

KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI PERANTARA HUBUNGAN ANTARA
KEPIMPINAN BERETIKA DENGAN TINGKAH LAKU
KEWARGANEGARAAN ORGANISASI

NOR SHILA BINTI YUNUS

Tesis ini dikemukakan sebagai memenuhi
syarat penganugerahan ijazah
Sarjana Sains (Pembangunan Sumber Manusia)

Fakulti Pengurusan
Universiti Teknologi Malaysia

JUN 2016

Dedikasi kepada bonda, Rauniah binti Abdul Rahman dan Ayahanda, Yunus b. Dahan

Semua pensyarah,

Adik-beradik dan keluarga tersayang,

Serta setiap insan yang sentiasa memberi sokongan dan dorongan

PENGHARGAAN

Dengan nama Allah yang Maha Pemurah lagi Maha Pengasih

Alhamdulillah. Segala puji bagi Allah atas limpah dan kurniannya, dapat juga saya menyiapkan penulisan Tesis bertajuk ‘Komitmen Organisasi Sebagai Perantara Hubungan Antara Kepimpinan Beretika dengan OCB’.

Pertama sekali saya ingin mengucapkan ribuan terima kasih yang tak terhingga kepada Prof.Madya Dr. Ishak b Mad Shah serta Dr. Siti Aisyah selaku Penyelia dan Penyelia bersama penyelia,di atas bimbingan, dan sokongan yang diberikan sepanjang proses penulisan tesis ini.

Selain itu, terima kasih juga diucapkan kepada penilai yang terlibat di atas penilaian yang telus dan pandangan-pandangan membina.

Sekalung penghargaan juga diucapkan kepada semua kakitangan di PKMD seluruh Negeri Johor, terutama Pegawai Kebajikan Masyarakat di setiap daerah Negeri Johor kerana sudi memberikan kerjasama yang begitu baik sepanjang proses pengumpulan data bagi kajian ini.

Tidak lupa juga ribuan terima kasih diucapkan kepada ayahanda dan bonda serta keluarga yang tidak jemu-jemu memberi bantuan dari segi kewangan serta sokongan.

Terima kasih juga diucapkan kepada rakan-rakan yang turut sama membantu menyumbangkan pandangan dan memberi semangat kepada saya dalam usaha menyiapkan penulisan tesis ini walaupun banyak cabarannya. Akhir kata, terima kasih kepada semua pihak yang terlibat sama ada secara langsung atau tidak langsung dalam menyiapkan tesis ini

ABSTRAK

Setiap organisasi memerlukan seorang pemimpin. Ini kerana, pemimpin memainkan peranan penting dalam memandu pekerja bagi mencapai objektif dan matlamat organisasi. Kehadiran pemimpin berkesan adalah penting kerana ia boleh meningkatkan prestasi organisasi. Pemimpin berkesan sering dikaitkan dengan moral dan nilai-nilai etika. Oleh itu, pemimpin yang beretika adalah penting memandangkan mereka mampu memberi kesan kepada tingkah laku dan sikap pekerja. Kajian ini telah dijalankan untuk melihat peranan komitmen organisasi sebagai perantara di dalam hubungan antara kepimpinan beretika dengan tingkah laku kewarganegaraan organisasi (OCB). Terdapat lima objektif dalam kajian ini iaitu (a)mengenal pasti tahap kepimpinan beretika, (b)melihat kesan kepimpinan beretika kepada tingkah laku kewarganegaraan organisasi, (c)melihat kesan kepimpinan beretika ke atas komitmen organisasi, (d)melihat kesan komitmen organisasi ke atas tingkah laku kewarganegaraan organisasi serta (e)melihat kesan komitmen organisasi sebagai perantara di dalam hubungan di antara kepimpinan beretika dengan tingkah laku kewarganegaraan organisasi. Seramai 118 orang kakitangan Pejabat Kebajikan Masyarakat Daerah (PKMD) di Negeri Johor telah mengambil bahagian dalam kajian ini. Pemilihan responden dibuat dengan menggunakan kaedah pensampelan kelompok dan pensampelan rawak mudah. Tiga jenis instrumen telah digunakan iaitu skala kepimpinan beretika, skala tingkah laku kewarganegaraan organisasi dan soal selidik komitmen organisasi. Data yang diperoleh kemudiannya dianalisis dengan menggunakan kaedah analisis deskriptif min dan analisis regresi. Hasil dapatan kajian menunjukkan bahawa kepimpinan beretika memberi kesan kepada OCB dan komitmen organisasi, manakala komitmen organisasi mampu memberi kesan kepada OCB. Akhir sekali, keputusan regresi pelbagai menunjukkan komitmen organisasi dengan signifikannya menjadi perantara di dalam hubungan antara kepimpinan beretika dengan OCB.

ABSTRACT

Every organization needs a leader. A leader plays an important role especially in guiding the employees to achieve organization's goals and objectives. The presence of effective leaders is very important as they can increase the organizational performance. Effective leaders always associated with moral and ethical values. Ethical leaders are important since they can also affect employees behavior and attitude. This study aims to examine the role of organizational commitment as a mediator in the relationship between ethical leadership and organizational citizenship behavior (OCB). Five objectives of this study are (a)to examine the level of ethical leadership, (b)to examine the effect of Ethical Leadership on employees' OCB (c)to investigate the impact of ethical leadership on employees' organizational commitment (d)to investigate the impact of organizational commitment on OCB and (e)to examine the impact of organizational commitment as mediator in the relationship between ethical leadership and OCB. A total of 118 Pejabat Kebajikan Masyarakat Daerah (PKMD) staff in Johor participated in this study. The respondents were selected by using cluster sampling and simple random sampling. Three instruments were used namely ethical leadership scale, organizational citizenship behavior scale and organizational commitment questionnaire. The obtained data were analyzed using descriptive mean analysis and regression analysis. The findings show that ethical leadership gives an impact on OCB and organizational commitment, while organizational commitment can affect OCB. Finally, the result of multiple regression shows that organizational commitment significantly mediate the relationship between ethical leadership and OCB.

SENARAI KANDUNGAN

BAB	PERKARA	MUKA SURAT
	TAJUK	i
	DEKLARASI	ii
	DEDIKASI	iv
	PENGHARGAAN	v
	ABSTRAK	vi
	ISI KANDUNGAN	vii
	SENARAI JADUAL	x
	SENARAI RAJAH	xii
	SENARAI SINGKATAN	xiii
	SENARAI LAMPIRAN	xiv
1	Pengenalan	
	1.1 Pendahuluan	1
	1.2 Latar Belakang Kajian	2
	1.3 Penyataan Masalah	8
	1.4 Persoalan Kajian	14
	1.5 Objektif Kajian	14
	1.6 Skop Kajian	14
	1.7 Kepentingan Kajian	15
	1.8 Batasan Kajian	16
	1.9 Definisi Konseptual dan Operasi	18
	1.10 Kesimpulan	22
2	Sorotan Kesusasteraan	
	2.1 Pendahuluan	23
	2.2 Kepimpinan Beretia	23
	2.3 Etika dalam kalangan Kakitangan Perkhidmatan Awam	36
	2.4 Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi	40

	2.5 Komitmen Organisasi	46
	2.6 Teori-teori Dalam Kajian	50
	2.7 Kajian- kajian Lepas.	52
	2.8 Hipotesis Kajian	58
	2.9 Kerangka Kajian	61
	2.10 Kesimpulan	61
3	KAEDAH KAJIAN	
	3.1 Pengenalan	63
	3.2 Reka Bentuk Kajian	63
	3.3 Populasi	66
	3.4 Kaedah Pensampelan	67
	3.5 Kaedah Pengumpulan Data	70
	3.6 Instrumen Kajian	70
	3.7 Kaedah Analisis Data	74
	3.8 Kajian Rintis	79
	3.9 Analisis Faktor	80
	3.10 Kesimpulan	82
4	ANALISIS DATA	
	4.1 Pengenalan	83
	4.2 Data Demografi	83
	4.3 Analisis Faktor	85
	4.4 Analisis Ujian Taburan Normaliti, Linearity, Homoscedastocity dan Multicolinearity	91
	4.5 Analisis Korelasi antara Kepimpinan Beretika, Komitmen Organisasi dan Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi	95
	4.6 Objektif 1: Menentukan Tahap Kepimpinan Beretika dalam kalangan Kakitangan Perkhidmatan Awam di PKMD Negeri Johor	97
	4.7 Objektif 2: Mengkaji Kesan Kepimpinan Beretika ke atas Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi	98
	4.8 Objektif 3: Melihat Kesan Kepimpinan Beretika ke atas Komitmen Organisasi	100
	4.9: Objektif 4: Melihat Kesan Komitmen Organisasi ke atas Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi	102

4.10	Objektif 5: Melihat Kesan Komitmen Organisasi ke atas Hubungan di antara Kepimpinan Beretika dengan Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi	104
4.11	Kesimpulan	108
5	PERBINCANGAN	
5.1	Pendahuluan	109
5.2	Rumusan Dapatan Kajian	110
5.3	Tahap Kepimpinan Beretika	111
5.4	Kesan Kepimpinan Beretika kepada OCB	114
5.5	Kesan Kepimpinan Beretika kepada Komitmen Organisasi	117
5.6	Kesan Komitmen Organisasi kepada OCB	120
5.7:	Kesan Komitmen Organisasi ke atas Hubungan Antara Kepimpinan Beretika dengan OCB	122
5.8	Cadangan	125
5.9	Rumusan dan Kesimpulan	126
	RUJUKAN	128
	LAMPIRAN	137

