, 29	-	11	5, 17	5
Not Sexual Harassment	6, 30	12	24	18	5
Jumlah					30

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dengan demikian, *Blueprint Ethical Behavior Scale (EBS)* disusun kembali untuk tujuan penelitian. *Blueprint* tersebut dapat ditemukan pada tabel 3.7 berikut.

Tabel 3.7 *Blueprint Ethical Behavior Scale (EBS)* untuk Penelitian

Aspek	Aitem		Total
	<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	
<i>Not Abuse Resources</i>	1, 7, 13		3
<i>Whistle Blowing</i>	2, 14		2
<i>Not Theft</i>	9, 15	21,27	4
<i>Not Corruption</i>	16, 22	4,10,28	5
<i>Not Deception</i>	23, 29	11	3
<i>Not Sexual Harassment</i>	6, 30	24	3
Jumlah			20

Pada *Ethical Leadership Scale (ELS)*, tidak ada aitem yang gugur dengan nilai koefisien korelasi aitem total sebesar ,25 ($r_{iX} \geq ,25$) yang artinya semua aitem memiliki daya beda yang cukup baik. Nilai 10 koefisien korelasi aitem-total masing-masing aitem berkisar antara ,59 hingga ,82. Berikut *blueprint Ethical Leadership Scale (ELS)*:

Tabel 3.8 *Blueprint Ethical Leadership Scale (ELS)* untuk Penelitian

No	Dimensi	Nomor item	Jumlah
1	Pribadi yang Bermoral	3, 6, 5, 8, 9, 10	6
2	Manajer moral	1, 2, 4, 7	4
	Jumlah		10

Pada *Ethical climate index (ECI)* dari 18 aitem yang telah dilakukan uji coba, terdapat 17 aitem yang dinyatakan valid dengan rentang nilai koefisien korelasi aitem total sebesar 0,33 hingga 0,76 dan 1 aitem yang dinyatakan gugur dan tidak dapat digunakan dalam penelitian, hal ini karena memiliki nilai koefisien korelasi $\leq ,25$.

Tabel 3.9 Uji Indeks Daya Beda Aitem ECI (Try Out)

Aspek	Nomor Aitem			
	Fav		Unfav	
	Memenuhi Standar	Gugur	Memenuhi Standar	Gugur
<i>Norms of Emphatic concern (E)</i>	1, 2, 3	-		
<i>Norm of Moral awareness (A)</i>	4, 5, 6	-		
<i>Focus on others (O)</i>	7, 8, 9	-		
<i>Focus on self (S)</i>			10, 11, 12	11
<i>Collective Moral Motivation (M)</i>			13, 14, 15	
<i>Collective Moral Character (C)</i>	16, 17, 18			
Jumlah				18

Dengan demikian, *Blueprint Ethical climate index (ECI)* disusun kembali untuk tujuan penelitian. *Blueprint* tersebut dapat ditemukan pada tabel 3.10 berikut.

Tabel 3.10 *Blueprint Ethical climate index (ECI)* untuk Penelitian

No	Dimensi	Nomor item		Jumlah
		favorable	unfavorable	
1	<i>Norms of Emphatic concern (E)</i>	1, 2, 3		3
2	<i>Norm of Moral awareness (A)</i>	4, 5, 6		3
3	<i>Focus on others (O)</i>	7, 8, 9		3
4	<i>Focus on self (S)</i>		10, 11	2
5	<i>Collective Moral Motivation (M)</i>		12, 13, 14	3
6	<i>Collective Moral Character (C)</i>	15, 16, 17		3
Jumlah				17

Reliabilitas

Reliabilitas adalah instrumen dapat diyakini untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik (Abubakar, 2021). Penelitian ini mengaplikasikan koefisien Cronbach's Alpha dengan bantuan program IBM SPSS versi 25 untuk Windows.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumbernya.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Saifuddin Kasim Riau

Rentang nilai koefisien reliabilitas berkisar antara 0,0 hingga 1,0, di mana semakin mendekati 1,0, semakin tinggi tingkat reliabilitas hasil pengukuran (Azwar, 2019). Setelah uji reliabilitas dilakukan pada data *try out*, diperoleh nilai reliabilitas untuk *Ethical Leadership Scale* (ELS), *Ethical Behavior Scale* (EBS), dan *Ethical Climate Index* (ECI) yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.11 Hasil Uji Realibilitas Data Try Out

Skala Penelitian	Cronbach's Alpha
<i>Ethical Leadership Scale (ELS)</i>	0.929
<i>Ethical Behavior Scale (EBS)</i>	0.811
<i>Ethical climate index (ECI)</i>	0.904

G. Metode Analisis Data

Terdapat dua teknik analisis yang akan digunakan untuk menguji dua hipotesis dalam penelitian ini. Untuk menguji hipotesis pertama, digunakan analisis regresi linier berganda, yang bertujuan untuk menguji hubungan antara *ethical leadership*, *ethical climate*, gender, dan *ethical behavior*. Selanjutnya, untuk menguji hipotesis kedua mengenai pengaruh dan dampak variabel mediator, peneliti menggunakan uji mediasi dengan pendekatan Macro Hayes melalui program SPSS yang dilengkapi dengan perangkat tambahan PROCESS yang dikembangkan oleh Andrew F. Hayes. Uji mediasi ini bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan antara *ethical leadership* dan *ethical behavior* dengan *ethical climate* sebagai variabel mediator. Peneliti menggunakan PROCESS v4 dari Andrew F. Hayes, yang dilengkapi fitur untuk mengukur efek variabel mediator. Perangkat PROCESS (Hayes, 2018) mencakup berbagai fungsi yang ditulis oleh Andrew Hayes dan Kristhoper Preacher untuk analisis moderasi dan mediasi.

H. Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini diarahkan kepada dosen dan karyawan yang bekerja di perguruan tinggi di Kota Pekanbaru, Provinsi Riau. Informasi lebih terperinci mengenai rangkaian kegiatan dan jadwal pelaksanaannya, dapat merujuk pada tabel 3.12.

Table 3.12 Jadwal Penelitian

No.	Jenis Kegiatan	Tanggal Pelaksanaan
1.	Seminar Proposal	Maret 2024
2.	Pengesahan Perbaikan Proposal	Mei 2024
3.	Validasi Alat Ukur	Mei 2024
4.	Uji Coba Alat Ukur	Juni-Juli 2024
5.	Pengurusan Surat-Surat <i>Try Out</i> dan Izin Riset	Juli 2024
6.	Pelaksanaan Riset dan Pengolahan Data	Juli-September 2024

1. Dilarang menyalin atau mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan beberapa hal penting:

1. *Ethical climate*, gender, dan *ethical leadership* secara simultan berkontribusi terhadap pembentukan *ethical behavior* di kalangan dosen dan karyawan perguruan tinggi.
2. Sementara secara parsial, *ethical leadership* dan gender tidak berhubungan secara signifikan dengan *ethical behavior*. Faktor ini memainkan peran kunci dalam mendorong *ethical behavior* di lingkungan akademik.
3. *Ethical climate* berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *ethical leadership* dan *ethical behavior*.

B. Saran

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, beberapa saran diajukan agar dapat menjadi pertimbangan dan masukan untuk kedepannya.

Saran untuk Perguruan Tinggi

Perguruan tinggi disarankan untuk mengembangkan *ethical climate* sebagai fokus utama, mengingat perannya yang penting dalam membentuk *ethical behavior* (Ishak dkk, 2019). Upaya ini dapat diwujudkan melalui sosialisasi nilai-nilai etis yang kuat di seluruh lingkungan perguruan tinggi (Treviño dkk, 1998). Selain itu, peran *ethical leadership* juga perlu diperkuat, khususnya bagi para pemimpin di



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perguruan tinggi yang didorong untuk menjalankan gaya kepemimpinan etis secara konsisten dan menunjukkan perilaku teladan (Demirtas, 2015). Mengingat gender tidak berhubungan signifikan dengan *ethical behavior*, perguruan tinggi dapat memfokuskan upayanya pada peningkatan *ethical climate* dan *ethical leadership* yang lebih inklusif, tanpa perlu menekankan perbedaan berdasarkan gender.

2. Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk meningkatkan efisiensi pengumpulan data dengan cara mengalokasikan waktu yang lebih fleksibel untuk jadwal responden, seperti dosen dan karyawan. Selain itu, Pendekatan komunikasi yang lebih intensif dan kuesioner terstruktur diharapkan dapat mempercepat pengumpulan data. Peneliti selanjutnya juga dapat mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap *ethical behavior*, mengingat temuan bahwa *ethical leadership* tidak menunjukkan hubungan langsung yang signifikan terhadap variabel ini. Faktor-faktor seperti *self-efficacy* (Rehman dkk, 2021), atau *Ethical Culture* (Roy dkk, 2023), dapat menjadi fokus untuk menggali lebih dalam faktor-faktor yang berpotensi mempengaruhi *ethical behavior* karyawan. Selain itu, mengingat penelitian ini berfokus pada sektor pendidikan, studi serupa dapat dilakukan di sektor lain, seperti perusahaan swasta atau lembaga pemerintah non pendidikan, untuk mengevaluasi apakah pola hubungan yang sama dapat ditemukan dalam konteks yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

1. Dikembangkan oleh UIN Sunan Kalijaga.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Al-Habakkar. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta, SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.
- Ahdiat. (2023). Kampus, Lingkungan Pendidikan dengan Kekerasan Seksual Terbanyak
- Al-Halbusi, H., dkk. (2021). Linking ethical leadership and ethical climate to employees' ethical behavior: the moderating role of person-organization fit. *Personnel Review*, 50(1), 159–185. doi:10.1108/pr-09-2019-0522
- Al Halbusi, H., dkk. (2022). Do ethical leaders enhance employee ethical behaviors? *Asian Journal of Business Ethics*, 11, 105–135. <https://doi.org/10.1007/s13520-022-00143-4>
- Ameen, E. C., Guffey, D. M., & McMillan, J. J. (1996). Gender differences in determining the ethical sensitivity of future accounting professionals. *Journal of Business ethics*, 15, 591-597.
- Arifiyani & Sukirno (2012). Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Kompensasi Manajemen terhadap Perilaku Etis Karyawan (Studi Kasus PT Adi Satria Abadi Yogyakarta). *Jurnal Nominal*, 1(1), 5-21.
- Arnaud, A. (2006). *A new theory and measure of ethical work climate: The psychological process model (PPM) and the ethical climate index (ECI)*. [Doctoral dissertation, The University of Central Florida]. ProQuest Dissertations and Theses Global.
- Arnaud, A. (2010). Conceptualizing and measuring ethical work climate: Development and validation of the Ethical Climate Index. *Business & Society*, 49(2), 345–358. <https://doi.org/10.1177/0007650310362865>
- Astuti & Tri Marhaeni P. (2011). *Konstruksi Gender dalam Realitas Sosial*. Unnes Press. Semarang
- Aydemir, M., & Egilmez, O. (2010). An Important Antecedent of Ethical / Unethical Behavior: Religiosity. *Journal of Business and Economics*, 3(6), 71-84.
- Azila-Gbetteor, E. M., dkk. (2024). Fostering workplace civility in the financial sector: The influence of ethical leadership practices and ethical work climate. *Social Sciences & Humanities Open*, 9, 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100803>
- Azwar, S. (2021). *Penyusunan skala psikologi* (Edisi ke-3). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Baker, T. L., Hunt, T. G., & Andrews, M. C. (2006). Promoting ethical behavior and organizational citizenship behaviors: The influence of corporate ethical values. *Journal of Business Research*, 59(7), 849–857. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2006.02.004>

Bason, R.M., & Kenny, D.A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>

Bashir, M., & Hasan, M. (2019). The need for ethical leadership in combating corruption. *International Review of Administrative Sciences*, 0(0), 1–18. <https://doi.org/10.1177/002085231882538>

Betz, M., & O'Connell, L. (1989). Gender differences in proclivity for unethical behavior. *Journal of Business Ethics*, 8(5), 321–324. <https://doi.org/10.1007/BF00381722>

Beu, D., & Buckley, M. R. (2001). The hypothesized relationship between accountability and ethical behavior. *Journal of Business Ethics*, 34, 57–73. <https://doi.org/10.1023/A:1011957832141>

Beu, D. S., Buckley, M. R., & Harvey, M. G. (2003). Ethical decision-making: a multidimensional construct. *Business Ethics: A European Review*, 12(1), 88–107. <https://doi.org/10.1111/1467-8608.00308>

Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117–134. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.03.002>

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

Brown, M.E., & Treviño, L.K. (2014). Do Role Models Matter? An Investigation of Role Modeling as an Antecedent of Perceived Ethical Leadership. *Journal of Business Ethics*, 122, 587–598. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1769-0>

Bukhari, S. A. R. (2020). Bukhari Sample Size Calculator. *Research Gate GmbH*. DOI: 10.13140/RG.2.2.27730.58563

Cakaplah.com. 8 Agustus 2024. Mantan Rektor UIN Suska Riau Divonis 9,5 Tahun Penjara Terkait Korupsi BLU. Diakses pada 26 Januari 2025,

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak (a) Dilindungi Undang-Undang sebagai seluruh k a tulis ini t (a) mencari nkan dan me ibutkai mber: Sutan yarif K Sim Riau

<https://www.cakaplah.com/berita/baca/113429/2024/08/08/mantan-rektor-uin-suska-riau-divonis-95-tahun-penjara-terkait-korupsi-blu/>

Carvajal, R. (1999). Large-Scale Corruption: Definition, Causes, and Cures. *Systemic Practice and Action Research*, 12, 335–353. <https://doi.org/10.1023/A:1022492112414>

Charles, M., & Bradley, K. (2009). Indulging our gendered selves? Sex segregation by field of study in 44 countries. *American Journal of Sociology*, 114(4), 924–976. <https://doi.org/10.1086/595942>

Chen, Y. J., & Tang, T. L. P. (2006). Attitude toward and propensity to engage in unethical behavior: Measurement invariance across major among university students. *Journal of Business Ethics*, 69, 77–93. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-9073-6>

Clarke, & Heather, M. (2020). Organizational failure to ethically manage sexual harassment: Limits to. *Business Ethics: A European Review*, 29(1), 1–13. <https://doi.org/10.1111/beer.12282>

Cullen J. B., Victor B., & Stephens C. (1989). An ethical weather report: Assessing the organization's ethical climate. *Business Ethics: A Eur*, 18(2), 50–62. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(89\)90042-9](https://doi.org/10.1016/0090-2616(89)90042-9)

Dalton, D., & Ortegren, M. (2011). Gender differences in ethics research: The importance of controlling for the social desirability response bias. *Journal of Business Ethics*, 103, 73–93. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0843-9>

Demirtas, O. (2015). Ethical leadership influence at organizations: evidence from the field, *Journal of Business Ethics*, 2(126), 273–284.

Demirtas, O., & Akdogan, A.A. (2015). The Effect of Ethical Leadership Behavior on Ethical Climate, Turnover Intention, and Affective Commitment. *Journal of Business Ethics*, 130, 59–67. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2196-6>

Dey, M., dkk (2022). Ethical leadership for better sustainable performance: Role employee values, behavior and ethical climate. *Journal of Cleaner Production*, 337(1), 130527. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.130527>

Duh, M dkk. (2010). Core Values, Culture and Ethical Climate as Constitutional Elements of Ethical Behaviour: Exploring Differences Between Family and Non-Family Enterprises. *Journal of Business Ethics*, 97,473–489 <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0519-9>

Eagly, A H., & Heilman, M. E. (2016). Gender and leadership: Introduction to the special issue.



2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

- Eisenbeiss, S. A. (2012). Re-thinking ethical leadership: An interdisciplinary integrative approach. *Journal homepage*, 23(5), 791-808. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2012.03.001>
- Farid, M. (2004). *Analisis Gender dan Transformasi Social*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasan, (2015). pengaruh religiusitas dan Ethical Climate terhadap Ethical Behavior. *Modernisasi*, 11(3), 187-202.
- Hidayanto, R., & Triatmaja, B. (2021). Kepemimpinan Etis Taruna/Taruni di Lapas. *Jurnal ilmu pengetahuan sosial*, 8(4), 559-567. DOI: 10.31604/jips.v8i4.2021.559-56
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS* (3rd ed.). London: SAGE Publications Ltd.
- Filho, dkk (2019). Validity Evidence of the Ethical Leadership Behavior Scale (ELBS). *Psico-USF. Bragança Paulista*, 24(2), 349-359. <http://dx.doi.org/10.1590/1413-82712019240211>
- Fitzgerald, L. F., & Cortina, L. M. (2018). Sexual harassment in work organizations: A view from the 21st century. In *APA handbook of the psychology of women: Perspectives on women's private and public lives* (pp. 215-234). American Psychological Association.
- Fraedrich, J. P. (1993). The ethical behavior of retail managers. *Journal of Business Ethics*, 12(3), 207–218. <https://doi.org/10.1007/bf01686448>
- Gill, S. (2010). Is gender inclusivity an answer to ethical issues in business? An Indian stance. *Gender in Management: An International Journal*, 25, 37–63.
- Go'o, I. A. A., & Amin, A. (2020). Peran gender sebagai pemoderasi etika profesi, standar audit, dan opini. *Akuntansi Bisnis & Manajemen (ABM)*, 27(2), 12–25. <https://doi.org/10.35606/jabm.v27i2.666>
- Halloriau.com. 29 Agustus 2024. Satgas PPKS sosialisasikan pencegahan kekerasan seksual di UIN Suska Riau. Diakses pada 26 Januari 2025, dari <https://m.halloriau.com/read-1456693-2024-08-29-satgas-ppks-sosialisasikan-pencegahan-kekerasan-seksual-di-uin-suska-riau.html>
- Hardani, dkk (2020). *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*. New York, NY: Guilford Press.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Hurlock, E. B. (1980). *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan sepanjang rentan kehidupan*. Jakarta : Gramedia.
- Indonesia Corruption Watch. (2022, April 4). *Laporan Akhir Tahun ICW 2021*. ICW. Retrieved from <https://antikorupsi.org>
- Shahak, N. K., Haron, H., & Ismail, I. (2019). Ethical leadership, ethical climate, and unethical behaviour in institutions of higher learning. *KnE Social Sciences*, 3(22), 408–422. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i22.5064>
- Shahak, N. K., & Nirmala (2012). *Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda dengan SPSS*. Semarang: Semarang University Press.
- Jordan, J., dkk. (2011). Someone to Look Up To: Executive-Follower Ethical Reasoning and Perceptions of Ethical Leadership. *Journal of Management*, 39(3), 660–683. <https://doi.org/10.1177/0149206311398136>
- Kaptein, M. (2008). Developing a measure of unethical behavior in the workplace: A stakeholder perspective. *Journal of Management*, 34(5), 978–1008. <https://doi.org/10.1177/0149206308318614>
- Kennedy, A. J., Kray, J. L., & Ku, G. (2017). A social-cognitive approach to understanding gender differences in negotiator ethics: The role of moral identity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 138, 28–44. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.obhdp.2016.11.003>
- Ko, C., dkk. (2018). Ethical leadership: An integrative review and future research agenda. *Ethics & Behavior*, 28(2), 104–132. <https://doi.org/10.1080/10508422.2017.1318069>
- Kompas.com. 18 November 2021. 5 fakta kasus dugaan pelecehan seksual mahasiswi UNRI, korban curhat di media sosial. Retrieved from <https://regional.kompas.com/read/2021/11/18/115644578/5-fakta-kasus-dugaan-pelecehan-seksual-mahasiswi-unri-korban-curhat-di>
- Kuenzi, M., Mayer, D. M., & Greenbaum, R. L. (2019). Creating an ethical organizational environment: The relationship between ethical leadership, ethical organizational climate, and unethical behavior. *Personnel Psychology*, 72(1), 1–29. <https://doi.org/10.1111/peps.12356>
- Lawton, A., & Páez, I. (2015). Developing a framework for ethical leadership. *Journal of Business Ethics*, 130(3), 639–649. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2244-2>
- Lestari, S., & Lisiantara, I. (2024). The influence of profitability and liquidity on debt policies in manufacturing companies listed on the Indonesian stock exchange period 2020–2022 (Food and beverage sub-sector). *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 1277–1290. <https://doi.org/10.37385/msej.v5i1.4288>



