

## PENGARUH ETHICAL LEADERSHIP TERHADAP SERVICE HARMONIOUS PASSION DI LAPAS KELAS IIA KOTABUMI

**Aldiko Tisa Dwi Kurnia**

Politeknik Ilmu Pemasarakatan

### ARTICLE INFO

**Article history:**

Received Oktober 2023

Revised Oktober 2023

Accepted Oktober 2023

Available online Oktober 2023

*Kata Kunci : Kuantitatif, Ethical Leadership, Harmonious Passion*

*Keywords: quantitative, ethical leadership, harmonious passion*



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license. Copyright © 2023 by Author. Published by Triwikrama

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *ethical leadership* terhadap *service harmonious passion* di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Kotabumi, Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Kotabumi dengan menggunakan teknik random sampling berdasarkan kuisioner yang sudah di sebar kepada para pegawai dengan jumlah responden sebanyak 43 orang. Tekhnik analisis data menggunakan Uji persyaratan analisis, uji regresi linier sederhana dan uji f, dengan Statistik Non Parametik, serta Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software IBM SPSS statistic Versi 26, Hasil penelitian ini membuktikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima karena nilai signifikansi (sig)  $0,000 < 0,05$  dengan demikian secara langsung *ethical leadership* berpengaruh signifikan terhadap *service harmonious passion* di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA

Kotabumi.

### Abstract

*This study aims to determine and analyze the effect of ethical leadership on service harmonious passion in the Kotabumi Class IIA Penitentiary. The approach used in this research is a quantitative approach. The population in this study were employees at Class IIA Penitentiary in Kotabumi using a random sampling technique based on a questionnaire that had been distributed to employees with a total of 43 respondents. Data analysis techniques used the analysis requirements test, simple linear regression test and f test, with Non-Parametric Statistics, and data processing in this study used the IBM SPSS Statistics software program Version 26. The results of this study proved that  $H_0$  was rejected and  $H_1$  was accepted because of the significance value ( sig)  $0.000 < 0.05$ , thus ethical leadership directly has a significant effect on service harmonious passion in Class IIA Penitentiary Kotabumi.*



---

## PENDAHULUAN

Sikap pemimpin berpengaruh besar pada budaya di lingkungan kerjanya. Pemimpin etis mampu melahirkan budaya kerja positif melalui sikap dan perilakunya. Anggota tim maupun orang lain turut mengikuti teladan baikmu sehingga lingkungan kerja memiliki budaya yang positif dan menyenangkan. Untuk mencapai tujuan maka pemimpin harus mampu menggerakkan dan mengarahkan pegawai yang bekerja dalam organisasi agar berpartisipasi yang pada akhirnya dapat mencapai tujuan yang diinginkan, untuk itu dalam memimpin suatu organisasi, pemimpin biasanya memiliki gaya maupun sikap yang berbeda-beda dalam menanggapi persoalan yang ada dalam organisasi. Sikap kepemimpinan terkait dengan cara mempengaruhi bawahan dan menyampaikan serta memberikan ide-idenya kepada kelompoknya dan sebagian besar pemimpin memberikan kepercayaan beserta wewenang terhadap bawahannya. Dengan adanya sikap yang tepat dari seorang pemimpin dapat mengimbangi bawahannya. Posisi seorang pemimpin di sebuah perusahaan merupakan posisi kunci bagi berlangsungnya maupun berkembangnya perusahaan tersebut. Karena perannya yang sangat penting, pemimpin sering kali merasa tidak perlu mempelajari dan mempraktikkan prinsip-prinsip leadership yang beretika dan bermartabat dalam perusahaan. Hal ini membuat para pemimpin, termasuk para atasan, sering bertindak berdasarkan insting atau naluri kepemimpinan alami yang dimilikinya. Tanpa prinsip dan etika kepemimpinan perusahaan bisa berjalan bahkan berkembang di bawah kendali mereka.

