

INTISARI

Penerapan kepemimpinan etis memegang peranan penting dalam organisasi pemerintah, salah satunya adalah Sekretariat DPRD. Penelitian ini diarahkan untuk melihat bagaimana pengaruh penilaian karyawan terhadap kepemimpinan etis dari ketua Sekretariat DPRD di kabupaten Paser terhadap tingkat efikasi diri karyawan, tingkat kepercayaan karyawan terhadap pemimpin, dan tingkat komitmen organisasional karyawan.

Data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner (n=93) dianalisa menggunakan metode kuantitatif. Untuk menganalisa data hipotesis, penelitian ini menggunakan uji hipotesis dan regresi linear sederhana dalam menjelaskan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan etis berpengaruh positif terhadap efikasi diri karyawan, kepercayaan karyawan terhadap pemimpin, komitmen afektif karyawan, komitmen normatif karyawan, namun berpengaruh negatif terhadap komitmen kontinuas karyawan. Artinya bahwa semakin tinggi penilaian karyawan terhadap kepemimpinan etis, ketika pemimpin dinilai semakin beretika dan juga menerapkan nilai-nilai etika dalam kepemimpinan, maka semakin meningkat pula efikasi diri karyawan, kepercayaan karyawan terhadap pemimpin, komitmen afektif karyawan, dan komitmen normatif karyawan. Namun yang menarik adalah hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik penilaian karyawan terhadap etika pemimpin, maka semakin menurun tingkat komitmen kontinuas karyawan.

Kata Kunci: kepemimpinan etis, efikasi diri, kepercayaan terhadap pemimpin, komitmen afektif, komitmen normatif, komitmen kontinuas, Sekretariat DPRD Kabupaten Paser

ABSTRACT

The implementation of ethical leadership plays important roles in the government organization, one being the DPRD Secretariat. This research is directed to see how the employee assessment on the ethical leadership of the head of DPRD Secretariat of Paser Regency influences employee self-efficacy, employee trust in leader, and employee commitment.

The primary data obtained from the distributed questionnaire (n=93) were analyzed using a quantitative method. To analyze the data, this research used a hypothesis testing and simple linear regression to explain the relations between the independent variable and the dependent variable.

The result shows that ethical leadership has a positive influence on employee self-efficacy, employee trust in leader, employee affective commitment, and employee normative commitment, but a negative influence on continuance commitment. It means that the higher the value of employee to the ethical leadership, when the leader is valued in being more ethical as well as in applying ethical values in leadership, the higher the employee self-efficacy, employee trust in leader, employee affective commitment, and employee normative commitment. However it is interesting that the result of this research shows that the better the value of employee toward ethical leader is, the lower the level of continuance commitment among the employees.

Keywords: ethical leadership, self-efficacy, trust in leader, affective commitment, normative commitment, continuance commitment, DPRD Secretariat of Paser regency.