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Lindgreen, A (2004). Corruption and Unethical Behavior: Report on a Set of Danish Guidelines. *Journal of Business Ethics*, 51, 31–39. <https://doi.org/10.1023/B:BUSI.0000032388.68389.60>
- Martin, K. D., & Cullen, J. B. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta-analytic review. *Journal of Business Ethics*, 69, 175–194. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-9084-7>
- Martin, T., & Kirkcaldy, B. (1998). Gender differences on the EPQ-R and attitudes to work. *Personality and Individual Differences*, 24(1), 0–5. [https://doi.org/10.1016/s0191-8869\(97\)00143-8](https://doi.org/10.1016/s0191-8869(97)00143-8)
- Matondang, Z. (2009). Validitas dan reliabilitas suatu instrumen penelitian. *Jurnal Tabularasa PPS UNIMED*, 6(1), 87–97.
- McCabe, D., dkk. (1996). The influence of collegiate and corporate codes of conduct on ethics-related behavior in the workplace. *Business Ethics Quarterly*, 6(4), 461–476. <https://doi.org/10.2307/3857499>
- McCabe, A. C., Ingram, R., & Dato-on, M. C. (2006). The Business of Ethics and Gender. *Journal of Business Ethics*, 64(2), 101–116. <https://doi.org/10.1007/s10551-005-3327-x>
- Mihelic, K. K., dkk. (2010). Ethical leadership. *International Journal of Management & Information Systems*, 14(5), 31–42.
- Mulki, J. P., Jaramillo, F., & Locander, W. B. (2008). Effect of Ethical Climate on Turnover Intention: Linking Attitudinal and Stress Theory. *Journal of Business Ethics*, 78(4), 559–574.
- Munajah & Purba, (2018). Pengaruh Kepemimpinan Etis dan Iklim etis terhadap komitmen Afektif. *Jurnal psikologi*, 14(1), 30-39.
- Monroe, G. (2003). Exploring Social Desirability Response Bias. *Journal of Business Ethics*, 44, 291-302.
- Nugraheni, W. (2012). Peran dan potensi wanita dalam pemenuhan kebutuhan ekonomi keluarga nelayan. *JESS: Journal of Educational Social Studies*, 1(2).
- Nurainun, N., dkk. (2021). The Influence of Ethical Leadership on Ethical Behavior Mediated by Ethical Climate, *Management Research and Behavior Journal*. 1 (1), 31-40. <https://doi.org/10.29103/mrbj.v1i1.3784>
- O'Leary-Kelly, A. M., & Bowes-Sperry, L. (2001). Sexual harassment as unethical behavior: The role of moral intensity. *Human Resource Management Review*, 11(1-2), 73–92. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00041-3](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00041-3)

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Panggaeban, H. (2018). Analisa Perbandingan Algoritma Lempel Ziv Welch Dan Algoritma Deflate Pada File Teks Dengan Metode Independent Sample T-Test. *Jurnal Pelita Informatika*, 6(3), 333-336.
- Rahi, S. (2017). Research Design and Methods: A Systematic Review of Research Paradigms, Sampling Issues and Instruments Development. *International Journal of Economics & Management Sciences*, 6(2).
<https://doi.org/10.4172/2162-6359.1000403>
- Rakhma, R., dkk. (2022). Leadership Styles In Ethical Dilemmas : Literature Review On Leadership Communication Style. *Jurnal common*, 6(1), 41-57.
<https://doi.org/10.34010/common>
- Rehman, F., dkk. (2021). Translating the impacts of self-efficacy on the ethical behavior of sales force: The moderating role of gender. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*, 7(1), 117–125.
<https://doi.org/10.26710/jbsee.v7i1.1559>
- Rica, N.W.A., Nohe, D. A., & Goejantoro, R. (2016). Penerapan statistika nonparametrik dengan metode Brown-Mood pada regresi linier berganda (Application of Nonparametric Statistics, with Brown-Mood Method on Multiple Linear Regression). *Jurnal Eksponensial*, 7(1), 1–12.
- Rui, J., & Xinqi, L. (2020), Trickle-down effect of benevolent leadership on unethical employee behavior: a cross-level moderated mediation model. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(6), 721-740. <https://doi.org/10.1108/LODJ-12-2019-0529>
- Russell, B., dkk. (2017). Situating Ethical Behavior in the Nomological Network of Job Performance. *Journal of Business and Psychology*, 32(3), 253–271. <https://doi.org/10.1007/s10869-016-9454-9>
- Roxas, M.L., & Stoneback, J.Y., (2004). The Importance of gender Across Cultures in Ethical Decision-making. *Journal of Business Ethics*, 50, 149–165. <https://doi.org/10.1023/B:BUSI.0000022127.51047.ef>
- Roy, A., dkk. (2023). Ethical culture in organizations: A review and agenda for future research. *Business Ethics Quarterly*, 34(1), 1–42.
<https://doi.org/10.1017/beq.2022.44>
- Salama, N., El-Rahman, M. J., & Sholihin, M. (2020). Investigation into obedience in the face of unethical behavior. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(2), 207–218.
<https://doi.org/10.21580/PJPP.V5I2.7074>
- Sanchez, R., Perez, M., & Serrano, M. A. (2019). The Benefits of Auditors' Sustained Ethical Behavior: Increased Trust and Reduced Costs. *Journal*

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

- of *Business Ethics*. 166, 441-459. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04298-2>
- Sari, R. S. N., Zuhdi, R., & Herawati, N. (2012). Tafsir perilaku etis menurut mahasiswa akuntansi berbasis gender. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 3(1), 125-133.
- Schminke, dkk. (2005). The effect of leader moral development on ethical climate and employee attitudes. *Department of Management*, 97(2), 135-151. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.03.006>
- Schminke, dkk. (2007). The Power of Ethical Work Climates. *Organizational Dynamics*, 36 (2), 171-186. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2007.03.005>
- Setiawan & Jesaja, (2022). Analisis Perilaku Korupsi Aparatur Pemerintah Di Indonesia (Studi pada Pengelolaan Bantuan Sosial Di Era Pandemi Covid-19). *Jurnal Media Birokasi*, 4(2), 33-50. <https://ejournal.ipdn.ac.id/JMB/index>
- Shafer, W. E. (2015). Ethical climate, social responsibility, and earnings management. *Journal of Business Ethics*, 126, 43-60.
- Skinner, dkk. (1988). Organizational dimensions of marketing-research ethics. *Journal of Business Research*, 16(3), 209-223. [https://doi.org/10.1016/0148-2963\(88\)90070-7](https://doi.org/10.1016/0148-2963(88)90070-7)
- Stouten, J., Van Dijke, M., & De Cremer, D. (2012). Ethical Leadership. *Journal of Personnel Psychology*, 11(1), 1-6. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000059>
- Suar, D., & Gochhayat, J. (2016). Influence of biological sex and gender role. *Journal of Business Ethics*, 134, 199-208.
- Sumarta (2010). Konflik dalam Organisasi (Merugikan Sekaligus Menguntungkan). *Jurnal Efisiensi*, 10(1), 55-72. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v10i1.369>
- Sutisna, I. (2020). *Statistika penelitian: Teknik analisis data penelitian kuantitatif*. Program Doktor Ilmu Pendidikan Pascasarjana, Universitas Negeri Gorontalo.
- Teresi, M., Pietroni, D. D., Barattucci, M., Giannella, V. A., & Pagliaro, S. (2019). Ethical Climate(s), Organizational Identification, and Employees' Behavior. *Frontiers in Psychology*, 10, 1-13. doi:10.3389/fpsyg.2019.01356
- Treviño, L. K., Butterfield, K. D., & McCabe, D. L. (1998). The ethical context in organizations: Influences on employee attitudes and behaviors. *Business Ethics Quarterly*, 8(3), 447-476. <https://doi.org/10.2307/3857431>

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

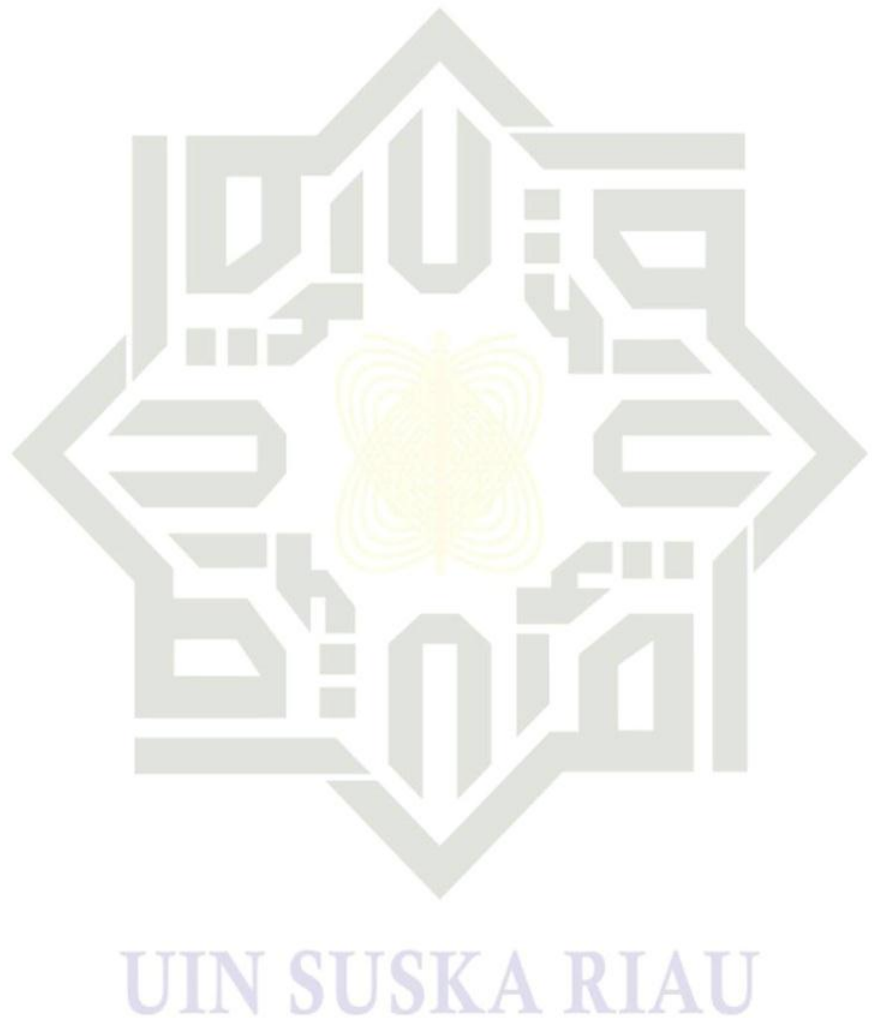
- Treviño, L. K., dkk. (2014). (Un)ethical behavior in organizations. *Annual review of psychology*, 65, 635-660. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143745>
- Treviño, L. K., Hartman, L. P., & Brown, M. E. (2000). Moral Person and Moral Manager: How Executives Develop a Reputation for Ethical Leadership. *California Management Review*, 42(4), 128-142. <https://doi.org/10.2307/41166057>
- Trevino, L. K., & Victor, B. (1992). Peer Reporting of Unethical Behavior: A Social Context Perspective. *Academy of Management Journal*, 35(1), 38-64. <https://doi.org/10.5465/256472>
- Ukhfiya, dkk. (2024). Pengaruh pelaksanaan praktik kerja industri dan informasi kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas xii smk negeri 14 jakarta. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 2(1), 129-152. <https://doi.org/10.572349/cendikia.v2i1.762>
- Valente, M., dkk. (2021), Exploring the consistency of ethical perceptions by business and economics higher education students: Looking from academia towards the corporate world. *The International Journal of Management Education*, 2(19), <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2021.100499>
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 101-125. <https://doi.org/10.2307/2392857>
- Willness, C. R., Steel, P., & Lee, K. (2007). A meta- analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. *Personnel psychology*, 60(1), 127-162. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00067.x>
- Wyld & Jones. (1997). The Importance of Context: The Ethical Work Climate Construct and Models of Ethical Decision Making. *Journal of Business Ethics*, 16(4), 465-472. <https://doi.org/10.1023/A:1017980515603>
- Yamin. (2020). The Relationship between RIGHT Ethical Behavior Perspective, Demographic Factors, and BEST Ethical Performance, *Econ Journal*, 10(1), 27-39. <https://doi.org/10.32479/irmm.9100>
- Yukl, G., dkk. (2013). An Improved Measure of Ethical Leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(1), 38-48. <https://doi.org/10.1177/1548051811429352>
- Zhao, H., Zhang, H., & Xu, Y. (2016). Does the dark triad of personality predict corrupt intention? The mediating role of belief in good luck. *Frontiers in Psychology*, 7, 1-16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00608>



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Zhu, W., dkk. (2016). Ethical leaders and their followers: The transmission of moral identity and moral attentiveness. *Business Ethics Quarterly*, 26(1), 95–115. <https://doi.org/10.1017/beq.2016.11>

Opriatis, A. & Krambia-Kapardis, M. (2007), Ethical behaviour of tertiary education students in Cyprus. *Journal of Business Ethics*, 3 (81), 647-663. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9522-y>





© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN A

(Lembar Validasi Alat Ukur)

UIN SUSKA RIAU

LEMBAR VALIDASI

SKALA *ETHICAL BEHAVIOR SCALE* (EBS)

CHECKLIST

Definisi Operasional *Ethical Behavior*

Definisi operasional dari *Ethical behavior* adalah perilaku seseorang yang berpegang teguh terhadap norma, aturan dan sesuai dengan nilai-nilai moral yang dianut dalam suatu organisasi. *Ethical behavior* yang tinggi ditunjukkan dari rendahnya keterlibatan dalam perilaku tidak etis, yaitu; *not abuse resources, whistle blowing, not theft, not corruption, not deception, dan not sexual haressment.*

Skala yang digunakan : *ethical behavior scale (EBS)-Checklist*

- a. Buat sendiri (✓)
- b. Adaptasi ()
- c. Modifikasi ()

Jumlah Aitem : 30 item

Jenis Format Respon : *Likert*

Penilaian Tiap Butir Aitem : 1 = selalu

2 = sering

3 = kadang-kadang

4 = jarang

5 = tidak pernah

Pada bagian ini saya meminta pada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian pada tiap pernyataan dalam skala. Penilaian yang diberikan berdasarkan kesesuaian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menjiplak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pernyataan (*item*) dengan konsep yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memberikan tanda ceklis (✓) pada salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu Relevan (R), Kurang Relevan (KR) dan Tidak Relevan (TR) sesuai dengan konsep yang telah disediakan.

Contoh pengerjaan

Keterangan:

Jika Bapak/Ibu menilai pernyataan (*item*) tersebut relevan dengan aspek/indikator, maka Bapak/Ibu memberi ceklis (✓) pada (R). Demikian seterusnya untuk Item-item yang tersedia.

Indikator	No	Pernyataan	Alternatif Jawaban		
			R	KR	TR
<i>Not Abuse Resources</i>	1	Memulai istirahat sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan (f)	✓		
<i>Whistle blowing</i>	2	Melaporkan kepada atasan saat mengetahui ada rekan kerja yang berbuat curang (f)	✓		
<i>Not Theft</i>	3	Mengambil peralatan/bahan sisa seminar seperti (goodie bag, notebook, bolpen atau souvenir) untuk dibawa pulang (uf)	✓		
<i>Not Corruption</i>	4	Merekayasa laporan kinerja untuk mendapatkan kompensasi yang lebih besar (uf)	✓		
<i>Not Deception</i>	5	menuduh orang lain yang tidak bersalah atas kesalahan yang dilakukan (uf)	✓		
<i>Not Sexual harassment</i>	6	Tidak menyentuh rekan kerja yang berlawanan jenis meskipun tahu rekan tersebut tidak berani marah (f)	✓		
<i>Not Abuse Resources</i>	7	Menggunakan kertas dan bahan kerja lainnya milik organisasi dengan penuh perhitungan (f)	✓		
<i>Whistle blowing</i>	8	Menginformasikan pada rekan kerja ketika mengetahui adanya tindakan tidak bermoral yang dilakukan seseorang di tempat kerja (f)	✓		

1. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
2. Dilarang mengutip atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
3. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
4. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
5. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
6. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
7. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
8. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
9. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
10. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
11. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
12. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
13. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
14. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
15. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
16. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
17. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
18. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
19. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
20. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
21. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
22. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
23. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
24. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
25. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
26. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
27. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
28. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
29. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
30. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
31. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
32. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
33. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
34. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
35. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
36. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
37. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
38. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
39. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
40. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
41. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
42. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
43. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
44. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
45. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
46. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
47. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
48. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
49. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
50. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
51. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
52. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
53. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
54. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
55. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
56. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
57. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
58. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
59. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
60. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
61. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
62. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
63. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
64. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
65. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
66. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
67. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
68. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
69. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
70. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
71. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
72. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
73. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
74. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
75. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
76. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
77. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
78. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
79. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
80. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
81. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
82. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
83. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
84. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
85. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
86. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
87. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
88. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
89. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
90. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
91. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
92. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
93. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
94. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
95. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
96. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
97. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
98. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
99. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.
100. Dilarang menyalin atau menjiplak isi buku ini tanpa mengutip sumber.



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Not Theft	9	Mengembalikan bahan kerja/uang yang tidak jadi digunakan untuk bekerja kepada pihak kampus (f)	√		
Not Corruption	10	Menerima hadiah, uang atau kemudahan dari seseorang (mahasiswa/orangtua mahasiswa, dll) karena jabatan atau posisi (uf)	√		
Not Deception	11	Mengklaim hasil kerja orang lain sebagai hasil kerja pribadi (uf)	√		
Not Sexual harassment	12	Menjaga jarak pribadi dengan rekan kerja yang berlawanan jenis kelamin (f)	√		
Not Abuse Resources	13	Menggunakan fasilitas kerja milik organisasi hanya untuk urusan pekerjaan (f)	√		
Whistle blowing	14	Menegur rekan kerja yang mengambil barang-barang (seperti bolpen, buku, tinta, dll) milik kampus untuk kepentingan pribadi (f)	√		
Not Theft	15	Mengembalikan uang/honor saat merasa tidak melakukan pekerjaan yang menyebabkan keluarnya honor tersebut (f)	√		
Not Corruption	16	Melaporkan harga barang sesuai dengan yang sebenarnya dikeluarkan (f)	√		
Not Deception	17	Menyembunyikan informasi yang sebenarnya (uf)	√		
Not Sexual harassment	18	Menceritakan gurauan yang berbau seksual dengan rekan yang berlawanan jenis kelamin (uf)	√		
Not Abuse Resources	19	Mengambil souvenir kampus seperti (kalender, mug, tumbler) untuk diberikan pada saudara/teman yang tidak ada hubungannya dengan kampus ini (uf)	√		
Whistle blowing	20	Tidak melakukan apapun saat melihat adanya kecurangan yang dilakukan seseorang ditempat kerja (uf)	√		
Not Theft	21	Membawa barang yang tidak digunakan di kampus untuk digunakan di rumah tanpa izin (uf)	√		



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Not Corruption	22	Menolak apapun pemberian dari seseorang yang mengharapkan kemudahan yang menyalahi aturan (f)	√		
Not Deception	23	Menyampaikan informasi yang sebenarnya kepada rekan kerja/atasan (f)	√		
Not Sexual harassment	24	Menyapa rekan kerja berlawanan jenis kelamin dengan panggilan mesra (seperti: sayang, babe, darling, dll) (uf)	√		
Not Abuse Resources	25	Menggunakan waktu kerja dengan bermain <i>game</i> atau <i>surfing</i> dunia maya (uf)	√		
Whistle blowing	26	Tidak mau tahu tentang adanya tindakan pelanggaran ditempat kerja selagi tidak merugikan saya secara langsung (uf)	√		
Not Theft	27	Mengambil souvenir kampus seperti (kalender, mug, tumbler) untuk diberikan pada saudara/teman yang tidak ada hubungannya dengan kampus ini (uf)	√		
Not Corruption	28	Meminta imbalan pada seseorang yang meminta untuk diprioritaskan penyelesaian urusannya (uf)	√		
Not Deception	29	Mengakui kesalahan yang dilakukan walaupun akan mendapatkan hukuman (f)	√		
Not Sexual harassment	30	Menghargai seseorang tanpa memandang penampilan fisiknya (seperti: bentuk tubuh, warna kulit, cara berpakaian, dll) (f)	√		

UIN SUSKA RIAU



6. Catatan

1. ~~Dilarang~~ mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bahasa

Jumlah Aitem

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Pekanbaru, 27 Februari 2024

Validator

Narasumber Dr. Hidayati Cuswani M.Psi

NIP 19821018 2009012007

UIN SUSKA RIAU

LEMBAR VALIDASI

SKALA *ETHICAL LEADERSHIP SCALE* (ELS)

CHECKLIST

Definisi Operasional *Ethical Leadership*

Definisi operasional dari *Ethical leadership* adalah penilaian karyawan mengenai perilaku, sikap dan karakter pemimpin tertinggi di instansi yang terlihat dari bagaimana ia bertindak sebagai manajer bermoral dan pribadi yang bermoral, dimana pemimpin tersebut dapat menjadi panutan dan mampu memperlakukan seseorang dengan adil serta mengkomunikasikan hal yang sesuai norma dan nilai-nilai yang mendasarinya.

Skala yang digunakan : *ethical leadership scale (ELS)-Checklist*

- a. Buat sendiri ()
- b. Adaptasi (✓)
- c. Modifikasi ()

Jumlah Aitem : 10 item

Jenis Format Respon : *Likert*

Penilaian Tiap Butir Aitem : STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Pada bagian ini saya meminta pada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian pada tiap pernyataan dalam skala. Penilaian yang diberikan berdasarkan kesesuaian pernyataan (*item*) dengan konsep yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menjiplak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memberikan tanda ceklis (✓) pada salah satu dari alternatif jawaban yang

disediakan, yaitu Relevan (R), Kurang Relevan (KR) dan Tidak Relevan (TR)

di dalam kolom yang telah disediakan.

Contoh pengerjaan

Keterangan:

1. Jika Bapak/Ibu menilai pernyataan (*item*) tersebut relevan dengan aspek/indikator, maka Bapak/Ibu memberi ceklis (✓) pada (R). Demikian seterusnya untuk Item-item yang tersedia.