Etika seorang pemimpin dapat menjadi standar moral, memberikan batas yang jelas antara baik dan buruk, serta menjadi pedoman pemimpin dalam pengambilan keputusan. Etika juga akan menuntut pemimpin untuk berpikir dan bertindak sesuai dengan norma kepatutan dalam hubungan sosial. Dengan belajar menjaga sikap dan mengolah emosi negatif, sikap yang tampak di luar tetap bisa menjadi teladan bagi para bawahan dan orang-orang yang melihatnya. Bukan otot yang didahulukan melainkan otak. Etika menjadi landasan berpikir dan bertindak seorang aparat penyelenggara pemerintahan. Ketika masyarakat luas tidak merasa terpenuhi atas pelayanan yang diberikan oleh organisasi, masyarakat akan menuntut pelayanan yang seharusnya sesuai untuk ia dapatkan. Seorang pemimpin yang memiliki etika akan mampu membawa organisasi yang dipimpinnya sampai ke puncak keberhasilan dengan memanfaatkan semua potensi yang ada pada semua anggota organisasi yang dipimpin. Seorang pemimpin menjadikan etika sebagai dasar mengoptimalkan semua bakat dan potensi sumber daya manusia

Pengaruh *ethical leadership* merupakan esensi dari kepemimpinan, dan para pemimpin yang berkuasa dapat memiliki kuasa yang cukup besar pada kehidupan para pengikut dan nasib organisasi. Potensi penyalahgunaan kekuasaan yang besar sekali adalah salah satu alasan begitu banyak orang yang tertarik pada aspek *ethical leadership*. Satu alasan adalah kepercayaan publik yang menurun kepada para pemimpin bisnis dan politik, yang diperburuk dengan skandal berulang yang dipublikasikan. Oleh karenanya, prinsip menghargai, melayani, adil, kejujuran serta sifat yang membangun komunitas adalah beberapa faktor yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin. Karena *ethical leadership* merupakan faktor yang paling penting bagi perusahaan, maka nilai-nilai etis dan budaya organisasi perlu dijaga secara baik oleh seorang pemimpin.

## KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS (JIKA ADA)

### 1. *Ethical Leadership*

*Ethical leadership* adalah bentuk leadership yang melibatkan sifat dan perilaku seorang pemimpin yang juga terlibat dalam aspek moral sehingga mendorong perilaku etis karyawan



terwujud, dimana pemimpin etis tersebut menjadi panutan yang sah dan kredibel kepada bawahan dengan menunjukkan perilaku yang sesuai dan memperlakukan para pengikutnya dengan hormat dan penuh pertimbangan (Brown & Treviño, 2006)

Menurut Cregan et al. (2009) melalui penerapan ethical leadership, pemimpin dapat mendorong karyawannya untuk menerapkan nilai-nilai etika perusahaan ke dalam diri masing-masing individu, sehingga dapat membuat tujuan perusahaan menjadi tujuan bersama, yang mana dapat meningkatkan komitmen yang kuat di dalam diri para karyawan untuk bekerjasama lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Ethical leadership sangat relevan dalam konteks perubahan organisasi karena ethical leadership memiliki potensi dalam menghalangi resistensi disfungsi karyawan saat perubahan organisasi terjadi..

## 2. *Service Harmonious Passion*

Vallerand, et al. (2003) mengemukakan bahwa *harmonious passion* merupakan hasil dari proses internalisasi otonom nilai-nilai aktivitas menjadi identitas diri individu. Individu memiliki kehendak untuk melakukan pekerjaan yang disenanginya tanpa ada perasaan terpaksa sehingga melakukan pekerjaan dengan suka rela.

Menurut Vallerand dan Houlfort (2003) menjelaskan tentang *harmonious passion* yang mengacu pada dorongan motivasi yang mengarahkan seseorang untuk terlibat aktivitas secara sukarela dan menimbulkan kehendak dan dukungan personal untuk mengajari aktivitas tersebut. Sedangkan menurut Mageau, et al. (Sisly & Smollan, 2012) Individu dengan *harmonious passion* memiliki otonomi atau kendali terhadap aktivitas yang dilakukan sehingga lebih mudah untuk mengendalikan kondisi emosinya. Aktivitas yang dilakukan karyawan tetap dibawah kendali dan selaras dengan aspek-aspek kehidupan yang lain (Vallerand, et.al, 2003).