SENARAI JADUAL

TAJUK JADUAL	MUKA SURAT
Jadual 1.1 Jumlah Tangkapan Rasuah Kakitangan perkhidmatan awam Tahun 2011, 2012 dan 2013	3
Jadual 1.2 Kes Rasuah tahun 2011 hingga 2013	4
Jadual 1.3 Statistik Aduan Salah Laku Kakitangan perkhidmatan awam 2011 hingga 2014	5
Jadual 2.1 Kajian-kajian lepas hubungan antara kepimpinan beretika dengan tingkah laku kewarganegaraan organisasi	58
Jadual 2.2 Kajian-kajian lepas hubungan di antara kepimpinan beretika dengan komitmen organisasi	59
Jadual 2.3 Kajian-kajian lepas hubungan antara komitmen organisasi dengan tingkah laku kewarganegaraan organisasi	60
Jadual 3.1 Taburan Saiz Populasi Mengikut Daerah	67
Jadual 3.2 Kelompok Populasi dan Sampel	69
Jadual 3.3 Jumlah Populasi dan Saiz Sampel	69
Jadual 3.4 Taburan Item Kepimpinan Beretika Mengikut Domain	71
Jadual 3.5 Skala Item Ujian Kepimpinan Beretika	72
Jadual 3.6 Jumlah Item Komitmen Organisasi Mengikut Domain	72
Jadual 3.7 Skala Item Untuk Ujian Komitmen Organisasi	73
Jadual 3.8 Taburan Item Ujian Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi Mengikut Domain	73
Jadual 3.9 Skala Skor Ujian Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi	73
Jadual 3.10 Taburan Kekekapan	76
Jadual 3.11 Analisis Regresi Hierarki	78
Jadual 3.12 Rumusan Kaedah Analisis Data	78

Jadual 3.13	Keputusan Kajian Rintis	80
Jadual 4.10	Maklumat Demografi Responden	84
Jadual 4.2	Rotated Component Matrixa	87
Jadual 4.3	Rotated Component Matrixa	89
Jadual 4.4	Rotated Component Matrixa	91
Jadual 4.5	Ujian Normaliti Kolmogorov-Smirnov	92
Jadual 4.6	Ujian Multicollinearity	95
Jadual 4.7	Analisis Korelasi antara Pemboleh Ubah Kepimpinan Beretika, Komitmen Organisasi dan Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi	97
Jadual 4.8	Taburan Nilai Min Mengikut Dimensi Kepimpinan Beretika	98
Jadual 4.9	Kesan Kepimpinan Beretika ke atas Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi	98
Jadual 4.10	Kesan Dimensi Kepimpinan Beretika Ke Atas Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi	99
Jadual 4.11	Kesan Kepimpinan Beretika ke atas OCBI dan OCBO	100
Jadual 4.12	Kesan Kepimpinan Beretika ke atas Komitmen Pekerja Organisasi	100
Jadual 4.13	Kesan Dimensi Kepimpinan Beretika ke atas Komitmen Organisasi	101
Jadual 4.14	Kesan Kepimpinan Beretika ke atas Komitmen Afektif, Komitmen Normatif dan Komitmen Berterusan	101
Jadual 4.15	Kesan Komitmen Organisasi ke atas Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi	102
Jadual 4.16	Kesan Dimensi Komitmen Organisasi Ke Atas Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi	103
Jadual 4.17	Kesan Komitmen Organisasi ke atas OCBI dan OCBO	103
Jadual 4.18	Analisis Kesan Komitmen Organisasi di dalam Hubungan di antara Kepimpinan Beretika dan Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi	107

SENARAI RAJAH

TAJUK RAJAH		MUKA SURAT
Rajah 2.1	Dua Tunjang Kepimpinan Beretika	27
Rajah 2.2	Model Kepimpinan Beretika Beretika Berlandaskan Karakter Nabi Muhammad SAW	34
Rajah 2.3	Tonggak 12	38
Rajah 2.4	Kerangka Kajian	61
Rajah 3.1	Carta Alir Kajian	65
Rajah 4.1	Scatterplot Ujian Linearity Kepimpinan Beretika dan OCB	93
Rajah 4.2	Scatterplot Ujian Linearity Kepimpinan Beretika dengan Komitmen Organisasi	94
Rajah 4.3	Scatterplot Ujian Linearity Komitmen Organisasi dengan OCB	94

SENARAI SINGKATAN

JKM	= Jabatan Kebajikan Masyarakat
PKMD	= Pejabat Kebajikan Masyarakat Daerah
JKMM	= Jabatan Kebajikan Masyarakat Malaysia
OCB	= Tingkah laku Kewarganegaraan Organisasi
OCBI	= Tingkah Laku Kwargaan Organisasi (Individu)
OCBO	= Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi (Organisasi)
SPRM	= Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia
BPA	= Biro Pengaduan Am-
SD	= Sisihan Piawai
KMO	= Kaiser-Meyer-Olkin
KE	= Kepimpinan Beretika
PIN	= Pelan Integriti Nasional
VIF	= Varian Inflation Function

SENARAI LAMPIRAN

TAJUK LAMPIRAN

MUKA SURAT

Lampiran 2: Borang Soal Selidik

138

BAB 1

PENGENALAN

1.1 Pendahuluan

Semua masyarakat di dunia, khususnya masyarakat Malaysia ingin mewujudkan sebuah negara yang mempunyai pentadbiran yang mempunyai imej bersih. Dalam pembentukan sosioekonomi negara, kakitangan perkhidmatan awam dilihat sebagai satu komponen yang sangat penting. Oleh kerana perkhidmatan awam merupakan antara sektor yang penting serta mempunyai tanggungjawab yang utama dalam negara, maka setiap anggota perkhidmatan awam perlulah melaksanakan tanggungjawab yang diamanahkan dengan penuh beretika (Mustafa, 2001).

Bagi mewujudkan kakitangan perkhidmatan awam yang beretika, kehadiran pemimpin beretika dalam organisasi adalah penting. Ini kerana, pemimpin beretika mampu memberi teladan yang baik kepada pekerja-pekerja yang lain, seterusnya mempengaruhi pekerja lain untuk bertingkah laku secara beretika (Sulaiman, 2005). Di dalam Al-Quran, Allah telah menjelaskan bahawa antara ciri-ciri yang perlu ada pada seorang pemimpin adalah amanah dan kebijaksanaan. Firman Allah dalam surah Yusuf ayat 54 – 55;

Dan (setelah mendengar pengakuan perempuan-perempuan itu), raja berkata: “Bawalah Yusuf kepadaku, aku hendak menjadikan dia orang yang

khas untuk aku bermusyuarat dengannya.” Setelah (Yusuf dibawa menghadap raja) berkata-kata dengannya (serta mengetahui kebijaksanaannya) berkatalah raja kepadanya: “Sesungguhnya engkau pada hari ini (wahai Yusuf), seorang berpangkat tinggi lagi dipercayai dalam kalangan kami.” (Tafsir Ar-Rahman 1987: Surah Yusuf 12:54)

Yusuf berkata: “jadikanlah daku pengurus perbendaharaan hasil bumi (Mesir); sesungguhnya aku sedia menjaganya dengan sebaik-baiknya, lagi mengetahui cara mentadbirkannya.” (Tafsir Ar-Rahman 1987; Surah Yusuf 12:55)

Daripada ayat di atas, dapat dilihat amanah merupakan antara elemen-elemen yang perlu ada pada seorang pemimpin. Disini, nilai amanah bersama –sama dengan jujur, keboleh percayaan boleh dikaitkan dengan etika (Mohamed Sani dan Mumtaz, 2009). Justeru, dalam pemilihan pemimpin dalam organisasi, elemen etika perlu diberi penekanan. Kehadiran pemimpin yang beretika bukan sahaja mampu memberi kesan kepada organisasi (Zaharah dan Silong, 2009), sebaliknya ia turut memberi kesan kepada sikap dan tingkah laku pekerja (Brown & Treviño, 2006; Ruiz-Palomino, Ruiz-Amaya, & Knörr, 2011). Justeru, kajian ini akan dilakukan untuk melihat kesan pemimpin beretika keatas sikap dan tingkah laku pekerja.

1.2 Latar Belakang Kajian

Perkhidmatan awam merupakan antara sektor yang penting kerana ianya mampu memberi sumbangan terutama dalam pembangunan ekonomi dan sosial di Malaysia (Jamaludin, 2005). Selain itu, kakitangan awam juga turut memainkan peranan penting dalam pencapaian wawasan serta dasar-dasar pembangunan negara seperti Wawasan 2020 (Jamaludin, 2005). Walaubagaimanapun, sejak kebelakangan ini imej kakitangan perkhidmatan awam semakin merosot disebabkan oleh sikap, nilai dan etika kakitangan awam yang kurang baik (Zaharah et.al, 2009). Masalah etika ni menyebabkan integriti dalam kalangan kakitangan perkhidmatan awam di Malaysia semakin diragukan (Zaharah et.al, 2009)

Antara perlakuan tidak beretika yang dilakukan oleh kakitangan perkhidmatan awam termasuklah terlibat dengan gejala rasuah dan penyelewengan, pecah amanah, menyalahgunakan tenaga kerja orang lain, membantu atau menyokong perbuatan yang salah, serta merendahkan mutu perkhidmatan kepada pelanggan (Zaharah et.al, 2009). Sepanjang tahun 2013, terdapat 119 tangkapan rasuah yang melibatkan kakitangan awam telah direkodkan (Laporan Tahunan SPRM, 2013)

Jadual 1.1: Jumlah Tangkapan Rasuah Kakitangan perkhidmatan awam Tahun 2011, 2012 dan 2013

Tahun	Tangkapan Kes Rasuah				Jumlah
	Kumpulan Sokongan	Kumpulan Pengurusan	Pengurusan Tertinggi	Lain-lain	
2011	228	76	3	-	323
2012	239	74	1	5	288
2013	87	32	-	-	119

Sumber: Laporan Tahunan SPRM 2011,2012,dam 2013

Selain itu, terdapat juga beberapa kakitangan perkhidmatan awam yang telah disabitkan dengan kesalahan rasuah. Antaranya, pada tahun 2013, seorang pensyarah di Universiti Tun Hussein On telah mengaku bersalah di mahkamah seksyen Johor Bharu dan didenda RM5000.00 atas kesalahan rasuah. Selain daripada kes ini, terdapat juga beberapa kes kesalahan rasuah telah direkodkan oleh SPRM sepanjang tempoh 2011 hingga 2013.

