

Hakcipta © tesis ini adalah milik pengarang dan/atau pemilik hakcipta lain. Salinan boleh dimuat turun untuk kegunaan penyelidikan bukan komersil ataupun pembelajaran individu tanpa kebenaran terlebih dahulu ataupun caj. Tesis ini tidak boleh dihasilkan semula ataupun dipetik secara menyeluruh tanpa memperolehi kebenaran bertulis daripada pemilik hakcipta. Kandungannya tidak boleh diubah dalam format lain tanpa kebenaran rasmi pemilik hakcipta.



**PENGARUH KEPIMPINAN BERETIKA, KEFAHAMAN
INTEGRITI DAN NILAI PROFESIONAL TERHADAP AMALAN
ETIKA AKADEMIK PENSYARAH PERGURUAN TINGGI
KEAGAMAAN ISLAM NEGERI (PTKIN) DI ACEH, INDONESIA**



SUFRIADI

UUM
Universiti Utara Malaysia

**IJAZAH DOKTOR FALSAFAH
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA
2019**



Awang Had Salleh
Graduate School
of Arts And Sciences

Universiti Utara Malaysia

PERAKUAN KERJA TESIS / DISERTASI
(Certification of thesis / dissertation)

Kami, yang bertandatangan, memperakukan bahawa
(We, the undersigned, certify that)

SUFRIADI

calon untuk Ijazah
(candidate for the degree of)

PhD

telah mengemukakan tesis / disertasi yang bertajuk:
(has presented his/her thesis / dissertation of the following title):

“PENGARUH KEPIMPINAN BERETIKA, KEFAHAMAN INTEGRITI DAN NILAI PROFESIONAL TERHADAP AMALAN ETIKA AKADEMIK PENSYARAH PERGURUAN TINGGI KEAGAMAAN ISLAM NEGERI (PTKIN) DI ACEH, INDONESIA ”

seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit tesis / disertasi.
(as it appears on the title page and front cover of the thesis / dissertation).

Bahawa tesis/disertasi tersebut boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan dan meliputi bidang ilmu dengan memuaskan, sebagaimana yang ditunjukkan oleh calon dalam ujian lisan yang diadakan pada : **09 Disember 2018.**

That the said thesis/dissertation is acceptable in form and content and displays a satisfactory knowledge of the field of study as demonstrated by the candidate through an oral examination held on: December 09, 2018.

Pengerusi Viva:
(Chairman for VIVA)

Assoc. Prof. Dr. Mohd Isha Awang

Tandatangan
(Signature)

Pemeriksa Luar:
(External Examiner)

Prof. Dr. Ramle Abdullah

Tandatangan
(Signature)

Pemeriksa Dalam:
(Internal Examiner)

Assoc. Prof. Dr. Yahya Don

Tandatangan
(Signature)

Nama Penyelia/Penyelia-penyelia:
(Name of Supervisor/Supervisors)

Assoc. Prof. Dr. Mohd Zailani Mohd Yusoff

Tandatangan
(Signature)

Nama Penyelia/Penyelia-penyelia:
(Name of Supervisor/Supervisors)

Dr. Muhamad Dzahir Kasa

Tandatangan
(Signature)

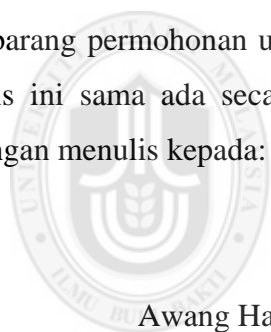
Tarikh:

(Date) **December 09, 2018**

Kebenaran Pengguna

Penyerahan tesis ini adalah sebagai memenuhi keperluan pengijazahan lanjutan Universiti Utara Malaysia (UUM), Sintok, Kedah Darul Aman. Saya bersetuju untuk menjadikan tesis ini sebagai bahan rujukan di perpustakaan. Saya juga bersetuju bahawa kebenaran untuk membuat salinan keseluruhan atau sebahagian daripadanya bagi tujuan akademik mestilah mendapat kebenaran daripada penyelia saya atau semasa ketiadaan beliau, kebenaran tersebut boleh diperolehi daripada Dekan Sekolah Siswazah. Sebarang penyalinan, penerbitan dan penggunaan ke atas keseluruhan atau penggunaan ke atas sebahagian daripada tesis ini tidak dibenarkan tanpa kebenaran bertulis daripada penyelidik. Juga dimaklumkan bahawa pengiktirafan harus diberi kepada saya dan Universiti Utara Malaysia dalam sebarang kegunaan kesarjanaan terhadap sebarang petikan yang terdapat dalam tesis ini.

Sebarang permohonan untuk menyalin atau menggunakan mana-mana bahan dalam tesis ini sama ada secara keseluruhan atau sebahagian daripadanya boleh dibuat dengan menulis kepada:



UUM
Dekan
Universiti Utara Malaysia
Awang Had Salleh Graduate School of Arts and Sciences

UUM College of Arts and Sciences

Universiti Utara Malaysia

06010 UUM Sintok

Kedah Darul Aman

Abstrak

Fenomena kemerosotan amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah sangat membimbangkan di Indonesia. Hal ini dapat dilihat apabila berlakunya penyusutan nilai etika, integriti dan nilai profesionalisme dalam kalangan pensyarah. Oleh itu, kajian ini memfokuskan kepada pengaruh kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional terhadap amalan etika akademik pensyarah. Metodologi kajian ini menggunakan kaedah kuantitatif dengan menggunakan kajian tinjauan. Data kajian ini dikumpulkan dengan menggunakan soal selidik di mana kepimpinan beretika diukur dengan menggunakan *Ethical Leadership at Work* (ELW) dari Kalshoven, Den Hartog & De Hoogh (2011), kefahaman integriti diukur dengan menggunakan soal selidik kajian Hanafi Hamdani (2014), nilai profesional diukur dengan menggunakan soal selidik kajian Wilson (2010) dan amalan etika akademik pula diukur dengan menggunakan *College Teaching Behaviors Inventory* (CTBI) yang dibina oleh Braxton & Bayer (2003). Kaedah persampelan rawak berstrata yang tidak seimbang telah digunakan. Seramai 439 pensyarah telah dipilih secara rawak dari lima buah Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) di Aceh, Indonesia. Dapatan kajian menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepimpinan beretika ($r=.090$; $.058$) dengan amalan etika akademik pensyarah. Manakala, dapatan kajian menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara kefahaman integriti ($r=.113$; $.017$) dan nilai profesional ($r=.105$; $.028$) dengan amalan etika akademik pensyarah. Dapatan juga menunjukkan tidak wujud sebarang pengaruh yang signifikan antara kepimpinan beretika ($\beta=.051$; $.321$), kefahaman integriti ($\beta=.083$; $.102$) dan nilai profesional ($\beta=.056$; $.297$) terhadap amalan etika akademik pensyarah. Di samping itu, dapatan kajian juga membuktikan bahawa kefahaman integriti banyak memberi sumbangan kepada perubahan amalan etika akademik pensyarah PTKIN berbanding dengan kepimpinan beretika dan nilai profesional. Implikasi kajian ini menunjukkan bahawa aspek kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional dapat ditingkatkan melalui kursus dan latihan yang dianjurkan oleh pihak pengurusan tertinggi PTKIN.

Kata Kunci: Kepimpinan beretika, Kefahaman integriti, Nilai profesional, Amalan etika akademik

Abstract

The phenomenon of deteriorating academic ethics practices among lecturers is alarming in Indonesia. This can be seen in the depreciation of ethics values, integrity and professionalism value among lecturers. Therefore, this study focuses on the influence of ethical leadership, integrity understanding and professional values on lecturer's academic ethics practice. The methodology of this study used quantitative method through survey. The data of this study were collected using questionnaire whereby ethical leadership was measured by using the Ethical Leadership at Work (ELW) from Kalshoven, Den Hartog & De Hoogh (2011), integrity understanding was measured using questionnaires by Hanafi Hamdani (2014), professional values were measured using questionnaires by Wilson (2010) and academic ethics practices were measured using the College Teaching Behaviors Inventory (CTBI) built by Braxton & Bayer (2003). Disproportional stratified random sampling method was used. 439 lecturers were randomly selected from five Islamic State Higher Education Institutions (PTKIN) in Aceh, Indonesia. The findings show that there is no significant relationship between ethical leadership ($r=.090$; .058) with lecturer's academic ethics practice. Whereas, the findings show that there is a significant positive relationship between integrity understanding ($r=.113$; .017) and professional value ($r=.105$; .028) with academic ethics practices of lecturers. The findings also show that there is no significant influence between ethical leadership ($\beta=.051$; .321), integrity understanding ($\beta=.083$; .102) and professional value ($\beta=.056$; .297) towards lecturer's academic ethics practice. In addition, the findings also show that integrity comprehension greatly contributes to the changes in academic ethics practices of PTKIN lecturers compared to ethical leadership and professional values. The implications of this study indicate that the aspect of ethical leadership, integrity understanding and professional values are enhanced through courses and training organized by top management of PTKIN.

Keywords: Ethical leadership, Integrity understanding, Professional values, Academic ethics practices

Isi Kandungan

Kebenaran Pengguna.....	i
Abstrak	ii
Abstract	iii
Isi Kandungan.....	iv
Senarai Jadual	xi
Senarai Rajah	xv
Senarai Singkatan	xvi
Senarai Lampiran	xvii
BAB SATU PENGENALAN.....	1
1.1 Pendahuluan	1
1.2 Latar Belakang Kajian.....	6
1.3 Pernyataan Masalah.....	9
1.3.1 Isu-Isu Dalam Kepimpinan Beretika dan Amalan Etika	
Akademik	19
1.3.2 Pelanggaran Etika Akademik Dalam Profesion Pensyarah	23
1.4 Objektif Kajian	29
1.5 Persoalan Kajian.....	30
1.6 Hipotesis Kajian	32
1.7 Kepentingan Kajian.....	35
1.8 Definisi Operasional.....	39
1.8.1 Kepimpinan Beretika.....	39
1.8.2 Kefahaman Integriti.....	41
1.8.3 Nilai Profesional	43
1.8.4 Amalan Etika Akademik	46
1.8.5 Pensyarah.....	48
1.8.6 Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri	49
1.9 Kerangka Konseptual Kajian	49
1.10 Limitasi Kajian	52
1.11 Rumusan.....	54
BAB DUA KAJIAN LITERATUR.....	55
2.1 Pendahuluan	55
2.2 Teori-Teori Yang Berkaitan	55

2.2.1	Teori Kompetensi Moral	55
2.2.2	Teori Dua Aspek Kompetensi Pertimbangan Moral	58
2.2.3	Teori Perkembangan Moral Kohlberg.....	59
2.2.4	Teori Pembelajaran Sosial.....	65
2.2.5	<i>Great Man Theory</i>	67
2.2.6	Teori Kepimpinan Gen Y	68
2.3	Kajian-Kajian Lepas.....	69
2.3.1	Kepimpinan Beretika.....	69
2.3.2	Kefahaman Integriti.....	84
2.3.3	Nilai Profesional	94
2.3.4	Amalan Etika Akademik	102
2.4	Pembinaan Kerangka Teoritikal Kajian	116
2.4.1	Kepimpinan Beretika.....	116
2.4.2	Kefahaman Integriti.....	117
2.4.3	Nilai Profesional	117
2.4.4	Amalan Etika Akademik	117
2.5	Rumusan.....	119
BAB TIGA METODOLOGI KAJIAN		120
3.1	Pendahuluan	120
3.2	Reka Bentuk Kajian	120
3.3	Populasi Kajian	122
3.4	Persampelan Kajian.....	123
3.4.1	Kaedah Persampelan	124
3.4.2	Penentuan Saiz Sampel.....	125
3.5	Pemboleh Ubah Kajian.....	126
3.6	Instrumen Kajian	127
3.7	Kesahan dan Kebolehpercayaan Instrumen	134
3.8	Kajian Rintis.....	135
3.9	Prosedur Pengumpulan Data	138
3.10	Penapisan Data	139
3.10.1	Analisis Kehilangan Data	140
3.10.2	Analisis Data Terpencil (Outliers).....	141
3.10.3	Ujian Kenormalan Data	142

3.11	Analisis Faktor	144
3.11.1	Instrumen Kepimpinan Beretika.....	146
3.11.2	Instrumen Kefahaman Integriti.....	150
3.11.3	Instrumen Nilai Profesional.....	157
3.11.4	Instrumen Amalan Etika Akademik Pensyarah.....	159
3.12	Prosedur Penganalisan Data	179
3.12.1	Statistik Deskriptif.....	179
3.12.2	Statistik Inferensi.....	180
3.13	Rumusan.....	184
BAB EMPAT DAPATAN KAJIAN		185
4.1	Pendahuluan	184
4.2	Responden Kajian	186
4.3	Maklumat Demografi Pensyarah.....	186
4.4	Tahap Kepimpinan Beretika, Kefahaman Integriti Dan Nilai Profesional Terhadap Amalan Etika Akademik Pensyarah.....	190
4.5	Analisis Inferensi	192
4.5.1	Analisis Perbezaan.....	193
4.5.1.1	Perbezaan Amalan Etika Akademik Pensyarah Berdasarkan Umur	193
4.5.1.2	Perbezaan Amalan Etika Akademik Pensyarah Berdasarkan Jantina	194
4.5.1.3	Perbezaan Amalan Etika Akademik Pensyarah Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan.....	196
4.5.1.4	Perbezaan Amalan Etika Akademik Pensyarah Berdasarkan Kelulusan Akademik	197
4.5.1.5	Perbezaan Kepimpinan Beretika Pensyarah Berdasarkan Umur	198
4.5.1.6	Perbezaan Kepimpinan Beretika Pensyarah Berdasarkan Jantina	199
4.5.1.7	Perbezaan Kepimpinan Beretika Pensyarah Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan.....	200
4.5.1.8	Perbezaan Kepimpinan Beretika Pensyarah Berdasarkan Kelulusan Akademik	201

	4.5.1.9 Perbezaan Kefahaman Integriti Pensyarah	
	Berdasarkan Umur	203
	4.5.1.10 Perbezaan Kefahaman Integriti Pensyarah	
	Berdasarkan Jantina	204
	4.5.1.11 Perbezaan Kefahaman Integriti Pensyarah	
	Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan.....	205
	4.5.1.12 Perbezaan Kefahaman Integriti Pensyarah	
	Berdasarkan Kelulusan Akademik	206
	4.5.1.13 Perbezaan Nilai Profesional Pensyarah	
	Berdasarkan Umur	207
	4.5.1.14 Perbezaan Nilai Profesional Pensyarah	
	Berdasarkan Jantina	208
	4.5.1.15 Perbezaan Nilai Profesional Pensyarah	
	Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan.....	209
	4.5.1.16 Perbezaan Nilai Profesional Pensyarah	
	Berdasarkan Kelulusan Akademik	210
4.6	Analisis Korelasi	212
	4.6.1 Hubungan Kepimpinan Beretika Dengan Amalan Etika Akademik	
	Pensyarah.....	212
	4.6.2 Hubungan Kefahaman Integriti Dengan Amalan Etika Akademik	
	Pensyarah.....	214
	4.6.3 Hubungan Nilai Profesional Dengan Amalan Etika Akademik	
	Pensyarah.....	215
	4.6.4 Hubungan Antara Kepimpinan Beretika Dengan Kefahaman Integriti	
	Pensyarah.....	217
	4.6.5 Hubungan Antara Kepimpinan Beretika Dengan Nilai Profesional	
	Pensyarah.....	218
	4.6.6 Hubungan Antara Kefahaman Integriti Dengan Nilai Profesional	
	Pensyarah.....	219
4.7	Analisis Regresi.....	220
	4.7.1 Pengaruh Kepimpinan Beretika Dan Kefahaman Integriti Terhadap	
	Amalan Etika Akademik Pensyarah	221
	4.7.2 Pengaruh Kefahaman Integriti Dan Nilai Profesional Terhadap	
	Amalan Etika Akademik Pensyarah	224

4.7.3	Pengaruh Kepimpinan Beretika Dan Nilai Profesional Terhadap Amalan Etika Akademik Pensyarah	226
4.7.4	Pengaruh Kepimpinan Beretika, Kefahaman Integriti Dan Nilai Profesional Terhadap Amalan Etika Akademik Pensyarah.....	229
4.8	Rumusan Dapatan Kajian	232
4.9	Rumusan.....	235
BAB LIMA PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN		237
5.1	Pendahuluan	237
5.2	Perbincangan Dapatan Kajian	239
5.2.1	Tahap Kepimpinan Beretika, Kefahaman Integriti Dan Nilai Profesional Dalam Kalangan Pensyarah	239
5.2.1.1	Tahap Kepimpinan Beretika	239
5.2.1.2	Tahap Kefahaman Integriti	240
5.2.1.3	Tahap Nilai Profesional	241
5.2.2	Perbezaan Amalan Etika Akademik Pensyarah Berdasarkan Umur.....	243
5.2.3	Perbezaan Amalan Etika Akademik Pensyarah Berdasarkan Jantina.....	245
5.2.4	Perbezaan Amalan Etika Akademik Pensyarah Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan.....	247
5.2.5	Perbezaan Amalan Etika Akademik Pensyarah Berdasarkan Kelulusan Akademik	248
5.2.6	Perbezaan Kepimpinan Beretika Pensyarah Berdasarkan Umur.....	249
5.2.7	Perbezaan Kepimpinan Beretika Pensyarah Berdasarkan Jantina.....	250
5.2.8	Perbezaan Kepimpinan Beretika Pensyarah Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan.....	251
5.2.9	Perbezaan Kepimpinan Beretika Pensyarah Berdasarkan Kelulusan Akademik	253
5.2.10	Perbezaan Kefahaman Integriti Pensyarah Berdasarkan Umur.....	253

5.2.11	Perbezaan Kefahaman Integriti Pensyarah Berdasarkan Jantina.....	254
5.2.12	Perbezaan Kefahaman Integriti Pensyarah Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan.....	255
5.2.13	Perbezaan Kefahaman Integriti Pensyarah Berdasarkan Kelulusan Akademik	256
5.2.14	Perbezaan Nilai Profesional Pensyarah Berdasarkan Umur.....	257
5.2.15	Perbezaan Nilai Profesional Pensyarah Berdasarkan Jantina.....	258
5.2.16	Perbezaan Nilai Profesional Pensyarah Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	259
5.2.17	Perbezaan Nilai Profesional Pensyarah Berdasarkan Kelulusan Akademik	260
5.2.18	Hubungan Antara Kepimpinan Beretika Dengan Amalan Etika Akademik Pensyarah.....	261
5.2.19	Hubungan Antara Kefahaman Integriti Dengan Amalan Etika Akademik Pensyarah	263
5.2.20	Hubungan Antara Nilai Profesional Dengan Amalan Etika Akademik Pensyarah	264
5.2.21	Hubungan Antara Kepimpinan Beretika Dengan Kefahaman Integriti Pensyarah.....	266
5.2.22	Hubungan Antara Kepimpinan Beretika Dengan Nilai Profesional Pensyarah	267
5.2.23	Hubungan Antara Kefahaman Integriti Dengan Nilai Profesional Pensyarah	268
5.2.24	Pengaruh Kepimpinan Beretika Dan Kefahaman Integriti Terhadap Amalan Etika Akademik Pensyarah.....	270
5.2.25	Pengaruh Kefahaman Integriti Dan Nilai Profesional Terhadap Amalan Etika Akademik Pensyarah.....	272
5.2.26	Pengaruh Kepimpinan Beretika Dan Nilai Profesional Terhadap Amalan Etika Akademik Pensyarah.....	273
5.2.27	Pengaruh Kepimpinan Beretika, Kefahaman Integriti Dan Nilai Profesional Terhadap Amalan Etika Akademik Pensyarah.....	274
5.3	Implikasi Dapatan Kajian.....	276

5.3.1	Aspek Praktikal	276
5.3.2	Aspek Penyelidikan	278
5.4	Cadangan Kajian Akan Datang	280
5.5	Kesimpulan.....	282
RUJUKAN		285

LAMPIRAN

- Lampiran A: Instrumen Kajian
- Lampiran B: Analisis Data Ekstrem (Outliers)
- Lampiran C: Analisis Ujian Kenormalan Data
- Lampiran D: Surat Kebenaran Penyelidikan



Senarai Jadual

Jadual 1.1	Kes Salah Laku Etika Dalam Kalangan Pensyarah di Perguruan Tinggi Islam di Indonesia	16
Jadual 2.1	Tahap dan Peringkat Perkembangan Moral Kohlberg	64
Jadual 2.2	Dua Sendi Kepimpinan Etika	81
Jadual 3.1	Bilangan Pensyarah PTKIN Aceh, Indonesia	123
Jadual 3.2	Bilangan Item Bagi Setiap Kategori Instrumen Amalan Etika Akademik	132
Jadual 3.3	Instrumen Kajian	133
Jadual 3.4	Nilai Kebolehpercayaan bagi Setiap Instrumen	135
Jadual 3.5	Nilai Kepencongan dan Nilai Kurtosis bagi Setiap Pemboleh Ubah	142
Jadual 3.6	Rumus Bagi Kaedah Kepencongan dan Kurtosis.....	143
Jadual 3.7	Nilai Kepencongan dan Nilai Kurtosis Sebenar	144
Jadual 3.8	Keputusan Analisis Faktor Eksploratori Pemuatan Faktor Kepimpinan Beretika.....	147
Jadual 3.9	Keputusan Analisis Faktor Eksploratori Pemuatan Faktor Kefahaman Integriti	152
Jadual 3.10	Keputusan Analisis Faktor Eksploratori Pemuatan Faktor Nilai Profesional	158
Jadual 3.11	Keputusan Analisis Faktor Eksploratori Pemuatan Faktor Amalan Etika Akademik Pensyarah bagi Kategori Persiapan Awal Kursus	160
Jadual 3.12	Keputusan Analisis Faktor Eksploratori Pemuatan Faktor Amalan Etika Akademik Pensyarah bagi Kategori Hari Pertama Kuliah	163
Jadual 3.13	Keputusan Analisis Faktor Eksploratori Pemuatan Faktor Amalan Etika Akademik Pensyarah bagi Kategori Tingkah Laku di Kelas.....	165
Jadual 3.14	Keputusan Analisis Faktor Eksploratori Pemuatan Faktor Amalan Etika Akademik Pensyarah bagi Kategori Pengendalian Isi Perkuliahan	168

Jadual 3.15	Keputusan Analisis Faktor Eksploratori Pemuatan Faktor Amalan Etika Akademik Pensyarah bagi Kategori Ujian dan Amalan Penilaian	170
Jadual 3.16	Keputusan Analisis Faktor Eksploratori Pemuatan Faktor Amalan Etika Akademik Pensyarah bagi Kategori Interaksi Pensyarah dan Mahasiswa di Kelas	173
Jadual 3.17	Keputusan Analisis Faktor Eksploratori Pemuatan Faktor Amalan Etika Akademik Pensyarah bagi Kategori Hubungan dengan Sesama Pensyarah (Rakan Sekerja)	175
Jadual 3.18	Keputusan Analisis Faktor Eksploratori Pemuatan Faktor Amalan Etika Akademik Pensyarah bagi Kategori Amalan di Luar Kelas	178
Jadual 3.19	Interpretasi Nilai Min	180
Jadual 3.20	Interpretasi Nilai Pekali Korelasi	181
Jadual 3.21	Matrik Analisis Data.....	182
Jadual 4.1	Keputusan Analisis Tahap Tahap Kepimpinan Beretika, Kefahaman Integriti Dan Nilai Profesional Dalam Kalangan Pensyarah.....	191
Jadual 4.2	Analisis ANOVA Sehala Amalan Etika Akademik Pensyarah Terhadap Umur	194
Jadual 4.3	Analisis Ujian-T Sampel Bebas Amalan Etika Akademik Pensyarah Berdasarkan Jantina	195
Jadual 4.4	Analisis ANOVA Sehala Amalan Etika Akademik Pensyarah Terhadap Tempoh Perkhidmatan	197
Jadual 4.5	Analisis ANOVA Sehala Amalan Etika Akademik Pensyarah Terhadap Kelulusan Akademik	198
Jadual 4.6	Analisis ANOVA Sehala Kepimpinan Beretika Pensyarah Terhadap Umur.....	199
Jadual 4.7	Analisis Ujian-T Sampel Bebas Kepimpinan Beretika Pensyarah Terhadap Jantina	200
Jadual 4.8	Analisis ANOVA Sehala Kepimpinan Beretika Pensyarah Terhadap Tempoh Perkhidmatan	201
Jadual 4.9	Analisis ANOVA Sehala Kepimpinan Beretika Pensyarah Terhadap Kelulusan Akademik	202

Jadual 4.10	Analisis ANOVA Sehala Kefahaman Integriti Pensyarah Terhadap Umur.....	204
Jadual 4.11	Analisis Ujian-T Sampel Bebas Kefahaman Integriti Pensyarah Terhadap Jantina.....	205
Jadual 4.12	Analisis ANOVA Sehala Kefahaman Integriti Pensyarah Terhadap Tempoh Perkhidmatan	206
Jadual 4.13	Analisis ANOVA Sehala Kefahaman Integriti Pensyarah Terhadap Kelulusan Akademik	207
Jadual 4.14	Analisis ANOVA Sehala Nilai Profesional Pensyarah Terhadap Umur.....	208
Jadual 4.15	Analisis Ujian-T Sampel Bebas Nilai Profesional Pensyarah Terhadap Jantina.....	209
Jadual 4.16	Analisis ANOVA Sehala Nilai Profesional Pensyarah Terhadap Tempoh Perkhidmatan.....	210
Jadual 4.17	Analisis ANOVA Sehala Nilai Profesional Pensyarah Terhadap Kelulusan Akademik	211
Jadual 4.18	Analisis Korelasi Pearson Kepimpinan Beretika Dengan Konstruk Amalan Etika Akademik Pensyarah.....	213
Jadual 4.19	Analisis Korelasi Pearson Kefahaman Integriti Dengan Konstruk Amalan Etika Akademik Pensyarah.....	215
Jadual 4.20	Analisis Korelasi Pearson Nilai Profesional Dengan Konstruk Amalan Etika Akademik Pensyarah.....	217
Jadual 4.21	Analisis Korelasi Pearson Kepimpinan Beretika Dengan Kefahaman Integriti Pensyarah	218
Jadual 4.22	Analisis Korelasi Pearson Kepimpinan Beretika Dengan Nilai Profesional Pensyarah.....	219
Jadual 4.23	Analisis Korelasi Pearson Kefahaman Integriti Dengan Nilai Profesional Pensyarah.....	220
Jadual 4.24	Analisis Regrasi Berganda Kepimpinan Beretika Dan Kefahaman Integriti Terhadap Amalan Etika Akademik Pensyarah.....	222
Jadual 4.25	Analisis Regrasi Berganda Kefahaman Integriti Dan Nilai Profesional Terhadap Amalan Etika Akademik Pensyarah.....	225
Jadual 4.26	Analisis Regrasi Berganda Kepimpinan Beretika Dan Nilai Profesional Terhadap Amalan Etika Akademik Pensyarah.....	227

Jadual 4.27	Analisis Regrasi Berganda Kepimpinan Beretika, Kefahaman Integriti Dan Nilai Profesional Terhadap Amalan Etika Akademik Pensyarah	230
Jadual 4.28	Rumusan Hipotesis Kajian	233



Senarai Rajah

Rajah 1.1: Kerangka Konseptual Kajian	51
Rajah 2.1: Model Kompetensi Pertimbangan Moral Berdasarkan Kohlberg	56
Rajah 2.2: Teori Model Dua Aspek	59
Rajah 2.3: Kerangka Teoritikal Kajian Berdasarkan Gabungan Teori Lind (2000) Teori Dua Aspek Kompetensi Pertimbangan Moral Dan Teori Kohlberg (1975) Teori Perkembangan Moral.....	119
Rajah 3.1: Kaedah Pemilihan PTKIN dan Bilangan Sampel Kajian	126
Rajah 3.2: Proses Pelaksanaan Kajian Rintis	137
Rajah 4.1: Umur Responden	187
Rajah 4.2: Jantina Responden	188
Rajah 4.3: Tempoh Perkhidmatan Responden	189
Rajah 4.4: Kelulusan Akademik Responden.....	190



UUM
Universiti Utara Malaysia

Senarai Lampiran

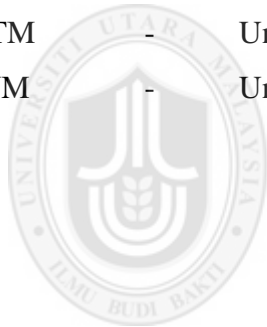
Lampiran A	Instrumen Kajian	307
Lampiran B	Analisis Data Ekstrem (Outliers).....	323
Lampiran C	Analisis Ujian Kenormalan Data.....	327
Lampiran D	Surat Kebenaran Penyelidikan	331



UUM
Universiti Utara Malaysia

Senarai Istilah

CTBI	-	<i>College Teaching Behaviors Inventory</i>
EFA	-	<i>Exploratory Factor Analysis</i>
ELW	-	<i>Ethical Leadership at Work</i>
Gen Y	-	Generasi Y
HEPA	-	Hal Ehwal Pelajar Universiti
IAIN	-	Institut Agama Islam Negeri
INTAN	-	Institut Tadbiran Awam Negara
KMO	-	<i>Kaiser-Meyer-Olkin</i>
p	-	<i>Alpha Level</i>
PTKIN	-	Perguruan Tinggi Kegamaan Negeri
SPSS	-	<i>Statistical Package For The Social Sciences</i>
STAIN	-	Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri
UIN	-	Universitas Islam Negeri
UiTM	-	Universiti Teknologi MARA
UUM	-	Universiti Utara Malaysia



UUM
Universiti Utara Malaysia

BAB SATU

PENGENALAN

1.1 Pendahuluan

Pendidikan merupakan hak asasi manusia di mana setiap warganegara berhak memperoleh pendidikan yang berkualiti serta bermutu tinggi dan berhak memperoleh perkhidmatan pendidikan yang boleh dinikmati oleh semua lapisan masyarakat tanpa diskriminasi. Pendidikan juga memainkan peranan penting dalam meningkatkan sosiobudaya dan kehidupan beragama yang mempunyai kaitan rapat dengan pembangunan kualiti hidup, menikmati suasana kehidupan masyarakat Indonesia yang berbudaya, berakhlak mulia, bermoral, beretika dan juga beradab secara harmoni dalam berkehidupan yang selaras dengan nilai-nilai kebangsaan.

Universiti harus menunjukkan kepada masyarakat bahawa amalan moral perlu dilaksanakan di universiti. Pelaksanaan amalan moral ini meliputi penyelidikan, keperibadian sebagai pensyarah dan pengajaran. Pelaksanaan amalan moral dalam kalangan pensyarah akan memberi implikasi keperibadian pensyarah yang jujur, dihormati dan memiliki kesejatan peribadi sebagai pendidikan. Maka, amalan etika profesion lebih mudah diamalkan dalam kalangan pensyarah seterusnya memberi kebaikan kepada komitmen, perkembangan profesion dan persekitaran pembelajaran yang positif (Nixon, 2004). Terdapat segelintir pelajar universiti juga melibatkan perlakuan yang menyalahi etika akademik apabila melakukan plagiarisme dalam kerja-kerja akademik. Fokus terhadap pentingnya nilai integriti dalam pembelajaran di unversiti dapat menanamkan nilai-nilai positif dalam kalangan pelajar. Usaha-usaha menanam nilai-nilai integriti ini tidak akan berjaya jika pensyarah tidak

menunjukkan integriti dalam penulisan, penyelidikan dan penilaian terhadap pelajar (Ransome & Newton, 2018).

Untuk merealisasikan kecemerlangan dalam aspek pendidikan, khususnya pendidikan tinggi, maka pensyarah mestilah memainkan peranan penting dan bertanggungjawab dalam mewujudkan matlamat, visi dan misi pendidikan tinggi nasional iaitu mencerdaskan kehidupan setiap bangsa, meningkatkan kualiti insan, menjamin kualiti iman dan taqwa, berakhlak mulia dan menguasai semua bidang ilmu pengetahuan, sains dan teknologi bagi mewujudkan masyarakat yang berdaya saing, maju dan sejahtera.

Bagi mencapai kemajuan dan kesejahteraan dalam pendidikan tinggi nasional, asas yang penting yang perlu ada dalam diri seseorang ahli akademik adalah aspek etika. Ahli sarjana menganggap bahawa etika merupakan satu dari bidang utama dunia falsafah yang melibatkan suatu tindakan baik bagi kehidupan yang normal. Mereka yang melakukan tindakan tidak beretika merupakan satu amalan yang salah bagi kehidupan yang tidak normal. Tindakan dan amalan yang betul dan sering diamalkan dalam masyarakat dikatakan menghasilkan kebaikan yang terpuji, manakala amalan yang tidak bermoral dikatakan menghalang dari tercapainya kebaikan yang terpuji (Shukri & Razali, 2001).

Seterusnya, amalan etika dalam pengajaran penting kerana pendidikan merupakan instrumen pembentukan masyarakat ke arah pembangunan negara yang maju. Keperluan ini tidak akan terlaksana jika pensyarah tidak mempunyai integriti, nilai profesional dan amalan etika dalam pengajaran serta tugas-tugas sebagai ahli

akademik (Kautrich, 2010; Bwoi, 2018). Pensyarah yang tidak beretika mendorong kepada keperibadian yang tidak sesuai menjadi pemimpin yang beretika terhadap pelajar (Bwoi, 2018). Keperluan etika akademik adalah untuk membentuk keperibadian yang beretika dan berintegriti seterusnya nilai-nilai profesional sebagai pensyarah dapat diamalkan (Gulcan, 2015).

Mengikut etika, amalan yang baik serta penerimaan piawaian etika yang terbaik menjanjikan kejayaan dan kemajuan organisasi. Organisasi tersebut boleh dibahagikan kepada organisasi perniagaan, badan kerajaan dan institusi sosial juga kepada setiap orang individu yang dianggap sebagai satu unit dalam sesebuah masyarakat (Svensson, Wood & Callaghan, 2004). Perbincangan mengenai etika dalam konteks pentadbiran merupakan satu set piawaian etika yang terbaik dan tinggi dalam mengawal dan mengekang sebarang penyalahgunaan kuasa birokratik (Kernaghan, 1980).

Bagi organisasi pendidikan, etika mempengaruhi persekitaran untuk bermoral apabila perlakuan-perlakuan tidak beretika dapat dihindari atau dibaiki ke arah perlakuan yang beretika. Pekerja akan mempercayai pemimpin yang mengamalkan nilai-nilai etika dalam organisasi dan pekerja akan menunjukkan ciri-ciri yang positif seperti bekerja keras, mewujudkan komuniti organisasi yang adil dan dipercayai oleh orang lain yang berurusan (Fernandes, 2017).

Merujuk kepada bidang pendidikan di Indonesia bermula tahun 2014, Kementerian Pendidikan Tinggi Indonesia menfokuskan kepada sistem pendidikan tinggi negara secara menyeluruh. Kajian semula sistem pendidikan tinggi di Indonesia telah

dilakukan dalam usaha mewujudkan dasar dan pelan tindakan terhadap pembangunan pendidikan tinggi nasional Indonesia. Dasar baru ini dilakukan untuk mengukuhkan kepercayaan pelbagai pihak terhadap dasar pendidikan nasional Indonesia yang telah digubal bagi memastikan semua generasi muda bersiap sedia untuk menghadapi abad ke-21.

Berdasarkan dasar tersebut, aspek nilai dan etika dilihat sebagai satu asas penting yang diberikan tumpuan dalam pelan tindakan pendidikan tinggi nasional Indonesia terutama dari aspek kepimpinan dan nilai profesional yang perlu ada pada seseorang ahli akademik. Hal ini akan memberi satu implikasi yang besar terhadap golongan pensyarah yang dianggap sebagai kumpulan yang sering beretika dalam urusan pendidikan (pengajaran) serta kompeten dalam melaksanakan amalan seharian. Etika berkaitan akademik merujuk kepada norma yang diterima pakai oleh warga pendidik dalam kerjaya mereka. Oleh yang demikian, segala tindakan pensyarah yang bertepatan dengan norma akademik dinyatakan sebagai amalan etika akademik (Hope, 2008). Matlamat pengajaran di universiti yang dilaksanakan oleh pensyarah ialah membantu pelajar mencapai kejayaan, namun begitu halangan yang dihadapi oleh pensyarah ialah pensyarah tidak memahami latar belakang teori etika yang membantu mereka menghadapi suasana yang melibatkan isu moral dan akhirnya pensyarah melanggar etika profesion mereka (Gluchmanova, 2015).

Profesion pensyarah juga amat berkait rapat dengan norma dan nilai kemanusiaan. Nilai juga secara tidak langsung membimbing perlakuan manusia walaupun kadang kala manusia tidak mempergunakan nilai untuk diri mereka atau orang lain. Justeru, Aroskar (1995) menyatakan bahawa nilai mewakili komitmen dan mempengaruhi

persepsi masyarakat. Norma juga membentuk perlakuan dan tindakan yang bersesuaian dalam kalangan pensyarah. Seterusnya, norma dapat diterapkan dalam program-program pengajian yang dilalui oleh pelajar di universiti yang memberi kesan kepada perlakuan yang bermoral (Riklikiene, Karosas & Kaseliene, 2018). Clark (1997) sebaliknya berpendapat bahawa nilai, pengetahuan, kemahiran, peraturan, sikap dengan kesepaduan amalan profesional tertentu akan menyumbang kepada pembangunan profesional seseorang.

Kerjaya sebagai seorang pensyarah memerlukan pengetahuan dan pengalaman yang mampu untuk membuat keputusan yang jitu terutamanya yang berhubung dengan keperluan profesion akademik. Seseorang pensyarah juga perlu membuat keputusan yang tepat terhadap pelbagai pihak kerana profesion mereka melibatkan individu dan juga kumpulan di samping membimbing, mendidik dan menilai setiap pelajar (Smith, 1996). Keputusan yang tepat terutamanya semasa menghadapi isu-isu yang berkaitan dengan identiti profesional, rakan sekerja, fakulti dan universiti, memerlukan pensyarah memegang nilai-nilai profesional semasa melaksanakan amalan etika akademik (Brownell, 2012).

Justeru itu, setiap pensyarah dianggap mampu memikul tanggungjawab tersebut kerana mereka telah dilatih untuk berfikir, mengajar dan mendidik pelajar mencari kebenaran dan membuat keputusan serta menjadi insan yang bermoral (Keith-Spiegel, Whitley, Balogh, Perkins & Wittig, 2002). Pensyarah juga dianggap mempunyai kemahiran-kemahiran personal seperti kemahiran berinteraksi dengan pelajar, menggunakan bahasa yang sopan, nilai persahabatan sewaktu bersama rakan sekerja dan optimis terhadap tugas dan cabaran yang dihadapi dalam profesion

akademik (Tang & Tan, 2015). Namun begitu, mereka juga menghadapi isu plagiarisme dalam kalangan pelajar kerana maklumat yang terlalu banyak dalam internet menyebabkan pelajar mengambil maklumat tanpa memberi rujukan terhadap penulis asal (Wright, 2011). Isu plagiarisme ini juga kadang kala melibatkan pensyarah seperti dapatan kajian di India yang menunjukkan plagiarisme dalam kalangan pensyarah adalah sangat ketara yang berkaitan dengan penerbitan jurnal. Berdasarkan kajian yang dijalankan oleh Chauhan (2018) menunjukkan bahawa terdapat pernyataan yang mempunyai plagiarisme ialah 385 artikel dalam tempoh 14 tahun iaitu bermula tahun 2002 sehingga tahun 2016.

1.2 Latar Belakang Kajian

Etika akademik merupakan satu panduan berkaitan dengan tanggungjawab, peranan dan perilaku seseorang pensyarah di perguruan tinggi. Justeru, etika akademik amat sesuai dijadikan sebagai satu panduan dalam tindakan dan membuat keputusan apabila berhadapan dengan dilema etika. Menurut Institut Tadbiran Awam Negara atau INTAN (1991) mendefinisikan etika sebagai satu susunan rujukan terhadap tingkah laku dan tatacara yang perlu dipatuhi atau setiap prinsip moral yang patut ditaati atau juga satu susunan tingkah laku yang perlu diikuti dan ditaati oleh setiap ahli dalam organisasi tersebut.

Oleh itu, setiap lapisan pensyarah mesti memiliki amanah dengan penuh etika kerana setiap perlakuan dan tindakan pensyarah boleh menjejaskan kedudukan pelbagai pihak. Di samping itu, pensyarah juga dituntut bersikap profesional dan memiliki kompetensi sesuai dengan bidang kepakaran serta mampu mentransformasikan dalam pengembangan ilmu pengetahuan, penyelidikan, penerbitan dan perundingan

selari dengan hasrat dasar pendidikan tinggi negara. Oleh itu setiap pensyarah mesti memiliki sikap profesional dan integriti yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang mampu menunjukkan prestasi yang positif dan optimal (Suraiya Ishak, Ahmad Rafli Che Omar, Kadir Ariffin & Mohd Yusof Hussain, 2014).

Walaupun diketahui umum kredibiliti pensyarah yang mempunyai nilai keikhlasan dan tanggungjawab yang tinggi, namun terdapat juga pelbagai kesilapan yang masih berlaku terutamanya melibatkan etika pensyarah. Catatan beberapa universiti di Indonesia berhubung salah laku pensyarah terutamanya melibatkan sikap pensyarah yang masuk mengajar lewat dari masa yang ditetapkan, sering bercakap menggunakan perkataan yang tidak sopan dan melakukan rasuah (De Russy, 2003). Di Malaysia, kajian ke atas 21 orang ahli akademik di universiti penyelidikan menunjukkan perlakuan yang melanggar etika akademik ialah pensyarah melakukan salah laku etika yang berkaitan penyelidikan sewaktu melakukan kajian-kajian yang berkaitan kejuruteraan (Olesen, Amin & Mahadi, 2018).

Selain itu, kesalahan yang melibatkan pensyarah adalah sikap pilih kasih dan terdapat juga pensyarah yang menerbitkan artikel dan penulisan yang diveduk dari usaha pihak lain. Di samping itu juga, terdapat laporan yang mencatatkan kes melibatkan pensyarah berkhawat bersama pelajar (Keith-Spiegel, Whitley, Balogh, Perkins & Wittig, 2002). Kesalahan seperti ini merupakan isu-isu yang banyak berlaku di setiap negara dan ia menjadi natijah dalam etika dan pelanggaran etika merupakan satu permasalahan global yang perlu kepada tindakan bagi semua pihak (Anpalakan, 2011).

Sehubungan itu, tingkah laku pensyarah yang sebegini adalah tidak selari dengan ketetapan kod etika akademik yang ditetapkan kepada warga akademik di institusi pendidikan tinggi. Amalan yang tidak selari ini boleh dikaitkan dengan aspek kepimpinan beretika, aspek nilai profesional dan aspek keagamaan yang ada dalam diri seseorang pensyarah berkenaan sepanjang kerjayanya. Keith-Spiegel & Koocher (1985) pula menambah bahawa kod etika akademik yang telah dirangka dengan sebaiknya merangkumi prinsip-prinsip etika yang menjurus kepada perlakuan beretika, bersikap adil kepada semua pihak. Justeru, pensyarah yang mengamalkan tingkah laku yang selari dengan tuntutan kod etika sudah pasti akan memilih keputusan dan tindakan beretika.

Oleh yang demikian, setiap pensyarah perlu menyedari dan memahami bahawa etika akademik perlu dijadikan rujukan asas untuk membentuk akhlak dan tingkah laku bermoral (Baumgarten, 1982). Seiring amalan etika akademik, pensyarah diminta bersedia dan membina kaedah membuat keputusan berdasarkan prinsip etika akademik dengan mengambil kira persetujuan dengan norma-norma masyarakat, penghormatan diri serta kebebasan individu (Jacob-Tim & Hartshorne, 1998; Kitchener, 1986; Pryzwansky, 1993). Amalan etika akademik yang baik berperanan menjadi agen perubahan untuk pensyarah memikul tanggungjawab terhadap tugas dan juga perlakuan diri yang bermoral semasa bertugas dalam dan di luar kampus. Perlakuan yang beretika adalah penting untuk mengambar profesion akademik tersebut mempunyai kod etika profesion yang jelas untuk menjadi panduan kepada ahli akademik dalam profesion mereka (Stephen, Jakonda & Alexander, 2018).

Sebagai rumusnya, salah laku etika akademik pensyarah merupakan satu isu umum yang melibatkan seluruh negara iaitu dalam mahupun luar negara. Kesalahan umum yang kerap berlaku dalam kalangan pensyarah sering kali melibatkan aspek pengajaran dan penyelidikan. Salah laku etika akademik juga boleh dikaitkan dengan masalah individu pensyarah dalam membuat keputusan sama ada untuk memilih pelakuan bermoral berdasarkan nilai-nilai etika. Kegagalan menjalankan amanah dengan baik serta ditambah dengan menggunakan pengalaman sendiri dilihat boleh menyumbang kepada pelanggaran etika yang lebih rumit menyebabkan para pensyarah gagal untuk mematuhi peraturan bukan sahaja di tempat mereka bekerja tetapi ditempat-tempat awam yang lain. Namun, masalah ini boleh ditambah baik dengan meningkatkan kepimpinan mereka melalui program yang dirancang dari masa ke semasa.

1.3 Penyataan Masalah

Amalan etika sememangnya sangat mempengaruhi setiap kehidupan manusia. Etika memberi manusia orientasi tentang cara seseorang individu menghadapi kehidupan melalui rangkaian tindakan sehari-hari. Hal ini bermaksud, etika dapat membantu setiap manusia untuk mempunyai sikap yang positif dan bertindak secara tepat dalam menjalani kehidupan. Etika secara khususnya dapat membantu manusia membuat keputusan tentang tindakan yang perlu dilakukan dan difahami secara bersama-sama. Etika dapat diterapkan dalam pelbagai elemen kehidupan manusia untuk kepentingan bersama, di mana ianya adalah bertujuan untuk menjaga kepentingan individu yang terlibat supaya dapat melahirkan ketenangan, ketenteraman dan keamanan.

Prestasi pensyarah yang kurang memuaskan sering menjadi isu yang diperkatakan dalam kalangan mahasiswa mahupun masyarakat sehingga ianya mengundang kepada kritikan daripada pelbagai pihak tentang mutu kelulusan perguruan tinggi yang tidak mampu memenuhi kualiti pasaran kerja. Sorotan daripada itu, perguruan tinggi perlu melakukan satu perubahan paradigma dalam institusi pendidikan supaya wujud nilai profesionalisme dan integriti yang tinggi dalam kalangan pensyarah bagi melahirkan lulusan graduasi yang berkualiti sebagai penerus bangsa.

Secara umumnya, sesi perkuliahan sangat berkait rapat dengan peranan seorang pensyarah. Hal ini demikian kerana, pensyarah merupakan individu terpenting yang bertindak sebagai perantara dalam menyampaikan ilmu kepada golongan mahasiswa. Sebagai pendidik, pensyarah mempunyai tanggungjawab yang berat. Undang-Undang No. 23 pada Tahun 2003 berkaitan dengan Sistem Pendidikan Nasional telah menerangkan tentang visi pendidikan nasional bahawa pendidikan berperanan sebagai 'pengubah' yang menjuruskan pensyarah kepada pelbagai usaha dalam melaksanakan tugasnya dalam mendidik. Lazimnya, perlakuan yang menyalahi etika akademik pensyarah seperti yang terdapat dalam dapatan luar negara iaitu Vietnam menunjukkan plagiarisme menjadi lumrah dalam kalangan pensyarah dan pelajar kerana tidak memberi kredit kepada penulis asal yang maklumat atau rujukan diambil dari sumber internet (Tran, Huynh & Nguyen, 2018).

Pensyarah merupakan individu terpenting dalam satu sistem pendidikan di institusi pengajian tinggi. Tugas, peranan serta tanggungjawab pensyarah adalah sesuatu yang sangat penting bagi mewujudkan tujuan pendidikan nasional, iaitu mencerdaskan kehidupan setiap bangsa, meningkatkan kualiti masyarakat Indonesia yang meliputi

aspek kualiti iman dan taqwa, mempunyai akhlak yang mulia dan penguasaan ilmu pengetahuan yang tinggi, mempunyai kemahiran tinggi dalam teknologi dan seni bagi mewujudkan masyarakat Indonesia yang berdaya maju, bersikap adil, makmur dan lebih beradab. Pensyarah bertindak sebagai komponen penting dalam sesebuah institusi pendidikan yang dapat membantu mahasiswa menjadi manusia yang cerdas dan berakhlak mulia.

Oleh itu, institusi pendidikan tinggi di Indonesia tidak terlepas daripada satu pegangan etika yang dapat mengawal situasi dan keadaan ahli pendidikannya. Setiap pensyarah perlu mematuhi kod etika seperti yang telah ditetapkan oleh Persatuan Guru Republik Indonesia. Hal ini juga telah termaktub dalam Undang-Undang No. 14 pada Tahun 2005 berkaitan dengan guru dan pensyarah serta Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 37 pada Tahun 2009 Fasal Satu berkaitan dengan pensyarah merupakan pendidik yang profesional dan ilmuwan dengan tugas utama dalam mentransformasikan, menyebarkan serta mengembangkan ilmu pengetahuan, mempunyai kemahiran teknologi dan seni melalui bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada seluruh masyarakat (Persatuan Guru Republik Indonesia, 2010).

Justeru itu, Kod Etika Profesion adalah merupakan satu susunan tingkah laku atau tanggungjawab warga pendidik dalam profesion pendidikan terhadap pelajar, ibu bapa, rakan sejawat, masyarakat, bangsa dan juga negara. Semua pensyarah di Indonesia dan individu yang berkhidmat di bawah Departemen Pendidikan Tinggi Indonesia (DIKTI) menggunakan kod etika yang sama. Kod etika akademik juga merupakan susunan garis panduan dan saranan yang sama-sama dibenarkan oleh

masyarakat akademik. Kod etika akademik bertindak sebagai satu peraturan dan diguna pakai dalam penyelesaian sebarang konflik disamping membantu warga pendidik atau pensyarah dalam membuat keputusan bermoral. Kod etika akademik ini membawa nilai-nilai yang memberi panduan kepada pensyarah tentang etika perlakuan yang sebaiknya. Para pensyarah sedia cakna bahawa nilai-nilai etika akademik yang mereka amalkan mampu menyelesaikan masalah dalam pekerjaan mereka. Haines (2007) menegaskan bahawa pensyarah dengan penaakulan moral yang baik merupakan pensyarah yang mematuhi amalan dan nilai etika akademik.

Namun begitu, di sebalik kod yang telah sedia ada, terdapat beberapa orang pengkaji yang merekodkan pelbagai salah laku pensyarah antaranya tidak berlaku adil dalam penilaian, sering melakukan amalan pilih kasih, tidak tepati waktu, gagal melaksanakan tugas-tugas urus tadbir, menggunakan perkataan yang tidak sesuai semasa sesi pengajaran dan penyelidikan. Hal ini adalah sesuatu yang tidak selari sekiranya etika dan integriti yang semakin terhakis dalam diri pendidik atau pensyarah diabaikan tanpa ada tindakan sewajarnya dilakukan (De Russy, 2003).

Antara tingkah laku melanggar etika akademik yang dilakukan oleh pensyarah adalah kecurangan dalam akademik yang ditafsirkan sebagai ketidakjujuran dan perbuatan negatif atau salah laku dalam kajian ilmiah. Masalah ini merupakan salah satu perkara yang menjadi kesalahan besar di mana ianya tidak asing lagi didengar di institusi pengajian di seluruh dunia, bahkan sesetengah negara melabelkan kecurangan akademik ini sebagai satu jenayah akademik (*Academic Crime*).

Sebagai contoh, pembatalan Ijazah Doktor Falsafah (Ph.D) oleh universiti kepada pelajar yang melakukan kecurangan akademik. Ekoran daripada kes seperti ini, pada tahun 2013, tiga orang tokoh penting telah mengundurkan diri dari dunia politik di Jerman, yang tidak hanya itu sahaja, malah beberapa orang ahli politik yang lain juga turut terlibat dalam kecurangan akademik tesis Ph.D mereka. Skandal kecurangan dalam dunia akademik seperti ini merupakan salah satu kes yang telah berjaya dikenal pasti, malah ianya seperti seakan-akan tiada berkesudahan di mana kes seperti ini bukan hanya terjadi di Jerman, tetapi juga terjadi hampir di seluruh dunia.

Pada tahun 2014, Peking University telah menarik kembali penganugerahan Ph.D pelajarnya kerana pelajar tersebut didakwa telah meniplak artikel yang telah diterbitkan di jurnal. Tindakan yang sama juga telah dilakukan oleh Penn State The graduate School pada Mac 2016 dengan membatalkan anugerah Ph.D kepada bekas pelajarnya kerana menyalahi etika salah laku penyelidikan. Kemudian, Preston University di Islamabad juga bertindak untuk membatalkan Ph.D pelajar mereka kerana pelajar tersebut didapati meniplak tesis mereka sebanyak 72 peratus.

Malaysia juga tidak terkecuali dengan beberapa isu mengenai individu mengijazahkan diri mereka sendiri tanpa mengikut aturan penganugerahan yang tepat. Pemalsuan ijazah ini telah menjadi satu penyakit kepada sistem pendidikan tinggi dan sangat sukar untuk ditangani memandangkan mereka yang terlibat tidak berada dalam sistem pendidikan. Kecurangan akademik melibatkan salah laku dalam dunia akademik seperti meniplak atau plagiat, meniru semasa peperiksaan, membangunkan set data yang palsu, memalsukan keputusan peperiksaan, penipuan dalam rujukan dan salah laku cara penulisan akademik.

Kecurangan akademik dilihat semakin ketara dan berleluasa dengan kewujudan teknologi serta kecanggihan dan perkembangan pesat teknologi. Kajian kecurangan akademik telah banyak dilaksanakan di luar negara. Contohnya di Taiwan terdapat sebanyak 61.7% daripada responden telah mengakui kesalahan dalam salah laku akademik seperti meniru. *South China Morning Post* pada Mei 2015 telah memetik kata-kata daripada *White Paper On Dismissal Issues of Chinese Students in the US* yang melaporkan salah satu daripada faktor yang menyebabkan sebilangan besar pelajar China telah diberhentikan pengajian di Amerika Syarikat adalah disebabkan oleh kecurangan akademik. Universiti di United Kingdom juga menghadapi kejadian yang sama di mana wabak plagiarisme seperti yang dilaporkan oleh akhbar *The Times* iaitu kira-kira 50,000 orang pelajar telah ditangkap di atas kesalahan meniplak sejak tiga tahun yang lalu.

Kecurangan dalam bidang akademik ini juga telah menconteng muka beberapa Perguruan Tinggi ternama di Indonesia. Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) Bandung digemparkan dengan tiga orang pensyarah didapati melakukan penyelewengan naskhah untuk tujuan kenaikan pangkat bagi mendapatkan gelaran guru besar. Kes lain pula, bekas guru besar Universitas Katolik Parahyangan (UNPAR), profesor Anak Agung Banyu Perwita, didapati meniplak catatan akademik ke surat khabar berbahasa Inggeris. Oleh itu, Kementerian Riset dan Teknologi (RISTEK) Pendidikan Tinggi RI telah membekukan 27 Perguruan Tinggi Swasta (PTS) bermasalah di Sumatera Utara. Mereka terus berusaha mengenal pasti kampus yang bermasalah iaitu kampus yang disyaki telah melakukan praktik jual-beli ijazah. Sehingga September 2015 telah tercatat sebanyak 243 buah kampus yang dinyahaktifkan kerana bermasalah.

Sikap sebahagian pihak pentadbir di institusi pendidikan tinggi Indonesia juga lebih mementingkan kepada akreditasi program dan kecemerlangan akademik tanpa menumpukan juga kepada aspek pembangunan insan dan penerapan nilai murni yang menyeluruh bagi melahirkan manusia yang cemerlang, berakhlak mulia dan bersahsiah tinggi. Hal ini dapat dilihat menerusi hasil kajian oleh Ab. Halim Tamuri (2000) yang mendapati bahawa ramai lagi pensyarah yang tidak dapat menerapkan nilai yang baik kepada para pelajar semasa melakukan proses pengajaran dan pembelajaran. Kegagalan ini menyebabkan nilai-nilai yang murni dan amat berguna ini tidak dapat dikongsikan oleh golongan yang lebih muda.

Melanjutkan perbincangan tentang masalah yang tersebut, pengkaji bersetuju bahawa masih terdapat salah laku yang masih diteruskan oleh pensyarah dalam tempoh perkhidmatan mereka. Data yang dipaparkan dalam Jadual 1.1 di bawah merupakan kes yang telah tercatat dalam rekod pihak Kementerian Agama Indonesia bagi tahun 2015 dan telah diambil tindakan yang sebaiknya. Kes-kes tersebut sangat jelas melibatkan pelanggaran kepada Kod Etika yang menjadi rujukan dan amalan dalam kalangan warga penguruan tinggi agama di Indonesia. Kes yang dipaparkan ini tidak melibatkan kes yang digugurkan atas sebab yang tertentu serta tidak melibatkan kes yang tidak dilaporkan. Kes-kes yang digugurkan atau tidak dilapor, mencatatkan angka yang tidak sedikit.

Jadual 1.1

Kes Salah Laku Etika Dalam Kalangan Pensyarah di Perguruan Tinggi Islam di Indonesia

	Salah laku etika	Bil. kes
1	Pensyarah masuk lewat di kelas	50
2	Kata-kata kasar atau kurang sopan	23
3	Bersifat pilih kasih	45
4	Plagiarisme	67
5	Menjalinkan hubungan asmara dengan pelajar	4
6	Gagal melaksanakan tugas pentadbiran	23
7	Tidak mematuhi peraturan institut	102
8	Ponteng/tidak hadir tanpa sebab	201
	Jumlah	515

Sumber: Kementerian Agama Indonesia (2015)

Berdasarkan kepada statistik di atas menunjukkan bahawa pelanggaran etika ini amat jelas dan pengkaji teruja untuk melihat hubungan yang dimainkan oleh kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional terhadap amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah. Pengetahuan terhadap hubungan faktor-faktor berkenaan diharap dapat meningkatkan amalan etika yang baik dan secara tidak langsung mengurangkan kes-kes pelanggaran yang berlaku.