Indikator	No	Pernyataan	Alternatif Jawaban		
			R	KR	TR
Manajer Moral	1	Pemimpin saya memikirkan hal-hal terbaik untuk pegawai	✓		
	2	Ketika membuat keputusan, pemimpin saya bertanya “hal benar apa yang harus dilakukan ?”	✓		
	3	Pemimpin saya memberi contoh bagaimana melakukan hal-hal dengan cara yang benar sesuai dengan etika	✓		
	4	Pemimpin saya menjalankan kehidupan pribadinya secara etis	✓		
Kejujuran	5	Pemimpin saya membuat keputusan yang adil dan seimbang	✓		
	6	Pemimpin saya dapat dipercaya	✓		
Panutan	7	Pemimpin saya bersedia mendengarkan apa yang dikatakan pegawainya	✓		
	8	Pemimpin saya mengartikan kesuksesan tidak hanya pada hasil, tetapi juga pada cara memperolehnya	✓		
Kepedulian	9	Pemimpin saya mendisiplinkan pegawai yang melanggar etika	✓		
	10	Pemimpin saya mendiskusikan etika atau nilai-nilai organisasi dengan pegawai	✓		

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip, menyalin, atau seluruhnya atau sebagian karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



6. Catatan

1. ~~Dilarang~~ mengutip ~~sebagian~~ atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milisi UIN Suska Riau
Bahasa
Jumlah Aitem

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Pekanbaru, 27 Februari 2024

Validator

Narasumber Dr. Hidayati Cusani M.Psi

NIP 19821018 2009012007

UIN SUSKA RIAU

LEMBAR VALIDASI

SKALA *ETHICAL CLIMATE INDEX* (ECI)

CHECKLIST

Definisi Operasional *Ethical Climate*

Ethical climate adalah seberapa positif atau negatif persepsi pegawai terhadap nilai, norma, sikap, perasaan, dan perilaku yang lazim (dilakukan oleh sebagian besar orang-orang) di dalam unit kerjanya.

Skala yang digunakan : *ethical climate index (ECI)-Checklist*

a. Buat sendiri ()

b. Adaptasi ()

c. Modifikasi (✓)

Jumlah Aitem : 30 item

Jenis Format Respon : *Likert*

Penilaian Tiap Butir Aitem : 1 = sangat tidak menggambarkan unit kerja saya

2 = tidak menggambarkan unit kerja saya

3 = agak menggambarkan unit kerja saya

4 = menggambarkan unit kerja saya

5 = sangat menggambarkan unit kerja saya

Pada bagian ini saya meminta pada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian pada tiap pernyataan dalam skala. Penilaian yang diberikan berdasarkan kesesuaian pernyataan (*item*) dengan konsep yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memberikan tanda ceklis (✓) pada salah satu dari alternatif jawaban yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menjiplak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

disediakan, yaitu Relevan (R), Kurang Relevan (KR) dan Tidak Relevan (TR)

di bawah ini yang telah disediakan.

Contoh pengerjaan

Keterangan:

1. Bapak/Ibu menilai pernyataan (*item*) tersebut relevan dengan aspek/indikator, maka Bapak/Ibu memberi ceklis (✓) pada (R). Demikian seterusnya untuk Item-item yang tersedia.

Indikator	No	Pernyataan	Alternatif Jawaban		
			R	KR	TR
Norms of emphatic concern	1	Orang-orang di unit kerja saya bersimpati terhadap orang yang sedang dalam masalah dengan pekerjaan mereka.	✓		
	2	Orang-orang di unit kerja saya peduli terhadap masalah etik.	✓		
	3	secara umum, orang-orang di unit kerja saya merasa kasihan ketika melihat seseorang diperlakukan tidak adil	✓		
Norm of moral awareness	4	Orang-orang di unit kerja saya sangat peka terhadap masalah etik	✓		
	5	Orang-orang di unit kerja saya memperhatikan masalah etik	✓		
	6	Di unit kerja saya, orang-orang kasihan terhadap seseorang yang sedang mengalami masalah	✓		
Focus on others	7	Orang-orang di unit kerja saya memiliki rasa tanggung jawab terhadap masyarakat dan kemanusiaan.	✓		
	8	Apa yang terbaik bagi setiap orang di unit kerja adalah pertimbangan utama	✓		
	9	Hal yang paling penting adalah kebaikan setiap orang di unit kerja saya	✓		

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hal-Cipta Bimbingan dan Konseling Undang
1. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa izin UIN Suska Riau.
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Focus on self

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Collective moral motivation

Collective moral character

c. Catatan

a. Isi

b. Bahasa

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

10	Orang-orang di unit kerja saya kebanyakan lebih memperdulikan diri mereka sendiri	√		
11	Orang-orang di unit kerja saya memikirkan kesejahteraan mereka sendiri dahulu ketika menghadapi keputusan yang sulit.	√		
12	Perhatian utama orang-orang di unit kerja saya adalah keuntungan pribadi mereka sendiri.	√		
13	Di unit kerja saya, kekuatan lebih penting dari pada kejujuran	√		
14	Di unit kerja saya, kekuasaan dianggap lebih penting dari pada keadilan	√		
15	Di unit kerja saya, orang-orang berusaha mendapatkan kekuatan dan kendali meskipun harus mengabaikan nilai etik.	√		
16	Tidak terpengaruh oleh lingkungan, orang-orang di unit kerja saya selalu bertanggung jawab atas apa pun yang mereka lakukan.	√		
17	Ketika ada permasalahan etik, secara umum orang-orang di unit kerja saya memiliki kendali terhadap keputusan yang akan diambil	√		
18	Bila perlu, orang-orang di unit kerja saya terlibat dan melakukan apa yang benar secara moral.	√		

UIN SUSKA RIAU



UIN SUSKA RIAU

c. Jumlah Aitem

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

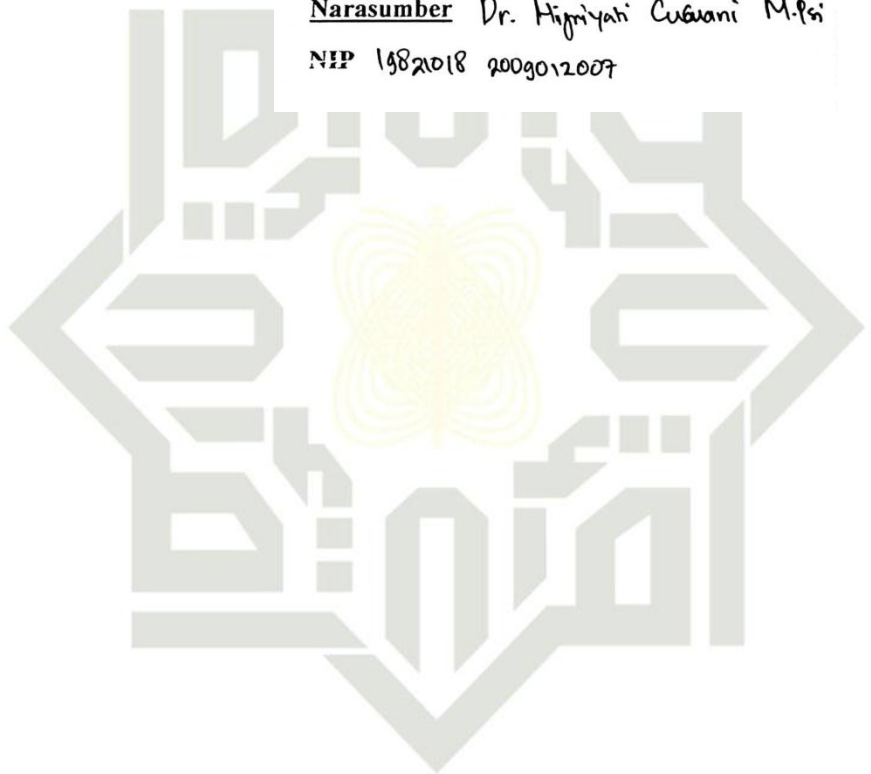
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pekanbaru, 27 Februari 2024

Validator

Narasumber Dr. Hidayati Cusani M.Psi

NIP 1982018 2009012007



UIN SUSKA RIAU

LEMBAR VALIDASI

SKALA *ETHICAL BEHAVIOR SCALE* (EBS)

CHECKLIST

Definisi Operasional *Ethical Behavior*

Definisi operasional dari *Ethical behavior* adalah perilaku seseorang yang berpegang teguh terhadap norma, aturan dan sesuai dengan nilai-nilai moral yang dianut dalam suatu organisasi. *Ethical behavior* yang tinggi ditunjukkan dari rendahnya keterlibatan dalam perilaku tidak etis, yaitu; *not abuse resources, whistle blowing, not theft, not corruption, not deception, dan not sexual haressment.*

Skala yang digunakan : *ethical behavior scale (EBS)-Checklist*

- a. Buat sendiri (✓)
- b. Adaptasi ()
- c. Modifikasi ()

Jumlah Aitem : 30 item

Jenis Format Respon : *Likert*

Penilaian Tiap Butir Aitem : 1 = selalu

2 = sering

3 = kadang-kadang

4 = jarang

5 = tidak pernah

Pada bagian ini saya meminta pada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian pada tiap pernyataan dalam skala. Penilaian yang diberikan berdasarkan kesesuaian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menjiplak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pernyataan (*item*) dengan konsep yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memberikan tanda ceklis (✓) pada salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu Relevan (R), Kurang Relevan (KR) dan Tidak Relevan (TR) sesuai dengan konsep yang telah disediakan.

Contoh pengerjaan

Keterangan:

Jika Bapak/Ibu menilai pernyataan (*item*) tersebut relevan dengan aspek/indikator, maka Bapak/Ibu memberi ceklis (✓) pada (R). Demikian seterusnya untuk Item-item yang tersedia.

Indikator	No	Pernyataan	Alternatif Jawaban		
			R	KR	TR
<i>Not Abuse Resources</i>	1	Memulai istirahat sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan (f)	✓		
<i>Whistle blowing</i>	2	Melaporkan kepada atasan saat mengetahui ada rekan kerja yang berbuat curang (f)	✓		
<i>Not Theft</i>	3	Mengambil peralatan/bahan sisa seminar seperti (goodie bag, notebook, bolpen atau souvenir) untuk dibawa pulang (uf)	✓		
<i>Not Corruption</i>	4	Merekayasa laporan kinerja untuk mendapatkan kompensasi yang lebih besar (uf)	✓		
<i>Not Deception</i>	5	menuduh orang lain yang tidak bersalah atas kesalahan yang dilakukan (uf)	✓		
<i>Not Sexual harassment</i>	6	Tidak menyentuh rekan kerja yang berlawanan jenis meskipun tahu rekan tersebut tidak berani marah (f)	✓		
<i>Not Abuse Resources</i>	7	Menggunakan kertas dan bahan kerja lainnya milik organisasi dengan penuh perhitungan (f)	✓		
<i>Whistle blowing</i>	8	Menginformasikan pada rekan kerja ketika mengetahui adanya tindakan tidak bermoral yang dilakukan seseorang di tempat kerja (f)	✓		

1. Dilarang menyalin atau menjiplak atau seluruhnya atau sebagian dari tulisan ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Not Theft	9	Mengembalikan bahan kerja/uang yang tidak jadi digunakan untuk bekerja kepada pihak kampus (f)	√		
Not Corruption	10	Menerima hadiah, uang atau kemudahan dari seseorang (mahasiswa/orangtua mahasiswa, dll) karena jabatan atau posisi (uf)	√		
Not Deception	11	Mengklaim hasil kerja orang lain sebagai hasil kerja pribadi (uf)	√		
Not Sexual harassment	12	Menjaga jarak pribadi dengan rekan kerja yang berlawanan jenis kelamin (f)	√		
Not Abuse Resources	13	Menggunakan fasilitas kerja milik organisasi hanya untuk urusan pekerjaan (f)	√		
Whistle blowing	14	Menegur rekan kerja yang mengambil barang-barang (seperti bolpen, buku, tinta, dll) milik kampus untuk kepentingan pribadi (f)	√		
Not Theft	15	Mengembalikan uang/honor saat merasa tidak melakukan pekerjaan yang menyebabkan keluarnya honor tersebut (f)	√		
Not Corruption	16	Melaporkan harga barang sesuai dengan yang sebenarnya dikeluarkan (f)	√		
Not Deception	17	Menyembunyikan informasi yang sebenarnya (uf)	√		
Not Sexual harassment	18	Menceritakan gurauan yang berbau seksual dengan rekan yang berlawanan jenis kelamin (uf)	√		
Not Abuse Resources	19	Mengambil souvenir kampus seperti (kalender, mug, tumbler) untuk diberikan pada saudara/teman yang tidak ada hubungannya dengan kampus ini (uf)	√		
Whistle blowing	20	Tidak melakukan apapun saat melihat adanya kecurangan yang dilakukan seseorang ditempat kerja (uf)	√		
Not Theft	21	Membawa barang yang tidak digunakan di kampus untuk digunakan di rumah tanpa izin (uf)	√		



2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Not Corruption	22	Menolak apapun pemberian dari seseorang yang mengharapkan kemudahan yang menyalahi aturan (f)	√		
Not Deception	23	Menyampaikan informasi yang sebenarnya kepada rekan kerja/atasan (f)	√		
Not Sexual harassment	24	Menyapa rekan kerja berlawanan jenis kelamin dengan panggilan mesra (seperti: sayang, babe, darling, dll) (uf)	√		
Not Abuse Resources	25	Menggunakan waktu kerja dengan bermain <i>game</i> atau <i>surfing</i> dunia maya (uf)	√		
Whistle blowing	26	Tidak mau tahu tentang adanya tindakan pelanggaran ditempat kerja selagi tidak merugikan saya secara langsung (uf)	√		
Not Theft	27	Mengambil souvenir kampus seperti (kalender, mug, tumbler) untuk diberikan pada saudara/teman yang tidak ada hubungannya dengan kampus ini (uf)	√		
Not Corruption	28	Meminta imbalan pada seseorang yang meminta untuk diprioritaskan penyelesaian urusannya (uf)	√		
Not Deception	29	Mengakui kesalahan yang dilakukan walaupun akan mendapatkan hukuman (f)	√		
Not Sexual harassment	30	Menghargai seseorang tanpa memandang penampilan fisiknya (seperti: bentuk tubuh, warna kulit, cara berpakaian, dll) (f)	√		



6. Catatan

1. ~~Dilarang~~ mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bahasa

Jumlah Aitem

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Pekanbaru, 4 Mei 2024

Validator,

Dina Haya Sufya, M.Si**199009192022032002**

UIN SUSKA RIAU

LEMBAR VALIDASI

SKALA *ETHICAL LEADERSHIP SCALE* (ELS)

CHECKLIST

Definisi Operasional *Ethical Leadership*

Definisi operasional dari *Ethical leadership* adalah penilaian karyawan mengenai perilaku, sikap dan karakter pemimpin tertinggi di instansi yang terlihat dari bagaimana ia bertindak sebagai manajer bermoral dan pribadi yang bermoral, dimana pemimpin tersebut dapat menjadi panutan dan mampu memperlakukan seseorang dengan adil serta mengkomunikasikan hal yang sesuai norma dan nilai-nilai yang mendasarinya.

Skala yang digunakan : *ethical leadership scale (ELS)-Checklist*

- a. Buat sendiri ()
- b. Adaptasi (✓)
- c. Modifikasi ()

Jumlah Aitem : 10 item

Jenis Format Respon : *Likert*

Penilaian Tiap Butir Aitem : STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Pada bagian ini saya meminta pada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian pada tiap pernyataan dalam skala. Penilaian yang diberikan berdasarkan kesesuaian pernyataan (*item*) dengan konsep yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menjiplak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memberikan tanda ceklis (✓) pada salah satu dari alternatif jawaban yang

disediakan, yaitu Relevan (R), Kurang Relevan (KR) dan Tidak Relevan (TR)

di dalam kolom yang telah disediakan.

Contoh pengerjaan

Keterangan:

1. Jika Bapak/Ibu menilai pernyataan (*item*) tersebut relevan dengan aspek/indikator, maka Bapak/Ibu memberi ceklis (✓) pada (R). Demikian seterusnya untuk Item-item yang tersedia.

Indikator	No	Pernyataan	Alternatif Jawaban		
			R	KR	TR
Manajer Moral	1	Pemimpin saya memikirkan hal-hal terbaik untuk pegawai	✓		
	2	Ketika membuat keputusan, pemimpin saya bertanya “hal benar apa yang harus dilakukan ?”	✓		
	3	Pemimpin saya memberi contoh bagaimana melakukan hal-hal dengan cara yang benar sesuai dengan etika	✓		
	4	Pemimpin saya menjalankan kehidupan pribadinya secara etis	✓		
Kejujuran	5	Pemimpin saya membuat keputusan yang adil dan seimbang	✓		
	6	Pemimpin saya dapat dipercaya	✓		
Panutan	7	Pemimpin saya bersedia mendengarkan apa yang dikatakan pegawainya	✓		
	8	Pemimpin saya mengartikan kesuksesan tidak hanya pada hasil, tetapi juga pada cara memperolehnya	✓		
Kepedulian	9	Pemimpin saya mendisiplinkan pegawai yang melanggar etika	✓		
	10	Pemimpin saya mendiskusikan etika atau nilai-nilai organisasi dengan pegawai	✓		

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



6. Catatan

- © Hak cipta milisi UIN Suska Riau
- State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pekanbaru, 4 Mei 2024

Validator,

Dina Haya Sufya, M.Si

199009192022032002

UIN SUSKA RIAU

LEMBAR VALIDASI

SKALA *ETHICAL CLIMATE INDEX* (ECI)

CHECKLIST

Definisi Operasional *Ethical Climate*

Ethical climate adalah seberapa positif atau negatif persepsi pegawai terhadap nilai, norma, sikap, perasaan, dan perilaku yang lazim (dilakukan oleh sebagian besar orang-orang) di dalam unit kerjanya.

Skala yang digunakan : *ethical climate index (ECI)-Checklist*

a. Buat sendiri ()

b. Adaptasi ()

c. Modifikasi (✓)

Jumlah Aitem : 30 item

Jenis Format Respon : *Likert*

Penilaian Tiap Butir Aitem : 1 = sangat tidak menggambarkan unit kerja saya

2 = tidak menggambarkan unit kerja saya

3 = agak menggambarkan unit kerja saya

4 = menggambarkan unit kerja saya

5 = sangat menggambarkan unit kerja saya

Pada bagian ini saya meminta pada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian pada tiap pernyataan dalam skala. Penilaian yang diberikan berdasarkan kesesuaian pernyataan (*item*) dengan konsep yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memberikan tanda ceklis (✓) pada salah satu dari alternatif jawaban yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menjiplak sebagian atau seluruh karyanya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

disediakan, yaitu Relevan (R), Kurang Relevan (KR) dan Tidak Relevan (TR)

di bawah ini yang telah disediakan.

Contoh pengerjaan

Keterangan:

1. Bapak/Ibu menilai pernyataan (*item*) tersebut relevan dengan aspek/indikator, maka Bapak/Ibu memberi ceklis (✓) pada (R). Demikian seterusnya untuk Item-item yang tersedia.

Indikator	No	Pernyataan	Alternatif Jawaban		
			R	KR	TR
Norms of emphatic concern	1	Orang-orang di unit kerja saya bersimpati terhadap orang yang sedang dalam masalah dengan pekerjaan mereka.	✓		
	2	Orang-orang di unit kerja saya peduli terhadap masalah etik.	✓		
	3	secara umum, orang-orang di unit kerja saya merasa kasihan ketika melihat seseorang diperlakukan tidak adil	✓		
Norm of moral awareness	4	Orang-orang di unit kerja saya sangat peka terhadap masalah etik	✓		
	5	Orang-orang di unit kerja saya memperhatikan masalah etik	✓		
	6	Di unit kerja saya, orang-orang kasihan terhadap seseorang yang sedang mengalami masalah	✓		
Focus on others	7	Orang-orang di unit kerja saya memiliki rasa tanggung jawab terhadap masyarakat dan kemanusiaan.	✓		
	8	Apa yang terbaik bagi setiap orang di unit kerja adalah pertimbangan utama	✓		
	9	Hal yang paling penting adalah kebaikan setiap orang di unit kerja saya	✓		

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hal-Cipta Bilang-Bilang Undang
1. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa izin UIN Suska Riau.
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

Focus on self

© Hak cipta milik UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

*Collective moral motivation**Collective moral character*

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

10	Orang-orang di unit kerja saya kebanyakan lebih memperdulikan diri mereka sendiri	√		
11	Orang-orang di unit kerja saya memikirkan kesejahteraan mereka sendiri dahulu ketika menghadapi keputusan yang sulit.	√		
12	Perhatian utama orang-orang di unit kerja saya adalah keuntungan pribadi mereka sendiri.	√		
13	Di unit kerja saya, kekuatan lebih penting dari pada kejujuran	√		
14	Di unit kerja saya, kekuasaan dianggap lebih penting dari pada keadilan	√		
15	Di unit kerja saya, orang-orang berusaha mendapatkan kekuatan dan kendali meskipun harus mengabaikan nilai etik.	√		
16	Tidak terpengaruh oleh lingkungan, orang-orang di unit kerja saya selalu bertanggung jawab atas apa pun yang mereka lakukan.	√		
17	Ketika ada permasalahan etik, secara umum orang-orang di unit kerja saya memiliki kendali terhadap keputusan yang akan diambil	√		
18	Bila perlu, orang-orang di unit kerja saya terlibat dan melakukan apa yang benar secara moral.	√		

UIN SUSKA RIAU



6. Catatan

1. ~~Dilarang~~ mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bahasa

Jumlah Aitem

© Hak cipta milisi UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Pekanbaru, 4 Mei 2024

Validator,

Dina Haya Sufya, M.Si**199009192022032002**

UIN SUSKA RIAU



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN B

(Skala Try Out)

UIN SUSKA RIAU

KUESIONER PENELITIAN



PENELITI:

Dr. Hijriyati Cucuani, M.Psi

Fadia Safa Ranny

Fauziah Azzahra

Syifa Syesiori

Pengantar Umum

Dengan Hormat,

Kami adalah Dosen dan Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang melakukan penelitian terkait dengan sifat, sikap dan perilaku kerja dosen dan karyawan perguruan tinggi di kota Pekanbaru. Saat ini kami dalam tahap pengumpulan data. Untuk itu, kami sangat mengharapkan partisipasi bapak/ibu untuk menjadi responden dalam penelitian ini.