Jadual 1.2: Kes Rasuah tahun 2011 hingga 2013

Tahun	Kes Rasuah
2011	<p>i. Matan Menteri Besar Selangor telah didapati bersalah atas penuduhan rasuah dan dihukum penjara 1 tahun dan harta dirampas.</p> <p>ii. Seorang hakim majistret Kuala Krai telah disabitkan dengan kesalahan rasuah serta dijatuhkan hukuman penjara 6 tahun dan denda RM40,000.</p> <p>iii. Seorang pegawai pejabat tanah dan daerah Seberang Perai telah didenda RM300,000 dan penjara 6 tahun atas kesalahan rasuah</p>
2012	<p>i. Bekas dekan Fakulti Sains, Sukan dan Rekreasi UiTM telah dijatuhi hukuman penjara 1 tahun dan denda RM10,000 atas kesalahan memalsukan dokumen.</p> <p>ii. Timbalan pengarah Jabatan Landskap dan Taman Perbadanan Putrajaya telah dipenjarakan 2 tahun dan didenda RM15,110 atas kesalahan menerima suapan berbentuk tiket penerbangan bernilai RM3,022.</p> <p>iii. Ketua pendakwa syarie, Jabatan Agama Islam Perak telah dijatuhi hukuman penjara selama 8 tahun dan denda RM55,000 atas kesalahan menerima suapan sebanyak RM10,000</p> <p>iv. Pegawai Imigresen Tinggi Kanan dipenjarakan selama 3 tahun dan didenda sebanyak RM397,600 kerana meminta suapan sebanyak RM25,840.</p>
2013	<p>i. Seorang pensyarah di UTHM telah mengaku bersalah atas penuduhan rasuah dan didenda sebanyak RM5,000.</p> <p>iii. Penguat kuasa MPAJ telah disabitkan dengan enam kesalahan rasuah dan dihukum penjara selama 3 tahun dan didenda RM90,000.</p> <p>iv. Seorang pengarah imigresen telah dipenjarakan selama enam tahun dan didenda RM300,00 atas kesalahan rasuah.</p>

Sumber: Laporan Tahunan SPRM 2011, 2012 dan 2013

Selain daripada laporan yang dikeluarkan oleh SPRM, Biro Pengaduan Am (BPA) turut melaporkan, sebanyak 37,441 aduan mengenai salah laku kakitangan awam telah direkodkan sepanjang tempoh 2011 hingga 2014.

Jadual 1.3: Statistik Aduan Salah Laku Kakitangan perkhidmatan awam 2011 hingga 2014

Tahun	Jumlah Laporan yang direkodkan	Laporan yang melibatkan kakitangan di KPWK/JKM
2011	8321	518
2012	12546	461
2013	9879	291
2014	6695	312
Jumlah Keseluruhan	37,441	1582

Sumber: Biro Pengaduan Am (2015)

Daripada statistik yang dikeluarkan oleh BPA, dapat dilihat masalah etika dalam kalangan kakitangan perkhidmatan awam di Malaysia masih berada ditahap yang membimbangkan. Sebagai salah sebuah jabatan kerajaan, Jabatan Kebajikan Masyarakat juga tidak terlepas dari permasalahan etika dalam kalangan kakitangannya. Antara masalah etika yang sering melanda kakitangan perkhidmatan awam Jabatan Kebajikan Masyarakat adalah sikap sambil lewa dan penyelewengan (Wan Azmi Ramli, 1996). Laporan Audit Ketua Negara 2012 menunjukkan terdapat sebahagian daripada kakitangan di Jabatan Kebajikan Masyarakat didapati telah melakukan penyelewengan ke atas sebahagian daripada wang bantuan yang sepatutnya disalurkan kepada golongan yang memerlukan (Jabatan Audit Negara, 2012). Selain itu, Sinar Harian turut melaporkan, seorang pegawai di Jabatan Kebajikan Masyarakat telah dihadapkan ke Mahkamah Seksyen terhadap lima penuduhan menerima suapan sebanyak RM12,500 (Sinar Harian, 27/08/2013).

Etika dalam kalangan kakitangan perkhidmatan awam adalah penting kerana ianya mampu memberi kesan kepada prestasi organisasi (Zaharah et.al, 2009). Keruntuhan etika terutama dalam kalangan kakitangan perkhidmatan awam bukan sahaja menjejaskan organisasi, sebaliknya ia turut memberi kesan kepada negara (Zaharah et.al, 2009). Selain memberi kesan kepada organisasi, etika juga mempunyai hubungan dengan tingkah laku pekerja seperti komitmen terhadap organisasi serta kepuasan kerja. Muhd Fauzwadi, Abu Bakar dan Hisyamudin Fitri (2008) dalam kajiannya mendapati, etika dalam kalangan kakitangan perkhidmatan awam mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja manakala Rusniyati (2009) pula mendapati etika kerja yang diamalkan oleh pekerja mampu mempengaruhi komitmen mereka terhadap organisasi. Selain itu, kajian juga mendapati pekerja yang beretika biasanya akan mempunyai prestasi kerja yang tinggi (Sabitha dan Mahmood Nazar, 2005)

Menyedari tentang kepentingan etika dalam kalangan kakitangan perkhidmatan awam, maka kerajaan Malaysia telah mengeluarkan satu garis panduan etika yang dikenali sebagai Tonggak 12 (INTAN, 1992). Tonggak 12 mengandungi 12 teras utama yang perlu dipatuhi oleh kakitangan perkhidmatan awam iaitu menghargai masa, ketekunan membawa kejayaan, keseronokan bekerja, kemuliaan kesederhanaan, ketinggian peribadi, kekuatan sifat baik hati, pengaruh teladan, kewajipan melaksanakan tugas, kebijaksanaan berkhidmat, keutamaan kesabaran, peningkatan bakat dan nikmat mencipta (INTAN, 1992). Pada 23 April 2004 pula, kerajaan Malaysia telah melancarkan Pelan Integriti Nasional (PIN). PIN adalah satu gagasan yang diwujudkan bagi meningkatkan integriti dalam kalangan rakyat Malaysia. Pelancaran PIN ini menunjukkan kesungguhan pemimpin dalam menangani masalah etika terutama dalam kalangan kakitangan perkhidmatan awam (Sulaiman Mahbob, 2005). Secara asasnya, terdapat 8 faktor penentu kejayaan PIN iaitu;

- i. Kepimpinan berteladan
- ii. Pendidikan berterusan dan berulang
- iii. Komunikasi berkesan

- iv. Persekitaran budaya yang kondusif
 - v. Kerjasama politik dan pentadbiran
 - vi. Kerangka perundangan berkesan dan kehakiman bebas
 - vii. Kecukupan dan kecekapan sumber
 - ix. Kesiediaan individu untuk berubah
- (Suraiya, 2011)

Kepimpinan teladan merupakan antara faktor penting yang menyumbang kepada keberkesanan PIN. Pengaruh teladan yang positif daripada pemimpin boleh memberikan kesan yang baik kepada pekerja dan organisasi (INTAN, 1992). Pemimpin yang gagal menunjukkan teladan yang baik boleh menjejaskan integriti pekerja seterusnya memberi kesan yang negatif kepada organisasi (Sulaiman, 2005). Oleh itu, bagi memastikan pekerja di dalam sesebuah organisasi itu berkelakuan secara beretika, maka pemimpin perlu memainkan peranan dengan cara menunjukkan tingkah laku yang beretika dan keperibadian yang baik supaya dapat dicontohi oleh pekerja mereka. Ini selaras dengan pendapat Bandura (1986) mengenai Teori Pembelajaran Sosial. Menurut teori ini, seorang manusia akan mempelajari sesuatu dengan cara memerhatikan dan meniru sikap, nilai serta tingkah laku model yang mereka percayai. Brown dan Treviño (2006) pula berpandangan, kepemimpinan beretika boleh mempengaruhi pekerja kerana manusia secara fitrahnya cenderung untuk menjadikan individu lain sebagai panduan etika. Dalam konteks menangani isu etika dalam kalangan kakitangan perkhidmatan awam ini, pemimpin secara tidak langsung berperanan sebagai panduan etika kepada pekerja masing-masing.

Selain mampu mempengaruhi pekerja dalam berkelakuan secara lebih beretika, kehadiran pemimpin beretika juga turut memberi kesan kepada tingkah laku pekerja seperti kepuasan kerja, prestasi kerja, komitmen organisasi serta OCB (Van Voorst, Kalshoven dan Verhagenn, 2012). Menurut van Voorst et.al (2012), OCB (OCB) merupakan antara tingkah laku pekerja yang paling banyak terkesan dengan kehadiran pemimpin beretika. OCB adalah kesanggupan pekerja untuk memberikan usaha yang melebihi tanggungjawab mereka di dalam organisasi serta kesanggupan pekerja untuk meluangkan lebih masa dan tenaga bagi menjayakan sesuatu tugas yang telah diberikan oleh pihak organisasi (Wan Shahrazad Wan Sulaiman, Ibrahim, & Mariappa, 2013). Selain memberi kesan kepada OCB, kepemimpinan beretika turut

memberi kesan kepada komitmen pekerja terhadap organisasi. Hal ini kerana, apabila seorang pemimpin beretika, beliau mempunyai kebolehan untuk mewujudkan iklim beretika di dalam organisasi seterusnya meningkatkan tahap komitmen pekerja terhadap organisasi (Neubert, Carlson, Kacmar., Roberts, dan Chonko, 2009).