Kes-kes pelanggaran etika dalam kalangan pensyarah diberitakan bertambah (Amada, 1994; Schneider, 1998). Pensyarah dilaporkan masuk lewat ke kelas, memendekkan waktu kelas serta menggunakan perkataan kurang sopan. Bayer & Braxton (1998) melaporkan bahawa pensyarah menghina pelajar serta membuat teguran yang seksi dan berkelakuan melanggar etika. Adalah tidak selari sekiranya etika dan integriti semakin terhakis dari diri pensyarah dan diabaikan (De Russy, 2003). Sebagaimana yang telah dilaporkan, amalan tidak beretika yang dilakukan oleh pensyarah termasuklah meminda dapatan dari penyelidikan, terlibat dalam gangguan seksual, memanipulasikan geran penyelidikan yang diterima dan semua

amalan tidak beretika pensyarah ini merupakan satu realiti dalam bidang pendidikan (Braxton, Eimer & Bayer, 1996).

Pelanggaran etika tersebut juga melibatkan pensyarah yang berada dalam institusi pendidikan dengan menjalinkan hubungan intim dengan pelajar, memplagiat bahan atau kerja kursus dan tidak mematuhi peraturan-peraturan universiti. Di samping itu terdapat kes di mana pensyarah di salah sebuah universiti Islam di Aceh telah melakukan rasuah pada tahun 2007. Manakala, terdapat tiga orang pensyarah termasuk rektor di salah sebuah perguruan tinggi awam di Aceh Indonesia telah melakukan rasuah dengan menggunakan dana pelajar untuk kepentingan peribadi pada tahun 2010. Kesemua pensyarah ini telah dijatuhkan hukuman penjara oleh Mahkamah Sivil di Aceh, Indonesia.

Perlakuan yang melanggar etika seperti mengabaikan kebajikan dan keperluan pelajar, masuk ke kelas tanpa persediaan rapi, mengamalkan sikap kasar dan kurang mesra dari segi moral, pemarkahan yang tidak profesional dan menimbulkan pertanyaan dan persoalan oleh pelajar perlu kepada perhatian. Semua perlakuan yang berlaku seperti yang tersebut adalah di anggap tidak profesional (Callahan, 1982). Perlakuan lain yang dilaporkan sering berlaku ialah pensyarah melakukan seks rambang dengan pelajar, membuat komen-komen yang berbau lucah serta masuk ke kelas dalam keadaan mereka dipengaruhi alkohol (Cahn, 1986). Perlakuan yang tersebut dianggap tidak bermoral kerana pensyarah berkenaan tidak mampu memberi keputusan dan pertimbangan yang adil, nasihat dan pentaksiran yang tepat. Mabuk kerana minuman keras menyebabkan seseorang pensyarah terdedah kepada pelanggaran prinsip moral iaitu gagal menghormati insan lain.

Sifat pilih kasih sama ada terhadap agama, bangsa dan jantina sudah tentu mengakibatkan pelanggaran etika kerja pensyarah. Perkara ini juga akan merencatkan proses pembelajaran kerana pelajar merasakan tiada peluang yang saksama untuk menunjukkan kebolehan dalam mencapai yang terbaik (Markie, 1994). Tingkah laku tidak beretika tidak terkecuali terhadap penilaian dalam penyelidikan. Penyelidikan perlu dinilai secara merit kerana dapatan kajian akan diguna pakai untuk semua. Penilaian penyelidikan berdasarkan bangsa, agama, status, jantina, kualiti individu mesti dielakkan (Cahn, 1986). Tingkah laku yang terlalu berahsia dalam pengajaran akan menghapuskan tanggungjawab bersama dalam pendidikan (Hook, 1994). Murray, Gillese, Lennon, Mercer & Robinson (1996) menyatakan perselisihan faham seperti yang tersebut hendaklah diselesaikan secara tertutup. Freidson (1975) mendapati para pensyarah tidak wajar mengkritik secara terang-terangan. Kritikan yang dimaksudkan tersebut seperti komen negatif terhadap kursus anjuran rakan sejawat di dalam perjumpaan atau mesyuarat.

Kajian-kajian terdahulu tentang kepimpinan beretika, kefahaman integriti, dan nilai profesional terhadap amalan etika akademik masih banyak dijalankan dengan pemboleh ubah-pemboleh ubah sebagaimana yang pengkaji jalankan ini. Kajian tentang pengaruh kepimpinan beretika dan kepuasan kerja pensyarah terhadap komitmen organisasi di institut perguruan tinggi oleh Ilham Ismail (2015), contohnya lebih menitikberatkan kajiannya kepada mengenal pasti pengaruh kepimpinan beretika, kepuasan kerja dan komitmen organisasi di institut pengajian berada pada tahap tinggi. Kajian ini juga telah menunjukkan bahawa tidak wujud perbezaan yang signifikan dalam kepimpinan beretika dan komitmen organisasi di sekolah berdasarkan jantina pendidik tersebut.

Namun begitu, wujudnya perbezaan yang signifikan dalam kepimpinan beretika, kepuasan kerja guru dan komitmen organisasi di institut pengajian berdasarkan umur dan pengalaman perkhidmatan pendidik. Kajian juga menunjukkan bahawa wujudnya hubungan yang signifikan antara ketiga-tiga pemboleh ubah tersebut. Manakala, aspek-aspek kepimpinan beretika dan aspek-aspek kepuasan kerja guru mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi di institut pengajian. Kepuasan kerja pendidik juga menjadi perantara kepada hubungan antara kepimpinan beretika dengan dimensi komitmen afektif dan dimensi komitmen normatif (Ilham Ismail, 2015).

1.3.1 Isu-Isu Dalam Kepimpinan Beretika dan Amalan Etika Akademik

Salah laku etika dalam profesion akademik tidak berbeza dengan profesion lain kerana penyarah juga turut melakukan salah laku yang melanggar etika dalam profesion akademik yang membincangkan perkara sensitif seperti mencabar kepercayaan agama pelajar (Kincaid & Pecorino, 2005; Baumgarten, 1982). Kesalahan lain ialah datang lewat dan tidak sopan kepada pelajar selama dalam kelas, menyalahgunakan peruntukkan penyelidikan, menjalinkan hubungan cinta dengan pelajar, plagiarisme, gagal melakukan tugas-tugas pentadbiran dan tidak menjalankan tugas-tugas sebagai ahli akademik (De Russy, 2003; Roworth, 2002).

Whitley & Keith-Spiegel (2002) turut membincangkan perkara yang melanggar etika iaitu membiarkan pelajar menipu dan menilai pelajar sesama tidak adil, menyediakan maklumat yang palsu serta memilih kasih apabila memberi markah kepada pelajar (Kuther, 2001). Berdasarkan pandangan pelajar, mereka mempunyai tanggapan yang

berbeza mengenai salah laku etika (Morgan, Garavan, Smith, Driscoll, Levitsky & Strupp, 2001).

Pelajar disoalkan mengenai salah laku etika seperti layanan yang tidak adil, sikap memilih kasih, mendorong pelajar memegang nilai politik dan menggunakan kata-kata yang kurang sopan. Pensyarah disoal mengenai penyalahgunaan dalam tugas sewaktu pengajaran seperti memberi nasihat yang tidak jujur kepada pelajar. Dapatan daripada kajian tersebut mendapati etika yang dilanggar oleh pensyarah dari persepsi pelajar dan pensyarah ialah pensyarah menggunakan kata-kata yang kurang manis. Kajian oleh Maisarah Mohamed Saat, Noriza Mohd. Jamal & Aniza Othman (2004) pula mendapati salah laku etika yang dilakukan oleh pensyarah ialah tidak memberi kredit pelajar yang menyumbang kepada penulisan jurnal dan menggunakan kertas kerja yang sama di pelbagai seminar sama ada dalam negara ataupun luar negara.

Isu tentang etika dalam kalangan pensyarah sering kali diabaikan kerana profesion di universiti tidak dianggap mempunyai perbezaan yang ketara dengan profesion yang lain. Menurut Baumgarten (1982), etika akademik adalah satu bidang yang tidak mempunyai banyak rujukan oleh pensyarah dan dilihat lebih kepada perkara yang tidak baik, misalnya tingkah laku yang melanggar etika profesion. Seterusnya, menurut Keith-Spiegel, Whitley, Balogh, Perkin & Wittig (2002), isu etika yang dihadapi oleh pensyarah tidak dijelaskan dengan mendalam dalam kod etika akademik institusi pengajian tinggi atau etika akademik. Pensyarah hanya memberi perhatian untuk menyediakan pengetahuan cara membuat keputusan yang beretika dalam kalangan pelajar apabila mereka tamat pengajian dan memasuki alam pekerjaan (Malaski & Tarvydas, 2002). Seterusnya, pensyarah baharu hanya

diingatkan tentang kategori kesalahan etika yang ketara sahaja, manakala amalan tidak beretika tidak pula dinyatakan (Keith-Spiegel, Whitley, Balogh, Perkins & Wittig, 2002), misalnya ketidakselesaian intelektual kepada pelajar iaitu mencabar kepercayaan agama yang dianuti oleh pelajar (Kincaid & Pecorino, 2005).

Tidak memberi sepenuhnya perhatian terhadap etika akademik dalam tugas seharian sebagai pensyarah, pengkaji, ahli sebuah jawatankuasa serta sebagai penyelia dan penasihat kepada pelajar jugam menjadi salah satu kesalahan etika akademik. Sebagai contohnya ialah datang lewat ke kelas, menggunakan kata-kata kurang sopan kepada pelajar, bersifat pilih kasih, menyalahgunakan geran penyelidikan, palagiarisme, gagal melaksanakan kerja-kerja pentadbiran yang diberi, terlibat dengan dwi-hubungan dengan pelajar, enggan melaksanakan kajian dan tugas-tugas yang melibatkan pengajaran dan pembelajaran (De Russy, 2003; Roworth, 2002).

Kajian oleh Whitley & Keith-Spiegel (2002) dijalankan untuk melihat penilaian pelajar terhadap perilaku pensyarah yang melanggar etika mendapati bahawa terdapat beberapa tingkah laku yang tidak beretika seperti menggunakan pengukuran yang tidak sah, tidak mengambil tindakan terhadap pelajar yang menipu, memberi maklumat yang palsu dalam surat sokongan pelajar serta memberi markah yang tinggi kepada pelajar tanpa mengambil kira kualiti tugas yang disiapkan oleh mereka. Amalan sedemikian sangat bertentangan dengan tanggapan pelajar terhadap pensyarah di mana seorang insan yang bergelar pensyarah seharusnya mempamerkan tingkah laku yang lebih profesional dalam menyampaikan ilmu pengetahuan dan pada masa yang sama mengutamakan kebajikan para pelajar (Kuther, 2001).

Seterusnya, kajian oleh Morgan, Garavan, Smith, Driscoll, Levitsky & Strupp (2001) telah menunjukkan bahawa persepsi terhadap salah laku etika akademik mengikut persepsi pensyarah dan pelajar adalah sangat berbeza. Mengikut persepsi pelajar, salah laku etika akademik adalah apabila timbulnya sikap pilih kasih dalam kalangan pensyarah terhadap tugas individu dan juga kumpulan, seterusnya pensyarah turut memberi layanan yang buruk kepada para pelajarnya. Di samping itu, pensyarah juga tidak menghormati hak para pelajarnya, menggunakan perkataan yang kesat terhadap pelajar serta memaksa nilai moral atau melibatkan para pelajar dengan politik. Mengikut persepsi pensyarah pula, salah laku etika akademik adalah menggunakan kuasa akademik yang ada pada mereka terhadap pelajar, pentingkan diri sendiri serta hipokrit dalam menyumbang idea dan pandangan, kurang kesedaran tentang etika serta tidak memainkan peranannya sebagai individu yang profesional dalam profesion yang diceburi.

Dapatan kajian menunjukkan pelajar lebih menitikberatkan etika yang berkaitan kualiti dalam pengajaran di mana ahli akademik yang gagal mengemaskinikan nota dan tidak menguasai kursus pengajaran akan dianggap sebagai individu yang tidak beretika. Manakala, pensyarah pula menganggap salah laku etika akademik ialah apabila mereka berpura-pura bertingkah laku baik dalam fakulti, gagal menunjukkan teladan etika yang baik kepada pelajar serta menggunakan perkataan yang kasar kepada pelajar sepanjang proses pengajaran dan pembelajaran berjalan. Oleh itu, kajian menunjukkan bahawa para pelajar sememangnya prihatin dan mengambil berat terhadap isu etika terutamanya yang melibatkan mereka, misalnya isu etika dalam pengajaran.

Maisarah Mohamed Saat, Noriza Mohd. Jamal & Aniza Othman (2004) dalam kajian mereka telah mendapati bahawa dilema yang terjadi dalam kalangan pensyarah berkaitan dengan etika akademik berlaku sewaktu memberi ujian atau kuiz yang senang agar lebih dikenali dalam kalangan pelajar. Pensyarah juga menghadapi dilema sekiranya tidak memberi sebarang kredit kepada pelajar yang terlibat dalam penulisan kertas kerja, membentangkan kertas kerja yang sama di pelbagai seminar, meletakkan nama rakan sejawat yang tidak memberi sebarang sumbangan dalam penulisan akademik, tugas universiti diabaikan bagi melakukan tugas peribadi, menggunakan peralatan pejabat untuk menyempurnakan tujuan peribadi, mengajar subjek yang bukan dalam kepakarannya dan juga kerap kali membatalkan kelas.

1.3.2 Pelanggaran Etika Akademik Dalam Profesion Pensyarah

Kesan daripada perlakuan mendorong pelajar melanggar etika seperti melakukan plagiarisme. Selain itu perlakuan pensyarah yang melanggar etika ialah tidak menyediakan sukatan kursus kepada pelajar, lewat ke kelas, menamatkan kelas lebih awal (Amada, 1994; Schneider, 1998). Terdapat juga pensyarah yang memberikan kuliah dengan meyebut perkataan yang kurang sopan dan menghina pelajar. Perlakuan yang serius dari segi etika ialah ugut untuk gagalkan pelajar yang mengambil kursus beliau (Bayer & Braxton, 2003). Akhir sekali ialah memberi teguran yang kurang sopan dan memalukan pelajar di hadapan rakan-rakan pelajar dalam kelas (Schneider, 1998). Mengikut pemerhatian oleh Boice (1996) pula, pensyarah merupakan pengaruh utama kepada pelajar untuk tidak beretika. Etika profesion membentuk norma yang dikongsi bersama dalam kalangan ahli akademik (Gibbs, 2003; Rossi & Berk, 1985). Norma merupakan pola perlakuan yang dibenarkan dan tidak dibenarkan dalam profesion pensyarah (Merton, 1973).

Oleh itu, norma menjadi asas kepada persekitaran kerja yang beretika dalam profesion akademik. Norma dari definisi fungsionalisme ialah standard supaya kebajikan pensyarah dan pelajar terpelihara (Abbot, 1983). Kebanyakan dalam profesion supaya beretika dan menunaikan hak-hak rakan sekerja dan pelajar (Berlant, 1975). Fungsi norma secara umumnya menerbitkan perpaduan dalam mengekalkan perlakuan dan bertanggungjawab terhadap perlakuan yang beretika (Wilensky, 1964). Oleh itu, norma merupakan kesepakatan kumpulan (Durkheim, 1982). Norma juga memberikan pengaruh menyedari etika yang perlu dipraktikkan dan tidak melakukan perkara yang melanggar etika (Feldman, 1984).

Secara kesimpulannya, norma membentuk identiti kepada profesion pensyarah dan supaya pengaruh mematuhi etika dalam profesion. Ibu bapa menekankan supaya perhatian yang serius perlu diberikan kepada pematuhan amalan etika di universiti (Braxton & Bayer, 1996). Pematuhan ini dapat mengelak amalan tidak beretika seperti memalsukan hasil penyelidikan dan peruntukkan penyelidikan. Seterusnya dapat mengelakkan amalan tidak beretika dalam kalangan pensyarah (Braxton & Bayer, 1996; Swazey, Anderson & Louis, 1993).

Menurut Braxton & Bayer (1996), terdapat tiga amalan tidak beretika yang melanggar etika dan memerlukan tindakan tegas terhadap pelakunya iaitu pengabaian terhadap pelajar, tidak membuat persediaan mengajar yang cukup dan juga bersikap tidak adil kepada pelajar yang berkaitan dengan pembahagian markah. Secara normanya, pensyarah tidak boleh bersikap seperti memperlakukan rakan sekerja dan pelajar dengan perlakuan yang sama apabila berada di dalam kelas mahupun di luar kelas (Callahan, 1982). Perlakuan tersebut melanggar prinsip etika dalam pengajaran

kolej dan univeriti seperti yang terkandung dalam kod etika yang terdapat dalam *Society for Teaching and Learning in Higher Education*.

Kesan buruk terhadap perlakuan yang tidak beretika ialah pelajar terbaik dan memberi kesan kepada perkembangan moral mereka (Smith, 1996; Reynolds, 2006; Svinicki, 1994). Sebagai contohnya, perkembangan pelajar akan terbentuk dalam pembelajaran mereka dari segi psikologinya. Sebagai contoh, pertanyaan dalam kelas, sekiranya jawapan yang diberikan dalam kelas tidak betul, maka dianggap sebagai kesilapan personal (Svinicki, 1994).

Salah laku etika yang lain ialah pensyarah tidak bersedia apabila memasuki kelas, sedangkan tanggungjawab sebagai seorang pensyarah adalah mengajar dan berkongsi tentang isi pembelajaran kepada para pelajar (Markie, 1994; Cahn, 1986). Hal ini bermakna pensyarah gagal melaksanakan tanggungjawab kerana sukatan merupakan panduan kepada para pelajar (Markie, 1994). Pensyarah dapat membentuk pelajar supaya pengajaran menjadi terarah dan memahami tajuk yang dipelajari (Markie, 1994).

Selain itu, menurut Cahn (1986), pertimbangan yang tidak adil terhadap pelajar adalah melanggar prinsip menghormati pelajar sebagai individu (Svinicki, 1994). Kerap kali markah digunakan sebagai satu kaedah untuk menghukum pelajar yang pensyarah rasakan pelajar tersebut mencabarnya dalam kelas (Scriven, 1982). Tindakan yang dinyatakan di atas melanggar prinsip etika dalam pengajaran (Reynold, 1996). Pensyarah tidak boleh bersikap tidak adil kepada pelajar. Sifat pilih

kasih semasa pengajaran menyebabkan proses pembelajaran menjadi tidak adil (Markie, 1994; Scriven, 1982; Cahn, 1986; Murray, 1996; Svinicki, 1994).

Kemajuan ilmu pengetahuan dan perkembangan kerjaya akan menerima kesan negatif sekiranya penilaian yang tidak bersifat objektif (Merton, 1973; Bayer & Braxton, 1998). Perlakuan yang melanggar norma seperti pensyarah memberi markah kepada pelajar berdasarkan persahabatan dengan pelajar tersebut, seterusnya dasar atau tindakan sekiranya lambat menghantar tugas tidak dilaksanakan kepada pelajar. Pelajar juga diberikan tugas individu bagi tujuan memperbaiki semula markah peperiksaan akhir selepas waktu peperiksaan. Pensyarah tidak mahu turut serta dalam aktiviti fakulti. Males & Kerr (1996) menjelaskan bahawa pensyarah sebenarnya mendapat faedah yang diberikan oleh fakulti dan beliau perlu melaksanakan aktiviti tanggungjawabnya. Lain-lain perlakuan tidak beretika ialah gagal memberi buah fikiran dalam pentadbiran, enggan terlibat dalam perancangan kursus dan bersikap sinis dalam pengajaran.

Pensyarah juga bertanggungjawab memberi nasihat kepada pelajar supaya ikhlas sewaktu menyampaikan ilmu yang dimilikinya (Males & Kerr, 1996). Selain itu, pensyarah tidak berminat memberi rujukan kepada pelajar, tidak berminat memberi nasihat mengenai kerjaya, bahan-bahan ilmiah perlu diintegrasikan dalam pengajaran supaya pelajar yang bermasalah dapat belajar di universiti dengan jayanya. Pensyarah yang bersikap autoritarian dan enggan menerima pandangan pelajar yang berbeza, begitu juga dengan melanggar prinsip etika akademik. Pensyarah seharusnya mempunyai kompetensi dalam bidang yang diceburi dan neutraliti serta

objektiviti. Kompetensi boleh ditakrifkan sebagai satu perbincangan sesebuah tajuk dilakukan dengan mahir dengan memberi pandangan tentang tajuk yang diajar.

Amalan etika seperti bertoleransi terhadap pandangan pelajar yang berlainan (Males & Kerr, 1996). Pensyarah bersifat autoritarian di mana mereka melanggar prinsip etika neutraliti dan objektiviti semasa berada di dalam kelas. Dari segi persediaan mengajar yang secukupnya untuk mengajar sesuatu kursus (Markie, 1994). Pensyarah perlu membuat persoalan serius dalam mengajar agar tidak melanggar prinsip tanggungjawab terhadap etika akademik (Cahn, 2011).

Selain itu, perlakuan melanggar etika akademik seperti meminta bahan rujukan yang di luar kemampuan pelajar dari segi kewangan, kursus yang diajar, tidak mengambil kira keupayaan pelajar yang mengambil kursus tersebut. Pensyarah sering menghindari tugas yang berkaitan dengan pengajaran serta kursus yang memerlukan aras pemikiran yang tinggi (sukar), peperiksaan akhir diadakan pada waktunya, memberi kuliah mengenai isu politik dan lewat tamat kelas. Perlakuan di atas adalah melanggar prinsip tanggungjawab pensyarah terhadap pelajar dan rakan sekerja (Markie, 1994).

Soalan peperiksaan hanya menekankan hafalan dan tidak menjurus kepada analisis yang berbentuk kritikal dan hubung kait dengan kursus yang diajar terhadap pelajar, pensyarah tidak membaca dan mengemaskinikan kaedah mengajar. Pensyarah yang tidak mengemaskini pengetahuan terbaru kaedah mengajar adalah tidak bersifat profesional. Menurut Scriven (1982), keperluan profesional merupakan antara kaedah terkini dalam pengajaran.

Amalan tidak melanggar prinsip etika tentang kompetensi dalam kaedah pengajaran mengikut *Ethical Prinsinciple for College and University Teaching* (Murray, Gillese, Lennon, Mercer & Robinson, 1996). Sukatan kursus yang tidak dapat disediakan oleh pensyarah dengan sempurna dan lengkap juga boleh menyebabkan perkongsian perancangan kursus dengan pelajar tidak berjalan lancar kerana kerangka kursus merupakan antara elemen pengajaran yang terbaik (Markie, 1994; Hook, 1994).

Pensyarah yang tidak berkongsi bahan pengajaran dengan rakan sekerja adalah dilabelkan sebagai pensyarah yang melanggar norma komunaliti di mana dapatan kajian hendaklah dikongsi dengan rakan sekerja yang lain kerana dapatan kajian merupakan hak bersama (Merton, 1973). Pensyarah yang merahsiakan dalam pengajaran akan menyebabkan kegagalan pasukan menjalankan tanggungjawab pensyarah. Contoh tingkah laku bagi kategori ini adalah pensyarah tidak mahu berkongsi kerangka kursus dengan rakan sejawat (sesama pensyarah). Freidson (1975) juga menyatakan bahawa amalan etika akademik yang lain ialah rakan sekerja tidak boleh dikritik di hadapan para pelajar. Pensyarah yang menyalahi etika akademik ini ialah memberi pandangan yang negatif terhadap rakan sejawat, meminta pelajar mengambil kursusnya dan menjatuhkan serta memandang rendah terhadap kursus pensyarah lain. Seterusnya, pensyarah meletakkan keperluan yang tinggi dalam kursus atau dengan kata lain mengutamakan pelajar bagi kursus tersebut, hal ini semata-mata ingin para pelajar hanya memberi perhatian atau memfokuskan kepada kursus beliau sahaja.

Justeru, situasi pelanggaran etika yang dikesan dan masih wujud dalam profesion pensyarah telah membuka ruang kepada pengkaji untuk mengkaji hubungan di antara

kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional terhadap amalan etika akademik. Sebagai rumusan, pengkaji melihat kepada input yang telah dibekalkan oleh pihak kementerian Agama Indonesia dan Departemen Pendidikan Tinggi Indonesia kepada seluruh pensyarah adalah terlalu banyak namun masih terdapat isu-isu dan kes-kes pelanggaran etika akademik yang terus berleluasa. Keadaan sebegini tampak tidak selari dengan natijah yang diharapkan dan dapatan kajian ini kelak diharap mampu menjadikan profesion pensyarah lebih berintegriti dan disanjung.

1.4 Objektif Kajian

Kajian ini dijalankan bertujuan untuk mengetahui dengan lebih dekat hubungan beberapa pemboleh ubah dalam kalangan pensyarah Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) di Aceh, Indonesia. Pemboleh ubah tersebut adalah kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional terhadap amalan etika akademik pensyarah. Oleh itu, objektif yang hendak dicapai adalah seperti di bawah:

- i. Mengenal pasti tahap kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional terhadap amalan etika akademik pensyarah.
- ii. Mengenal pasti perbezaan yang signifikan amalan etika akademik pensyarah berdasarkan umur, jantina, tempoh perkhidmatan dan kelulusan akademik.
- iii. Mengenal pasti perbezaan yang signifikan kepimpinan beretika pensyarah berdasarkan umur, jantina, tempoh perkhidmatan dan kelulusan akademik.
- iv. Mengenal pasti perbezaan yang signifikan kefahaman integriti pensyarah berdasarkan umur, jantina, tempoh perkhidmatan dan kelulusan akademik.
- v. Mengenal pasti perbezaan yang signifikan nilai profesional pensyarah berdasarkan umur, jantina, tempoh perkhidmatan dan kelulusan akademik.

- vi. Mengenal pasti hubungan yang signifikan antara kepimpinan beretika dengan amalan etika akademik, kefahaman integriti dan nilai profesional pensyarah.
- vii. Mengenal pasti hubungan yang signifikan antara kefahaman integriti dengan amalan etika akademik dan nilai profesional pensyarah.
- viii. Mengenal pasti hubungan yang signifikan antara nilai profesional dengan amalan etika akademik pensyarah.
- ix. Mengenal pasti pengaruh yang signifikan kepimpinan beretika dan kefahaman integriti terhadap amalan etika akademik pensyarah.
- x. Mengenal pasti pengaruh yang signifikan kefahaman integriti dan nilai profesional terhadap amalan etika akademik pensyarah.
- xi. Mengenal pasti pengaruh yang signifikan kepimpinan beretika dan nilai profesional terhadap amalan etika akademik pensyarah.
- xii. Mengenal pasti pengaruh yang signifikan kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional terhadap amalan etika akademik pensyarah.

1.5 Persoalan Kajian

Pengkaji telah menggariskan beberapa soalan yang melibatkan pemboleh ubah yang digunakan serta mengambil pandangan Sabitha Marican (2006) yang menjelaskan bahawa persoalan kajian berfungsi memperlihatkan bagaimana pemboleh ubah saling berkaitan antara satu sama lain. Kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional adalah sebagai pemboleh ubah tidak bersandar (IV), manakala amalan etika akademik pensyarah adalah sebagai pemboleh ubah bersandar (DV). Ciri-ciri demografi responden adalah seperti umur, jantina dan tempoh perkhidmatan serta kelulusan akademik merupakan sebahagian dari aspek yang digunakan dalam soalan

kajian ini. Oleh yang demikian, beberapa persoalan telah dibentuk sebagaimana yang berikut:

- i. Apakah tahap kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional terhadap amalan etika akademik pensyarah?
- ii. Apakah terdapat perbezaan yang signifikan amalan etika akademik pensyarah berdasarkan umur, jantina, tempoh perkhidmatan dan kelulusan akademik?
- iii. Apakah terdapat perbezaan yang signifikan kepimpinan beretika pensyarah berdasarkan umur, jantina, tempoh perkhidmatan dan kelulusan akademik?
- iv. Apakah terdapat perbezaan yang signifikan kefahaman integriti pensyarah berdasarkan umur, jantina, tempoh perkhidmatan dan kelulusan akademik?
- v. Apakah terdapat perbezaan yang signifikan nilai profesional pensyarah berdasarkan umur, jantina, tempoh perkhidmatan dan kelulusan akademik?
- vi. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kepimpinan beretika dengan amalan etika akademik, kefahaman integriti dan nilai profesional pensyarah?
- vii. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kefahaman integriti dengan amalan etika akademik dan nilai profesional pensyarah?
- viii. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara nilai profesional dengan amalan etika akademik pensyarah?
- ix. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan kepimpinan beretika dan kefahaman integriti terhadap amalan etika akademik pensyarah?
- x. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan kefahaman integriti dan nilai profesional terhadap amalan etika akademik pensyarah?

- xi. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan kepimpinan beretika dan nilai profesional terhadap amalan etika akademik pensyarah?
- xii. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional terhadap amalan etika akademik pensyarah?

1.6 Hipotesis Kajian

Setiap andaian adalah satu pernyataan atau perkara yang boleh terjadi ataupun sebaliknya. Hal ini dijelaskan oleh Azizi Yahaya, Shahrin Hashim, Jamaludin Ramli, Yusof Boon & Abdul Rahim Hamdan (2009) yang mengatakan bahawa hipotesis adalah satu idea, himpunan idea atau andaian yang dibuat bagi diuji sama ada signifikan atau sebaliknya. Tanpa idea pengawalan atau sesuatu yang hendak dibuktikan, kajian ini tidak membawa sebarang hasil kerana tidak ditetapkan apa yang patut diuji dan dibuktikan.

Untuk menjalankan pengujian terhadap hipotesis, tiga perkara penting perlu diutamakan iaitu soalan kajian, populasi kajian yang ditakrif dengan tepat (*well-defined population*) dan alat pengukuran yang sesuai dan relevan diperlukan. Sehubungan itu, pengkaji telah menggariskan beberapa hipotesis nul untuk menguji kenyataan yang terdapat dalam kajian ini. Hipotesis-hipotesis nul tersebut adalah seperti berikut:

- H₀₁ : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan amalan etika akademik pensyarah berdasarkan umur.
- H₀₂ : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan amalan etika akademik pensyarah berdasarkan jantina.

- H₀₃ : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan amalan etika akademik pensyarah berdasarkan tempoh perkhidmatan.
- H₀₄ : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan amalan etika akademik pensyarah berdasarkan kelulusan akademik.
- H₀₅ : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepimpinan beretika pensyarah berdasarkan umur.
- H₀₆ : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepimpinan beretika pensyarah berdasarkan jantina.
- H₀₇ : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepimpinan beretika pensyarah berdasarkan tempoh perkhidmatan.
- H₀₈ : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepimpinan beretika pensyarah berdasarkan kelulusan akademik.
- H₀₉ : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan kefahaman integriti pensyarah berdasarkan umur.
- H₀₁₀ : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan kefahaman integriti pensyarah berdasarkan jantina.
- H₀₁₁ : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan kefahaman integriti pensyarah berdasarkan tempoh perkhidmatan.
- H₀₁₂ : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan kefahaman integriti pensyarah berdasarkan kelulusan akademik.
- H₀₁₃ : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan nilai profesional pensyarah berdasarkan umur.
- H₀₁₄ : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan nilai profesional pensyarah berdasarkan jantina.

- H₀₁₅ : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan nilai profesional pensyarah berdasarkan tempoh perkhidmatan.
- H₀₁₆ : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan nilai profesional pensyarah berdasarkan kelulusan akademik.
- H₀₁₇ : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepimpinan beretika dengan amalan etika akademik pensyarah.
- H₀₁₈ : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kefahaman integriti dengan amalan etika akademik pensyarah.
- H₀₁₉ : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara nilai profesional dengan amalan etika akademik pensyarah.
- H₀₂₀ : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepimpinan beretika dengan kefahaman integriti pensyarah.
- H₀₂₁ : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepimpinan beretika dengan nilai profesional pensyarah.
- H₀₂₂ : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kefahaman integriti dengan nilai profesional pensyarah.
- H₀₂₃ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepimpinan beretika dan kefahaman integriti terhadap amalan etika akademik pensyarah.
- H₀₂₄ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kefahaman integriti dan nilai profesional terhadap amalan etika akademik pensyarah.
- H₀₂₅ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepimpinan beretika dan nilai profesional terhadap amalan etika akademik pensyarah.
- H₀₂₆ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional terhadap amalan etika akademik pensyarah.

1.7 Kepentingan Kajian

Kajian ini penting untuk dilaksanakan kerana kajian ini mempunyai signifikan dari aspek teori dan juga aspek praktikal. Melihat dari aspek teori, kajian ini dapat meneroka dengan lebih terperinci perkaitan antara kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional dengan amalan etika akademik pensyarah. Hasil dapatan kajian ini berkemungkinan menyokong atau sebaliknya hipotesis yang telah dikemukakan oleh pengkaji sebelum ini berkenaan pemboleh ubah yang wujud dalam kajian ini.

Sememangnya, kajian berkenaan kepimpinan beretika terutamanya dalam bidang pendidikan masih kurang dilaksanakan (Muhammad Faizal A. Ghani, Shahril Marzuki & Maszuria Adam, 2009). Oleh sebab itulah, keperluan kepada kajian dalam bidang pendidikan terutamanya perlu dititikberatkan dan diberi perhatian yang sepatutnya. Hal ini demikian kerana, aspek kepimpinan beretika mempunyai tugas yang besar dalam menentukan hala tuju seseorang pensyarah atau guru supaya sentiasa berada pada landasan yang benar (De Hoogh & Den Hartog, 2008). Begitu juga dengan nilai profesional dan amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah dijadikan sebagai satu bentuk dorongan dalam mempengaruhi para pensyarah supaya lebih berdedikasi ke arah keberhasilan kualiti dan juga kecemerlangan para pelajar. Oleh sebab itulah, kajian ini perlu dilaksanakan untuk mengenal pasti dengan lebih terperinci perkaitan antara kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional dengan amalan etika akademik pensyarah. Kaedah penyelidikan yang diaplikasikan juga diharap dapat memantapkan kajian yang sebelum ini mengikut proses yang lebih komprehensif.

Melihat dari aspek praktikalnya pula, kajian ini sejajar dengan dasar dan mandat pendidikan yang menitikberatkan etika, nilai, integriti sebagai satu anjakan untuk direalisasikan oleh para pensyarah terutamanya. Sememangnya dapat dilihat bahawa kebanyakan kursus yang dijalankan masih kurang menekan aspek kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan juga nilai profesional dalam kalangan pensyarah atau pemimpin. Seandainya seseorang pensyarah itu tidak dapat menunjukkan contoh yang baik terhadap para pelajarinya atau rakan sekerja serta orang yang berada disekelilingnya, maka kejayaan sesebuah institusi itu akan merundum dan terganggu. Oleh sebab itulah, kajian semula berkenaan kursus-kursus yang dijalankan memerlukan penambahbaikan dari semasa ke semasa dengan menggunakan instrumen yang bersesuaian mengikut kehendak dan dasar yang ditetapkan oleh pihak kementerian pendidikan khususnya (Ilham Ismail, 2015).

Selain itu, kajian yang dilaksanakan ini juga dapat membantu pihak Kementerian Agama Indonesia mengenal pasti profil pensyarah berdasarkan tahap amalan etika akademik pensyarah di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) di Aceh, Indonesia. Situasi ini penting kerana mereka yang kepimpinan etika, kefahaman integriti dan nilai profesional yang tinggi cenderung kepada amalan etika akademik yang baik. Pihak Kementerian Agama Indonesia perlu menyusun gerak kerja bagi memastikan seseorang pensyarah mempamerkan dan mengamalkan amalan etika akademik serta pada masa yang sama memastikan tahap amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah berada pada tahap yang membanggakan. Selain itu, kajian ini juga dapat membantu pihak kementerian dalam mengenal pasti elemen kekuatan dan kelemahan dalam amalan etika akademik pensyarah dan seterusnya

mengambil inisiatif dalam menyelesaikan dan memperbaiki kelemahan yang dikesan dan menambah baik lagi kekuatan tersebut.

Seterusnya, Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) sememangnya telah menggariskan visi dan misi tersendiri dalam usaha melahirkan graduan yang kompeten dalam bidang keagamaan. Oleh sebab itulah, pentingnya kajian ini kepada pihak PTKIN kerana dengan kehadiran pensyarah yang mengamalkan disiplin ilmu dan etika akademik yang tinggi dapat merealisasikan visi dan misi PTKIN. Kerjaya atau profesion mendidik menuntut kepada tahap profesionalisme yang tinggi bagi seorang pensyarah itu untuk benar-benar berwibawa dalam menjalankan tugasnya. Sebagai seorang pendidik, pensyarah sudah semestinya perlu menunjukkan teladan yang terbaik, sering kali melakukan refleksi terhadap diri mereka sendiri agar sentiasa relevan dalam profesion (Iskandar, Rohaty Mohd Majzub & Zuria Mahmud, 2009).

Di samping itu, kajian ini juga memberi kepentingan kepada pihak Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia untuk merangka mekanisme yang sistematik dan terbaik dalam pengambilan pensyarah yang baru bersesuaian dengan tahap kepimpinan, tahap integriti dan nilai profesional mereka berdasarkan prosedur yang telah ditetapkan. Pihak kementerian seharusnya menerapkan elemen-elemen berkaitan dengan kepimpinan, nilai integriti dan nilai profesional ke dalam kursus atau program yang telah sedia ada agar boleh ditambah baik bersesuaian dengan perkembangan yang kian berlaku di samping memastikan tahap bagi elemen-elemen tersebut diterapkan tanpa mengira umur, jantina, tempoh perkhidmatan serta tahap kelulusan akademik.

Di samping itu, kajian ini juga dapat membantu bahagian Hal Ehwal Pelajar Universiti (HEPA) dalam merancang dan melaksanakan strategi atau kaedah untuk penambahbaikan serta dapat melahirkan barisan pemimpin yang lebih perwatakan baik dan berkaliber berdasarkan kajian yang dijalankan ini. Di samping itu, melalui kajian ini juga, pihak universiti boleh menjadikan ia sebagai satu modul bagi meningkatkan tahap kepimpinan, tahap integriti dan tahap profesional dalam kalangan pensyarah dan daripada situ, mereka juga dapat menyalurkan maklumat dan berkongsi dengan para pelajarnya agar lebih bersifat kepimpinan, berintegriti dan juga lebih profesional dalam setiap bidang yang diceburi oleh mereka.

Kajian ini juga diharap dapat memberi maklumat atau data-data berguna kepada pihak yang berkaitan seperti para pengkaji. Dengan kajian yang dijalankan ini, maka dapatan kajian ini boleh dijadikan sebagai satu sumber rujukan kepada para pengkaji yang baru mula bergiat dengan topik kajian yang hampir sama. Daripada situ, pengkaji juga dapat menambahkan maklumat yang diperlukan hasil daripada kajian yang dijalankan ini. Di samping itu, pengkaji juga dapat mencari dapatan yang berbeza dengan dapatan yang telah sedia ada dan memastikan kajian yang bakal dijalankan akan menggunakan skop yang lebih meluas daripada kajian sebelum ini.

Seterusnya, kajian ini memberi kepentingan kepada golongan pensyarah dalam meningkatkan tahap kepimpinan, tahap integriti dan juga nilai profesional dalam diri mereka. Secara tidak langsung dapat melahirkan pensyarah yang mempunyai amalan etika yang baik, berkualiti dan bermotivasi. Akhir sekali, kajian ini juga sangat penting kepada pelajar dan mana-mana pihak yang berkaitan sebagai bahan kajian

lanjutan serta dijadikan sebagai sumber rujukan tambahan dalam bidang pembacaan dan juga pendidikan.

1.8 Definisi Operasional

Kajian ini menggunakan pelbagai istilah penting yang sesuai bagi tujuan penerangan. Definisi juga digunakan bagi menjelaskan pelbagai istilah dan perkara termasuklah persoalan responden, jenis-jenis pemboleh ubah, analisa data kajian dan sebarang perkara yang terlibat dan hendak diuji. Menurut Azizi Yahaya, Shahrin Hashim, Jamaludin Ramli, Yusof Boon & Abdul Rahim Hamdan (2009) telah menjelaskan bahawa definisi operasional bermaksud keupayaan dan kemampuan pengkaji untuk menghadam dan memerhatikan dengan sebaiknya konsep-konsep yang digunakan dalam kajian tersebut. Seterusnya, pengkaji menghubungkan semua konsep dengan kajian yang dijalankan menggunakan syarat mengikut konteksnya yang tersendiri. Pengkaji juga menggunakan syarat tersendiri berhubung definisi-definisi merujuk kepada konsep-konsep yang digunakan.

1.8.1 Kepimpinan Beretika

Kepemimpinan merupakan keupayaan dalam mempengaruhi ramai individu melalui interaksi bagi mencapai matlamat, cara mempengaruhi individu dengan petunjuk, arahan atau perintah, perilaku yang menyebabkan seseorang individu untuk bertindak atau bertindak balas serta mewujudkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting dalam memotivasikan dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai matlamat, berupaya untuk menimbulkan rasa percaya pada diri dan dorongan antara orang bawahan supaya matlamat sesebuah organisasi tersebut dapat tercapai dengan jayanya (DuBrin Andrew, 2005).

Robbins (2005) juga turut menyokong takrifan yang dikemukakan oleh DuBrin Andrew (2005) yang menyatakan bahawa kepemimpinan adalah satu keupayaan yang mempengaruhi sesebuah kumpulan ke arah menggapai sesuatu misi atau objektif yang ditetapkan. Kebolehan mempengaruhi boleh terhasil sama ada daripada sumber formal (kuasa dan jawatan individu) atau sumber yang tidak formal (pengaruh peribadi dan kemahiran unik yang dimiliki). Menurut Kaiser, Hogan & Craig (2008), kepemimpinan boleh dibahagikan kepada tiga aspek yang penting iaitu satu usaha yang mempengaruhi seseorang individu agar menyumbang secara sukarela untuk kebaikan serta manfaat kumpulan yang dianggotainya, memerlukan perilaku menyelaras, mengawal dan membawa kumpulan ke arah mencapai matlamat secara bersama serta matlamat bagi setiap organisasi adalah berlainan.

Sehubungan itu, setiap orang pemimpin dapat mempengaruhi keberkesanan sesebuah organisasi melalui penggunaan pengaruh terhadap pengikut, pasukan dan juga organisasi (Kaiser, Hogan & Craig, 2008; Trevino, Hartman & Brown, 2000; Yukl, 2008). Menurut konteks pengaruh terhadap seseorang individu, pemimpin perlulah mempengaruhi seseorang individu dengan memotivasikan pengikutnya ke arah menjalankan tugas dan peranan yang terbaik.

Manakala, dalam konteks pengaruh terhadap pasukan, pengaruh kepimpinan dapat diwujudkan melalui penetapan tujuan kumpulan dan kaedah serta strategi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Pada peringkat organisasi, pemimpin akan menggunakan pengaruhnya dengan mempengaruhi hala tuju strategik, dasar dan struktur organisasi. Antara aspek kepimpinan yang berupaya untuk mempengaruhi

para pekerja dan organisasi adalah etika para pemimpin (Spangenberg & Theron, 2000; Zhu, May & Avolio, 2004).

Mengikuti pandangan Brown, Trevino & Harrison (2005), kepemimpinan beretika adalah “*The demonstration of normatively appropriate conduct through personal actions and interpersonal relationships and the promotion of such conduct to followers through two-way communication, reinforcement and decision making*”.

Daripada takrifan tersebut, ia mengandungi tiga elemen penting iaitu peluahan atau penonjolan tingkah laku yang tepat adalah melalui perilaku seseorang individu, perilaku interpersonal serta promosi tingkah laku yang tepat kepada ahli-ahli menerusi komunikasi dua-hala, penegasan (*reinforcement*) dan juga pembuat keputusan.

Mengikuti Trevino, Hartman & Brown (2000), kepemimpinan beretika terbentuk daripada dua sebab utama. Antara sebab tersebut terdiri daripada kedudukan pemimpin sebagai manusia yang bermoral dan kedudukan mereka sebagai pengurus moral (*moral manager*). Asas kepada kepemimpinan beretika memerlukan pemimpin tersebut menjadi seorang manusia yang beretika. Seterusnya, seseorang pemimpin menurut pandangan orang ramai perlu menonjolkan diri mereka secara nyata dan terang sebagai seorang individu yang beretika dalam konteks membina reputasi sebagai manusia beretika.

1.8.2 Kefahaman Integriti

Integriti merupakan satu elemen yang dititikberatkan dalam sesebuah organisasi. Menurut Kamus Dewan Edisi Keempat (2005), integriti boleh ditakrifkan sebagai

nilai kejujuran dan terhindar daripada sebarang hal yang berkaitan dengan penyelewengan atau rasuah. Di samping itu, integriti juga boleh dikaitkan dengan seseorang individu yang mempunyai pendirian yang tetap dan teguh. Mengikut pandangan Yusof Pon (2010) pula, beliau berpendapat bahawa integriti juga boleh dikaitkan dengan nilai-nilai yang positif seperti nilai ketelusan, amanah, keikhlasan dan berpegang teguh dengan prinsip yang ditetapkan. Tambah beliau lagi, beliau beranggapan bahawa integriti akan melahirkan individu yang jujur, beretika dan memiliki nilai keperibadian yang murni.

Seterusnya, integriti juga merupakan salah satu alat pemeliharaan kecekapan nilai, komited dalam menangani rasuah dan sebagai alat untuk meningkatkan kecekapan dan keberkesanan dalam sesebuah organisasi sama ada sektor awam atau sektor swasta (Rusnah Ismail, Nazlin Emieza Ngah, Iskandar Hassan Tan Abdullah, Asri Salleh, Norlaila Ibrahim, Nurhafizah Ahmad Tajuddin, Kamaruzaman Jusoff & Sakinah Mat Zin, 2011). Menurut Institut Integriti Malaysia (2015), integriti boleh diukur berdasarkan kepada dua peringkat iaitu peringkat individu dan juga peringkat dalam sesebuah organisasi. Integriti bagi peringkat individu boleh dikaitkan dengan nilai kejujuran dan amanah. Manakala, integriti dalam sesebuah organisasi pula dikaitkan dengan piagam pelanggan, etika kod kerja dan juga pematuhan amalan mengikut peraturan yang ditetapkan.

Walaupun begitu, integriti mempunyai konsep yang sangat luas. Bagi kajian ini, integriti merujuk kepada sejauh mana seseorang pensyarah memahami dan mengamalkan nilai integriti tersebut terutamanya semasa mereka berada dalam bidang yang diceburi. Oleh sebab itulah, seseorang pensyarah harus meningkatkan

tahap kefahaman integriti dalam diri mereka supaya daripada kefahaman tersebut, maka mereka dapat mengamalkan nilai integriti sekaligus meningkatkan kualiti pekerjaan mereka di samping menjadikan mereka sebagai individu yang dihormati dan disanjung oleh orang sekeliling.

1.8.3 Nilai Profesional

Sememangnya nilai profesional merupakan salah satu aspek yang penting dan perlu ada dalam diri setiap pensyarah. Mengikut pandangan Shukri & Razali (2001), mereka menyatakan bahawa nilai dikesan bermula dari Zaman Plato lagi dan menyifatkan kebaikan sebagai suatu nilai atau idea mutlak. Idea inilah yang mencorakkan semua perkara yang mencorakkan semua perkara yang berupa bentuk tampak. Justeru, seperti yang dinyatakan oleh Bayyumi & Plato meletakkan kedudukan nilai lebih tinggi berbanding dengan material.

Mengikut pandangan Nayman (1973) pula, beliau menyatakan bahawa seseorang kakitangan yang mempunyai nilai atau tahap profesional perlu memiliki beberapa ciri dalam melakukan tugas mereka. Saranan beberapa ahli sosiologi pekerjaan berhubung kriteria dalam amalan nilai profesional bagi setiap pekerjaan ialah kepakaran, autonomi, komitmen dan tanggungjawab. Ciri-ciri ini adalah diterima pakai oleh semua orang secara sejagat. Kepakaran yang dimaksudkan adalah ilmu pengetahuan yang khusus dan kebolehan adalah keperluan penting bagi seorang profesional untuk bertugas dengan amat berkesan.

Walau bagaimanapun, kepakaran ini dimiliki melalui pengetahuan dan pengalaman. Aspek autonomi pula membolehkan seseorang kakitangan menjalankan tugas

pakarnya tanpa arahan dan tunjuk ajar serta kebenaran orang lain. Komitmen pula bermaksud sumbangan masa, tenaga kepada kebolehan dan kepakarannya tanpa mementingkan habuan dalam bentuk harta benda dan kewangan. Ciri yang terakhir adalah tanggungjawab yang menuntut seseorang yang mempunyai sifat atau nilai profesional untuk menonjolkan tingkah laku profesional seperti memperlihatkan kecekapan yang tinggi, sifat altruisme dan tingkah laku yang beretika.

Aroskar (1995) turut menyatakan bahawa nilai adalah mewakili komitmen dan nilai juga mempengaruhi persepsi masyarakat. Nilai secara tidak langsung membimbing perlakuan manusia walaupun manusia tidak mempergunakan nilai untuk diri mereka atau orang lain. Grimmett & Mackinnon (1992) menegaskan bahawa nilai profesional yang perlu ada pada seorang pensyarah banyak melibatkan aspek pengajaran. Seorang pensyarah perlu peka terhadap perkembangan remaja, menguasai pelbagai bidang kognitif, sosial, fizikal dan emosi, berkeupayaan menilai dengan baik, menyumbang kepada pembelajaran yang konkrit, bekerjasama dan sentiasa memberikan galakan terhadap kemajuan pendidikan.

Nilai profesional yang melibatkan pengetahuan dan pemahaman ialah keupayaan memiliki pengetahuan dan berkemahiran tinggi dalam bidang berkenaan. Pensyarah perlu mengetahui dan memahami nilai, matlamat dan tujuan pengajaran, menguasai teknologi maklumat, strategi dalam pengajaran dan pembelajaran serta memahami tanggungjawab mengamalkan etika kerja. Menyentuh aspek tugas mengajar yang melibatkan pengajaran, jangkaan dan sasaran, maka seseorang pensyarah perlu menyediakan objektif pengajaran yang sesuai dan lengkap, memahami objektif untuk merancang dan mereka bentuk pelan persediaan mengajar, memilih serta

menyediakan sumber dan bersedia merancang peluang untuk pelajar menguasai sesuatu bidang pengetahuan (Grimmett & Mackinnon, 1992).

Etika nilai murni pula ialah pendekatan yang menekankan ciri-ciri peribadi bagi membentuk kehidupan yang baik. Selain itu, etika nilai murni kadang kala dirujuk sebagai etika berteraskan agen yang berpegang kepada falsafah bahawa dalam kehidupan mereka setiap manusia harus berusaha memupuk kecemerlangan dalam setiap perkara yang dilakukan oleh mereka dan orang lain (Boylan, 2000). Aristotle pula mempelopori falsafah nilai murni dengan mengembangkan falsafah eudaimonisme melalui penulisannya iaitu *Nicomachean Ethics*.

Aristotle menekankan sifat-sifat murni (*virtue*) sebagai satu kualiti yang perlu dimiliki setiap individu untuk mencapai kesejahteraan hidup (Boylan, 2000; Rachels, 2007). Aristotle berpandangan bahawa dalam kajian dan pemerhatiannya mendapati sifat-sifat murni yang merangkumi keberanian (*courage*), kebijaksanaan atau kecermatan (*prudence*), kejujuran (*honesty*) dan pemurah atau dermawan (*generosity*) adalah perlu untuk mencapai kegembiraan (*happiness*) (Aristotle, 1925; Rachels, 2007). Sebaliknya, asas penting dalam etika nilai murni ialah satu set nilai yang dianggap bermoral tanpa mengambil kira tindakan atau akibat sesuatu tindakan (Maitland, 1997).

Nilai-nilai yang merangkumi nilai-nilai amanah, kawalan diri, empati, keadilan dan kebolehpercayaan telah diambil sebagai piawaian moral dalam memastikan sama ada tingkah laku seseorang itu beretika atau sebaliknya (Robertson & Crittenden, 2003). Menurut Frankena (1973), sebarang nilai murni hendaklah dibezakan dengan prinsip

tanggungjawab kerana nilai murni itu sendiri bukanlah prinsip yang berkaitan dengan tanggungjawab seseorang tetapi turut juga merangkumi ciri-ciri tabiat, kualiti atau perwatakan yang wujud atau perlu diwujudkan dalam diri atau jiwa seseorang.

Mengikut kajian yang dijalankan oleh Mohd Helmi Abd Rahim & Lau Seng Yee (1992) tentang nilai profesional dalam kalangan pengamal akaun di negara Malaysia mendapati bahawa tahap profesional yang ada dalam kalangan akauntan tersebut adalah paling tinggi dalam tempoh perkhidmatan antara satu sehingga tiga tahun tempoh bekerja (63.2%). Perkara yang lebih mengejutkan ialah semakin lama kumpulan akauntan ini bertugas, maka semakin menurun tahap profesional mereka. Kajian telah mendapati bahawa wujudnya hubungan yang signifikan antara nilai atau tahap profesional dengan tempoh pekerjaan seseorang. Rumusnya, hubungan antara kedua-dua pemboleh ubah adalah songsang, dalam masa yang sama mempunyai hubungan korelasi yang rendah.

1.8.4 Amalan Etika Akademik

Tingkah laku beretika merupakan segala tindak tanduk seseorang terhadap setiap peraturan moral secara tekal dan penuh komitmen (Abdul Rahman Mohamad Aroff & Chang, 1994). Peraturan moral yang telah sedia ada sebenarnya menyediakan panduan kepada seseorang individu atau dalam kumpulan bagaimana pada setiap masa mampu untuk bertingkah laku secara bermoral. Menurut Eow (2000) pula, beliau berpendapat bahawa tingkah laku bermoral berkaitan dengan pemahaman seseorang kerana seseorang individu akan bertindak dan meletakkan sepenuhnya tanggungjawab mengikut kemampuan diri sendiri terhadap keputusan yang diambil berlandaskan tahap penaaakulan dan emosi moral mereka. Aspek pemahaman juga

sangat penting kerana tahap pemahaman seseorang akan menghasilkan natijah yang betul ataupun sebaliknya.

Segala perlakuan berdasarkan norma akademik adalah merujuk kepada amalan etika akademik dalam kajian ini. Norma akademik pula dipecahkan menjadi dua bahagian. Bahagian pertama dinamakan norma tegas di mana norma ini mesti dipatuhi dan tindakan tegas akan dikenakan kepada si pelaku. Kesalahan-kesalahan dalam norma ini seperti memberi komen-komen negatif sehingga menjatuhkan maruah pelajar, tidak cukup persediaan mengajar, bersikap tidak adil dari segi moral, memberi penilaian bertujuan memberi hukuman, tiada maklumat lengkap berhubung dengan kursus, tidak berkerjasama dengan rakan kerja dan jabatan serta bersikap sinis terhadap orang lain (Hope, 2008).

Bahagian kedua pula dikenali sebagai norma kurang tegas yang memerlukan tindakan pembetulan secara tidak rasmi oleh rakan atau pentadbiran jika tidak dipatuhi. Jenis-jenis norma kurang tegas ini dapat dinyatakan sebagai cara berkomunikasi dan perancangan kursus yang kurang mesra dan tidak baik, kelalaian dalam memberi nasihat kepada orang lain, pengajaran mengarah kepada pemikiran sempit dan menyediakan sukatan kursus yang tidak lengkap.

Perlakuan dalam norma kurang tegas juga boleh diterjemahkan sebagai seorang yang sering berahsia dalam pengajaran dan merendahkan imej rakan sekerja. Bagi kajian ini, amalan etika akademik yang dilihat dalam konteks pengajaran meliputi praperancangan kursus, hari pertama dan perlakuan dalam kelas, menyedia dan menyelia kandungan kursus, aspek pengujian dan permarkahan, hubungan bersama

rakan sekerja, pelajar, staf serta perlakuan aktiviti yang diadakan di luar kelas (Hope, 2008).

1.8.5 Pensyarah

Norhasni Zainal Abidin & Mohd Razaai Ayudin (2008) menjelaskan bahawa pensyarah merupakan golongan tenaga pakar yang mempunyai pengetahuan, keterampilan, berkemahiran tinggi dan kompeten dalam jurusan mereka masing-masing. Skop tugas dan dunia pensyarah bukan sahaja menyampaikan kuliah tetapi dalam masa yang sama juga perlu melaksanakan pelbagai tugas yang lain. Tugas-tugas tersebut termasuklah menjalankan penyelidikan yang berbentuk ilmiah serta menghasilkan penulisan yang juga berbentuk ilmiah. Kesemua produk yang dikeluarkan oleh pensyarah akan menjadi khazanah sebagai sumber rujukan masyarakat. Di samping itu, pensyarah juga turut terlibat dalam membenteng kertas kerja dan dapatan kajian dalam seminar-seminar tempatan mahupun antarabangsa, menyelia kerja projek para pelajar serta menyelia tesis-tesis bakal graduan.

Golongan pensyarah juga perlu turun ke lapangan untuk melaksanakan tugas sosial dan kerja kemasyarakatan. Bidang tugas ini secara tidak langsung dapat membentuk personaliti dan keperibadian yang baik seperti berdisiplin, cekap, menepati masa dan menyelesaikan permasalahan secara berhemah. Program mendekati rakyat amat bersesuaian supaya pengaliran ilmu secara dua hala dapat mengembangkan pengetahuan yang sedia ada.

Di samping itu, pensyarah perlu juga sentiasa bersedia untuk menghadapi sebarang dugaan, rintangan, mempunyai pendapat dan wawasan yang besar, bertindak sebagai pemimpin masyarakat dan contoh terbaik kepada orang sekeliling, bersifat produktif dalam kegiatan penulisan. Perkara yang paling utama ialah bersikap positif dalam pelbagai situasi, sentiasa komited dan melihat setiap isu dan masalah yang timbul dalam masyarakat sebagai satu tanggungjawab yang perlu dikongsi dan diselesaikan secara bersama-sama (Norhasni Zainal Abidin & Mohd Rafaai Ayudin, 2008).

Bagi kajian ini, pensyarah merujuk kepada tenaga pengajar di Penguruan Tinggi Agama di Aceh, Indonesia. Pensyarah yang dimaksudkan juga adalah mereka yang memiliki rekod perkhidmatan sekurang-kurangnya tiga tahun di penguruan tinggi agama dan masih lagi bertugas di bawah Kementerian Agama Indonesia sama ada di penguruan tinggi negeri dan penguruan tinggi swasta.