Dalam melakukan analisis pada penelitian ini menggunakan uji korelasi uji regresi. Berdasarkan hal tersebut peneliti membuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

$H_0$  : Tidak terdapat Pengaruh *Ethical Leadership* (X) terhadap *Service Harmonious Passion* (Y)  
 $H_1$  : erdapat Pengaruh *Ethical Leadership* (X) terhadap *Service Harmonious Passion* (Y)

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah salah satu penelitian yang memiliki spesifikasi disusun secara sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal sampai pembuatan desain penelitiannya. Menurut Priyono (2016:1) Metode Penelitian adalah cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan. Penelitian kuantitatif adalah pendekatan dengan melakukan tes terhadap objek teori dengan mengolah hubungan antara variabel (Creswell 2014). Variabel-variabel ini akan diukur secara berurutan sesuai dengan instrumen penelitian sehingga mendapatkan angka atau nomor yang dapat diolah berdasarkan prosedur statistik. Hal membuat penulis dalam penelitian kuantitatif harus menjelaskan suatu variabel dan pengaruhnya terhadap variabel lain.

Dalam menentukan hubungan antara Variabelnya penelitian ini menggunakan model analisis regresi linear sederhana untuk menemukan hubungan antara variabel bebas (*Independent*) dan variabel terikat (*Dependen*). Penelitian ini meneliti mengenai pengaruh *Ethical Leadership* Terhadap *Service Harmonious Passion* pada pegawai Lembaga Pemasaryakatan Klas IIA Kotabumi.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai



kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam hal ini populasi yang digunakan dalam penelitian adalah keseluruhan pegawai pemasyarakatan yang telah mengisi kuisisioner yang disebar dengan rentang waktu yang telah ditentukan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Kotabumi yang mana responden berjumlah 43 Orang, keseluruhan populasi yang didapat dijadikan sebagai sample pada uji SPSS selanjutnya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Uji Validitas

Uji validitas ialah uji yang digunakan untuk mengukur kebenaran dari sebuah pernyataan. Alat ukur yang dimaksud disini merupakan pernyataan pernyataan yang ada dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan tersebut pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner. Suatu pernyataan dapat dikatakan valid dengan melihat hasil nilai signifikansi nya, apabila nilai signifikansi nya  $< 0,05$  maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid, sebaliknya jika nilai signifikansi nya  $> 0,05$  maka pertanyaan tersebut tidak valid yang dapat dilihat dari r tabel. Selain itu, cara lain untuk mengetahui validitas setiap yaitu dengan item pernyataan dalam instrumen penelitian dapat dilihat melalui kolom r hitung dan r tabel dengan dasar sebagai berikut:

a. Jika nilai r hitung  $> r$  tabel maka instrumen pernyataan atau pertanyaan yang diuji dinyatakan valid.

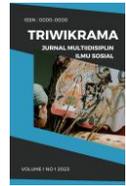
b. Jika nilai r hitung  $< r$  tabel maka instrumen pernyataan atau pertanyaan yang diuji dinyatakan tidak valid.

Dalam penelitian ini Uji validitas menggunakan Software IBM SPSS versi 26 dengan rincian sebagai berikut:

Uji Validitas Variabel X (*Ethical Leadership*) dan Variabel Y (*Service Harmonious Passion*), Pengujian validitas ini terdiri dari 10 pernyataan Variabel X (*Ethical Leadership*) dan 7 Pernyataan Variabel Y (*Service Harmonious Passion*) yang dilaksanakan dengan menggunakan responden kuisisioner sejumlah 43 orang, dan dinyatakan Valid apabila nilai signifikasinya  $< 0,05$ . Hasil pengujian Validitas pada Variabel X (*Ethical Leadership*) ialah sebagai berikut:

**.Table 1.** Hasil Uji Validitas Indikator Variabel X dan Y

Indikator Item	Nilai Signifikasi		Nilai $\alpha$	Hasil Uji
X1	0,000	<	0,05	Valid
X2	0,000	<	0,05	Valid
X3	0,000	<	0,05	Valid
X4	0,000	<	0,05	Valid
X5	0,000	<	0,05	Valid
X6	0,000	<	0,05	Valid
X7	0,001	<	0,05	Valid
X8	0,000	<	0,05	Valid
X9	0,000	<	0,05	Valid
X10	0,000	<	0,05	Valid
Y1	0,000	<	0,05	Valid
Y2	0,000	<	0,05	Valid
Y3	0,000	<	0,05	Valid
Y4	0,000	<	0,05	Valid



<b>Y5</b>	0,000	<	0,05	Valid
<b>Y6</b>	0,000	<	0,05	Valid
<b>Y7</b>	0,000	<	0,05	Valid

Dari table 1 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada Variabel X (*Ethical Leadership*) dan Variabel Y (*Service Harmonious Passion*) < 0,05 maka dinyatakan Valid.