Walaupun sudah terdapat beberapa kajian yang telah dilakukan untuk melihat kesan kepemimpinan beretika terhadap tingkah laku pekerja, namun kajian mengenai kepemimpinan beretika di Malaysia terutama dalam sektor perkhidmatan awam masih berkurangan. Oleh itu, dalam kajian ini pengkaji akan memfokuskan kepada kesan kepemimpinan beretika terhadap tingkah laku kakitangan perkhidmatan awam di Malaysia.

1.3 Penyataan Masaalah

Walaupun Malaysia hampir mencapai taraf negara maju, tetapi masih terdapat sebahagian daripada kakitangan perkhidmatan awam yang masih memiliki minda kelas ketiga (Zaharah Hassan, Abdul Daud Silong & Nazri Muslim, 2009). Masalah ini disebabkan oleh sikap sebahagian dari kakitangan perkhidmatan awam yang gagal menerapkan nilai dan etika kerja ketika sedang berkhidmat. Kesannya, integriti kakitangan perkhidmatan awam di Malaysia semakin diragukan (Zaharah Hassan, Abdul Daud Silong & Nazri Muslim, 2009).

Sejak kebelakangan ini imej kakitangan perkhidmatan awam semakin tercalar disebabkan oleh permasalahan etika. Antara perlakuan tidak beretika yang dilakukan oleh kakitangan perkhidmatan awam termasuklah terlibat dengan gejala rasuah dan penyelewengan, pecah amanah, menyalahgunakan tenaga kerja orang lain, membantu atau menyokong perbuatan yang salah, serta merendahkan mutu perkhidmatan kepada pelanggan (Zaharah, Abdul Daud & Nazri, 2009). Menurut statistik yang dikeluarkan oleh Biro Pengaduan Awam, sebanyak 6027 aduan mengenai salah laku kakitangan perkhidmatan awam telah direkodkan dalam tempoh 1 Januari 2014 hingga 30 Oktober 2014. Antara aduan yang telah direkodkan

sepanjang tempoh tersebut termasuklah salah laku anggota perkhidmatan awam, penyelewengan dan layanan tidak adil dari kakitangan perkhidmatan awam (Laporan Tahunan Biro Pengaduan Am, 2014). Wan Azmi (1996) pula menyatakan, antara masalah etika yang sering melanda kakitangan perkhidmatan awam Jabatan Kebajikan Masyarakat adalah sikap sambil lewa dan penyelewengan. Laporan Audit Ketua Negara 2012 menunjukkan terdapat sebahagian daripada kakitangan di Jabatan Kebajikan Masyarakat didapati telah melakukan penyelewengan ke atas sebahagian daripada wang bantuan yang sepatutnya disalurkan kepada golongan yang memerlukan (Jabatan Ketua Audit Negara, 2012). Selain itu, pada Ogos 2013 pula seorang pegawai di Pejabat Kebajikan Masyarakat telah dihadapkan ke Mahkamah Seksyen di atas tuduhan menerima suapan bernilai RM12,500 (Sinar Harian, 27/08/2013). Daripada kes-kes di atas, dapat dilihat bahawa masalah etika terjadi disetiap lapisan kakitangan perkhidmatan awam, iaitu dari pekerja-pekerja diperingkat bawahan hingga pegawai-pegawai atasan. Dalam lain perkataan, pemimpin-pemimpin dalam organisasi juga tidak terlepas dari melakukan kesalahan etika. Justeru, masalah etika dalam kalangan kakitangan perkhidmatan awam bukan satu masalah yang remeh tetapi perlu diberi perhatian yang serius oleh pihak organisasi.

Kegagalan kakitangan awam dalam melaksanakan etika kerja mampu memberi kesan yang negatif kepada organisasi (Mohd Janib, 2009). Ini kerana, etika kerja mempunyai perkaitan yang rapat dengan pembangunan dalam organisasi (Zawiah Mat, Siti Arni Basir, 2011). Selain itu, rendahnya etika kerja dalam kalangan kakitangan perkhidmatan awam juga boleh memberi kesan kepada tingkah laku pekerja yang lain seperti komitmen terhadap organisasi. Rusniati (2009) menyatakan, komitmen terhadap organisasi sebenarnya mampu dipengaruhi oleh etika kerja yang diamalkan di dalam organisasi. Oleh itu, kegagalan kakitangan perkhidmatan awam dalam bertingkah laku secara beretika boleh menjejaskan tahap komitmen mereka terhadap organisasi.

Bagi membendung masalah etika dalam kalangan kakitangan perkhidmatan awam, pelbagai usaha telah dilakukan oleh pihak kerajaan. Antaranya, pada tahun 1992 kerajaan Malaysia telah mengeluarkan satu kod etika yang dikenali dengan

nama Tonggak 12 (INTAN, 1992). Kod etika ini adalah sebagai satu panduan etika kepada kakitangan perkhidmatan awam supaya mereka sentiasa mengamalkan nilai-nilai etika ketika berkhidmat. Antara elemen yang terkandung di dalam Tonggak 12 adalah pengaruh teladan (INTAN, 1992). Elemen pengaruh teladan menekankan tentang kesan tingkah laku pemimpin ke atas sikap pekerja bawahan. Sekiranya pemimpin dalam organisasi menunjukkan tingkah laku yang baik seperti mematuhi piawaian etika, maka pekerja akan menjadikan tingkah laku tersebut sebagai satu teladan dan akan mempraktikkannya ke dalam organisasi (Mohamed Sani Ibrahim, Mumtaz Began Abdul Kadir, 2009).

Selain Tonggak 12, pada tahun 2005 pula kerajaan Malaysia telah melancarkan satu pelan yang dikenali sebagai Pelan Integriti Nasional (PIN, 2014). Pelan Integriti Nasional adalah satu gagasan yang diwujudkan bagi memastikan tahap integriti dalam kalangan kakitangan perkhidmatan awam berada ditahap yang tertinggi (PIN, 2014). Menurut Suraiya (2011), antara faktor yang menentukan kejayaan PIN adalah kepimpinan berteladan. Kepimpinan adalah penting dalam mencorakkan organisasi. Sekiranya pemimpin dalam sesebuah organisasi tidak menunjukkan teladan yang baik seperti sering memberikan arahan yang bertentangan dengan undang-undang negara, maka integriti pekerja dalam organisasi itu turut terjejas (Sulaiman, 2005).

Kehadiran pemimpin beretika merupakan elemen yang penting dalam usaha menangani masalah etika kakitangan perkhidmatan awam. Kepimpinan beretika merujuk kepada pemimpin yang mempunyai akhlak yang baik serta berpegang kepada nilai-nilai yang betul (Monahan, 2012). Walaupun kepimpinan beretika adalah penting kepada sesebuah organisasi, namun kajian empirikal mengenai tahap etika dalam kalangan pemimpin organisasi di Malaysia khususnya dalam sektor perkhidmatan awam masih berkurangan. Justeru, kajian ini akan dijalankan untuk melihat sejauhmanakah tahap etika dalam kalangan pemimpin organisasi di Malaysia.

Kehadiran pemimpin beretika dalam organisasi mampu memberi kesan kepada sikap dan tingkah laku pekerja. Antara tingkah laku pekerja yang paling

terkesan dengan kehadiran pemimpin beretika adalah tingkah laku kewargaan organisasi. Kajian menunjukkan, kepemimpinan beretika mempunyai hubungan yang positif dengan OCB (Mayer et al., 2009; Kwan et al., 2011; Ruiz & Marti, 2011; Van Voorst et al., 2012). Pemimpin yang bersikap adil, berintegriti, mengambil berat tentang perkembangan personal pekerjanya serta bercakap dan bertingkah laku secara beretika secara signifikannya berupaya meningkatkan prestasi pekerja (Chiaburu & Lim, 2008) seterusnya meningkatkan tahap OCB dalam kalangan pekerja (Van Voorst et al., 2012). Walaupun terdapat kajian lepas yang menunjukkan hubungan yang positif di antara kepemimpinan beretika dengan OCB (Van Voorst et al., 2012; Mayer et al., 2009; Kwan et al., 2011;) namun Ruiz-Palamino et al (2011) dalam kajiannya mendapati kepemimpinan beretika tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan OCB. Percanggahan hasil kajian ini dengan kajian-kajian lain menunjukkan bahawa hubungan di antara kepemimpinan beretika dengan OCB sebenarnya masih belum konsisten. Oleh itu, kajian ini dilakukan untuk melihat adakah kepemimpinan beretika mampu memberi kesan kepada tingkah laku kewarganegaraan dalam organisasi.

Selain memberi kesan kepada OCB, kepemimpinan beretika turut memberi kesan kepada komitmen organisasi. Hal ini kerana, apabila seorang pemimpin beretika, beliau mempunyai kebolehan untuk mewujudkan iklim beretika di dalam organisasi. Iklim beretika dalam organisasi ini mampu untuk meningkatkan komitmen pekerja terhadap organisasi (Neubert, Carlson, Kacmar., Roberts, dan Chonko, 2009). Selain itu, sikap pemimpin yang adil, jujur, mengambil berat terhadap pekerja, berintegriti serta adil ketika membuat keputusan dijangkakan dapat wujudnya hubungan yang positif di antara kepemimpinan beretika dengan tingkah laku positif pekerja seperti komitmen organisasi (Brown & Treviño, 2006).

Walaupun terdapat beberapa kajian yang dilakukan untuk melihat perhubungan antara kepemimpinan beretika dengan komitmen organisasi, namun kebanyakan kajian telah dilakukan dalam konteks negara-negara luar seperti Sepanyol (Ruiz-Palomino et al., 2011). Kajian mengenai kepemimpinan beretika dengan komitmen organisasi dalam konteks Malaysia khususnya dalam sektor perkhidmatan awam masih lagi berkurangan. Dalam mengkaji tentang kepemimpinan

beretika, isu silang budaya tidak boleh diambil mudah. Ini kerana, nilai etika dalam sesebuah organisasi dan amalan kepimpinan juga adalah berbeza-beza mengikut budaya dan negara (Ruiz & Marti, 2011). Justeru, kajian ini akan dilakukan untuk melihat sejauh manakah kepimpinan beretika mampu memberi kesan kepada komitmen organisasi kakitangan perkhidmatan awam di Malaysia.