Partisipan dalam penelitian ini adalah Dosen dan Karyawan Perguruan Tinggi di Kota Pekanbaru. Keikutsertaan dalam penelitian ini bersifat sukarela. Bapak/Ibu dapat mengundurkan diri kapanpun, dengan alasan apapun dan tanpa ada sanksi apapun. Meskipun demikian, **besar harapan saya agar Bapak/Ibu bersedia berpartisipasi penuh dalam penelitian ini.**

Berikut ini, saya akan memberikan satu set kuesioner kepada Bapak/Ibu untuk diisi. Kuesioner ini biasanya dapat diselesaikan dalam waktu sekitar 20 menit. Kuesioner ini terdiri dari beberapa bagian yang memiliki petunjuk pengisian masing-masing. Oleh sebab itu, bacalah petunjuk pengisiannya dengan seksama. **Bapak/Ibu diminta untuk mengisi semua butir di dalam kuesioner tersebut secara jujur sesuai dengan apa yang difikirkan, dirasakan, diyakini dan dilakukan. Data pribadi yang Bapak/Ibu tuliskan akan dijaga kerahasiaannya baik selama proses pengambilan data maupun dalam publikasi ilmiah penelitian ini.**

Jika ada pertanyaan terkait kuesioner ini, Bapak/Ibu dapat menghubungi peneliti pada email: hijriyati.cucuani@uin-suska.ac.id.
Terimakasih atas perhatian dan kesediaan yang Bapak/Ibu berikan.

Lembar Identitas dan Persetujuan

Mohon identitas di bawah ini diisi dengan data yang sebenarnya (segala data yang diberikan akan dirahasiakan)

Inisial : _____
Jenis Kelamin: laki-laki/perempuan*
Pekerjaan : dosen/karyawan*
Usia : _____ Tahun
Masa Kerja : _____ Tahun
Agama : _____
Gol/Pangkat : _____ / _____
Suku bangsa : _____
Pendidikan : _____

Pernyataan persetujuan:

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya sudah membaca petunjuk yang disampaikan dan saya **bersedia/tidak bersedia*** untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Oleh karena itu segala sesuatu yang saya tuliskan di dalam form kuesioner ini adalah benar adanya dan dapat dipercaya.

Ket: *coret salah satu yang tidak sesuai

Skala 1

Di bawah ini terdapat beberapa pernyataan. Berikanlah penilaian menurut pendapat anda dengan cara memberikan **checklist** (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. Adapun pilihan jawabannya adalah

STS = Apabila Anda **Sangat Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut

TS = Apabila Anda **Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut

N = Apabila Anda **Netral** dengan pernyataan tersebut

S = Apabila Anda **Setuju** dengan pernyataan tersebut

SS = Apabila anda **Sangat Setuju** dengan pernyataan tersebut

CATATAN : Asumsikan bahwa "pimpinan" merupakan pemegang puncak kepemimpinan dalam instansi Anda, seperti Kepala Dinas/Kepala Bidang/Kepala Seksi

NO	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Pemimpin saya memikirkan hal-hal terbaik untuk pegawai					
2.	Ketika membuat keputusan, pemimpin saya bertanya "hal benar apa yang harus dilakukan?"					
3.	Pemimpin saya memberi contoh bagaimana melakukan hal-hal dengan cara yang benar sesuai dengan etika					
4.	Pemimpin saya menjalankan kehidupan pribadinya secara etis					
5.	Pemimpin saya membuat keputusan yang adil dan seimbang					
6.	Pemimpin saya dapat dipercaya					
7.	Pemimpin saya bersedia mendengarkan apa yang dikatakan pegawainya					

NO	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
8.	Pemimpin saya mengartikan kesuksesan tidak hanya pada hasil, tetapi juga pada cara memperolehnya					
9.	Pemimpin saya mendisiplinkan pegawai yang melanggar etika					
10.	Pemimpin saya mendiskusikan etika atau nilai-nilai organisasi dengan pegawai					

Skala 2

Di bawah ini, disajikan beberapa pernyataan kepada Bapak/Ibu. Baca dan pahami pernyataan-pernyataan berikut sesuai dengan kondisi dari Bapak/Ibu dengan cara memberi tanda checklist (✓) pada salah satu jawaban yang tersedia. Peneliti berharap kepada Bapak/Ibu dapat mengisi skala penelitian ini dengan baik dan jujur hingga selesai serta tidak ada pernyataan yang terlewatkan. (S = Selalu, SR = Sering, K = Kadang-Kadang, J = Jarang, TP = Tidak Pernah).

NO	Pernyataan	S	SR	K	J	TP
1.	Memulai istirahat sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan					
2.	Melaporkan kepada atasan saat mengetahui ada rekan kerja yang berbuat curang					
3.	Mengambil peralatan/bahan sisa seminar seperti (goodie bag, notebook, bolpen, atau souvenir) untuk di bawa pulang					

NO	Pernyataan	S	SR	K	J	TP
4.	Merekayasa laporan kinerja untuk mendapatkan kompensasi yang lebih besar					
5.	Menuduh orang lain yang tidak bersalah atas kesalahan yang dilakukan					
6.	Tidak menyentuh rekan kerja yang berlawanan jenis meskipun tahu rekan tersebut tidak berani marah					
7.	Menggunakan kertas, dan bahan kerja lainnya milik organisasi dengan penuh perhitungan					
8.	Menginformasikan pada rekan kerja ketika mengetahui adanya tindakan tidak bermoral yang dilakukan seseorang di tempat kerja					
9.	Mengembalikan bahan kerja/uang yang tidak jadi digunakan untuk bekerja kepada pihak kampus					
10.	Menerima hadiah, uang atau kemudahan dari seseorang (mahasiswa/orangtua mahasiswa, dll) karena jabatan atau posisi					
11.	Mengklaim hasil kerja orang lain sebagai hasil kerja pribadi					
12.	Menjaga jarak pribadi dengan rekan kerja yang berlawanan jenis kelamin					
13.	Menggunakan fasilitas kerja milik organisasi hanya untuk urusan pekerjaan					

NO	Pernyataan	S	SR	K	J	TP
14.	Menegur rekan kerja yang mengambil barang-barang (seperti bolpen, buku, tinta, dll) milik kampus untuk kepentingan pribadi					
15.	Mengembalikan uang/honor saat merasa tidak melakukan pekerjaan yang menyebabkan keluarnya honor tersebut					
16.	Melaporkan harga barang sesuai dengan yang sebenarnya dikeluarkan					
17.	Menyembunyikan informasi yang sebenarnya					
18.	Menceritakan gurauan yang berbau seksual dengan rekan yang berlawanan jenis kelamin					
19.	Kembali bekerja dari beristirahat melewati waktu yang ditentukan					
20.	Tidak melakukan apapun saat melihat adanya kecurangan yang dilakukan seseorang ditempat kerja					
21.	Membawa barang yang tidak digunakan di kampus untuk digunakan di rumah tanpa izin					
22.	Menolak apapun pemberian dari seseorang yang mengharapkan kemudahan yang menyalahi aturan					
23.	Menyampaikan informasi yang sebenarnya kepada rekan kerja/atasan					
24.	Menyapa rekan kerja berlawanan jenis kelamin dengan panggilan mesra (seperti: sayang, babe, darling, dll)					

25.	Menggunakan waktu kerja dengan bermain game atau surfing dunia maya					
26.	Tidak mau tahu tentang adanya tindakan pelanggaran ditempat kerja selagi tidak merugikan saya secara langsung					
27.	Mengambil souvenir kampus seperti (kalender, mug, tumbler) untuk diberikan pada saudara/teman yang tidak ada hubungannya dengan kampus ini					
28.	Meminta imbalan pada seseorang yang meminta untuk diprioritaskan penyelesaian urusannya					
29.	Mengakui kesalahan yang dilakukan walaupun akan berakibat mendapat hukuman					
30.	Menghargai sseseorang tanpa memandang penampilan fisiknya (seperti: bentuk tubuh, warna kulit, cara berpakaian, dll)					

--Terimakasih atas partisipasinya--

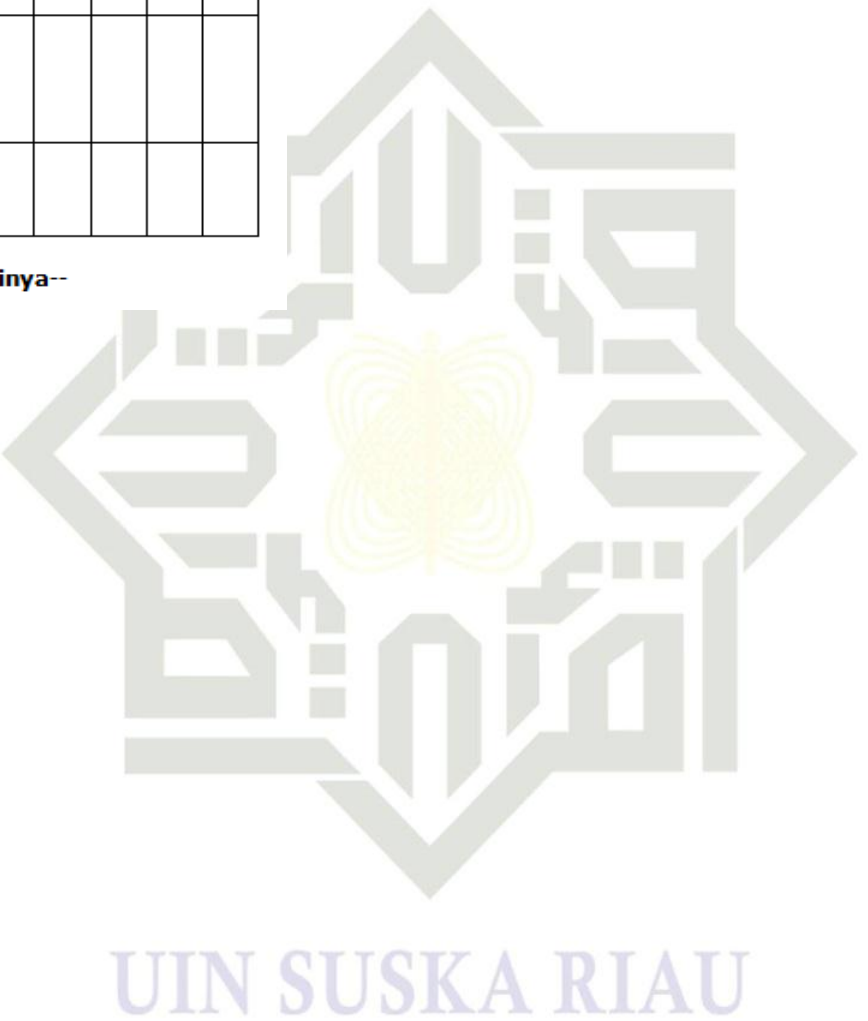
Skala 3

Berikut ini terdapat pernyataan yang menggambarkan orang-orang di unit kerja anda secara umum saat ini. Berikanlah tanda **checklist** (✓) pada salah satu kolom respon yang menunjukkan sejauh mana masing-masing pernyataan menggambarkan orang-orang tersebut. Respon berkisar dari 1 hingga 5, dimana semakin mendekati 1 artinya pernyataan tersebut sama sekali tidak menggambarkan unit kerja saya, dan semakin mendekati 5 berarti sangat menggambarkan unit kerja saya.

Di dalam kuesioner ini anda akan menemukan istilah “masalah etik”, yang maksudnya adalah permasalahan yang terkait dengan apa yang dianggap benar dan salah secara moral berdasarkan aturan/ norma yang berlaku secara umum dalam pemerintahan.

NO	Pernyataan	1	2	3	4	5
1.	Orang-orang di unit kerja saya bersimpati terhadap orang yang sedang dalam masalah dengan pekerjaan mereka.					
2.	Orang-orang di unit kerja saya peduli terhadap masalah etik.					
3.	secara umum, orang-orang di unit kerja saya merasa kasihan ketika melihat seseorang diperlakukan tidak adil					
4.	Orang-orang di unit kerja saya sangat peka terhadap masalah etik					
5.	Orang-orang di unit kerja saya memperhatikan masalah etik					
6.	Di unit kerja saya, orang-orang kasihan terhadap seseorang yang sedang mengalami masalah					

NO	Pernyataan	1	2	3	4	5
7.	Orang-orang di unit kerja saya memiliki rasa tanggung jawab terhadap masyarakat dan kemanusiaan.					
8.	Apa yang terbaik bagi setiap orang di unit kerja adalah pertimbangan utama					
9.	Hal yang paling penting adalah kebaikan setiap orang di unit kerja saya					
10.	Orang-orang di unit kerja saya kebanyakan lebih memperdulikan diri mereka sendiri					
11.	Orang-orang di unit kerja saya memikirkan kesejahteraan mereka sendiri dahulu ketika menghadapi keputusan yang sulit.					
12.	Perhatian utama orang-orang di unit kerja saya adalah keuntungan pribadi mereka sendiri.					
13.	Di unit kerja saya, kekuatan lebih penting daripada kejujuran					
14.	Di unit kerja saya, kekuasaan dianggap lebih penting daripada keadilan					
15.	Di unit kerja saya, orang-orang berusaha mendapatkan kekuatan dan kendali meskipun harus mengabaikan nilai etik.					
16.	Tidak terpengaruh oleh lingkungan, orang-orang di unit kerja saya selalu bertanggung jawab atas apa pun yang mereka lakukan.					



Hak cipta m

ak Cipta Dilindungi U
Dilarang mengutip :
a. Pengutipan hany
b. Pengutipan tidak
. Dilarang mengumu

NO	Pernyataan	1	2	3	4	5
17.	Ketika ada permasalahan etik, secara umum orang-orang di unit kerja saya memiliki kendali terhadap keputusan yang akan diambil					
18.	Bila perlu, orang-orang di unit kerja saya terlibat dan melakukan apa yang benar secara moral.					

--Terimakasih atas partisipasinya--

State Islamic University of Sultan Syarif K

ni tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu
ar UIN Suska Riau.
an atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN C

(Tabulasi Data *Try Out*)

UIN SUSKA RIAU

DATA TRY OUT ETHICAL BEHAVIOR SCALE

Subjek	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	TOTAL	
1	5	1	Dosen atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: 1. Jurnal atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: 2. Jurnal atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: 3. Jurnal atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: 4. Jurnal atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: 5. Jurnal atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: 6. Jurnal atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: 7. Jurnal atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: 8. Jurnal atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: 9. Jurnal atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: 10. Jurnal atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: 11. Jurnal atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: 12. Jurnal atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: 13. Jurnal atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: 14. Jurnal atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: 15. Jurnal atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: 16. Jurnal atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: 17. Jurnal atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: 18. Jurnal atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: 19. Jurnal atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: 20. Jurnal atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: 21. Jurnal atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: 22. Jurnal atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: 23. Jurnal atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: 24. Jurnal atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: 25. Jurnal atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: 26. Jurnal atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: 27. Jurnal atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: 28. Jurnal atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: 29. Jurnal atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: 30. Jurnal atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: 31. Jurnal atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
2	5	4		5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97
3	5	3		4	5	5	1	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	1	4	4	78
4	5	1		5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94
5	3	1		5	5	5	5	3	1	5	3	1	5	5	1	3	5	3	5	3	5	74
6	3	1		4	5	5	5	3	1	1	3	1	1	5	1	3	5	3	5	3	5	69
7	3	3		3	2	4	4	3	3	2	3	2	3	4	2	4	5	5	5	1	5	65
8	4	1		3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	1	5	3	5	1	5	75
9	5	5		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	96
10	5	2		5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	85
11	5	1		1	5	5	5	5	1	1	5	1	5	5	1	4	5	5	5	1	5	71
12	3	3		2	4	5	5	1	5	4	4	4	4	5	1	4	5	5	5	4	5	77
13	5	3		5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	2	5	87
14	5	3		5	1	5	5	5	3	1	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	4	79
15	4	3		4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	84
16	5	2		5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
17	5	3		5	5	4	5	1	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	82
18	4	3		2	4	5	5	1	3	4	4	4	4	5	1	5	5	5	5	3	4	74
19	3	3		3	5	5	5	5	3	1	5	1	5	5	1	5	5	3	5	4	5	73
20	5	3		5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	3	5	5	5	5	86
21	3	1		2	4	4	5	1	1	3	3	3	3	5	1	3	5	5	5	3	4	64
22	5	3		4	5	5	5	5	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	91
23	5	2		5	5	5	5	5	2	1	4	1	4	5	4	5	5	5	5	4	5	86
24	4	5		4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	5	3	2	2	3	4	5	69
25	4	1		1	5	5	5	3	1	1	1	1	4	1	1	5	1	5	5	1	1	54
26	5	5		1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	92
27	2	1		2	2	5	5	3	1	2	3	2	3	5	1	2	5	5	5	2	3	59
28	3	3		4	1	4	5	4	2	3	4	3	4	5	5	4	5	3	5	4	5	75
29	5	3		3	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	90
30	5	3		1	5	5	5	5	1	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
31	5	5		4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98

32	3	1																		76
33	5	2																		62
34	5	1																		84
35	4	4																		80
36	3	2																		75
37	3	2																		75
38	2	2																		87
39	5	3																		79
40	3	3																		73
41	5	1																		56
42	3	1																		72
43	5	1																		70
44	4	1																		88
45	3	1																		81
46	5	3																		88
47	5	3																		55
48	4	5																		78
49	4	1																		60
50	5	4																		94
51	5	2																		90
52	5	1																		97
53	4	4																		85
54	4	1																		84
55	4	1																		84
56	4	1																		84
57	5	3																		88
58	4	1																		93
59	5	5																		90
60	5	5																		92
61	4	2																		78
62	4	1																		84
63	5	3																		77
64	5	3																		88
65	5	1																		88
66	3	2																		53

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif K

ak Cipta Dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Dilarang mengumpukan dan menyebar hak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

67	3	1			4	3	5	5	2	1	5	4	1	5	5	3	5	3	2	66
68	3	3			4	5	5	5	5	1	5	5	1	3	5	4	5	3	5	77
69	4	2			3	4	4	5	3	3	5	4	1	4	5	4	4	2	2	67
70	4	1			2	5	5	2	2	4	5	5	1	5	5	5	5	3	5	73
71	5	2			2	5	5	5	2	1	5	5	1	5	5	5	5	2	5	75
72	5	4			2	4	5	4	2	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	82
73	3	2			4	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	4	2	3	3	58
74	4	3			1	5	5	1	4	4	5	5	1	4	5	5	5	4	5	81
75	5	3			4	5	5	5	2	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	92
76	3	2			2	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	87
77	3	2			2	5	4	1	2	3	5	5	1	2	5	5	5	3	4	69
78	3	2			3	5	5	4	2	5	5	5	1	5	5	5	5	4	5	80
79	5	1			5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	92
80	5	1			4	5	5	5	1	1	1	5	1	1	5	5	5	1	1	67
81	5	4			4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	93
82	5	5			5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
83	4	3			4	5	5	4	4	5	5	5	1	5	4	5	5	5	5	89
84	4	4			3	4	5	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	3	4	81
85	3	3			4	4	4	5	2	1	4	5	2	4	5	4	5	3	4	77
86	5	1			1	5	5	5	1	1	5	4	4	5	5	5	5	1	5	74
87	4	1			2	5	5	1	2	5	5	5	5	3	5	5	5	2	5	80
88	4	1			2	4	4	4	1	2	4	4	2	4	5	3	3	3	5	67
89	4	3			4	5	3	4	2	3	4	5	4	5	5	3	5	4	5	80
90	3	3			3	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	82
91	4	2			4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	92
92	5	4			4	5	4	4	2	1	4	4	3	5	5	5	5	4	4	83
93	4	3			4	5	5	1	3	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	86
94	3	2			2	5	5	4	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3	5	81
95	5	5			3	5	4	5	5	5	5	3	3	5	1	4	5	2	5	85
96	4	5			3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	95
97	5	5			3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	71
98	5	3			3	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	6	6	4	5	92
99	4	5			3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	94
100	4	2			2	5	5	5	2	2	4	5	4	4	5	5	5	2	5	81
101	5	2			5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	89

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif K

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan penelitian, penerbitan, pengisaran, pengajaran, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu karya.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
c. Dilarang mengumpukan dan menjabarkan sebagian atau seluruh karya tulis ilmiah untuk kepentingan komersial atau tujuan lainnya.