### B. Uji Reabilitas

Uji reabilitas Menurut Hasanah, (2019) merupakan uji yang berfungsi untuk mengetahui alat ukur atau pernyataan yang digunakan tepat atau tidak dengan menggunakan metode yang hendak diukur dan menunjukkan hasil pengukuran yang konsisten apabila dilakukan berulang kali, Pengujian ini diperlukan untuk menjelaskan apakah skor-skor yang diperoleh dari penggunaan instrumen sebelumnya sudah mencerminkan adanya reabilitas. Untuk menguji tingkat reliabilitas dari suatu pernyataan yang akan diuji, peneliti menggunakan cronbach's alpha yang dilakukan dengan bantuan software IBM SPSS versi 26, Penilaian reliabilitas pada indikator penelitian yaitu dengan membandingkan nilai koefisien reabilitas  $\alpha$  dengan table Kriteria sebagai berikut:

**Tabel 2.** Tabel Kriteria Reliabilitas

No.	Interval	Kriteria
1.	<0,200	Sangat Rendah
2.	0,200-0,399	Rendah
3.	0,400-0,599	Cukup
4.	0,600-0,799	Tinggi
5.	0,800-1,000	Sangat Tinggi

Sumber: Buku Statistika 2 untuk Ekonomi dan Bisnis, 2019

**Table 3.** Reliability

### Reliability Statistics

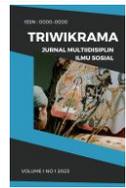
Cronbach's Alpha	N of Items
.767	18

Hasil dari Uji Reabilitas Variabel X (*Ethical Leadership*) dan Variabel Y (*Service Harmonious Passion*) dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,6, hasil uji nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) variable X dan Y sebesar 0,767 Dengan demikian dapat disimpulkan bahwapernyataan dinyatakan reliabel atau konsisten.

### C. Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Hasanah (2019) ialah suatu bagian persyaratan analisis suatu data yang biasa disebut dengan asumsi klasik, tujuan dari uji normalitas data ialah untuk mengetahui bahwa sebuah data tersebut terdistribusi secara normal, Dalam uji normalitas menggunakan kolmogorov-smirnov untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini, dengan dasar pengambilan kesimpulan sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi (Sig) lebih besar dari 0,05 (>0,05) maka dapat disimpulkan data terdistribusi dengan normal.
2. Jika nilai signifikansi (Sig) kurang dari 0,05 (<0,05) maka dapat disimpulkan data



tidak terdistribusi dengan normal

**Tabel 4.** Uji Normalitas Dengan Metode Kolmogorov-Smirnov

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Unstandardized Residual

N		43
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.45209235
Most Extreme Differences	Absolute	.223
	Positive	.223
	Negative	-.149
Test Statistic		.223
Asymp. Sig. (2-tailed)		.220 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Primer SPSS, 2023

Berdasarkan table 4 diperoleh nilai signifikasi (*sig*) 0,220, sesuai dengan syarat uji normalitas maka nilai signifikasi (*sig*) 0,220 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi dengan normal.

**D. Uji Regresi Linear Sederhana**

Uji regresi linear sederhana merupakan sebuah alat analisis yang digunakan untuk menguji sebuah pengaruh variable bebas X (Independent) terhadap variable terikat Y (Dependent), sehingga dapat diperoleh persamaan regresi  $\hat{Y} = \alpha + Bx$  yang mendefinisikan antar Variabel.

**Table 5.** Variable Entered

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTAL_X <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

b. All requested variables entered.

Catatan :

TOTAL\_X (*Ethical Leadership*)

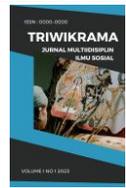
TOTAL\_Y (*Service Harmonious Passion*)

Sumber : Data Primer SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa variable independent yang digunakan adalah Ethical Leadership (X) sedang kan variable dependent yaitu Service Harmonious Passion (Y) dan metode yang digunakan yaitu metode enter.