Komitmen organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan OCB pekerja. Menurut Spector (2008), pekerja akan mempunyai OCB pekerja yang tinggi apabila mereka mempunyai kepuasan kerja, mempunyai komitmen organisasi yang tinggi, mempunyai hubungan yang baik dengan pemimpin serta apabila mereka merasakan bahawa mereka telah menerima layanan yang adil. Selain itu, komitmen organisasi juga adalah antara faktor yang selalu menjadi sebab kepada OCB pekerja. Walau bagaimanapun, Allameh, Amiri, & Asadi, (2011) mendapati, hubungan di antara komitmen organisasi dengan OCB pekerja adalah lemah. Hasil kajian ini berada diluar jangkauan pengkaji memandangkan komitmen individu terhadap organisasi merupakan salah satu konsep dalam OCB pekerja. Oleh itu, kajian ini akan dilakukan untuk melihat adakah komitmen organisasi mampu memberi kesan ke atas OCB dalam kalangan kakitangan perkhidmatan awam di Malaysia.

Kajian terkini lebih menekankan peranan pemboleh ubah ketiga atau antecedent dalam melihat kesan pemboleh ubah tidak bersandar kepada pemboleh ubah bersandar. Dalam kajian yang menghubungkan antara kepimpinan beretika dengan OCB, terdapat beberapa pemboleh ubah penghubung yang telah dicadangkan oleh pengkaji-pengkaji lepas. Antaranya, Ruiz-Palomino (2011) mencadangkan agar komitmen organisasi dijadikan sebagai pemboleh ubah mediator. Ini kerana, pendedahan kepada kepimpinan beretika boleh merangsang pekerja untuk lebih beretika seterusnya merangsang komitmen mereka terhadap organisasi yang kemudiannya akan meningkatkan tingkah laku kerja yang positif seperti OCB pekerja (Ruiz-Palomino et al., 2011). Justeru, dalam kajian ini, pengkaji akan menjadikan komitmen organisasi sebagai penghubung (mediator) dalam mengkaji hubungan di antara kepimpinan beretika dengan OCB pekerja.

Oleh itu, kajian ini dilakukan untuk melihat kesan kepimpinan beretika terhadap OCB dan komitmen organisasi. Kajian ini juga turut melihat kesan komitmen organisasi kepada OCB selain melihat kesan komitmen organisasi sebagai mediator di dalam hubungan di antara kepimpinan beretika dengan OCB. Dalam kajian ini dijangkakan kepimpinan beretika mampu memberi kesan positif kepada OCB serta komitmen pekerja terhadap organisasi. Selain itu, kajian ini turut menjangkakan komitmen pekerja terhadap organisasi mampu memberi kesan positif kepada OCB. Akhir sekali, kajian ini turut menjangkakan komitmen pekerja terhadap organisasi mampu menjadi perantara di antara kepimpinan beretika dengan OCB.

1.4 Persoalan Kajian

Berdasarkan pernyataan masalah, pengkaji telah mengemukakan lima persoalan kajian iaitu

- 1.4.1. Adakah tahap amalan kepimpinan beretika?
- 1.4.2. Adakah kepimpinan beretika memberi kesan kepada OCB?
- 1.4.3. Adakah kepimpinan beretika mampu memberi kesan kepada komitmen organisasi?
- 1.4.4. Adakah komitmen organisasi mampu memberi kesan kepada OCB?
- 1.4.5. Adakah komitmen organisasi bertindak sebagai mediator di dalam hubungan di antara kepimpinan beretika dengan OCB?

1.5 Objektif Kajian

Bagi mencapai matlamat kajian, pengkaji telah mengemukakan lima objektif kajian. Objektif kajian yang dikemukakan termasuklah:

- 1.5.1. Untuk mengkaji tahap kepimpinan beretika.
- 1.5.2. Mengkaji kesan kepimpinan beretika ke atas OCB.
- 1.5.3. Mengkaji kesan kepimpinan beretika ke atas komitmen organisasi.

1.5.4. Mengkaji kesan komitmen organisasi ke atas OCB.

1.5.5. Mengkaji kesan komitmen organisasi sebagai mediator didalam hubungan antara kepimpinan beretika dengan OCB.

1.6 Skop Kajian

Kajian mengenai hubungan antara kepimpinan beretika dengan OCB. Kajian ini memfokuskan kepada kakitangan perkhidmatan awam yang berkhidmat di Pejabat Kebajikan Masyarakat Daerah Johor Bharu, Segamat, Muar, Mersing, Batu Pahat, Kota Tinggi, Kluang, Kulai, Simpang Renggam dan Pontian serta kakitangan perkhidmatan awam yang berkhidmat di Jabatan Kebajikan Masyarakat Negeri Johor. Kesemua responden yang akan dipilih merangkumi beberapa buah unit dan jabatan seperti unit kanak-kanak, unit pengurusan taska, unit orang kurang upaya, unit bantuan, unit warga tua dan keluarga, unit pengurusan serta unit psikologi.

Dalam kajian ini, pengkaji telah menggunakan kepimpinan beretika sebagai pemboleh ubah tidak terikat. Selain itu, kajian ini turut menggunakan OCB sebagai pemboleh ubah tidak bersandar. Bagi menghubungkan kedua-dua pemboleh ubah, pengkaji telah memilih untuk menggunakan komitmen organisasi sebagai pemboleh ubah penghubung (mediator).

Kesimpulannya, dalam kajian ini, pengkaji hanya fokus kepada kakitangan perkhidmatan awam di PKMD seluruh negeri johor sahaja. Selain itu, kajian ini hanya menghubungkan tiga pemboleh ubah iaitu kepimpinan beretika, komitmen organisasi serta OCB.

1.7 Kepentingan Kajian

Menurut Baker (1994), sesuatu kajian yang baik akan dapat memberikan kepentingan dan faedah kepada pengkaji, pihak yang terlibat dalam kajian yang dijalankan dan dapat menyumbangkan pengetahuan kepada diri pengkaji dan bakal-bakal pengkaji dimasa akan datang. Justeru, kajian yang dijalankan ini diharapkan dapat memberi sumbangan kepada pengetahuan dan juga organisasi yang terlibat.

1.7.1. Kepentingan Kepada Pengetahuan

Terdapat banyak kajian mengenai kepimpinan yang telah dilakukan di dalam mahupun di luar negara. Walaupun ramai pengkaji sudah lama mengkaji mengenai kepimpinan, namun hanya segelintir dari pengkaji yang menitik beratkan dimensi moral dan etika dalam kepimpinan (Brown & Treviño, 2006). Kajian empirikal dalam dimensi moral dan etika kepimpinan juga sangat terhad dan pengetahuan tentang kepimpinan beretika juga masih berkurangan. Justeru diharapkan dapatan kajian ini dapat menambahkan lagi pengetahuan dalam bidang kepimpinan beretika.

Selain itu, dalam kajian ini, pengkaji menggunakan kepimpinan beretika sebagai pemboleh ubah bersandar dan OCB sebagai pemboleh ubah tidak bersandar. Pengkaji juga turut menggunakan komitmen organisasi sebagai pemboleh ubah penghubung (mediator). Dengan menghubungkan ketiga-tiga pemboleh ubah ini diharapkan dapat memberi penerangan yang lebih jelas mengenai mekanisme yang mendasari hubungan di antara kepimpinan beretika dengan OCB seperti yang pernah dinyatakan dalam kajian lepas.

1.7.2. Kepentingan Kepada Organisasi

Selain memberi sumbangan terhadap pengetahuan, hasil kajian ini juga diharapkan dapat memberi sumbangan kepada organisasi yang terlibat dalam kajian ini. Melalui dapatan kajian ini diharapkan dapat memberi penjelasan kepada organisasi tentang pentingnya kepimpinan beretika dalam organisasi. Selain itu, melalui kajian ini juga diharapkan dapat meningkatkan kesedaran kepada pemimpin organisasi mengenai kepentingan kepimpinan beretika dalam organisasi.

1.8 Batasan Kajian

Terdapat beberapa batasan di dalam kajian ini. Antara batasan yang terdapat dalam kajian ini adalah batasan dari sudut skop kajian, pemboleh ubah kajian serta kaedah yang digunakan dalam kajian ini.

Dalam kajian ini, pengkaji hanya melakukan kajian mengenai kesan komitmen organisasi sebagai penghubung (mediator) dalam hubungan di antara kepimpinan beretika dengan OCB. Responden yang dipilih pula adalah dari kakitangan perkhidmatan awam yang berkhidmat di Jabatan Kebajikan Masyarakat Negeri Johor. Oleh itu, hasil kajian ini hanya boleh diguna pakai untuk melihat kesan komitmen organisasi sebagai mediator dalam hubungan di antara kepimpinan beretika dengan OCB dalam kalangan kakitangan di Jabatan Kebajikan Masyarakat Negeri Johor serta kakitangan di Pejabat Kebajikan Masyarakat Daerah diseluruh negeri Johor sahaja. Hasil kajian ini juga tidak boleh digeneralisasikan kepada semua kakitangan perkhidmatan awam di Malaysia.

Selain itu, dalam kajian ini, hanya menghubungkan tiga pemboleh ubah sahaja iaitu kepimpinan beretika sebagai pemboleh ubah tidak bersandar, tingkah laku kewarganegaraan sebagai pemboleh ubah bersandar serta komitmen organisasi sebagai pemboleh ubah mediator. Faktor lain yang berkaitan kepimpinan beretika seperti kepuasan kerja serta niat pusing ganti kerja tidak diambil kira. Justeru, hasil kajian ini hanya boleh digunakan untuk melihat perkaitan komitmen organisasi sebagai mediator dalam hubungan di antara kepimpinan beretika dengan OCB sahaja.