1.8.6 Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri

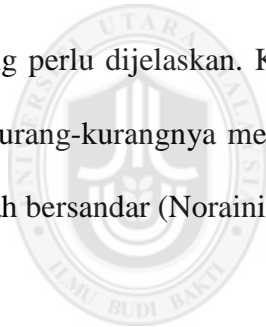
Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri yang dimaksudkan dalam kajian ini ialah institusi yang terlibat secara langsung melatih dan mengeluarkan graduan dalam bidang keagamaan di Aceh, Indonesia. Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri yang terdapat di Aceh, Indonesia berjumlah sebanyak lima buah, manakala perguruan tinggi agama swasta adalah sebanyak 16 buah.

1.9 Kerangka Konseptual Kajian

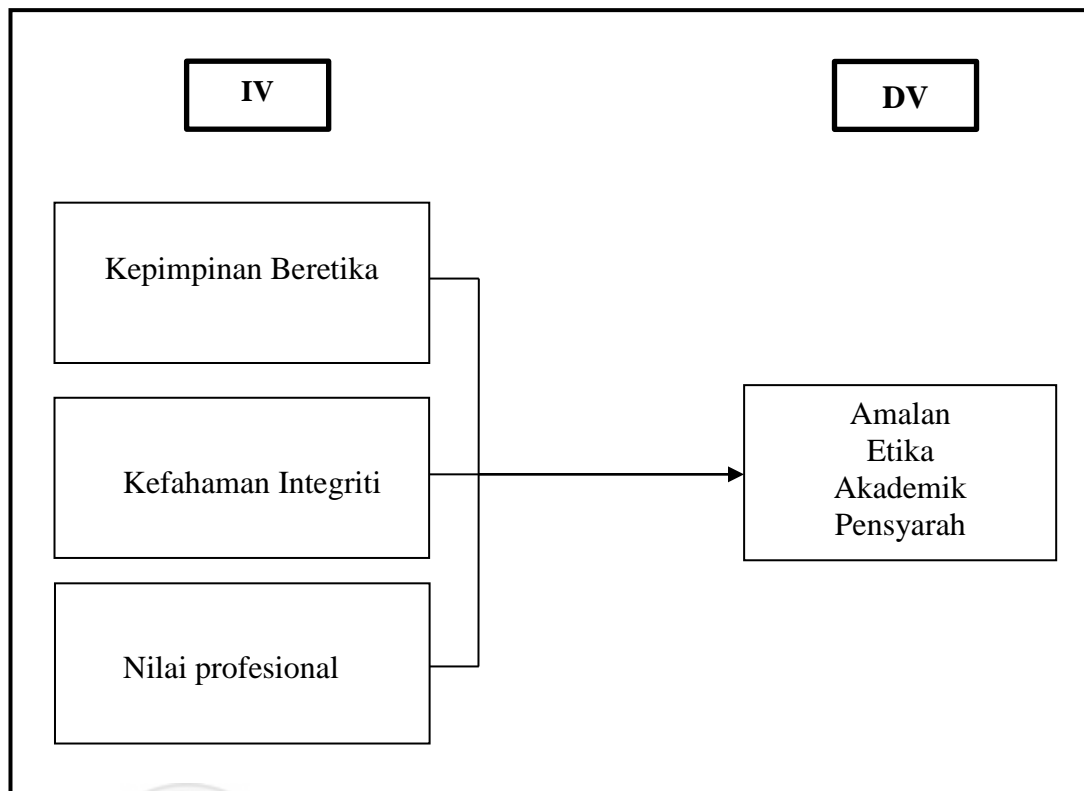
Rajah 1.1 menunjukkan kerangka konseptual kajian tentang perkaitan antara kepimpinan beretika, kefahaman integriti, nilai profesional dan amalan etika akademik pensyarah. Keupayaan kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai

profesional yang berbeza akan menerangkan hubungan antara satu sama lain dan seterusnya melihat sama ada seseorang pensyarah mampu mempunyai amalan etika akademik yang baik atau sebaliknya.

Mengikut pendapat oleh Sabitha Marican (2006), pemboleh ubah merupakan satu simbol yang merujuk kepada elemen-elemen yang terdapat pada pemboleh ubah tersebut. Kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional bertindak sebagai pemboleh ubah bebas dalam kajian ini. Pemboleh ubah bebas diandaikan akan memberi perubahan kepada pemboleh ubah bersandar. Pemboleh ubah bersandar bagi kajian ini adalah amalan etika akademik pensyarah. Sememangnya pemboleh ubah bersandar merupakan pemboleh ubah yang hendak dijangka atau yang perlu dijelaskan. Kebiasaannya, perkaitan antara pemboleh ubah dalam kajian sekurang-kurangnya melibatkan satu pemboleh ubah bebas dan juga satu pemboleh ubah bersandar (Noraini Idris, 2010).



UUM
Universiti Utara Malaysia



Rajah 1.1. Kerangka Konseptual Kajian

Berdasarkan kerangka konsep di atas, seseorang pensyarah mempunyai tahap kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan juga nilai profesional yang tinggi akan cenderung untuk mengamalkan amalan etika akademik yang positif, bertingkah laku baik, bertanggungjawab dalam menjalankan tugas serta mempunyai sikap yang baik dengan orang yang berada disekelilingnya. Sebaliknya, seseorang pensyarah mempunyai tahap kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan juga nilai profesional yang rendah akan cenderung untuk mengamalkan amalan etika akademik yang negatif seperti berkelakuan tidak sopan, tidak jujur dalam melaksanakan pekerjaan dan juga tidak beretika. Oleh itu, kajian ini adalah bertujuan untuk mengenal pasti hubungan kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional yang tinggi terhadap amalan etika akademik pensyarah serta mengenal pasti pengaruh kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional yang

tinggi terhadap amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah. Rumusnya, kajian ini dijalankan bertujuan untuk mengenal pasti pengaruh pemboleh ubah bebas terhadap pemboleh ubah bersandar.

Seterusnya, sebagai faktor tambahan sebanyak empat ciri demografi diambil kira dalam kajian ini. Antara faktor tersebut adalah umur, jantina, tempoh perkhidmatan dan juga kelulusan akademik pensyarah. Sememangnya faktor demografi sedikit sebanyak mempengaruhi dan mempunyai kaitan dengan keempat-empat pemboleh ubah kajian ini iaitu kepimpinan beretika, kefahaman integriti, nilai profesional dan juga amalan etika akademik. Oleh sebab itulah, penelitian terhadap faktor demografi perlu dilakukan bagi mengambil kira kesemua faktor yang mempengaruhi keempat-empat pemboleh ubah tersebut. Hal ini demikian kerana, peningkatan dalam amalan etika akademik pensyarah menitikberatkan ciri demografi tersebut bagi memastikan ketepatan dalam menitikberatkan aspek yang kritikal yang diperlukan oleh seseorang pensyarah yang efektif dan berwawasan.

1.10 Limitasi Kajian

Kajian ini melibatkan pensyarah yang sedang berkhidmat di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri di Aceh, Indonesia. Kajian ini juga lebih melihat kepada prinsip amalan etika akademik berdasarkan Etika Pengajaran di Kolej dan Universiti yang dikeluarkan oleh Murray, Gillese, Lennon, Mercer & Robinson (1996) di mana mereka menekankan konsep kompetensi terhadap kandungan kursus dan strategi mengajar, rekod kedatangan pelajar, menangani topik yang sensitif, perkembangan dan kemajuan para pelajar, dwi hubungan dengan pelajar, kerahsiaan, pemarkahan pelajar serta interaksi peribadi perlu diuruskan sebagai sulit.

Perkara-perkara tersebut hanya perlu didedahkan apabila mendapat keizinan daripada pelajar, mengikut undang-undang dan hanya untuk kegunaan akademik sahaja. Pendedahan maklumat pelajar hanya dibolehkan untuk kebaikan pelajar serta melindungi kemudharatan orang lain. Di samping untuk menghormati rakan sejawat, penilaian yang sahih terhadap para pelajar dan pensyarah seharusnya menghormati tujuan pendidikan, dasar dan piawaian universiti tempat mereka mengajar supaya perkembangan dan kemajuan para pelajar adalah berterusan. Manakala, nilai-nilai etika di luar dimensi etika akademik ini tidak dirujuk oleh pengkaji.

Selain itu, kajian ini hanya memberi tumpuan terhadap keupayaan berfikir (kognitif) dalam membuat pertimbangan moral dan pada masa yang sama melihat hubungan amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah. Kajian ini lebih menekankan etika mengikut pandangan barat dan tahap Perkembangan Moral Kohlberg sahaja. Kajian ini juga menumpukan kepada beberapa faktor demografi, kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional serta hubungan dengan amalan etika akademik. Seterusnya, pengkaji juga melihat kepada pengaruh kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional di universiti dengan amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah. Kajian ini lebih merujuk kepada satu kajian yang berbentuk profil iaitu mengenal pasti profil pensyarah dan amalan etika akademik berdasarkan faktor demografi, kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional sahaja.

1.11 Rumusan

Pengkaji telah menjelaskan latar belakang dan masalah yang mendasari kajian ini dan akan mengenal pasti hubungan kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional terhadap etika akademik dalam kalangan pensyarah di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri di Aceh, Indonesia. Kehebatan amalan etika akademik ini penting kerana pensyarah merupakan komponen utama yang memainkan peranan yang sangat berkesan bagi memastikan pelaksanaan kurikulum tersurat dan tersirat. Oleh yang demikian, kajian ini merupakan suatu yang perlu dalam usaha meletakkan pensyarah tetap relevan dalam sistem pendidikan negara Indonesia pada masa kini.



BAB DUA

KAJIAN LITERATUR

2.1 Pendahuluan

Bab ini menjelaskan berkaitan kajian lepas berkenaan dengan kepimpinan beretika, kefahaman integriti, nilai profesional dan amalan etika akademik pensyarah dalam pengajaran. Selain itu, dalam bab ini juga telah diterangkan tentang teori-teori yang berkaitan serta pembinaan kerangka teoritikal kajian yang bersesuaian dengan kajian ini. Seterusnya, pemboleh ubah kepimpinan beretika, kefahaman integriti, nilai profesional dan amalan etika akademik pensyarah juga telah merujuk kepada maklumat demografi seperti umur, jantina, tempoh perkhidmatan dan tahap kelulusan akademik turut juga dijelaskan.

2.2 Teori-Teori Yang Berkaitan

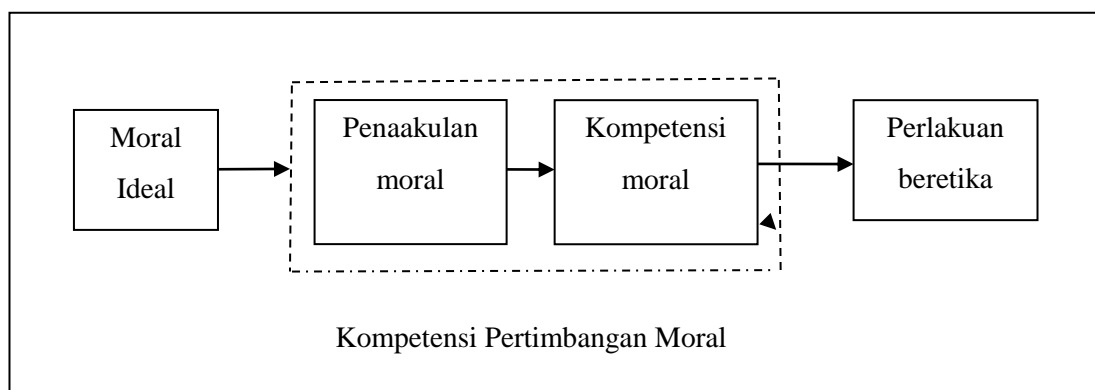
Pengkaji telah mengemukakan beberapa teori yang berkaitan dengan kajian yang dijalankan ini seperti Teori Kompetensi Moral Kohlberg (1964), Teori Dua Aspek oleh Lind (2000), Teori Perkembangan Moral Kohlberg, Teori Pembelajaran Sosial, Great Man Theory dan Teori Kepimpinan Gen Y. Segala penjelasan dan penghuraian bagi setiap teori tersebut telah diterangkan pada subtopik-subtopik di bawah:

2.2.1 Teori Kompetensi Moral

Kompetensi moral menjadi panduan untuk membuat pertimbangan moral berasaskan kepada kemampuan kognitif. Kompetensi moral boleh didefinisikan sebagai kebolehan dalam membuat pertimbangan bermoral, mengambil keputusan serta berkelakuan sejajar dengan pertimbangan moral yang dilakukan (Kohlberg, 1964). Mengikut Teori Perkembangan Moral yang diperkenalkan oleh Kohlberg telah

menyatakan bahawa asas untuk kompetensi pertimbangan moral adalah aspek pemikiran atau kognitif kerana aspek ini berkait rapat dengan tingkah laku bermoral.

Baxter & Rarick (1987) mengatakan bahawa tiada bimbingan daripada prinsip moral yang positif sewaktu membuat pertimbangan moral akan mengundang kepada tingkah laku yang tidak beretika. Green (1997) juga menyatakan bahawa setiap peringkat perkembangan moral seseorang individu adalah berdasarkan tahap-tahap penaakulan moral yang dihadapi oleh seseorang itu. Kohlberg (1964) dan Rest (1979) dalam kajian mereka yang lepas berkaitan dengan perkembangan moral mendapati bahawa wujudnya hubungan signifikan dan positif antara tahap kompetensi moral dengan tingkah laku yang beretika. Hasil dapatan ini turut disokong oleh Colby & Kohlberg (1987) di mana tahap kompetensi moral sememangnya memberi pengaruh kepada tingkah laku beretika seseorang individu mengikut tahap pendidikan tinggi mereka. Penaakulan moral dan kompetensi moral merupakan dua konsep bagi kompetensi pertimbangan moral mengikut pandangan yang dikemukakan oleh Kohlberg (Desplaces, Melchar, Beauvais & Bosco (2007). Keadaan ini jelas ditunjukkan pada Rajah 2.1 di bawah:



Rajah 2.1. Model Kompetensi Pertimbangan Moral Berdasarkan Kohlberg

Richardson (2003) mentakrifkan penaakulan moral sebagai penaakulan yang berbentuk individu yang praktikal terhadap moral. Penaakulan moral yang dimaksudkan lebih bertindak dalam memastikan kepekaan sampel kajian terhadap etika akademik. Menurut pandangan Thorne (2000), aspek sensitiviti terhadap etika akan dimiliki oleh seseorang individu yang mempunyai kebolehan dalam penaakulan moral.

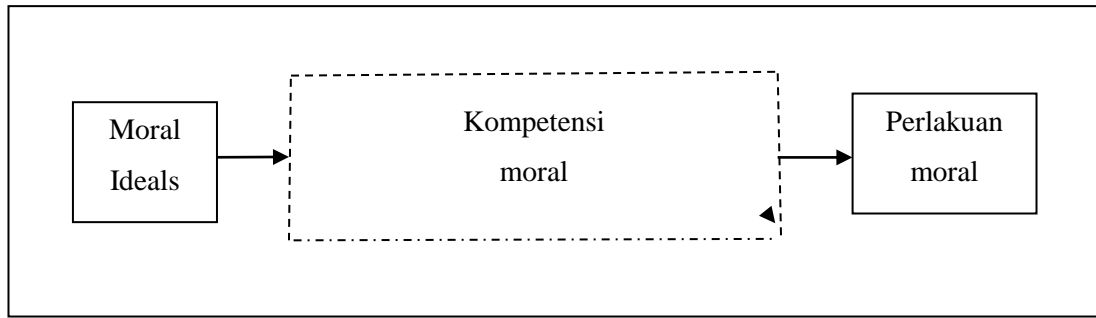
Kompetensi moral menurut Lind (2002) pula adalah kebolehan seseorang dalam membuat pertimbangan yang beretika serta mampu untuk membuat sebarang keputusan. Catalano, Berglund, Ryan, Lonczak & Hawkins (1999) pula menyatakan kompetensi moral lebih memfokuskan kepada kemampuan individu dalam mengaplikasikan kemahiran serta pengetahuan yang ada bagi membuat pentaksiran dan penilaian serta memberi respon dalam membuat keputusan yang bermoral dan beretika. Podolskiv (2005) juga turut menjelaskan tentang konsep ini di mana ianya adalah kebolehan individu untuk mengetahui atau memahami satu keadaan moral serta menganalisa perlakuan bagi keadaan tersebut. Individu yang mempunyai tahap kompetensi moral yang tinggi lebih cenderung untuk berkelakuan secara beretika.

Secara kesimpulannya, tingkah laku yang beretika ditentukan oleh tahap kompetensi moral yang ada pada diri seseorang itu di mana ianya lebih menekankan kepada konsep kesempurnaan moral, berkebolehan dalam membuat penaakulan moral berdasarkan prinsip-prinsip moral, berupaya membuat keputusan serta membuat pertimbangan yang beretika (Lind, 2002).

2.2.2 Teori Dua Aspek Kompetensi Pertimbangan Moral

Lind (2000) telah mengemukakan Teori Dua Aspek bagi tujuan merangsang serta mengukur tahap perkembangan moral seseorang berdasarkan kepada aspek kognitif. Teori ini juga turut menerangkan tentang prinsip moral dan moral ideal yang menentukan tingkah laku moral seseorang. Prinsip moral dan moral ideal ini merupakan penentu kepada perlakuan dan kebolehan kognitif seseorang individu di mana ianya akan diguna pakai semasa proses membuat keputusan. Aspek kognitif (pemikiran) dan aspek afektif (emosi) juga turut ditekankan dalam teori ini di mana kedua-dua aspek ini tidak boleh dipisahkan dalam menentukan tingkah laku moral seseorang. Keadaan ini bermaksud kedua-dua aspek ini penting bagi menjelaskan tingkah laku moral seseorang individu.

Aspek kognitif (pemikiran) lebih menitikberatkan tentang organisasi struktur tingkah laku moral, manakala aspek afektif (emosi) pula lebih menekankan kepada orientasi atau arah tingkah laku moral manusia. Hasil kajian oleh Lind, Sandberger & Bargel (1985) menunjukkan tahap pemaakulan moral (aspek afektif) mempunyai hubungan dengan tingkah laku bermoral. Misalnya, jujur tetapi kompetensi moral mempunyai hubungan yang konsisten dengan tingkah laku bermoral seperti amanah, bersyukur dan juga penyayang. Keadaan ini jelas menunjukkan bahawa kedua-dua aspek tersebut adalah dua perkara yang berbeza tetapi saling bergantung antara satu sama yang lain. Rajah 2.2 di bawah menunjukkan dengan jelas Teori Model Dua Aspek oleh Lind (2000):



Rajah 2.2. Teori Model Dua Aspek

2.2.3 Teori Perkembangan Moral Kohlberg

Terdapat enam tahap perkembangan moral individu yang telah dikemukakan oleh Kohlberg di mana ianya menjadi asas kepada individu sebagai orientasi moral. Teori Perkembangan Moral Kohlberg ini telah mengemukakan tiga tahap, antara tahap tersebut ialah pra-konvensional, konvensional dan pasca-konvensional. Setiap individu akan melalui enam peringkat berdasarkan tiga tahap tersebut bagi proses bertingkah laku secara beretika dan pertimbangan moral.

Peringkat pertama, ibu bapa atau guru mereka juga ikut memberi contoh selain masyarakat atau komuniti supaya individu terelak atau terhindar daripada hukuman. Peringkat kedua pula lebih menekankan kepada perlakuan individu mengikut persetujuan bagi menggapai kepentingan diri masing-masing. Peringkat ketiga pula lebih menumpukan kepada tingkah laku yang positif mengikut tingkah laku yang diterima oleh orang sekeliling dan ianya dianggap sebagai satu perkara yang menggembarakan dan membahagiakan. Seterusnya, peringkat keempat lebih memfokuskan kepada perkara yang positif iaitu berdasarkan kepada norma masyarakat, peraturan dan undang-undang. Peringkat kelima pula merujuk kepada tingkah laku yang baik mengikut persetujuan sosial di mana ianya menekankan hak

individu dan piawaiannya sebagai nilai kontrak sosial. Peringkat terakhir iaitu peringkat keenam ialah perlakuan individu yang perlu menghormati prinsip moral sejagat serta memberi makna kebaikan sejagat serta wujudnya kepercayaan dan kesedaran dalam diri individu bahawasanya terdapat nilai umum yang diterima pakai oleh semua masyarakat sekitar.

Kebiasaannya, individu yang melalui tahap pra-konvensional akan mematuhi kod etika profesion dan undang-undang mengikut konteks amalan etika. Seterusnya, individu yang melalui tahap konvensional pula lebih peka terhadap jangkaan mengikut kepentingan individu, mematuhi peraturan serta bertanggungjawab dalam memastikan sistem perundangan dapat berfungsi, di samping dapat menghindari daripada melanggar peraturan perundangan yang telah ditetapkan. Akhir sekali, individu yang melalui tahap pasca-konvensional akan memilih prinsip etika mengikut persetujuan sosial dan perundangan khusus yang berlandaskan kepada prinsip yang diterima oleh sejagat.

Secara tuntasnya, perkembangan moral individu mengikut teori yang dikemukakan oleh Kohlberg berlaku secara urutan mengikut tahap dan peringkat yang telah ditentukan. Setiap tahap dan peringkat tersebut menggambarkan sejauhmanakah perkembangan moral yang dimiliki oleh seseorang individu itu. Berikut adalah penjelasan bagi setiap tahap dan peringkat yang terdapat dalam Teori Perkembangan Moral Kohlberg:

TAHAP 1: PRA-KONVENSIONAL

Peringkat 1: Orientasi Hukuman dan Kepatuhan

Peringkat pertama perkembangan moral kognitif individu lebih memfokuskan kepada orientasi kepatuhan individu terhadap undang-undang di mana ianya bertujuan untuk menghindari daripada dikenakan sebarang hukuman. Dari segi moral, peringkat ini adalah peringkat di mana individu tersebut patuh kepada arahan, tidak melanggar undang-undang yang ditetapkan dan mengelakkan diri daripada memusnahkan harta benda individu yang lain. Hal ini semata-mata untuk memastikan dirinya tidak dikenakan hukuman dan sentiasa patuh kepada pihak berkuasa.

Pihak berkuasa akan menentukan proses dalam membuat keputusan terhadap ganti rugi yang sepatutnya dikenakan kepada individu sekiranya memusnahkan harta benda orang lain. Tindakan yang diambil oleh individu adalah ditentukan oleh individu lain mengikut hasil faedah fizikal. Pada peringkat ini, individu sukar untuk membuat perbezaan antara pandangan diri dengan pandangan pihak berkuasa. *Egocentric* merupakan satu istilah yang boleh menggambarkan individu pada peringkat ini.

Peringkat 2: Orientasi Ganjaran Peribadi

Peringkat kedua perkembangan moral kognitif individu lebih menumpukan kepada peraturan atau undang-undang yang dapat memenuhi kemahuan dan kepentingan dirinya sendiri. Individu pada peringkat ini juga memberi peluang kepada individu yang lain untuk memiliki sikap yang sama dengan dirinya. Di samping itu, peringkat ini membenarkan setiap individu mengetahui dan berhak untuk menggapai

kepentingan diri mereka sendiri. Dari segi moral, tingkah laku timbal balik yang adil dan saksama antara individu yang terlibat adalah merupakan antara perkara yang betul dan baik.

TAHAP 2: KONVENSIONAL

Peringkat 3: Orientasi Perlakuan Baik

Peringkat ketiga perkembangan moral kognitif individu lebih memfokuskan kepada tingkah laku yang baik di mana tingkah laku tersebut menjadi penentu kepada keberhasilan perkara yang betul. Tingkah laku individu mengikut jangkaan kebaikan dan menghormati orang lain dengan mengamalkan amal kebaikan. Kesetiaan, penghormatan, rasa terima kasih dan kejujuran adalah antara nilai yang menjadi ukuran kepada tingkah laku seseorang individu itu. Individu pada peringkat ini menerima pandangan bahawa kepentingan secara bersama melebihi kepentingan diri mereka sendiri. Selain itu, individu juga dapat membuat perbezaan antara nilai instrumen mengikut keperluan sosial dan keperluan diri.

Peringkat 4: Akur kepada Sistem Sosial dan Etika Peraturan

Peringkat keempat perkembangan moral kognitif individu adalah lebih kurang dengan peringkat ketiga, namun lebih menekankan kepada sistem sosial dalam menentukan peraturan dan peranan. Semua individu berada dalam satu sistem sosial yang sama dan memastikan diri mereka terhindar daripada sistem sosial yang sedia ada. Sememangnya, individu menerima undang-undang yang telah ditetapkan kecuali melibatkan undang-undang yang bermasalah dengan peraturan sosial. Selain itu, individu ini juga menerima peraturan dan jangkaan daripada orang lain, di

samping mematuhi sistem perundangan yang dijadikan sebagai rujukan kepada moraliti.

TAHAP 3: PASCA KONVENSIONAL

Peringkat 5: Etika Kontrak Sosial dan Hak Individu

Peringkat kelima perkembangan moral kognitif individu lebih kepada penerimaan hakikat di mana setiap individu mempunyai kepelbagaian nilai yang bersifat relatif. Undang-undang bersifat relatif merupakan sebahagian dari kontrak sosial yang patut diterima oleh individu. Seterusnya, nilai yang tidak bersifat relatif seperti hak kebebasan dan hak untuk hidup perlu diterima tanpa mengambil kira persetujuan majoriti umum. Hak perlindungan individu merupakan perkara yang sangat dititikberatkan pada peringkat ini. Penentuan hak individu terhadap tugas dan undang-undang mengikut pengiraan nilai utilitarian iaitu sesuatu kebaikan yang memberi manfaat semua orang. Pada peringkat ini, penyelesaian konflik moral adalah diambil kira mengikut kontrak keadilan di mana individu memisahkan kehendak hati daripada jangkaan dan peraturan orang lain. Individu juga mula membina set prinsip moral mereka sendiri pada peringkat ini berbanding menerima norma atau kebiasaan yang sedia ada.

Peringkat 6: Prinsip Etika Sejagat

Peringkat kelima perkembangan moral kognitif individu lebih memfokuskan kepada prinsip etika, kontrak sosial dan menghormati undang-undang agar lebih teguh berpendirian terhadap prinsip yang dipegang. Sekiranya individu mengikut prinsip etika, maka undang-undang akan melanggar prinsip etika. Selain itu, individu juga akan menyumbangkan dengan sepenuh tenaga terhadap prinsip etika yang dipegang

dan bertindak mengikut prinsip keadilan dan memainkan peranan yang memberi banyak manfaat kepada orang yang berada di sekeliling mereka.

Jadual 2.1 di bawah menunjukkan dengan lebih ringkas dan jelas tentang tahap dan peringkat tersebut:

Jadual 2.1

Tahap dan Peringkat Perkembangan Moral Kohlberg

Tahap	Peringkat
<p>Tahap 1: Pra-Konvensional</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pertimbangan berdasarkan kepada keperluan individu dan peraturan orang lain. 	<p>Peringkat 1: Orientasi Hukuman dan Kepatuhan</p> <ul style="list-style-type: none"> - Peraturan perlu dipatuhi untuk menghindarkan dari hukuman. - Tindakan yang baik atau buruk akan ditentukan oleh kesan fizikal. <p>Peringkat 2: Orientasi Ganjaran Peribadi</p> <ul style="list-style-type: none"> - Keperluan peribadi dapat membezakan antara betul dan salah. - Bantuan yang mengharapkan imbuhan.
<p>Tahap 2: Konvensional</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pertimbangan dilakukan mengikut persetujuan orang lain, keluarga, masyarakat dan negara. 	<p>Peringkat 3: Orientasi Perlakuan Baik</p> <ul style="list-style-type: none"> - Berdasarkan perkara yang baik, bantuan dan dipersetujui oleh orang lain. <p>Peringkat 4: Akur kepada Sistem Sosial dan Etika Peraturan</p> <ul style="list-style-type: none"> - Undang-undang dan peraturan adalah mutlak. - Pihak yang berkuasa dan berkedudukan tinggi perlu disanjung dan mengekalkan sistem sosial.

Tahap 3: Post-Konvensional**Peringkat 5: Etika Kontrak Sosial dan Hak Individu**

- Kebaikan diukur dari piawaian hak individu yang ditentukan secara sosial.
-

Peringkat 6: Prinsip Etika Sejagat

- Kebaikan merupakan perkara yang melibatkan hati nurani serta berkait rapat dengan konsep abstrak seperti kesamaan dan keadilan.
-

2.2.4 Teori Pembelajaran Sosial

Teori Pembelajaran Sosial boleh ditakrifkan sebagai satu teori yang menjelaskan tentang hubungan antara keperibadian, perlakuan dengan keadaan di mana seseorang itu berada. Sememangnya, dalam teori ini ketiga-ketiga elemen tersebut saling memberi pengaruh antara satu sama lain dalam proses pembentukan sikap seseorang individu. Selain itu, teori juga turut membincangkan tentang tiga faktor yang memainkan peranan penting dalam proses pembelajaran seseorang individu.

Tiga faktor berikut adalah kognitif, sosial dan juga perlakuan di mana faktor kognitif akan menentukan tahap kefahaman seseorang individu. Seterusnya, faktor sosial pula meliputi pemerhatian seseorang individu terhadap perlakuan orang lain. Pernyataan ini juga turut dipersetujui oleh Bandura (1986) di mana setiap individu akan mentransformasikan setiap pengalamannya melalui kognitif mereka di samping melalui kaedah peniruan dan juga pemodelan. Manakala, faktor perlakuan atau tingkah laku pula adalah ditonjolkan melalui hasil pembelajaran seharian seseorang individu.

Sistem pembelajaran sosial juga turut menekankan bahawa setiap tingkah laku yang baru kebiasaannya dipelajari melalui pengalaman secara langsung atau tidak langsung serta melalui pemerhatian seseorang individu itu. Menurut Brown, Trevino & Harrison (2005), teori pembelajaran sosial menjelaskan tentang ciri-ciri seseorang itu untuk menjadi seorang pemimpin serta melihat pengaruh keadaan berkaitan dengan persepsi pengikut bahawa seseorang pemimpin tersebut merupakan seorang yang beretika ataupun sebaliknya. Menurut teori ini lagi, sememangnya seseorang pemimpin seharusnya menjadi contoh atau ikutan yang terbaik kepada pengikutnya. Dengan itu, para pengikut akan menjadikan pemimpin mereka sebagai *role model* kepada mereka dan menjadikannya sebagai contoh yang terbaik melalui peniruan dan juga pembelajaran yang terhasil dari pemerhatian atau perkara yang dilihat (Bandura, 1986).

Kajian yang dijalankan oleh Brown, Trevino & Harrison (2005) juga turut membincangkan tentang kepimpinan beretika dari aspek pembelajaran sosial dan turut mencadangkan agar setiap orang pengikut bertindak atau berkelakuan seperti pemimpin mereka melalui kaedah peniruan dan juga pembelajaran pemerhatian. Hal ini demikian kerana, seseorang pemimpin menjadi model utama untuk diikuti oleh para pengikutnya berdasarkan pangkat, tanggungjawab, kejayaan dan juga kuasa yang dimiliki oleh seseorang pemimpin.

Oleh sebab itulah, para pekerja sangat digalakan untuk lebih berkelakuan mengikut etika yang telah ditetapkan dalam sesebuah organisasi berdasarkan kepada penggunaan sistem imbuhan dan hukuman (Brown, Trevino & Harrison, 2005). Menurut Mayer, Kuenzi, Greenbaum, Bardes & Bombie (2009) juga turut

menyokong bahawa aspek *role model* dan penggunaan sistem imbuhan dan hukuman dapat mempengaruhi perlakuan seseorang pengikut atau pekerja dalam sesebuah organisasi.

2.2.5 Great Man Theory

Great Man Theory telah diperkenalkan oleh tokoh terkenal yang bernama Thomas Carlyle. Beliau telah dilahirkan pada 04 Disember 1795 dan telah meninggal dunia pada 05 Februari 1881 (Abdullah Ibrahim, 2016). Teori yang telah diperkenalkan oleh beliau ini adalah berkisarkan tentang seseorang pemimpin yang berkuasa dan mempunyai personaliti yang hebat akan wujud pada setiap zaman kehidupan manusia. Pada kebiasaannya, perubahan sosial akan berlaku sekiranya terdapat pemimpin yang berkuasa dalam kalangan mereka mula membuat perubahan dan sanggup menghalang sesiapa sahaja yang mengingkari dan cuba membawa maksud yang bertentangan dengan mereka.

Pada abad ke-19, teori yang memfokuskan kepada kepimpinan ini telah menjadi popular dalam kalangan masyarakat. Teori ini telah berasaskan kepada pemimpin-pemimpin dunia yang paling disanjung dan terkenal oleh masyarakat. Antaranya, Mahatma Ghandi iaitu seorang pemimpin India yang terkenal sebagai tokoh yang sangat mementingkan dan mengutamakan kedamaian rakyat, Abraham Lincoln telah dilantik sebagai seorang Presiden Amerika Syarikat yang ke-16, Alexander The Great pula sebagai seorang pemimpin terbesar atau penakluk yang berasal dari Makedonia yang pernah wujud di dunia, Julius Caesar sebagai seorang ahli politik yang terkenal di Rom dan banyak lagi. Mereka telah banyak memberi bantuan dan sumbangan serta beranggapan bahawa pemimpin-pemimpin yang hebat adalah

secara semula jadi dilahirkan dan bukannya mereka dibentuk dan dicorak dengan cara-cara yang tertentu (Abdullah Ibrahim, 2016).

2.2.6 Teori Kepimpinan Gen Y

Teori Kepimpinan Gen Y telah diperkenalkan oleh seorang tokoh yang bernama McGregor pada tahun 1960. Secara umumnya, teori ini lebih melihat kepada penelitian sikap atau tingkah laku seseorang individu. Menurut pengasas teori ini, beliau mendapati bahawa ciri-ciri seseorang individu generasi Y merupakan seorang yang kreatif dan inovatif serta pada masa yang sama, seseorang itu mempunyai kemahiran dalam menggunakan bakat dan potensi yang ada dalam diri mereka untuk meningkatkan pencapaian kerjaya mereka (Abdullah Ibrahim, 2016).

Mengikut pandangan Behrstock & Clifford (2009), seseorang individu yang berada dalam kalangan generasi Y merupakan individu yang telah lahir antara tahun 1977 sehingga tahun 1995. Generasi ini juga dianggap sebagai generasi baru yang semakin mewarnai dan menceburi mana-mana organisasi dalam dunia pendidikan pada hari ini. Hal ini demikian kerana, generasi yang telah lahir antara tahun 1946 sehingga tahun 1964 di mana umur mereka sekarang adalah berada antara 72 tahun sehingga 54 tahun iaitu individu yang sudah berada pada umur persaraan dan sudah tidak berada lagi dalam alam pekerjaan. Manakala, generasi X yang telah lahir antara tahun 1965 sehingga tahun 1976 sudah memasuki peringkat pertengahan dalam alam pekerjaan mereka dan ada sesetengah individu yang sudah hampir dengan tempoh persaraan mereka.

Keadaan ini menunjukkan bahawa seluruh institusi awam dan swasta serta kepimpinan negara yang telah sedia ada perlu mencari inisiatif dan memainkan peranan dalam mencorak dan membentuk generasi Y supaya dapat melahirkan warganegara Malaysia yang mempunyai semangat jati diri dan mempunyai ciri kepimpinan yang tinggi dalam diri mereka. Di samping melatih diri mereka agar lebih bersikap terbuka, rasional, berdedikasi, lebih komited dengan bidang pekerjaan yang diceburi, lebih bermotivasi, lebih positif dan sebagainya. Pernyataan ini juga turut didokong oleh kajian yang telah dijalankan oleh Schaffer (2008), Reeves (2006) & Yuva (2007) di mana kajian mereka mendapati bahawa generasi Y perlu lebih bermotivasi, lebih bersikap terbuka dan juga mempunyai semangat yang tinggi dalam kerja secara berkumpulan (teamwork). Hal ini secara tidak langsung dapat memberi sumbangan kepada perubahan yang positif dalam sesebuah organisasi yang diceburi oleh mereka.

2.3 Kajian-Kajian Lepas

Pengkaji telah mengemukakan banyak kajian lepas yang berkaitan dengan kajian yang dijalankan ini. Segala penjelasan dan penghuraian bagi setiap pemboleh ubah kajian telah diterangkan pada subtopik-subtopik di bawah:

2.3.1 Kepimpinan Beretika

Seseorang individu yang ingin menjadi seorang pemimpin seharusnya memastikan dirinya beretika dan mempunyai tingkah laku yang baik dan yang paling penting adalah memberi manfaat kepada orang yang berada disekelilingnya (Kanungo, 2001). Seseorang individu itu juga seharusnya menghindarkan dirinya daripada terlibat dengan perbuatan atau tingkah laku yang negatif sehingga mendatangkan

kemudahan kepada masyarakat yang berada disekitarnya. Oleh itu, kepimpinan beretika boleh didefinisikan sebagai satu kemampuan seseorang pemimpin untuk menonjolkan dan mempamerkan perlakuan yang bersesuaian dengan tindakan yang diamalkan serta menjaga hubungan sesama manusia (Brown, Trevino & Harrison, 2005). Mengikut pandangan Brown, Trevino & Harrison (2005) juga, nilai-nilai positif seperti jujur, berani, telus, terlibat dengan interaksi yang terbuka serta memberi imbuhan dan menunjukkan perlakuan yang beretika dalam kalangan pekerja juga menjadi antara ciri seorang pemimpin yang beretika.

Kepimpinan beretika juga sering kali dikaitkan dengan sifat yang baik seperti kesetiaan, berani, berjimat cermat, bertanggungjawab, kesabaran, kekentalan, simpati, empati, sering mengambil berat tentang insan yang lain dan sebagainya. (Bass 1990; House & Howell 1992; Howell & Avolio 1992). Kesimpulannya, etika merupakan satu standard yang mempunyai asas yang utuh tentang perkara yang positif dan negatif di mana perkara tersebut membawa manusia tentang apa yang perlu dan boleh dilaksanakan ataupun sebaliknya (Andre & Velasquez, 1992).

Seterusnya, Zhang, Walumbwa, Aryee & Chen (2013) pula menyatakan bahawa kepimpinan beretika terdiri dari dua dimensi yang diperlukan oleh seseorang untuk dilihat sebagai pemimpin yang beretika iaitu moral pengurus (*moral manager*) dan moral orang (*moral person*) (Trevino, Hartman & Brown, 2000). Moral pengurus (*moral manager*) merujuk setakat mana seorang pemimpin menggunakan alat kedudukan mereka untuk model tingkah laku yang tepat di tempat kerja. Moral pengurus mengatur dan berkomunikasi melalui standard yang ditetapkan dengan

menggunakan ganjaran dan hukuman untuk memastikan bahawa standard tersebut dilaksanakan.

Manakala, moral orang (*moral person*) pula merujuk kepada seorang pemimpin menunjukkan kejujuran dan kepercayaan serta kepedulian terhadap orang lain. Moral orang dipandang sebagai pendekatan seorang pemimpin dengan pekerja yang datang kepada mereka dengan pelbagai masalah yang dihadapi dan mereka memperlakukan pekerja tersebut dengan penuh hormat, perhatian serta mempertimbangkan masukan dari pekerja dalam membuat keputusan (Brown & Mitchell, 2010; Kalshoven, Den Hartog & De Hoogh, 2011).

Dimensi moral pengurus dan moral orang inilah yang membezakan kepimpinan beretika dari pembinaan kepimpinan lain seperti kepimpinan yang sah. Misalnya, pemimpin beretika menekankan pengurusan moral, sedangkan pemimpin yang sah menekankan keaslian dan kesedaran diri (Brown & Trevino, 2006). Selain itu, walaupun kepimpinan sah mempunyai komponen moral (iaitu internalisasi perspektif moral) juga melibatkan perilaku pemimpin yang mendorong pada kesedaran diri, pengurusan maklumat yang seimbang dan ketelusan hubungan antara pemimpin dan pekerja untuk menggalakkan pembangunan diri (Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing & Peterson, 2008).

Kepimpinan beretika merujuk kepada seorang pemimpin yang mempunyai nilai etika dan mengekspresikan perilakunya dengan mengintegrasikan nilai tersebut (Ciulla, 2004). Kepimpinan beretika dikenal pasti sebagai pembentuk misi organisasi, matlamat dan nilai dalam konsep etika (Freeman & Stewart, 2006). Sedangkan

Tanner, Brügger, van Schie & Lebherz (2010) mendefinisikan kepemimpinan beretika sebagai aktiviti yang melibatkan (a) kesedaran etika dan pematuhan terhadap nilai moral, (b) keupayaan untuk bertindak sesuai dengan nilai dari peraturan yang berbeza-beza dan melakukannya.

Brown, Trevino & Harrison (2005) membangunkan instrumen pertama yang mengukur kepemimpinan beretika dalam pentadbiran perniagaan yang disebut sebagai Skala Kepimpinan Beretika (*Ethical Leadership Scale*–ELS). Brown dan rakan-rakannya menyebutkan bahawa ELS merupakan langkah awal dalam pengukuran kepemimpinan beretika dan bahawa batasan tertentu masih ada. Kami bersetuju dengan penulis untuk sebab-sebab yang berikut. Pertama, ELS item diuji terutama dengan peserta dari syarikat perkhidmatan kewangan multi-unit, mahasiswa MBA dan mahasiswa psikologi. Hal ini tidak mempertimbangkan fakta bahawa menggunakan mahasiswa psikologi sebagai peserta boleh membuat berat sebelah kerana kurangnya pengalaman dalam pengurusan. Kedua, instrumen yang ditulis oleh Brown, Trevino & Harrison (2005) penalaran moral dikaitkan dengan kerangka transformasi di mana kepemimpinan beretika didefinisikan sebagai demonstrasi perlakuan yang bersesuaian dengan peraturan melalui tindakan peribadi dan hubungan interpersonal serta menggalakkan tingkah laku tersebut kepada pengikut melalui interaksi dua hala, pengukuhan dan pengambilan keputusan.

Starratt (1991) pula mentakrifkan kepemimpinan beretika berdasarkan tiga dimensi yang saling berkaitan iaitu kritikan (*critique*), peduli (*care*) dan keadilan (*justice*) dan kemudian menyatakan bahawa kepemimpinan beretika terjadi melalui proses pembelajaran yang bermakna (Starratt, 2004; 2012). Definisi ini dirangka dalam

etika kebajikan yang dicadangkan oleh Aristotle di mana kepimpinan beretika dipandang sebagai sebahagian daripada proses pembangunan karakter moral dan peningkatan kesedaran masalah etika. Adapun instrumen yang digunakan adalah soal selidik Kepimpinan Beretika (*Ethical Leadership Questionnaire*–ELQ) yang menyediakan ukuran untuk masing-masing tiga dimensi etika sebagaimana yang ditakrifkan dalam perenggan berikut (Chikeleze, 2014).

Etika kritik (*ethic of critique*). Ajaran dimensi etika ini meneliti ketidakadilan hadir dalam hubungan sosial atau diciptakan oleh undang-undang, dalam struktur organisasi atau melalui penggunaan bahasa. Etika ini mendedahkan perspektif yang boleh menguntungkan satu orang atau satu kumpulan dan merugikan orang lain atau kumpulan. Ketika ketidakadilan dijumpai, mereka yang mengamalkan perspektif etika ini cenderung peka untuk mendapatkan keseimbangan yang lebih baik dalam pengagihan faedah sosial. Etika kritik boleh dihubungkan dengan Kohlberg (1981) tahap pascakonvensional di mana seseorang mungkin tidak mematuhi peraturan yang dia anggap tidak adil.

Etika keadilan (*ethic of justice*). Etika keadilan berasal daripada amalan dalam masyarakat dengan andaian bahawa perlindungan martabat manusia bergantung pada kualiti moral dan hubungan sosial yang dikaitkan dengan masalah awam dan politik. Tujuan etika keadilan yang dianjurkan oleh Starratt (1991) adalah untuk memprovokasi perbezaan pendapat dan menunjukkan ketelusan dalam pengurusan untuk mencari penyelesaian apabila ada perbezaan pemahaman. Perundingan adalah strategi kegemaran untuk menggalakkan sikap positif terhadap dan pemahaman untuk jenis etika keadilan. Tujuan mereka yang bertindak sesuai dengan etika

keadilan adalah untuk tujuan autonomi yang bertanggung jawab adalah berdasarkan beberapa bentuk kerjasama. Niat ini terdiri daripada mempromosikan tatanan sosial dalam organisasi sebagai hasil kerjasama antara semua orang yang terlibat.

Kajian oleh Starratt (1991) adalah berkaitan tentang etika kepedulian yang didasarkan pada karya Gilligan (1982) dan Noddings (1984). Etika kepedulian berkaitan dengan keperluan hubungan interpersonal, bukan dari sudut pandang kontrak atau undang-undang tetapi dalam hal penghormatan mutlak. Tujuan mereka yang menyokong etika kepedulian adalah untuk mempertimbangkan hubungan manusia sebagai kepentingan utama dalam berfungsinya organisasi.

Kalshoven, Den Hartog & De Hoogh (2011) membangunkan soal selidik multidimensi mengenai kepemimpinan beretika di tempat kerja (*Ethical Leadership at Work*—ELW) berdasarkan tujuh tingkah laku yang berkaitan dengan kepemimpinan beretika dalam pentadbiran perniagaan iaitu keadilan, integriti, bimbingan beretika, orientasi orang, pembahagian kuasa, kejelasan peranan dan kepedulian terhadap kemampuan. ELW ini selari dengan model Brown, Trevino & Harrison (2005) yang bertujuan untuk menilai tingkah laku pengurus berdasarkan tujuh elemen ini. Kalshoven, Den Hartog & De Hoogh (2011) menegaskan bahawa soal selidik mereka boleh membantu untuk menjangka dan mendapatkan pemahaman yang lebih baik daripada hasil keputusan yang dibuat semasa menjalankan kepemimpinan beretika.

Kajian lepas menemukan bahawa kepemimpinan beretika mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan suasana beretika (Lu & Lin, 2014; Golestanipour, 2016; Mayer, Kuenzi & Greenbaum, 2010; Akdogan & Demirtas, 2015). Manakala,

keimpinan beretika mempunyai hubungan yang negatif kepada suasana beretika (Morris, 2014). Kajian lain yang dilakukan oleh Butarbutar, Sendjaya & Hartel (2010) menemukan bahawa kepimpinan hamba mempunyai hubungan yang signifikan kepada suasana beretika. Kajian ini mengesahkan kesan positif kepimpinan hamba pada suasana beretika dalam sesebuah organisasi. Hal ini dijangkakan kerana kepimpinan hamba menyokong moral dan etika tindakan untuk diaplikasikan dalam organisasi (Graham, 1991). Suasana yang berkaitan dengan prinsip etika dan tingkah laku menggalakkan seseorang untuk berfikir dan bertindak yang memberi manfaat kepada orang lain dan organisasi.

Kajian yang dijalankan oleh Sahin, Cengiz & Abakay (2013) mendapati bahawa umur responden tidak menunjukkan sebarang perbezaan yang signifikan terhadap aspek kepimpinan beretika. Hal ini demikian kerana, kebanyakan guru muda telah banyak diberi pendedahan tentang pelbagai ilmu dan kemahiran yang berkaitan dengan etika melalui kursus atau seminar yang dilalui terutamanya yang dianjurkan oleh Jabatan Pendidikan Negeri, Kementerian Pendidikan Malaysia dan sebagainya. Manakala, guru-guru lama pula telah mempunyai pelbagai ilmu dan kemahiran tentang kepimpinan. Oleh sebab itulah, tiada perbezaan kepimpinan beretika berdasarkan kategori umur.

Kemudian, kajian oleh Ilham Ismail (2015) pula mendapati bahawa wujudnya perbezaan yang signifikan kepimpinan beretika guru-guru di Kedah berdasarkan umur. Hal ini demikian kerana, apabila berlaku peningkatan kategori umur, maka mereka dikatakan lebih matang dan berkemahiran dalam menguruskan serta

menyeimbangkan antara kerjaya dengan kehidupan harian, di samping berupaya untuk membuat keputusan dengan emosi yang stabil, lebih rasional dan juga beretika. Kajian yang dijalankan oleh Ilham Ismail (2015) juga telah mendapati bahawa tidak wujud sebarang perbezaan yang signifikan perlakuan kepimpinan beretika mengikut jantina. Begitu juga dengan kajian oleh Klein (2012) di mana beliau mendapati bahawa tiada perbezaan yang signifikan kepimpinan beretika dalam kalangan guru berdasarkan jantina. Keadaan ini berkemungkinan disebabkan oleh keyakinan dan kepercayaan yang terdapat dalam diri guru lelaki dan guru perempuan di mana ianya bermula dengan pemimpin atau pengetua mereka yang bertindak sebagai agen perubahan tingkah laku beretika.

Mengikut pandangan Sahin, Cengiz & Abakay (2013) pula, tingkah laku kepimpinan guru mendapati bahawa wujudnya perbezaan berdasarkan jantina. Keadaan ini berkemungkinan berlaku disebabkan oleh respons guru terhadap tingkah laku atau contoh yang negatif yang telah dipamerkan oleh pengetua.

Kajian oleh Ozturk (2012) pula mendapati bahawa pengalaman perkhidmatan responden tidak memberi sebarang perbezaan terhadap kepimpinan beretika responden. Hal ini berkemungkinan disebabkan oleh guru sudah mulai mengalami kebosanan dan hilang keseronokan apabila melakukan sebarang tugas dan tidak dapat bekerjasama serta tidak mampu untuk bertoleransi lagi dengan aspek kepimpinan walaupun pelbagai inisiatif telah dilakukan melalui prinsip etika. Oleh sebab itu, pengetua sekolah seharusnya mencari inisiatif dalam meningkatkan dan memperkukuhkan aspek kemanusiaan supaya guru lama dan juga guru baru saling bekerjasama dan bekerja dalam keadaan yang tenang dan riang serta memupuk rasa

percaya terhadap kepimpinan sesebuah sekolah di samping meningkatkan kualiti kerja guru sekolah.

Kajian yang dilaksanakan oleh Ilham Ismail (2015) pula mendapati wujudnya perbezaan yang signifikan kepimpinan beretika mengikut pengalaman perkhidmatan guru di sekolah. Begitu juga dengan kajian oleh Cuellar & Giles (2012) yang mendapati bahawa kepimpinan beretika mempunyai perkaitan dengan pengalaman kerja seseorang itu dalam sesebuah organisasi. Dapatan ini jelas membuktikan bahawa guru yang telah lama berkhidmat akan menimba banyak pengalaman yang lebih luas dan berupaya untuk membentuk kemahiran yang baru kerana mereka telah mendapat pendedahan daripada pelbagai pengalaman yang kompleks.

Pensyarah yang mempunyai kepimpinan yang beretika akan dapat mempengaruhi pelajar untuk berkelakuan secara beretika (Zaharah Hassan, 2004). Pensyarah perlu bertindak mengikut standard etika dalam melaksanakan tugas yang diamanahkan (Johnston, Cruess & Cruess, 2001). Pensyarah seharusnya bertindak sebagai contoh kepada pelajar dan rakan sejawatnya. Pematuhan pensyarah terhadap sistem nilai yang konsisten dapat mewujudkan kesetiaan daripada rakan sekerja dan pematuhan perlakuan bermoral oleh pelajar (Bennis, 2005).

Seterusnya, kajian yang dilakukan oleh Roselena Mansor & Mohd Izham Mohd Hamzah (2015) pula mendapati bahawa wujudnya perbezaan tahap kepimpinan responden berdasarkan kelayakan akademik yang ada pada mereka. Kajian mereka jelas menyatakan bahawa pemilihan seseorang pemimpin mestilah mengutamakan

individu yang berpendidikan lebih tinggi berbanding dengan individu yang mempunyai pendidikan yang rendah.

Pensyarah yang mempunyai kepimpinan beretika dapat mempengaruhi komitmen pelajar untuk berkelakuan yang positif (Eisenberger, Huntington, Hutchison & Sowa, 1986). Salah laku etika oleh pensyarah seperti salah guna kuasa, penyelewengan dalam tugas juga berlaku kerana lemahnya kepimpinan beretika ini (Zulqarnain Hassan, 2004). Contohnya, terdapat pensyarah yang telah diambil tindakan disiplin kerana terlibat dalam salah laku etika seperti terlibat dalam menghasut pelajar untuk membenci kerajaan (Zulqarnain Hassan, 2004). Peranan etika dalam kepimpinan beretika ialah mempengaruhi seseorang pensyarah bagi membuat perbezaan sama ada tindakan yang diambil benar ataupun salah. Kanungo (2001) berpendapat bahawa pemahaman terhadap etika akademik dapat memberi kebaikan kepada pensyarah supaya melahirkan tingkah laku yang mulia. Tingkah laku yang mulia ini dapat menghindari keburukan kepada orang lain.

Merujuk kepada kajian oleh Brown, Trevino & Harrison (2005), antara ciri-ciri kepimpinan beretika ialah tulus, berkomunikasi terbuka, memberi ganjaran dan sentiasa mempamerkan tingkah laku beretika. Selain itu, sifat-sifat seperti prihatin terhadap orang lain, sabar, setia, bertanggungjawab, tegas, berani, berjimat cermat, komited, sabar dan lain-lain (Bass 1990; House & Howell 1992; Howell & Avolio 1992). Peranan kepimpinan beretika ialah untuk mempengaruhi tingkah laku yang beretika, tindakan peribadi yang positif dan hubungan yang baik dengan rakan sekerja (Chin, 2013; Lu & Lin, 2014; Yidong & Xinxin, 2013).

Brown, Trevino & Harrison (2005) dan Palanski, Avey & Jiraporn (2014) menjelaskan sikap kepemimpinan beretika ialah jujur, peduli, adil dan berintegriti. Kepimpinan beretika dalam kalangan pensyarah melahirkan tadbir urus yang baik, suasana beretika dan meningkatkan mutu kerja (Merendino, 2013). Kepimpinan beretika juga melahirkan kepuasan kerja dan komitmen yang positif (Deshpande & Joseph, 2009; Deshpande, Joseph & Shu, 2011). Oleh itu, kepimpinan beretika akan mempengaruhi sikap pensyarah ke arah sikap dan perilaku yang positif (Cullen, Chase, Coale, Fitzwater & Sherrell, 2003).

Persekitaran yang berhasil dari kepimpinan beretika akan membawa perhubungan yang harmoni dan beretika dalam kalangan staf. Seterusnya, moral aktiviti yang dilaksanakan dapat diterima (Sims, 1992). Sudah tentu tingkah laku pensyarah mengikut prinsip-prinsip moral (Gonzales, 2011). Akhirnya, kepimpinan beretika membolehkan kod etika akademik dapat dilaksanakan dengan sepenuhnya. Rumusannya, kepimpinan beretika dapat menyumbang kepada tingkah laku beretika dan memperdayakan etika dan integriti dalam kalangan pensyarah, pelajar dan rakan sejawat dalam organisasi (Lu & Lin, 2014; Palanski, Avey & Jiraporn, 2014; Yidong & Xinxin, 2013). Robbins (1996) menjelaskan kepimpinan merupakan keupayan dalam mempengaruhi sesebuah kumpulan manusia bagi mencapai satu matlamat yang ditetapkan, manakala Mengikut pendapat Siagian (2002) pula, kepimpinan merupakan keupayaan seseorang individu untuk mempengaruhi individu yang lain. Sementara Nimran Umar (2004) pula berpendapat bahawa kepimpinan merupakan suatu proses yang mempengaruhi tingkah laku orang lain supaya bertingkah laku seperti yang dikehendaki.

Dimensi kepimpinan beretika seperti yang telah diuraikan oleh Kalshoven, Den Hartog & De Hoogh (2011) mengandungi orientasikan kemanusiaan, bimbingan etika, penjelasan peranan dan integriti keadilan, perkongsian kuasa, prihatin kepada keamanan. Teori yang menyokong kepimpinan beretika ialah Teori Pembelajaran Sosial (TPBS) yang menjelaskan kepimpinan beretika berasaskan teori asal yang dibangunkan oleh Bandura pada tahun 1977. Bagi teori TPBS, staf akan berkelakuan serupa dengan ketua mereka dan pengaruh kepimpinan ini akan membawa kepada hasil akhir iaitu berlakunya pembentukan peribadi yang positif (Bandura, 1977). Mengikut pandangan Brown, Trevino & Harrison (2005), terdapat tiga faktor pembentukan kepimpinan beretika, ini dimodelkan oleh diri Nabi Muhammad s.a.w yang memiliki akhlak, bermoral dan komitmen yang padu sebagai khalifah serta rasa ubudiyah kepada Allah s.w.t. Elemen ubudiyah melahirkan sifat zuhud, taqwa dan tawadhuk. Ketiga faktor itulah yang membentuk kepimpinan beretika yang merangkumi *hablun min Allah* dan *hablun min al-nas*.

Berdasarkan Trevino, Hartman & Brown (2000), kepimpinan beretika terbina daripada dua faktor utama, iaitu faktor kedudukan pemimpin sebagai manusia bermoral dan kedudukan sebagai pengurus moral. Jadual 2.2 menunjukkan ringkasan faktor kepimpinan etika yang telah dijelaskan oleh Trevino, Hartman & Brown (2000) iaitu:

Jadual 2.2

Dua Sendi Kepimpinan Etika (Trevino, Hartman & Brown 2000)

Manusia Moral	Pengurus Moral
- Ciri diri (traits) <ul style="list-style-type: none">• Integriti• Kejujuran• Amanah	- <i>Role modelling</i>
- Kelakuan <ul style="list-style-type: none">• Melakukan perkara yang betul• Mengambil berat pekerja• Bersikap terbuka• Moraliti peribadi	- Ganjaran dan pendisiplinan
- Pembuatan keputusan <ul style="list-style-type: none">• Berpegang kepada nilai• Objektif/adil• Mengambil berat tentang kebajikan masyarakat	- Komunikasi etika dan nilai
- Mematuhi peraturan keputusan etika	

Mengikut pandangan Trevino, Hartman & Brown (2000), untuk membentuk seorang individu yang beretika, maka seseorang pemimpin seharusnya mempunyai ciri kepimpinan beretika serta membina reputasinya yang beretika dan mempamerkan dirinya sebagai seorang yang beretika dengan lebih jelas dalam sifatnya, kelakuannya, pembuatan serta keputusan yang diambilnya. Peranan kepimpinan beretika sebagai modal amalan beretika dalam organisasi untuk membentuk perlakuan dan interaksi etika dan nilai-nilai kepada semua ahli organisasi. Menurut Zhu, May & Avolio (2004), kepimpinan beretika juga dapat memberi kesan kepada tindak tanduk pekerja dalam memberi nasihat kepada rakan sejawatnya.