102	5	1		5	5	5	1	1	1	5	1	5	5	5	5	1	5	68
103	3	3		5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	5	86
104	5	3		5	5	1	1	1	1	5	1	1	5	5	5	2	1	56
105	5	2		5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88
106	5	2		5	5	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
107	5	4		5	4	5	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	90
108	4	1		5	5	4	2	1	4	2	1	5	5	2	5	1	5	66
109	5	5		5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	92
110	5	5		5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	90
111	5	2		5	5	5	2	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	85
112	4	3		5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	2	4	86
113	5	5		5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	96
114	5	4		5	5	5	3	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	89
115	3	5		4	2	4	2	1	5	4	5	4	5	2	5	1	5	77
116	4	2		5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	92
117	4	3		5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	90

DATA TRY OUT ETHICAL LEADERSHIP SCALE

Subjek	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	TOTAL
1	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	40
2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38
3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44
4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3	35
5	3	4	4	3	3	3	3	5	4	4	36
6	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
7	4	5	5	3	3	3	3	4	4	3	37
8	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	37
9	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
10	2	4	5	3	4	4	4	2	5	4	37
11	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	43
12	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
13	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	44
14	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	39
15	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	22
16	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	37
17	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	35
18	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	36
19	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	45
20	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	34
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
22	4	4	3	3	3	3	5	5	5	4	39
23	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
24	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	19
25	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	38
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	2	2	2	3	4	4	3	4	2	4	30
28	2	1	3	3	2	2	3	1	2	3	22
29	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
30	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	40
31	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
33	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
34	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
35	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	47
36	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	33
37	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	33
38	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	32
39	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	34
40	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
41	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
42	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	44
43	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	31
44	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	39
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
46	5	3	5	4	5	5	4	5	4	5	45



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

S 47	3	5	5	4	4	1	4	5	4	4	39
S 48	3	4	4	3	3	3	3	4	5	4	36
S 49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
S 50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
S 51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
S 52	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
S 53	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	47
S 54	4	3	4	3	5	4	5	3	3	4	38
S 55	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	32
S 56	4	3	4	3	5	4	5	3	3	4	38
S 57	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	36
S 58	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	23
S 59	2	2	3	3	2	3	2	4	2	2	25
S 60	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	37
S 61	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	23
S 62	4	3	4	3	5	4	5	3	3	4	38
S 63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
S 64	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	36
S 65	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	47
S 66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
S 67	4	3	4	3	5	4	5	3	3	5	39
S 68	3	2	1	2	2	2	2	4	4	3	25
S 69	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	43
S 70	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	36
S 71	5	5	5	3	4	4	4	5	5	3	43
S 72	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43
S 73	3	5	3	3	3	3	3	2	3	3	31
S 74	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
S 75	4	2	5	3	4	4	4	4	4	3	37
S 76	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	40
S 77	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
S 78	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	40
S 79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
S 80	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
S 81	3	3	5	4	3	4	3	5	5	3	38
S 82	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
S 83	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	46
S 84	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	38
S 85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
S 86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
S 87	4	4	4	5	4	2	2	5	4	4	38
S 88	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	35
S 89	4	5	4	3	3	4	3	4	5	4	39
S 90	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	44
S 91	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	38
S 92	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	26
S 93	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	47
S 94	3	4	4	5	3	3	3	3	5	4	37



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

S 95	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	38
S 96	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
S 97	1	2	2	1	1	3	2	5	1	1	19
S 98	1	2	3	4	5	4	3	4	3	2	31
S 99	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	35
S 100	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	33
S 101	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	40
S 102	5	3	4	4	5	5	5	4	5	3	43
S 103	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	41
S 104	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
S 105	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
S 106	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32
S 107	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	47
S 108	2	2	2	3	3	4	2	4	4	2	28
S 109	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
S 110	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48
S 111	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	46
S 112	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	33
S 113	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	43
S 114	5	4	5	3	4	4	3	5	5	3	41
S 115	5	4	4	3	4	5	3	4	4	3	39
S 116	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
S 117	2	2	3	3	3	5	3	3	5	4	33

DATA TRY OUT ETHICAL CLIMATE INDEX

Subjek	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	TOTAL
S 1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	3	3	3	5	5	5	5	75
S 2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	2	4	78
S 3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	4	51
S 4	4	5	5	3	5	5	5	3	3	1	1	1	1	3	4	4	5	56
S 5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	2	2	3	3	3	4	3	5	66
S 6	5	4	4	4	4	5	5	4	5	2	3	4	4	4	4	3	5	70
S 7	4	4	4	5	5	3	4	4	4	2	2	2	1	1	5	4	4	58
S 8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
S 9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
S 10	2	2	4	3	3	5	4	3	3	2	2	2	2	2	5	5	4	52
S 11	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	1	2	3	67
S 12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	5	5	5	65
S 13	3	5	5	3	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	5	5	5	61
S 14	4	5	5	5	4	5	5	5	5	1	2	2	1	1	4	5	5	64
S 15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
S 16	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	1	5	74
S 17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	5	5	4	69
S 18	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	53
S 19	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	3	3	4	5	4	2	4	68
S 20	1	1	3	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	4	3	3	30
S 21	2	2	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	49
S 22	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	5	3	4	4	66
S 23	4	3	3	4	5	4	4	4	5	3	3	3	3	4	2	4	4	63
S 24	5	5	5	5	4	4	4	5	4	2	2	1	2	2	5	4	5	64
S 25	5	5	5	5	5	1	5	3	3	2	2	3	3	3	4	1	1	56
S 26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	82
S 27	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	77
S 28	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	2	2	3	2	3	50
S 29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	69

S 94	1	2	3	3	4	4	4	2	1	2	2	2	4	5	5	50
S 95	5	5	4	3	5	5	5	2	1	3	1	2	4	5	5	63
S 96	1	1	2	2	2	2	2	4	5	5	5	5	1	1	1	44
S 97	2	2	1	1	1	2	1	4	4	5	5	5	1	2	2	41
S 98	5	4	2	2	3	4	5	2	4	5	4	3	4	5	4	60
S 99	3	2	3	2	2	3	4	3	4	5	4	3	2	3	3	53
S 100	3	2	4	3	4	3	4	4	5	4	2	2	3	4	5	59
S 101	3	2	4	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	65
S 102	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	75
S 103	2	3	5	4	4	5	3	4	3	5	4	5	4	4	4	67
S 104	3	2	3	4	4	3	5	4	2	4	3	4	4	5	5	63
S 105	4	5	4	3	3	3	4	4	2	4	4	1	4	4	5	62
S 106	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	2	2	3	5	4	70
S 107	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	5	5	3	5	77
S 108	3	2	4	3	4	3	4	4	2	4	3	2	3	4	4	56
S 109	4	5	4	4	3	3	4	4	2	4	4	5	4	4	4	66
S 110	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	2	3	5	5	73
S 111	4	5	5	5	5	5	5	3	2	5	4	3	5	5	5	76
S 112	5	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	68
S 113	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	3	5	5	79
S 114	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	79
S 115	5	5	4	3	5	3	3	4	3	4	4	3	4	5	4	67
S 116	5	4	3	3	4	4	3	2	2	4	2	2	4	4	3	55
S 117	4	4	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	3	4	74

hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif K

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UIN SUSKA RIAU



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa menyebutkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN D

(Uji Validitas dan Reabilitas Skala *Try Out*)

UIN SUSKA RIAU

SKALA ETHICAL BEHAVIOR

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.785	30

Item-Total Statistics

Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
117.1197	157.865	.258	.780
118.6667	153.983	.258	.781
117.1111	160.996	.087	.787
116.5726	157.730	.403	.777
116.4872	162.200	.125	.784
118.7350	149.490	.261	.784
117.8803	151.761	.322	.777
118.4274	154.609	.220	.783
117.1197	148.330	.447	.771
116.6752	158.307	.323	.779
116.4786	160.924	.218	.782
117.3846	154.739	.243	.782
117.2650	154.696	.243	.782
118.6239	152.202	.341	.776
117.7778	141.019	.545	.763
116.9573	149.472	.472	.770
116.9231	160.261	.120	.786
116.6496	159.230	.226	.782
117.7863	157.342	.176	.785
117.3504	158.540	.193	.783
116.6667	156.500	.331	.778
118.0513	141.101	.480	.767
117.0171	150.000	.487	.770
116.5812	158.659	.266	.780
117.0684	159.668	.173	.783
117.2906	161.173	.075	.788

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

116.7179	157.273	.328	.778
116.4359	159.541	.398	.779
117.8205	144.355	.505	.766
116.7778	153.192	.386	.775

SKALA ETHICAL LEADERSHIP

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	10

Item-Total Statistics

Mean if Item Deleted	Sum of Squares if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
33.8632	40.188	.764	.920
33.9487	41.704	.730	.922
33.7350	40.903	.826	.916
33.9744	44.336	.592	.928
33.8718	41.164	.817	.917
33.8462	42.786	.691	.924
33.9573	41.955	.740	.921
33.7863	43.911	.613	.927
33.8120	42.171	.690	.924
33.9744	41.939	.777	.919

SKALA ETHICAL CLIMATE

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	18

Item-Total Statistics

Scale Mean if Item Deleted	Sum of Squares if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
63.2991	134.660	.612	.892
63.1624	134.758	.649	.891
63.1026	133.420	.764	.888
63.1966	134.952	.680	.890
63.2479	134.947	.673	.890
63.2137	133.187	.686	.890
63.1111	132.686	.719	.889
63.2222	133.778	.693	.890

9	63.0769	134.399	.681	.890
0	63.6838	137.080	.458	.897
1	63.8803	143.675	.229	.904
2	63.6496	137.316	.436	.898
3	63.4188	137.539	.426	.898
4	63.6496	136.954	.426	.898
5	63.5043	136.011	.459	.897
6	63.2735	137.459	.525	.894
7	63.6068	141.585	.336	.900
8	63.1538	135.942	.590	.893

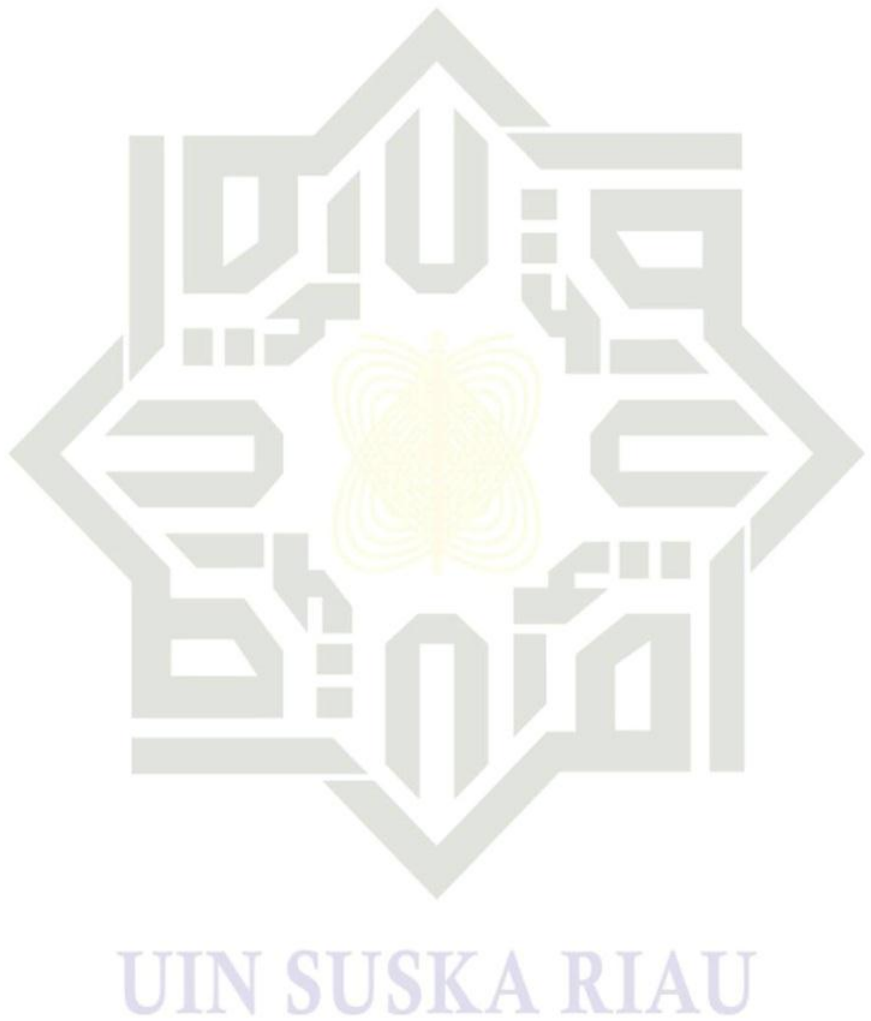
UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Undang-Undang

kebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN E

(Skala Riset *Offline*)

UIN SUSKA RIAU

KUESIONER PENELITIAN



PENELITI:

Dr. Hijriyati Cucuani, M.Psi
Fadia Safa Ranny
Fauziah Azzarah
Syifa Syesiori

Pengantar Umum

Dengan Hormat,

Kami adalah Dosen dan Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang melakukan penelitian terkait dengan sifat, sikap dan perilaku kerja dosen dan karyawan perguruan tinggi di kota Pekanbaru. Saat ini kami dalam tahap pengumpulan data. Untuk itu, kami sangat mengharapkan partisipasi bapak/ibu untuk menjadi responden dalam penelitian ini.

Partisipan dalam penelitian ini adalah Dosen dan Karyawan Perguruan Tinggi di Kota Pekanbaru. Keikutsertaan dalam penelitian ini bersifat sukarela. Bapak/Ibu dapat mengundurkan diri kapanpun, dengan alasan apapun dan tanpa ada sanksi apapun. Meskipun demikian, **besar harapan saya agar Bapak/Ibu bersedia berpartisipasi penuh dalam penelitian ini.**

Berikut ini, saya akan memberikan satu set kuesioner kepada Bapak/Ibu untuk diisi. Kuesioner ini biasanya dapat diselesaikan dalam waktu sekitar 20 menit. Kuesioner ini terdiri dari beberapa bagian yang memiliki petunjuk pengisian masing-masing. Oleh sebab itu, bacalah petunjuk pengisiannya dengan seksama. **Bapak/Ibu diminta untuk mengisi semua butir di dalam kuesioner tersebut secara jujur sesuai dengan apa yang difikirkan, dirasakan, diyakini dan dilakukan. Data pribadi yang Bapak/Ibu tuliskan akan dijaga kerahasiaannya baik selama proses pengambilan data maupun dalam publikasi ilmiah penelitian ini.**



Jika ada pertanyaan terkait kuesioner ini, Bapak/Ibu dapat menghubungi peneliti pada email: hijriyati.cucuani@uin-suska.ac.id.
Terimakasih atas perhatian dan kesediaan yang Bapak/Ibu berikan.

Lembar Identitas dan Persetujuan

Mohon indentitas di bawah ini diisi dengan data yang sebenar-benarnya (segala data yang diberikan akan dirahasiakan)

Inisial : _____
Jenis Kelamin: laki-laki/perempuan*
Pekerjaan : dosen/karyawan*
Fakultas : _____
Usia : _____ Tahun
Masa Kerja : _____ Tahun
Agama : _____
Jenis kepegawaian: PNS/ Non-PNS*
Gol/Pangkat : _____/
Suku bangsa : _____
Pendidikan : _____

Pernyataan persetujuan:

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya sudah membaca petunjuk yang disampaikan dan saya **bersedia/tidak bersedia*** untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Oleh karena itu segala sesuatu yang saya tuliskan di dalam form kuesioner ini adalah benar adanya dan dapat dipercaya.

Ket: *coret salah satu yang tidak sesuai

Skala 1

Di bawah ini terdapat beberapa pernyataan. Berikanlah penilaian menurut pendapat anda dengan cara memberikan **checklist** (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. Adapun pilihan jawabanya adalah

STS = Apabila Anda **Sangat Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut

TS = Apabila Anda **Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut

N = Apabila Anda **Netral** dengan pernyataan tersebut

S = Apabila Anda **Setuju** dengan pernyataan tersebut

SS = Apabila anda **Sangat Setuju** dengan pernyataan tersebut

CATATAN : Asumsikan bahwa “pimpinan” merupakan pemegang puncak kepemimpinan dalam instansi Anda, seperti Kepala Dinas/ Kepala Bidang/Kepala Seksi

NO	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Pemimpin saya memikirkan hal-hal terbaik untuk pegawai					
2.	Ketika membuat keputusan, pemimpin saya bertanya “hal benar apa yang harus dilakukan?”					
3.	Pemimpin saya memberi contoh bagaimana melakukan hal-hal dengan cara yang benar sesuai dengan etika					
4.	Pemimpin saya menjalankan kehidupan pribadinya secara etis					
5.	Pemimpin saya membuat keputusan yang adil dan seimbang					

NO	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
6.	Pemimpin saya dapat dipercaya					
7.	Pemimpin saya bersedia mendengarkan apa yang dikatakan pegawainya					
8.	Pemimpin saya mengartikan kesuksesan tidak hanya pada hasil, tetapi juga pada cara memperolehnya					
9.	Pemimpin saya mendisiplinkan pegawai yang melanggar etika					
10.	Pemimpin saya mendiskusikan etika atau nilai-nilai organisasi dengan pegawai					

Skala 2

Di bawah ini, disajikan beberapa pernyataan kepada Bapak/Ibu. Baca dan pahami pernyataan-pernyataan berikut sesuai dengan kondisi dari Bapak/Ibu dengan cara memberi tanda checklist (✓) pada salah satu jawaban yang tersedia. Peneliti berharap kepada Bapak/Ibu dapat mengisi skala penelitian ini dengan baik dan jujur hingga selesai serta tidak ada pernyataan yang terlewatkan. (S = Selalu, SR = Sering, K = Kadang-Kadang, J = Jarang, TP = Tidak Pernah).

NO	Pernyataan	TP	J	K	SR	S
1.	Memulai istirahat sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan					
2.	Melaporkan kepada atasan saat mengetahui ada rekan kerja yang berbuat curang					
3.	Merekayasa laporan kinerja untuk mendapatkan kompensasi yang lebih besar					
4.	Tidak menyentuh rekan kerja yang berlawanan jenis meskipun tahu rekan tersebut tidak berani marah					
5.	Menggunakan kertas, dan bahan kerja lainnya milik organisasi dengan penuh perhitungan					
6.	Mengembalikan bahan kerja/uang yang tidak jadi digunakan untuk bekerja kepada pihak kampus					
7.	Menerima hadiah, uang atau kemudahan dari seseorang (mahasiswa/orangtua mahasiswa, dll) karena jabatan atau posisi					
8.	Mengklaim hasil kerja orang lain sebagai hasil kerja pribadi					
9.	Menggunakan fasilitas kerja milik organisasi hanya untuk urusan pekerjaan					
10.	Menegur rekan kerja yang mengambil barang-barang (seperti bolpen, buku, tinta, dll) milik kampus untuk kepentingan pribadi					
11.	Mengembalikan uang/honor saat merasa tidak melakukan pekerjaan yang menyebabkan keluarnya honor tersebut					

NO	Pernyataan	TP	J	K	SR	S
12.	Melaporkan harga barang sesuai dengan yang sebenarnya dikeluarkan					
13.	Membawa barang yang tidak digunakan di kampus untuk digunakan di rumah tanpa izin					
14.	Menolak apapun pemberian dari seseorang yang mengharapkan kemudahan yang menyalahi aturan					
15.	Menyampaikan informasi yang sebenarnya kepada rekan kerja/atasan					
16.	Menyapa rekan kerja berlawanan jenis kelamin dengan panggilan mesra (seperti: sayang, babe, darling, dll)					
17.	Mengambil souvenir kampus seperti (kalender, mug, tumbler) untuk diberikan pada saudara/teman yang tidak ada hubungannya dengan kampus ini					
18.	Meminta imbalan pada seseorang yang meminta untuk diprioritaskan penyelesaian urusannya					
19.	Mengakui kesalahan yang dilakukan walaupun akan berakibat mendapat hukuman					
20.	Menghargai sseseorang tanpa memandang penampilan fisiknya (seperti: bentuk tubuh, warna kulit, cara berpakaian, dll)					

Skala 3

Berikut ini terdapat pernyataan yang menggambarkan orang-orang di unit kerja anda secara umum saat ini. Berikanlah tanda **checklist** (✓) pada salah satu kolom respon yang menunjukkan sejauh mana masing-masing pernyataan menggambarkan orang-orang tersebut. Respon berkisar dari 1 hingga 5, dimana semakin mendekati 1 artinya pernyataan tersebut sama sekali tidak menggambarkan unit kerja saya, dan semakin mendekati 5 berarti sangat menggambarkan unit kerja saya.

Di dalam kuesioner ini anda akan menemukan istilah “masalah etik”, yang maksudnya adalah permasalahan yang terkait dengan apa yang dianggap benar dan salah secara moral berdasarkan aturan/ norma yang berlaku secara umum dalam pemerintahan.