Akhir sekali, dalam kajian ini, pengkaji hanya menggunakan satu kaedah sahaja iaitu kaedah kuantitatif di mana pengkaji hanya mengumpul data

dengan menggunakan borang soal selidik. Kaedah kajian lain seperti temu bual tidak digunakan dalam kajian ini

1.9 Definisi Konseptual dan Operasi

1.9.1. Kepimpinan Beretika

Perkataan Etika berasal dari perkataan Yunani; *Ethos* yang membawa maksud adab-adab atau tatasusila (R.Rizal Isnanto,2009). Dalam buletin Institut Tadbiran Awam Negara pula etika didefinisikan sebagai kesan dari tingkah laku atau tanggungjawab golongan profesional terhadap masyarakat setempat (INTAN 1991). Selain itu, etika juga boleh didefinisikan sebagai keupayaan seseorang untuk membuat perbezaan di antara perbuatan yang betul dan perbuatan yang salah serta memilih untuk melakukan perbuatan yang betul dan menghindari dari melakukan perbuatan yang salah (Zaharah Hassan, Abdul Daud Silong & Nazri Muslim, 2009).

Kepimpinan pula merujuk kepada satu fenomena dimana seseorang individu mendapat 'lekatan' secara sukarela daripada pengikutnya. (Guillen, M. dan T. Gonzalez, 2001).Seorang pemimpin biasanya mampu mempengaruhi tingkah laku, sikap, kepercayaan serta perasaan pengikutnya (E.Spector, 2008). Selain itu, Yulk dan Tracey (1992) menyatakan, kepimpinan adalah bagaimana pemimpin menggunakan kuasanya untuk mempengaruhi serta membantu pengikut untuk mencapai objektif dalam kumpulan. Riggio (2013) dalam bukunya pula mendefinisikan kepimpinan sebagai kebolehan seseorang untuk membawa ahli kumpulan ke arah pencapaian matlamat kumpulan.

Bagi kepimpinan beretika pula, terdapat beberapa definisi yang telah dikemukakan oleh pengkaji-pengkaji terdahulu. Freeman dan Steward (2006) contohnya mendefinisikan kepimpinan beretika sebagai satu bentuk kepimpinan

dimana pemimpinnya mempunyai sifat-sifat yang baik serta mempunyai nilai-nilai yang betul atau seorang yang mempunyai ciri-ciri yang kuat. Selain itu, beberapa pengkaji lain pula mendefinisikan kepemimpinan beretika sebagai keupayaan pemimpin mempamerkan atau menunjukkan tingkah laku yang sesuai dalam tindakan yang diambil dan juga dalam hubungan sesama manusia. Pemimpin yang beretika akan mempromosikan tingkah laku tersebut kepada pengikut atau pekerjaannya melalui komunikasi dua hala, pelaksanaan usaha peneguhan serta dalam proses membuat keputusan. Mereka juga mengatakan bahawa selain daripada komponen yang disebutkan di atas, pemimpin yang beretika juga adalah telus dan terlibat dengan komunikasi terbuka disamping memberi ganjaran dan mempromosikan tingkah laku beretika dalam kalangan pekerja (Brown & Treviño, 2006; Zaharah, Abdul Daud & Nazri, 2009; Ruiz-Palomino, Ruiz-Amaya, & Knörr, 2011).

Kenugo (2001) pula mengatakan, seseorang yang ingin menjadi pemimpin yang beretika perlulah terlibat dengan tingkah laku yang mulia serta memberikan kebaikan kepada orang lain. Pemimpin tersebut juga perlulah menjauhkan diri dari perkara-perkara yang boleh mendatangkan keburukan kepada orang lain. Selain itu, Cumbo (2009) menyatakan, seorang pemimpin boleh dikatakan beretika apabila menitikberatkan soal akhlak mulia dalam proses membuat keputusan. Walaupun terdapat berbagai-bagai definisi bagi kepemimpinan beretika, kebanyakan pengkaji bersetuju bahawa kepemimpinan beretika menjurus kepada bagaimana pemimpin mempengaruhi pengikutnya kearah kebaikan (Monahan, 2012).

Dari segi operasinya pula, pengkaji telah mendefinisikan kepemimpinan beretika sebagai satu bentuk kepemimpinan yang mempunyai ciri-ciri seperti yang dinyatakan oleh Kalshoven (2010) iaitu berorientasikan pekerja, adil, mengambil berat tentang isu kelestarian, mampu memberi bimbingan etika, mampu menjelaskan peranan kepada setiap pekerja dengan baik serta berintegriti.

1.9.2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan antara topik yang sering dibincangkan dalam kajian. Terdapat pelbagai definisi komitmen organisasi yang telah dikemukakan oleh pengkaji-pengkaji lepas. Antaranya, (Beeri, Dayan, & Werner, 2013) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tahap 'perhubungan' pekerja dengan unsur-unsur dalam organisasi serta tahap penglibatan seseorang pekerja dalam organisasi. Menurut Beeri et.al (2013) juga, seorang pekerja yang komited kepada organisasi akan komited dengan identifikasi organisasi (*organizational identification*) serta akan menerima matlamat dan nilai organisasi serta sanggup untuk mengabdikan diri kepada organisasi.

Selain itu, Ghahroodi, Mohd Ghazali, & Ghorban (2013) dalam kajiannya pula mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif perhubungan di antara pekerja dengan organisasi serta sejauh mana penglibatan pekerja dalam organisasi. Komited dengan moralisasi juga adalah apabila pekerja itu mempunyai hubungan yang kuat dengan organisasi, mempunyai rasa 'terikat' dengan organisasi serta sanggup terlibat dalam organisasi secara sukarela.

Selain itu, Allen, Mayer, dan Smith, (1993) pula mentakrifkan pekerja yang komited sebagai pekerja yang terus kekal berkhidmat dalam organisasi, hadir kerja dengan kerap (tidak ponteng kerja), melindungi aset organisasi, mempunyai kepercayaan yang kuat terhadap matlamat organisasi serta bekerja keras untuk mencapai matlamat tersebut.

Dengan demikian, dapatlah dijelaskan bahawa komitmen organisasi merujuk kepada satu maksud, iaitu tahap perhubungan pekerja dengan organisasi serta tahap penglibatan pekerja dengan organisasi.

Dari segi operasinya pula, pengkaji mendefinisikan pekerja yang komited adalah pekerja yang mempunyai komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berterusan sepertimana yang dicadangkan oleh Allen dan Mayer (1991). Menurut Allen dan Mayer (1991), seorang pekerja yang komited biasanya mempunyai keinginan untuk kekal dalam organisasi kerana mereka mahu menjadi

sebahagian daripada organisasi, merasakan mereka perlu untuk terus kekal dalam organisasi serta disebabkan mereka tahu kesan yang akan mereka peroleh apabila meninggalkan organisasi.

1.9.3. OCB

OCB juga mempunyai beberapa tafsiran. Menurut Spector (2008), OCB boleh didefinisikan sebagai tingkah laku yang melangkaui keperluan tugas utama (seperti yang terkandung dalam deskripsi kerja) serta bermanfaat kepada organisasi. Selain itu, OCB juga boleh didefinisikan sebagai tingkah laku spontan yang melangkaui tugas serta keperluan tugas mereka tanpa mengharapkan sebarang ganjaran dari organisasi (Beerli et al., 2013) Organ dan Ryan (1995) pula mendefinisikan OCB sebagai satu bentuk sumbangan pekerja ditempat kerja yang melangkaui peranannya seperti yang telah ditetapkan di dalam perjanjian. selain itu, Borman, Penner, Allen, & Motowidlo, (2001) mendefinisikan OCB sebagai aktiviti atau tindakan yang dilakukan secara tidak rasmi tetapi memberi manfaat kepada organisasi secara keseluruhannya.

Kesimpulannya, OCB adalah apabila seorang pekerja itu melakukan sesuatu di luar bidang kerjanya dan tingkah laku itu memberi manfaat kepada organisasi tanpa mengharapkan ganjaran daripada organisasi

Dari sudut definisi operasi pula, OCB dibahagikan kepada dua, iaitu OCB Individu (OCBI) dan OCB Organisasi (OCBO) sepertimana yang dicadangkan oleh Lee dan Allen (2002). OCBI adalah menjurus kepada sikap pekerja yang suka membantu dan mengambil berat terhadap pekerja lain atau OCBI manakala OCBO merujuk kepada sikap pekerja yang melakukan sesuatu demi kebaikan dan keuntungan terhadap organisasi.

1.10 Kesimpulan

Kesimpulannya, bab ini menerangkan mengenai kajian yang akan dilakukan ke atas kakitangan perkhidmatan awam yang berkhidmat di 10 buah Pejabat Kebajikan Masyarakat Daerah di Negeri Johor. Kajian ini akan dilakukan untuk melihat kesan kepimpinan beretika ke atas OCB disamping mengkaji kesan komitmen organisasi sebagai penghubung (mediator) di antara kepimpinan beretika dengan OCB.

Kajian ini dijangkakan dapat memberi faedah kepada pengkaji, organisasi yang terlibat serta dalam bidang pengetahuan. Walau bagaimanapun, terdapat beberapa batasan dalam kajian ini seperti batasan dari sudut skop kajian, pemboleh ubah kajian serta kaedah kajian yang digunakan.