Kajian oleh Ilham Ismail (2015) telah menjalankan satu kajian tentang pengaruh kepimpinan beretika terhadap kepuasan kerja guru dan juga komitmen organisasi.

Kajian ini juga berhasrat mengenal pasti perbezaan tahap kepimpinan beretika, kepuasan kerja guru dan komitmen organisasi di sekolah merujuk jantina, umur dan pengalaman perkhidmatan guru-guru. Kajian juga mengenal pasti hubungan antara kepimpinan beretika, kepuasan kerja guru dan komitmen organisasi. Pengkaji menggunakan dengan alat ukur *Ethical Leadership at Work (ELW)*, *Job Satisfaction Survey (JSS)* dan *Three-Component Model Employee Commitment Survey Revised Version (TCM-ECS)*. Kajian melibatkan 374 sampel daripada guru sekolah menengah negeri Kedah dipilih secara rawak. Kajian mendapati bahawa kepimpinan beretika, kepuasan kerja guru dan komitmen organisasi di sekolah berada pada tahap tinggi.

Kajian oleh Ilham Ismail (2015) juga mendapati bahawa tidak ada perbezaan signifikan kepimpinan beretika dan komitmen organisasi di sekolah berdasarkan jantina guru. Dapatan kajian seterusnya mendapati wujudnya perbezaan signifikan kepimpinan beretika, kepuasan kerja guru dan komitmen organisasi di sekolah berdasarkan umur dan pengalaman perkhidmatan guru. Dapatan kajian juga menunjukkan wujudnya hubungan yang signifikan di antara ketiga-tiga pemboleh ubah. Aspek-aspek kepimpinan beretika dan aspek-aspek kepuasan kerja guru juga mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi di sekolah. Kepuasan kerja guru menjadi perantara kepada hubungan di antara kepimpinan beretika dan komitmen organisasi di sekolah. Dapatan kajian juga jelas menunjukkan wujudnya hubungan yang positif antara kepimpinan beretika dengan dimensi komitmen afektif dan dimensi komitmen normatif.

Kepimpinan beretika juga merupakan faktor penentu kepada kejayaan sesebuah organisasi. Robbins (2006) menyatakan kepimpinan beretika berperanan dalam mempengaruhi kelompok dan capaian sesuatu sasaran. Kepimpinan beretika memainkan peranan mempengaruhi pekerja mencapai matlamat organisasi. Kepimpinan beretika dapat meningkatkan imej organisasi. Rumusannya, kepimpinan beretika dapat mempengaruhi dan juga memotivasikan individu untuk mencapai objektif organisasi.

Kajian oleh Nor Salmi Ahmad Zabidi & Lim Hooi Lian (2011) mendapati bahawa kefahaman integriti dan nilai integriti tidak mempunyai sebarang hubungan yang signifikan dengan faktor jantina. Oleh itu, hipotesis nul yang mengatakan bahawa wujudnya perbezaan tahap kefahaman integriti berdasarkan faktor jantina adalah ditolak. Dapatan lain juga menunjukkan bahawa tahap pendidikan, penganugerahan perkhidmatan cemerlang dan tempoh perkhidmatan mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan nilai integriti dalam kalangan guru.

Kajian yang telah dijalankan oleh Tang Keow Ngang & Tengku Ahmad Badrul Raja Hussin (2015) mendapati bahawa tahap kepemimpinan etika dalam kalangan pensyarah dari lima buah Politeknik di Malaysia berada pada tahap sederhana sahaja. Manakala, kajian yang dilaksanakan oleh Yeap Bee Lan (2017) pula mendapati bahawa tahap amalan kepimpinan beretika pengetua di Sekolah Menengah Kebangsaan Harian Pulau Pinang berada pada tahap yang tinggi. Buktinya, terdapat lima dimensi kepimpinan beretika yang menunjukkan nilai min tertinggi, antaranya adalah keadilan, prihatin terhadap kemampuan, bimbingan beretika, integriti dan juga penjelasan peranan.

Seterusnya, kajian yang dijalankan oleh Ilham Ismail (2015) pula mendapati bahawa tahap kepimpinan beretika dalam kalangan guru sekolah berada pada tahap tinggi. Manakala, kajian yang dilaksanakan oleh Ananthan a/l Somasundaram (2016) pula menunjukkan bahawa kepimpinan beretika dalam kalangan guru besar di Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil berada pada tahap yang sederhana tinggi.

Rumusannya, dapatan kajian mendapati tahap pendidikan, penganugerahan perkhidmatan cemerlang dan tempoh perkhidmatan mempunyai hubungan signifikan dengan nilai integriti dalam kalangan guru dan wujudnya nilai kolerasi yang positif. Manakala, faktor jantina dengan nilai integriti tidak wujud sebarang hubungan. Dengan implikasi dapatan ini menunjukkan bahawa nilai integriti guru adalah sama diantara guru lelaki dan perempuan. Guru yang lama berkhidmat, tahap perkhidmatan yang tinggi serta pernah menerima hadiah cemerlang akan mempunyai nilai integriti yang tinggi dan mereka akhirnya membentuk tingkah laku pelajar yang beretika.

2.3.2 Kefahaman Integriti

Jamiah Manap, Azimi Hamzah, Ezhar Tamam, Sidek Mohd. Noah, Amini Amir, Norizan Yahaya, Halimah Alma Othman & Hanina Halimatus Saadiah Hamsatun (2005) telah menjelaskan tentang integriti di mana integriti adalah satu pegangan yang teguh terhadap nilai-nilai positif dengan lebih konsisten dan istiqamah dengan disertakan dengan tindakan secara holistik dan menyeluruh sama ada melalui tutur kata ataupun tingkah laku sehingga berjaya mencapai kemajuan diri dan juga kecemerlangan sesebuah organisasi. Oleh itu, menurut pengkaji semua yang

mempunyai kaitan dengan integriti semestinya berpandukan kepada nilai, prinsip-prinsip, etika dan fitrah kemanusiaan.

Kebiasaannya, jika disebut berkenaan integriti semestinya melibatkan tentang perlakuan atau satu tanggungjawab yang perlu diamalkan oleh seseorang individu yang berada dalam sesebuah organisasi yang diceburi. Mengikut pandangan Abdul Rahman Haji Abdullah (2005), integriti boleh ditakrifkan sebagai satu tunjang yang dihasilkan oleh seseorang individu atau organisasi dalam menggapai kecemerlangan hasil kerja yang bermutu dan berkualiti tinggi. Keadaan tersebut dapat dilihat di mana ianya menepati ciri-ciri bersepadu, holistik dan menyeluruh yang telah dianjurkan oleh sesebuah organisasi.

Jamiah Manap, Azimi Hamzah, Ezhar Tamam, Sidek Mohd. Noah, Amini Amir, Norizan Yahaya, Halimah Alma Othman & Hanina Halimatus Saadiah Hamsatun (2005) mengatakan bahawa aspek penghayatan dan pengamalan nilai-nilai murni yang tebal melalui perlakuan boleh menggambarkan integriti yang diamalkan oleh seseorang individu. Komitmen moral dan tanggungjawab serta disiplin kod etika pekerja dalam sesebuah organisasi dan pematuhan warga terhadap sistem undang-undang negara (Grant, 2010; Sulaiman, 2006) telah menjadi teras kepada nilai integriti ini dibangunkan bertepatan dengan nilai komuniti setempat masyarakat dalam sesebuah negara (Pattison & Edgar, 2011).

Salah satu aspek yang paling penting dalam meningkatkan kesejahteraan hidup seseorang individu adalah integriti. Widang & Fridlund (2003) dalam kajian mereka mendapati bahawa wujudnya hubungan yang positif antara kesejahteraan hidup

seseorang dengan integriti. Menurut Ones, Viswesvaran & Schmidt (2003) pula mendapati kesejahteraan masyarakat atau komuniti dan kesejahteraan organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan integriti. Keadaan ini jelas menunjukkan bahawa Integriti berupaya untuk membentuk seseorang individu yang mempunyai perlakuan yang lebih positif (Ones, Viswesvaran & Schmidt, 2003; Mikulay & George, 2001) serta terhindar daripada perlakuan yang tidak bermanfaat (Mikulay & George, 2001).

Tindakan vandalisme, memonteng kerja sesuka hati, mengamalkan waktu rehat yang lama tanpa kebenaran dan mencuri adalah antara tingkah laku yang tidak memberi sebarang faedah dan negatif menurut Mikulay & George (2001). Hardingham (2004) berkata keruntuhan moral dan kejatuhan sesuatu profesion adalah disebabkan oleh pegangan integriti yang lemah. Oleh itu, Mikulay & George (2001) telah mencadangkan supaya pengambilan individu yang berintegriti tinggi perlu ditingkatkan bagi mengurangkan kadar tingkah laku yang tidak produktif dan tidak bermanfaat di tempat kerja.

Pembentukan integriti seseorang adalah menjadi tanggungjawab setiap orang individu. Menurut Aristotle, seseorang individu yang boleh dianggap sebagai bermoral adalah apabila mereka melaksanakan tindakan yang betul dan pada masa yang sama mereka tahu bahawa tindakan tersebut adalah tindakan yang betul secara konsisten dan sehati dengan dirinya (Wakin, 1996). Wakin (1996) berkata bahawa membentuk dan mengamalkan nilai moral yang positif melalui latihan dan kebiasaan adalah bertepatan dengan pandangan yang dikemukakan oleh Aristotle. Seseorang itu juga seharusnya berani dalam mempertahankan dan menjadi diri mereka daripada

melakukan perbuatan yang boleh memudaratkan diri mereka sendiri serta menggugat nilai yang diamalkan selama ini (Widang & Fridlund, 2003). Koonce (1998) pula mencadangkan supaya seseorang itu perlu menghasilkan kreativiti, tidak terlalu serius sehingga *sense of humor* semakin pudar dalam diri, melakukan tindakan yang betul, tidak bersifat taksub kepada hal peribadi serta mendengar pandangan dan idea orang lain bagi meningkatkan integriti dalam diri mereka.

Pembangunan integriti juga turut dipengaruhi oleh aspek komuniti dan organisasi. Wakin (1996) mengatakan bahawa integriti profesional dipengaruhi oleh komuniti disebabkan oleh komuniti mempunyai kaitan dengan setiap peringkat pembangunan profesional. Komuniti juga menjadi penentu kepada kelayakan dan piawaian kecekapan setiap ahli. Integriti boleh dikekalkan sekiranya dapat mewujudkan persekitaran kerja yang selesa, selamat, kondusif dan hukuman yang berterusan (Mikulay & George, 2001). Perubahan budaya organisasi dan pendidikan yang menekankan pembentukan moral komuniti juga sangat diperlukan bagi pembangunan sesebuah integriti (Hardingham, 2004). Pandangan ini selari dengan kajian oleh Musschenga (2001) di mana beliau menitikberatkan pendidikan sebagai pendekatan yang utama dalam pembangunan integriti bagi memahami falsafah dan kepentingannya serta menjadikan falsafah tersebut sebagai sebahagian daripada identiti diri seseorang individu itu.

Penyelesaian kepada masalah integriti dalam konteks peribadi dan organisasi atau jabatan turut dikemukakan oleh Kamal Hasan (2004). Menurutnya lagi, seseorang individu seharusnya menyucikan hati, mengawal hawa nafsu, memantapkan aqidah dan akhlak tepuji serta bertaqwa kepada Allah s.w.t mengikut konteks peribadi.

Pematuhan terhadap kod etika Ikrar Integriti Perkhidmatan Awam, mewujudkan mekanisme penyeliaan yang berkesan dan efektif serta berpegang teguh kepada prinsip keadilan pula adalah mengikut konteks organisasi atau jabatan. Oleh itu, dapat disimpulkan bahawa integriti dapat dibentuk dalam diri seseorang dengan adanya nilai kerohanian yang utuh serta memiliki kesucian aqidah tauhid (Kamal Hasan, 2004).

Kejayaan emosi, kejayaan perhubungan, kejayaan kewangan dan kerjaya serta kejayaan fizikal staf juga turut dipengaruhi oleh aspek integriti menurut Mehrabian (2000). Kejayaan emosi adalah menjadi rangsangan kepada seseorang itu menjadi tenang, puas hati, gembira dan tenang. Sekiranya emosi menjadi sebaliknya, maka seseorang akan terpengaruh menjadi marah, cemas, risau, kecewa, sedih dan tidak puas hati (Mehrabian, 2000). Seterusnya, kejayaan perhubungan merupakan satu hubungan yang menitikberatkan nilai keharmonian dan menggembirakan orang yang berada disekelilingnya seperti rakan sekerja, keluarga, saudara mara dan pasangan berbanding hubungan yang penuh dengan masalah dan konflik, perpisahan, pertentangan, kesengsaraan, perceraian, pergaduhan dan kekecewaan.

Mehrabian (2000) juga mengatakan bahawa kejayaan kewangan dan kerjaya boleh ditakrifkan sebagai kemampuan untuk mengawal nafsu untuk berbelanja dan menyediakan simpanan yang mencukupi untuk masa hadapan serta menggapai kejayaan dalam kerja yang diceburinya. Menurutnya lagi, kejayaan kerja adalah lebih menekankan kepada aspek produktiviti tinggi, dedikasi terhadap tugas, keseronokan bekerja dan optimis terhadap kerjaya berbanding dengan kebiasaan kerja yang teruk dan sukar dipercayai, hubungan dengan rakan sekerja dan penyelia adalah teruk,

menganggap kerja sebagai paksaan dan cenderung melakukan aktiviti yang dilarang di tempat kerja.

Kemudian, kejayaan fizikal pula boleh dilihat dari aspek kebiasaan yang berorientasikan kesihatan (diet yang seimbang, mengamalkan senaman secara berterusan dan rehat yang mencukupi) dan penjagaan kesihatan yang baik di mana ianya berlawanan dengan individu yang mengabaikan kesihatan dengan kekurangan nutrisi dalam badan, mengamalkan tembakau dan penagihan dadah, minum arak serta kekerapan pergantungan terhadap penjagaan kesihatan akibat penyakit kesilapan sendiri (Mehrabian, 2000).

Sifat integriti dalam profesion akademik menjadi satu keperluan untuk kejayaan dalam kalangan pensyarah di universiti. Kadar penipuan dalam kalangan pelajar dipusat pengajian tinggi di Amerika adalah tinggi dan sedang meningkat iaitu 75 peratus pelajar kolej menipu sekurang-kurangnya sekali semasa mereka belajar di peringkat ijazah pertama. Perlakuan yang tidak integriti ini kerana mereka menganggap perlakuan menipu adalah perkara biasa yang dilakukan, dibantu dengan teknologi, contohnya laman web yang menyediakan kertas kerja percuma untuk dimuat turun oleh pelajar. Secara puratanya, terdapat 80,000 orang pelajar yang menggunakan laman ini dalam pencarian kertas kerja mereka. Kajian-kajian yang dijalankan oleh *Center Academic Integrity* menunjukkan amalan norma seperti *honor codes* memberi perubahan yang signifikan kepada perlakuan, sikap dan nilai yang berintegriti. Oleh itu, semua yang terlibat di universiti seperti pensyarah, pentadbir, pelajar dan alumni perlu mengamalkan amalan yang beretika.

Integriti mengandungi sifat-sifat individu merujuk kepada nilai-nilai murni seperti akauntabiliti (*Malaysian Administrative Modernisation and Management Planning Unit*, 2013). Pendidikan akan terus mara ke hadapan sekiranya negara mempunyai masyarakat yang beretika dan berintegriti seperti prinsip amanah dan menjaga nama baik universiti. Setiap individu juga perlu mengamalkan nilai integriti kerana salah satu cabaran dalam Wawasan 2020 adalah ingin membentuk masyarakat yang kukuh dan mempunyai nilai keagamaan serta kerohanian yang utuh di mana ianya berteraskan kepada budi pekerti yang luhur.

Megat Ayop Megat Arifin & Abd. Halim Ahmad (2016) dalam kajian mereka telah mendapati bahawa aspek etika kerja dan aspek integriti adalah antara aspek yang perlu dititikberatkan dan ditekankan oleh semua pekerja dan penjawat awam dalam sesebuah organisasi. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan dan memantapkan lagi mutu perkhidmatan mereka dengan lebih berkesan dan unggul. Hal ini jelas menunjukkan bahawa kedua-dua aspek iaitu aspek integriti dan etika kerja seseorang memainkan peranan penting dan saling berkaitan dalam memastikan kecemerlangan diri seseorang itu supaya lebih produktif dan berkualiti.

Seterusnya, kajian Sri Sarjana & Nur Khayati (2016) pula mengatakan bahawa seorang guru memainkan peranan yang sangat penting dalam mencapai tahap integriti yang tinggi bagi meningkatkan kualiti pengajaran dan pembelajaran melalui usaha secara bersama-sama dengan cara mengembangkan dan meningkatkan aspek etika, tingkah laku dan keperibadian yang lebih baik. Hal ini jelas membuktikan bahawa sekiranya tahap integriti meningkat, maka secara automatik aspek etika, tingkah laku dan keperibadian juga turut meningkat, sebaliknya apabila tahap

integriti adalah rendah, maka aspek etika, tingkah laku dan keperibadian juga turut rendah.

Seterusnya, kajian yang dilaksanakan oleh Ninoersy (2015) pula mendapati bahawa nilai integriti mempunyai hubungan yang positif dengan aspek profesionalisme seseorang individu. Buktinya, dalam kajian beliau telah mendapati bahawa nilai integriti dan sikap kesatuan yang utuh harus dimiliki oleh tenaga pengajar yang profesional sehingga mempunyai keupayaan dan kemampuan yang menonjolkan semangat kewibawaan dan kejujuran dalam diri mereka.

Mengikut pendapat yang telah dikemukakan oleh Rashidi Abbas, Fakhrol Adabi Abdul Kadir & Ilhamie Abdul Ghani Azmi (2014) mendapati bahawa aspek integriti dan juga nilai seperti kegigihan dan keikhlasan dalam diri setiap individu tidak kiralah individu tersebut pemimpin mahupun orang bawahan harus sentiasa diterapkan dan dipertingkatkan. Hal ini demikian kerana, aspek-aspek tersebut mempengaruhi pembentukan amalan nilai murni etika dalam kalangan diri mereka. Pada masa yang sama, pembentukan para pelajar dan pekerja yang berkualiti dari semua aspek yang berasaskan nilai Islam adalah sangat perlu diberi perhatian dan sangat dititikberatkan bagi proses peningkatan dalam tahap kemajuan sesebuah bangsa dan negara.

Jamiah Manap, Azimi Hamzah, Ezhar Tamam, Sidek Mohd. Noah, Amini Amir, Norizan Yahaya, Halimah Alma Othman & Hanina Halimatus Saadiah Hamsatun (2005) dalam kajian mereka memperkatakan bahawa integriti pensyarah di universiti awam berperanan untuk menjadikan pengajaran yang cekap, berdisiplin dan dapat

mengatasi halangan melaksanakan etika akademik di universiti. Integriti berhubung dengan komitmen terhadap prinsip moral yang tinggi dalam menjalankan dan memikul sesuatu tugas sama ada pada peringkat pensyarah atau universiti. Penghayatan dan pengamalan konsep integriti bermakna pensyarah seharusnya mempamerkan keselarian perlakuan dalam tugasnya.

Keselarian ini perlu sama dengan undang-undang, prinsip moral, mengutamakan kepentingan umum dan etika. Pensyarah hendaklah melakukan tugas dengan berkualiti. Pelaksanaan integriti di universiti melalui amalan proses kerja, kod etika akademik, piagam pelanggan dan pematuhan terhadap amalan yang terbaik. Petunjuk integriti juga merupakan pengukur kepada kemampuan berdaya saing yang terdapat pada sebuah organisasi. Perkhidmatan awam juga beretika, profesional dan berintegriti akan dapat melaksanakan matlamatnya kepada orang awam.

Abdul Said Ambotang & Shanti Gobalakrishnan (2017) dalam kajian mereka pula mendapati bahawa tidak wujud sebarang perbezaan nilai min bagi tahap integriti pendidik di sekolah rendah daerah Tawau, Sabah mengikut faktor umur. Keadaan ini menunjukkan bahawa tahap integriti dalam kalangan responden adalah sama sahaja walaupun berbeza dari segi umur. Kajian mereka juga telah mendapati bahawa terdapat perbezaan yang signifikan tahap integriti pendidik sekolah rendah daerah Tawau, Sabah berdasarkan faktor jantina. Keadaan ini menunjukkan bahawa jantina lelaki dan perempuan memberi kesan kepada tahap integriti para responden.

Kajian oleh Abdul Said Ambotang & Shanti Gobalakrishnan (2017) juga turut mendapati bahawa tidak wujud perbezaan skor min yang signifikan tahap integriti

dalam kalangan guru sekolah rendah daerah Tawau, Sabah mengikut faktor tempoh perkhidmatan. Keadaan ini menunjukkan bahawa tahap integriti dalam kalangan responden adalah sama sahaja walaupun berbeza dari segi tempoh mereka berkhidmat.

Kajian oleh Heh Jason Huang & Yishuo Hung (2013) pula mendapati bahawa wujudnya perbezaan dalam integriti tingkah laku responden berdasarkan jantina. Responden lelaki dilihat mempunyai integriti tingkah laku yang lebih tinggi pada pandangan awam berbanding dengan responden perempuan. Namun begitu, pada pandangan peribadi responden lelaki mempunyai keutuhan tingkah laku yang lebih rendah berbanding responden perempuan bagi melindungi diri mereka.

Kajian oleh Nor Salmi Ahmad Zabidi & Lim Hooi Lian (2011) mendapati bahawa kefahaman integriti dan hubungan dengan nilai integriti tidak wujud hubungan yang signifikan dengan faktor jantina. Oleh itu, hipotesis yang mengatakan wujudnya perbezaan tahap kefahaman integriti mengikut jantina adalah ditolak. Dapatan lain juga menunjukkan tahap pendidikan, penganugerahan perkhidmatan cemerlang dan tempoh perkhidmatan mempunyai hubungan signifikan yang positif dengan nilai integriti dalam kalangan guru. Rumusannya, dapatan kajian mendapati wujudnya hubungan yang signifikan tahap pendidikan, penganugerahan perkhidmatan cemerlang dan tempoh perkhidmatan dengan nilai integriti dalam kalangan guru dan mempunyai nilai kolerasi yang positif. Seterusnya, faktor jantina dengan nilai integriti pula tidak wujud sebarang hubungan yang signifikan. Dengan implikasi dapatan ini menunjukkan bahawa nilai integriti guru adalah sama diantara guru lelaki dan perempuan. Guru yang lama berkhidmat, tahap perkhidmatan yang tinggi serta

pernah menerima hadiah cemerlang akan mempunyai nilai integriti yang tinggi dan mereka akhirnya membentuk tingkah laku pelajar yang beretika.

Seterusnya, kajian yang dijalankan oleh Hanafi Hamdani (2014) pula mendapati bahawa tahap kefahaman dalam kalangan staf pentadbiran di UiTM Shah Alam, Selangor terhadap integriti berada pada tahap yang agak tinggi. Begitu juga dengan kajian yang dilaksanakan oleh Zalinah Mohamed (2014) yang mendapati bahawa tahap integriti dalam kalangan guru sekolah rendah di empat buah sekolah di sekitar Tampoi, Johor Bahru bagi pelaksanaan Penilaian Berasaskan Sekolah berdasarkan Kurikulum Standard Sekolah Rendah (KSSR) berada pada tahap yang tinggi.

Secara rumusnya, aspek integriti sangat penting dalam mengukuhkan asas kemajuan sesebuah organisasi dan negara serta proses pembangunan untuk jangka masa yang panjang dengan cara membentuk perwatakan, minda serta budi pekerti yang mulia. Di samping itu, kefahaman dalam berintegriti juga dapat membantu dalam meningkatkan maruah masyarakat, bangsa serta memupuk budaya yang baik serta etika yang positif dalam semua bidang yang diceburi. Antaranya ialah bidang sukan, bidang perniagaan, bidang lakonan, bidang pendidikan dan sebagainya. Oleh sebab itulah, tahap kefahaman integriti perlu sentiasa dipertingkatkan dalam diri setiap orang individu yang berwawasan tinggi dan individu yang sentiasa berjiwa besar.

2.3.3 Nilai Profesional

Pembangunan profesionalisme secara umumnya lebih kepada usaha dalam memperkembangkan aspek profesionalisme terhadap diri individu itu sendiri. Manakala, pembangunan profesionalisme secara khususnya pula lebih menjurus

kepada satu proses dalam memperkembangkan aspek profesionalisme seorang tenaga pengajar bagi menambahkan ilmu pengetahuan serta membuat penilaian berkaitan dengan kaedah pengajaran mereka dengan lebih tersusun (Glatthorn, 1995).

Selain itu, Ganser (2002) turut memperkatakan bahawa proses dalam menimba pengalaman secara formal (perjumpaan profesional dan menghadiri bengkel) serta pengalaman secara tidak formal (menonton program televisyen berbentuk dokumentari dan membuat pembacaan terhadap bahan penerbitan akademik) adalah sangat berkait rapat dengan pembangunan profesionalisme. Dengan erti kata lain, pembangunan profesionalisme lebih berkonsepkan secara lebih meluas berbanding dengan pembangunan kerjaya dan juga staf. Hal ini demikian kerana, perkembangan dan pembangunan profesionalisme menurut Ball & Cohen (2009) akan terjadi secara berterusan sepanjang kerjaya sebagai seorang pensyarah. Di samping menjadikan aspek peningkatan tahap kompetensi pensyarah sebagai tujuan kewujudan program profesionalisme di mana ianya lebih memfokuskan kepada program intervensi yang teratur dan sistematik (Lewis, 2009).

Perubahan nilai profesionalisme akan terjadi seiring dengan perubahan nilai sosial dalam sesebuah masyarakat di mana ianya diperkuatkan oleh media sebagai penyaluran pendapat secara umum. Kebiasaannya, pola undian menunjukkan pendapat masyarakat secara umum. Struktur pelayanan kesihatan juga ditentukan oleh hubungan rakyat dengan sistem pemerintahan sesebuah negara itu. Cruess & Cruess (2006) juga ada menyatakan bahawa seseorang pemerintah yang berjaya menghasilkan masyarakat yang bijak pandai berupaya untuk meningkatkan sistem pelayanan kesihatan dan sekaligus dapat memberi pengaruh kepada kontrak sosial.

Faizah Abd. Ghani & Mustafa Zakaria (2011) turut mengatakan bahawa bidang pendidikan menjadi salah satu kerjaya profesional yang memerlukan latihan ikhtisas bagi mendidik para pelajar. Sebelum seseorang itu bergelar sebagai seorang pensyarah, biasanya beliau perlu menerima dan menjalani latihan dalam institusi perguruan bagi menjadi seorang pensyarah yang berilmu dan bertauliah. Kenyataan oleh Suratman, Mustari, Abdullah, Jasmi & Azmi (2006) turut menyokong bahawa profesion perguruan antara bidang kerjaya yang profesional. Pendapat yang dikeluarkan oleh Norani Mohd Noor and Ruzilayati Rameli (2011) pula adalah majoriti kerjaya profesional sangat menekankan kepada tugas yang lebih memfokuskan perkeranian dan semestinya profesion perguruan tidak terkecuali. Menurut Garcia (2006), pendidik yang profesional sudah pasti akan menyalurkan pengajaran dan didikan kepada para pelajar mereka seperti mana yang telah dipertanggungjawabkan dan diamanahkan kepada mereka dengan menghadapi kemungkinan perubahan yang bakal berlaku.

Pensyarah mempunyai tanggungjawab dalam pengajaran, oleh itu nilai profesional yang diamalkan oleh pensyarah universiti ialah menyampaikan ilmu pengetahuan, membentuk akhlak serta budi pekerti yang mulia serta mendorong pelajar untuk meningkatkan ilmu pengetahuan, semangat untuk mencapai kecemerlangan, memberi penasihat, menunjukkan contoh perilaku yang baik kepada pelajar.

Seterusnya, nilai profesional yang berkesan dengan organisasi ialah menjadi ahli jawatankuasa, penglibatan dalam aktiviti sosial, mewujudkan hubungan dengan orang lain, meningkatkan ilmu pengetahuan dalam pengajaran dan komunikasi. Pada asalnya, nilai profesional mempunyai kaitan dengan pandangan Aristotle iaitu

menekankan pada sifat murni sebagai kualiti yang perlu dimiliki oleh setiap individu untuk kebahagiaan hidup (Boylan, 2000; Rachels, 2007). Sifat-sifat murni yang perlu ada ialah kejujuran, keberanian, kecermatan, dan dermawan adalah perlu untuk mencapai kegembiraan (Aristotle, 1925; Rachels, 2007).

Kepentingan nilai murni ialah membimbing kelakuan manusia ke arah yang positif (Grimmett & Mackinnon, 1992). Nilai-nilai profesional pada diri pensyarah melibatkan nilai dalam aspek pengajaran, kognitif, sosial, fizikal dan emosi supaya pensyarah mempunyai keupayaan, pembelajaran yang kongkrit, mampu berkolaboratif serta sentiasa membangun kemajuan pendidikan. Nilai profesional juga melibatkan keupayaan dan menguruskan pengetahuan dan kemahiran untuk menguasai teknologi dan strategi pengajaran. Pensyarah yang mempunyai nilai-nilai murni dapat mengurus pengajaran, persediaan pengajaran dan melaksanakan tanggungjawab terhadap tugas dengan lebih beretika (Grimmett & Mackinnon, 1992).

Pengembangan konsep profesionalisme dari peringkat individu meliputi lima dimensi (Muhammad Rifqi, 2008). Antara lima dimensi tersebut adalah seperti berikut:

- i. Pengabdian terhadap sesuatu profesion digambarkan melalui kecekapan dan ilmu pengetahuan yang ada pada seseorang. Aspek ini lebih merujuk kepada penyerahan diri secara mutlak terhadap bidang kerjaya atau pekerjaan yang diceburi. Kerjaya atau pekerjaan boleh ditakrifkan sebagai satu matlamat hidup seseorang dan bukan hanya dianggap sebagai satu alat bagi menggapai

matlamat tersebut. Penyerahan diri secara menyeluruh terhadap pekerjaan itu dianggap sebagai komitmen peribadi dan juga kompensasi utama yang lebih tertumpu kepada dua aspek iaitu kepuasan material dan kepuasan kerohanian.

- ii. Kewajipan sosial merupakan satu dimensi yang lebih menekankan kepada peranan profesion serta faedah yang diperoleh oleh masyarakat atau golongan profesional kerana wujudnya pekerjaan tersebut.
- iii. Sikap berdikari lebih merujuk kepada individu yang profesional di mana mereka seharusnya berupaya untuk mengambil atau membuat keputusan sendiri tanpa timbulnya paksaan dari pihak yang lain.
- iv. Keyakinan terhadap peraturan profesion merujuk kepada penilaian yang dibuat oleh rakan sejawat adalah dilabelkan sebagai satu sikap yang positif dan bukannya pihak luar yang membuat penilaian di mana mereka tidak mempunyai sebarang kompetensi dalam bidang ilmu dan profesion mereka.
- v. Hubungan sesama rakan sejawat adalah lebih tertumpu kepada ikatan profesion sebagai acuan termasuklah organisasi formal dan organisasi tidak formal sebagai sumber pendapat utama pekerjaan. Oleh itu, golongan yang profesional akan meningkatkan kesedaran dalam profesionnya melalui ikatan tersebut.

Seterusnya, terdapat empat dimensi pada peringkat individu bagi menggambarkan aspek profesionalisme menurut Maister (1988), antara empat dimensi tersebut adalah

kebanggaan pada pekerjaan, komitmen pada mutu dan kualiti, dedikasi pada kepentingan pelanggan dan juga keinginan yang tulus dalam memberi bantuan.

Kajian juga turut dilaksanakan bagi melihat hubungan antara maklumat demografi seperti jantina, umur, tahap pendidikan, tempoh perkhidmatan dan jawatan responden dengan kriteria profesionalisme Islam bagi tujuan untuk memperkasakan budaya kerja dalam sesebuah organisasi. Kriteria profesionalisme Islam yang dimaksudkan pula adalah merujuk kepada berilmu pengetahuan yang tinggi, mengetahui tanggungjawab sebagai hamba Allah s.w.t, memahami fungsi profesion serta mempunyai kemahiran dalam setiap aspek seperti kepimpinan beretika, menyelesaikan masalah, berkomunikasi dan membuat sebarang keputusan.

Terdapat satu kajian yang telah dijalankan terhadap 198 responden yang terdiri daripada pegawai pengurusan dan profesional di Jabatan Kastam Diraja Malaysia (JKDM) di Putrajaya. Secara keseluruhannya, hasil kajian menunjukkan bahawa faktor demografi dengan kriteria profesionalisme Islam tidak wujud sebarang hubungan signifikan dan positif. Hasil ini membuktikan faktor demografi seperti tahap pendidikan dan jawatan yang disandang oleh responden tidak memberi sebarang impak kepada kriteria profesionalisme Islam yang wujud dalam diri setiap warga kerja JKDM. Dapatan ini juga menunjukkan etika profesionalisme Islam lebih menitikberatkan aspek nilai dalaman (hati) serta kaitan bagi kedua-dua aspek iaitu aspek dalaman (hati) dengan aspek luaran (fizikal) seseorang manusia di mana ianya sangat ditekankan bagi memperkasakan budaya kerja organisasi yang lebih sistematik dan cemerlang (Megat Ayop Megat Arifin & Abd. Halim Ahmad, 2016).

Kajian yang dilakukan oleh Ainuddin Mohd Isa (2017) pula mendapati bahawa tidak wujud sebarang perbezaan terhadap nilai profesional dalam kalangan pensyarah di Institut Pendidikan Guru berdasarkan umur. Keadaan ini membuktikan bahawa kategori umur tidak memberi sebarang perubahan kepada nilai profesional dalam diri setiap individu yang bergelar pensyarah. Namun begitu, dapatan kajian tersebut bertentangan dengan kajian yang dilaksanakan oleh Fantahun, Demessie, Gebrekirstos, Zemene & Yateyeh (2014) yang mendapati bahawa terdapat perbezaan yang signifikan dan positif nilai profesional responden mengikut umur. Keadaan ini membuktikan bahawa sedikit sebanyak kategori umur memberi kesan atau perubahan kepada nilai profesional yang terdapat dalam diri seseorang responden.

Seterusnya, kajian oleh Ainuddin Mohd Isa (2017) pula mendapati bahawa tidak wujud perbezaan yang signifikan nilai profesional seseorang mengikut faktor jantina. Kajian tersebut mendapati bahawa pensyarah lelaki tidak menunjukkan sebarang perbezaan terhadap nilai profesional berbanding dengan pensyarah lelaki. Hal ini membuktikan bahawa kedua-dua jantina iaitu lelaki dan perempuan mempunyai dan mengaplikasikan nilai profesional yang sama walaupun jantina mereka berlainan.

Selain itu, kajian oleh Nancy Ng Yut Kuan (2013) mendapati bahawa tidak wujud perbezaan yang signifikan pengajaran efektif seperti perkembangan diri dan penyemaian nilai yang murni seperti nilai kerjasama, sikap perpaduan dan saling menghormati antara tenaga pengajar berdasarkan jantina. Berdasarkan kajian oleh Nancy Ng Yut Kuan (2013) juga, responden lelaki menyetujui bahawa motivasi diri, sikap kepercayaan serta persekitaran kerja yang baik menjadi antara faktor seseorang itu menjadi guru yang berkualiti dan berkaliber. Begitu juga dengan responden

perempuan yang mengatakan bahawa seseorang yang mengamalkan nilai dan mempunyai peribadi yang positif seperti berdisiplin, penyayang, semangat berpasukan dan sebagainya berupaya untuk menjadi guru yang berkualiti.

Mengikut pandangan Fantahun, Demessie, Gebrekirstos, Zemene & Yateyeh (2014), nilai profesionalisme tidak memberi sebarang perubahan berdasarkan kepada faktor tempoh perkhidmatan dan juga saiz pejabat mereka. Hal ini membuktikan bahawa mereka yang mempunyai pengalaman yang lama dalam jabatan mempunyai perbezaan yang positif terhadap nilai profesional mereka.

Kajian yang telah dijalankan oleh Siti Nur Aisyah Sugumarie Abdullah & Ahmad Zabidi Abdul Razak (2016) pula mendapati bahawa wujudnya perbezaan signifikan peningkatan sikap profesionalisme mengikut kelayakan akademik dalam kalangan guru. Siti Nur Aisyah Sugumarie Abdullah & Ahmad Zabidi Abdul Razak (2016) dalam kajian mereka telah membuktikan bahawa wujudnya perbezaan peningkatan profesionalisme antara guru yang mempunyai kelayakan akademik yang berlainan. Maka, dapat disimpulkan bahawa peningkatan profesionalisme adalah berbeza mengikut kumpulan guru di mana ianya dilihat berdasarkan kepada tahap kelayakan akademik mereka. Selain itu, kajian yang telah dilakukan oleh Hasan Tanang & Baharin Abu (2014) pula menunjukkan bahawa wujudnya perbezaan signifikan profesionalisme guru dari segi perlakuan dan juga aktiviti pembelajaran berdasarkan kelayakan pendidikan dalam kalangan guru di Sulawesi Selatan, Indonesia.

Seterusnya, kajian yang dilakukan oleh Mohamad Nizam Nazarudin, Nur Fatimah Luciana Benjamin Abdullah & Zakiah Noordin (2017) mendapati bahawa tahap

profesionalisme guru-guru pelatih semasa praktikum di Institut Pendidikan Guru Zon Sabah berada pada tahap yang tinggi. Namun begitu, kajian ini dilihat bertentangan dengan kajian oleh Noor Rosmawati Yusuf, Abdul Razak Ahmad & Mohd Mahzan Awang (2017) yang mendapati bahawa tahap amalan profesional pensyarah Politeknik Malaysia berada pada tahap yang sederhana tinggi.

Kajian oleh Nur Hafizoh & Rohana (2013) pula mendapati bahawa tahap amalan profesionalisme keguruan yang berteraskan Standard Guru Malaysia dalam kalangan bakal guru Universiti Teknologi Malaysia menunjukkan bahawa amalan tersebut hanya berada pada tahap yang sederhana sahaja. Hal ini telah dibuktikan melalui analisa yang menunjukkan bahawa tahap amalan kemahiran interpersonal dan intrapersonal menjadi amalan yang tertinggi dan diikuti dengan amalan kepercayaan kepada Tuhan dan juga amalan kepimpinan. Oleh itu, dapat dirumuskan bahawa tahap amalan profesionalisme hanya berada pada tahap yang sederhana sahaja.

Secara rumusnya, seseorang individu yang mempunyai nilai-nilai profesional dan nilai murni seperti berdisiplin, bermoral tinggi, jujur, amanah, mempunyai pegangan hidup dan sebagainya dalam kehidupan mereka dapat menghasilkan *output* yang lebih berkualiti dan bermakna. Pada masa yang sama, mereka juga dapat melatih diri mereka agar menjadi insan yang beretika dan mempunyai wawasan hidup di samping menggapai kecemerlangan diri, keluarga, masyarakat dan bangsa.

2.3.4 Amalan Etika Akademik

Knight & Auster (1999) dalam kajian mereka menyatakan etika akademik adalah berkaitan dengan plagiarisme, gangguan seksual dan kesediaan pensyarah untuk

melaporkan amalan yang tidak beretika dalam kalangan rakan sejawat. Hasil kajian mendapati bahawa pensyarah yang lebih lama berkhidmat mempunyai pengetahuan yang lebih tentang amalan etika akademik dan mereka lebih menitikberatkan amalan etika akademik dalam setiap tugas yang dilakukan oleh mereka. Pada masa yang sama, pelajar menjadikan pensyarah yang sudah lama berkhidmat sebagai sumber rujukan apabila pelajar mendapati adanya pensyarah yang tidak beretika.

Menurut Boyatzis, Rochford & Taylor (2015), kepemimpinan merupakan satu elemen yang menghubungkan seseorang pemimpin dengan pengikutnya di mana ianya mempengaruhi tahap kepuasan kerja, perolehan, hubungan positif, kesejahteraan dan juga produktiviti. Oleh itu, seorang pemimpin akademik yang berkesan merupakan seorang pengamal pengajaran dan pembelajaran, penyelidik yang meneroka ilmu baru, pereka bentuk kurikulum yang baru, penyampai kurikulum dengan baik, pembimbing dan penyokong, pengkritik yang membina, penilai, pemikir dan perancang yang bijaksana serta pengurus dan pentadbir yang profesional. Pada masa yang sama dapat mempengaruhi dan meningkatkan amalan etika dalam kalangan pemimpin akademik.

Kerjaya kewangan juga turut dilihat amalan etikanya di mana kajian tersebut mendapati bahawa amalan etika semasa membuat keputusan kurang dipraktikkan oleh pekerja yang lebih berusia terutamanya semasa menghadapi dilema dalam tugas seharian. Hal ini demikian kerana, pekerja yang lebih muda akan memfokuskan perhatian yang lebih kepada peraturan kerja berbanding pekerja yang berusia lebih terdorong untuk melanggar etika bagi meningkatkan keuntungan organisasi di mana keadaan tersebut menyebabkan tahap amalan etika kian merosot (Bigel, 1998; 2000).

Sankaran & Bui (2003) dalam kajian mereka juga di mana ianya melibatkan 345 orang pelajar universiti sebagai sampel kajian turut mengkaji tentang hubungan antara pelanggaran etika akademik oleh pelajar universiti dengan kategori personaliti pelajar seperti umur, bersifat persaingan, jantina, jenis personaliti dan bidang pengajian. Hasil kajian menunjukkan bahawa tahap amalan etika yang rendah dalam kalangan pelajar adalah disebabkan oleh tahap persaingan yang tinggi. Kemudian, pelajar yang mempunyai personaliti jenis A lebih cenderung kepada amalan etika yang rendah berbanding dengan pelajar personaliti jenis B. Seterusnya, hasil kajian turut mendapati bahawa amalan etika semakin meningkat sekiranya seseorang responden itu semakin berumur. Manakala, tidak wujud sebarang perbezaan amalan etika akademik sama ada jantina responden tersebut lelaki mahupun perempuan. Dapatan ini dilihat bertentangan dengan sorotan kajian awal yang mendapati bahawa wujudnya perbezaan antara jantina di mana responden perempuan mempunyai tahap amalan etika yang lebih tinggi berbanding dengan responden lelaki.

Sankaran & Bui (2003) dalam kajian mereka juga melihat kepada perbezaan faktor demografi bidang pengajian dengan amalan etika akademik di mana responden yang memiliki amalan etika akademik yang tinggi adalah terdiri daripada responden bidang pengajian Teknologi Maklumat, manakala responden yang mempunyai amalan etika akademik yang rendah adalah terdiri daripada responden bidang pemasaran dan kewangan. Hal ini demikian kerana, usia mereka (pelajar bidang pengajian Teknologi Maklumat) yang semakin meningkat di mana puratanya adalah lebih kurang 26.8 tahun berbanding dengan bidang pemasaran dan kewangan iaitu 23.9 tahun.

Berikutnya, amalan etika akademik responden akan menurun sekiranya persaingan mereka meningkat. Responden yang terdiri daripada bidang pengajian Pemasaran, Undang-undang dan Perniagaan Antarabangsa lebih cenderung kepada personaliti jenis A. Seterusnya, responden yang terdiri daripada bidang Pemasaran di mana mereka mempunyai purata umur yang rendah (23.9 tahun) lebih cenderung kepada nilai jenis personaliti yang lebih tinggi. Sebaliknya, responden yang terdiri daripada bidang Perniagaan di mana min umur mereka adalah tinggi lebih cenderung kepada nilai personaliti yang tinggi. Dapat disimpulkan bahawa faktor persaingan, umur dan jenis personaliti mempunyai hubungan dengan amalan etika akademik responden.

Coombe & Newman (1997), Sulaiman Al-Rafee & Cronan (2006) dalam kajian mereka juga turut memberi sokongan kepada kajian Sankaran & Bui (2003) yang mendapati bahawa seseorang individu yang muda kurang mengambil berat terhadap amalan etika. Hal ini demikian kerana, mereka lebih terdorong kepada kod etika yang diciptakan sendiri oleh mereka bagi membangunkan etika dan moral. Borger, Boeck, de Van Audekerke, Dommissie, Blust & Van der Linden (1998) mengatakan bahawa mereka akan menjadi lebih *philosophical* dan neoralistik apabila semakin meningkat usianya di samping menjadi lebih bermotivasi oleh tujuan diri mereka secara dalaman. Keadaan sedemikian juga meningkatkan semangat inkuiri dan mempelajari perkara yang baru berdasarkan pengalaman yang terdahulu. Ford & Richardson (1994) berpendapat bahawa responden juga tidak mempunyai sebarang tekanan untuk melanggar prinsip moral mereka.

Sebanyak 1800 orang profesional dalam bidang pemasaran menunjukkan responden lelaki dan responden perempuan mempunyai perbezaan signifikan terhadap tahap

kompetensi moral mereka mengikut dilema etika ketika sesuatu keputusan yang beretika dibuat. Berikutnya, hasil kajian mendapati responden lelaki tiada perbezaan signifikan terhadap tahap kompetensi moral mengikut faktor umur, tahap pendidikan, kedudukan dalam organisasi dan juga jumlah pendapatan responden. Sebaliknya, wujudnya perbezaan signifikan dalam kalangan responden perempuan mengikut tahap kompetensi moral mereka.

Kelly (1990) & Hill (1997) dalam kajian mereka juga menunjukkan bahawa tahap etika dalam kalangan responden perempuan adalah lebih tinggi berbanding dengan responden lelaki. Hasil kajian ini adalah selari dengan kajian Petty & Hill (1994) yang menunjukkan nilai etika dalam kalangan responden perempuan adalah lebih tinggi berbanding dengan nilai etika dalam kalangan responden lelaki. Dapatan turut disokong juga oleh kajian Newstead, Franklyn-Stokes & Armstead (1996) yang mendapati bahawa nilai etika pelajar perempuan adalah lebih tinggi berbanding dengan pelajar lelaki di universiti. Sebaliknya, kajian yang dijalankan oleh Rowe & Snizek (1995) terhadap 7,436 orang pekerja sepenuh masa menunjukkan tidak ada perbezaan signifikan amalan etika antara kedua-dua jantina iaitu lelaki mahupun perempuan. Tambah mereka lagi, kebanyakan kajian mendapati bahawa responden perempuan lebih beretika berbanding dengan responden lelaki tetapi masih belum dipastikan secara menyeluruh.

Hope (2008) telah menjalankan kajian terhadap guru di Amerika Syarikat berkaitan tentang peranan kompetensi moral dan hubungan dengan tingkah laku beretika. Beliau mendapati bahawa kod etika akademik berperanan sebagai alat atau instrumen dalam sesebuah organisasi bagi memandu dan mengawal tingkah laku agar tidak

terpesong daripada etika akademik. Etika akademik bertindak sebagai piawaian terhadap kompetensi moral bagi menentukan amalan moral yang bersesuaian. Di samping itu, etika akademik juga menyediakan struktur bukan birokratik di mana ianya membantu golongan profesional dalam mengambil keputusan dan bertingkah laku secara beretika. Sememangnya, etika akademik berupaya dan mempunyai kuasa yang luar biasa dalam membentuk kawalan tingkah laku seseorang.

Hukuman dan denda turut dikenakan kepada pensyarah yang melanggar etika akademik bagi memastikan autonomi profesion terus terpelihara dan pada masa yang sama ianya bertujuan untuk melindungi para pelajar. Oleh itu, pensyarah seharusnya lebih bermoral agar komuniti dan rakan sejawat mengetahui bahawa tahap tingkah laku yang beretika dan bermoral turut diambil kira dalam profesion berikut secara serius. Terdapat beberapa ciri yang digariskan oleh Hitt (1990) dan Bayer (2004) bagi melihat kualiti etika akademik. Antaranya adalah memastikan etika akademik berlandaskan falsafah etika, perlu generik bagi semua kakitangan dan menitikberatkan setiap bidang dalam profesion serta ditulis dengan bahasa yang mudah dan lebih positif.

Hal ini bertujuan untuk memastikan individu dalam organisasi menjadikan nilai etika akademik sebagai faktor utama dalam membuat keputusan mereka dan bukannya menjadikan nilai-nilai peribadi antara faktor semasa membuat sebarang keputusan. Seharusnya seorang individu yang bergelar pensyarah perlu mempunyai nilai yang positif mengikut etika akademik, misalnya bertindak jujur, mematuhi nilai dan kod etika, adil dan saksama serta berupaya untuk meningkatkan kecemerlangan para pelajar (Bayer, 2004).

Hope (2008) pula berpendapat bahawa etika akademik tidak dianggap sebagai satu piawaian yang lengkap untuk bertingkah laku moral. Hal ini demikian kerana ianya sesuatu yang agak sukar dalam memastikan semua keadaan profesion termasuk dalam penulisan etika akademik. Seseorang yang menceburi sesuatu profesion mestilah mempunyai falsafah moral mereka sendiri. Seseorang itu juga turut dibantu oleh etika akademik bagi meningkatkan pemahaman tingkah laku dalam sesuatu profesion. Namun begitu, etika akademik tidak boleh dijadikan sebagai pengganti kepada komitmen individu terhadap falsafah moral dalam membuat sesuatu keputusan yang beretika. Sememangnya, nilai peribadi dan cara tanggapan individu tersebut terhadap etika akademik mempengaruhi seseorang itu dalam proses membuat sebarang keputusan yang beretika dan bermoral. Scriven (1982) mengatakan bahawa terdapat tiga keperluan yang penting dalam etika akademik, antaranya ialah penyelidikan, pengajaran, perkhidmatan yang disalurkan kepada pelajar serta masyarakat dalam kampus mahupun luar kampus.

Kam Hon Lee (1981) telah melaksanakan satu kajian terhadap pengurus berbangsa Cina dan British berkaitan tentang amalan etika perniagaan bagi peringkat pengurusan atasan dan pertengahan yang melibatkan bahagian pengurusan pemasaran, kajian tersebut menunjukkan tidak wujud perbezaan dalam amalan etika perniagaan. Hal ini terjadi disebabkan oleh proses sosial pengurus terhadap amalan etika setempat. Md. Zabid Abdul Rashid (1989) dalam kajiannya mendapati adanya perbezaan signifikan dalam kalangan pengurus berbangsa Melayu, Cina dan India dalam sektor perbankan. Hasil kajian jelas menunjukkan bahawa pengurus berbangsa Melayu dan Cina lebih beretika berbanding dengan pengurus berbangsa India. Hasil seterusnya pula mendapati bahawa pengurus berbangsa Melayu dan India lebih

beretika berbanding pengurus berbangsa Cina terutamanya dalam konteks perolehan maklumat pesaing.

Md. Zabid Abdul Rashid (1989) dalam kajiannya secara keseluruhan mendapati bahawa pengurus berbangsa India kurang bertoleransi terhadap amalan yang melanggar etika perniagaan. Pengurus berbangsa India juga didapati tidak dapat menyesuaikan diri terhadap persekitaran perniagaan berbanding pengurus berbangsa Melayu dan Cina. Seterusnya, kajian Wimalasari, Pavri & Jalil (1996) mendapati bahawa tidak wujud perbezaan tahap kompetensi moral dalam kalangan pengurus berbangsa Cina dan bukan berbangsa Cina terhadap dilema yang dihadapi berkaitan dengan amalan etika perniagaan.

Selain itu, Md. Zabid Abdul Rashid & Ho (2003) turut melaksanakan satu kajian yang berkaitan dengan pandangan ahli perniagaan terhadap etika perniagaan yang melibatkan bangsa Melayu, Cina dan India di Malaysia. Nilai etika berbeza mengikut budaya adalah kerangka teori kajian yang diperolehi. Menurut Richter & Barnum (1994), walaupun budaya masing-masing berbeza dan berkongsi nilai yang sama tetapi tingkah laku adalah berbeza. Sistem nilai dan budaya organisasi memberi kesan terhadap tingkah laku individu dalam sesebuah organisasi (Harris & Moran, 1981).

Hunt & Vitell (1986) serta Ferrell, Gresham & Fraedrich (1989) turut menyokong pernyataan tersebut di mana pandangan terhadap etika dan amalan etika mengikut keputusan yang diambil dipengaruhi oleh persekitaran budaya dalam organisasi. Pandangan individu terhadap etika juga turut dipengaruhi oleh latar belakang

individu itu (Jones, 1991). Secara keseluruhannya, pandangan individu terhadap etika akan membawa satu perubahan dalam proses membuat keputusan. Tingkah laku seseorang individu itu sama ada beretika ataupun sebaliknya adalah bergantung kepada cara individu itu membuat keputusan yang beretika dalam organisasi.

Etika perniagaan mengikut pandangan Md. Zabid Abdul Rashid & Ho (2003) lebih memfokuskan kepada etika pengguna, antaranya ialah pemasaran barang yang berbahaya, iklan yang menjengkelkan, menjual barang yang sudah rosak, menipu dalam pengiklanan, arahan yang salah serta menggunakan cara paksaan yang agak melampau dalam memaksa pembeli membeli barangan yang dijual. Seterusnya, etika pekerja pula lebih kepada amalan yang tidak beretika, antaranya ialah menggunakan waktu syarikat untuk kegunaan peribadi, mengambil cuti sakit tanpa alasan munasabah, menipu dalam akaun perbelanjaan, menggunakan maklumat dalaman untuk kebaikan diri sendiri dan mengambil upah daripada kerja lain. Pemilihan pekerja yang melihat kepada jantina, rasuah, penyelewengan wang organisasi, nepotisme, mendedahkan rahsia organisasi dan memberi maklumat palsu terhadap kewangan organisasi juga termasuk dalam amalan yang melanggar etika kerja. Seterusnya, etika pembekal pula adalah nepotisme terhadap pembekal istimewa, ganjaran atau imbuhan kepada rakan perniagaan serta amalan “memberi sedikit wang untuk mendapat wang yang lebih banyak” di mana pihak ketiga turut terlibat dalam urusan perniagaan antara negara dengan negara yang lain.

Seterusnya, responden berbangsa Cina mempunyai pandangan yang sama dengan responden berbangsa Melayu dan India dalam satu kajian yang dilaksanakan oleh Asma Abdullah (1996) terutamanya dalam aspek etika perniagaan dan keadaan ini

membuktikan bahawa mereka telah mengaplikasikan budaya perniagaan Malaysia. Kemahiran dalam pertuturan bahasa Kantonis atau Hokkien dalam kalangan peniaga bangsa Melayu dan India dapat menjayakan proses penyatuan etnik yang berlainan budaya berlaku. Asma Abdullah (1996) dalam kajiannya juga mendapati bahawa sifat kompromi, bekerjasama dan menjauhi masalah adalah sebati dalam diri setiap bangsa Melayu, India dan Cina mempunyai.

Numminen, Leino-Kilpi, van der Arent & Katajisto (2010) menyatakan bahawa persekitaran kerja adalah merujuk kepada kod etika akademik dan organisasi mempunyai peraturan kerja yang sama telah menyumbang kepada motivasi atau semangat untuk membangunkan pengetahuan terhadap perlakuan beretika dan membentuk kerelaan untuk mengaplikasikan nilai etika akademik dalam amalan pengajaran seharian di universiti.

Namagembe & Ntayi (2012) turut mengkaji tentang amalan etika akademik pensyarah universiti awam di Uganda. Mereka lebih menitikberatkan kepada orientasi etika dan sensitiviti terhadap etika akademik serta hubungannya dengan amalan etika akademik pensyarah. Umur, jantina, status perkahwinan, pengalaman bekerja, sensitiviti terhadap etika, orientasi etika individu serta amalan etika akademik adalah antara maklumat demografi yang digunakan dalam kajian mereka. Oleh itu, hasil kajian mendapati bahawa hubungan antara sensitiviti pensyarah dengan status perkahwinan adalah tidak wujud terhadap orientasi moral dan juga amalan etika akademik pensyarah.

Namagembe & Ntayi (2012) dalam kajian mereka juga mendapati bahawa wujudnya hubungan signifikan dan positif antara sensitiviti terhadap etika dan dengan tingkah laku beretika dalam kalangan pensyarah di universiti. Hasil kajian juga menunjukkan hubungan antara orientasi etika dan tingkah laku beretika pensyarah adalah signifikan dan positif. Oleh itu, seseorang pensyarah seharusnya lebih berwaspada dalam bertingkah laku sekiranya mempunyai sensitiviti terhadap etika bagi mengelakkan berlakunya pelanggaran etika akademik.

Kohlberg (1984) juga turut menyokong hasil kajian tersebut di mana pensyarah seharusnya membuat pertimbangan moral terlebih dahulu sekiranya timbul keinginan untuk melakukan tingkah laku tidak beretika bagi memilih sama ada perbuatan tersebut beretika ataupun sebaliknya. Sekiranya tindakan tersebut selaras dengan etika akademik, maka tindakan tersebut adalah beretika. Sebaliknya, sekiranya tindakan tersebut bertentangan dengan etika akademik, maka tindakan tersebut adalah tidak beretika. Oleh itu, tindakan yang diambil oleh seseorang pensyarah akan ditentukan oleh orientasi etika pensyarah itu. Seseorang pensyarah yang bertingkah laku secara beretika akan mempunyai orientasi moral mengikut nilai integriti dan sejajar dengan etika akademik (Rosamond, 2002).

Pensyarah yang mengajar banyak kelas, ramai pelajar dan banyak kursus lebih peka terhadap amalan etika akademik. Hal ini demikian kerana, mereka lebih mudah terjebak dan terdedah kepada hal salah laku. Mereka juga mempunyai tanggungjawab yang tinggi terhadap tugasnya. Sekiranya seseorang pensyarah gagal menjalankan tugas dan tanggungjawab mereka, maka akan timbul ketakutan dalam diri di samping memikirkan impak yang bakal dihadapi. Perasaan tersebut akan

menyebabkan timbulnya tekanan psikologi yang mengeluarkan keputusan yang bermoral dan menerbitkan perasaan takut dalam diri (Wulf, 2004; Youssef, Dookeeram, Basdeo, Francis, Doman, Mamed & Legall, 2012; Starcke, Polzer, Wolf & Brand, 2011). Selain itu, amalan etika juga turut disumbang oleh faktor latihan berkaitan dengan kursus etika akademik yang dijalani oleh pensyarah (Tan & Komaran, 2006; Geddes, Salvatori & Evan, 2008; Sottile & Brozik, 2000; Zhou, Nakano & Luo, 2011). Menurut Wulf (2004), pensyarah yang tidak menghadapi sebarang masalah atau konflik dalam pengajarannya tidak akan menghadapi sebarang tekanan sepanjang tempoh pekerjaannya.