NO	Pernyataan	1	2	3	4	5
1.	Orang-orang di unit kerja saya bersimpati terhadap orang yang sedang dalam masalah dengan pekerjaan mereka.					
2.	Orang-orang di unit kerja saya peduli terhadap masalah etik.					
3.	secara umum, orang-orang di unit kerja saya merasa kasihan ketika melihat seseorang diperlakukan tidak adil					
4.	Orang-orang di unit kerja saya sangat peka terhadap masalah etik					
5.	Orang-orang di unit kerja saya memperhatikan masalah etik					
6.	Di unit kerja saya, orang-orang kasihan terhadap seseorang yang sedang mengalami masalah					

NO	Pernyataan	1	2	3	4	5
7.	Orang-orang di unit kerja saya memiliki rasa tanggung jawab terhadap masyarakat dan kemanusiaan.					
8.	Apa yang terbaik bagi setiap orang di unit kerja adalah pertimbangan utama					
9.	Hal yang paling penting adalah kebaikan setiap orang di unit kerja saya					
10.	Orang-orang di unit kerja saya kebanyakan lebih memperdulikan diri mereka sendiri					
11.	Perhatian utama orang-orang di unit kerja saya adalah keuntungan pribadi mereka sendiri.					
12.	Di unit kerja saya, kekuatan lebih penting daripada kejujuran					
13.	Di unit kerja saya, kekuasaan dianggap lebih penting daripada keadilan					
14.	Di unit kerja saya, orang-orang berusaha mendapatkan kekuatan dan kendali meskipun harus mengabaikan nilai etik.					
15.	Tidak terpengaruh oleh lingkungan, orang-orang di unit kerja saya selalu bertanggung jawab atas apa pun yang mereka lakukan.					
16.	Ketika ada permasalahan etik, secara umum orang-orang di unit kerja saya memiliki kendali terhadap keputusan yang akan diambil					

17.	Bila perlu, orang-orang di unit kerja saya terlibat dan melakukan apa yang benar secara moral.					
-----	--	--	--	--	--	--

--Terimakasih atas partisipasinya--



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN F

(Tabulasi Data Riset)

UIN SUSKA RIAU

State Islamic University of Sultan Syarif K

State Islamic University of Sultan Syarif K

40	3	2	1	4	4	5	5	2	1	2	5	5	5	5	4	5	5	4	5	77
41	3	2	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	87
42	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	97
43	4	5	5	4	5	1	1	4	5	5	4	1	5	5	1	1	1	4	5	68
44	3	3	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	1	5	5	5	1	5	76
45	3	3	2	2	3	1	5	4	1	1	2	4	3	4	3	3	5	2	4	60
46	5	1	1	5	4	5	5	3	3	3	5	5	1	5	5	5	5	4	5	79
47	4	3	5	3	2	5	5	3	1	1	4	3	5	5	5	2	5	2	5	73
48	4	4	4	5	5	1	1	5	5	5	4	2	5	5	1	1	1	5	5	70
49	5	1	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	3	5	5	5	88
50	5	1	5	4	1	5	5	4	1	1	4	3	5	5	5	3	5	1	5	73
51	4	2	5	5	3	5	5	4	5	5	5	1	4	4	5	3	5	1	5	81
52	5	5	5	4	5	5	5	4	5	1	5	2	5	5	5	4	5	5	5	90
53	5	5	5	5	1	5	5	4	5	5	4	2	5	5	5	2	5	5	5	88
54	4	3	2	2	4	3	3	5	4	4	3	3	3	4	4	2	1	5	3	67
55	4	3	5	4	5	4	4	4	3	1	4	5	2	4	5	3	3	3	3	73
56	4	2	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	88
57	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	1	5	5	5	5	4	5	90
58	3	2	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	89
59	4	4	2	1	1	4	5	5	4	4	1	5	5	5	4	5	5	3	5	75
60	4	2	4	4	4	5	4	2	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	5	83
61	5	1	1	1	1	5	5	5	2	1	5	5	1	5	5	5	5	1	5	69
62	5	3	3	4	3	3	5	4	3	3	3	5	3	4	4	5	4	4	4	77
63	5	5	5	2	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	89
64	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	90
65	4	2	5	4	5	5	5	4	3	1	5	5	1	5	5	5	4	3	4	80
66	5	3	4	2	4	4	5	1	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	83
67	5	1	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	92
68	5	1	1	1	1	5	5	3	2	1	1	5	1	2	5	5	5	5	5	62
69	5	3	1	3	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	87
70	5	2	1	4	4	4	5	5	2	1	1	5	1	4	5	5	5	2	4	70
71	5	1	1	1	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	2	5	77
72	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	96
73	5	3	1	1	1	5	5	1	1	1	1	5	1	5	5	5	5	1	1	58
74	5	3	5	3	4	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	90
75	4	3	1	4	4	5	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	84
76	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	95
77	5	4	5	1	1	5	5	5	1	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	79
78	5	2	5	3	5	4	5	2	2	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	84
79	5	5	1	1	5	5	5	5	3	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	86
80	4	5	3	2	3	4	4	2	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	70
81	4	1	5	5	4	3	5	5	1	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	81

82	5	2	sebagai atau seluruh karyatulis nita mencantumkan dan menyebutkan sumber: 1. jurnal kependidikan, pendidikan, penulisan karya ilmiah, penysunan laporan, penulisan karya tulis dan lain-lain 2. UIN Sunan Kalijaga 3. UIN Sunan Darmas 4. UIN Sunan Gunung Jati 5. UIN Sunan Kudus 6. UIN Sunan Majalengka 7. UIN Sunan Pajajaran 8. UIN Sunan Semarang 9. UIN Sunan Surabaya 10. UIN Sunan Tegal 11. UIN Sunan Widyadarmas 12. UIN Sunan Yogyakarta 13. UIN Sunan Zuhri 14. UIN Sunan Cirebon 15. UIN Sunan Cirebon 16. UIN Sunan Cirebon 17. UIN Sunan Cirebon 18. UIN Sunan Cirebon 19. UIN Sunan Cirebon 20. UIN Sunan Cirebon 21. UIN Sunan Cirebon 22. UIN Sunan Cirebon 23. UIN Sunan Cirebon 24. UIN Sunan Cirebon 25. UIN Sunan Cirebon 26. UIN Sunan Cirebon 27. UIN Sunan Cirebon 28. UIN Sunan Cirebon 29. UIN Sunan Cirebon 30. UIN Sunan Cirebon 31. UIN Sunan Cirebon 32. UIN Sunan Cirebon 33. UIN Sunan Cirebon 34. UIN Sunan Cirebon 35. UIN Sunan Cirebon 36. UIN Sunan Cirebon 37. UIN Sunan Cirebon 38. UIN Sunan Cirebon 39. UIN Sunan Cirebon 40. UIN Sunan Cirebon 41. UIN Sunan Cirebon 42. UIN Sunan Cirebon 43. UIN Sunan Cirebon 44. UIN Sunan Cirebon 45. UIN Sunan Cirebon 46. UIN Sunan Cirebon 47. UIN Sunan Cirebon 48. UIN Sunan Cirebon 49. UIN Sunan Cirebon 50. UIN Sunan Cirebon 51. UIN Sunan Cirebon 52. UIN Sunan Cirebon 53. UIN Sunan Cirebon 54. UIN Sunan Cirebon 55. UIN Sunan Cirebon 56. UIN Sunan Cirebon 57. UIN Sunan Cirebon 58. UIN Sunan Cirebon 59. UIN Sunan Cirebon 60. UIN Sunan Cirebon 61. UIN Sunan Cirebon 62. UIN Sunan Cirebon 63. UIN Sunan Cirebon 64. UIN Sunan Cirebon 65. UIN Sunan Cirebon 66. UIN Sunan Cirebon 67. UIN Sunan Cirebon 68. UIN Sunan Cirebon 69. UIN Sunan Cirebon 70. UIN Sunan Cirebon 71. UIN Sunan Cirebon 72. UIN Sunan Cirebon 73. UIN Sunan Cirebon 74. UIN Sunan Cirebon 75. UIN Sunan Cirebon 76. UIN Sunan Cirebon 77. UIN Sunan Cirebon 78. UIN Sunan Cirebon 79. UIN Sunan Cirebon 80. UIN Sunan Cirebon 81. UIN Sunan Cirebon 82. UIN Sunan Cirebon 83. UIN Sunan Cirebon 84. UIN Sunan Cirebon 85. UIN Sunan Cirebon 86. UIN Sunan Cirebon 87. UIN Sunan Cirebon 88. UIN Sunan Cirebon 89. UIN Sunan Cirebon 90. UIN Sunan Cirebon 91. UIN Sunan Cirebon 92. UIN Sunan Cirebon 93. UIN Sunan Cirebon 94. UIN Sunan Cirebon 95. UIN Sunan Cirebon 96. UIN Sunan Cirebon 97. UIN Sunan Cirebon 98. UIN Sunan Cirebon 99. UIN Sunan Cirebon 100. UIN Sunan Cirebon 101. UIN Sunan Cirebon 102. UIN Sunan Cirebon 103. UIN Sunan Cirebon 104. UIN Sunan Cirebon 105. UIN Sunan Cirebon 106. UIN Sunan Cirebon 107. UIN Sunan Cirebon 108. UIN Sunan Cirebon 109. UIN Sunan Cirebon 110. UIN Sunan Cirebon 111. UIN Sunan Cirebon 112. UIN Sunan Cirebon 113. UIN Sunan Cirebon 114. UIN Sunan Cirebon 115. UIN Sunan Cirebon 116. UIN Sunan Cirebon 117. UIN Sunan Cirebon 118. UIN Sunan Cirebon 119. UIN Sunan Cirebon 120. UIN Sunan Cirebon 121. UIN Sunan Cirebon 122. UIN Sunan Cirebon 123. UIN Sunan Cirebon	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	92
83	5	1		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	
84	4	3		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	87	
85	5	3		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	84	
86	4	3		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69	
87	4	3		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71	
88	4	2		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	83	
89	4	3		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	
90	4	3		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	82	
91	3	3		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	83	
92	3	2		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	
93	4	5		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	77	
94	4	4		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	86	
95	5	1		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	
96	5	5		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73	
97	5	5		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94	
98	5	2		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	63	
99	5	1		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85	
100	5	1		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	
101	5	3		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	
102	5	3		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	91	
103	2	3		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	82	
104	5	4		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71	
105	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	82		
106	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73		
107	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98		
108	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70		
109	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88		
110	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79		
111	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	82		
112	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69		
113	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90		
114	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88		
115	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	83		
116	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	81		
117	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	82		
118	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80		
119	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72		
120	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94		
121	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94		
122	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	82		
123	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	93		

124	5	5		3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	96
125	5	3		5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	2	4	83
126	5	2		4	4	5	5	5	2	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	85
127	5	3		4	2	5	5	4	2	1	5	4	5	4	5	2	5	1	5	77
128	5	2		5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	91
129	3	4		5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	93
130	3	1		5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	89
131	5	3		5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	93
132	5	3		5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	90
133	4	3		4	4	5	5	5	3	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	85
134	5	5		2	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	4	5	5	2	5	86
135	5	1		3	5	5	5	5	3	5	1	5	1	5	5	5	5	1	5	76
136	3	2		4	4	5	5	4	3	2	4	5	5	5	5	5	5	2	5	81
137	4	3		2	5	5	5	4	2	1	4	5	1	5	5	5	5	3	5	77
138	4	4		1	4	4	5	1	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	79
139	5	5		4	5	2	1	5	5	4	5	5	2	4	3	4	2	2	4	74
140	5	2		4	4	5	5	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	71
141	3	3		3	2	4	4	3	3	2	3	4	2	4	5	5	5	1	5	65
142	5	1		1	5	5	5	3	3	2	5	5	1	5	5	5	5	5	5	78
143	5	1		1	5	5	5	2	1	1	5	5	1	5	5	5	5	1	5	69
144	5	1		5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
145	5	2		4	4	5	5	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	71
146	5	1		5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
147	5	3		2	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	2	5	84
148	3	1		2	5	5	5	5	2	2	5	5	1	4	5	5	5	4	5	76
149	5	1		2	4	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	77
150	5	1		1	1	4	5	1	1	1	5	4	2	5	5	5	5	1	5	64
151	3	3		2	4	5	5	1	5	4	4	5	1	4	5	5	5	4	5	77
152	4	3		4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	84
153	5	1		5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
154	5	3		5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94
155	5	3		5	5	4	5	1	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	82
156	4	1		4	4	5	5	4	1	2	4	5	4	4	4	5	5	2	5	78
157	5	1		5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
158	4	1		3	5	4	4	1	1	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	80
159	5	1		5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	91
160	4	2		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	96
161	5	1		5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
162	5	3		5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94
163	5	3		5	3	1	3	1	2	5	2	4	5	4	5	4	5	5	5	76
164	5	1		3	5	5	5	5	3	1	1	5	5	5	5	5	5	1	5	72
165	5	3		3	4	2	2	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	2	64

166	5	3		5	5	5	5	4	2	3	5	4	5	5	5	5	5	2	5	88
167	5	3		5	4	5	5	4	1	5	5	5	2	4	5	5	5	3	5	83
168	4	3		1	4	5	5	1	3	4	4	5	1	5	5	5	5	3	4	74
169	5	2		1	5	5	5	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	84
170	5	3		4	4	4	2	2	4	2	3	2	2	5	4	5	5	5	5	70
171	3	1		2	5	5	5	5	2	2	5	5	1	4	5	5	5	4	5	76
172	3	4		4	5	5	5	4	3	1	4	5	5	5	5	5	5	4	5	83
173	4	3		2	5	5	5	5	2	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	83
174	4	1		4	4	5	5	4	1	2	4	5	4	4	4	5	5	2	5	78
175	5	3		3	5	3	5	5	2	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	87
176	3	3		4	2	5	5	4	3	2	5	5	4	5	5	5	5	2	5	82
177	5	1		4	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	88
178	5	1		3	5	5	5	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	87
179	5	1		3	5	5	5	5	2	1	1	5	1	4	5	5	5	1	5	70
180	5	3		5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	94
181	5	2		3	5	5	5	4	1	5	5	4	3	4	5	5	5	1	5	81
182	5	2		3	5	5	5	4	1	4	5	4	3	4	5	5	4	1	5	77
183	4	4		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98
184	5	1		3	5	5	5	5	3	3	5	5	1	5	4	5	5	2	5	78
185	5	3		3	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	88
186	5	3		5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	90
187	4	2		1	1	5	5	1	3	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	74
188	5	1		5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	88
189	4	3		1	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	78
190	5	3		5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94
191	5	3		5	5	5	5	5	2	4	5	5	4	2	5	5	5	2	5	86
192	4	3		5	4	5	5	4	1	2	4	4	5	4	5	4	5	5	5	80
193	5	3		1	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	84
194	3	1		2	4	4	5	1	1	3	3	5	1	3	5	5	5	3	4	64
195	5	1		1	5	5	5	1	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	80
196	5	3		4	5	5	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	91
197	5	1		3	5	5	5	5	2	5	5	5	4	4	4	5	5	2	5	84
198	4	3		3	5	5	5	5	1	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	86
199	3	3		5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	5	86
200	4	1		4	4	5	5	4	2	1	4	2	1	5	5	2	5	1	5	66
201	4	2		4	2	4	5	5	2	3	5	4	1	4	5	4	5	1	3	69
202	4	5		5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	87
203	4	3		5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	94
204	3	4		5	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	87
205	5	1		3	4	5	5	5	1	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	85
206	3	2		4	4	5	5	3	2	5	5	5	5	4	5	1	5	3	5	81
207	5	1		2	5	5	5	4	2	1	5	5	2	5	5	5	5	2	5	75

208	4	5		4	4	2	2	4	4	4	4	2	5	3	2	2	3	4	5	69
209	3	1		4	5	5	5	3	2	5	5	5	4	4	5	3	5	3	5	76
210	3	4		4	5	5	5	4	3	1	4	5	5	5	5	5	5	4	5	83
211	2	1		2	2	5	5	3	1	2	3	5	1	2	5	5	5	2	3	59
212	3	3		4	1	4	5	4	2	3	4	5	5	4	5	3	5	4	5	75
213	3	1		4	3	5	5	3	2	4	5	5	5	5	5	2	5	3	5	80
214	4	2		3	3	5	5	5	1	4	4	4	5	4	5	5	5	2	5	79
215	3	1		5	4	5	5	5	2	1	4	5	4	5	5	5	5	3	4	77
216	4	4		1	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	4	5	1	5	83
217	5	1		5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	91
218	5	1		5	5	5	5	5	2	4	5	5	4	5	5	5	5	2	5	88
219	5	1		4	4	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	3	5	84
220	5	5		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
221	4	4		1	1	5	5	1	4	1	4	5	4	3	4	5	5	1	4	67
222	4	3		4	5	4	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	87
223	2	1		5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	81
224	2	1		1	1	5	5	1	2	1	5	5	1	5	5	5	5	1	5	62
225	5	5		5	5	4	4	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	1	5	82
226	4	2		4	4	5	5	4	3	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	85
227	5	3		5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	2	5	91
228	5	1		5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	84
229	5	2		1	5	5	5	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	82
230	4	1		5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	92
231	4	5		4	3	1	3	4	5	3	5	2	3	4	1	2	3	4	4	67
232	5	3		4	4	5	5	4	5	5	4	5	2	4	5	5	5	4	4	83
233	4	2		4	4	4	5	1	4	4	4	5	4	4	4	5	5	2	4	78
234	5	3		5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	96
235	5	3		5	3	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	2	5	85
236	5	1		3	5	5	5	5	2	1	1	5	1	4	5	5	5	1	5	70
237	5	1		3	5	4	4	1	2	5	5	5	5	5	5	4	5	2	1	77
238	4	2		5	5	4	5	5	2	4	5	5	4	4	5	5	4	2	4	83
239	5	3		5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	78
240	4	3		4	5	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	88
241	5	5		5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	92
242	5	1		3	5	5	5	5	3	1	1	5	1	5	5	5	5	1	5	72
243	2	2		1	1	3	5	5	2	1	4	4	5	3	5	3	5	1	5	67
244	5	2		3	2	5	5	5	1	1	4	5	5	5	5	5	5	3	5	81
245	5	1		5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	90
246	3	1		4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
247	4	3		1	4	3	5	3	3	4	5	1	4	5	5	5	5	3	5	75
248	5	1		3	5	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88
249	5	3		2	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	90

250	5	5		2	3	5	5	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	2	5	86
251	5	3		4	5	4	5	5	2	5	5	5	1	1	5	5	5	3	5	79
252	5	2		5	5	5	5	4	1	5	5	2	4	2	1	1	5	1	2	66
253	4	2		5	5	5	5	5	2	4	4	5	4	5	5	5	5	2	5	87
254	5	1		3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
255	5	3		5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	96
256	5	1		2	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	1	4	85
257	3	3		5	5	5	5	5	3	1	2	5	1	5	3	5	5	5	5	76
258	5	2		5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	92
259	5	1		3	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	5	1	5	83
260	5	4		4	2	5	5	2	2	1	3	5	4	5	5	5	3	4	5	77
261	3	4		4	4	5	5	4	3	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	84
262	3	2		3	4	5	5	4	1	3	5	5	4	4	5	5	5	3	5	81
263	4	3		5	4	5	5	5	2	4	5	4	5	5	5	5	5	1	5	87
264	5	3		2	1	5	5	1	1	1	5	5	2	2	4	5	5	1	1	60
265	4	3		3	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	88
266	5	1		1	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
267	3	3		3	1	5	5	1	2	1	4	2	4	4	3	2	3	4	4	59
268	4	3		5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	1	4	89
269	4	2		5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	93
270	2	1		2	5	5	5	2	4	1	3	4	1	5	5	4	3	3	5	70
271	5	5		2	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	93
272	4	2		4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	92
273	5	2		5	5	5	5	5	3	3	2	5	5	5	5	5	5	4	5	85
274	4	3		5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	2	5	89
275	5	5		4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	91
276	4	4		4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	85
277	4	3		5	5	5	5	5	2	1	5	5	3	5	5	5	5	5	5	84
278	4	2		1	5	5	5	4	1	3	4	5	5	3	5	5	5	4	5	78
279	5	2		5	2	5	5	5	2	1	5	5	1	5	5	5	5	2	5	75
280	5	1		4	5	4	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	87
281	5	1		5	5	5	5	5	2	5	1	5	4	5	5	5	5	5	4	87
282	4	4		2	2	4	5	5	2	1	5	3	1	5	5	3	5	2	5	69
283	3	3		5	5	5	5	4	1	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	84
284	4	4		5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	94
285	5	3		4	5	3	5	4	2	4	5	5	5	3	5	5	5	4	4	85
286	4	3		1	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	91
287	5	3		2	4	4	5	5	1	4	4	4	5	4	4	5	1	4	5	78
288	5	1		4	2	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	84
289	2	1		1	5	5	5	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	77
290	5	1		5	3	5	5	5	5	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	88
291	4	1		4	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85