RUJUKAN

- Ahmed,I., Ramzan, M., Mohammad, S.K., & Islam T. (2011). The Relationship Between Perceive Fairness in Performance Appraisal and OCB; Mediating Role of Organizational Commitment. *Journal of Academic Research*, 3(5), 15-21
- Allameh,M., Amiri,S., & Asadi, A (2011). SURvey of Relationship Between Organizational Commitments and Organizational Citizenship Behavior Case Study: Regional Water Organization of Mazandaran Province. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(5), 360-368
- Allen, N.J & Meyer J.P (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18
- Allen, N.J., Meyer J.P., & Smith,C.A. (1993). Commitment to Organizations and Occupation: Extension and Test of Three Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*.
- Arshad,R., & Ahmad Zawawi,S (2010) Tanggapan Sokongan Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen dan Kelakuan Kewargaan Organisasi Pekerja: Peranan Politik Organisasi sebagai Perantara. *Jurnal Pengurusan*, 31(3), 83-92
- Asgari,A., Silong, A.D., AHmdad, A., & Samah, B.A (2008). The Relationship Between Transformational Leadership Behaviors, Organizational Justice, Leader-Member Exchange, Perceive Organizational Support, Trust in Management and Organizational Citizenship Behavior. *European Journal Of Scientific Research*,227-242
- Asiedu, M., Sarfo, J. O., & Adjei, D. (2014). Organisational Commitment And Citizenship Behaviour : Tools To Improve Employee Performance ; An Internal Marketing Approach. *European Scientific Journal*, 10(4), 288–305.
- Avey, J. B., Palanski, M. E., & Walumbwa, F. O. (2010). When Leadership Goes Unnoticed: The Moderating Role of Follower Self-Esteem on the Relationship Between Ethical Leadership and Follower Behavior. *Journal of Business Ethics*, 98(4), 573–582.
- Avalio, B.J., Luthans,F. Walumbwa, F., (2004). Authentic Leadership: Theory Building for Veritable Sustain Performance. Working Paper. Gollup Leadership Institute, University of Nebraska Lincoln

- Avalio, B.J., Lunthans, F. (2003). Authentic Leadership: A Positive Development Approache in K.S Cameron, J.E Dutton & R.E Quinn, Positive Organizational Scholarship, San Fransisco.
- Bahagian Perancangan dan Pembangunan.(2010). *Piawaian Kompetensi Praktis Kerja Sosial Malaysia*.Putrajaya, JKMM
- Baker J.L .(1994).*Doing Social Research 2nd Edition*.New York: Mac Graw Hill
- Bandura.A (1986). *Social Foundation of Taught and Action*.New Jersey: Prentice Hall
- Baron, R. M. and D. A. Kenny. 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
- Bass,B. (1990).Bass and Stodgil's *Handbook of Leadership Third Edition*. New York;NY:The Free Press
- Bass,B.M., (1985) . *Leadership and Performance Beyond Expectation*: New York: NY Free Press
- Beeri,I., Dayan,R. & Werner, S.B (2013). Advancing Ethic in Public Organizations: The Impact of Ethic Program in Employee; Perception and Behaviors in Regional Council. *Business Ethic*, 112,57-59.
- Bernama. (24.05.2010). Di Dapatkan 01.06.2014 daripada MStars Online.
http://www/mstar.com.my/cerita.asp?sec=mstar_berita&file=/2010/5/24/mstar_berita/20100524170218
- Biro Pengaduan Am. (2015). *Statistik Mengikut Tahun*. Didapatkan Ogos 23, 2015, daripada Portal Rasmi Biro Pengaduan Am, Jabatan Perdana Menteri:
<http://www.pcb.gov.my/bm/complaint/statistics-by-year>
- Borman,M.E., Penner,L.A., Allen T.D., & Motowildo S.J. (2001). Personality Predictor of Citizenship Performance. *International Journal of Selection and Asessment*,52-9
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595–616.
doi:10.1016/j.leaqua.2006.10.004
- Brown,M.E., & Trevino,L.K & Harrison, D.A (2005). Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construction Development and Testing. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 97, 117-134
- Burns,J. (1978).*Leadership*.New York: Harper and Row

- Chiaburu, D.S., & Lim A.S. (2008). Manager Trustworthiness or Interactional Justice Predicting Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Business Ethics*, 453-467
- Clapp-Smith, R., Vogelgesang, G.R., & Avey J.B. (2009). Authentic Leadership and Positive Psychological Capital : The Mediating Role of Trust at Group Level of Analysis. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 227 -240
- Cumbo, L.J. (2009). Ethical Leadership : The Quest Character, Civility and Community. *Current Review of Academic Library*. 726-726
- Daly, P. S., DuBose, P. B., Owyar-Hosseini, M. M., Baik, K., & Stark, E. M. (2015). Antecedents of organizational citizenship behavior in a sample of Korean manufacturing employees. *International Journal of Cross Cultural Management*, 15, 27–50. doi:10.1177/1470595814552740
- Den Hartog, D. N., & De Hoogh, A. H. B. (2009). Empowering behaviour and leader fairness and integrity: Studying perceptions of ethical leader behaviour from a levels-of-analysis perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18(May 2015), 199–230. doi:10.1080/13594320802362688
- Ethiyar, V.R., Akta, A., & Omuri, E. (2010). The Role of Organizational Citizenship Behavior on University Student's Academic Success. *Tourism and Hospitality Management*, 16(1), 47-61
- Ertuk, A. (2004). Promoting Organizational Citizenship Behavior: Relative Effects of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Perceived. *METU Studies in Development*, 31, 189-210
- Farahnaz Kazeimpour. (2012). Relationship Between Workplace Spirituality and Organizational Citizenship Behavior Among Nurses in Iran. Theses Ph.D. UTM
- Feather N.T., & Rauter, K.A. (2004). Organizational Citizenship Behavior in Relation to Job Status, Job Insecurity, Organizational Commitment and Identification, Job Satisfaction and Work Value. *Journal of Occupational Psychology*, 77, 81-94
- Freeman, E., & Stewart, L. (2006). Developing Ethical Leadership. Institute for Corporate Ethics
- Fu, Y.-K. (2013). High-performance Human Resource Practices Moderate Flight Attendants' Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 41(7), 1195–1208. doi:10.2224/sbp.2013.41.7.1195
- Gautam, T., Van Dick, R., Wagner, U., Upadhyay, N., & Davis, A. J. (2005). Organizational citizenship behavior and organizational commitment in Nepal. *Asian Journal Of Social Psychology*, 8(3), 305–314. doi:10.1111/j.1467-839X.2005.00172.x

- Ghahroodi, H. K., Tan Sri Mohd Ghazali, M. Z. Bin, & Ghorban, Z. S. (2013). Examining Ethical Leadership and Its Impacts on the Followers' Behavioral Outcomes. *Asian Social Science*, 9(3). doi:10.5539/ass.v9n3p91
- Ghasemi, A., & Zaheidias, S. (2012). Normality Test for Statistical Analysis: A Guide for Non-Statistician. *International Journal Endocrinol Metad*, 10(2), 486-489.
- Guillen, M. & T. Gonzalez. (2001). The Ethical Dimension of Managerial Leadership: Two Illustrative Case Studies in TQM. *Journal of Business Ethics*, 34, 175-189
- Hayati, K., & Caniogo, I. (2012). Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 65(ICIBSoS), 272-277. doi:10.1016/j.sbspro.2012.11.122
- Hughes, L. W., & Palmer, D. K. (2007). An Investigation of the Effects of Psychological Contract and Organization-Based Self-Esteem on Organizational Commitment in a Sample of Permanent and Contingent Workers. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(2), 143-156. doi:10.1177/1071791907308052
- Humme, V., & Felice Van Laar. (2008). *The Relationship between "Traditional" Leadership, "Super" Leadership, and Organizational Citizenship Behavior*. University of Amsterdam.
- INTAN (1991). *Nilai dan Etika dalam Perkhidmatan Awam*. Kuala Lumpur, INTAN
- INTAN (1992). *Tonggak Dua Belas*. Kuala Lumpur, INTAN
- Ismail, I., & Yaakob, A. (2014). Influence of Ethical Leadership towards Organizational Commitment in Schools. *International Journal of Scientific and Research Publication*, 4(9), 1-6.
- Jabatan Audit Negara (2012). *Laporan Ketua Audit Negara Persekutuan 2012*. Didapatkan Ogos 23, 2015, daripada Portal Rasmi Jabatan Audit Negara: https://www.audit.gov.my/index.php?option=com_content&view=category&id=89&Itemid=470&lang=ms
- Jabatan Perkhidmatan Awam. (2014). *Bilangan Penjawatan Pengisian Perbezaan Mengikut Kementerian dan SUK*. Didapatkan Januari 25, 2015 daripada Portal Rasmi Jabatan Perkhidmatan Awam Malaysia: http://www.jpa.gov.my./status/index3_1.html
- Jamaludin Damanhuri (2005). *Pemantapan Kualiti Perkhidmatan Awam: Misi dan Visi*. Dalam A. Mazilan Musa (halaman 91-114). Kuala Lumpur, Institut Integriti Malaysia
- Kalshoven, K. (2010). *Ethical Leadership: Through Eye Of Employees*. University Of Amsterdam.