Seterusnya, kajian yang telah dijalankan oleh Muhamad Dzahir Kasa (2014) pula telah mendapati bahawa wujudnya perbezaan yang signifikan amalan etika akademik pensyarah mengikut tempoh mengajar mereka. Dapatan kajian oleh Muhamad Dzahir Kasa (2014) jelas menunjukkan bahawa tempoh perkhidmatan responden memberi kesan perubahan kepada aspek amalan etika akademik dalam kalangan responden.

Kajian yang dilakukan oleh Syed Arabi Idid & Mohammed Fadel Arandas (2016) pula mendapati bahawa tempoh perkhidmatan sememangnya memberi pengaruh kepada amalan beretika responden iaitu dalam kalangan pengamal perhubungan awam di Malaysia. Keadaan ini menunjukkan bahawa pengamalan etika dalam kalangan responden adalah berbeza-beza mengikut tempoh perkhidmatan yang telah dilalui oleh mereka.

Seterusnya, kajian yang telah dijalankan oleh Muhamad Dzahir Kasa (2014) telah mendapati bahawa wujudnya perbezaan signifikan amalan etika akademik pensyarah mengikut tahap kelulusan mereka. Keadaan ini membuktikan bahawa tahap kelulusan akademik responden memberi kesan kepada amalan etika akademik responden. Semakin tinggi tahap kelulusan akademik yang berjaya dicapai oleh responden, maka semakin tinggi tahap pengamalan etika akademik dalam kalangan mereka.

Pensyarah yang memiliki kompetensi moral yang tinggi berupaya untuk timbul minat terhadap sesuatu kajian dan boleh bertingkah laku secara beretika serta mengamalkan nilai etika akademik (Hongsheng, 2010; Peterson, Rhoad & Vaught, 2001). Satu kajian oleh Johnson, Insley, Motwani & Zbin (1993) telah melihat kepada hubungan antara kompetensi moral dengan penulisan teknikal dalam bidang perniagaan. Asas kepada seseorang individu untuk membuat keputusan yang beretika adalah kompetensi moral terutamanya apabila berdepan dengan dilema etika. Oleh itu, kajian juga mendapati bahawa kemahiran menulis dengan nilai kompetensi moral wujudnya hubungan antara kedua-duanya, begitu juga dengan kajian lain yang mengatakan wujudnya hubungan antara penulisan dengan kompetensi moral responden.

Knight & Auster (1999) dalam kajian mereka telah mendapati bahawa pensyarah yang memahami dasar dan etika akademik adalah terdiri daripada mereka yang menyandang jawatan dalam sesebuah fakulti. Rakan sejawat menjadikan mereka sebagai sumber rujukan berkaitan dengan hal salah laku etika akademik. Raines (2000), Ulrich, Donnell, Taylor, Farrar, Danis & Grady (2007) dalam kajian mereka

menunjukkan bahawa amalan etika dalam sesebuah organisasi dipengaruhi oleh jenis jawatan yang dipegang oleh pensyarah. Satu kajian juga mendapati bahawa doktor tidak mempunyai hubungan yang rapat dengan pesakit berbanding dengan jururawat. Dapat dilihat di situ bahawa doktor kurang mengamalkan etika berbanding jururawat dari sudut menghormati pesakit. Oleh itu, dapat disimpulkan bahawa jururawat akan lebih terdedah kepada salah laku etika akademik kerana mereka lebih kerap berhadapan dengan pesakit dan akan timbul kesan buruk sekiranya berlaku kecuaiannya semasa menjalankan tugas mereka.

Satu kajian berkenaan amalan etika di tempat kerja terhadap 413 pekerja telah dilaksanakan oleh Anita Santaji Mane and Palanisamy Ganesan (2011) di Sangola City. Hasil kajian mendapati bahawa wujudnya perbezaan signifikan antara jawatan yang disandang oleh responden dengan amalan etika akademik. Di samping itu, kajian ini juga mendapati bahawa seseorang responden membuat penilaian konflik etika secara berbeza di mana responden yang mempunyai tahap jawatan yang berlainan akan menilai piawaian etika dalam tugas seharian mengikut kaedah penaakulan yang berbeza. Secara keseluruhannya, responden yang menyandang jawatan rendah akan mempunyai penaakulan moral yang tinggi dan kurang mengamalkan etika berbanding dengan responden yang menyandang jawatan tinggi.

Seterusnya, kajian yang dilaksanakan oleh Ainuddin Mohd Isa (2017) juga mendapati bahawa amalan etika akademik tidak memberi sebarang perbezaan dalam kalangan pensyarah di Institut Pendidikan Guru mengikut umur. Keadaan ini membuktikan bahawa kategori umur tidak memberi sebarang perubahan terhadap amalan etika akademik pensyarah tersebut. Dengan erti kata lain, amalan etika

akademik pensyarah adalah sama sahaja walaupun timbul perbezaan dari segi umur. Begitu juga dengan kajian yang dilaksanakan oleh Syaifulradzman Shaifuddin (2012) yang mendapati bahawa tidak wujud sebarang perbezaan signifikan antara kategori umur berbanding etika akademik seseorang individu. Hal ini menunjukkan bahawa kategori umur yang lebih tua di mana mereka sudah mempunyai lebih banyak pengalaman dan melalui tempoh perkhidmatan yang lama adalah sama sahaja dengan amalan etika akademik dengan golongan umur yang lebih muda.

2.4 Pembinaan Kerangka Teoritikal Kajian

Sememangnya, pembinaan kerangka teoritikal dalam sesebuah kajian adalah sangat penting. Menurut LittleJohn (1996), teori atau model sememangnya menjadi satu panduan kepada para pengkaji untuk melaksanakan kajian yang hendak dijalankan. Oleh itu, pembinaan kerangka teoritikal kajian ini telah melibatkan beberapa prosedur. Setiap prosedur berikut telah diterangkan oleh pengkaji pada subtopik di bawah dengan jelas dan nyata. Kerangka teoritikal yang telah dibina juga telah dibina dengan jelas dan bermakna untuk kajian ini.

2.4.1 Kepimpinan Beretika

Pensyarah yang beretika lebih mendorong pelajar untuk beretika dalam pembelajaran mereka di universiti. Pensyarah yang mempunyai kepimpinan beretika turut mempamerkan nilai-nilai etika semasa menjalankan tugas pengajarannya di dalam kelas mahupun di luar kelas (Mulki, Jaramilo & Locander, 2006). Pensyarah yang mengabaikan kepimpinan beretika secara tidak langsung lebih cenderung dalam melakukan perbuatan salah laku, rasuah, salah guna kuasa dan juga penyelewengan.

Keadaan ini boleh mengakibatkan serta mendorong pelajar untuk melanggar peraturan moral dalam akademik semasa menuntut ilmu di universiti.

2.4.2 Kefahaman Integriti

Kajian mendapati bahawa pensyarah yang berintegriti, kesan amalan etika akademik dalam pengajaran akan lebih cenderung dalam menunjukkan contoh-contoh yang terbaik untuk para pelajar. Pensyarah yang tidak mengamalkan etika akademik yang baik akan lebih terdedah dan cenderung kepada pelanggaran etika seperti kecurangan akademik dan juga salah laku dalam tugas pengajaran dan penyelidikan (Centre Academic Integrity, 2016).

2.4.3 Nilai Profesional

Setiap profesion memiliki nilai-nilai yang harus diamalkan oleh ahli profesionnya. Profesion pensyarah di universiti juga seharusnya mempunyai nilai-nilai profesional seperti berakhlak mulia dan sentiasa melibatkan diri dalam aktiviti kemasyarakatan selain memiliki nilai kepakaran dalam bidangnya serta mempunyai kemahiran berkomunikasi yang berkesan dengan semua pihak yang berkepentingan.

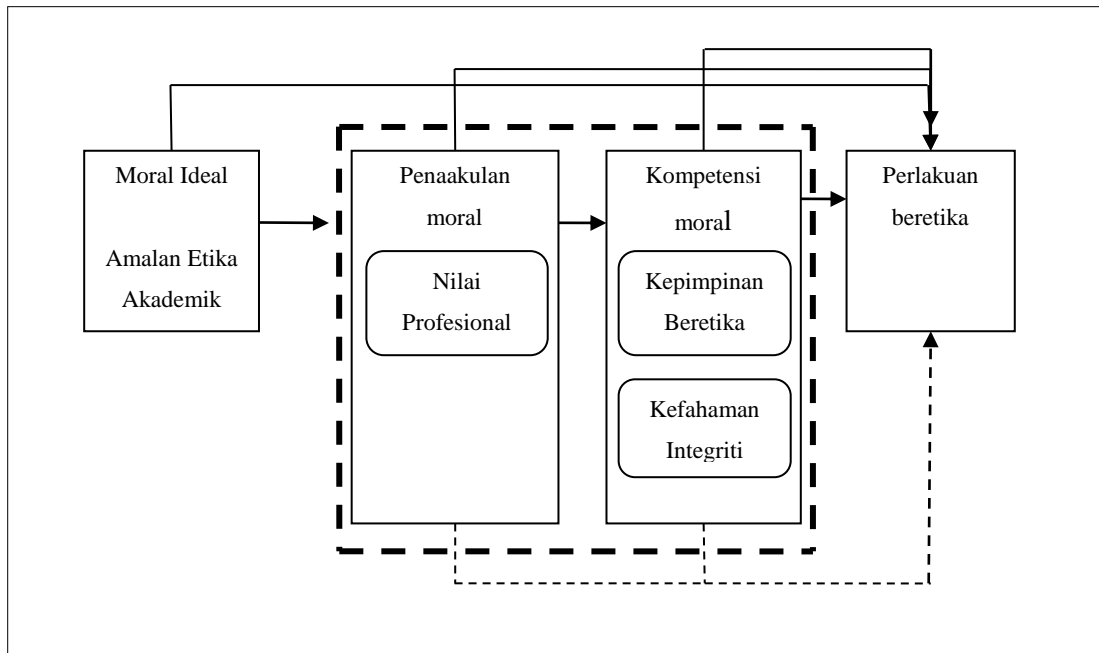
2.4.4 Amalan Etika Akademik

Amalan etika akademik juga mempunyai kaitan yang sangat erat dengan individu pensyarah untuk menilai sesuatu perlakuan itu betul atau salah. Pensyarah yang mempunyai kemampuan untuk memilih tingkah laku yang bermoral sememangnya memiliki tahap kompetensi moral yang tinggi. Kompetensi moral yang tinggi mendorong pensyarah untuk melakukan perlakuan yang beretika. Faktor-faktor yang mendorong tahap kompetensi moral ini ialah nilai-nilai etika profesion, kepimpinan

beretika, kefahaman integriti dan juga nilai profesional yang terdapat dalam diri seseorang pensyarah (Lind, 2002; Kohlberg, 1987).

Kajian mendapati bahawa amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah telah dipengaruhi oleh kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional. Pensyarah yang memiliki kefahaman integriti yang tinggi terhadap profesionnya akan mengamalkan etika akademik. Kefahaman integriti dan nilai profesional akan membentuk keperibadian pensyarah yang beretika dan secara tidak langsung akan menjadi ikutan oleh para pelajar dan pensyarah ini akan menunjukkan kepimpinan beretika dalam profesionnya.

Berdasarkan kepada nilai profesional serta kefahaman integriti dan juga kepimpinan beretika lebih terdorong kepada amalan etika akademik seseorang pensyarah. Seterusnya, nilai kefahaman integriti dan nilai profesional yang tinggi akan mendorong kepada amalan etika akademik yang tinggi. Rajah 2.3 di bawah menunjukkan dengan jelas tentang kerangka teoritikal kajian yang telah dibina dan dibentuk oleh pengkaji:



Rajah 2.3. Kerangka Teoritik Kajian Berdasarkan Gabungan Teori Lind (2000) Teori Dua Aspek Kompetensi Pertimbangan Moral Dan Teori Kohlberg (1975) Teori Perkembangan Moral

2.5 Rumusan

Rumusnya, bab dua ini telah menjelaskan tentang ulasan karya yang berkaitan dengan kajian ini iaitu dalam mengkaji hubungan kepimpinan beretika, kefahaman integriti, nilai profesional yang tinggi dengan amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah. Individu yang mempunyai tahap kepimpinan beretika, kefahaman integriti, nilai profesional yang tinggi lebih bertanggungjawab dalam mengamalkan nilai etika akademik dan kurang melakukan salah laku etika akademik. Individu tersebut juga akan menjadi seorang pensyarah yang mempunyai tingkah laku yang beretika dan bermoral untuk menjalankan tanggungjawab sebagai pensyarah di PTKIN Aceh, Indonesia. Pengkaji-pengkaji sebelum ini juga telah mengenal pasti perbezaan kepimpinan beretika, kefahaman integriti, nilai profesional yang tinggi berdasarkan kepada ciri demografi seperti umur, jantina, tempoh perkhidmatan dan tahap kelulusan pendidikan dan sebagainya.

BAB TIGA

METODOLOGI KAJIAN

3.1 Pendahuluan

Bab ini bertujuan untuk membincangkan kaedah penyelidikan yang diaplikasikan oleh pengkaji dengan memberi fokus kepada mengenal pasti pengaruh kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional terhadap amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah. Metodologi kajian yang diaplikasikan merangkumi aspek reka bentuk kajian yang melibatkan pemboleh ubah kajian. Perbincangan juga melibatkan populasi kajian, persampelan kajian, instrumen kajian, kesahan dan kebolehpercayaan instrumen dan juga prosedur kajian rintis dijalankan oleh pengkaji. Seterusnya, pengkaji juga telah membincangkan tentang prosedur penganalisan data yang telah dikumpul bagi memperoleh dapatan kajian.

3.2 Reka Bentuk Kajian

Reka bentuk kajian merupakan satu struktur asas dalam sesuatu kajian. Reka bentuk juga merupakan satu bentuk strategi yang sistematik dan teratur bagi menjalankan kajian. Menurut pandangan yang dikemukakan oleh Kerlinger (1986), pengkaji boleh memperoleh jawapan kepada sesuatu persoalan yang disediakan dengan lebih objektif, lebih tepat, boleh dipercayai dan lebih ekonomik berdasarkan reka bentuk kajian.

Pengkaji telah menggunakan kaedah kuantitatif dengan menggunakan kaedah tinjauan berdasarkan instrumen soal selidik yang telah dijawab oleh para responden. Reka bentuk ini sangat sesuai digunakan bagi memberikan gambaran yang lebih komprehensif dan bermakna bagi setiap pemboleh ubah yang telah dikaji iaitu

pengaruh kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional terhadap amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri di Aceh, Indonesia. Menurut Johnson & Christensen (2005), kaedah ini juga menyatakan bahawa borang soal selidik sering kali digunakan dalam menjalankan kajian dengan tujuan melengkapkan maklumat data.

Kajian ini telah menggunakan kaedah penyelidikan kuantitatif kerana kajian ini melibatkan proses mengumpulkan data responden dengan menggunakan borang soal selidik serta melibatkan responden yang ramai (Cohen, 2000). Antara kelebihan menggunakan kaedah ini ialah membenarkan lebih banyak data maklumat yang dikumpul dalam satu-satu masa, penggunaan kos yang lebih efektif dan mudah untuk pengendalian proses ini (Creswell, 1997; Hofstede, Neuijen, Ohayv & Sanders, 1990). Di samping itu, penggunaan instrumen soal selidik dalam kajian ini juga menjadikan kajian ini lebih berfokus dan mendalam serta mampu mencapai objektif kajian yang ditetapkan dengan lebih baik dan sempurna (Sachman, 1991).

Data yang diperolehi telah direkodkan dan diproses untuk tujuan memenuhi matlamat kajian. Kajian ini juga berbentuk kajian tinjauan di mana kaedah ini memerlukan pengkaji mengumpulkan data bagi menguji hipotesis kajian sama ada diterima ataupun ditolak, menguji hubungan yang wujud antara kedua-dua pemboleh ubah dan menyediakan jawapan kepada persoalan kajian (Hair, Anderson, Tatham & Black, 1998). Walaupun sesuatu kajian menggunakan sampel dengan saiz agak yang besar, maka pengkaji perlu memastikan semua data dari responden dapat dikumpul secara langsung dalam masa yang singkat (Chua Yan Piau, 2006). Kajian tinjauan juga tidak memerlukan pengkaji untuk sentiasa berada di kawasan lapangan

sepanjang proses pengumpulan data dan keadaan ini secara tidak langsung memudahkan pengkaji untuk melaksanakan kajian ini.

3.3 Populasi Kajian

Populasi adalah satu aspek yang sangat penting dalam sesebuah kajian. Populasi boleh ditakrifkan sebagai satu kumpulan individu, keluarga dalam masyarakat, kumpulan masyarakat tertentu, organisasi atau mungkin apa sahaja yang hendak dikaji. Populasi juga merujuk kepada semua individu yang terdapat dalam lingkungan kumpulan kajian. Menurut Sabitha Marican (2006), kesemua individu yang menganggotai sesebuah populasi tertentu dikenal pasti sebagai elemen. Populasi ditentukan oleh pemilihan kaedah dan jenis kajian oleh pengkaji di mana populasi sasaran atau dikenali sebagai populasi yang hendak dikaji atau diambil sebagai asas untuk membuat generalisasi dalam kajian jarang diperolehi (Fraenkel & Wallen, 2006). Populasi sasaran merupakan pilihan yang ideal sedangkan populasi capaian merupakan pilihan realistik yang terbaik. Kajian kerap menggunakan populasi capaian, manakala sebahagian daripada populasi capaian pula dinamakan sebagai sampel.

Pengkaji telah memilih kesemua Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) yang terdapat di Aceh, Indonesia iaitu sebanyak lima buah sebagai lokasi kajian. Kesemua bilangan pensyarah bagi setiap perguruan tersebut dijadikan sebagai populasi kajian ini. Jadual 3.1 di bawah menunjukkan bilangan pensyarah yang terdapat di lima buah PTKIN di Aceh, Indonesia dan statistik ini diperolehi daripada sumber yang dikeluarkan oleh Kementerian Agama Indonesia (2016). Antara jumlah

populasi kajian berdasarkan data statistik yang dikeluarkan pada tahun 2017 oleh pihak PTKIN adalah seperti yang berikut:

Jadual 3.1

Bilangan Pensyarah PTKIN Aceh, Indonesia

Bil.	Senarai PTKIN	Bilangan Pensyarah (orang)
1	UIN Ar Raniry	481
2	IAIN Langsa	232
3	IAIN Lhokseumawe	175
4	STAIN Meulaboh	120
5	STAIN Takengon	107
	Jumlah	1115

Berdasarkan kepada populasi kajian yang dipilih, gred perjawatan adalah bergantung kepada tempoh perkhidmatan yang telah dilalui oleh mereka atau melihat kepada kenaikan khas mengikut prestasi kerja masing-masing. Pensyarah tersebut juga mewakili jabatan yang pelbagai dan tugas yang berlainan. Mereka juga terdiri daripada individu yang baru berpindah masuk sebagai tenaga pengajar di PTKIN dan terdapat juga pensyarah yang telah lama berkhidmat sebagai pensyarah di PTKIN masing-masing.

3.4 Persampelan Kajian

Persampelan merupakan satu proses pemilihan sejumlah peserta bagi sesebuah kajian dengan suatu kaedah yang dipilih oleh pengkaji di mana mereka mewakili kumpulan yang lebih besar dari mana mereka dipilih (Gay, Mills & Airasian, 2006). Kemudian, menurut Sabitha Marican (2006) pula, beliau menjelaskan bahawa aspek pemilihan terhadap reka bentuk persampelan sama ada berbentuk kebarangkalian atau tidak sebenarnya bergantung kepada beberapa faktor. Antara faktor tersebut adalah

matlamat sebenar kajian, kerangka penentuan persampelan, saiz dan bilangan sampel yang bersesuaian, tenaga mahir tersedia, kewangan dan jangka waktu yang diperuntukkan oleh pengkaji.

3.4.1 Kaedah Persampelan

Pengkaji telah menggunakan kaedah persampelan rawak berstrata (*stratified random sampling*) bagi menentukan sampel yang dipilih. Kaedah persampelan rawak berstrata merupakan satu teknik persampelan di mana populasi kajian dikelompokkan dalam strata tertentu berdasarkan beberapa ciri penting yang hendak dikaji. Misalnya jantina, tahap pendidikan, bangsa dan sebagainya. Kaedah persampelan rawak berstrata yang telah digunakan oleh pengkaji adalah secara tidak seimbang. Oleh itu, sampel telah dipilih secara rawak dengan bilangan nisbah yang tidak seimbang bersesuaian dengan kedudukan dalam populasi.

Bagi menentukan sampel berstrata secara tidak seimbang, pengkaji telah menentukan dahulu nisbah sampel ke atas populasi. Merujuk kepada kajian ini, nisbah secara peratusan boleh ditetapkan dan didarab dengan bilangan responden yang terdapat dalam setiap strata dan hasil yang tidak sama telah diperolehi. Penentuan bilangan responden perlulah dibuat terlebih dahulu agar perkiraan yang dibuat menepati kehendak kajian. Sekiranya populasi yang dikenal pasti adalah besar, maka peratusan yang lebih kecil perlu digunakan berbanding populasi yang lebih kecil. Sesudah langkah tersebut dilakukan barulah instrumen penelitian disebarkan kepada responden yang sudah terpilih.

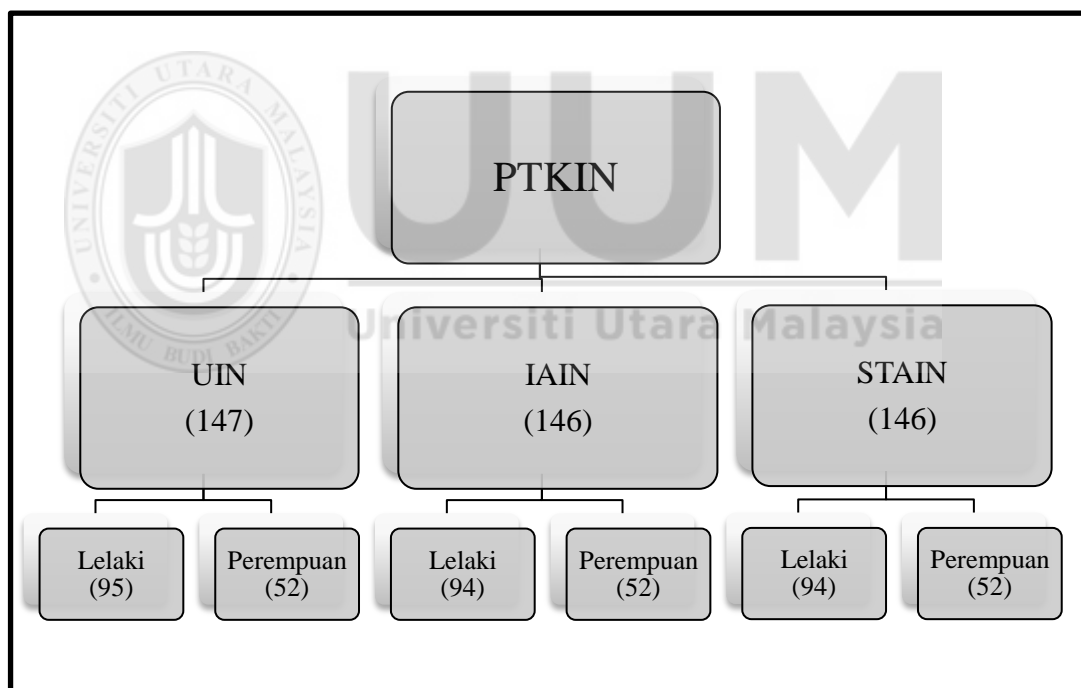
3.4.2 Penentuan Saiz Sampel

Pemilihan sampel merupakan satu elemen yang sangat penting dalam sesebuah kajian terutamanya kajian yang berbentuk kuantitatif (Gay, Mills & Airasian, 2006). Sampel yang baik merupakan sampel yang mewakili populasi dari mana ianya dipilih. Kriteria pemilihan sampel dalam kajian ini melibatkan mereka yang sedang berkhidmat di PTKIN. Sampel yang terpilih termasuklah pensyarah yang telah lama mengajar di PTKIN serta mereka yang baharu menjadi warga PTKIN. Namun begitu, kesemua mereka mempunyai latar belakang sebagai seorang pendidik.

Lazimnya, sampel yang dipilih akan meningkatkan kualiti data yang dikumpulkan terhadap apa-apa sahaja situasi, individu atau tingkah laku yang dikaji. Keadaan ini menjadikan responden yang dipilih untuk diperhatikan atau ditemu bual, mempunyai maklumat yang sesuai, perspektif yang betul, apa-apa saja tujuan yang menjadi objektif pengkaji. Responden yang terpilih mewakili strata masing-masing melibatkan gred yang disandang oleh mereka sehingga sekarang dan masih berkuat kuasa. Menurut Daud (2010), pekerja yang mempunyai banyak pengalaman akan lebih komited dan menyumbang sepenuh tenaga terhadap sesebuah organisasi di mana mereka bekerja.

Sememangnya kaedah persampelan rawak berstrata yang tidak seimbang telah digunakan oleh pengkaji di mana sampel terdiri daripada pensyarah di sebuah Universitas Islam Negeri (UIN), dua buah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) dan juga dua Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN). Kesemua pensyarah yang terdapat dalam PTKIN di Aceh, Indonesia adalah sebanyak 1115 orang pensyarah. Berdasarkan kepada jumlah populasi tersebut, pengkaji telah memilih sebanyak 439

orang pensyarah untuk dijadikan sebagai sampel kajian. Di mana bagi UIN, pengkaji telah memilih seramai 147 orang pensyarah sebagai sampel kajian iaitu terdiri daripada 95 orang lelaki dan 52 orang perempuan. Seterusnya bagi IAIN pula, pengkaji memilih seramai 146 orang pensyarah yang terdiri daripada 94 orang lelaki dan 52 orang perempuan. Kemudian, bagi STAIN telah dipilih seramai 146 orang pensyarah iaitu terdiri daripada 94 orang lelaki dan 52 orang perempuan. Dengan itu, jumlah sampel yang dipilih adalah bersesuaian dengan jumlah populasi yang dikenal pasti. Rajah 3.1 di bawah menunjukkan dengan jelas tentang kaedah pemilihan PTKIN dan juga responden kajian oleh pengkaji:



Rajah 3.1. Kaedah Pemilihan PTKIN dan Bilangan Sampel Kajian

3.5 Pemboleh Ubah Kajian

Pemboleh ubah kajian didefinisikan sebagai satu simbol yang berkaitan tentang ciri-ciri yang terdapat pada pemboleh ubah tersebut (Sabitha Marican, 2006). Kajian ini

melibatkan dua pemboleh ubah iaitu pemboleh ubah tidak bersandar (bebas) dan pemboleh ubah bersandar. Pemboleh ubah tidak bersandar (bebas) bagi kajian ini ialah maklumat demografi responden yang terdiri daripada umur, jantina, tempoh perkhidmatan dan kelulusan akademik dan termasuklah kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan juga nilai profesional.

Pemboleh ubah ini adalah pemboleh ubah yang diandaikan akan memberi perubahan kepada pemboleh ubah bersandar. Menurut Noraini Idris (2010), beliau menyatakan bahawa kajian tentang hubungan antara pemboleh ubah sering kali melibatkan sekurang-kurangnya satu pemboleh ubah tidak bersandar (bebas) dan satu pemboleh ubah bersandar.

Seterusnya, pemboleh ubah bersandar bagi kajian ini pula adalah amalan etika akademik pensyarah. Pemboleh ubah ini diandaikan mendapat pengaruh atau kesan daripada pemboleh ubah tidak bersandar (bebas). Menurut Bailey (1982), pemboleh ubah bersandar merupakan pemboleh ubah yang perlu diterangkan dengan terperinci atau juga dikenali sebagai pemboleh ubah yang hendaklah dijangkakan oleh pengkaji (Uysal & Hagan, 1993).

3.6 Instrumen Kajian

Instrumen kajian merupakan satu set soalan atau item yang disediakan dalam bentuk tulisan atau lebih dikenali sebagai borang soal selidik untuk mengumpul data yang diperolehi daripada responden kajian ini. Instrumen telah dibentuk secara khusus bagi mengumpulkan data atau maklumat dengan tujuan untuk dianalisa bagi menjawab segala persoalan kajian (Sabitha Marican, 2006).

Menurut Mohd Najib Ghafar (2003), penggunaan borang soal selidik merupakan satu alat atau instrumen yang digunakan oleh pengkaji mengukur perilaku para responden dan merupakan hasil kepada alat pengukur ini adalah data maklumat responden. Penggunaan borang soal selidik juga membantu pengkaji mengumpul maklumat dengan lebih mendalam, terperinci dan juga lebih teratur. Tambahan pula, alat ukur ini dapat menjimatkan masa pentadbir, tenaga dan juga kos yang ditanggung oleh pengkaji sepanjang pengumpulan data adalah sedikit sahaja berbanding dengan alat ukur yang lain (Sekaran & Bougie, 2009).

Untuk kajian ini, instrumen yang digunakan telah dibangun dan diterima pakai oleh beberapa buah negara Barat dan dipecahkan mengikut konstruk masing-masing. Terdapat lima bahagian utama dalam soal selidik yang telah dikemukakan oleh pengkaji iaitu maklumat demografi pensyarah (Bahagian A), maklumat kepimpinan beretika (Bahagian B), maklumat kefahaman integriti (Bahagian C), maklumat nilai profesional (Bahagian D) dan maklumat amalan etika akademik (Bahagian E).

Bahagian A: Maklumat Demografi Pensyarah

Bahagian ini mengandungi empat item yang telah dikemukakan oleh pengkaji berkaitan dengan latar belakang responden. Antara empat item tersebut ialah umur, jantina, tempoh perkhidmatan dan juga kelulusan akademik responden. Bagi bahagian ini, responden perlu menulis umur mereka masing-masing dan item yang selebihnya, responden perlu menanda pada kotak yang telah disediakan dan perlu menanda hanya satu kotak sahaja yang berkaitan dengan diri mereka. Setiap pilihan jawapan yang disediakan kepada responden bertujuan untuk memudahkan penganalisan data maklumat.

Bahagian B: Maklumat Kepimpinan Beretika

Bahagian ini mengandungi item-item yang berkaitan tentang kepimpinan beretika di mana instrumen ini berdasarkan kepada soal selidik *Ethical Leadership at Work* (ELW) yang dibangunkan oleh Kalshoven, Den Hartog & De Hoogh (2011) dan telah diadaptasi dari kajian yang telah dijalankan oleh Ilham Ismail (2015) dengan tajuk kajian “Pengaruh Kepimpinan Beretika dan Kepuasan Kerja Guru terhadap Komitmen Organisasi di Sekolah”. Instrumen ini mengandungi tujuh dimensi di mana antaranya ialah prihatin kepada kemampanan, berorientasi manusia, perkongsian kuasa, keadilan, bimbingan etika, penjelasan peranan dan juga integriti. Item soal selidik bagi instrumen ini mengandungi sebanyak 38 item yang perlu dijawab oleh para responden. Instrumen ini telah diuji oleh pengkaji sebelum ini dari segi kesahan dan juga kebolehpercayaan. Nilai Cronbach’s alpha yang diperolehi bagi setiap dimensi kepimpinan beretika ini adalah sebanyak 0.80.

Pengkaji juga telah menggunakan lima skala Likert untuk mengukur item soal selidik dalam kajian ini di mana skala bermula dengan satu (1) sehingga lima (5). Responden hendaklah membulatkan salah satu skala bagi setiap item yang telah dikemukakan bagi mewakili pandangan mereka tentang item tersebut. Setiap item yang dikemukakan oleh pengkaji mempunyai satu set gerak balas yang menunjukkan tahap persetujuan responden melaksanakan sesuatu kenyataan berkaitan dengan kepimpinan beretika. Tahap persetujuan yang telah digunakan oleh pengkaji adalah berdasarkan pemarkahan lima skala Likert iaitu sangat tidak setuju dengan satu mata, tidak setuju dengan dua mata, neutral dengan tiga mata, setuju dengan empat mata dan sangat setuju dengan lima mata.

Bahagian C: Maklumat Kefahaman Integriti

Bahagian ini mengandungi item-item yang berkaitan tentang kefahaman integriti di mana instrumen ini adalah berdasarkan soal selidik yang telah diadaptasi dari kajian yang telah dilaksanakan oleh Hanafi Hamdani (2014) di mana pengkaji telah mengkaji tentang “Integriti menurut Hadith Nabi: Kajian terhadap kefahaman kakitangan pentadbiran UiTM Shah Alam”. Bahagian ini mengandungi item-item yang berkaitan dengan kefahaman integriti di mana bilangan item bagi instrumen ini adalah sebanyak 36 item yang dikemukakan. Pengkaji sebelum ini telah menguji instrumen ini dari segi kesahan dan juga kebolehpercayaan. Nilai Cronbach’s alpha yang diperolehi bagi instrumen kefahaman integriti ini adalah sebanyak 0.875.

Pengkaji juga telah menggunakan lima skala Likert untuk mengukur item soal selidik dalam kajian ini di mana skala bermula dengan satu (1) sehingga lima (5). Responden hendaklah membulatkan salah satu skala bagi setiap item yang telah dikemukakan bagi mewakili pandangan mereka tentang item tersebut. Setiap item yang dikemukakan oleh pengkaji mempunyai satu set gerak balas yang menunjukkan tahap persetujuan responden melaksanakan sesuatu kenyataan berkaitan dengan kefahaman integriti. Tahap persetujuan yang telah digunakan oleh pengkaji adalah berdasarkan pemarkahan lima skala Likert iaitu sangat tidak setuju dengan satu mata, tidak setuju dengan dua mata, neutral dengan tiga mata, setuju dengan empat mata dan sangat setuju dengan lima mata.

Bahagian D: Maklumat Nilai Profesional

Bahagian ini terdiri daripada item-item berkaitan tentang instrumen nilai profesional. Item-item untuk nilai profesional diambil dari kajian yang telah dijalankan oleh

Wilson (2010) yang bertajuk “Examining Moral Reasoning And Ethical Decision Making Among Mississippi’s Community College Administrators”. Kajian yang dijalankan adalah berhubung dengan nilai profesional dalam kalangan pentadbir di sebuah kolej komuniti. Instrumen nilai profesional ini mengandungi sebanyak sembilan item. Instrumen ini pada mulanya dalam versi Bahasa Inggeris dan telah diterjemahkan ke dalam Bahasa Melayu dengan menggunakan tenaga pakar bahasa dari Universiti Utara Malaysia berdasarkan prosedur yang sepatutnya. Nilai Cronbach’s alpha bagi instrumen ini adalah sebanyak .73 dan nilai tersebut boleh diterima untuk kajian ini.

Pengkaji juga telah menggunakan lima skala Likert untuk mengukur item soal selidik dalam kajian ini di mana skala bermula dengan satu (1) sehingga lima (5). Responden hendaklah membulatkan salah satu skala bagi setiap item yang telah dikemukakan bagi mewakili pandangan mereka tentang item tersebut. Setiap item yang dikemukakan oleh pengkaji mempunyai satu set gerak balas yang menunjukkan tahap persetujuan responden melaksanakan sesuatu kenyataan berkaitan dengan nilai profesional. Tahap persetujuan yang telah digunakan oleh pengkaji adalah berdasarkan pemarkahan lima skala Likert iaitu sangat tidak setuju dengan satu mata, tidak setuju dengan dua mata, neutral dengan tiga mata, setuju dengan empat mata dan sangat setuju dengan lima mata.

Bahagian E: Maklumat Amalan Etika Akademik

Bahagian terakhir pula mengandungi instrumen untuk penentuan amalan etika akademik dengan menggunakan item-item dari Inventori Gelagat Pengajaran di PTKIN iaitu soal selidik *College Teaching Behaviors Inventory* (CTBI) (Braxton &

Bayer, 2003). Instrumen ini bertujuan untuk mengukur salah laku ahli akademik dalam profesion. CTBI telah mengukur dengan menggunakan skala Likert. Skala CTBI menjelaskan sikap dan tingkah laku yang sering diamalkan oleh ahli akademik berhubung dengan amalan etika akademik dan norma perlakuan dalam pengajaran.

Secara keseluruhannya, bahagian ini mengandungi 126 item yang berkaitan dengan amalan etika akademik. Setiap item tersebut telah dibahagikan kepada lapan kategori iaitu persiapan awal kursus, hari pertama kuliah, tingkah laku di kelas, pengendalian isi perkuliahan, ujian dan amalan penilaian, interaksi pensyarah dan mahasiswa di kelas, hubungan dengan sesama pensyarah (rakan sekerja) dan juga amalan di luar kelas. Jadual 3.2 di bawah menunjukkan dengan lebih jelas tentang bilangan item bagi setiap kategori yang terdapat dalam instrumen amalan etika akademik:

Jadual 3.2

Bilangan Item Bagi Setiap Kategori Instrumen Amalan Etika Akademik

Kategori	Nombor Item Soal Selidik	Bilangan Item
Persiapan awal kursus	A1-A14	14
Hari pertama kuliah	B1-B14	14
Tingkah laku di kelas	C1-C21	21
Pengendalian isi perkuliahan	D1-D9	9
Ujian dan amalan penilaian	E1-E25	25
Interaksi pensyarah dan mahasiswa di kelas	F1-F9	9
Hubungan dengan sesama pensyarah (rakan sekerja)	G1-G16	16
Amalan di luar kelas	H1-H18	18
Jumlah		126

Untuk bahagian ini, skala jawapan adalah berbeza dengan bahagian-bahagian yang sebelum ini. Bagi instrumen amalan etika akademik ini, pengkaji lebih menggunakan kategori jawapan yang diberikan oleh responden berdasarkan kepada lima skala tingkah laku iaitu dari skala satu sehingga skala lima. Antara lima skala tersebut adalah berkaitan dengan tingkah laku responden iaitu tingkah laku wajar dan harus digalakkan (wajar digalakkan) dengan satu mata, tingkah laku mengikut kebijaksanaan (kebijaksanaan) dengan dua mata, tingkah laku yang boleh dikatakan tidak wajar dan diabaikan (tidak wajar dan diabaikan) dengan tiga mata, tingkah laku yang tidak wajar dan memerlukan perubahan dan penambahbaikan (tidak wajar dan perlu ditangani) dengan empat mata dan terakhir ialah tingkah laku yang tidak wajar sama sekali (sangat tidak wajar dan perlu campur tangan) dengan lima mata.

Secara rumusnya, Jadual 3.3 di bawah menunjukkan secara ringkas dan lebih jelas tentang instrumen kajian bagi setiap bahagian:

Jadual 3.3

Instrumen Kajian

Bahagian	Instrumen Kajian
A	Demografi Responden - Umur - Jantina - Tempoh Perkhidmatan - Kelulusan Akademik
B	Kepimpinan Beretika
C	Kefahaman Integriti
D	Nilai Profesional
E	Amalan Etika Akademik

3.7 Kesahan dan Kebolehpercayaan Instrumen

Kesahan merujuk kepada sejauh mana keupayaan sesuatu ujian itu mengukur apa yang sepatutnya diukur berdasarkan konteks penyelidikan (Fauzi Hussin, Jamal Ali & Mohd Saifoul Zamzuri Noor, 2014). Dengan erti kata lain, kesahan digunakan oleh pengkaji untuk mengukur ketepatan sesuatu ukuran dan memastikan ukuran yang diguna pakai itu mempunyai segala ciri yang menepati konsep yang hendak diukur. Manakala, kebolehpercayaan pula adalah satu keadaan di mana ujian atau alat ukur yang digunakan adalah bertujuan untuk mengukur sesuatu benda, sekiranya diulangi akan menyumbang kepada keputusan yang sama (Fauzi Hussin, Jamal Ali & Mohd Saifoul Zamzuri Noor, 2014). Oleh itu, sekiranya kesahan adalah berkaitan dengan kejayaan kajian yang berkaitan dengan apa yang pengkaji ukur, maka kebolehpercayaan pula adalah berkaitan dengan ketepatan alat pengukur yang sebenar.

Mengikut pandangan Rubin, Palmgreen & Sypher (1994), kesahan instrumen diukur berasaskan kepada kesahan konstruk dan kesahan kandungan di mana kedua-dua kesahan ini menegaskan betapa pentingnya setiap pengkaji untuk mendapat dan menunjukkan nilai konstruk bersesuaian dan memuaskan bagi mana-mana instrumen yang digunakan dalam kajian. Menurut Azizi Yahaya, Shahrin Hashim, Jamaludin Ramli, Yusof Boon & Abdul Rahim Hamdan (2009), kesahan dalam membuat ujian pengukuran terbahagi kepada tiga jenis iaitu yang pertama ialah kesahan dalaman yang bertujuan untuk mengenal pasti perkaitan antara pemboleh ubah dan yang kedua ialah kesahan luaran bertujuan untuk mengenal pasti sejauhmanakah data dapat dipanjangkan pada populasi.

Seterusnya, jenis yang ketiga ialah kesahan gagasan bertujuan untuk mengenal pasti sejauh mana setiap konstruk yang membina kerangka konsep dapat digerak atau diukur. Selain itu, kesahan gagasan juga adalah bertujuan untuk mengenal pasti kesahan kesimpulan statistik iaitu cara pengkaji memilih dan menggunakan reka bentuk dan kaedah analisis yang bersesuaian dalam mengesan dapatan kajian yang diperolehi.

Kebolehpercayaan terhadap ketekalan antara item diukur menggunakan nilai Cronbach's alpha. Jadual 3.4 di bawah menunjukkan nilai kebolehpercayaan bagi setiap instrumen yang digunakan dalam kajian ini berdasarkan kajian rintis yang telah dijalankan oleh pengkaji. Nilai tersebut adalah seperti yang ditunjukkan pada jadual berikut:

Jadual 3.4

Nilai Kebolehpercayaan bagi Setiap Instrumen

No.	Instrumen Kajian	Nilai Cronbach's alpha
1	Kepimpinan Beretika	.80
2	Kefahaman Integriti	.87
3	Nilai Profesional	.73
4	Amalan Etika Akademik	.92

3.8 Kajian Rintis

Pengkaji telah memilih Universiti Utara Malaysia (UUM) sebagai lokasi untuk melaksanakan kajian rintis. Justifikasi pemilihan UUM berkenaan adalah didasarkan kepada kemudahan pergerakan dan pengangkutan serta pengkaji mempunyai kelebihan berkomunikasi bersama dengan pihak yang terlibat. Justifikasi ini turut disokong oleh Sabitha Marican (2006) dengan menyatakan bahawa responden untuk

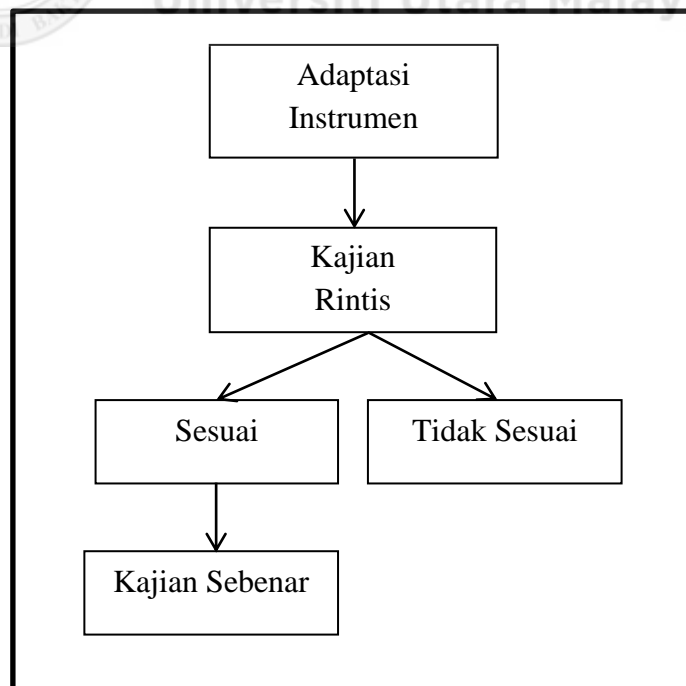
kajian rintis mestilah berada pada asas yang sama atau hampir sama dengan responden sebenar kajian. Tambahan pula, data dalam kajian ini perlu bersifat fleksibel dan berkemungkinan perubahan akan terjadi dari semasa ke semasa. Sebarang kelemahan yang ditemui dari kajian rintis tersebut dapat diperbaiki bagi memantapkan alat ukur yang digunakan dalam kajian sebenar.

Mengikut pandangan Fraenkel & Wallen (2006) pula, kajian rintis merupakan satu percubaan kajian yang dibuat secara kecil-kecilan dengan tujuan untuk mengenal pasti kelemahan sesebuah instrumen kajian serta tatacara kajian. Oleh sebab itulah, instrumen soal selidik telah diubah suai daripada soal selidik yang asal, satu kajian rintis telah ditadbir oleh pengkaji untuk menguji kefahaman responden terhadap item soalan yang dikemukakan dalam soal selidik dan memastikan kesahan dan kebolehpercayaan instrumen tersebut berada pada aras yang baik dan tinggi.

Kajian rintis ini melibatkan pemilihan bilangan sampel seramai 100 orang pelajar yang terdiri daripada pelajar dari Indonesia yang melanjutkan pelajaran di UUM. Pengkaji telah mentadbir dan menguji borang soal selidik kajian dengan menggunakan aplikasi *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) versi 24.0 sebelum digunakan dalam kajian yang sebenar. Walau bagaimanapun, sampel yang terlibat dalam kajian rintis tidak akan termasuk dalam kajian yang sebenar. Lokasi yang dipilih oleh pengkaji juga adalah berbeza dengan lokasi kajian yang sebenar. Terdapat dua faktor yang perlu diberikan perhatian ketika pelaksanaan kajian rintis di mana salah satunya ialah individu yang terlibat mempunyai kategori yang sama dalam populasi yang hendak dikaji dan yang kedua ialah memiliki kebarangkalian

yang rendah untuk berkomunikasi dengan individu yang terlibat dengan kajian yang sebenar di samping dapat mengurangkan impak awal kajian.

Kajian rintis melibatkan sekumpulan pelajar untuk menguji kesesuaian item dan kefahaman dalam kalangan mereka. Kajian rintis juga dijalankan bagi menguji kesahan dan kebolehpercayaan instrumen yang dibentuk, kelancaran pentadbiran soal selidik dan melihat kepada pengubahsuaian yang perlu bagi instrumen kajian tersebut. Kajian ini juga dilaksanakan bagi mengetahui reaksi responden, menentukan maksud item dalam alat kajian serta bertujuan untuk mengukur tempoh yang diperuntukkan oleh responden untuk melengkapkan soal selidik yang akan digunakan (Coakes & Steed, 2003; Sabitha Marican, 2006). Rajah 3.2 di bawah menunjukkan dengan jelas proses yang digunakan oleh pengkaji untuk melaksanakan kajian rintis tersebut.



Rajah 3.2. Proses Pelaksanaan Kajian Rintis

3.9 Prosedur Pengumpulan Data

Pengkaji terlebih dahulu mendapatkan surat kebenaran dari pihak pengurusan Universiti Utara Malaysia (UUM) untuk diberikan kepada para rektor bagi UIN dan IAIN serta diberikan kepada pengetua sekolah tinggi (STAIN) bagi tujuan untuk menjalankan kajian. Di samping itu, surat kebenaran tersebut juga telah disalurkan kepada para dekan melalui pejabat pentadbiran bagi mendapatkan kebenaran untuk menjalankan kajian terhadap pensyarah di kesemua PTKIN tersebut.

Selepas memperolehi kebenaran, pengkaji telah membuat perjumpaan dengan wakil rektor bidang akademik, wakil pengetua dan juga wakil dekan bidang akademik. Perjumpaan tersebut adalah bertujuan untuk membincangkan tentang kaedah atau strategi bagi menyalurkan atau memberi borang soal selidik kepada para responden. Setelah mendapatkan kebenaran daripada setiap wakil tersebut, pengkaji kemudiannya mengadakan pertemuan dengan responden di mana pengkaji telah menggunakan dua kaedah iaitu secara individu dan secara kumpulan. Melalui kedua-dua kaedah tersebut, pengkaji telah menjelaskan tentang teknik dan kaedah secara terperinci untuk menjawab atau mengisi kesemua item yang dikemukakan dalam soal selidik di mana responden hendaklah membulatkan salah satu skala bagi setiap item untuk mewakili pandangan mereka tentang item tersebut. Seterusnya mengagihkan borang soal selidik kepada para responden.

Pengkaji telah mengambil masa selama hampir empat bulan untuk mengumpulkan kesemua borang soal selidik. Tambahan pula, kajian ini melibatkan bilangan responden yang sangat luas dan besar serta melibatkan instrumen kajian yang agak

panjang. Pengagihan borang soal selidik oleh pengkaji dilakukan secara berperingkat menyebabkan masa yang diperuntukkan untuk mengumpul data adalah agak lama.

Seterusnya, bercakap tentang kerjasama daripada responden, terdapat pelbagai karenah yang ditempuh oleh pengkaji sepanjang proses pengagihan dan pengumpulan data. Antaranya ialah terdapat responden yang memulangkan borang soal selidik yang telah dijawab selepas tiga hari dan ada juga responden yang dapat menjawab item dalam borang soal selidik tersebut dalam masa sehari sahaja. Namun begitu, terdapat juga responden yang memulangkan setelah lebih seminggu dan memakan masa hampir sebulan. Selain itu, terdapat juga responden yang menghilangkan borang soal selidik berikut sehingga pengkaji terpaksa memberi borang soal selidik untuk kali yang kedua. Terdapat juga sebilangan borang soal selidik yang dikumpul tidak mencukupi muka surat yang asal dan sebagainya.

3.10 Penapisan Data

Proses penapisan data bagi kajian sebenar telah dilaksanakan setelah pengkaji mengumpul semua borang soal selidik yang diperolehi dari responden. Melalui proses ini, pengkaji memastikan hanya data yang berkualiti sahaja digunakan untuk tujuan analisis data. Menurut Field (2005) dan Meyer, Becker & Van Dick (2006), proses ini sangat perlu dilaksanakan kerana data-data yang berkualiti perlu diambil kira. Pada masa yang sama dapat memenuhi keperluan andaian asas untuk digunakan untuk tujuan yang lebih lanjut.

Daripada 450 borang soal selidik yang telah diedarkan, hanya 439 borang soal selidik iaitu sebanyak 97.5 peratus telah berjaya dikumpul semula oleh pengkaji. Setelah

ditapis, kesemua 439 borang soal selidik yang diperolehi adalah dilihat berada dalam keadaan yang lengkap dan sempurna. Keadaan ini bermaksud borang soal selidik tersebut boleh diproses untuk tujuan analisis data. Oleh itu, proses penapisan data melalui beberapa peringkat seperti analisis kehilangan atau ketiadaan data, analisis data terpencil (outliers) dan juga ujian penentuan kenormalan data.

3.10.1 Analisis Kehilangan Data

Pengkaji telah mengemukakan borang soal selidik yang mengandungi sebanyak 213 item yang terdiri daripada lima bahagian. Bahagian pertama yang mengukur demografi responden mengandungi empat item, bahagian kedua yang mengukur kepimpinan beretika pula mengandungi 38 item. Seterusnya, untuk bahagian ketiga pula mengandungi 36 item yang mengukur kefahaman beretika. Bagi bahagian keempat, terdapat sembilan item yang dikemukakan bagi mengukur nilai profesional. Dan bahagian terakhir ialah berkaitan dengan amalan etika akademik pensyarah yang mengandungi sebanyak 126 item kesemuanya. Setiap bahagian tersebut telah disemak secara manual untuk tujuan melihat sama ada terdapat item dalam borang soal selidik yang tidak lengkap dengan sempurna oleh responden sebelum data dimasukkan ke dalam perisian SPSS.

Setelah pengkaji melakukan semakan dan penelitian terhadap borang soal selidik tersebut, pengkaji telah mendapati bahawa kesemua set borang soal selidik iaitu sebanyak 439 set telah lengkap diisi dengan sempurna dan dijawab dengan baik oleh responden untuk dijadikan sebagai data kajian serta pengkaji mendapati bahawa tiada data yang hilang dikesan. Oleh itu, kesemua set borang soal selidik yang dikumpul dapat diproses dan diaplikasikan bagi tujuan analisis lanjutan data bagi kajian ini.

3.10.2 Analisis Data Terpencil (Outliers)

Peringkat seterusnya ialah pengkaji telah menganalisis data yang terpencil bagi tujuan untuk melihat sama ada terdapat data yang ekstrem atau tidak yang perlu digugurkan dalam kajian ini. Peringkat ini adalah penting kerana data terpencil boleh memberi kesan kepada dapatan kajian. Menurut Meyer, Becker & Van Dick (2006) juga, analisis data terpencil adalah sangat penting kerana analisis faktor yang dilakukan dapat menghasilkan dapatan kajian yang lebih jelas dan berkualiti.

Terdapat beberapa kaedah yang dilaksanakan oleh pengkaji untuk mengesan kewujudan data yang ekstrem yang ada dalam data. Namun, pengkaji telah memilih kaedah analisis *casewise diagnostic* untuk mengatasi masalah data ekstrem dalam kajian ini. Sekiranya pengkaji mengesan terdapat data yang ekstrem bagi kajian ini, maka item-item tersebut digugurkan dari data untuk proses seterusnya iaitu analisis data.

Pengkaji telah membuat semakan dan penelitian ke atas nilai-nilai yang ekstrem dan mendapati bahawa bagi instrumen yang pertama iaitu kepimpinan beretika, nilai yang tertinggi adalah 166 dan nilai terendah adalah 91. Bagi instrumen kedua iaitu kefahaman integriti, nilai yang tertinggi ialah 180 dan nilai yang terendah adalah 113. Seterusnya, bagi instrumen ketiga iaitu nilai profesional, nilai tertinggi adalah 43 dan nilai terendah ialah 27. Kemudian, instrumen terakhir iaitu amalan etika akademik pensyarah menunjukkan bahawa nilai tertinggi adalah 582 dan nilai terendah adalah 267. Oleh itu, berdasarkan analisis tersebut, pengkaji mendapati bahawa tiada item yang mempunyai nilai yang ekstrem. Rajah *boxplot* pada bahagian

lampiran yang diperoleh hasil daripada analisis SPSS membuktikan bahawa tiada nilai yang ekstrem dikesan bagi kesemua item instrumen kajian.

3.10.3 Ujian Kenormalan Data

Langkah terakhir bagi peringkat penapisan data sebelum proses menganalisis data dijalankan adalah pengkaji perlu melaksanakan dan menentukan ujian kenormalan data. Menurut Chua Yan Piau (2006), ujian kenormalan data boleh dikenal pasti melalui dua kaedah iaitu kaedah kepencongan dan juga kurtosis. Kepencongan merupakan keseimbangan kepada taburan data, manakala kurtosis pula merujuk kepada ketinggian taburan data berbanding dengan taburan normal. Sekiranya nilai nisbah kepencongan dan nilai nisbah kurtosis berada di antara -2 sehingga 2, maka data tersebut dianggap normal. Oleh itu, pengkaji telah melihat nilai bagi setiap pemboleh ubah yang terdapat dalam kajian ini. Jadual 3.5 di bawah menunjukkan dengan jelas nilai kepencongan dan nilai kurtosis bagi setiap pemboleh ubah kajian:

Jadual 3.5

Nilai Kepencongan dan Nilai Kurtosis bagi Setiap Pemboleh Ubah

Pemboleh Ubah Kajian	Kepencongan		Kurtosis	
	Statistik	Ralat Standard	Statistik	Ralat Standard
Kepimpinan Beretika	-.007	.117	-.237	.233
Kefahaman Integriti	-.288	.117	-.615	.233
Nilai Profesional	.108	.117	-.015	.233
Amalan Etika Akademik	-.310	.117	-.525	.233

Berdasarkan kepada nilai di atas, rumus bagi nisbah kepencongan dan kurtosis adalah seperti Jadual 3.6 di bawah telah digunakan oleh pengkaji. Hal ini bertujuan untuk menentukan sama ada data tersebut normal atau tidak.

Jadual 3.6

Rumus Bagi Kaedah Kepencongan dan Kurtosis

Kaedah	Rumus
Kepencongan	Kepencongan/Ralat Standard Kepencongan
Kurtosis	Kurtosis/Ralat Standard Kurtosis

Setelah dihitung dan dikira, maka pengkaji mendapati bahawa nilai kepencongan dan kurtosis bagi sesetengah pemboleh ubah kajian adalah mencapai kenormalan dan sesetengah pemboleh ubah kajian lagi tidak mencapai tahap kenormalan. Berdasarkan nilai kepencongan dan nilai kurtosis sebenar hanya pemboleh ubah kepimpinan beretika dan nilai profesional memenuhi kriteria normaliti. Manakala, pemboleh ubah kefahaman integriti dan amalan etika akademik pensyarah tidak memenuhi kriteria normaliti. Analisis bagi ujian kenormalan data boleh dilihat pada Lampiran B untuk lebih jelas dan nyata.

Namun begitu, pengkaji telah membuat keputusan untuk mengabaikan kesan terhadap ketidaknormalan data kerana mengambil kira pandangan oleh Hair, Money, Samouel & Mike (2007) yang mengatakan bahawa pemilihan saiz sampel yang melebihi 200 orang responden akan dapat mengurangkan ralat persampelan. Namun begitu, beliau juga berpandangan bahawa keadaan ini dapat membantu mengurangkan kesan *detrimental* dalam ketidaknormalan sehingga menyebabkan

kesan tersebut boleh diabaikan dalam kajian ini. Jadual 3.7 di bawah menunjukkan nilai sebenar bagi kepencongan dan kurtosis setelah menggunakan rumus yang telah diperjelaskan di atas.