**Table 6.** Model Summary

**Model Summary<sup>b</sup>**



Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 <sup>a</sup>	.773	.768	1.470

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X (*Ethical Leadership*)  
 b. Dependent Variable: TOTAL\_Y (*Service Harmonious Passion*)

Sumber : Data Primer SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui nilai korelasi antar variable adalah  $r = 0,879$  dan nilai koefisien determinasinya  $r^2 = 0,773$  artinya bungan antar variabel adalah positif kuat sehingga dapat diketahui bahwa variabel *Leadhershship Ethical* menerangkan variabel *Service Harmonious Passion* sebesar 77% yang didapat dari nilai  $r^2$  dikali 100% dan sisanya sebesar 23% diterangkanoleh variable lain

**Table 6.** Anova

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	301.859	1	301.859	139.749	.000 <sup>b</sup>
	Residual	88.560	41	2.160		
	Total	390.419	42			

- a. Dependent Variable: TOTAL\_Y  
 b. Predictors: (Constant), TOTAL\_X

Berdasarkan hasil dari table 6 dapat digunakan untuk menguji koefisien B menggunakan nilai uji f dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%, sehingga dengan nilai signifikasi (sig) 0,000 sehingga dapat bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima karena nilai signifikasi (sig)  $0,000 < 0,05$  dengan demikian variable X mempengaruhi variable Y.

**Tabel 7.** Coefficients

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
			Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	6.100	2.212		2.757	.009
	TOTAL_X	.571	.048	.879	11.822	.000

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber : Data Primes SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat pada koefisien arah regresi dari kolom Unstandardized Coefficients dan sub kolom B. Kolom tersebut memberikan informasi pada nilai constant sebesar 6,1 dan nilai koefisien arah regresi sebesar 0,00 sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = \alpha + Bx = 6,1 + 0,00X$$

Keterangan:



Y = Variabel *Leadhershship Ethical*

X = Variabel *Service Harmonious Passion*

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *Ethical Leadhershship* terhadap *Service Harmonious Passion* di Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Kotabumi. Terdapat pengaruh positif *Ethical Leadhershship* terhadap *Service Harmonious Passion* yaitu dengan nilai signifikasi (sig) 0,00 sehingga dapat dinyatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima karena nilai signifikasi (sig)  $0,00 < 0,05$  dengan demikian variable X (*Ethical Leadhershship*) mempengaruhi variable Y (*Service Harmonious Passion*) di Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Kotabumi. Tingkat pengaruh *Ethical Leadhershship* terhadap *Service Harmonious Passion* di Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Kotabumi ialah adalah sebesar 77% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain, jadi *Service Harmonious Passion* didalam Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Kotabumi terdapat pengaruh dari variable lain.

## SARAN

### A. Saran Teoritis

Dalam penelitian ini sumber-sumber dan referensi yang terkait secara langsung dengan penelitian yang digunakan masih kurang. Oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya agar lebih memperbanyak lagi sumber-sumber dan referensi yang akurat terkait dengan permasalahan yang diangkat, serta sebaiknya waktu yang digunakan untuk penelitian dan mengumpulkan data diperpanjang agar mampu melakukan wawancara serta observasi secara mendalam.

### B. Saran Praktis

Bagi Pemimpin meningkatkan *harmonious passion* dengan cara memperbaiki *ethical leadership* sehingga meningkatkan semangat kerja pegawainya, seperti yang diterapkan dilembaga pemasarakatan Kelas IIA Kotabumi,

## REFERENSI

Brown M, Treviño L *The Leadership Quarterly* (2006) 17(6) 595-616

Cresswell, J.W. 2012. *Educational Research. Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. Fourth Edition. Boston: Pearson International Edition.

Priyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Zifatama Publishing.

Sisley, R., & Smollan, R. (2012). *Emotional Labour and Self-Determination Theory: A Continuum of Extrinsic and Intrinsic Causes of Emotional Expression and Control*. *New Zealand Journal of Employment Relations*.

Vallerand, R.J. and Houliort, N. (2003), "Passion at work: toward a new conceptualization", in Gilliland, S.W., Steiner, D.D. and Skarlicki, D.P. (Eds), *Emerging Perspectives on Values in Organizations*, Information Age Publishing, Greenwich, CT, pp.