292	4	3		1	5	5	5	1	4	5	5	5	1	4	5	5	5	4	5	82
293	3	2		2	5	4	5	1	2	3	5	5	1	2	5	5	5	3	4	69
294	5	2		4	5	5	5	5	4	4	5	4	1	5	5	5	5	3	1	80
295	4	1		4	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	86
296	4	1		1	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	81
297	4	2		5	5	5	5	4	3	4	5	5	1	5	5	5	5	4	5	87
298	3	1		4	5	4	5	4	1	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	84
299	5	5		5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
300	4	3		3	4	5	5	3	3	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	80
301	4	4		3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	88
302	4	2		4	5	5	5	4	1	2	5	5	4	5	5	5	5	4	5	85
303	4	3		4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	89
304	4	3		3	2	5	5	1	1	1	5	5	1	4	5	5	5	1	4	68
305	5	2		4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	88
306	5	1		5	5	5	5	1	3	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	82
307	5	1		3	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	88
308	4	3		4	5	3	4	5	3	3	5	5	1	5	3	5	3	3	4	75
309	5	5		4	5	5	5	5	3	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1	81
310	4	2		4	4	5	5	1	1	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	76
311	3	1		1	1	5	5	1	1	1	5	5	1	3	5	5	5	4	4	64
312	3	3		3	5	5	5	3	3	2	5	4	5	5	5	5	5	3	5	80
313	3	1		1	1	5	5	1	1	1	5	5	1	3	5	5	5	4	4	64
314	5	5		1	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	81
315	5	2		5	3	5	5	5	1	1	5	5	1	5	5	4	5	4	4	76
316	4	3		3	5	4	5	4	2	3	4	4	3	5	5	4	5	5	4	78
317	5	3		5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	4	5	4	4	85
318	3	3		5	5	5	5	5	3	2	5	5	1	5	5	5	5	3	5	81
319	5	2		5	5	3	5	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	88
320	5	5		1	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	5	87
321	2	3		2	4	4	2	3	2	1	3	5	1	4	5	4	5	4	4	63
322	4	1		3	5	3	5	3	1	4	5	4	4	5	5	3	5	4	5	79
323	4	1		4	4	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	3	5	83
324	4	4		4	4	5	4	4	4	4	1	5	4	5	5	5	5	4	4	82
325	4	3		4	4	5	5	5	2	2	5	4	2	5	4	4	5	4	5	78
326	2	1		1	4	5	5	1	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
327	4	1		2	5	5	5	1	2	5	5	5	5	3	5	5	5	2	5	80
328	4	4		5	4	5	5	4	4	4	1	4	4	4	5	5	5	3	5	80
329	5	4		5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	95
330	5	4		5	1	4	5	2	2	1	5	5	1	5	5	5	5	5	4	75
331	5	5		4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97
332	5	1		5	5	5	5	5	1	2	5	1	5	3	5	5	5	1	5	71
333	4	4		1	1	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74

334	5	3		1	2	5	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	86
335	5	5		1	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	88
336	4	4		5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	95
337	3	3		1	5	5	5	5	2	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	81
338	5	4		1	1	5	5	4	5	1	1	5	5	4	5	5	5	5	5	81
339	4	3		1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	5	5	88
340	3	3		1	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	88
341	5	4		4	4	5	1	2	5	5	4	5	1	4	4	1	2	2	4	67
342	5	5		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	98
343	5	5		4	4	5	2	1	5	5	4	5	5	2	4	3	4	2	2	74
344	5	1		5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	3	2	2	4	4	5	75
345	4	3		1	2	4	4	5	5	4	4	5	3	3	5	5	3	4	4	78
346	3	4		5	5	4	1	1	4	5	1	5	1	4	3	5	4	4	3	70
347	3	4		5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	93
348	5	1		1	2	2	5	3	1	1	1	1	5	2	5	5	5	5	2	61
349	5	3		5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	93
350	4	4		4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	75

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif K

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis, tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

c. Dilarang mengumumkannya dan memperjual belikan atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DATA ETHICAL LEADERSHIP SCALE

1. Subjek
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Subjek	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	TOTAL
1	4	3	3	4	4	4	4	3	5	4	38
2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	32
3	5	3	3	5	4	5	3	5	2	5	40
4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	40
5	3	2	3	4	2	3	3	4	3	4	31
6	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	44
7	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
8	5	3	5	5	5	5	3	4	4	4	43
9	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
10	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	30
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	38
20	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	43
21	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	36
22	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	36
23	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
24	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	42
25	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
26	2	2	2	3	4	4	2	3	4	2	28
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	3	4	3	3	3	3	4	5	3	3	34
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
33	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	3	2	2	4	2	3	4	3	2	1	26
36	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	30
37	4	4	4	2	4	3	3	4	4	3	35
38	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	41
39	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
40	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
41	4	4	5	3	5	5	5	4	4	5	44
42	4	3	4	3	4	5	4	5	4	3	39
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38
45	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	41
46	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
47	2	3	3	3	4	4	3	3	4	2	31
48	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	44
49	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
50	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	36
51	4	5	3	3	3	4	4	3	4	3	36
52	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	46
53	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	45
54	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	34
55	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	41
56	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengutipkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

57	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
58	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	26
59	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
60	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	25
61	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
62	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	38
63	4	4	1	2	3	1	2	3	4	4	28
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
65	3	4	4	4	3	3	4	4	3	5	37
66	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	36
67	4	2	3	3	3	3	2	2	2	3	27
68	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	36
69	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
70	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
71	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	46
72	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
74	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	40
75	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
76	4	3	5	5	5	4	5	5	4	4	44
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
78	4	4	5	4	5	3	4	5	4	4	42
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
80	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	45
81	5	2	4	5	4	4	4	4	4	4	40
82	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
83	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	46
84	4	3	5	3	5	4	4	5	5	4	42
85	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
86	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	36
87	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	37
88	4	4	4	3	3	3	4	3	5	4	37
89	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
90	3	3	4	4	2	4	4	4	2	4	34
91	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
92	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
93	4	5	3	3	4	5	4	5	4	4	41
94	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
95	5	2	5	3	5	4	4	4	5	4	41
96	3	3	5	5	3	4	5	2	5	5	40
97	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	38
98	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	45
99	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
100	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
101	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	32
102	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	26
103	5	4	4	5	3	4	3	2	5	3	38
104	1	4	3	4	4	2	4	4	3	4	33
105	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	36
106	5	5	5	5	3	4	3	3	5	2	40
107	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	36
108	3	3	4	4	4	5	3	5	5	5	41
109	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
110	2	3	5	5	3	3	4	5	5	4	39
111	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	41
112	4	5	5	4	3	4	3	4	3	4	39
113	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	33
114	4	4	5	3	5	4	3	4	4	4	40
115	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	43

116	4	4	3	3	4	3	3	5	5	4	38
117	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	45
118	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	39
119	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
120	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
121	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
122	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	36
123	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
124	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	46
125	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	42
126	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	47
127	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	46
128	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37
129	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	45
130	3	2	4	4	3	4	4	4	3	3	34
131	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	38
132	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	45
133	3	4	4	4	3	4	3	4	4	5	38
134	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	40
135	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	43
136	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	43
137	5	3	4	3	4	4	4	4	5	5	41
138	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	41
139	4	5	5	2	4	4	4	4	5	4	41
140	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
141	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
142	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	35
143	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	44
144	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
145	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
146	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
147	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	42
148	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32
149	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33
150	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	32
151	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
152	1	5	4	5	5	4	5	4	4	4	41
153	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
154	1	5	4	5	5	4	5	4	4	4	41
155	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	47
156	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
157	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
158	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	47
159	3	3	4	5	4	4	4	4	5	3	39
160	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	45
161	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
162	1	5	4	5	5	4	5	4	4	4	41
163	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
164	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	42
165	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	43
166	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	45
167	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	43
168	4	5	5	3	5	5	5	5	2	5	44
169	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	34
170	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	42
171	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32
172	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
173	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	40
174	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

175	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
176	3	3	4	5	3	5	5	3	5	4	4	40
177	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	46
178	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	45
179	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	43
180	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
181	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	44
182	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
183	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	45
184	4	3	4	4	4	5	5	3	5	5	4	41
185	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	42
186	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
187	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
188	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	48
189	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	40
190	1	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	41
191	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	46
192	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	37
193	5	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	38
194	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	41
195	5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	45
196	2	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	43
197	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	44
198	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	43
199	4	3	2	4	3	2	2	2	4	3	3	29
200	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	27
201	5	2	5	4	3	4	4	4	3	3	3	37
202	5	3	5	4	4	4	3	5	4	4	4	41
203	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
204	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	44
205	3	3	1	2	2	3	2	3	3	2	2	24
206	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	46
207	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	44
208	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	38
209	2	2	4	3	1	2	1	3	4	2	2	24
210	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	42
211	2	2	3	3	3	5	3	3	5	4	4	33
212	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	43
213	3	2	4	4	3	4	4	4	3	3	3	34
214	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	46
215	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
216	5	3	5	4	3	4	5	3	5	5	5	42
217	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
218	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
219	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
220	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
221	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	44
222	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	36
223	4	1	4	3	4	3	2	4	4	4	4	33
224	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	37
225	4	4	5	5	5	1	2	3	2	3	3	34
226	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
227	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	45
228	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	36
229	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	34
230	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	46
231	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	43
232	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	37
233	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40



UIN SUSKA RIAU

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

234	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
235	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	37
236	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	45
237	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	44
238	4	2	5	4	3	4	3	5	5	4	39
239	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	40
240	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
241	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
242	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	43
243	4	5	3	3	3	3	4	4	5	4	38
244	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	37
245	4	2	3	3	4	5	5	5	5	5	41
246	3	2	4	3	3	4	4	3	3	4	33
247	4	3	2	4	3	4	3	4	4	4	35
248	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
249	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
250	4	3	5	4	3	3	3	5	5	4	39
251	4	4	4	3	4	5	5	4	2	4	39
252	3	3	5	4	3	4	3	3	3	4	35
253	4	2	5	4	3	4	4	5	5	4	40
254	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	34
255	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	44
256	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	37
257	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	32
258	3	3	4	5	4	4	4	4	5	3	39
259	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
260	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
261	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
262	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4	37
263	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	46
264	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	34
265	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
266	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	40
267	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	36
268	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
269	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
270	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	45
271	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	36
272	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	38
273	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	39
274	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	35
275	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48
276	5	4	5	4	4	5	5	4	4	3	43
277	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
278	4	3	4	3	5	4	5	3	3	4	38
279	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	44
280	4	3	5	4	4	5	3	5	4	4	41
281	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	47
282	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
283	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
284	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
285	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	35
286	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	36
287	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	38
288	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	44
289	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	30
290	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	26
291	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
292	2	4	5	3	4	4	4	2	5	4	37



UIN SUSKA RIAU

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

293	4	5	4	3	3	4	3	4	5	4	39
294	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
295	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
296	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
297	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	38
298	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	34
299	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
300	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	40
301	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
302	5	4	5	5	4	5	4	4	3	4	43
303	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	40
304	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	38
305	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	36
306	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
307	5	4	3	4	4	1	5	5	3	4	38
308	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
309	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
310	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
311	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	36
312	3	3	4	4	4	5	4	3	3	4	37
313	3	3	4	4	4	3	5	3	3	4	36
314	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
315	4	1	5	3	4	5	4	4	2	4	36
316	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
317	5	5	5	5	5	5	4	3	2	4	43
318	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	32
319	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
320	4	4	4	3	3	3	5	5	2	4	37
321	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	24
322	4	3	3	4	4	5	5	3	4	4	39
323	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	37
324	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	45
325	3	2	2	4	3	3	3	2	2	2	26
326	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	46
327	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	47
328	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	39
329	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
330	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	40
331	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	36
332	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	44
333	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
334	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	37
335	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
336	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	48
337	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	40
338	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	46
339	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	40
340	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
341	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	44
342	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38
343	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	43
344	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	47
345	4	2	4	4	4	5	3	2	4	4	36
346	3	2	1	2	2	3	4	5	2	3	27
347	2	5	3	1	4	4	3	4	4	3	33
348	3	1	3	2	2	5	5	3	5	4	33
349	2	3	2	4	3	4	5	3	2	4	32
350	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	40

DATA ETHICAL CLIMATE INDEX

Subjek	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	TOTAL
1	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	65
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	59
3	2	1	1	1	2	3	3	3	3	2	1	2	2	4	2	3	4	38
4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	2	2	2	3	2	3	4	3	56
5	2	4	4	3	4	4	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	50
6	4	4	4	5	4	4	4	4	5	2	1	1	1	1	5	4	4	58
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	2	2	1	58
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	78
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	66
10	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	5	5	4	3	4	65
11	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	77
12	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	4	4	66
13	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
14	2	2	4	4	4	3	2	2	1	3	4	4	3	4	4	3	2	50
15	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	75
16	5	5	5	5	4	4	4	4	2	5	4	5	5	1	5	4	4	71
17	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	1	5	4	4	73
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
19	1	1	1	2	3	2	3	2	4	4	4	1	1	1	5	5	5	42
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	84
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	2	4	4	4	76
22	4	4	4	4	5	5	4	5	2	2	5	5	4	2	4	4	4	66
23	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	58
24	4	4	4	4	5	4	4	4	3	2	2	3	2	1	3	4	4	57
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	62
26	5	5	3	3	5	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	67
27	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	65
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	3	4	5	5	5	5	74
29	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	4	4	4	59
30	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	3	2	2	3	5	5	4	69

31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	38
33	1	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	3	3	65
34	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3	4	4	78
35	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	45
36	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	52
37	5	5	4	4	5	5	5	1	1	4	4	4	4	4	2	2	64
38	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	53
39	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
40	3	3	2	4	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	52
41	4	4	4	4	4	5	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	63
42	4	4	4	4	4	4	4	1	1	3	3	3	5	4	3	3	60
43	4	4	4	4	5	5	5	1	1	2	1	1	5	5	5	5	60
44	3	2	2	3	3	2	2	3	4	5	5	4	2	2	2	2	48
45	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	2	2	3	3	74
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
47	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	62
48	4	4	5	5	5	5	5	1	1	2	2	2	4	5	5	5	65
49	5	4	5	5	4	3	3	3	3	1	1	1	5	5	5	5	62
50	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	63
51	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	65
52	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	68
53	5	5	4	5	5	5	5	1	1	4	4	2	4	4	4	4	67
54	3	3	4	3	3	3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	65
55	3	3	4	4	2	3	3	4	4	5	5	3	3	4	1	1	60
56	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	70
57	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	74
58	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
60	4	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	47
61	3	3	3	3	2	3	2	5	4	3	3	2	3	3	3	3	50
62	2	3	3	2	2	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	50
63	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	5	5	5	5	65

Hak cipta milik UIN Suska Riau
 Hak cipta dilindungi undang-undang
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis, di media massa atau tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 c. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

64	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	62
65	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	69
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	65
67	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	52
68	5	4	4	4	5	5	4	3	4	5	2	3	2	4	2	3	62
69	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	1	75
70	3	4	4	4	3	4	5	3	4	1	3	4	3	4	3	4	60
71	2	3	3	3	4	2	2	3	4	4	4	5	5	4	4	5	63
72	5	5	4	4	3	4	4	4	5	3	2	3	3	3	4	4	61
73	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	46
74	4	4	4	5	3	4	4	4	2	2	2	2	1	1	5	4	56
75	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	63
76	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	77
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	66
78	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	77
79	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	4	3	3	4	3	61
80	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	63
81	5	4	4	4	5	4	5	5	3	1	2	2	2	5	5	5	65
82	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3	4	66
83	4	4	4	4	4	3	2	3	5	3	5	5	5	3	3	3	64
84	5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	68
85	4	4	4	4	3	3	3	3	4	1	3	3	2	1	3	4	55
86	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	58
87	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	59
88	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	75
89	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	1	5	63
90	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	4	3	3	4	4	4	55
91	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	54
92	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	55
93	4	3	4	4	3	3	5	4	2	3	3	3	4	3	4	3	59
94	5	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	4	5	75
95	2	3	4	3	2	2	2	3	4	4	4	4	5	3	3	3	54
96	5	5	3	3	4	5	3	5	4	5	1	1	2	3	3	4	62

Hak cipta milik UIN Suska Riau
 Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis, diwartakan atau dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 b. Pengutipan tidak diperbolehkan untuk kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 Diarangi mengutipkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	68
98	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
99	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	70
100	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	76
101	5	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	61
102	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	62
103	5	5	2	4	3	4	4	4	5	1	3	3	4	5	5	5	67
104	5	4	3	5	4	4	4	3	2	2	1	3	3	5	3	5	60
105	4	2	2	3	4	3	4	4	3	4	5	5	3	5	5	5	65
106	5	5	5	5	2	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	78
107	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	71
108	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	3	4	4	4	5	73
109	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	65
110	2	3	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	2	67
111	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	75
112	4	4	5	5	5	4	4	5	5	3	4	2	4	2	5	4	69
113	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	84
114	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	3	3	3	70
115	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	3	70
116	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	76
117	4	5	4	4	5	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	4	74
118	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	79
119	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	72
120	4	5	4	4	5	4	5	5	5	2	5	3	5	5	4	4	74
121	5	5	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	4	4	4	63
122	3	4	4	3	4	4	3	5	3	2	3	2	3	4	3	3	57
123	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	84
124	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	84
125	4	5	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	72
126	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	80
127	5	4	4	4	5	5	4	5	2	1	2	3	3	3	4	5	64
128	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	65
129	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	1	5	73

Hak cipta milik UIN Suska Riau
 Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 Diarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

130	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	53
131	5	5	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	53
132	3	4	5	4	4	3	2	5	5	5	5	5	4	2	4	69
133	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	53
134	3	3	3	4	4	4	5	3	3	4	4	5	5	5	5	66
135	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	80
136	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	63
137	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	68
138	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	2	4	4	4	66
139	2	3	3	3	2	3	2	4	4	4	3	4	2	2	3	49
140	3	5	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	4	4	4	61
141	3	4	5	5	4	4	3	2	4	4	5	5	4	3	5	70
142	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	2	2	4	4	57
143	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3	61
144	5	4	4	4	4	5	4	5	2	2	4	4	3	4	4	67
145	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	4	4	61
146	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	81
147	2	3	3	3	3	5	5	2	3	1	1	2	4	3	3	49
148	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	42
149	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	81
150	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	4	3	54
151	5	4	3	4	4	4	3	5	4	5	3	4	3	4	4	68
152	5	4	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	2	4	4	67
153	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	81
154	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	79
155	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	75
156	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	2	4	4	65
157	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	81
158	5	5	5	2	3	4	5	4	3	3	1	1	4	2	2	55
159	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	5	4	3	73
160	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	2	4	71
161	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	82
162	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	79

Hak cipta milik UIN Suska Riau
 Hak cipta dilindungi undang-undang
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan karya tulis, atau untuk keperluan lain yang wajar UIN Suska Riau.
 b. Pengutipan tidak diperkenankan untuk kepentingan komersial atau keuntungan pribadi.
 Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

163	5	4	4	4	5	3	4	5	5	2	2	3	4	63				
164	5	5	4	5	4	3	3	5	5	5	4	4	4	76				
165	3	2	2	3	2	3	3	4	4	3	2	2	3	46				
166	3	3	4	3	5	4	3	3	1	1	5	3	3	56				
167	4	2	4	5	4	3	2	3	4	5	5	4	3	60				
168	4	4	4	4	5	5	5	5	2	4	5	5	5	74				
169	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	2	2	4	4	3	53	
170	3	5	4	4	4	4	4	5	2	1	2	2	2	4	4	4	58	
171	2	2	2	3	2	3	2	1	2	4	5	3	3	2	3	4	3	46
172	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	78
173	3	3	4	2	3	4	3	4	3	2	2	4	4	5	5	5	5	61
174	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	2	4	4	4	63
175	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	3	3	60
176	4	4	4	5	2	1	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	2	66
177	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	1	5	4	5	5	5	5	70
178	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	69
179	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	76
180	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	79
181	4	4	4	5	2	2	3	3	4	4	5	2	1	1	4	2	2	53
182	2	3	4	4	4	5	2	4	4	3	2	3	3	3	3	4	5	59
183	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	73
184	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	2	4	4	4	74
185	3	4	4	4	5	4	4	3	4	2	3	2	3	3	4	5	5	62
186	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	3	1	1	5	5	5	67
187	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	53
188	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	72
189	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	3	4	4	68
190	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	79
191	5	5	5	5	4	5	5	3	2	4	3	5	5	2	4	3	1	66
192	3	4	4	3	2	3	4	3	4	2	2	2	3	4	3	4	4	54
193	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	1	1	2	4	3	3	51
194	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	64
195	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	1	1	1	41