Jadual 3.7

Nilai Kepencongan dan Nilai Kurtosis Sebenar

Pemboleh Ubah Kajian	Kepencongan	Kurtosis
Kepimpinan Beretika	-.060	-1.017
Kefahaman Integriti Nilai	-2.461	-2.640
Profesional Amalan Etika Akademik	.923	-.064
	-2.650	-2.253

3.11 Analisis Faktor

Untuk melaksanakan analisis faktor, terdapat dua kaedah yang boleh diguna pakai oleh para pengkaji. Antara dua kaedah tersebut adalah *orthogonol* dan *oblique*. Namun begitu, Hair, Black, Babin, Anderson & Tatham (2006) berpendapat bahawa penggunaan setiap kaedah tersebut adalah bergantung kepada objektif analisis faktor yang dijalankan. Kaedah *orthogonol* akan digunakan sekiranya pengkaji ingin melihat kepada ketidakjadian korelasi bagi faktor-faktor yang dikaji. Manakala, kaedah *oblique* harus dipilih oleh pengkaji sekiranya mereka ingin melihat kepada faktor-faktor yang dikaji berkorelasi antara satu sama lain (Hair, Black, Babin, Anderson & Tatham, 2006). Oleh itu, untuk kajian ini pengkaji telah memfokuskan kepada kaedah *Exploratory Factor Analysis* (EFA) dengan memilih kaedah *orthogonol* melalui putaran *varimax*. Hal ini demikian kerana, kesemua faktor yang

terdapat dalam instrumen hanya diuji dengan menggunakan sampel yang berlainan sahaja.

Bagi menghuraikan dapatan analisis faktor, beberapa petunjuk statistik telah dinilai oleh pengkaji untuk mendapatkan sesuatu bentuk struktur yang bersesuaian. Antara petunjuk yang digunakan untuk analisis faktor ialah ukuran nilai *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO), *Bartlett's Test of Sphericity*, peratus varians, nilai *Eigen*, faktor muatan dan juga bilangan item yang mewakili faktor. Berikut merupakan interpretasi bagi setiap nilai petunjuk yang telah digunakan oleh pengkaji:

- i. Menurut Hair, Anderson, Tatham & Black (1998), nilai ukuran bagi KMO yang berada antara 0.90 sehingga 1.00 dianggap sebagai cemerlang, nilai 0.80 sehingga 0.89 dianggap membanggakan, nilai 0.70 sehingga 0.79 dianggap lebih dari biasa, nilai 0.60 sehingga 0.69 dianggap biasa, nilai 0.50 sehingga 0.59 dianggap mengecewakan dan nilai yang kurang daripada 0.50 dianggap tidak boleh diterima untuk menjalankan analisis faktor.
- ii. Menurut Hair, Anderson, Tatham & Black (1998) dan Meyer, Becker & Van Dick (2006), nilai signifikan yang kurang daripada .05 ($p < .05$) bagi petunjuk *Bartlett's Test of Sphericity* membuktikan bahawa pemboleh ubah adalah bersesuaian untuk tujuan analisis faktor.
- iii. Menurut Meyer, Becker & Van Dick (2006), peratus varians mestilah setidak-tidaknya 60 peratus daripada jumlah keseluruhan varians yang diperolehi.

- iv. Menurut Hair, Anderson, Tatham & Black (1998) dan Meyer, Becker & Van Dick (2006), nilai *Eigen* yang diperolehi lebih daripada satu dianggap sebagai signifikan bagi setiap faktor.
- v. Menurut Hair, Black, Babin, Anderson & Tatham (2006), nilai faktor muatan yang dianggap signifikan mestilah 0.40 dan ke atas. Sekiranya terdapat item yang kurang daripada nilai 0.40, maka item tersebut tidak akan dimasukkan dalam kajian ini.

Oleh itu, berdasarkan kepada petunjuk di atas, pengkaji telah menjalankan satu analisis faktor. Penjelasan dan keputusan analisis faktor pengesahan pemutaran faktor bagi empat instrumen adalah seperti yang telah dibincangkan di bawah:

3.11.1 Instrumen Kepimpinan Beretika

Jadual 3.8 di bawah menunjukkan keputusan analisis faktor yang menggunakan kaedah eksploratori pemuatan faktor bagi 38 item kepimpinan beretika di mana pengkaji telah menggunakan analisis *principal component*, kaedah *varimax* dan *Kaiser normalization*. Semasa menjalankan analisis faktor ini, pengkaji hanya memilih nilai *eigen* yang melebihi dari nilai satu sahaja. Manakala, untuk menganalisis nilai muatan faktor pula, nilai melebihi atau sama dengan 0.300 sahaja telah diambil kira oleh pengkaji.

Dapatan analisis eksploratori menunjukkan bahawa terdapat lapan faktor telah dikenal pasti dengan dijelaskan di mana jumlah varians adalah sebanyak 62.647 peratus dari jumlah keseluruhan. Seterusnya, petunjuk korelasi matrik pula

menunjukkan nilai bagi *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO) adalah sebanyak 0.914 dan nilai bagi *Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square* adalah ($X^2=8320.511$, $df=703$, $p<.000$). Keadaan ini menunjukkan bahawa nilai KMO adalah dianggap cemerlang dan nilai signifikan menunjukkan ia bersesuaian untuk tujuan analisis faktor.

Merujuk jadual di bawah juga menunjukkan peratus varians bagi setiap faktor yang dikenal pasti. Peratus varians bagi faktor pertama ialah sebanyak 28.922 peratus, faktor kedua ialah 10.731 peratus, faktor ketiga pula adalah sebanyak 6.049 peratus dan peratus varians bagi faktor keempat ialah 4.482. Seterusnya, bagi faktor kelima, keenam, ketujuh dan kelapan masing-masing sebanyak 3.631 peratus, 3.068 peratus, 3.001 peratus dan 2.763 peratus. Kemudian, bagi nilai *eigen* pula bagi setiap faktor berikut adalah masing-masing 10.991; 4.078; 2.299; 1.703; 1.380; 1.166; 1.140 dan 1.050.

Jadual 3.8

Keputusan Analisis Faktor Eksploratori Pemuatan Faktor Kepimpinan Beretika

No. Item	Butiran Item	1	2	3	4	5	6	7	8
Faktor 1:									
B25	Menjelaskan pedoman (petunjuk) integritas.	.650							
B26	Perguruan Tinggi seharusnya mengadakan pelatihan etika setiap tahun secara internal untuk manajemen, dosen dan staf Perguruan Tinggi.	.652							
B28	Merangsang diskusi tentang isu-isu integritas dalam kalangan dosen.	.660							

B29	Memberi pujian (<i>reward</i>) kepada dosen yang berperilaku sesuai pedoman (petunjuk) integritas.	.708
B31	Sangat memperhatikan terhadap lingkungan Perguruan tinggi.	.602
B32	Merangsang daur ulang barang-barang dan bahan bahan (yang ada) dalam lingkungan Perguruan Tinggi.	.600
Faktor 2:		
B19	Menjelaskan harapannya yang ingin dicapai pada setiap kepanitiaan.	.652
B20	Menjelaskan harapannya kepada para dosen.	.801
B21	Menjelaskan prioritas suatu tugas.	.755
B22	Menjelaskan tanggungjawab setiap orang.	.704
B23	Menerangkan dengan jelas kode integritas.	.625
B24	Menjelaskan kepada dosen apa yang dia harapkan dari segi perilaku integritas.	.570
Faktor 3:		
B1	Berminat mengetahui kondisi diri saya.	.740
B2	Luangkan waktu untuk mengeratkan hubungan dengan saya.	.790
B3	Memberi perhatian pada keperluan pribadi saya.	.694
B4	Luangkan waktu untuk berbicara tentang emosi terkait kerja.	.571
B5	Sangat memperhatikan/fokus terhadap pengembangan pribadi saya.	.757
B6	Bersimpati terhadap saya jika saya ada masalah.	.619

B7	Sangat memperhatikan/fokus terhadap mahasiswa.	.471
Faktor 4:		
B8	Mempertanggungjawabkan kepada saya masalah yang bukan dibawah kontrol saya.	.714
B9	Mempertanggungjawabkan kepada saya tugas yang bukan dibawah kontrol saya.	.762
B10	Menjadikan saya bertanggung jawab terhadap hal yang bukan kesalahan saya.	.792
B11	Menggunakan orang lain untuk keberhasilan diri sendiri.	.720
B12	Lebih berkonsentrasi dalam mencapai tujuan sendiri.	.587
B13	Memanipulasi bawahan.	.517
Faktor 5:		
B14	Memenuhi janji-janji yang dibuat.	.613
B15	Dapat dipercaya untuk melakukan hal yang diucapkan.	.705
B16	Boleh diharapkan untuk memenuhi komitmennya.	.707
B17	Selalu menepati kata katanya.	.631
B18	Menetapkan indikator prestasi kerja yang diharapkan dari setiap dosen.	.432
Faktor 6:		
B33	Tidak mengizinkan bawahan mempengaruhi keputusan penting manajemen Perguruan Tinggi.	.703

B34	Tidak mengizinkan bawahan berpartisipasi dalam membuat keputusan tentang pengelolaan Perguruan Tinggi.	.819
B35	Tidak mendapatkan pandangan dari bawahan berkaitan dengan strategi Perguruan Tinggi.	.775
B36	Tidak mengevaluasi kembali keputusan berdasarkan rekomendasi dari bawahan.	.652
Faktor 7:		
B37	Memberikan tanggung jawab yang menantang kepada bawahan.	.796
B38	Membenarkan saya memainkan peran yang penting dalam menetapkan tujuan kinerja saya.	.609
Faktor 8:		
B27	Menjelaskan akibat yang mungkin timbul dari dampak perilaku para dosen yang tidak etis.	.475
Nilai Eigen	10.991 4.078 2.299 1.7031.3801.1661.140 1.050	
Peratus Varians	28.922 10.731 6.049 4.4823.6313.0683.001 2.763	
<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO)</i>		.914
<i>Bartlett's Test of Sphericity</i>		8320.5
<i>Approx. Shi-Square</i>		11
Df		703
Aras Signifikan		.000
Peratus Jumlah Varians		62.647

3.11.2 Instrumen Kefahaman Integriti

Jadual 3.9 di bawah menunjukkan keputusan analisis faktor yang menggunakan kaedah eksploratori pemuatan faktor bagi 36 item kefahaman integriti di mana pengkaji telah menggunakan analisis *principal component*, kaedah *varimax* dan *Kaiser normalization*. Semasa menjalankan analisis faktor ini, pengkaji hanya

memilih nilai *eigen* yang melebihi dari nilai satu sahaja. Manakala, untuk menganalisis nilai muatan faktor pula, nilai melebihi atau sama dengan 0.300 sahaja telah diambil kira oleh pengkaji.

Dapatan analisis eksploratori menunjukkan bahawa terdapat tujuh faktor telah menonjol dengan jelas dan nyata di mana jumlah varians adalah sebanyak 58.91 peratus dari jumlah keseluruhan. Seterusnya, petunjuk korelasi matrik pula menunjukkan bahawa nilai bagi *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO) adalah sebanyak 0.949 dan nilai bagi *Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square* pula adalah ($X^2=7661.734$, $df=630$, $p<.000$). Dapatan ini jelas menunjukkan bahawa nilai KMO adalah dianggap cemerlang dan nilai signifikan pula menunjukkan ia bersesuaian untuk melaksanakan analisis faktor.

Merujuk jadual di bawah juga menunjukkan bahawa peratus varians bagi setiap faktor yang telah dikenal pasti. Peratus varians bagi faktor pertama ialah sebanyak 36.050 peratus, faktor kedua ialah 6.257 peratus, faktor ketiga pula adalah sebanyak 3.984 peratus dan peratus varians bagi faktor keempat ialah 3.289. Seterusnya, bagi faktor kelima, keenam dan ketujuh masing-masing sebanyak 3.263 peratus, 3.250 peratus dan 2.817 peratus. Kemudian, bagi nilai *eigen* bagi setiap faktor berikut adalah masing-masing bernilai 12.978; 2.252; 1.434; 1.184; 1.175; 1.170 dan 1.014.

Jadual 3.9

Keputusan Analisis Faktor Eksploratori Pemuatan Faktor Kefahaman Integriti

No. Item	Butiran Item	1	2	3	4	5	6	7
Faktor 1:								
C24	Tazkirah dosen di kantor adalah upaya untuk mendidik dosen agar kerja berintegritas.	.486						
C26	Amanah adalah nilai utama integritas dosen di Perguruan Tinggi.	.516						
C27	Integritas merupakan alat ukur Keutuhan pribadi (<i>personal integrity</i>) dosen.	.619						
C28	Integritas hanya akan muncul di Perguruan Tinggi jika nilai amalan mahmudah dipopulerkan.	.562						
C32	Keutuhan pribadi (<i>personal integrity</i>) seseorang adalah efek dari nilai amanah dan integritas.	.773						
C33	Amanah dan integritas adalah nilai utama keutuhan pribadi.	.702						
C34	Kelemahan pengurusan dan pelayanan akan mampu diatasi oleh elemen amanah dan integritas.	.703						

C35	Keutuhan pribadi (<i>personal integrity</i>) adalah penjelasan kepada kuatnya pegangan nilai amanah dan integritas.	.763
C36	Keutuhan pribadi (<i>personal integrity</i>) adalah puncak kepada kerja beramanah dan berintegritas.	.717
Faktor 2:		
C16	Integritas banyak merangsang saya melakukan kerja-kerja yang positif (mahmudah).	.459
C17	Integritas menjadi faktor penghalang kepada saya dari melakukan kerja-kerja negatif (mazmumah).	.356
C18	Integritas sebagai faktor dari faktor administratif yang cakap dan berkualiti.	.463
C19	Integritas menyadarkan bahwa disamping al-Quran menjadi pedoman hidup, hadits juga amat penting untuk menjadi rujukan utama umat Islam.	.625
C20	Keutuhan kepribadian dosen adalah hasil dari praktik berintegritas	.724

C21	Integritas memberi efek yang positif terhadap pembentukan Keutuhan pribadi (<i>personal integrity</i>) dosen Perguruan Tinggi.	.638
C22	Integritas mengajarkan saya bertanggungjawab dan amanah kepada lembaga Perguruan Tinggi.	.605
C23	Integritas menjadikan saya dapat menjaga amanah dengan baik disaat bekerja.	.609
Faktor 3:		
C10	Tidak amanah adalah tanda orang munafiq.	.592
C11	Saya berpendapat, integritas penting dalam pekerjaan.	.507
C12	Pekerja yang berintegritas layak untuk kenaikan pangkat.	.718
C13	Integritas dari perspektif Islam (al-hadits) banyak memberikan pengetahuan agama kepada saya.	.681
C14	Pekerja yang berintegritas, hidupnya diberkati Allah s.w.t..	.463

C15	Integritas memerlukan dosen yang bersifat amanah agar tujuan Perguruan Tinggi tercapai.	.458
Faktor 4:		
C1	Integritas itu amat mulia.	.551
C3	Integritas itu memandu diri menjauhi sifat mazmumah (sifat tercela).	.667
C4	Integritas itu mendidik saya bersifat amanah dalam bekerja.	.611
C5	Saya setuju integritas itu ialah sifat amanah.	.487
Faktor 5:		
C7	Sifat-sifat mulia (mahmudah) boleh dirujuk dalam himpunan hadits Rasulullah s.a.w.	.703
C9	Amanah itu adalah sifat rasul, banyak terdapat dalam hadis Rasulullah s.a.w.	.553
C25	Nilai mahmudah dan mazmumah terkandung dalam hadits rasulullah s.a.w.	.431

Faktor 6:							
C29	Praktik mazmumah (sifat tercela) perlu dibendung karena menjadi penghalang dalam pelaksanaan kerja berintegritas di Perguruan Tinggi.						.474
C30	Salah satu efek dari sikap tidak amanah adalah korupsi dan menipu atasan.						.693
C31	Bolos kerja dan tidak melakukan tugas dengan sempurna adalah tidak amanah.						.677
Faktor 7:							
C2	Integritas itu tidak bermaksud “amanah dalam bekerja”						.728
C6	Ceramah integritas yang saya hadiri menggunakan hadits sebagai rujukan.						.625
C8	Sifat-sifat keji (mazmumah) tidak terdapat dalam hadits Rasulullah s.a.w.						.300
Nilai Eigen	12.978	2.252	1.434	1.184	1.175	1.170	1.014
Peratus Varians	36.050	6.257	3.984	3.289	3.263	3.250	2.817
<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Aduquacy (KMO)</i>							.949
<i>Bartletts Test of Sphericity Approx. Shi-Square</i>							7661.734
Df							630
Aras Signifikan							.000
Peratus Jumlah Varians							58.91

3.11.3 Instrumen Nilai Profesional

Jadual 3.10 di bawah menunjukkan keputusan analisis faktor yang menggunakan kaedah eksploratori pemuatan faktor bagi sembilan item nilai profesional di mana pengkaji telah menggunakan analisis *principal component*, kaedah *varimax* dan *Kaiser normalization*. Semasa menjalankan analisis faktor ini, pengkaji hanya memilih nilai *eigen* yang melebihi dari nilai satu sahaja. Manakala, untuk menganalisis nilai muatan faktor pula, nilai melebihi atau sama dengan 0.300 sahaja telah diambil kira oleh pengkaji.

Dapatan analisis eksploratori menunjukkan bahawa terdapat tiga faktor telah dilihat menonjol dengan jelas dan nyata di mana jumlah varians bagi ketiga-tiga faktor adalah sebanyak 61.434 peratus dari jumlah keseluruhan. Seterusnya, petunjuk korelasi matrik pula menunjukkan bahawa nilai bagi *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO) adalah sebanyak 0.650 dan nilai bagi *Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square* pula adalah ($X^2=847.412$, $df=36$, $p<.000$). Dapatan ini jelas menunjukkan bahawa nilai KMO adalah dianggap tahap biasa sahaja dan nilai signifikan pula menunjukkan ia bersesuaian untuk melaksanakan analisis faktor.

Merujuk jadual di bawah juga menunjukkan bahawa peratus varians bagi setiap faktor yang telah dikenal pasti. Peratus varians bagi faktor pertama ialah sebanyak 28.762 peratus, faktor kedua ialah 18.951 peratus dan faktor ketiga pula adalah sebanyak 13.721 peratus. Kemudian, nilai *eigen* bagi setiap faktor berikut adalah masing-masing bernilai 2.589; 1.706 dan 1.235.

Jadual 3.10

Keputusan Analisis Faktor Eksploratori Pemuatan Faktor Nilai Profesional

No. Item	Butiran Item	1	2	3
Faktor 1:				
D7	Komunitas Perguruan Tinggi saya seharusnya memainkan peran dalam mendidik mahasiswa ke arah beretika.	.807		
D8	Komunitas Perguruan Tinggi saya sepatutnya membantu mahasiswa dalam membentuk nilai-nilai etika mahasiswa.	.832		
D9	Perguruan Tinggi seharusnya mengadakan pelatihan etika setiap tahun secara internal untuk manajemen, dosen dan staf Perguruan Tinggi.	.708		
Faktor 2:				
D1	Pada sepuluh tahun akan datang, sekiranya saya diminta memilih nilai moral yang paling penting, besar kemungkinan pilihan saya pada masa itu akan berbeda daripada pilihan saya pada hari ini.		.668	
D2	Mahasiswa di fakultas saya sangat prihatin (<i>concern</i>) terhadap etika.		.518	
D3	Nilai profesional pihak manajemen di Perguruan Tinggi saya telah banyak berubah sejak saya mulai datang ke sini.		.764	
D4	Nilai terhadap seseorang individu berubah menurut waktu sebagai reaksi terhadap kejadian yang dialami dalam kehidupan mereka.		.638	
Faktor 3:				
D5	Dosen di Perguruan Tinggi saya, mengetahui apa yang dianggap sebagai kelakuan beretika.			.872
D6	Managemen Perguruan Tinggi saya mengetahui apa yang dianggap sebagai kelakuan beretika.			.846

Nilai <i>Eigen</i>	2.589	1.706	1.235
Peratus Varians	28.762	18.951	13.721
<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Aduquacy</i> (KMO)			.650
<i>Bartletts Test of Sphericity Approx. Shi-Square</i>			847.412
Df			36
Aras Signifikan			.000
Peratus Jumlah Varians			61.434

3.11.4 Instrumen Amalan Etika Akademik Pensyarah

Bagi instrumen amalan etika akademik pensyarah, pengkaji telah membuat analisis faktor secara satu persatu mengikut lapan kategori yang terdapat dalam instrumen tersebut. Oleh itu, analisis faktor telah dijalankan seperti keterangan di bawah:

A) Persiapan Awal Kursus

Jadual 3.11 di bawah menunjukkan keputusan analisis faktor yang menggunakan kaedah eksploratori pemuatan faktor bagi 14 item kategori persiapan awal kursus di mana pengkaji telah menggunakan analisis *principal component*, kaedah *varimax* dan *Kaiser normalization*. Semasa menjalankan analisis faktor ini, pengkaji hanya memilih nilai *eigen* yang melebihi dari nilai satu sahaja. Manakala, untuk menganalisis nilai muatan faktor pula, nilai melebihi atau sama dengan 0.300 sahaja telah diambil kira oleh pengkaji.

Dapatan analisis eksploratori menunjukkan bahawa terdapat dua faktor telah dilihat menonjol dengan dijelaskan di mana jumlah varians bagi kedua-dua faktor adalah sebanyak 54.819 peratus dari jumlah keseluruhan. Seterusnya, petunjuk korelasi matrik pula menunjukkan bahawa nilai bagi *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Aduquacy* (KMO) adalah sebanyak 0. 878 dan nilai bagi *Bartletts Test of*

Sphericity Approx. Shi-Square pula adalah ($X^2=26664.844$, $df=91$, $p<.000$). Dapatan ini jelas menunjukkan bahawa nilai KMO adalah dianggap berada pada tahap yang membanggakan dan nilai signifikan pula menunjukkan ia bersesuaian untuk melaksanakan analisis faktor.

Merujuk jadual di bawah juga menunjukkan bahawa peratus varians bagi setiap faktor yang telah dikenal pasti. Peratus varians bagi faktor pertama ialah sebanyak 37.761 peratus dan faktor kedua pula adalah sebanyak 17.058 peratus. Kemudian, nilai *eigen* bagi setiap faktor berikut adalah masing-masing bernilai 5.287 dan 2.388.

Jadual 3.11

Keputusan Analisis Faktor Eksploratori Pemuatan Faktor Amalan Etika Akademik Pensyarah bagi Kategori Persiapan Awal Kursus

No. Item	Butiran Item	1	2
Faktor 1:			
EA1	Buku Teks wajib dan bahan-bahan bacaan lainnya tidak dipesan secara rutin oleh Dosen untuk tiba tepat pada waktunya sebelum perkuliahan dimulai.	.398	
EA2	Persiapan matakuliah atau silabus perkuliahan tidak disediakan oleh dosen bersangkutan.	.594	
EA7	Dosen tidak membaca ulasan karya ilmiah yang sesuai.	.682	
EA8	Perkuliahan tersebut dibuat tanpa mempertimbangkan keperluan atau kemampuan para mahasiswa yang mengambil mata kuliah tersebut.	.734	
EA9	Teman seprofesi (rekan) yang mengajar matakuliah yang sama, tidak dijadikan contoh bagaimana cara mengajar matakuliah tersebut.	.642	
EA10	Biaya untuk mendapatkan bahan matakuliah yang diperlukan, tidak mempertimbangkan kewajaran kemampuan mahasiswa.	.686	

EA11	Informasi terkini yang menggambarkan perkembangan dalam bidang tersebut tidak disediakan.	.682	
EA12	Aktivitas-aktivitas dalam kelas tidak disiapkan awal tetapi dihasilkan dalam kelas ketika kelas sedang berjalan.	.700	
EA13	Dosen tidak memohon bahan-bahan audio visual yang diperlukan tepat pada masanya untuk digunakan di kelas.	.719	
EA14	Buku-buku dan makalah-makalah untuk keperluan perkuliahan, tidak ditempatkan tepat pada waktunya di bagian pemesanan bahan di perpustakaan untuk kegunaan mahasiswa.	.732	
Faktor 2:			
EA3	Dosen tidak meninjau ruang kuliah untuk menilai fasilitas yang ada sebelum pertemuan pertama dimulai.		.627
EA4	Dalam persiapan matakuliah atau silabus tidak dimuat tanggal/jadwal untuk penyerahan tugas dan/atau tanggal ujian.		.611
EA5	Tujuan matakuliah tidak dinyatakan secara khusus oleh Dosen.		.635
EA6	Perubahan yang dibuat terhadap sesuatu matakuliah tidak mempertimbangkan informasi dari mahasiswa yang pernah mengambil matakuliah tersebut.		.634
Nilai Eigen		5.287	2.388
Peratus Varians		37.761	17.058
<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO)</i>			.878
<i>Bartlett's Test of Sphericity Approx. Shi-Square</i>			26664.844
Df			91
Aras Signifikan			.000
Peratus Jumlah Varians			54.819

B) Hari Pertama Kuliah

Jadual 3.12 di bawah menunjukkan keputusan analisis faktor yang menggunakan kaedah eksploratori pemuatan faktor bagi 14 item kategori hari pertama kuliah di mana pengkaji telah menggunakan analisis *principal component*, kaedah *varimax* dan *Kaiser normalization*. Semasa menjalankan analisis faktor ini, pengkaji hanya

memilih nilai *eigen* yang melebihi dari nilai satu sahaja. Manakala, untuk menganalisis nilai muatan faktor pula, nilai melebihi atau sama dengan 0.300 sahaja telah diambil kira oleh pengkaji.

Dapatan analisis eksploratori menunjukkan bahawa terdapat dua faktor telah dilihat menonjol dengan dijelaskan di mana jumlah varians bagi kedua-dua faktor adalah sebanyak 64.165 peratus dari jumlah keseluruhan. Seterusnya, petunjuk korelasi matrik pula menunjukkan bahawa nilai bagi *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO) adalah sebanyak 0.924 dan nilai bagi *Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square* pula adalah ($X^2=4318.995$, $df=91$, $p<.000$).

Dapatan ini jelas menunjukkan bahawa nilai KMO adalah dianggap berada pada tahap yang cemerlang dan nilai signifikan pula menunjukkan ia bersesuaian untuk melaksanakan analisis faktor. Merujuk jadual di bawah juga menunjukkan bahawa peratus varians bagi setiap faktor yang telah dikenal pasti. Peratus varians bagi faktor pertama ialah sebanyak 56.142 peratus dan faktor kedua pula adalah sebanyak 8.023 peratus. Kemudian, nilai *eigen* bagi setiap faktor berikut adalah masing-masing bernilai 7.860 dan 1.123.

Jadual 3.12

Keputusan Analisis Faktor Eksploratori Pemuatan Faktor Amalan Etika Akademik Pensyarah bagi Kategori Hari Pertama Kuliah

No. Item	Butiran Item	1	2
Faktor 1:			
EB3	Waktu untuk konsultasi, tidak disampaikan kepada para mahasiswa.	.601	
EB7	Mahasiswa tidak diberitahukan tentang peluang untuk mendapatkan nilai lebih yang ada dalam perkuliahan tersebut sepanjang semester berjalan.	.723	
EB8	Mahasiswa tidak diminta untuk menjelaskan latar belakang mereka, pengalaman serta minat mereka untuk menjadi bahan rujukan Dosen.	.763	
EB9	Gambaran keseluruhan tentang perkuliahan tersebut tidak dijelaskan kepada mahasiswa pada pertemuan pertama.	.771	
EB10	Pengenalan kepada topik pertama dalam matakuliah tersebut tidak dijelaskan pada pertemuan pertama perkuliahan.	.618	
EB11	Pertemuan kelas pertama, ditutup lebih awal.	.671	
EB12	Tugasan yang pertama tidak dinyatakan kepada para mahasiswa.	.800	
EB13	Silabus matakuliah tidak disediakan dan tidak diedarkan kepada para mahasiswa.	.686	
EB14	Dosen tidak bertanya kepada mahasiswa, apakah mereka mempunyai pertanyaan berkenaan dengan perkuliahan tersebut.	.691	
Faktor 2:			
EB1	Mahasiswa tidak diabsensi dalam kuliah.		.736
EB2	Dosen tidak memperkenalkan diri kepada para mahasiswa.		.659
EB4	Dosen mengubah lokasi ruang kuliah ke bangunan lain tanpa memberitahukan kepada mahasiswa terlebih dahulu.		.819
EB5	Dosen mengubah jadwal perkuliahan tanpa bermusyawarah dengan mahasiswa.		.835

EB6	Mahasiswa tidak diberitahu tentang kebijakan Dosen berkenaan dengan ujian yang tidak sempat diikuti atau ujian susulan.		.697
	Nilai <i>Eigen</i>	7.860	1.123
	Peratus Varians	56.142	8.023
	<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Aduquacy</i> (KMO)		.924
	<i>Bartletts Test of Sphericity Approx. Shi-Square</i>		4318.995
	Df		91
	Aras Signifikan		.000
	Peratus Jumlah Varians		64.165

C) Tingkah Laku di Kelas

Jadual 3.13 di bawah menunjukkan keputusan analisis faktor yang menggunakan kaedah eksploratori pemuatan faktor bagi 21 item kategori tingkah laku di kelas di mana pengkaji telah menggunakan analisis *principal component*, kaedah *varimax* dan *Kaiser normalization*. Semasa menjalankan analisis faktor ini, pengkaji hanya memilih nilai *eigen* yang melebihi dari nilai satu sahaja. Manakala, untuk menganalisis nilai muatan faktor pula, nilai melebihi atau sama dengan 0.300 sahaja telah diambil kira oleh pengkaji.

Dapatan analisis eksploratori menunjukkan bahawa terdapat tiga faktor telah dilihat menonjol dengan dijelaskan di mana jumlah varians bagi ketiga-tiga faktor adalah sebanyak 65.182 peratus dari jumlah keseluruhan. Seterusnya, petunjuk korelasi matrik pula menunjukkan bahawa nilai bagi *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Aduquacy* (KMO) adalah sebanyak 0.950 dan nilai bagi *Bartletts Test of Sphericity Approx. Shi-Square* pula adalah ($X^2=6656.906$, $df=210$, $p<.000$). Dapatan ini jelas menunjukkan bahawa nilai KMO adalah berada pada tahap yang cemerlang

dan nilai signifikan pula menunjukkan ia bersesuaian untuk melaksanakan analisis faktor.

Merujuk jadual di bawah juga menunjukkan bahawa peratus varians bagi setiap faktor yang telah dikenal pasti. Peratus varians bagi faktor pertama ialah sebanyak 53.200 peratus, faktor kedua pula adalah sebanyak 6.707 peratus dan faktor ketiga adalah sebanyak 5.275. Kemudian, nilai *eigen* bagi setiap faktor berikut adalah masing-masing bernilai 11.172, 1.408 dan 1.108.

Jadual 3.13

Keputusan Analisis Faktor Eksploratori Pemuatan Faktor Amalan Etika Akademik Pensyarah bagi Kategori Tingkah Laku di Kelas

No. Item	Butiran Item	1	2	3
Faktor 1:				
EC12	Dosen biasanya terlambat tiba ke kuliah.	.702		
EC13	Dosen biasanya menamatkan sesi kuliah lebih dari waktu yang ditetapkan.	.554		
EC14	Mahasiswa tidak diabsensi dalam kuliah pada setiap kali pertemuan.	.713		
EC15	Dosen tidak memperkenalkan metode pengajaran yang baru.	.613		
EC16	Dosen tidak memberikan peluang kepada mahasiswa untuk menyampaikan pandangan mereka tentang perkuliahan.	.717		
EC18	Dosen tidak mematuhi sebagian besar dari silabus yang telah disusun.	.683		
EC19	Dosen tidak menjaga kebersihan diri dan selalu mempunyai bau badan yang amis.	.730		
EC20	Dosen kebiasaannya mengenakan pakaian yang tidak rapi serta kusut sewaktu ke kelas.	.733		

EC21	Meskipun berupaya mengendalikan kelas, Dosen selalunya menghadiri kelas dalam keadaan tidak siap.	.679		
Faktor 2:				
EC1	Kelas dimulai tanpa memberikan peluang kepada mahasiswa untuk mengemukakan pertanyaan.	.538		
EC2	Topik pengajaran tidak disampaikan pada awal kelas.	.585		
EC3	Jenaka yang tidak berkaitan dengan isi perkuliahan berlaku secara rutin di dalam kelas.	.493		
EC4	Dosen sering menggunakan kata-kata yang tidak senonoh di kelas.	.782		
EC5	Perkuliahan biasanya disudahi lebih awal-(dipercepat).	.704		
EC6	Dosen mengajar tanpa meninjau kembali bahan-bahan yang berkaitan dalam kelas.	.593		
EC7	Dosen membenarkan satu atau dua orang mahasiswa saja menguasai diskusi dalam kuliah secara rutin.	.593		
EC8	Arahan dan keperluan untuk tugas perkuliahan tidak diuraikan secara jelas kepada para mahasiswa	.602		
Faktor 3:				
EC9	Kelas tidak dimulai dengan melihat kembali sepintas lalu kuliah sebelumnya.	.649		
EC10	Jenaka yang berkaitan dengan isi perkuliahan sering dibuat di kelas.	.748		
EC11	Dosen tidak merumuskan kesimpulan topik yang dibincangkan di akhir kuliah.	.710		
EC17	Dosen meminta mahasiswa menjawab pertanyaan di kelas tidak secara sukarela.	.621		
	Nilai <i>Eigen</i>	11.172	1.408	1.108
	Peratus Varians	53.200	6.707	5.275
	<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy</i> (KMO)			.950
	<i>Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square</i>			6656.906
	Df			210
	Aras Signifikan			.000
	Peratus Jumlah Varians			65.182

D) Pengendalian Isi Perkuliahan

Jadual 3.14 di bawah menunjukkan keputusan analisis faktor yang menggunakan kaedah eksploratori pemuatan faktor bagi sembilan item kategori pengendalian isi perkuliahan di mana pengkaji telah menggunakan analisis *principal component*, kaedah *varimax* dan *Kaiser normalization*. Semasa menjalankan analisis faktor ini, pengkaji hanya memilih nilai *eigen* yang melebihi dari nilai satu sahaja. Manakala, untuk menganalisis nilai muatan faktor pula, nilai melebihi atau sama dengan 0.300 sahaja telah diambil kira oleh pengkaji.

Dapatan analisis eksploratori menunjukkan bahawa terdapat hanya satu faktor yang telah dilihat menonjol dengan dijelaskan di mana jumlah varians bagi faktor tersebut adalah sebanyak 57.407 peratus dari jumlah keseluruhan. Seterusnya, petunjuk korelasi matrik pula menunjukkan bahawa nilai bagi *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO) adalah sebanyak 0.909 dan nilai bagi *Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square* pula adalah ($X^2=2040.947$, $df=36$, $p<.000$). Dapatan ini jelas menunjukkan bahawa nilai KMO adalah berada pada tahap yang cemerlang dan nilai signifikan pula menunjukkan ia bersesuaian untuk melaksanakan analisis faktor.

Merujuk jadual di bawah juga menunjukkan bahawa peratus varians bagi faktor yang telah dikenal pasti. Peratus varians bagi faktor tersebut adalah sebanyak 57.407 peratus. Kemudian, nilai *eigen* pula adalah bernilai 5.167.

Jadual 3.14

Keputusan Analisis Faktor Eksploratori Pemuatan Faktor Amalan Etika Akademik Pensyarah bagi Kategori Pengendalian Isi Perkuliahan

No. Item	Butiran Item	1
Faktor 1:		
ED1	Dosen tidak meminta mahasiswa untuk menilai perkuliahan pada akhir semester.	.748
ED2	Dosen mendesak para mahasiswa untuk berpegang pada perspektif tertentu dalam isi perkuliahan.	.689
ED3	Pandangan berat sebelah Dosen secara profesional maupun asumsi Dosen tidak ditunjukkan dengan jelas kepada mahasiswa.	.694
ED4	Dosen sering mengemukakan pandangan yang berkaitan dengan isu keagamaan, isu politik atau isu sosial yang tidak berhubungan dengan bidang topik perkuliahan yang diajar.	.759
ED5	Dosen tidak mengetengahkan sumbangan ilmiah kaum wanita dan golongan minoritas yang berkaitan dengan perkuliahan.	.785
ED6	Dosen menekankan hafalan isi perkuliahan sehingga mengabaikan analisis serta pemikiran kritis mahasiswa.	.762
ED7	Keterkaitan antara matakuliah yang diajarkan dengan matakuliah lainnya tidak dijelaskan oleh Dosen.	.797
ED8	Hubungan antara isi perkuliahan dengan kurikulum menyeluruh fakultas tidak dijelaskan.	.818
ED9	Dosen menunjukkan sikap yang sinis terhadap topik pembelajaran.	.758
	Nilai <i>Eigen</i>	5.167
	Peratus Varians	57.407
	<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy</i> (KMO)	.909
	<i>Bartlett's Test of Sphericity Approx. Shi-Square</i>	2040.947
	Df	36
	Aras Signifikan	.000
	Peratus Jumlah Varians	57.407

E) Ujian dan Amalan Penilaian

Jadual 3.15 di bawah menunjukkan keputusan analisis faktor yang menggunakan kaedah eksploratori pemuatan faktor bagi 25 item kategori ujian dan amalan penilaian di mana pengkaji telah menggunakan analisis *principal component*, kaedah

varimax dan *Kaiser normalization*. Semasa menjalankan analisis faktor ini, pengkaji hanya memilih nilai *eigen* yang melebihi dari nilai satu sahaja. Manakala, untuk menganalisis nilai muatan faktor pula, nilai melebihi atau sama dengan 0.300 sahaja telah diambil kira oleh pengkaji.

Dapatan analisis eksploratori menunjukkan bahawa terdapat tiga faktor telah dilihat menonjol dengan dijelaskan di mana jumlah varians bagi ketiga-tiga faktor adalah sebanyak 59.286 peratus dari jumlah keseluruhan. Seterusnya, petunjuk korelasi matrik pula menunjukkan bahawa nilai bagi *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO) adalah sebanyak 0.945 dan nilai bagi *Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square* pula adalah ($X^2=6512.064$, $df=300$, $p<.000$). Dapatan ini jelas menunjukkan bahawa nilai KMO adalah berada pada tahap yang cemerlang dan nilai signifikan pula menunjukkan ia bersesuaian untuk melaksanakan analisis faktor.

Merujuk jadual di bawah juga menunjukkan bahawa peratus varians bagi setiap faktor yang telah dikenal pasti. Peratus varians bagi faktor pertama ialah sebanyak 42.288 peratus, faktor kedua pula adalah sebanyak 12.551 peratus dan faktor ketiga adalah sebanyak 4.447. Kemudian, nilai *eigen* bagi setiap faktor berikut adalah masing-masing bernilai 10.572, 3.138 dan 1.112.

Jadual 3.15

Keputusan Analisis Faktor Eksploratori Pemuatan Faktor Amalan Etika Akademik Pensyarah bagi Kategori Ujian dan Amalan Penilaian

No. Item	Butiran Item	1	2	3
Faktor 1:				
EE1	Dosen tidak memberikan tugas dan ujian kepada mahasiswa yang memerlukan kemahiran penulisan.	.720		
EE2	Pertanyaan mahasiswa pada waktu kuliah berlangsung tidak dijawab oleh Dosen.	.760		
EE3	Hasil Ujian serta tugas yang sudah diperiksa tidak dikembalikan tepat pada waktunya kepada para mahasiswa.	.670		
EE5	Soal-soal ujian tidak menggambarkan perbagai tingkat kesukaran.	.713		
EE6	Nilai mahasiswa diberikan menurut 'lengkung/kurva'.	.616		
EE7	Dosen merendahkan standar perkuliahan semata-mata untuk menjadi populer di mata mahasiswa.	.786		
EE8	Standar untuk suatu matakuliah ditetapkan begitu tinggi sehingga rata-rata mahasiswa gagal dalam matakuliah tersebut.	.762		
EE10	Penjelasan tentang dasar penilaian untuk tugas tidak diberikan kepada mahasiswa.	.764		
EE11	Dosen biasanya tidak memberikan komentar secara tertulis pada kertas ujian dan tugas mahasiswa.	.573		
EE12	Dosen membiarkan persahabatannya dengan mahasiswa sehingga mempengaruhi proses penilaian perkuliahan.	.760		
EE13	Tugas atau jawaban ujian mahasiswa berbentuk esai, tidak dibaca sekurang-kurangnya dua kali sebelum nilai ditentukan.	.677		
EE23	Dosen tidak membuat ulang kaji sebelum masa ujian.	.566		

Faktor 2:		
EE4	Penilaian perkuliahan mahasiswa secara individu diinformasikan secara terbuka sebelum nilai akhir ditentukan.	.498
EE9	Mahasiswa ditawarkan tugas secara individu yang dapat memberikan nilai lebih untuk menambah nilai akhir mereka setelah semester perkuliahan berakhir.	.658
EE14	Faktor kepribadian dan sosial mahasiswa, dipertimbangkan sewaktu pemberian nilai.	.524
EE15	Ujian akhir dilaksanakan dalam waktu kelas dan bukan dalam masa ujian resmi yang ditentukan.	.412
EE16	Keterlibatan mahasiswa dipertimbangkan semasa mahasiswa diberi nilai akhir perkuliahan.	.690
EE17	Kehadiran mahasiswa ke kelas dipertimbangkan sewaktu pemberian nilai akhir perkuliahan.	.804
EE18	Dosen tidak meminta pandangan mahasiswa tentang metode penilaian.	.529
EE19	Nama mahasiswa tidak dirahasiakan semasa dosen memeriksa tugas mahasiswa.	.619
EE24	Nilai akhir mahasiswa diumumkan secara terbuka, dengan mencantumkan nomor mahasiswa (NIM) tanpa nama.	.755
EE25	Berkas tugas dan kertas ujian mahasiswa yang sudah diperiksa, ditinggalkan disatu lokasi yang memungkinkan mahasiswa mengambilnya kembali.	.717
Faktor 3:		
EE20	Nilai akhir perkuliahan dibuat berdasarkan satu tugas atau satu ujian.	.658
EE21	Soal-soal ujian tidak dibuat berlandaskan kepada perbagai tujuan pendidikan yaitu dari hafalan fakta ke pemikiran secara kritis.	.699
EE22	Komentar berunsur jenis kelamin atau ras dalam tugas mahasiswa tidak dicegah.	.642

Nilai <i>Eigen</i>	10.572	3.138	1.112
Peratus Varians	42.288	12.551	4.447
<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy</i> (KMO)			.945
<i>Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square</i>			6512.064
Df			300
Aras Signifikan			.000
Peratus Jumlah Varians			59.286

F) Interaksi Pensyarah dan Mahasiswa di Kelas

Jadual 3.16 di bawah menunjukkan keputusan analisis faktor yang menggunakan kaedah eksploratori pemuatan faktor bagi sembilan item kategori interaksi pensyarah dan mahasiswa di kelas di mana pengkaji telah menggunakan analisis *principal component*, kaedah *varimax* dan *Kaiser normalization*. Semasa menjalankan analisis faktor ini, pengkaji hanya memilih nilai *eigen* yang melebihi dari nilai satu sahaja. Manakala, untuk menganalisis nilai muatan faktor pula, nilai melebihi atau sama dengan 0.300 sahaja telah diambil kira oleh pengkaji.

Dapatan analisis eksploratori menunjukkan bahawa terdapat hanya satu faktor sahaja telah dilihat menonjol dengan jelas dan nyata di mana jumlah varians bagi faktor tersebut adalah sebanyak 59.620 peratus dari jumlah keseluruhan. Seterusnya, petunjuk korelasi matrik pula menunjukkan bahawa nilai bagi *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO) adalah sebanyak 0.908 dan nilai bagi *Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square* pula adalah ($X^2=2522.404$, $df=36$, $p<.000$). Dapatan ini jelas menunjukkan bahawa nilai KMO adalah berada pada tahap yang cemerlang dan nilai signifikan pula menunjukkan ia bersesuaian untuk melaksanakan analisis faktor.

Merujuk jadual di bawah juga menunjukkan bahawa peratus varians bagi faktor yang telah dikenal pasti. Peratus varians bagi faktor tersebut adalah sebanyak 59.620 peratus. Kemudian, nilai *eigen* bagi faktor berikut adalah bernilai 5.366.

Jadual 3.16

Keputusan Analisis Faktor Eksploratori Pemuatan Faktor Amalan Etika Akademik Pensyarah bagi Kategori Interaksi Pensyarah dan Mahasiswa di Kelas

No. Item	Butiran Item	1
Faktor 1:		
EF1	Aturan yang menyatakan tentang keterlambatan penyerahan tugas atau tugas yang tidak disempurnakan, dosen tidak melaksanakan secara sama rata kepada semua mahasiswa.	.664
EF2	Mahasiswa tidak dibenarkan mengutarakan pendapat yang berbeda dari dosen.	.837
EF3	Dosen menunjukkan ketidaksabarannya terhadap mahasiswa yang lambat berpikir di kelas.	.854
EF4	Dosen tidak merangsang untuk bertanya sewaktu kelas berlangsung.	.876
EF5	Dosen mengeluarkan kata-kata yang merendahkan mahasiswa dalam kuliah.	.720
EF6	Dosen tidak menghafal nama semua mahasiswa di kelas.	.562
EF7	Dosen mengabaikan ketidakhahaman mahasiswa terhadap isi perkuliahan.	.849
EF8	Mahasiswa yang pemalu tidak didorong untuk berbicara di kelas.	.774
EF9	Dosen tidak mengizinkan mahasiswa untuk bertanya soalan kepada rekan-rekan mereka di kelas.	.758
	Nilai <i>Eigen</i>	5.366
	Peratus Varians	59.620
	<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy</i> (KMO)	.908
	<i>Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square</i>	2522.404
	Df	36
	Aras Signifikan	.000
	Peratus Jumlah Varians	59.620

G) Hubungan dengan Sesama Pensyarah (Rakan Sekerja)

Jadual 3.17 di bawah menunjukkan keputusan analisis faktor yang menggunakan kaedah eksploratori pemuatan faktor bagi 16 item kategori hubungan dengan sesama pensyarah (rakan sekerja) di mana pengkaji telah menggunakan analisis *principal component*, kaedah *varimax* dan *Kaiser normalization*. Semasa menjalankan analisis faktor ini, pengkaji hanya memilih nilai *eigen* yang melebihi dari nilai satu sahaja. Manakala, untuk menganalisis nilai muatan faktor pula, nilai melebihi atau sama dengan 0.300 sahaja telah diambil kira oleh pengkaji.

Dapatan analisis eksploratori menunjukkan bahawa terdapat tiga faktor telah dilihat menonjol dengan jelas dan nyata di mana jumlah varians bagi ketiga-tiga faktor adalah sebanyak 66.202 peratus dari jumlah keseluruhan. Seterusnya, petunjuk korelasi matrik pula menunjukkan bahawa nilai bagi *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO) adalah sebanyak 0.902 dan nilai bagi *Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square* pula adalah ($X^2=4738.219$, $df=120$, $p<.000$). Dapatan ini jelas menunjukkan bahawa nilai KMO adalah berada pada tahap yang cemerlang dan nilai signifikan pula menunjukkan ia bersesuaian untuk melaksanakan analisis faktor.

Merujuk jadual di bawah juga menunjukkan bahawa peratus varians bagi setiap faktor yang telah dikenal pasti. Peratus varians bagi faktor pertama ialah sebanyak 48.945 peratus, faktor kedua pula adalah sebanyak 9.946 peratus dan faktor ketiga adalah sebanyak 7.311. Kemudian, nilai *eigen* bagi setiap faktor berikut adalah masing-masing bernilai 7.831, 1.591 dan 1.170.

Jadual 3.17

Keputusan Analisis Faktor Eksploratori Pemuatan Faktor Amalan Etika Akademik Pensyarah bagi Kategori Hubungan dengan Sesama Pensyarah (Rakan Sekerja)

No. Item	Butiran Item	1	2	3
Faktor 1:				
EG1	Dosen enggan berbagi informasi tentang mahasiswa yang sama dengan rekan sekerjanya.	.834		
EG2	Dosen tidak memberitahukan kepada pihak yang bertanggungjawab bahwa rekan sekerjanya telah merendahkan standar penilaian untuk matakuliah yang diajar.	.815		
EG3	Dosen tidak memberitahukan kepada pihak yang bertanggungjawab bahwa sebagian besar isi perkuliahan rekan sekerjanya adalah bahan-bahan yang sudah ketinggalan zaman (<i>out of date</i>).	.842		
EG4	Dosen enggan berbagi silabus matakuliah dengan rekan sekerjanya.	.715		
EG5	Dosen mengelak dari berbagi ide dengan rekan sekerjanya tentang metodologi pengajaran.	.655		
EG6	Dosen enggan membenarkan rakan sekerja membuat observasi terhadap cara pengajarannya di kelas.	.693		
EG7	Dosen mengambil alih tanggungjawab matakuliah dari rekan sekerjanya yang merupakan pakar dalam bidang tersebut tanpa berdiskusi langsung tentang isi perkuliahan yang sesuai dengan rekan sekerjanya itu.	.642		
EG11	Keperluan suatu kelas agak membebani sehingga menghalangi mahasiswa kelas tersebut untuk memberikan perhatian yang sama kepada matakuliah-matakuliah lain.	.537		
EG12	Dosen enggan berbagi mengajar untuk sesuatu matakuliah.	.649		
EG13	Dosen mengelak dari berdiskusi tentang spesialisasi akademik beliau dengan rekan sekerja di kantor mereka.	.647		

Faktor 2:				
EG8	Dosen memberikan komentar yang negatif tentang matakuliah yang ditawarkan oleh rekan kerjanya dalam sebuah rapat fakultas.		.791	
EG9	Dosen memberikan komentar yang negatif tentang rekan kerjanya secara terbuka di hadapan mahasiswa.		.817	
EG10	Dosen membuat promosi untuk meningkatkan jumlah mahasiswa pada matakuliah yang diasuhnya, hingga mempengaruhi jumlah mahasiswa yang mengikuti kelas-kelas yang diajar oleh rekan sekerja di fakultas yang sama.		.457	
EG16	Dosen enggan melibatkan diri dalam rancangan kurikulum di fakultasnya.		.610	
Faktor 3:				
EG14	Dosen memberikan nasehat tanpa diminta kepada rekan sekerjanya tentang isi perkuliahan rekan tersebut.		.911	
EG15	Dosen memberikan nasihat tanpa diminta kepada rekan sekerjanya tentang metodologi pengajaran.		.917	
Nilai Eigen		7.831	1.591	1.170
Peratus Varians		48.945	9.946	7.311
<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO)</i>				.902
<i>Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square</i>				4738.219
Df				120
Aras Signifikan				.000
Peratus Jumlah Varians				66.202

H) Amalan di Luar Kelas

Jadual 3.18 di bawah menunjukkan keputusan analisis faktor yang menggunakan kaedah eksploratori pemuatan faktor bagi 18 item kategori amalan di luar kelas di mana pengkaji telah menggunakan analisis *principal component*, kaedah *varimax* dan *Kaiser normalization*. Semasa menjalankan analisis faktor ini, pengkaji hanya

memilih nilai *eigen* yang melebihi dari nilai satu sahaja. Manakala, untuk menganalisis nilai muatan faktor pula, nilai melebihi atau sama dengan 0.300 sahaja telah diambil kira oleh pengkaji.

Dapatan analisis eksploratori menunjukkan bahawa terdapat tiga faktor telah dilihat menonjol dengan jelas di mana jumlah varians bagi ketiga-tiga faktor adalah sebanyak 67.059 peratus dari jumlah keseluruhan. Seterusnya, petunjuk korelasi matrik pula menunjukkan bahawa nilai bagi *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO) adalah sebanyak 0.934 dan nilai bagi *Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square* adalah ($\chi^2=5774.544$, $df=153$, $p<.000$). Dapatan ini jelas menunjukkan bahawa nilai KMO adalah berada pada tahap yang cemerlang dan nilai signifikan pula menunjukkan ia bersesuaian untuk melaksanakan analisis faktor.

Merujuk jadual di bawah juga menunjukkan bahawa peratus varians bagi setiap faktor yang telah dikenal pasti. Peratus varians bagi faktor pertama ialah sebanyak 52.366 peratus, faktor kedua pula adalah sebanyak 8.408 peratus dan faktor ketiga adalah sebanyak 6.285. Kemudian, nilai *eigen* bagi setiap faktor berikut adalah masing-masing bernilai 9.426, 1.513 dan 1.131.

Jadual 3.18

Keputusan Analisis Faktor Eksploratori Pemuatan Faktor Amalan Etika Akademik Pensyarah bagi Kategori Amalan di Luar Kelas

No. Item	Butiran Item	1	2	3
Faktor 1:				
EH1	“Waktu untuk konsultasi” yang dijadwalkan kepada mahasiswa lazimnya tidak ditepati.	.629		
EH2	Bimbingan individual tentang hal-hal yang tidak berkaitan dengan perkuliahan, tidak diberikan kepada mahasiswa yang terdaftar untuk matakuliah seorang dosen.	.660		
EH10	Dosen menghindari dari memberi nasehat berkaitan karir atau pekerjaan apabila ditanya oleh mahasiswa.	.641		
EH11	Dosen enggan menulis surat rekomendasi apapun untuk mahasiswa beliau.	.833		
EH12	Dosen gagal menghantar surat rekomendasi yang sudah disetujui.	.789		
EH13	Dosen enggan memberi nasehat kepada mahasiswa jurusan beliau di kantornya.	.588		
EH15	Keterlibatan Dosen dalam kerja-kerja non akademik begitu besar, sehingga beliau gagal membuat persediaan bahan yang cukup untuk kuliah yang akan diajar.	.614		
EH16	Bahan-bahan terkait perkuliahan tidak dibaca untuk menambah informasi baru dalam matakuliah yang diajar.	.674		
EH17	Dosen menghindari dari membaca bahan-bahan berkaitan teknik pengajaran atau metode pengajaran.	.685		
EH18	Dosen tidak merebut peluang untuk meningkatkan kualitas pengajaran.	.741		
Faktor 2:				
EH6	Dosen membuat komentar yang mengandung unsur seks terhadap mahasiswa yang terdaftar pada matakuliah beliau.		.763	
EH7	Dosen mempunyai hubungan khusus dengan mahasiswa yang terdaftar dalam kelas beliau.		.777	

EH8	Dosen tidak merujuk mahasiswa yang mempunyai masalah tertentu kepada ahlinya (psikolog) di kampus.			.571
EH9	Dosen merendahkan-merendahkan mahasiswa yang perlu dinasehati.			.755
EH14	Dosen memperlihatkan sikap yang sinis terhadap fungsi pengajaran.			.592
Faktor 3:				
EH3	Dosen mengkritik prestasi akademik seorang mahasiswa di depan mahasiswa lain.			.531
EH4	Dosen tidak meluangkan waktu untuk mahasiswa diluar jam kelas atau jam dinas yang normal.			.828
EH5	Dosen menekankan bahwa mahasiswa tidak dibenarkan menelepon beliau di rumah dalam keadaan apapun.			.840
Nilai Eigen		9.426	1.513	1.131
Peratus Varians		52.366	8.408	6.285
<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO)</i>				.934
<i>Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square</i>				5774.544
Df				153
Aras Signifikan				.000
Peratus Jumlah Varians				67.059

3.12 Prosedur Penganalisan Data

Analisis data bagi kajian ini melibatkan dua kaedah utama iaitu statistik deskriptif dan statistik inferensi. Kedua-dua kaedah ini menggunakan perisian berkomputer iaitu *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* versi 24.0.

3.12.1 Statistik Deskriptif

Kaedah yang pertama adalah analisis statistik deskriptif di mana analisis ini digunakan untuk memerihalkan data yang dikumpul dari responden kajian. Analisis ini adalah bertujuan untuk membantu pengkaji bagi menghuraikan maklumat tentang

ciri-ciri demografi responden iaitu umur, jantina, tempoh perkhidmatan dan kelulusan akademik responden. Bagi mencapai maklumat bagi setiap demografi tersebut, analisis kekerapan, peratusan dan sebagainya dilaksanakan oleh pengkaji. Di samping itu, ukuran kecenderungan memusat seperti median, mod dan min memberi gambaran tentang kateogri para responden, manakala ukuran serakan seperti sisihan piawai dan julat pula memberi gambaran cara data tersebut berserakan antara satu sama yang lain. Pengkaji telah menggunakan penentuan petunjuk interpretasi nilai min sama ada tahap rendah, sederhana ataupun tinggi adalah berdasarkan nilai min yang telah dibangunkan oleh Jamil Ahmad (1993). Interpretasi nilai min adalah seperti Jadual 3.19 di bawah:

Jadual 3.19

Interpretasi Nilai Min

Nilai Min	Interpretasi
1.00 hingga 2.33	Tahap Rendah
2.34 hingga 3.66	Tahap Sederhana
3.67 hingga 5.00	Tahap Tinggi

3.12.2 Statistik Inferensi

Bagi kaedah kedua pula melibatkan analisis secara statistik inferensi. Bagi kaedah analisis statistik secara inferensi ini, ujian statistik dijalankan bagi mengenal pasti tahap kebarangkalian bahawa sesuatu dapatan itu terjadi secara kebetulan ataupun dipengaruhi oleh sesuatu pemboleh ubah (Cates, 1990). Bagi kajian ini, ujian statistik secara inferensi telah digunakan untuk melihat pengaruh antara pemboleh ubah bebas yang digunakan dalam kajian ini dengan pemboleh ubah bersandar. Statistik inferensi

yang digunakan dalam kajian ini adalah ANOVA sehalu, ujian-T sampel bebas, ujian Korelasi Pearson dan juga ujian Regresi Berganda.