- Kanugo, R. (2011), Ethical Values of Transactional and Transformational Leader. *Canadian Journal of Administrative Science*, 18, 257-265
- Kazempour, F., Mohamad Amin, S., & Pourseidi, B. (2012). Relationship between workplace spirituality and organizational citizenship behavior among nurses through mediation of affective organizational commitment. *Journal of Nursing Scholarship : An Official Publication of Sigma Theta Tau International Honor Society of Nursing / Sigma Theta Tau*, 44(3), 302–10. doi:10.1111/j.1547-5069.2012.01456.x
- Kim, W.G., & Brymer, R.A. (2011). The Effects of Ethical Leadership on Manager Job Satisfaction, Commitment, Behavior Outcome and Firm Performance. *International Journal of Hospitality Management*. 30(4), 1020-1026
- Kwan, H.K., Liu, J., & Yim, F.H., (2011). Effects of Mentoring Function on Receivers' Organizational Citizenship Behavior in A Chinese Context: A Two-Study Investigation. *Journal of Business Research*, 64 (4), 383-370
- Lee, K & Allen, N.J. (2002). Organizational Citizenship Behavior and Workplace Devian: The Role of Affect and Cognition. *Journal of Applied Psychology*, 87, 131-134.
- Lo, M. (2009). Dimensional of Organizational Citizenship Behavior (OCB) in a Multicultural Society: The Case of Malaysia. *International Business Research*. 2(1), 48-55
- Lian, L., & Tui, L. (2012). Leadership Style and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Effect of Subordinates' Competence and Downward Influence Tactics. *Journal of Applied Business and Economics*, 13(2), 59-96
- Neubert, M.J., Carlson, D.S., Kacmar, K.M., Roberts, J.A., & Chonko, L.B. (2009). The Virtuous Influence of Ethical Leadership Behavior: Evidence from Field. *Journal of Business Ethics*. 90(2), 157-170
- Maanen, J. Van. (2014). *The effect of trustworthiness on the intention to perform OCB's: A study into the effects of the perceived trustworthiness of a direct supervisor on employees' intention to perform Organizational Citizenship Behaviour*. University Of Twente.
- Meierhans, D., Rietmann, B., & Jonas, K. (2008). Influence of fair and supportive leadership behavior on commitment and organizational citizenship behavior. *Swiss Journal of Psychology*, 67(3), 131–141. doi:10.1024/1421-0185.67.3.131
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52. doi:10.1006/jvbe.2001.1842
- Medonca, M.J. (2001). Preparing for Ethical Leadership in Organizations. *Canadian Journal of Administrative Science*, 18(4), 266-267

- Medonca, M.J., & Kenugo, R.N. (2007). *Ethical Leadership*. New York, Mac Graw Hills
- Miller M.J., Woehr, D.J., & Hudspeth, N (2007). The Meaning and Measurement of Work Ethic: Construction and Initial Validation of A Multidimensional Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 59(2), 1-39.
- Mohd. Arif, L.S, Ungku Ahmad, U.N., & Abdul Rahman S.A.(2004). Hubungan Kepuasan Komunikasi dengan Komitmen Terhadap Organisasi di Kalangan Pekerja Teknikal: Kajian Kes di Flextronic International Senai. Johor Bahru
- Mohammad Sepilin.(2007). *Pemindahan Pengetahuan dalam Sektor Awam di Malaysia*. Johor Bahru, UTM Press
- Mohd Janib (2009). *Etika Professional*. Johor Bahru, UTM Press
- Mohamed Sani, Mumtaz Began. (2009). *Integriti: Peningkatan Kualiti Organisasi*. Kuala Lumpur, Utusan Publication
- Monahan, K. (2012). A Review of the Literature Concerning Ethical Leadership in Organizations. *Emerging Leadership Journeys*, 5(2003), 56–66.
- Muhammad Fauzwadi, Abu Bakar, Hisyamudin.(2008) Hubungan antara Stres, Peranan Ganjaran, Etika Kerja dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Pengurusan Awam*, 7(1), 141-154
- Muhammad, S. K. (2012). Role of Commitment in the Development of Employee 's Citizenship Behaviour : Evidence from banking Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, 3(20), 247–255.
- Mulki J.P., Jeramilo J.F., Locander, W.B. (2009). Critical Role of Leadership on Ethical Climate and Sales Person Behavior. *Journal of Business Ethic*. 86, 124-141
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2011). Affective organizational commitment and citizenship behavior: Linear and non-linear moderating effects of organizational tenure. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 528–537.
doi:10.1016/j.jvb.2011.03.006
- O'Reilly, C. & Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effect of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 429- 499
- Organ, D. (1990). *The Motivation Basis of Organization Citizenship Behavior*. Research on Organizational Behavior. Greenwich, CT.
- Özdem, G. (2012). the Relationship Between the Organizational Citizenship Behaviors and the Organizational and Professional Commitments of. *Journal of Global Strategic Management*, 12, 47–64.

- Pallant, J. (2011). *SPSS survival manual*. Ed. Ke-4. NSW: Allen & Unwin
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors : A Critical Review of the Theoretical and Future Research. *Journal Of Management*, 26(3), 513–563.
- Riggio,R. (2013). *Introduction to Industrial and Organizational Psychology Sixth Edition*.USA, Pearson Inc.
- Ruiz, C., & Marti, R. (2011). Improving the “ Leader – Follower ” Relationship : Top Manager or Supervisor ? The Ethical Leadership Trickle-Down Effect on Follower Job Response Pablo Ruiz. *Jurnal of Busniness Ethics*, (99), 587–608. doi:10.1007/s10551-010-0670-3
- Ruiz-Palomino, P., Ruiz-Amaya, C., & Knörr, H. (2011). Employee Organizational Citizenship Behaviour: The Direct and Indirect Impact of Ethical Leadership. *Canadian Journal of Administrative Sciences / Revue Canadienne Des Sciences de l'Administration*, 28(3), 244–258. doi:10.1002/cjas.221
- Rusniyati Mahiyudin.(2009). Hubungan Etika Kerja Islam dengan Komitmen Organisas.Tesis Sarjana, UUM.
- Sabitha & Mahmood Nazar (2005). *Membentuk Suasana Kerja yang Positif: Aspek Hubungan Manusia dengan Persekitaran Sosial*.KL, Utusan Publication
- Sabitha Marican.(2006).*Penyelidikan Asas Sains Sosial: Pendekatan Pregmatik*. Batu Caves, Edu System.
- Salem, Z. O. , & Agil, S. O. S. (2012). The Effects of Islamic Management Ethics on Organizational Commitment (OC) of Employees in Libyan Public Banks. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 6(I), 260–270.
- Slabbert, A., & Ukpere,W.I (2001). A Comparative Analysis of The Chinese and South African Work Ethic.*International Journal of Social Economic*. 38(8), 734-741
- SPRM (2011). *Laporan Tahunan SPRM 2011* . Putrajaya: Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia.
- SPRM (2012). *Laporan Tahunan SPRM 2012*. Putrajaya: Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia
- SPRM. (2013). *Laporan Tahunan SPRM 2013* . Putrajaya: Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia.
- Spector. E.P. (2008).*Industrial and Organizational Psychology Fifth Edition*.New Jersey: John Willey and Son Inc.
- Sofiah Kadar Khan, & Mohd Zabid Abdul Rasyid. (2012). The Mediating Effect of Organizational Commitment in the Organizational Culture, Leadership and

Organizational Justice Relationship with Organizational Citizenship Behavior: A Study of Academicians in Private Higher Learning Institutions in Malaysia. *International Journal of Business and Social Science*, 3(8), 83–91.

- Sugiono (2006). *Statistika Untuk Penelitian Cetakan Ke Tujuh*. Bandung, CV Alfabeta
- Sulaiman Mahbob (2005). *Pelan Integriti Nasional*. Dalam A. Mazilan Musa, *Etika Kerja: Isu dan Cabaran* (halaman 3-19). Kuala Lumpur: Institut Integriti Malaysia
- Suraiya (2011). *Model Kepimpinan Beretika Berlandaskan Sirah Nabi Muhammad SAW*. *Jurnal Hadhari*, 3(2), 23-44.
- Syafique.M. (1997). *Rasulullah SAW Sebagai Hamba Allah, Pemimpin, Pendakwah, Sahabat, Bapa dan Suami*. Kuala Lumpur, Hidayah Publisher
- Tafsir Pimpinan Ar-Rahman Cetakan Ke-Empat. 1984.KL, Darul Fikir.
- Tomlinson, E. C., Lewicki, R. J., & Ash, S. R. (2014). Disentangling the Moral Integrity Construct: Values Congruence as a Moderator of the Behavioral Integrity-Citizenship Relationship. *Group & Organization Management*, 39, 720–743. doi:10.1177/1059601114551023
- Treviño, L. K., Hartman, L. P., & Brown, M. (2000). Moral Person and Moral Manager: How Executives Develop a Reputation For Ethical Leadership. *California Management Review*, 42(4), 128–142. doi:Article
- Van Dyne, al., Cummings ,L., Parks.,J. (1995). *Etra Role Behavior: In Pursuit of construct and Definition Clarity*. *Academic Management Journal*. 765-802
- Van Voorst, R., Kalshoven, K., & Verhagenn, M. (2012). *MASTER THESIS HUMAN RESOURCE STUDIES A study of the relationships between Ethical Leadership , Leader-Member Exchange (LMX) and Organizational Citizenship Behavior (OCB) Student : Supervisor : Second reader : Period : Theme : Amount of words : Table o*. Tilburg University.
- Wan Azmi Ramli (1996). *Pentadbiran Awam Malaysia Jilid 1*. Kuala Lumpur, Golden Book Center
- Wan Shahrazad Wan Sulaiman, Ibrahim, M. A., & Mariappa, S. a/p. (2013). Peranan Tingkah Laku Kewargaan Organisasi Sebagai Mediator Dalam Hubungan Di Antara Komitmen Organisasi Dan Prestasi Tugas. *Juornal Of Psychology and Human Development*, 1(1), 29–35.
- Watson, T. (2010). *Leader ethics and organizational commitment*. Winner of the prize for outstanding quantitative paper presentation at the Mid-Atlantic Leadership Scholars Forum. *Winner of the Prize for Outstanding Quantitative*

Paper Presentation at the Mid-Atlantic Leadership Scholars Forum, III(I), 16–26.

- Yulk, G.A., & Tracey, J.B., (1992). Consequence of Influence Tactics Used With Subordinate, Peers and The Boss. *Journal of Applied Psychology*, 77, 525-535
- Zaharah.H., & Abu Daud.,S.. (2009). Kepimpinan Beretika dan Kecemerlangan Organisasi dalam Perkhidmatan Awam. *MALIM*, 10(1), 39–52.
- Zawiah & Siti Arni (2011).Hubung Kait Etika Profesional dalam Pembangunan Organisasi. *World Congress Islamic Civilization: Human Development* (halaman 25-35). Kuala Lumpur, UM
- Zeinabdu,H., Salehi, K (2011). Role of Procedural Justice, Trust, Job Satisfaction, and Organizational Commitment in Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Teacher: Proposing A Modified Social Exchange Model. *Procedia-Social and Behavioral Science*, 29, 1427-1481.