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif K

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

. Dilarang mengumum

196	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	2	2	5	4	58
197	4	3	4	3	4	4	4	3	2	2	2	5	4	4	4	60
198	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	77
199	5	5	3	4	5	3	3	4	4	3	4	4	3	4	5	67
200	5	5	4	4	5	3	3	4	4	2	4	4	4	5	5	69
201	3	4	4	3	4	2	3	5	2	5	4	5	2	4	4	61
202	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	77
203	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	68
204	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	77
205	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	5	3	3	53
206	5	4	4	4	4	4	4	1	1	5	5	5	5	2	3	65
207	4	5	4	5	5	5	5	2	3	5	5	2	3	3	4	69
208	3	4	3	3	5	4	3	4	3	5	3	4	4	3	4	63
209	5	5	4	4	4	4	3	4	1	2	1	1	2	5	4	56
210	5	4	4	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	78
211	5	4	3	3	3	4	4	3	2	2	2	4	2	2	4	54
212	3	3	3	3	4	3	2	2	5	5	2	4	4	3	4	55
213	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	49
214	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	58
215	3	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	71
216	4	4	5	3	3	4	2	4	5	5	5	4	5	5	5	71
217	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	80
218	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	65
219	4	4	5	5	5	5	4	2	2	4	5	5	5	5	5	74
220	3	5	5	5	4	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	74
221	2	2	2	1	1	2	1	1	4	5	5	5	5	1	2	41
222	4	5	5	4	4	2	3	3	4	4	3	3	2	3	4	60
223	1	5	5	5	3	1	1	3	1	1	1	1	1	4	5	47
224	5	3	3	3	4	4	5	5	5	4	1	3	3	4	3	63
225	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	68
226	1	4	5	5	3	1	1	3	1	1	1	1	4	5	4	46
227	4	3	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	4	4	3	58
228	5	4	4	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	2	70

Hak cipta milik UIN Suska Riau
 Hak cipta Dilindungi Undang-Undang
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya tulis, di tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 . Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

229	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3	2	2	4	4	3	54
230	4	5	5	4	5	5	5	1	2	3	3	2	3	4	4	64
231	2	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	53
232	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	70
233	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	70
234	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	2	2	66
235	3	3	4	2	4	3	3	3	5	5	3	4	3	5	4	61
236	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	84
237	4	4	4	4	5	4	5	2	4	4	4	5	4	3	4	69
238	5	5	5	3	3	4	5	5	3	3	4	4	5	4	4	71
239	3	4	3	3	4	4	3	4	2	2	3	2	3	4	4	55
240	4	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	55
241	4	5	5	3	4	3	5	3	4	2	3	3	2	5	3	62
242	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	80
243	5	5	3	2	4	5	5	4	2	3	1	2	1	2	3	53
244	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	55
245	4	4	2	4	3	3	4	4	1	3	3	3	4	4	4	57
246	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	54
247	5	4	4	4	4	4	4	4	1	4	5	5	5	5	1	69
248	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	62
249	5	5	4	4	4	4	5	5	1	1	2	3	2	5	3	62
250	3	4	3	4	3	3	5	5	4	2	5	3	3	3	3	58
251	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	77
252	4	5	5	4	4	5	4	5	2	1	2	1	2	5	4	62
253	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	2	2	3	4	3	56
254	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	3	71
255	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	2	59
256	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	58
257	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
258	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	5	4	3	73
259	5	5	4	3	3	3	4	3	2	2	4	3	5	3	3	59
260	3	3	3	5	4	4	3	4	3	3	1	1	5	5	3	58
261	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68

262	3	2	4	3	4	3	4	2	2	2	2	1	4	4	4	52
263	4	5	5	3	3	4	4	3	3	2	2	3	4	4	4	63
264	2	3	1	2	2	1	2	4	3	4	4	5	2	1	1	41
265	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	71
266	3	5	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	3	4	4	68
267	2	3	2	3	2	2	3	4	4	4	4	5	2	2	2	48
268	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	2	2	2	69
269	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	68
270	4	5	4	4	5	4	4	1	2	2	1	2	5	4	5	61
271	4	4	3	3	4	3	4	4	3	5	5	5	4	4	4	66
272	4	3	3	4	4	4	5	4	4	2	3	3	4	3	5	62
273	4	5	4	3	4	3	3	4	2	4	4	5	4	4	5	66
274	5	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	66
275	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	79
276	4	5	5	5	5	5	5	3	3	2	5	4	3	5	5	74
277	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	76
278	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	74
279	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	3	5	4	4	4	74
280	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	70
281	4	5	4	5	5	4	5	3	3	4	4	3	4	5	4	71
282	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	59
283	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
284	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	76
285	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	75
286	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	79
287	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	5	3	4	66
288	4	5	5	3	5	5	5	4	4	2	4	3	5	5	5	73
289	3	3	2	2	4	4	3	1	1	3	4	3	3	3	3	46
290	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	77
291	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	61
292	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	5	3	3	4	4	65
293	4	5	5	5	5	5	5	1	2	2	2	1	1	4	5	61
294	4	4	4	4	4	2	3	1	1	3	3	2	4	3	3	53

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif K

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini.

295	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	61
296	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	61
297	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5	3	3	3	65
298	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	64
299	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
300	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	65
301	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	63
302	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	70
303	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	81
304	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
305	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3	61
306	5	5	5	5	5	5	5	3	2	4	2	4	4	5	5	3	72
307	5	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	2	2	1	5	5	59
308	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	4	58
309	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	64
310	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	3	4	4	4	67
311	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	5	4	3	3	58
312	4	3	3	3	2	5	4	2	3	2	2	5	5	3	2	3	56
313	4	3	3	3	2	5	4	2	4	4	4	5	5	3	2	3	61
314	4	4	4	5	5	5	4	3	3	2	2	5	5	4	5	5	71
315	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	5	5	5	3	3	50
316	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	68
317	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	41
318	2	1	3	2	2	3	4	4	5	1	1	1	1	1	1	3	38
319	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	69
320	2	3	4	1	2	5	1	5	5	1	2	5	5	4	5	5	61
321	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	63
322	5	5	5	5	5	5	4	1	4	1	1	1	1	1	4	4	61
323	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3	3	5	5	4	4	67
324	4	5	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	74
325	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	57
326	5	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	76
327	4	4	4	4	4	5	5	3	4	1	2	2	3	2	5	5	61

Hak cipta milik UIN Suska Riau
 Hak cipta Diindungi Undang-Undang
 a. Penelitian yang dilakukan oleh penulis di sini tanpa mencontohkan dan menyalin sumber.
 b. Penelitian tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencontohkan dan menyalin sumber.

328	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	79
329	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	5	5	4	3	4	69
330	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	45
331	3	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	1	3	66
332	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	1	3	66
333	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	82
334	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	75
335	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3	2	2	4	4	4	63
336	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	83
337	4	5	4	5	5	4	3	1	3	2	3	2	5	5	5	63
338	2	3	2	4	4	5	5	2	2	2	1	2	2	4	5	52
339	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
340	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
341	5	4	5	5	4	4	5	4	2	1	2	2	1	5	5	63
342	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	57
343	3	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	73
344	5	4	5	5	5	4	4	5	3	4	2	3	2	2	4	65
345	4	3	4	4	2	2	4	3	5	5	4	5	5	4	5	67
346	3	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	3	4	68
347	1	4	2	3	5	2	1	4	3	2	5	3	2	5	2	52
348	2	1	2	2	3	3	2	3	3	3	2	1	2	2	3	39
349	2	3	2	2	3	4	5	4	4	3	2	3	2	3	4	50
350	4	4	3	3	4	4	5	4	4	2	2	3	2	3	2	56



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN G

(Deskripsi Subjek Penelitian)

UIN SUSKA RIAU

Deskripsi Subjek Berdasarkan Lokasi Pekerjaan

Universitas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	UIN	128	36.6	36.6	36.6
	UR	146	41.7	41.7	78.3
	UIR	76	21.7	21.7	100.0
	Total	350	100.0	100.0	

Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	173	49.4	49.4	49.4
	perempuan	177	50.6	50.6	100.0
	Total	350	100.0	100.0	

Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Pekerjaan

Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	karyawan	266	76.0	76.0	76.0
	dosen	84	24.0	24.0	100.0
	Total	350	100.0	100.0	

Deskripsi Subjek Berdasarkan Tingkat Pendidikan

pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	1	.3	.3	.3
	SMP	1	.3	.3	.6
	SMA/SMK	31	8.9	8.9	9.4
	D3	18	5.1	5.1	14.6
	S1	170	48.6	48.6	63.1
	S2	106	30.3	30.3	93.4
	S3	23	6.6	6.6	100.0
	Total	350	100.0	100.0	

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Deskripsi Subjek Berdasarkan Usia

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22	2	.6	.6	.6
	23	2	.6	.6	1.1
	24	3	.9	.9	2.0
	25	9	2.6	2.6	4.6
	26	2	.6	.6	5.1
	27	8	2.3	2.3	7.4
	28	11	3.1	3.1	10.6
	29	9	2.6	2.6	13.1
	30	10	2.9	2.9	16.0
	31	9	2.6	2.6	18.6
	32	17	4.9	4.9	23.4
	33	12	3.4	3.4	26.9
	34	14	4.0	4.0	30.9
	35	23	6.6	6.6	37.4
	36	14	4.0	4.0	41.4
	37	16	4.6	4.6	46.0
	38	10	2.9	2.9	48.9
	39	8	2.3	2.3	51.1
	40	19	5.4	5.4	56.6
	41	11	3.1	3.1	59.7
	42	4	1.1	1.1	60.9
	43	10	2.9	2.9	63.7
	44	14	4.0	4.0	67.7
	45	6	1.7	1.7	69.4
	46	7	2.0	2.0	71.4
	47	11	3.1	3.1	74.6
	48	16	4.6	4.6	79.1
	49	2	.6	.6	79.7
	50	11	3.1	3.1	82.9
	51	7	2.0	2.0	84.9
	52	10	2.9	2.9	87.7
	53	4	1.1	1.1	88.9
	54	7	2.0	2.0	90.9
	55	4	1.1	1.1	92.0
	56	6	1.7	1.7	93.7
	57	4	1.1	1.1	94.9
	58	6	1.7	1.7	96.6
	59	3	.9	.9	97.4
	60	2	.6	.6	98.0
	61	2	.6	.6	98.6
	62	2	.6	.6	99.1
	63	2	.6	.6	99.7
	65	1	.3	.3	100.0
Total		350	100.0	100.0	



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN H

(Deskripsi Data Penelitian)

UIN SUSKA RIAU

Kategorisasi *Ethical Behavior*

Y-EB

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	56	16.0	16.0	16.0
	2	245	70.0	70.0	86.0
	3	49	14.0	14.0	100.0
	Total	350	100.0	100.0	

Kategorisasi *Ethical Leadership*

X-EL

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	55	15.7	15.7	15.7
	2	241	68.9	68.9	84.6
	3	54	15.4	15.4	100.0
	Total	350	100.0	100.0	

Kategorisasi *Ethical Climate*

M-EC

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	60	17.1	17.1	17.1
	2	229	65.4	65.4	82.6
	3	61	17.4	17.4	100.0
	Total	350	100.0	100.0	

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengutipkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN I

(Uji Asumsi)

UIN SUSKA RIAU



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Unstandardized Residual	350	-23.76408	18.39152	.0000000	8.38890790	-.353	.130	-.386	.260
Valid N (listwise)	350								

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y * x1	Between Groups	(Combined)	2289.323	26	88.051	1.163	.269
		Linearity	410.681	1	410.681	5.424	.020
		Deviation from Linearity	1878.641	25	75.146	.992	.477
	Within Groups		24455.617	323	75.714		
Total			26744.940	349			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y * x2	Between Groups	(Combined)	5001.188	44	113.663	1.594	.013
		Linearity	2150.635	1	2150.635	30.167	.000
		Deviation from Linearity	2850.553	43	66.292	.930	.600
	Within Groups		21743.752	305	71.291		
Total			26744.940	349			

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.997	2.236		4.470	.000
	Ethical Leadership	-.044	.051	-.049	-.874	.383
	Ethical Climate	-.023	.027	-.047	-.831	.407

a. Dependent Variable: EB_RES



Uji Multikolinieritas

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Coefficients^a

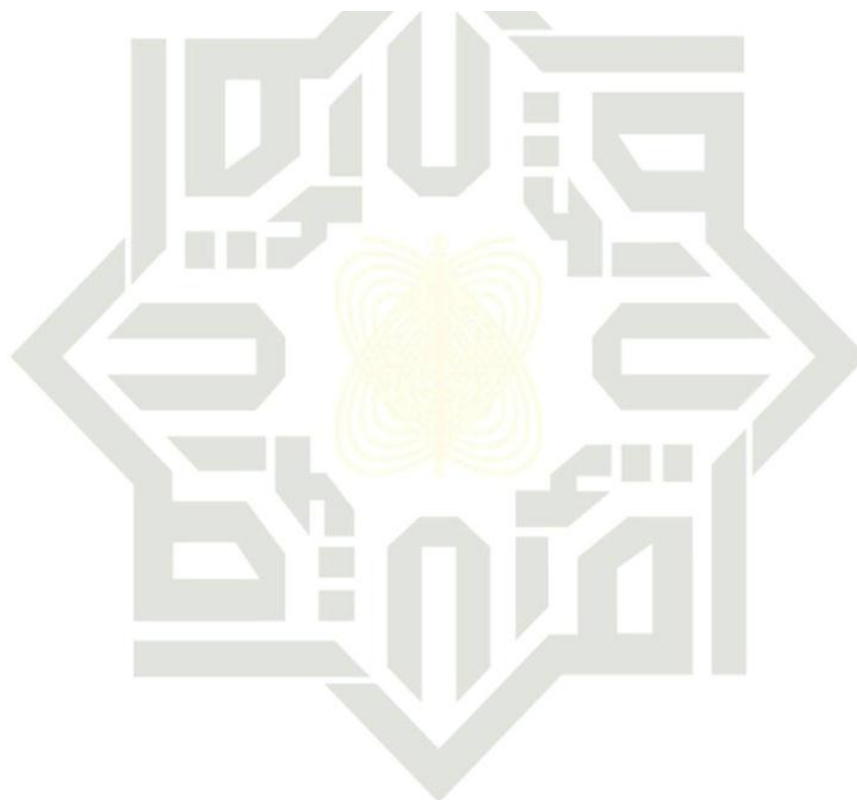
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	64.010	3.802		16.837	.000		
	X1	.060	.086	.038	.692	.490	.899	1.113
	X2	.234	.047	.272	5.006	.000	.899	1.113

a. Dependent Variable: Y

uska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
ngan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
entingan yang wajar UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN J

(Uji Hipotesis)

UIN SUSKA RIAU



Uji Analisis Regresi Linier Berganda

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	64.093	3.811		16.817	.000
	Gender	-.384	.902	-.022	-.426	.670
	EL	.061	.086	.038	.708	.480
	EC	.235	.047	.272	5.012	.000

a. Dependent Variable: EB

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2197.360	3	732.453	10.324	.000 ^b
	Residual	24547.580	346	70.947		
	Total	26744.940	349			

a. Dependent Variable: EB

b. Predictors: (Constant), EC, Gender, EL

Koefisien Determinasi (R)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.287 ^a	.082	.074	8.423

a. Predictors: (Constant), EC, Gender, EL

Uji Mediasi By Process

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com

Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

```

*****
Model 4
: EBehavior
: ELeaders
: EClimate
Sample size: 300
*****
OUTCOME VARIABLE:
EClimate
Model Summary
      R      R-sq    MSE      F    df1    df2      p
      .318    .101  93.143   39.159   1.000  348.000   .000
Model
      coeff      se      t      p    LLCI    ULCI
Constant    41.142    3.762   10.935   .000   33.742   48.541
ELeaders     .586     .094    6.258   .000    .402    .771
Standardized coefficients
      coeff
ELeaders     .318
*****
OUTCOME VARIABLE:
EBehavior
  
```

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
.286	.082	70.779	15.432	2.000	347.000	.000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	64.010	3.802	16.837	.000	56.533	71.487
ELeaders	.060	.086	.692	.490	-.110	.229
EClimate	.234	.047	5.006	.000	.142	.326

Standardized coefficients

	coeff
ELeaders	.038
EClimate	.272

Test(s) of X by M interaction:

F	df1	df2	p
4.189	1.000	346.000	.041

***** TOTAL EFFECT MODEL *****

OUTCOME VARIABLE:

EBehavior

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
.124	.015	75.673	5.427	1.000	348.000	.020

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	73.634	3.391	21.713	.000	66.965	80.304
ELeaders	.197	.084	2.330	.020	.031	.363

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Standardized coefficients

Coeff

Leaders .124

***** TOTAL, DIRECT, AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y *****

Total effect of X on Y

Effect	se	t	p	LLCI	ULCI	c_cs
.197	.084	2.330	.020	.031	.363	.124

Direct effect of X on Y

Effect	se	t	p	LLCI	ULCI	c'_cs
.060	.086	.692	.490	-.110	.229	.038

Indirect effect(s) of X on Y:

Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
EClimat	.137	.037	.074 .216

Completely standardized indirect effect(s) of X on Y:

Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
EClimat	.086	.022	.047 .133

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95.0000

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:

5000



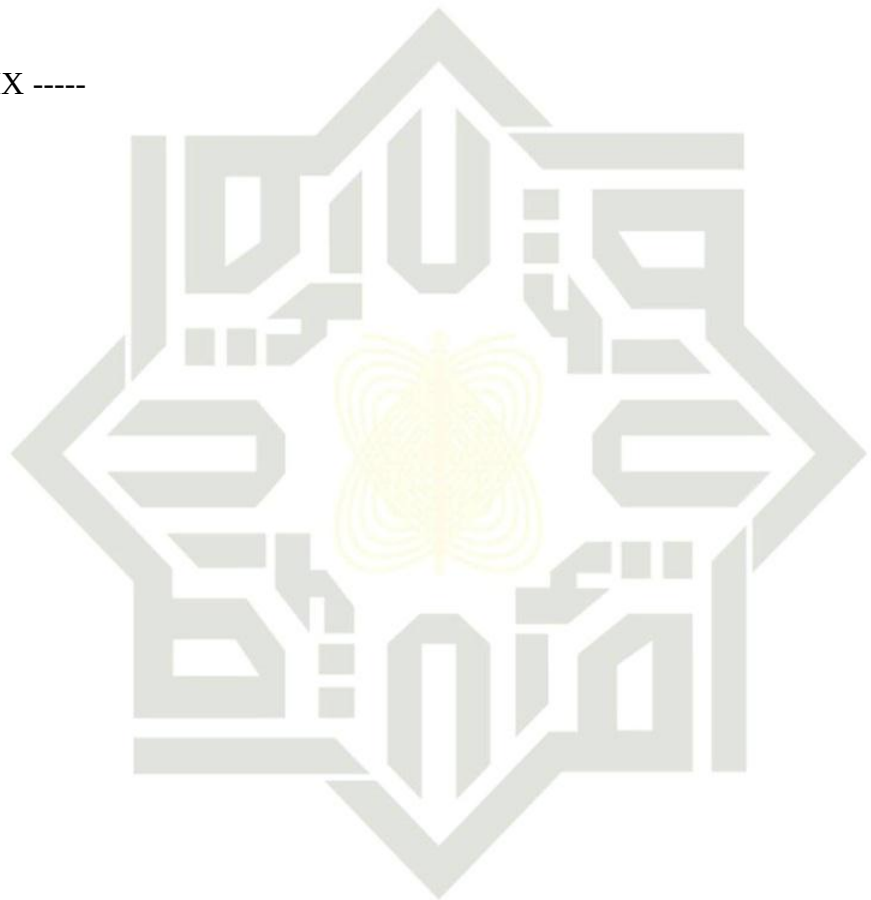
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

WARNING: Variables names longer than eight characters can produce incorrect output when some variables in the data file have the same first eight characters. Shorter variable names are recommended. By using this output, you are accepting all risk and consequences of interpreting or reporting results that may be incorrect.

--- END MATRIX ----



UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN K

(Analisis Tambahan)

UIN SUSKA RIAU



Uji Beda *Ethical Behavior* Berdasarkan Jenis Pekerjaan

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Group Statistics					
	jenis pekerjaan	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Ethical Behavior	karyawan	266	81.35	8.616	.528
	dosen	84	81.81	9.221	1.006

lik UI
dang-Un
bagian
untuk k
nerugike

Independent Samples Test									
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference Lower Upper
Ethical Behavior	Equal variances assumed	.736	.392	-.419	348	.675	-.460	1.097	-2.617 1.698
	Equal variances not assumed			-.405	131.943	.686	-.460	1.136	-2.708 1.788

pa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
itian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
N Suska Riau.





© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN I

(Surat Pelengkap Penelitian)

UIN SUSKA RIAU

RIWAYAT HIDUP PENELITI



Fauziah Azzarah lahir di Pekanbaru pada 24 Mei 2002. Peneliti merupakan anak kedua dari tiga bersaudara, putri dari Bapak Irwanto dan Ibu Lesewi Lita Alwi. Peneliti memperoleh pendidikan dasar di SD Negeri 42 Pekanbaru, kemudian melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 32 Pekanbaru, dan menyelesaikan pendidikan menengah atas di SMA IT Al-Ittihad Pekanbaru. Pada tahun 2020, peneliti melanjutkan studi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan program studi Psikologi. Alhamdulillah dan atas izin Allah, Pada tanggal 22 Januari 2025, yang bertepatan dengan 22 Rajab 1446 H, peneliti dinyatakan **“LULUS”** dan memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi) dengan Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) 3,55. Gelar tersebut diraih setelah berhasil menyelesaikan dan mempertahankan skripsi berjudul ***Hubungan Ethical Leadership, Ethical Climate, Dan Gender Dengan Ethical Behavior Pada Karyawan Dan Dosen Di Instansi Perguruan Tinggi Pekanbaru***” dibawah bimbingan Ibu Dr. Hijriyati Cucuani, M.Psi.