Bagi ujian Korelasi Pearson, pengkaji melihat hubungan bagi setiap pemboleh ubah yang digunakan. Julat pekali korelasi adalah berada antara nilai -1.00 sehingga 1.00 (Pallant, 2011). Nilai 1.00 merujuk kepada hubungan positif yang sempurna, manakala nilai -1.00 merujuk kepada hubungan negatif yang sempurna. Seterusnya, Jadual 3.20 di bawah pula menunjukkan interpretasi nilai pekali Korelasi Pearson menurut Gay, Mills & Airasian (2011):

Jadual 3.20

Interpretasi Nilai Pekali Korelasi

Nilai Pekali Korelasi Pearson	Interpretasi
1.00	Sempurna
0.66 hingga 0.99	Kuat
0.36 hingga 0.65	Sederhana Kuat
0.10 hingga 0.35	Lemah
< 0.09	Tiada Hubungan

Keseluruhannya, kaedah penganalisan data kajian ini dilaksanakan bertujuan untuk memastikan objektif kajian tercapai dan menentukan sama ada hipotesis nul diterima ataupun ditolak. Jadual 3.21 di bawah menunjukkan dengan lebih jelas tentang matrik analisis data bagi setiap hipotesis kajian ini:

Jadual 3.21

Matrik Analisis Data

Bil.	Hipotesis Kajian	Analisis Data
1	Mengenal pasti tahap kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional terhadap amalan etika akademik pensyarah.	Min, Sisihan Piawai
2	Mengenal pasti perbezaan yang signifikan amalan etika akademik pensyarah berdasarkan umur.	ANOVA Sehala
3	Mengenal pasti perbezaan yang signifikan amalan etika akademik pensyarah berdasarkan jantina.	Ujian-T Sampel Bebas
4	Mengenal pasti perbezaan yang signifikan amalan etika akademik pensyarah berdasarkan tempoh perkhidmatan.	ANOVA Sehala
5	Mengenal pasti perbezaan yang signifikan amalan etika akademik pensyarah berdasarkan kelulusan akademik.	ANOVA Sehala
6	Mengenal pasti perbezaan yang signifikan kepimpinan beretika pensyarah berdasarkan umur.	ANOVA Sehala
7	Mengenal pasti perbezaan yang signifikan kepimpinan beretika pensyarah berdasarkan jantina.	Ujian-T Sampel Bebas
8	Mengenal pasti perbezaan yang signifikan kepimpinan beretika pensyarah berdasarkan tempoh perkhidmatan.	ANOVA Sehala
9	Mengenal pasti perbezaan yang signifikan kepimpinan beretika pensyarah berdasarkan kelulusan akademik.	ANOVA Sehala
10	Mengenal pasti perbezaan yang signifikan kefahaman integriti pensyarah berdasarkan umur.	ANOVA Sehala
11	Mengenal pasti perbezaan yang signifikan kefahaman integriti pensyarah berdasarkan jantina.	Ujian-T Sampel Bebas
12	Mengenal pasti perbezaan yang signifikan kefahaman integriti pensyarah berdasarkan tempoh perkhidmatan.	ANOVA Sehala
13	Mengenal pasti perbezaan yang signifikan kefahaman integriti pensyarah berdasarkan kelulusan akademik.	ANOVA Sehala
14	Mengenal pasti perbezaan yang signifikan nilai profesional pensyarah berdasarkan umur.	ANOVA Sehala
15	Mengenal pasti perbezaan yang signifikan nilai profesional pensyarah berdasarkan jantina.	Ujian-T Sampel Bebas

16	Mengenal pasti perbezaan yang signifikan nilai profesional pensyarah berdasarkan tempoh perkhidmatan.	ANOVA Sehala
17	Mengenal pasti perbezaan yang signifikan nilai profesional pensyarah berdasarkan kelulusan akademik.	ANOVA Sehala
18	Mengenal pasti hubungan yang signifikan antara kepimpinan beretika dengan amalan etika akademik pensyarah.	Korelasi Pearson
19	Mengenal pasti hubungan yang signifikan antara kefahaman integriti dengan amalan etika akademik pensyarah.	Korelasi Pearson
20	Mengenal pasti hubungan yang signifikan antara nilai profesional dengan amalan etika akademik pensyarah.	Korelasi Pearson
21	Mengenal pasti hubungan yang signifikan antara kepimpinan beretika dengan kefahaman integriti pensyarah.	Korelasi Pearson
22	Mengenal pasti hubungan yang signifikan antara kepimpinan beretika dengan nilai profesional pensyarah.	Korelasi Pearson
23	Mengenal pasti hubungan yang signifikan antara kefahaman integriti dengan nilai profesional pensyarah.	Korelasi Pearson
24	Mengenal pasti pengaruh yang signifikan kepimpinan beretika dan kefahaman integriti terhadap amalan etika akademik pensyarah.	Regresi Berganda
25	Mengenal pasti pengaruh yang signifikan kefahaman integriti dan nilai profesional terhadap amalan etika akademik pensyarah.	Regresi Berganda
26	Mengenal pasti pengaruh yang signifikan kepimpinan beretika dan nilai profesional terhadap amalan etika akademik pensyarah.	Regresi Berganda
27	Mengenal pasti pengaruh yang signifikan kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional ke atas amalan etika akademik pensyarah.	Regresi Berganda

3.13 Rumusan

Secara keseluruhannya, bab ini telah membincangkan topik-topik kajian berkaitan reka bentuk kajian yang digunakan, bilangan populasi dan persampelan, instrumen kajian, kesahan dan kebolehpercayaan instrumen, kajian rintis dan prosedur penganalisan data yang telah dikumpulkan oleh pengkaji. Oleh itu, pada bab yang keempat, keputusan akan diperolehi sama ada hipotesis nul diterima ataupun ditolak berdasarkan kepada aras signifikan iaitu $< .05$. Hipotesis yang telah dibentuk oleh pengkaji akan diuji dengan menggunakan kaedah yang telah ditetapkan. Oleh itu, setiap kaedah yang digunakan haruslah bertepatan dengan setiap hipotesis yang dibina bagi mendapatkan hasil yang tepat dan bermakna.



BAB EMPAT

DAPATAN KAJIAN

4.1 Pendahuluan

Bab ini menjelaskan dapatan kajian berdasarkan kepada maklumat yang diperolehi daripada maklum balas responden melalui borang soal selidik yang telah dianalisis berdasarkan kepada hipotesis yang telah dibentuk pada awal kajian. Bab ini menunjukkan analisis secara deskriptif bahagian demografi berkenaan taburan kekerapan dan peratusan responden serta skor min dan sisihan piawai bagi mengenal pasti tahap kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional terhadap amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah.

Seterusnya, analisis inferensi juga turut dilakukan bagi mengenal pasti perbezaan yang signifikan amalan etika akademik pensyarah, kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional berdasarkan umur, jantina, tempoh perkhidmatan dan juga kelulusan akademik. Selain itu, analisis kajian juga adalah bertujuan untuk mengenal pasti hubungan yang signifikan antara kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional dengan amalan etika akademik pensyarah. Analisis kajian juga bertujuan untuk mengenal pasti hubungan yang signifikan antara kepimpinan beretika dengan kefahaman integriti, mengenal pasti hubungan yang signifikan antara kepimpinan beretika dengan nilai profesional serta mengenal pasti hubungan yang signifikan antara kefahaman integriti dengan nilai profesional.

Berikutnya, pengkaji juga turut mengkaji pengaruh yang signifikan kepimpinan beretika dan kefahaman integriti terhadap amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah, mengenal pasti pengaruh yang signifikan kefahaman integriti dan nilai

profesional terhadap amalan etika akademik pensyarah dan juga mengenal pasti pengaruh yang signifikan kepimpinan beretika dan nilai profesional terhadap amalan etika akademik pensyarah. Akhir sekali, kajian ini adalah bertujuan untuk mengenal pasti pengaruh yang signifikan kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional terhadap amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah. Secara keseluruhannya, bab ini adalah bertujuan untuk menjawab segala persoalan kajian yang telah ditetapkan pada awal kajian.

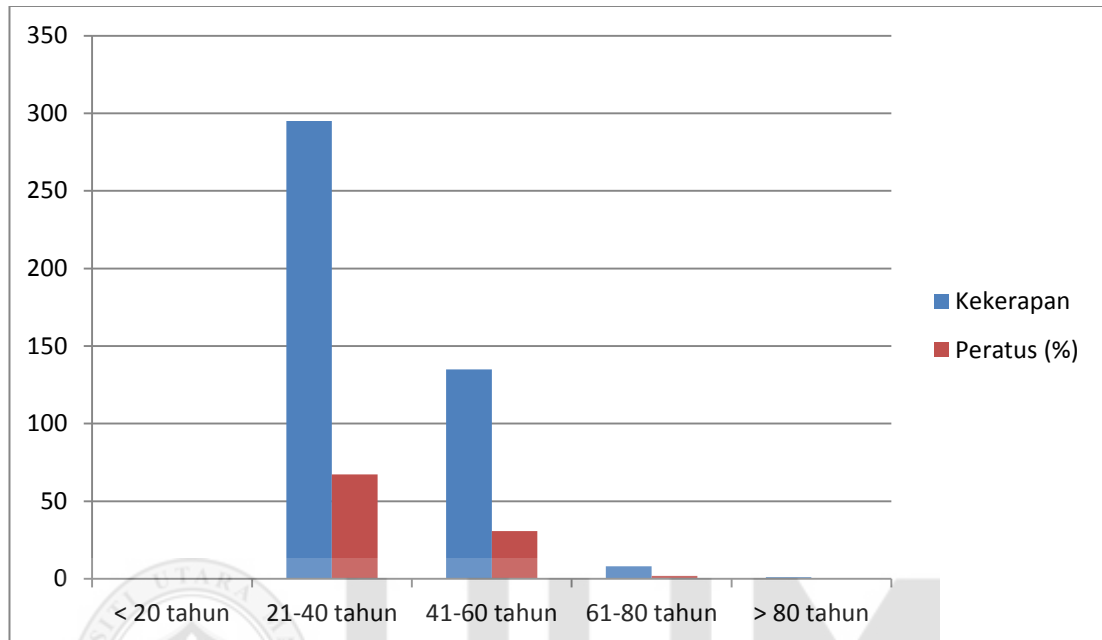
4.2 Responden Kajian

Seramai 450 orang pensyarah yang telah dipilih secara rawak oleh pengkaji mengikut PTKIN yang terlibat iaitu UIN Ar Raniry, IAIN Langsa, IAIN Lhokseumawe, STAIN Meulaboh dan STAIN Takengon. Daripada jumlah tersebut, hanya 439 orang pensyarah sahaja yang telah diambil kira untuk tujuan analisis bagi kajian. Hal ini demikian kerana, terdapat beberapa responden yang tidak memberikan maklumat dengan sempurna dan lengkap dalam borang soal selidik yang telah diedarkan kepada mereka.

4.3 Maklumat Demografi Pensyarah

Kumpulan pensyarah di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) Aceh, Indonesia merupakan responden yang utama bagi kajian ini. Tindak balas daripada responden di PTKIN tersebut telah memberi gambaran sebenar berkaitan dengan amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah. Bagi mencapai matlamat tersebut, sebanyak 439 orang pensyarah telah dijadikan sebagai responden kajian ini.

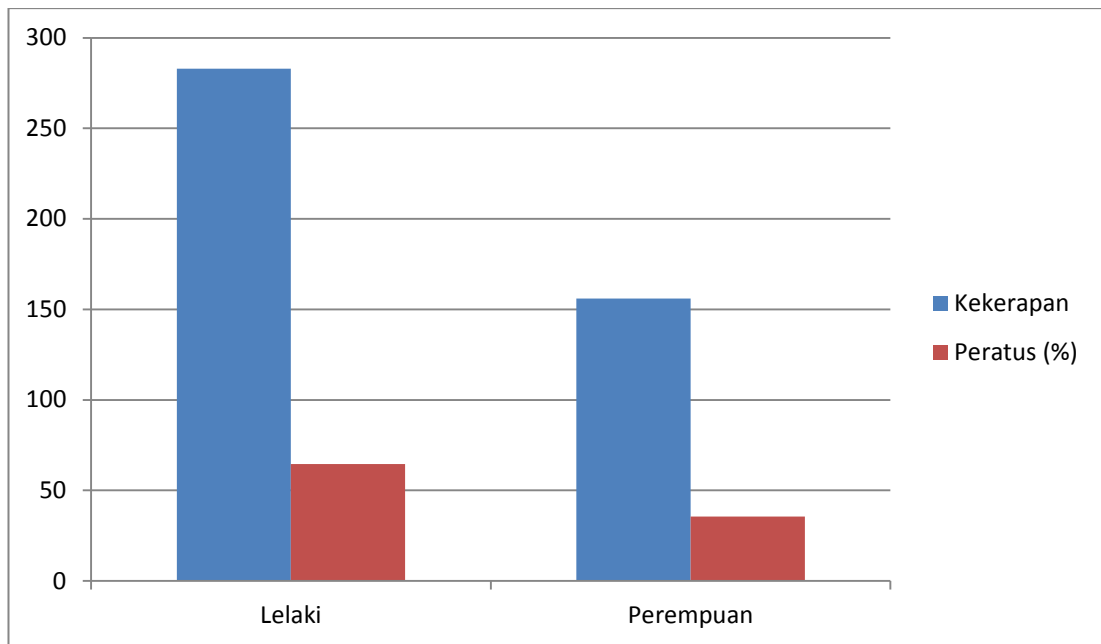
Kekerapan dan peratus mengikut umur adalah seperti yang telah ditunjukkan pada Rajah 4.1.



Rajah 4.1. Umur Responden

Berdasarkan Rajah 4.1 di atas, keputusan mendapati bahawa responden yang terlibat dalam lingkungan 21 hingga 40 tahun adalah seramai 295 orang (67.2 peratus), 41 tahun hingga 60 tahun adalah seramai 135 orang (30.8 peratus), 61 hingga 80 tahun adalah seramai lapan orang (1.8 peratus). Seterusnya, umur responden yang melebihi 80 tahun adalah hanya seorang (0.2 peratus) sahaja. Manakala, umur responden yang kurang daripada 20 tahun adalah tiada di PTKIN tersebut.

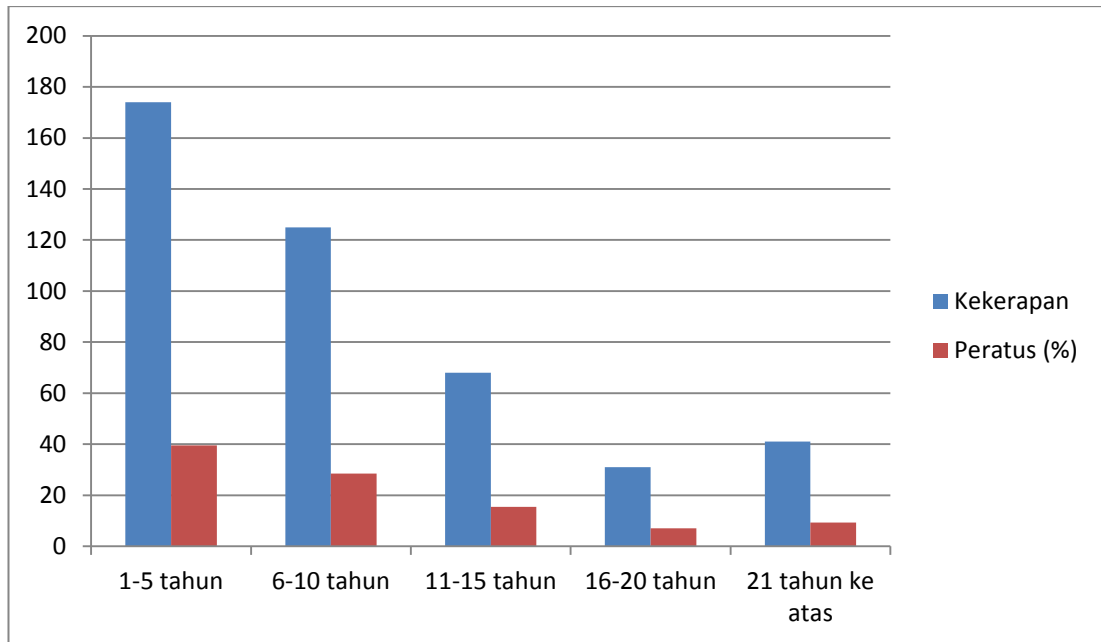
Kekerapan dan peratus mengikut jantina adalah seperti yang telah ditunjukkan pada Rajah 4.2.



Rajah 4.2. Jantina Responden

Berdasarkan Rajah 4.2 di atas, kajian ini telah dijalankan terhadap 439 orang responden di mana responden lelaki adalah seramai 283 orang (64.5 peratus). Manakala, responden perempuan adalah seramai 156 orang (35.5 peratus) daripada jumlah keseluruhan. Dapatan ini membuktikan bahawa bilangan responden lelaki melebihi bilangan responden perempuan seramai 127 orang responden (29.0 peratus).

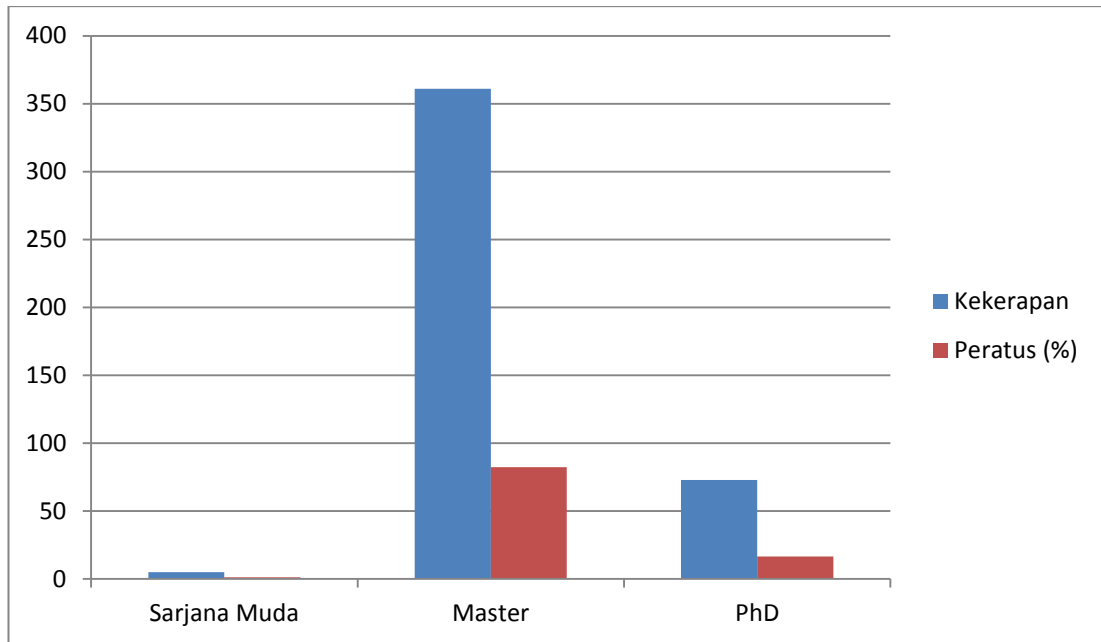
Seterusnya, kekerapan dan peratus bagi tempoh perkhidmatan responden yang dipilih dalam kajian ini adalah seperti Rajah 4.3.



Rajah 4.3. Tempoh Perkhidmatan Responden

Mengikut Rajah 4.3 di atas, tempoh responden yang paling lama berkhidmat di PTKIN adalah 21 tahun dan ke atas iaitu seramai 41 orang responden iaitu (9.3 peratus). Kemudian, bilangan responden yang baru berkhidmat antara satu tahun sehingga lima tahun ialah paling ramai iaitu 174 orang (39.6 peratus). Seterusnya, responden yang berkhidmat antara enam tahun sehingga sepuluh tahun, 11 tahun sehingga 15 tahun dan 16 tahun sehingga 20 tahun masing-masing adalah seramai 125 orang (28.5 peratus), 68 orang (15.5 peratus) dan 31 orang (7.1 peratus). Dapatan ini menunjukkan bahawa sebahagian besar daripada responden dalam kajian ini terdiri daripada pensyarah yang baru berkhidmat sekitar satu tahun sehingga lima tahun.

Sementara itu, kekerapan dan peratus bagi setiap peringkat kelulusan akademik responden seperti yang telah dipaparkan dalam Rajah 4.4.



Rajah 4.4. Kelulusan Akademik Responden

Berdasarkan Rajah 4.4 di atas, seramai lima orang responden (1.1 peratus) mempunyai kelulusan akademik dari Sarjana Muda. Kemudian, seramai 361 orang responden (82.2 peratus) memiliki Master dalam kelulusan akademik. Akhir sekali, seramai 73 orang responden (16.6 peratus) mempunyai kelulusan akademik dari Ijazah Doktor Falsafah (Phd). Secara keseluruhannya, dapatan ini menunjukkan bahawa sebahagian besar responden dalam kajian ini terdiri daripada pensyarah yang berkelulusan akademik peringkat Master.

4.4 Tahap Kepimpinan Beretika, Kefahaman Integriti Dan Nilai Profesional Terhadap Amalan Etika Akademik

Analisis tahap kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional terhadap amalan etika akademik pensyarah dilihat berdasarkan nilai min dan juga nilai sisihan piawai yang terhasil daripada tindak balas 439 responden dalam kalangan pensyarah di PTKIN. Jumlah min yang diperolehi telah memberi gambaran

kepada tahap kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional terhadap amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah.

Setiap tahap kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional pada asalnya diukur dengan menggunakan skala Likert satu (1) sehingga skala Likert lima (5). Kemudian, setiap skala tersebut diklasifikasikan kepada tiga tahap iaitu tahap tinggi, tahap sederhana dan juga rendah. Tahap tinggi merujuk kepada skor min sekitar 3.67 hingga 5.00, tahap sederhana merujuk kepada skor min sekitar 2.34 hingga 3.66 dan tahap rendah pula merujuk kepada skor min sekitar 1.00 hingga 2.33. Jadual 4.1 menunjukkan tahap kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional dalam kalangan pensyarah secara keseluruhannya.

Jadual 4.1

Keputusan Analisis Tahap Tahap Kepimpinan Beretika, Kefahaman Integriti Dan Nilai Profesional Dalam Kalangan Pensyarah

No.	Dimensi	Min	SP
1.	Kepimpinan Beretika	3.39	0.39
2.	Kefahaman Integriti	4.27	0.38
3.	Nilai Profesional	3.90	0.41

Jadual 4.1 menunjukkan tahap kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional terhadap amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah secara keseluruhannya. Berdasarkan analisis yang telah dijalankan, secara keseluruhannya skor min bagi ketiga-tiga dimensi iaitu kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional berada pada tahap yang tinggi ($M=3.82$, $SP=.29$). Dapatan bagi dimensi kefahaman integriti adalah berada pada tahap yang tinggi ($M=4.27$, $SP=.38$), begitu juga dengan dimensi nilai profesional juga menunjukkan tahap yang tinggi

($M=3.90$, $SP=.41$). Manakala, bagi dimensi kepimpinan beretika pula hanya berada pada tahap yang sederhana sahaja ($M=3.39$, $SP=.39$).

4.5 Analisis Inferensi

Analisis statistik inferensi digunakan untuk menguji perbezaan yang signifikan amalan etika akademik pensyarah, kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional berdasarkan berdasarkan faktor demografi iaitu umur, jantina, tempoh perkhidmatan dan kelulusan akademik. Di samping itu, analisis ini digunakan untuk mengenal pasti hubungan yang signifikan antara kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional dengan amalan etika akademik pensyarah. Analisis ini juga bertujuan untuk mengenal pasti hubungan yang signifikan antara kepimpinan beretika dengan kefahaman integriti, mengenal pasti hubungan yang signifikan antara kepimpinan beretika dengan nilai profesional serta mengenal pasti hubungan yang signifikan antara kefahaman integriti dengan nilai profesional.

Berikutnya, pengkaji juga turut mengkaji pengaruh yang signifikan kepimpinan beretika dan kefahaman integriti terhadap amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah, mengenal pasti pengaruh yang signifikan kefahaman integriti dan nilai profesional terhadap amalan etika akademik pensyarah dan juga mengenal pasti pengaruh yang signifikan kepimpinan beretika dan nilai profesional terhadap amalan etika akademik pensyarah. Selain itu, analisis ini juga digunakan untuk mengkaji pengaruh ketiga-tiga pemboleh ubah tidak bersandar iaitu kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional terhadap amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah PTKIN di Aceh, Indonesia.

4.5.1 Analisis Perbezaan

Analisis perbezaan telah digunakan oleh pengkaji untuk mengenal pasti perbezaan amalan etika akademik, kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional dalam kalangan pensyarah berdasarkan maklumat demografi seperti umur, jantina, tempoh perkhidmatan dan juga kelulusan akademik. Segala dapatan analisis tersebut telah dibincangkan pada setiap bahagian di bawah.

4.5.1.1 Perbezaan Amalan Etika Akademik Pensyarah Berdasarkan Umur

Bagi hipotesis yang pertama, analisis varian (ANOVA) sehala telah digunakan untuk mengenal pasti perbezaan yang signifikan amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah berdasarkan umur kerana data ini mempunyai satu pemboleh ubah bersandar yang selanjur dan satu pemboleh ubah bebas yang nominal dengan mempunyai pelbagai kumpulan umur.

H₀₁ : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan amalan etika akademik pensyarah berdasarkan umur.

Jadual 4.2 di bawah menunjukkan keputusan analisis ujian ANOVA sehala amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah berdasarkan umur. Setelah analisis statistik dijalankan, keputusan ujian Levene adalah tidak signifikan ($p > .05$). Keputusan ini adalah dilihat telah memenuhi andaian kehomogenan varians antara amalan etika akademik pensyarah dengan peringkat umur. Dapatan analisis ujian ANOVA sehala menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah berdasarkan umur [$F = .91, p > .05 (.64)$]. Dapatan ini menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang

signifikan amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah antara kumpulan-kumpulan responden berdasarkan umur pensyarah. Oleh itu, dapatan ini telah menerima hipotesis nul (H_0I) yang menyatakan bahawa tidak terdapat perbezaan amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah berdasarkan umur.

Jadual 4.2

Analisis ANOVA Sehala Amalan Etika Akademik Pensyarah Terhadap Umur

	Sumber	SS	Df	MS	F	Sig.
Amalan Etika Akademik Pensyarah	Antara Kumpulan	12.71	42	.30	.91	.64
	Dalam Kumpulan	132.35	396	.33		
	Jumlah	145.07	438			

Berdasarkan keputusan jadual 4.2 di atas, analisis menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan pada amalan etika akademik pensyarah antara kumpulan responden berdasarkan peringkat umur pensyarah.

4.5.1.2 Perbezaan Amalan Etika Akademik Pensyarah Berdasarkan Jantina

Bagi hipotesis yang kedua, analisis ujian-T sampel bebas telah digunakan untuk mengenal pasti perbezaan yang signifikan amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah berdasarkan jantina.

H_02 : *Tidak terdapat perbezaan yang signifikan amalan etika akademik pensyarah berdasarkan jantina.*

Jadual 4.3 telah menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah berdasarkan jantina [(t = .54; p > .05 (.59)]. Keadaan ini juga sama bagi kesemua konstruk amalan etika akademik pensyarah yang dikaji di mana kelapan-lapan konstruk tersebut menunjukkan tidak wujudnya sebarang perbezaan bagi kedua-dua jantina iaitu lelaki dan perempuan. Walau bagaimanapun, amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah lelaki ($\bar{X} = 3.49$) dilihat berada pada tahap yang tinggi sedikit berbanding dengan amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah perempuan ($\bar{X} = 3.45$). Hal ini menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan amalan etika dalam kalangan pensyarah berdasarkan jantina. Oleh itu, kajian ini telah menerima hipotesis nul (H_02) yang menyatakan tidak terdapat perbezaan yang signifikan amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah berdasarkan jantina.

Jadual 4.3

Analisis Ujian-T Sampel Bebas Amalan Etika Akademik Pensyarah Berdasarkan Jantina

	Jantina	N	Mean Rank	t	Sig.
Amalan Etika Akademik	Lelaki	283	3.49		
	Perempuan	156	3.45		
Pensyarah	Jumlah	439		.54	.59
Persiapan Awal	Lelaki	283	3.42		
Matakuliah	Perempuan	156	3.46		
	Jumlah	439		-.59	.56
Hari Pertama Kuliah	Lelaki	283	3.63		
	Perempuan	156	3.55		
	Jumlah	439		1.14	.26
Tingkah Laku Di Kelas	Lelaki	283	3.68		
	Perempuan	156	3.60		
	Jumlah	439		1.09	.27
Pengendalian Isi Perkuliahan	Lelaki	283	3.42		
	Perempuan	156	3.43		
	Jumlah	439		.03	.98
Ujian Dan Amalan Penilaian	Lelaki	283	3.15		
	Perempuan	156	3.09		
	Jumlah	439		.73	.47

Interaksi Pensyarah Dan Mahasiswa Di Kelas	Lelaki	283	3.55		
	Perempuan	156	3.59		
	Jumlah	439		-.63	.53
Hubungan Dengan Sesama Pensyarah (Rakan Sekerja)	Lelaki	283	3.49		
	Perempuan	156	3.51		
	Jumlah	439		-.25	.79
Amalan Di Luar Kelas	Lelaki	283	3.70		
	Perempuan	156	3.64		
	Jumlah	439		.92	.36

4.5.1.3 Perbezaan Amalan Etika Akademik Pensyarah Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan

Bagi hipotesis yang ketiga, analisis varian (ANOVA) sehala telah digunakan untuk mengenal pasti perbezaan yang signifikan amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah berdasarkan tempoh perkhidmatan.

H_03 : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan amalan etika akademik pensyarah berdasarkan tempoh perkhidmatan.

Jadual 4.4 di bawah menunjukkan keputusan analisis ujian ANOVA sehala amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah berdasarkan tempoh perkhidmatan. Setelah analisis statistik dijalankan, keputusan ujian Levene adalah tidak signifikan ($p > .05$). Keputusan ini adalah dilihat telah memenuhi andaian kehomogenan varians antara amalan etika akademik pensyarah dengan tempoh perkhidmatan. Dapatan analisis ujian ANOVA sehala menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah berdasarkan tempoh perkhidmatan [$F = 1.71, p > .05 (.15)$]. Dapatan ini menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah antara kumpulan-kumpulan responden berdasarkan tempoh perkhidmatan.

Oleh itu, dapatan ini telah menerima hipotesis nul (H_03) yang menyatakan bahawa tidak terdapat perbezaan amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah berdasarkan tempoh perkhidmatan.

Jadual 4.4

Analisis ANOVA Sehala Amalan Etika Akademik Pensyarah Terhadap Tempoh Perkhidmatan

	Sumber	SS	Df	MS	F	Sig.
Amalan Etika Akademik	Antara Kumpulan	2.25	4	.56	1.71	.15
Pensyarah	Dalam Kumpulan	142.81	434	.33		
	Jumlah	145.07	438			

4.5.1.4 Perbezaan Amalan Etika Akademik Pensyarah Berdasarkan Kelulusan Akademik

Bagi hipotesis yang keempat, analisis varian (ANOVA) sehala telah digunakan untuk mengenal pasti perbezaan yang signifikan amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah berdasarkan kelulusan akademik.

H_04 : *Tidak terdapat perbezaan yang signifikan amalan etika akademik pensyarah berdasarkan kelulusan akademik.*

Jadual 4.5 di bawah menunjukkan keputusan analisis ujian ANOVA sehala amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah berdasarkan kelulusan akademik. Setelah analisis statistik dijalankan, keputusan ujian *Levene* adalah tidak signifikan ($p > .05$). Keputusan ini adalah dilihat telah memenuhi andaian kehomogenan varians antara amalan etika akademik pensyarah dengan kelulusan akademik. Dapatan analisis ujian

ANOVA sehal menunjukkan bahawa terdapat perbezaan yang signifikan amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah berdasarkan kelulusan akademik [$F = 3.75, p < .05 (.02)$]. Dapatan ini menunjukkan bahawa wujudnya perbezaan yang signifikan amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah antara kumpulan-kumpulan responden berdasarkan kelulusan akademik. Oleh itu, dapatan ini telah menolak hipotesis nul (H_04) yang menyatakan bahawa tidak terdapat perbezaan amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah berdasarkan kelulusan akademik.

Jadual 4.5

Analisis ANOVA Sehal Amalan Etika Akademik Pensyarah Terhadap Kelulusan Akademik

	Sumber	SS	Df	MS	F	Sig.
Amalan Etika Akademik Pensyarah	Antara Kumpulan Dalam Kumpulan	2.45	2	1.23	3.75	.02
	Jumlah	142.62	436	.33		
		145.07	438			

4.5.1.5 Perbezaan Kepimpinan Beretika Pensyarah Berdasarkan Umur

Bagi hipotesis yang kelima, analisis varian (ANOVA) sehal telah digunakan untuk mengenal pasti perbezaan yang signifikan kepimpinan beretika dalam kalangan pensyarah berdasarkan umur.

H_05 : *Tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepimpinan beretika pensyarah berdasarkan umur.*

Jadual 4.6 di bawah menunjukkan keputusan ujian ANOVA satu hala kepimpinan beretika dalam kalangan pensyarah berdasarkan peringkat umur. Setelah analisis

statistik dijalankan, keputusan ujian *Levene* adalah tidak signifikan ($p > .05$). Keputusan ini adalah dilihat telah memenuhi andaian kehomogenan varians antara kepimpinan beretika pensyarah dan peringkat umur. Keputusan analisis telah menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepimpinan beretika dalam kalangan pensyarah berdasarkan peringkat umur [$F = 1.13, p > .05 (.28)$]. Dapatan ini menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepimpinan beretika dalam kalangan pensyarah antara kumpulan-kumpulan responden berdasarkan umur pensyarah. Oleh itu, dapatan ini telah menerima hipotesis nul (H_05) yang menyatakan bahawa tidak terdapat perbezaan kepimpinan beretika dalam kalangan pensyarah berdasarkan umur.

Jadual 4.6

Analisis ANOVA Sehala Kepimpinan Beretika Pensyarah Terhadap Umur

Sumber	SS	Df	MS	F	Sig.
Antara Kumpulan	7.13	42	.17	1.13	.28
Dalam Kumpulan	59.76	396	.15		
Jumlah	66.89	438			

* $p < 0.05$

4.5.1.6 Perbezaan Kepimpinan Beretika Pensyarah Berdasarkan Jantina

Bagi hipotesis yang keenam, analisis ujian-T sampel bebas telah digunakan untuk mengenal pasti perbezaan yang signifikan kepimpinan beretika dalam kalangan pensyarah berdasarkan jantina.

H_06 : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepimpinan beretika pensyarah berdasarkan jantina.

Jadual 4.7 telah menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap kepimpinan beretika dalam kalangan pensyarah berdasarkan jantina [(t = 1.28; p > .05 (.20)]. Walau bagaimanapun, keputusan ini menunjukkan bahawa tahap kepimpinan beretika dalam kalangan pensyarah lelaki ($\bar{X} = 3.40$) dilihat berada pada tahap yang tinggi sedikit berbanding dengan kepimpinan beretika dalam kalangan pensyarah perempuan ($\bar{X} = 3.35$). Hal ini menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepimpinan beretika dalam kalangan pensyarah berdasarkan jantina. Oleh itu, kajian ini telah menerima hipotesis nul (H_0) yang menyatakan tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepimpinan beretika dalam kalangan pensyarah berdasarkan jantina.

Jadual 4.7

Analisis Ujian-T Sampel Bebas Kepimpinan Beretika Pensyarah Terhadap Jantina

Jantina	N	Min	SP	Df	t	P
Lelaki	283	3.40	.37	437	1.28	.20
Perempuan	156	3.35	.41			

* $p < 0.05$

4.5.1.7 Perbezaan Kepimpinan Beretika Pensyarah Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan

Bagi hipotesis yang ketujuh, analisis varian (ANOVA) sehala telah digunakan untuk mengenal pasti perbezaan yang signifikan kepimpinan beretika dalam kalangan pensyarah berdasarkan tempoh perkhidmatan.

H_07 : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepimpinan beretika pensyarah berdasarkan tempoh perkhidmatan.

Jadual 4.8 di bawah menunjukkan keputusan ujian ANOVA satu hala kepimpinan beretika dalam kalangan pensyarah berdasarkan tempoh perkhidmatan. Setelah analisis statistik dijalankan, keputusan ujian *Levene* adalah tidak signifikan ($p > .05$). Keputusan ini adalah dilihat telah memenuhi andaian kehomogenan varians antara kepimpinan beretika pensyarah dan tempoh perkhidmatan. Keputusan analisis telah menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepimpinan beretika dalam kalangan pensyarah berdasarkan tempoh perkhidmatan [$F = 1.55, p > .05 (.19)$]. Dapatan ini menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepimpinan beretika dalam kalangan pensyarah antara kumpulan-kumpulan responden berdasarkan tempoh perkhidmatan pensyarah. Oleh itu, dapatan ini telah menerima hipotesis nul (H_0) yang menyatakan bahawa tidak terdapat perbezaan kepimpinan beretika dalam kalangan pensyarah berdasarkan tempoh perkhidmatan.

Jadual 4.8

Analisis ANOVA Sehala Kepimpinan Beretika Pensyarah Terhadap Tempoh Perkhidmatan

Sumber	SS	Df	MS	F	Sig.
Antara Kumpulan	.94	4	.24	1.55	.19
Dalam Kumpulan	65.95	434	.15		
Jumlah	66.89	438			

* $p < 0.05$

4.5.1.8 Perbezaan Kepimpinan Beretika Pensyarah Berdasarkan Kelulusan Akademik

Bagi hipotesis yang kelapan, analisis varian (ANOVA) sehala telah digunakan untuk mengenal pasti perbezaan yang signifikan kepimpinan beretika dalam kalangan pensyarah berdasarkan kelulusan akademik.

$H_0\delta$: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepimpinan beretika pensyarah berdasarkan kelulusan akademik.

Jadual 4.9 di bawah menunjukkan keputusan ujian ANOVA satu hala kepimpinan beretika dalam kalangan pensyarah berdasarkan kelulusan akademik. Setelah analisis statistik dijalankan, keputusan ujian *Levene* adalah tidak signifikan ($p > .05$). Keputusan ini adalah dilihat telah memenuhi andaian kehomogenan varians antara kepimpinan beretika pensyarah dengan kelulusan akademik. Keputusan analisis telah menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepimpinan beretika dalam kalangan pensyarah berdasarkan kelulusan akademik [$F = 1.42, p > .05 (.24)$]. Dapatan ini menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepimpinan beretika dalam kalangan pensyarah antara kumpulan-kumpulan responden berdasarkan kelulusan akademik pensyarah. Oleh itu, dapatan ini telah menerima hipotesis nul ($H_0\delta$) yang menyatakan bahawa tidak terdapat perbezaan kepimpinan beretika dalam kalangan pensyarah berdasarkan kelulusan akademik.

Jadual 4.9

Analisis ANOVA Sehala Kepimpinan Beretika Pensyarah Terhadap Kelulusan Akademik

Sumber	SS	Df	MS	F	Sig.
Antara Kumpulan	.43	2	.22	1.42	.24
Dalam Kumpulan	66.46	436	.15		
Jumlah	66.89	438			

* $p < 0.05$

4.5.1.9 Perbezaan Kefahaman Integriti Pensyarah Berdasarkan Umur

Bagi hipotesis yang kesembilan, analisis varian (ANOVA) sehala telah digunakan untuk mengenal pasti perbezaan yang signifikan kefahaman integriti dalam kalangan pensyarah berdasarkan umur.

H_09 : *Tidak terdapat perbezaan yang signifikan kefahaman integriti pensyarah berdasarkan umur.*

Jadual 4.10 di bawah menunjukkan keputusan ujian ANOVA satu hala kefahaman integriti dalam kalangan pensyarah berdasarkan peringkat umur. Setelah analisis statistik dijalankan, keputusan ujian *Levene* adalah tidak signifikan ($p > .05$). Keputusan ini adalah dilihat telah memenuhi andaian kehomogenan varians antara kefahaman integriti pensyarah dengan peringkat umur. Keputusan analisis telah menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan kefahaman integriti dalam kalangan pensyarah berdasarkan peringkat umur [$F = .81, p > .05 (.79)$]. Dapatan ini menunjukkan bahawa tidak wujud sebarang perbezaan yang signifikan kefahaman integriti dalam kalangan pensyarah antara kumpulan-kumpulan responden berdasarkan peringkat umur pensyarah. Oleh itu, dapatan ini telah menerima hipotesis nul (H_09) yang menyatakan bahawa tidak terdapat perbezaan kefahaman integriti dalam kalangan pensyarah berdasarkan peringkat umur.

Jadual 4.10

Analisis ANOVA Sehala Kefahaman Integriti Pensyarah Terhadap Umur

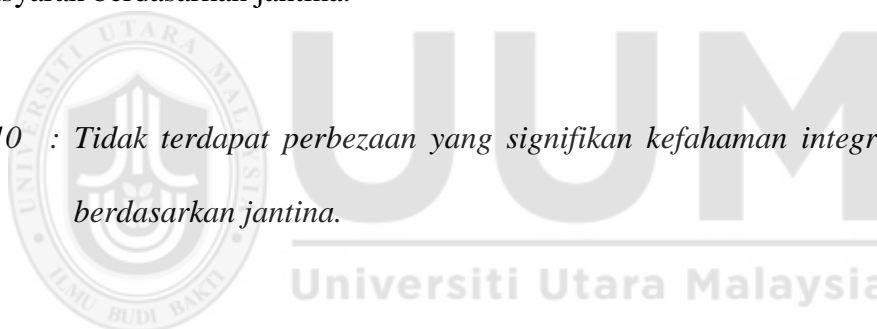
Sumber	SS	Df	MS	F	Sig.
Antara Kumpulan	5.25	42	.13	.81	.79
Dalam Kumpulan	60.95	396	.15		
Jumlah	66.20	438			

* $p < 0.05$

4.5.1.10 Perbezaan Kefahaman Integriti Pensyarah Berdasarkan Jantina

Bagi hipotesis yang kesepuluh, analisis ujian-T sampel bebas telah digunakan untuk mengenal pasti perbezaan yang signifikan kefahaman integriti dalam kalangan pensyarah berdasarkan jantina.

H_{010} : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan kefahaman integriti pensyarah berdasarkan jantina.



Jadual 4.11 telah menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap kefahaman integriti dalam kalangan pensyarah berdasarkan jantina [($t = 1.59$; $p > .05$ (.11)]. Walau bagaimanapun, tahap kefahaman integriti dalam kalangan pensyarah lelaki ($\bar{X} = 4.29$) dilihat berada pada tahap yang tinggi sedikit berbanding dengan kefahaman integriti dalam kalangan pensyarah perempuan ($\bar{X} = 4.23$). Keadaan ini menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan kefahaman integriti dalam kalangan pensyarah berdasarkan jantina. Oleh itu, kajian ini telah menerima hipotesis nul (H_{010}) yang menyatakan tidak terdapat perbezaan yang signifikan kefahaman integriti dalam kalangan pensyarah berdasarkan jantina.

Jadual 4.11

Analisis Ujian-T Sampel Bebas Kefahaman Integriti Pensyarah Terhadap Jantina

Jantina	N	Min	SP	Df	t	P
Lelaki	283	4.29	.39	437	1.59	.11
Perempuan	156	4.23	.36			

* $p < 0.05$

4.5.1.11 Perbezaan Kefahaman Integriti Pensyarah Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan

Bagi hipotesis yang kesebelah, analisis varian (ANOVA) sehala telah digunakan untuk mengenal pasti perbezaan yang signifikan kefahaman integriti dalam kalangan pensyarah berdasarkan tempoh perkhidmatan.

H_{011} : *Tidak terdapat perbezaan yang signifikan kefahaman integriti pensyarah berdasarkan tempoh perkhidmatan.*

Jadual 4.12 di bawah menunjukkan keputusan ujian ANOVA satu hala kefahaman integriti dalam kalangan pensyarah berdasarkan tempoh perkhidmatan. Setelah analisis statistik dijalankan, keputusan ujian *Levene* adalah tidak signifikan ($p > .05$). Keputusan ini adalah dilihat telah memenuhi andaian kehomogenan varians antara kefahaman integriti pensyarah dengan tempoh perkhidmatan. Keputusan analisis telah menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan kefahaman integriti dalam kalangan pensyarah berdasarkan tempoh perkhidmatan [$F = .19, p > .05 (.94)$]. Dapatan ini menunjukkan bahawa tidak wujud sebarang perbezaan yang signifikan kefahaman integriti dalam kalangan pensyarah antara kumpulan-kumpulan responden berdasarkan tempoh perkhidmatan pensyarah. Oleh itu, dapatan ini telah

menerima hipotesis nul (H_011) yang menyatakan bahawa tidak terdapat perbezaan kefahaman integriti dalam kalangan pensyarah berdasarkan tempoh perkhidmatan.

Jadual 4.12

Analisis ANOVA Sehala Kefahaman Integriti Pensyarah Terhadap Tempoh Perkhidmatan

Sumber	SS	Df	MS	F	Sig.
Antara Kumpulan	.12	4	.03	.19	.94
Dalam Kumpulan	66.08	434	.15		
Jumlah	66.20	438			

* $p < 0.05$

4.5.1.12 Perbezaan Kefahaman Integriti Pensyarah Berdasarkan Kelulusan Akademik

Bagi hipotesis yang kedua belas, analisis varian (ANOVA) sehala telah digunakan untuk mengenal pasti perbezaan yang signifikan kefahaman integriti dalam kalangan pensyarah berdasarkan kelulusan akademik.

H_012 : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan kefahaman integriti pensyarah berdasarkan kelulusan akademik.

Jadual 4.13 di bawah menunjukkan keputusan ujian ANOVA satu hala kefahaman integriti dalam kalangan pensyarah berdasarkan kelulusan akademik. Setelah analisis statistik dijalankan, keputusan ujian *Levene* adalah tidak signifikan ($p > .05$). Keputusan ini adalah dilihat telah memenuhi andaian kehomogenan varians antara kefahaman integriti pensyarah dengan kelulusan akademik. Keputusan analisis telah menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan kefahaman integriti

dalam kalangan pensyarah berdasarkan kelulusan akademik [$F = 1.76, p > .05 (.17)$].
 Dapatan ini menunjukkan bahawa tidak wujud sebarang perbezaan yang signifikan kefahaman integriti dalam kalangan pensyarah antara kumpulan-kumpulan responden berdasarkan kelulusan akademik pensyarah. Oleh itu, dapatan ini telah menerima hipotesis nul (H_0I2) yang menyatakan bahawa tidak terdapat perbezaan kefahaman integriti dalam kalangan pensyarah berdasarkan kelulusan akademik.

Jadual 4.13

Analisis ANOVA Sehala Kefahaman Integriti Pensyarah Terhadap Kelulusan Akademik

Sumber	SS	Df	MS	F	Sig.
Antara Kumpulan	.53	2	.27	1.76	.17
Dalam Kumpulan	65.67	436	.15		
Jumlah	66.20	438			

* $p < 0.05$

4.5.1.13 Perbezaan Nilai Profesional Pensyarah Berdasarkan Umur

Bagi hipotesis yang ketiga belas, analisis varian (ANOVA) sehala telah digunakan untuk mengenal pasti perbezaan yang signifikan nilai profesional dalam kalangan pensyarah berdasarkan umur.

H_0I3 : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan nilai profesional pensyarah berdasarkan umur.

Jadual 4.14 di bawah menunjukkan keputusan ujian ANOVA satu hala nilai profesional dalam kalangan pensyarah berdasarkan peringkat umur. Setelah analisis statistik dijalankan, keputusan ujian *Levene* adalah tidak signifikan ($p > .05$).

Keputusan ini adalah dilihat telah memenuhi andaian kehomogenan varians antara nilai profesional pensyarah dengan peringkat umur. Keputusan analisis telah menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan nilai profesional dalam kalangan pensyarah berdasarkan peringkat umur [$F = 1.37, p > .05 (.07)$]. Dapatan ini menunjukkan bahawa tidak wujud sebarang perbezaan yang signifikan nilai profesional dalam kalangan pensyarah antara kumpulan-kumpulan responden berdasarkan peringkat umur pensyarah. Oleh itu, dapatan ini telah menerima hipotesis nul (H_013) yang menyatakan bahawa tidak terdapat perbezaan nilai profesional dalam kalangan pensyarah berdasarkan peringkat umur.

Jadual 4.14

Analisis ANOVA Sehala Nilai Profesional Pensyarah Terhadap Umur

Sumber	SS	Df	MS	F	Sig.
Antara Kumpulan	9.62	42	.23	1.37	.07
Dalam Kumpulan	66.27	396	.17		
Jumlah	75.89	438			

* $p < 0.05$

4.5.1.14 Perbezaan Nilai Profesional Pensyarah Berdasarkan Jantina

Bagi hipotesis yang keempat belas, analisis ujian-T sampel bebas telah digunakan untuk mengenal pasti perbezaan yang signifikan nilai profesional dalam kalangan pensyarah berdasarkan jantina.

H_014 : *Tidak terdapat perbezaan yang signifikan nilai profesional pensyarah berdasarkan jantina.*

Jadual 4.15 telah menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap nilai profesional dalam kalangan pensyarah berdasarkan jantina [(t = .81; p > .05 (.42)]. Walau bagaimanapun, tahap nilai profesional dalam kalangan pensyarah lelaki ($\bar{X} = 3.91$) dilihat berada pada tahap yang tinggi sedikit berbanding dengan nilai profesional dalam kalangan pensyarah perempuan ($\bar{X} = 3.88$). Hal ini menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan nilai profesional dalam kalangan pensyarah berdasarkan jantina. Oleh itu, kajian ini telah menerima hipotesis nul (H_014) yang menyatakan tidak terdapat perbezaan yang signifikan nilai profesional dalam kalangan pensyarah berdasarkan jantina.

Jadual 4.15

Analisis Ujian-T Sampel Bebas Nilai Profesional Pensyarah Terhadap Jantina

Jantina	N	Min	SP	Df	t	P
Lelaki	283	3.91	.41	437	.81	.42
Perempuan	156	3.88	.41			

*p < 0.05

4.5.1.15 Perbezaan Nilai Profesional Pensyarah Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan

Bagi hipotesis yang kelima belas, analisis varian (ANOVA) sehala telah digunakan untuk mengenal pasti perbezaan yang signifikan nilai profesional dalam kalangan pensyarah berdasarkan tempoh perkhidmatan.

H_015 : *Tidak terdapat perbezaan yang signifikan nilai profesional pensyarah berdasarkan tempoh perkhidmatan.*

Jadual 4.16 di bawah menunjukkan keputusan ujian ANOVA satu hala nilai profesional dalam kalangan pensyarah berdasarkan tempoh perkhidmatan. Setelah analisis statistik dijalankan, keputusan ujian *Levene* adalah tidak signifikan ($p > .05$). Keputusan ini adalah dilihat telah memenuhi andaian kehomogenan varians antara nilai profesional pensyarah dengan tempoh perkhidmatan. Keputusan analisis telah menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan nilai profesional dalam kalangan pensyarah berdasarkan tempoh perkhidmatan [$F = .25, p > .05 (.91)$]. Dapatan ini menunjukkan bahawa tidak wujud sebarang perbezaan yang signifikan nilai profesional dalam kalangan pensyarah antara kumpulan-kumpulan responden berdasarkan tempoh perkhidmatan pensyarah. Oleh itu, dapatan ini telah menerima hipotesis nul (H_0) yang menyatakan bahawa tidak terdapat perbezaan nilai profesional dalam kalangan pensyarah berdasarkan tempoh perkhidmatan.

Jadual 4.16

Analisis ANOVA Sehala Nilai Profesional Pensyarah Terhadap Tempoh Perkhidmatan

Sumber	SS	Df	MS	F	Sig.
Antara Kumpulan	.17	4	.04	.25	.91
Dalam Kumpulan	75.73	434	.17		
Jumlah	75.90	438			

* $p < 0.05$

4.5.1.16 Perbezaan Nilai Profesional Pensyarah Berdasarkan Kelulusan Akademik

Bagi hipotesis yang keenam belas, analisis varian (ANOVA) sehala telah digunakan untuk mengenal pasti perbezaan yang signifikan nilai profesional dalam kalangan pensyarah berdasarkan kelulusan akademik.

H_016 : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan nilai profesional pensyarah berdasarkan kelulusan akademik.

Jadual 4.17 di bawah menunjukkan keputusan ujian ANOVA satu hala nilai profesional dalam kalangan pensyarah berdasarkan kelulusan akademik. Setelah analisis statistik dijalankan, keputusan ujian *Levene* adalah tidak signifikan ($p > .05$). Keputusan ini adalah dilihat telah memenuhi andaian kehomogenan varians antara nilai profesional pensyarah dengan kelulusan akademik. Keputusan analisis telah menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan nilai profesional dalam kalangan pensyarah berdasarkan kelulusan akademik [$F = .23, p > .05 (.79)$]. Dapatan ini menunjukkan bahawa tidak wujud sebarang perbezaan yang signifikan nilai profesional dalam kalangan pensyarah antara kumpulan-kumpulan responden berdasarkan kelulusan akademik pensyarah. Oleh itu, dapatan ini telah menerima hipotesis nul (H_016) yang menyatakan bahawa tidak terdapat perbezaan nilai profesional dalam kalangan pensyarah berdasarkan kelulusan akademik.

Jadual 4.17

Analisis ANOVA Sehala Nilai Profesional Pensyarah Terhadap Kelulusan Akademik

Sumber	SS	Df	MS	F	Sig.
Antara Kumpulan	.08	2	.041	.23	.79
Dalam Kumpulan	75.82	436	.174		
Jumlah	75.90	438			

* $p < 0.05$

4.6 Analisis Korelasi

Analisis korelasi telah digunakan oleh pengkaji untuk mengenal pasti hubungan kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional dengan amalan etika akademik pensyarah. Analisis ini digunakan untuk mengenal pasti hubungan kepimpinan beretika dengan kefahaman integriti, mengenal pasti hubungan kepimpinan beretika dengan nilai profesional serta mengenal pasti hubungan yang signifikan antara kefahaman integriti dengan nilai profesional. Segala dapatan analisis tersebut telah dibincangkan pada setiap bahagian di bawah.

4.6.1 Hubungan Kepimpinan Beretika Dengan Amalan Etika Akademik Pensyarah

Bagi hipotesis yang ketujuh belas, analisis korelasi Pearson telah digunakan untuk mengenal pasti hubungan yang signifikan kepimpinan beretika dengan amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah.

H₀₁₇ : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepimpinan beretika dengan amalan etika akademik pensyarah.

Keputusan yang diperoleh daripada Jadual 4.18 di bawah menunjukkan bahawa kepimpinan beretika tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah [$r = .090$, $p > .05$ (.058)]. Hasil analisis menunjukkan bahawa terdapat dua konstruk amalan etika akademik yang mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kepimpinan beretika pensyarah iaitu Pengendalian Isi Perkuliahan [$r = .122$, $p < .05$ (.011)] dan juga Ujian Dan Amalan Penilaian [$r = .136$, $p < .05$ (.004)].

Manakala, enam konstruk amalan etika akademik yang lain menunjukkan hubungan yang tidak signifikan dengan kepimpinan beretika dan konstruk tersebut iaitu Persiapan Awal Matakuliah [$r = .076, p > .05 (.110)$], Tingkah Laku Di Kelas [$r = .075, p > .05 (.116)$], Interaksi Pensyarah Dan Mahasiswa Di Kelas [$r = .047, p > .05 (.322)$], Hubungan Dengan Sesama Pensyarah (Rakan Sekerja) [$r = .085, p > .05 (.075)$] dan Amalan Di Luar Kelas [$r = .063, p > .05 (.191)$] termasuklah konstruk Hari Pertama Kuliah yang menunjukkan hubungan yang negatif dan tidak signifikan dengan kepimpinan beretika [$r = -.034, p > .05 (.480)$]. Secara keseluruhannya, dapatan ini menunjukkan bahawa tidak wujud hubungan yang signifikan antara kepimpinan beretika dengan amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah. Oleh itu, dapatan ini menerima hipotesis nul (H_017) yang menyatakan bahawa tidak terdapat hubungan signifikan antara kepimpinan beretika dengan amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) di Aceh.

Jadual 4.18

Analisis Korelasi Pearson Kepimpinan Beretika Dengan Konstruk Amalan Etika Akademik Pensyarah

	Amalan Etika Akademik								
	PAM	HPK	TLK	PIP	UAP	IPM	HSP	ALK	AEA
Kepimpinan Beretika	.076	-.034	.075	.122*	.136**	.047	.085	.063	.090

*Signifikan pada aras $p < .05$

Nota:

PAM-Persiapan Awal Matakuliah, HPK-Hari Pertama Kuliah, TLK-Tingkah Laku Di Kelas, PIP-Pengendalian Isi Perkuliahan, UAP-Ujian Dan Amalan Penilaian, IPM-Interaksi Pensyarah Dan Mahasiswa Di Kelas, HSP-Hubungan Dengan Sesama Pensyarah (Rakan Sekerja), ALK-Amalan Di Luar Kelas, AEA-Amalan Etika Akademik

4.6.2 Hubungan Kefahaman Integriti Dengan Amalan Etika Akademik Pensyarah

Bagi hipotesis yang kelapan belas, analisis korelasi Pearson telah digunakan untuk mengenal pasti hubungan yang signifikan kefahaman integriti dengan amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah.

H₀₁₈ : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kefahaman integriti dengan amalan etika akademik pensyarah.

Keputusan yang diperoleh daripada Jadual 4.19 di bawah menunjukkan bahawa kefahaman integriti mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah [$r = .113, p < .05 (.017)$]. Hasil analisis menunjukkan bahawa terdapat empat konstruk amalan etika akademik yang mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kefahaman integriti pensyarah iaitu Persiapan Awal Matakuliah [$r = .116, p < .05 (.015)$], Tingkah Laku Di Kelas [$r = .149, p < .05 (.002)$], Hubungan Dengan Sesama Pensyarah (Rakan Sekerja) [$r = .108, p < .05 (.024)$] dan Amalan Di Luar Kelas [$r = .113, p < .05 (.018)$].

Manakala, empat konstruk amalan etika akademik yang lain menunjukkan hubungan yang tidak signifikan dengan kefahaman integriti dan konstruk tersebut ialah Hari Pertama Kuliah [$r = .069, p > .05 (.151)$], Pengendalian Isi Perkuliahan [$r = .071, p > .05 (.139)$] Ujian Dan Amalan Penilaian [$r = .043, p > .05 (.373)$] dan juga Interaksi Pensyarah Dan Mahasiswa Di Kelas [$r = .092, p > .05 (.055)$]. Secara keseluruhannya, dapatan ini menunjukkan bahawa wujudnya hubungan yang

signifikan antara kefahaman integriti dengan amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah. Oleh itu, dapatan ini menolak hipotesis nul (H_018) yang menyatakan bahawa tidak terdapat hubungan signifikan antara kefahaman integriti dengan amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) di Aceh.

Jadual 4.19

Analisis Korelasi Pearson Kefahaman Integriti Dengan Konstruk Amalan Etika Akademik Pensyarah

	Amalan Etika Akademik								
	PAM	HPK	TLK	PIP	UAP	IPM	HSP	ALK	AEA
Kefahaman Integriti	.116*	.069	.149**	.071	.043	.092	.108*	.113*	.113*

*Signifikan pada aras $p < .05$

Nota:

PAM-Persiapan Awal Matakuliah, HPK-Hari Pertama Kuliah, TLK-Tingkah Laku Di Kelas, PIP-Pengendalian Isi Perkuliahan, UAP-Ujian Dan Amalan Penilaian, IPM-Interaksi Pensyarah Dan Mahasiswa Di Kelas, HSP-Hubungan Dengan Sesama Pensyarah (Rakan Sekerja), ALK-Amalan Di Luar Kelas, AEA-Amalan Etika Akademik

4.6.3 Hubungan Nilai Profesional Dengan Amalan Etika Akademik Pensyarah

Bagi hipotesis yang kesembilan belas, analisis korelasi Pearson telah digunakan untuk mengenal pasti hubungan yang signifikan nilai profesional dengan amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah.

H_019 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara nilai profesional dengan amalan etika akademik pensyarah.

Keputusan yang diperoleh daripada Jadual 4.20 di bawah menunjukkan bahawa nilai profesional mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah [$r = .105, p < .05 (.028)$]. Hasil analisis menunjukkan bahawa terdapat tiga konstruk amalan etika akademik yang mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan nilai profesional pensyarah iaitu Persiapan Awal Matakuliah [$r = .111, p < .05 (.020)$], Tingkah Laku Di Kelas [$r = .136, p < .05 (.004)$] dan Amalan Di Luar Kelas [$r = .108, p < .05 (.024)$].

Manakala, lima konstruk amalan etika akademik yang lain menunjukkan hubungan yang tidak signifikan dengan nilai profesional dan konstruk tersebut ialah Hari Pertama Kuliah [$r = .093, p > .05 (.052)$], Pengendalian Isi Perkuliahan [$r = .066, p > .05 (.168)$], Ujian Dan Amalan Penilaian [$r = .028, p > .05 (.557)$], Interaksi Pensyarah Dan Mahasiswa Di Kelas [$r = .088, p > .05 (.066)$] dan juga Hubungan Dengan Sesama Pensyarah (Rakan Sekerja) [$r = .084, p > .05 (.079)$]. Secara keseluruhannya, dapatan ini menunjukkan bahawa wujudnya hubungan yang signifikan antara nilai profesional dengan amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah. Oleh itu, dapatan ini menolak hipotesis nul (H_019) yang menyatakan bahawa tidak terdapat hubungan signifikan antara nilai profesional dengan amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) di Aceh.

Jadual 4.20

Analisis Korelasi Pearson Nilai Profesional Dengan Konstruk Amalan Etika Akademik Pensyarah

	Amalan Etika Akademik								
	PAM	HPK	TLK	PIP	UAP	IPM	HSP	ALK	AEA
Nilai Profesional	.111*	.093	.136**	.066	.028	.088	.084	.108*	.105*

*Signifikan pada aras $p < .05$

Nota:

PAM-Persiapan Awal Matakuliah, HPK-Hari Pertama Kuliah, TLK-Tingkah Laku Di Kelas, PIP-Pengendalian Isi Perkuliahan, UAP-Ujian Dan Amalan Penilaian, IPM-Interaksi Pensyarah Dan Mahasiswa Di Kelas, HSP-Hubungan Dengan Sesama Pensyarah (Rakan Sekerja), ALK-Amalan Di Luar Kelas, AEA-Amalan Etika Akademik

4.6.4 Hubungan Antara Kepimpinan Beretika Dengan Kefahaman Integriti Pensyarah

Bagi hipotesis yang kedua puluh, analisis korelasi Pearson telah digunakan untuk mengenal pasti hubungan yang signifikan kepimpinan beretika dengan kefahaman integriti dalam kalangan pensyarah.

H₀₂₀ : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepimpinan beretika dengan kefahaman integriti pensyarah.

Keputusan yang diperoleh daripada Jadual 4.21 di bawah menunjukkan bahawa kepimpinan beretika mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kefahaman integriti dalam kalangan pensyarah [$r = .207, p < .05 (.000)$]. Nilai ($p = .000$) antara kepimpinan beretika dengan kefahaman integriti dalam kalangan pensyarah adalah signifikan kerana nilai signifikan berada pada aras $p < .05$. Keadaan ini jelas menunjukkan bahawa wujudnya hubungan yang signifikan antara

kepimpinan beretika dengan kefahaman integriti dalam kalangan pensyarah. Oleh itu, dapatan ini menolak hipotesis nul (H_020) yang menyatakan bahawa tidak terdapat hubungan signifikan antara kepimpinan beretika dengan kefahaman integriti dalam kalangan pensyarah Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) di Aceh.

Jadual 4.21

Analisis Korelasi Pearson Kepimpinan Beretika Dengan Kefahaman Integriti Pensyarah

		Kepimpinan Beretika	Kefahaman Integriti
Kepimpinan Beretika	Pekali Kolerasi (r)	1	.207*
	Sig. (p)		.000
	N	439	439
Kefahaman Integriti	Pekali Kolerasi (r)	.207*	1
	Sig. (p)	.000	
	N	439	439

*Signifikan pada aras $p < .05$

4.6.5 Hubungan Antara Kepimpinan Beretika Dengan Nilai Profesional Pensyarah

Bagi hipotesis yang kedua puluh satu, analisis korelasi Pearson telah digunakan untuk mengenal pasti hubungan yang signifikan kepimpinan beretika dengan nilai profesional dalam kalangan pensyarah.

H_021 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepimpinan beretika dengan nilai profesional pensyarah.

Keputusan yang diperoleh daripada Jadual 4.22 di bawah menunjukkan bahawa kepimpinan beretika mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan nilai profesional dalam kalangan pensyarah [$r = .389$, $p < .05$ (.000)]. Nilai ($p = .000$)

antara kepimpinan beretika dengan nilai profesional dalam kalangan pensyarah adalah signifikan kerana nilai signifikan berada pada aras $p < .05$. Keadaan ini jelas menunjukkan bahawa wujudnya hubungan yang signifikan antara kepimpinan beretika dengan nilai profesional dalam kalangan pensyarah. Oleh itu, dapatan ini menolak hipotesis nul (H_021) yang menyatakan bahawa tidak terdapat hubungan signifikan antara kepimpinan beretika dengan nilai profesional dalam kalangan pensyarah Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) di Aceh.

Jadual 4.22

Analisis Korelasi Pearson Kepimpinan Beretika Dengan Nilai Profesional Pensyarah

		Kepimpinan Beretika	Nilai Profesional
Kepimpinan Beretika	Pekali Kolerasi (r)	1	.389*
	Sig. (p)		.000
	N	439	439
Nilai Profesional	Pekali Kolerasi (r)	.389*	1
	Sig. (p)	.000	
	N	439	439

*Signifikan pada aras $p < .05$

4.6.6 Hubungan Antara Kefahaman Integriti Dengan Nilai Profesional Pensyarah

Bagi hipotesis yang kedua puluh dua, analisis korelasi Pearson telah digunakan untuk mengenal pasti hubungan yang signifikan kefahaman integriti dengan nilai profesional dalam kalangan pensyarah.

H_022 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kefahaman integriti dengan nilai profesional pensyarah.

Keputusan yang diperoleh daripada Jadual 4.23 di bawah menunjukkan bahawa kefahaman integriti mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan nilai profesional dalam kalangan pensyarah [$r = .346$, $p < .05$ (.000)]. Nilai ($p = .000$) antara kefahaman integriti dengan nilai profesional dalam kalangan pensyarah adalah signifikan kerana nilai signifikan berada pada aras $p < .05$. Keadaan ini jelas menunjukkan bahawa wujudnya hubungan yang signifikan antara kefahaman integriti dengan nilai profesional dalam kalangan pensyarah. Oleh itu, dapatan ini menolak hipotesis nul (H_{022}) yang menyatakan bahawa tidak terdapat hubungan signifikan antara kefahaman integriti dengan nilai profesional dalam kalangan pensyarah Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) di Aceh.

Jadual 4.23

Analisis Korelasi Pearson Kefahaman Integriti Dengan Nilai Profesional Pensyarah

		Kefahaman Integriti	Nilai Profesional
Kefahaman Integriti	Pekali Kolerasi (r)	1	.346*
	Sig. (p)		.000
	N	439	439
Nilai Profesional	Pekali Kolerasi (r)	.346*	1
	Sig. (p)	.000	
	N	439	439

*Signifikan pada aras $p < .05$

4.7 Analisis Regresi

Analisis regresi telah digunakan untuk mengkaji pengaruh kepimpinan beretika dan kefahaman integriti terhadap amalan etika akademik pensyarah, mengenal pasti pengaruh kefahaman integriti dan nilai profesional terhadap amalan etika akademik pensyarah dan mengenal pasti pengaruh kepimpinan beretika dan nilai profesional terhadap amalan etika akademik pensyarah. Selain itu, analisis ini turut digunakan

untuk mengkaji pengaruh ketiga-tiga pemboleh ubah tidak bersandar iaitu kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional terhadap amalan etika akademik dalam kalangan para pensyarah. Dapatan analisis tersebut telah dibincangkan pada setiap bahagian di bawah.

4.7.1 Pengaruh Kepimpinan Beretika Dan Kefahaman Integriti Terhadap Amalan Etika Akademik Pensyarah

Bagi hipotesis yang kedua puluh tiga, analisis regresi berganda telah digunakan untuk melihat pengaruh pemboleh ubah tidak bersandar terhadap pemboleh ubah bersandar iaitu pengaruh kepimpinan beretika dan kefahaman integriti terhadap amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah.

H₀₂₃ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepimpinan beretika dan kefahaman integriti terhadap amalan etika akademik pensyarah.

Analisis model regresi yang dijalankan mendapati bahawa terdapat dua pemboleh ubah peramal bagi pemboleh ubah bersandar amalan etika akademik iaitu kepimpinan beretika dan kefahaman integriti yang telah dimasukkan ke dalam model regresi pada $p \leq .05$. Korelasi antara pemboleh ubah bersandar dan pemboleh ubah peramal kepimpinan beretika ialah .090. Kemudian, korelasi antara pemboleh ubah bersandar dan pemboleh ubah peramal kefahaman integriti ialah .113.

Nilai R^2 sebanyak .008 menunjukkan bahawa 0.8 peratus perubahan dalam pemboleh ubah bersandar (amalan etika akademik) adalah disebabkan oleh perubahan dalam kepimpinan beretika. Kombinasi kepimpinan beretika dan kefahaman integriti telah

menyumbang sebanyak (1.8-0.8) peratus iaitu 1.0 peratus perubahan tambahan dalam amalan etika akademik. Kombinasi linear kedua-dua pemboleh ubah peramal tersebut menyumbang sebanyak 1.8 peratus varians dalam pemboleh ubah bersandar amalan etika akademik. Hal ini dapat dilihat melalui Jadual 4.24 seperti berikut:

Jadual 4.24

Analisis Regresi Berganda Kepimpinan Beretika Dan Kefahaman Integriti Terhadap Amalan Etika Akademik Pensyarah

Model	R	R ²	F	β	SE B	Beta	t	Sig.
1 Pemalar (<i>Constant</i>)	.090 ^a	.008	3.602	3.028	.239		12.644	.000
Kepimpinan Beretika				.133	.070	.090	1.898	.058
2 Pemalar (<i>Constant</i>)	.132 ^b	.018	3.892	2.504	.350		7.146	.000
Kepimpinan Beretika				.103	.071	.070	1.442	.150
Kefahaman Integriti				.146	.072	.099	2.039	.042

a. Kepimpinan Beretika

b. Kepimpinan Beretika & Kefahaman Integriti

c. Pemboleh Ubah Bersandar: Amalan Etika Akademik

Keputusan analisis data menunjukkan bahawa bagi populasi kajian (saiz sampel = 439), dua pemboleh ubah peramal iaitu kepimpinan beretika (a) dan kefahaman integriti (b) merupakan peramal bagi amalan etika akademik. Hal ini menunjukkan bahawa keputusan kajian menerima andaian pengkaji bahawa pemboleh ubah kepimpinan beretika dan pemboleh ubah kefahaman integriti merupakan peramal amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah di PTKIN, Aceh, Indonesia.

Secara signifikan, skor kepimpinan beretika [$F(1, 437) = 3.602, p < .05$] menyumbang sebanyak 0.8 peratus varians ($R^2 = .008$) dalam amalan etika

akademik. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan beretika ($\beta = .133, p > .05$) merupakan petunjuk utama yang menyebabkan para pensyarah di PTKIN tersebut membuat amalan etika akademik. Kombinasi kepemimpinan beretika ($\beta = .103, p > .05$) dan kefahaman integriti ($\beta = .146, p < .05$) menambah sebanyak (1.8-0.8) peratus atau 1.0 peratus kepada varians ($R^2 = .018$) dalam amalan etika akademik [$F(2, 436) = 3.892, p < .05$]. Keadaan ini menunjukkan bahawa pemboleh ubah peramal kefahaman integriti lebih memberi sumbangan kepada perubahan dalam amalan etika akademik berbanding dengan pemboleh ubah peramal kepemimpinan beretika.

Jadual 4.24 menunjukkan analisis model regresi iaitu hanya terdapat satu pemboleh ubah peramal bagi pemboleh ubah bersandar amalan etika akademik iaitu kefahaman integriti menunjukkan nilai yang signifikan pada aras $p \leq .05$ (.042). Manakala, pemboleh ubah peramal kepemimpinan beretika pula tidak menunjukkan nilai yang signifikan pada aras $p \leq .05$ (.150) serta tidak memberi sebarang pengaruh terhadap amalan etika akademik pensyarah berbanding dengan pemboleh ubah kefahaman integriti. Oleh itu, keputusan kajian ini jelas menunjukkan bahawa hipotesis nul (H_{023}) iaitu tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan beretika dengan kefahaman integriti terhadap amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah hanya menerima sebahagian hipotesis iaitu menerima pemboleh ubah kepemimpinan beretika (tidak signifikan) dan menolak pemboleh ubah kefahaman integriti (signifikan). Hal ini menunjukkan bahawa hanya pemboleh ubah kefahaman integriti sahaja secara signifikan memberi pengaruh kepada amalan etika akademik pensyarah PTKIN di Aceh.

4.7.2 Pengaruh Kefahaman Integriti Dan Nilai Profesional Terhadap Amalan Etika Akademik Pensyarah

Bagi hipotesis yang kedua puluh empat, analisis regresi berganda telah digunakan untuk mengenal pasti pengaruh yang signifikan kefahaman integriti dan nilai profesional terhadap amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah.

H₀₂₄ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kefahaman integriti dan nilai profesional terhadap amalan etika akademik pensyarah.

Analisis model regresi yang dijalankan mendapati bahawa terdapat dua pemboleh ubah peramal bagi pemboleh ubah bersandar amalan etika akademik iaitu kefahaman integriti dan nilai profesional yang telah dimasukkan ke dalam model regresi pada $p \leq .05$. Korelasi antara pemboleh ubah bersandar dan pemboleh ubah peramal kefahaman integriti ialah .113. Kemudian, korelasi antara pemboleh ubah bersandar dan pemboleh ubah peramal nilai profesional ialah .105.

Nilai R^2 sebanyak .013 menunjukkan bahawa 1.3 peratus perubahan dalam pemboleh ubah bersandar (amalan etika akademik) adalah disebabkan oleh perubahan dalam kefahaman integriti. Kombinasi kefahaman integriti dan nilai profesional telah menyumbang sebanyak (1.8-1.3) peratus iaitu 0.5 peratus perubahan tambahan dalam amalan etika akademik. Kombinasi linear kedua-dua pemboleh ubah peramal tersebut menyumbang sebanyak 1.8 peratus varians dalam pemboleh ubah bersandar amalan etika akademik. Hal ini dapat dilihat melalui Jadual 4.25 seperti berikut:

Jadual 4.25

Analisis Regresi Berganda Kefahaman Integriti Dan Nilai Profesional Terhadap Amalan Etika Akademik Pensyarah

	Model	R	R²	F	β	SE B	Beta	t	Sig.
1	Pemalar (<i>Constant</i>) Kefahaman Integriti	.113 ^a	.013	5.690	2.763 .168	.302 .070	.113	9.155 2.385	.000 .017
2	Pemalar (<i>Constant</i>) Kefahaman Integriti Nilai Profesional	.133 ^b	.018	3.946	2.523 .129 .103	.342 .075 .070	.087 .075	7.373 1.728 1.479	.000 .085 .140

- a. Kefahaman Integriti
 b. Kefahaman Integriti & Nilai Profesional
 c. Pemboleh Ubah Bersandar: Amalan Etika Akademik

Keputusan analisis data menunjukkan bahawa bagi populasi kajian (saiz sampel = 439), dua pemboleh ubah peramal iaitu kefahaman integriti (a) dan nilai profesional (b) merupakan peramal bagi amalan etika akademik. Hal ini menunjukkan bahawa keputusan kajian menerima andaian pengkaji bahawa pemboleh ubah kefahaman integriti dan pemboleh ubah nilai profesional merupakan peramal amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah PTKIN di Aceh, Indonesia.

Secara signifikan, skor kefahaman integriti [$F(1, 437) = 5.690, p < .05$] menyumbang sebanyak 1.3 peratus varians ($R^2 = .013$) dalam amalan etika akademik. Hal ini bererti bahawa kefahaman integriti ($\beta = .168, p < .05$) merupakan petunjuk utama yang menyebabkan para pensyarah di PTKIN tersebut membuat amalan etika akademik. Kombinasi kefahaman integriti ($\beta = .129, p > .05$) dan nilai profesional ($\beta = .103, p > .05$) menambah sebanyak (1.8-1.3) peratus atau 0.5 peratus kepada varians ($R^2 = .018$) dalam amalan etika akademik [$F(2, 436) = 3.946, p < .05$].

Keadaan ini menunjukkan bahawa pemboleh ubah peramal kefahaman integriti lebih memberi sumbangan kepada perubahan dalam amalan etika akademik berbanding dengan pemboleh ubah peramal nilai profesional.

Jadual 4.25 menunjukkan analisis model regresi iaitu kedua-dua pemboleh ubah peramal bagi pemboleh ubah bersandar amalan etika akademik iaitu kefahaman integriti [$p \geq .05$ (.085)] dan nilai profesional [$p \geq .05$ (.140)] menunjukkan nilai yang tidak signifikan. Keadaan ini menunjukkan bahawa kedua-dua pemboleh ubah peramal tidak memberi sebarang pengaruh kepada amalan etika akademik pensyarah. Oleh itu, keputusan kajian ini jelas menunjukkan bahawa hipotesis nul (H_{024}) iaitu tidak terdapat pengaruh yang signifikan kefahaman integriti dengan nilai profesional terhadap amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah adalah diterima. Hal ini secara keseluruhannya menunjukkan bahawa kedua-dua pemboleh ubah tersebut tidak signifikan dan tidak memberi sebarang pengaruh kepada amalan etika akademik pensyarah PTKIN di Aceh.

4.7.3 Pengaruh Kepimpinan Beretika Dan Nilai Profesional Terhadap Amalan Etika Akademik Pensyarah

Bagi hipotesis yang kedua puluh lima, analisis regresi berganda telah digunakan untuk mengenal pasti pengaruh yang signifikan kepimpinan beretika dan nilai profesional terhadap amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah.

H₀₂₅ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepimpinan beretika dan nilai profesional terhadap amalan etika akademik pensyarah.

Analisis model regresi yang dijalankan mendapati bahawa terdapat dua pemboleh ubah peramal bagi pemboleh ubah bersandar amalan etika akademik iaitu kepimpinan beretika dan nilai profesional yang telah dimasukkan ke dalam model regresi pada $p \leq .05$. Korelasi antara pemboleh ubah bersandar dan pemboleh ubah peramal kepimpinan beretika ialah .090. Kemudian, korelasi antara pemboleh ubah bersandar dan pemboleh ubah peramal nilai profesional ialah .105.

Nilai R^2 sebanyak .008 menunjukkan bahawa 0.8 peratus perubahan dalam pemboleh ubah bersandar (amalan etika akademik) adalah disebabkan oleh perubahan dalam kepimpinan beretika. Kombinasi kepimpinan beretika dan nilai profesional telah menyumbang sebanyak (1.4-0.8) peratus iaitu 0.6 peratus perubahan tambahan dalam amalan etika akademik. Kombinasi linear kedua-dua pemboleh ubah peramal tersebut menyumbang sebanyak 1.4 peratus varians dalam pemboleh ubah bersandar amalan etika akademik. Hal ini dapat dilihat melalui Jadual 4.26 seperti berikut:

Jadual 4.26

Analisis Regresi Berganda Kepimpinan Beretika Dan Nilai Profesional Terhadap Amalan Etika Akademik Pensyarah

Model	R	R ²	F	β	SE B	Beta	t	Sig.
1 Pemalar (<i>Constant</i>)	.090 ^a	.008	3.602	3.028	.239		12.644	.000
Kepimpinan Beretika				.133	.070	.090	1.898	.058
2 Pemalar (<i>Constant</i>)	.118 ^b	.014	3.083	2.743	.298		9.199	.000
Kepimpinan Beretika				.086	.076	.058	1.131	.259
Nilai Profesional				.114	.071	.082	1.597	.111

a. Kepimpinan Beretika

b. Kepimpinan Beretika & Nilai Profesional

c. Pemboleh Ubah Bersandar: Amalan Etika Akademik

Keputusan analisis data menunjukkan bahawa bagi populasi kajian (saiz sampel = 439), dua pemboleh ubah peramal iaitu kepimpinan beretika (a) dan nilai profesional (b) merupakan peramal bagi amalan etika akademik. Hal ini menunjukkan bahawa keputusan kajian menerima andaian pengkaji bahawa pemboleh ubah kepimpinan beretika dan pemboleh ubah nilai profesional merupakan peramal amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah PTKIN di Aceh, Indonesia.

Secara signifikan, skor kepimpinan beretika [$F(1, 437) = 3.602, p < .05$] menyumbang sebanyak 0.8 peratus varians ($R^2 = .008$) dalam amalan etika akademik. Hal ini bererti bahawa kepimpinan beretika ($\beta = .133, p > .05$) merupakan petunjuk utama yang menyebabkan para pensyarah di PTKIN tersebut membuat amalan etika akademik. Kombinasi kepimpinan beretika ($\beta = .086, p > .05$) dan nilai profesional ($\beta = .114, p > .05$) menambah sebanyak (1.4-0.8) peratus atau 0.6 peratus kepada varians ($R^2 = .014$) dalam amalan etika akademik [$F(2, 436) = 3.083, p < .05$]. Keadaan ini menunjukkan bahawa pemboleh ubah peramal kepimpinan beretika lebih memberi sumbangan kepada perubahan dalam amalan etika akademik berbanding dengan pemboleh ubah peramal nilai profesional.

Jadual 4.26 menunjukkan analisis model regresi iaitu kedua-dua pemboleh ubah peramal bagi pemboleh ubah bersandar amalan etika akademik iaitu kepimpinan beretika [$p \geq .05 (.259)$] dan nilai profesional [$p \geq .05 (.111)$] menunjukkan nilai yang tidak signifikan. Keadaan ini menunjukkan bahawa kedua-dua pemboleh ubah peramal tidak memberi sebarang pengaruh kepada amalan etika akademik pensyarah. Oleh itu, keputusan kajian ini jelas menunjukkan bahawa hipotesis nul (H_{025}) iaitu tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepimpinan beretika dengan nilai profesional

terhadap amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah adalah diterima. Hal ini secara keseluruhannya menunjukkan bahawa kedua-dua pemboleh ubah tersebut tidak signifikan dan tidak memberi sebarang pengaruh kepada amalan etika akademik pensyarah PTKIN di Aceh.

4.7.4 Pengaruh Kepimpinan Beretika, Kefahaman Integriti Dan Nilai Profesional Terhadap Amalan Etika Akademik Pensyarah

Bagi hipotesis yang kedua puluh enam, analisis regresi berganda telah digunakan untuk mengenal pasti pengaruh yang signifikan kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional terhadap amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah.

H₀₂₆ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional terhadap amalan etika akademik pensyarah.

Analisis model regresi yang dijalankan mendapati bahawa terdapat tiga pemboleh ubah peramal bagi pemboleh ubah bersandar amalan etika akademik iaitu kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional yang telah dimasukkan ke dalam model regresi pada $p \leq .05$. Korelasi antara pemboleh ubah bersandar dan pemboleh ubah peramal kepimpinan beretika ialah .090. Korelasi antara pemboleh ubah bersandar dan pemboleh ubah peramal kefahaman integriti ialah .113. Seterusnya, korelasi antara pemboleh ubah bersandar dan pemboleh ubah peramal nilai profesional .105.

Nilai R² sebanyak .008 menunjukkan bahawa 0.8 peratus perubahan dalam pemboleh ubah bersandar (amalan etika akademik) adalah disebabkan oleh perubahan dalam kepimpinan beretika. Kombinasi kepimpinan beretika dan kefahaman integriti telah menyumbang sebanyak (1.8-0.8) peratus iaitu 1.0 peratus perubahan tambahan dalam amalan etika akademik. Nilai profesional pula hanya menyumbang sedikit sahaja iaitu (2.0-1.8) peratus atau 0.2 peratus. Kombinasi linear ketiga-tiga pemboleh ubah peramal tersebut telah menyumbang sebanyak 2.0 peratus varians dalam pemboleh ubah bersandar amalan etika akademik. Hal ini dapat dilihat melalui Jadual 4.27 seperti berikut:

Jadual 4.27

Analisis Regresi Berganda Kepimpinan Beretika, Kefahaman Integriti Dan Nilai Profesional Terhadap Amalan Etika Akademik Pensyarah

Model	R	R ²	F	Beta	SE B	β	t	Sig.
1 Pemalar (<i>Constant</i>) Kepimpinan Beretika	.090 ^a	.008	3.602	3.028 .133	.239 .070	.090	12.644 1.898	.000 .058
2 Pemalar (<i>Constant</i>) Kepimpinan Beretika Kefahaman Integriti	.132 ^b	.018	3.892	2.504 .103 .146	.350 .071 .072	.070 .099	7.146 1.442 2.039	.000 .150 .042
3 Pemalar (<i>Constant</i>) Kepimpinan Beretika Kefahaman Integriti Nilai Profesional	.141 ^c	.020	2.959	2.393 .076 .123 .078	.366 .076 .075 .075	.051 .051 .083 .056	6.531 .993 1.640 1.045	.000 .321 .102 .297

- a. Kepimpinan Beretika
- b. Kepimpinan Beretika & Kefahaman Integriti
- c. Kepimpinan Beretika, Kefahaman Integriti & Nilai Profesional
- d. Pemboleh Ubah Bersandar: Amalan Etika Akademik

Keputusan analisis data menunjukkan bahawa bagi populasi kajian (saiz sampel = 439), tiga pemboleh ubah peramal iaitu kepimpinan beretika (a), kefahaman integriti (b) dan nilai profesional (c) merupakan peramal bagi amalan etika akademik. Hal ini menunjukkan bahawa keputusan kajian menerima andaian pengkaji bahawa pemboleh ubah kepimpinan beretika, pemboleh ubah kefahaman integriti dan pemboleh ubah nilai profesional merupakan peramal amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah PTKIN di Aceh, Indonesia.

Secara signifikan, skor kepimpinan beretika [$F(1, 437) = 3.602, p < .05$] menyumbang sebanyak 0.8 peratus varians ($R^2 = .008$) dalam amalan etika akademik. Hal ini bererti bahawa kepimpinan beretika ($\beta = .133, p > .05$) merupakan penyebab sampingan yang menyebabkan para pensyarah di PTKIN tersebut membuat amalan etika akademik. Kombinasi kepimpinan beretika ($\beta = .103, p > .05$) dan kefahaman integriti ($\beta = .146, p < .05$) menambah sebanyak (1.8-0.8) peratus atau 1.0 peratus kepada varians ($R^2 = .018$) dalam amalan etika akademik [$F(2, 436) = 3.892, p < .05$]. Seterusnya, kombinasi kepimpinan beretika ($\beta = .076, p > .05$), kefahaman integriti ($\beta = .123, p > .05$) dan nilai profesional ($\beta = .078, p > .05$) menambah sebanyak (2.0-0.8) peratus atau 1.2 peratus kepada varians ($R^2 = .020$) dalam amalan etika akademik [$F(3, 435) = 2.959, p < .05$]. Keadaan ini menunjukkan bahawa pemboleh ubah peramal kefahaman integriti lebih memberi sumbangan kepada perubahan dalam amalan etika akademik berbanding dengan pemboleh ubah peramal kepimpinan beretika dan nilai profesional.

Jadual 4.27 menunjukkan analisis model regresi iaitu ketiga-tiga pemboleh ubah peramal bagi pemboleh ubah bersandar amalan etika akademik iaitu kepimpinan

beretika [$p \geq .05$ (.321)], kefahaman integriti [$p \geq .05$ (.102)] dan nilai profesional [$p \geq .05$ (.297)] menunjukkan nilai yang tidak signifikan. Keadaan ini menunjukkan bahawa ketiga-tiga pemboleh ubah peramal tidak memberi sebarang pengaruh kepada amalan etika akademik pensyarah. Oleh itu, keputusan kajian ini jelas menunjukkan bahawa hipotesis nul (H_0) iaitu tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional terhadap amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah adalah diterima. Hal ini secara keseluruhannya menunjukkan bahawa ketiga-tiga pemboleh ubah tersebut tidak signifikan dan tidak memberi sebarang pengaruh kepada amalan etika akademik pensyarah PTKIN di Aceh.

Secara keseluruhannya, pemboleh ubah kefahaman integriti banyak memberi sumbangan dan pengaruh kepada perubahan amalan etika akademik dalam kalangan para pensyarah PTKIN di Aceh, Indonesia berbanding dengan pemboleh ubah kepimpinan beretika dan pemboleh ubah nilai profesional. Manakala, pemboleh ubah yang tidak signifikan dan paling sedikit menyumbang terhadap perubahan amalan etika akademik para pensyarah adalah pemboleh ubah nilai profesional.

4.8 Rumusan Dapatan Kajian

Berdasarkan kepada penemuan kajian di atas, kajian ini telah berjaya menerima sembilan belas (19) hipotesis nul dan menolak enam (6) hipotesis nul serta menerima hanya sebahagian hipotesis nul. Jadual 4.28 menunjukkan rumusan hipotesis kajian yang telah dilakukan dalam kajian ini.

Jadual 4.28

Rumusan Hipotesis Kajian

Hipotesis Nul	Keputusan
Tidak terdapat perbezaan yang signifikan amalan etika akademik pensyarah berdasarkan umur.	Diterima
Tidak terdapat perbezaan yang signifikan amalan etika akademik pensyarah berdasarkan jantina.	Diterima
Tidak terdapat perbezaan yang signifikan amalan etika akademik pensyarah berdasarkan tempoh perkhidmatan.	Diterima
Tidak terdapat perbezaan yang signifikan amalan etika akademik pensyarah berdasarkan kelulusan akademik.	Ditolak
Tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepimpinan beretika pensyarah berdasarkan umur.	Diterima
Tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepimpinan beretika pensyarah berdasarkan jantina.	Diterima
Tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepimpinan beretika pensyarah berdasarkan tempoh perkhidmatan.	Diterima
Tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepimpinan beretika pensyarah berdasarkan kelulusan akademik.	Diterima
Tidak terdapat perbezaan yang signifikan kefahaman integriti pensyarah berdasarkan umur.	Diterima
Tidak terdapat perbezaan yang signifikan kefahaman integriti pensyarah berdasarkan jantina.	Diterima
Tidak terdapat perbezaan yang signifikan kefahaman integriti pensyarah berdasarkan tempoh perkhidmatan.	Diterima
Tidak terdapat perbezaan yang signifikan kefahaman integriti pensyarah berdasarkan kelulusan akademik.	Diterima
Tidak terdapat perbezaan yang signifikan nilai profesional pensyarah berdasarkan umur.	Diterima
Tidak terdapat perbezaan yang signifikan nilai profesional pensyarah berdasarkan jantina.	Diterima
Tidak terdapat perbezaan yang signifikan nilai profesional pensyarah berdasarkan tempoh perkhidmatan.	Diterima

Tidak terdapat perbezaan yang signifikan nilai profesional pensyarah berdasarkan kelulusan akademik.	Diterima
Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepimpinan beretika dengan amalan etika akademik pensyarah.	Diterima
Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kefahaman integriti dengan amalan etika akademik pensyarah.	Ditolak
Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara nilai profesional dengan amalan etika akademik pensyarah.	Ditolak
Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepimpinan beretika dengan kefahaman integriti pensyarah.	Ditolak
Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepimpinan beretika dengan nilai profesional pensyarah.	Ditolak
Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kefahaman integriti dengan nilai profesional pensyarah.	Ditolak
Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepimpinan beretika dan kefahaman integriti terhadap amalan etika akademik pensyarah.	Sebahagian
Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kefahaman integriti dan nilai profesional terhadap amalan etika akademik pensyarah.	Diterima
Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepimpinan beretika dan nilai profesional terhadap amalan etika akademik pensyarah.	Diterima
Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional terhadap amalan etika akademik pensyarah.	Diterima

4.9 Rumusan

Kajian ini mengkaji tentang kepemimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional terhadap amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) di Aceh. Analisis kajian mendapati bahawa tahap kepemimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional terhadap amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah secara keseluruhannya berada pada tahap yang agak tinggi. Berikutnya, kesemua dapatan analisis perbezaan menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan amalan etika akademik, kepemimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional dalam kalangan pensyarah berdasarkan kepada umur, jantina, tempoh perkhidmatan dan juga kelulusan akademik pensyarah kecuali perbezaan amalan etika akademik pensyarah berdasarkan kelulusan akademik mempunyai perbezaan yang signifikan. Keadaan ini membuktikan bahawa sebanyak lima belas analisis perbezaan menerima hipotesis nul dan satu analisis perbezaan menolak hipotesis nul.

Seterusnya, analisis korelasi bagi mengenal pasti hubungan yang signifikan antara kepemimpinan beretika dengan amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah menunjukkan tidak signifikan dan terpaksa menerima hipotesis nul. Analisis korelasi bagi mengenal pasti hubungan yang signifikan antara kefahaman integriti dan nilai profesional dengan amalan etika akademik pensyarah menunjukkan signifikan. Kemudian, analisis korelasi antara kepemimpinan beretika dengan kefahaman integriti, kepemimpinan beretika dengan nilai profesional pensyarah dan juga kefahaman integriti dengan nilai profesional pensyarah adalah menunjukkan hubungan yang signifikan. Keadaan ini membuktikan bahawa sebanyak lima hipotesis nul analisis korelasi adalah ditolak dan hanya satu hipotesis nul sahaja yang diterima.

Manakala, analisis regresi berganda pula mendapati bahawa pengaruh kepimpinan beretika dan kefahaman integriti terhadap amalan etika akademik pensyarah menunjukkan sebahagian sahaja yang signifikan iaitu kefahaman integriti. Manakala, pengaruh kefahaman integriti dan nilai profesional terhadap amalan etika akademik pensyarah, pengaruh kepimpinan beretika dan nilai profesional terhadap amalan etika akademik pensyarah dan juga pengaruh yang signifikan kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional terhadap amalan etika akademik pensyarah adalah menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan. Keputusan ini bermaksud satu hipotesis nul diterima hanya sebahagian sahaja dan tiga hipotesis nul lagi adalah diterima.



BAB LIMA

PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

5.1 Pendahuluan

Bab ini merangkumi ringkasan kajian, perbincangan dapatan kajian, implikasi dapatan kajian, cadangan kajian yang akan datang dan juga kesimpulan. Pada bahagian ringkasan kajian, pengkaji telah merumuskan secara keseluruhan berkenaan kajian yang telah dijalankan ini. Bahagian perbincangan dapatan kajian pula, pengkaji membincangkan tentang dapatan kajian berdasarkan kepada persoalan dan hipotesis kajian. Seterusnya, bahagian implikasi kajian pula pengkaji membincangkan kesan dapatan kajian ini terhadap beberapa aspek yang berkaitan. Bahagian cadangan kajian yang akan datang pula membincangkan beberapa usul untuk kajian lanjutan yang berkenaan dengan dapatan kajian dan bahagian kesimpulan telah menyimpulkan secara keseluruhan bagi kajian ini.

Merujuk kepada kajian lepas, kajian tentang kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional dalam kalangan pensyarah Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) telah menjadi suatu keperluan memandangkan hubungan antara pemboleh ubah tersebut adalah relevan dengan etika akademik pensyarah berdasarkan kepada masa yang lalu. Matlamat kajian ini adalah untuk mengenal pasti pengaruh kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional terhadap amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah PTKIN di Aceh, Indonesia. Kajian ini telah memasukkan beberapa aspek demografi sebagai maklumat atau ciri seseorang pensyarah yang dikaji terhadap amalan etika akademik. Antara aspek demografi berikut adalah umur, jantina, tempoh perkhidmatan dan juga kelulusan akademik.

Pengkaji telah mengemukakan beberapa persoalan kajian bagi mencapai tujuan dan matlamat kajian. Antaranya adalah bagi mengukur tahap kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional terhadap amalan etika akademik pensyarah dan juga melihat perbezaan amalan etika akademik, kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional pensyarah berdasarkan umur, jantina, tempoh perkhidmatan dan kelulusan akademik. Seterusnya, pengkaji juga melihat hubungan antara kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional dengan amalan etika akademik pensyarah, melihat hubungan antara kepimpinan beretika dengan kefahaman integriti dan nilai profesional pensyarah dan juga melihat hubungan antara kefahaman integriti dengan nilai profesional pensyarah. Akhir sekali, pengkaji juga melihat kepada pengaruh kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional terhadap amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah PTKIN.

Kajian ini telah dijalankan dengan melibatkan 439 orang responden yang terdiri daripada lima PTKIN di Aceh iaitu UIN Ar Raniry, IAIN Langsa, IAIN Lhokseumawe, STAIN Meulaboh dan STAIN Takengon. Pengkaji telah mengumpul data dengan mengedarkan borang soal selidik kepada para responden menggunakan kaedah edaran terus kepada para responden. Kesemua maklumat yang telah dikumpul bertujuan untuk menjawab kesemua persoalan kajian. Proses pengumpulan borang soal selidik telah banyak membantu dalam pelaksanaan kajian dengan baik dan sempurna. Kesemua maklumat tersebut adalah berkaitan dengan kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional terhadap amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah PTKIN.

5.2 Perbincangan Dapatan Kajian

Bahagian ini membincangkan dapatan kajian bagi kesemua persoalan yang telah ditetapkan dalam kajian ini. Perbincangan ini telah meliputi tahap bagi setiap pemboleh ubah yang terdapat dalam kajian ini, analisis perbezaan, analisis korelasi dan juga analisis regresi. Segala perbincangan tersebut telah dijelaskan secara terperinci pada setiap subtopik di bawah.

5.2.1 Tahap Kepimpinan Beretika, Kefahaman Integriti Dan Nilai Profesional Dalam Kalangan Pensyarah

Secara keseluruhannya, dapatan kajian ini menunjukkan bahawa skor min bagi ketiga-tiga pemboleh ubah iaitu kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional berada pada tahap yang tinggi di mana kefahaman integriti pensyarah adalah berada pada tahap yang tinggi, begitu juga dengan nilai profesional juga menunjukkan berada pada tahap yang tinggi. Manakala, bagi kepimpinan beretika pula hanya berada pada tahap yang sederhana sahaja. Perbincangan secara terperinci tentang setiap tahap aspek berikut adalah seperti yang diterangkan di bawah.

5.2.1.1 Tahap Kepimpinan Beretika

Dapatan kajian ini mendapati bahawa tahap kepimpinan beretika dalam kalangan pensyarah bagi kajian ini hanya berada pada tahap yang sederhana sahaja. Dapatan kajian ini turut disokong oleh kajian Tang Keow Ngang & Tengku Ahmad Badrul Raja Hussin (2015) yang mendapati bahawa tahap kepemimpinan etika dalam kalangan pensyarah dari lima buah Politeknik di Malaysia juga berada pada tahap sederhana sahaja.

Seterusnya, kajian yang dilaksanakan oleh Yeap Bee Lan (2017) pula dilihat berbeza dengan dapatan kajian ini di mana tahap amalan kepimpinan beretika pengetua di Sekolah Menengah Kebangsaan Harian Pulau Pinang berada pada tahap yang tinggi. Antara lima dimensi kepimpinan beretika yang menunjukkan skor min tertinggi adalah keadilan, prihatin terhadap kemampuan, bimbingan beretika, integriti dan juga penjelasan peranan. Begitu juga dengan kajian yang dijalankan oleh Ilham Ismail (2015) yang mendapati bahawa tahap kepimpinan beretika dalam kalangan guru sekolah menengah di negeri Kedah berada pada tahap yang tinggi. Manakala, kajian yang dilaksanakan oleh Ananthan a/l Somasundaram (2016) pula menunjukkan bahawa kepimpinan beretika dalam kalangan guru besar di Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil berada pada tahap yang sederhana tinggi.

Secara rumusnya, tahap kepimpinan beretika seharusnya dalam kalangan responden seharusnya berada pada tahap yang tinggi. Hal ini demikian kerana, setiap individu seharusnya mempunyai aspek kepimpinan yang beretika seperti berintegriti, peka terhadap keadilan, prihatin terhadap kemampuan dan sebagainya bagi membentuk jati diri yang lebih kukuh serta menjadi agen moral yang memberi contoh teladan kepada orang lain. Pada masa yang sama, mereka mampu mempengaruhi orang lain dalam bertingkah laku yang lebih baik dan positif.

5.2.1.2 Tahap Kefahaman Integriti

Pertama sekali, pengkaji membincangkan tentang tahap kefahaman integriti dalam kalangan responden di mana tahap kefahaman integriti bagi kajian ini adalah berada pada tahap yang tinggi. Dapatan kajian ini dilihat selaras dengan kajian yang dijalankan oleh Hanafi Hamdani (2014) di mana mereka mendapati bahawa tahap

kefahaman dalam kalangan staf pentadbiran UiTM Shah Alam, Selangor terhadap integriti berada pada tahap yang tinggi. Begitu juga dengan kajian yang dijalankan oleh Zalinah Mohamed (2014) yang mendapati bahawa tahap integriti dalam kalangan guru sekolah rendah di empat buah sekolah sekitar Tampoi, Johor Bahru bagi pelaksanaan Penilaian Berasaskan Sekolah berdasarkan Kurikulum Standard Sekolah Rendah (KSSR) berada pada tahap yang tinggi.

Secara rumusnya, aspek kefahaman integriti dalam kalangan responden seharusnya berada pada tahap yang tinggi. Hal ini demikian kerana, aspek integriti sangat penting dalam mengukuhkan asas kemajuan sesebuah organisasi dan negara serta proses pembangunan untuk jangka masa yang panjang dengan cara membentuk perwatakan, minda serta budi pekerti yang mulia. Di samping itu, kefahaman dalam berintegriti juga dapat membantu dalam meningkatkan maruah bangsa serta memupuk budaya yang baik serta etika yang positif dalam semua bidang yang diceburi. Antaranya ialah bidang sukan, bidang perniagaan, bidang lakonan, bidang pendidikan dan sebagainya. Oleh sebab itulah, tahap kefahaman integriti perlu sentiasa dipertingkatkan dalam diri setiap orang individu yang berwawasan tinggi dan individu yang sentiasa berjiwa besar.

5.2.1.3 Tahap Nilai Profesional

Seterusnya, pengkaji membincangkan tentang tahap nilai profesional dalam kalangan responden di mana tahap nilai profesional bagi kajian ini juga turut berada pada tahap yang tinggi. Dapatan kajian ini dilihat selaras dengan kajian yang dilakukan oleh Mohamad Nizam Nazarudin, Nur Fatimah Luciana Benjamin Abdullah & Zakiah Noordin (2017) yang mendapati bahawa tahap profesionalisme guru-guru

pelatih semasa praktikum di Institut Pendidikan Guru Zon Sabah berada pada tahap yang tinggi. Namun begitu, dapatan kajian ini juga dilihat tidak selari dengan kajian yang dilakukan oleh Noor Rosmawati Yusuf, Abdul Razak Ahmad & Mohd Mahzan Awang (2017) yang mendapati bahawa tahap amalan profesional pensyarah Politeknik Malaysia berada pada tahap yang sederhana tinggi.

Kajian yang dijalankan oleh Nur Hafizoh & Rohana (2013) pula dilihat bertentangan dengan dapatan kajian ini di mana kajian mereka mendapati bahawa tahap amalan profesionalisme keguruan yang berteraskan Standard Guru Malaysia dalam kalangan bakal guru Universiti Teknologi Malaysia menunjukkan ianya hanya berada pada tahap yang sederhana sahaja. Hal ini telah dibuktikan melalui analisis yang menunjukkan bahawa tahap amalan kemahiran interpersonal dan intrapersonal menjadi amalan yang tertinggi dan diikuti dengan amalan kepercayaan kepada Tuhan dan juga amalan kepimpinan. Oleh itu, secara keseluruhannya menjadikan keputusan dapatan kajian tentang tahap amalan profesionalisme hanya berada pada tahap yang sederhana sahaja.

Secara rumusnya, pengkaji berpendapat bahawa sememangnya seseorang individu itu mempunyai nilai-nilai profesional dan juga nilai murni seperti berdisiplin, bermoral tinggi, jujur, amanah, mempunyai pegangan hidup dan sebagainya dalam kehidupan mereka supaya dapat dijadikan sebagai budaya dan amalan kerja. Dengan ini, mereka dapat menghasilkan *output* yang lebih berkualiti dan bermakna. Pada masa yang sama, mereka juga dapat melatih diri mereka agar menjadi insan yang beretika dan mempunyai wawasan hidup di samping menggapai kecemerlangan diri, keluarga, masyarakat dan bangsa.

5.2.2 Perbezaan Amalan Etika Akademik Pensyarah Berdasarkan Umur

Dapatan kajian ini mendapati bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah berdasarkan umur. Dapatan ini dilihat selari dengan kajian yang dilaksanakan oleh Ainuddin Mohd Isa (2017) yang mendapati bahawa tidak wujud perbezaan yang signifikan amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah Institut Pendidikan Guru mengikut umur. Keadaan ini membuktikan bahawa kategori umur tidak memberi sebarang perubahan terhadap amalan etika akademik pensyarah. Dengan kata yang lain, amalan etika akademik pensyarah adalah sama sahaja walaupun wujud perbezaan dari segi umur.

Dapatan kajian juga selaras dengan kajian yang dijalankan oleh Syaifulradzman Shaifuddin (2012) yang mendapati bahawa tidak wujud sebarang perbezaan yang signifikan antara kategori umur berbanding etika akademik seseorang individu. Hal ini menunjukkan bahawa kategori umur yang lebih tua di mana mereka sudah mempunyai lebih banyak pengalaman dan melalui tempoh perkhidmatan yang lama adalah sama sahaja amalan etika akademik dengan golongan umur yang lebih muda.

Dapatan kajian ini dilihat bertentangan dengan kajian yang telah dilaksanakan oleh Sankaran & Bui (2003) yang mendapati bahawa wujudnya perbezaan amalan etika akademik dalam kalangan responden berdasarkan faktor umur. Responden yang telah berumur mempunyai tahap amalan etika yang tinggi dalam diri mereka, manakala responden yang masih muda mempunyai amalan etika yang rendah dalam diri mereka.

Begitu juga dengan kajian yang dilaksanakan oleh Coombe & Newman (1997); Sulaiman Al-Rafee & Cronan (2006) yang dilihat berbeza dengan dapatan kajian ini. Mereka mendapati bahawa wujudnya perbezaan amalan etika dalam kalangan responden berdasarkan umur. Buktinya, kajian mendapati bahawa golongan muda kurang menitikberatkan tentang etika. Hal ini demikian kerana, mereka lebih terdorong kepada kod etika mereka sendiri yang menjana moral dan etika. Apabila minda semakin tua, mereka akan menjadi lebih *philosophical* dan neoralistik (Borger, Boeck, de Van Audekerke, Dommisse, Blust & Van der Linden, 1998). Individu yang lebih berusia pula telah dimotivasikan oleh matlamat dalaman diri. Pengalaman yang terdahulu meningkatkan keinginan untuk belajar dan memahami pengetahuan baru. Pada masa yang sama, mereka juga tidak terasa tertekan untuk melanggar prinsip moral mereka (Ford & Richardson, 1994). Hal ini jelas menunjukkan bahawa wujudnya perbezaan amalan etika dalam kalangan responden berdasarkan umur.

Oleh yang demikian, pengkaji kekal dengan keputusan kajian ini di mana tidak terhadap perbezaan yang signifikan amalan etika akademik berdasarkan kepada umur seseorang. Walaupun teori telah menyatakan sebaliknya, namun perbezaan ini mungkin telah dipengaruhi oleh aspek-aspek yang lain yang mungkin juga berada di luar kajian ini. Umur yang jauh berbeza sememangnya melibatkan perbezaan yang ketara sekiranya dilihat berdasarkan kursus dan seminar yang telah dilalui serta pengalaman yang diterima sepanjang berkhidmat. Namun, realitinya telah membuktikan bahawa tidak wujud sebarang perbezaan yang signifikan amalan etika akademik seseorang mengikut kategori umur mereka.

5.2.3 Perbezaan Amalan Etika Akademik Pensyarah Berdasarkan Jantina

Dapatan kajian ini mendapati bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah berdasarkan jantina. Dapatan ini dilihat selari dengan kajian Ainuddin Mohd Isa (2017) yang mendapati tidak wujud perbezaan yang signifikan antara jantina seseorang terhadap amalan etika akademik pensyarah Institut Pendidikan Guru. Kajian oleh Ainuddin Mohd Isa (2017) telah menunjukkan pensyarah lelaki tidak wujud sebarang perbezaan yang signifikan terhadap etika akademik berbanding dengan pensyarah perempuan. Oleh itu, keadaan ini membuktikan bahawa amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah lelaki dan pensyarah perempuan adalah sama sahaja walaupun mempunyai perbezaan dari segi jantina.

Namun, dapatan ini juga dilihat tidak selari dengan kajian yang telah dilaksanakan oleh Shazaitul Azreen Rodzalan & Maisarah Mohamed Saat (2016). Pengkaji lebih memfokuskan pelajar *undergraduate* sebagai responden kajian mereka di mana wujudnya perbezaan yang signifikan amalan etika dalam kalangan pelajar berdasarkan jantina. Kajian tersebut membuktikan bahawa pelajar perempuan memiliki tahap amalan etika yang lebih tinggi berbanding dengan pelajar lelaki.

Seterusnya, dapatan kajian ini juga dilihat selari dengan kajian yang telah dilaksanakan oleh Sankaran & Bui (2003) di mana tidak wujud perbezaan yang signifikan amalan etika akademik dalam kalangan pelajar berdasarkan jantina. Buktinya, kajian yang telah dijalankan terhadap 345 orang pelajar universiti sama ada lelaki mahupun perempuan adalah sama sahaja dari segi amalan etika akademik. Oleh itu, jelas menunjukkan bahawa dapatan kajian yang telah dilakukan oleh

Sankaran & Bui (2003) adalah selari dengan kajian ini di mana jantina bagi kedua-dua responden iaitu lelaki dan perempuan tidak mempunyai sebarang perbezaan amalan etika akademik.

Dapatan kajian yang diperoleh hasil dari kajian yang dilakukan oleh Kelly (1990) dan Hill (1997) menunjukkan tidak selari dengan kajian ini di mana wujudnya perbezaan yang signifikan tahap amalan etika dalam kalangan pelajar mengikut jantina. Buktinya, responden lelaki mempunyai tahap amalan etika yang lebih rendah berbanding dengan responden perempuan. Begitu juga dengan kajian yang telah dijalankan oleh Petty & Hill (1994) yang mendapati bahawa wujudnya perbezaan amalan etika mengikut jantina. Buktinya, responden perempuan mempunyai skor etika yang lebih tinggi berbanding dengan responden lelaki.

Dapatan ini turut disokong oleh kajian Newstead, Franklyn-Stokes & Armstead (1996) yang mendapati bahawa pelajar perempuan mempunyai skor etika yang lebih tinggi berbanding dengan pelajar lelaki di universiti. Seterusnya, kajian yang dijalankan ke atas 7,436 orang pekerja sepenuh masa mendapati bahawa tidak wujud perbezaan yang signifikan antara pelajar lelaki dan pelajar perempuan berkaitan amalan etika dalam kalangan mereka (Rowe & Snizek, 1995). Menurut Rowe & Snizek (1995), majoriti kajian mendapati bahawa responden perempuan lebih beretika berbanding responden lelaki, namun masih tidak dapat dimuktamadkan dengan begitu tepat.

Oleh itu, dapat disimpulkan bahawa setiap kajian mempunyai dapatan yang berbeza-beza. Namun, seharusnya amalan etika akademik tidak mempunyai sebarang

perbezaan mengikut jantina kerana setiap individu perlu memastikan tahap etika dalam diri mereka adalah tinggi dan sentiasa perlu dipertingkatkan sehari-harian bagi mencapai ke arah kecemerlangan diri, bangsa dan negara.

5.2.4 Perbezaan Amalan Etika Akademik Pensyarah Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan

Dapatan kajian ini mendapati bahawa tidak wujud perbezaan yang signifikan amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah berdasarkan tempoh perkhidmatan. Dapatan ini dilihat bertentangan dengan kajian yang telah dilaksanakan oleh Muhamad Dzahir Kasa (2014) di mana wujudnya perbezaan yang signifikan amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah berdasarkan tempoh mengajar. Dapatan kajian oleh Muhamad Dzahir Kasa (2014) jelas menunjukkan bahawa tempoh perkhidmatan responden memberi kesan perubahan kepada aspek amalan etika akademik dalam kalangan responden.

Begitu juga dengan dapatan kajian yang diperolehi oleh Syed Arabi Idid & Mohammed Fadel Arandas (2016) yang dilihat bertentangan dengan dapatan kajian ini di mana tempoh perkhidmatan sememangnya memberi pengaruh kepada amalan beretika responden iaitu dalam kalangan pengamal perhubungan awam di Malaysia. Keadaan ini menunjukkan bahawa pengamalan etika dalam kalangan responden adalah berbeza-beza mengikut tempoh perkhidmatan yang telah dilalui oleh mereka.

Walaupun begitu, pengkaji tetap bersetuju dengan hasil dapatan kajian ini yang mengatakan bahawa tidak wujud sebarang perbezaan yang signifikan amalan etika akademik pensyarah berdasarkan tempoh perkhidmatan. Hal ini demikian kerana,

responden yang baru sahaja berkhidmat dalam sesebuah organisasi sememangnya perlu mengamalkan etika yang baik dengan dibantu oleh kursus atau seminar etika yang disertai bagi memantapkan lagi amalan etika dalam diri mereka. Manakala, responden yang sudah lama berkhidmat sememangnya sudah mengamalkan etika yang positif dalam diri mereka sepanjang berkhidmat berdasarkan ilmu dan pengalaman yang banyak diperolehi oleh mereka. Keadaan ini menunjukkan bahawa amalan etika dalam kalangan responden tidak memberi sebarang perubahan walaupun tempoh perkhidmatan mereka adalah berbeza.

5.2.5 Perbezaan Amalan Etika Akademik Pensyarah Berdasarkan Kelulusan Akademik

Dapatan kajian ini mendapati bahawa terdapat perbezaan yang signifikan amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah berdasarkan kelulusan akademik. Dapatan ini dilihat selaras dengan kajian yang telah dilaksanakan oleh Muhamad Dzahir Kasa (2014) yang mendapati bahawa wujudnya perbezaan yang signifikan amalan etika akademik berdasarkan tahap kelulusan responden. Keadaan ini membuktikan bahawa tahap kelulusan akademik responden memberi kesan kepada amalan etika akademik responden. Semakin tinggi tahap kelulusan akademik yang berjaya dicapai oleh responden, maka semakin tinggi tahap pengamalan etika akademik dalam kalangan mereka.

Sememangnya pengkaji sangat menyetujui bahawa wujudnya perbezaan yang signifikan amalan etika akademik berdasarkan tahap kelulusan akademik responden. Responden yang memiliki tahap pengajian yang lebih tinggi akan lebih terdedah kepada isu atau hal yang berkaitan dengan aspek etika. Tambahan pula, pengalaman

responden dalam proses pengajian para peringkat yang tertinggi seperti Ijazah Doktor Falsafah (PhD) telah membantu mereka dalam membentuk satu pemikiran yang baru yang lebih bersifat kritikal dan kritis berdasarkan kajian yang pernah dilaksanakan dan hal tersebut sedikit sebanyak telah memberi sumbangan kepada diri mereka sendiri supaya lebih beretika dalam bertingkah laku.

5.2.6 Perbezaan Kepimpinan Beretika Pensyarah Berdasarkan Umur

Dapatan kajian ini telah mendapati bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepimpinan beretika dalam kalangan pensyarah berdasarkan umur. Dapatan kajian ini dilihat selaras dengan kajian yang dilakukan oleh Sahin, Cengiz & Abakay (2013) yang mendapati bahawa umur responden tidak menunjukkan sebarang perbezaan yang signifikan terhadap aspek kepimpinan beretika. Hal ini demikian kerana, kebanyakan guru-guru muda telah banyak diberi pendedahan tentang pelbagai ilmu dan kemahiran yang berkaitan dengan etika melalui kursus atau seminar yang dilalui terutamanya yang dianjurkan oleh Jabatan Pendidikan Negeri, Kementerian Pendidikan Malaysia dan sebagainya. Kemudian, bagi guru-guru lama pula sememangnya mereka telah mempunyai pelbagai ilmu dan kemahiran tentang kepimpinan. Oleh sebab itulah, tiada perbezaan kepimpinan beretika berdasarkan kategori umur.

Namun begitu, dapatan kajian ini juga dilihat berbeza dengan kajian oleh Ilham Ismail (2015) di mana beliau mendapati bahawa wujudnya perbezaan yang signifikan kepimpinan beretika guru-guru di Kedah berdasarkan umur. Hal ini demikian kerana, apabila berlaku peningkatan kategori umur, maka mereka dikatakan lebih matang dan berkemahiran dalam menguruskan serta menyeimbangkan antara kerjaya dengan

kehidupan harian, di samping berupaya untuk membuat keputusan dengan emosi yang stabil, lebih rasional dan juga beretika.

Namun begitu, pengkaji tetap memilih untuk bersetuju dengan dapatan kajian ini iaitu tidak wujud perbezaan yang signifikan kepimpinan beretika dalam kalangan responden berdasarkan umur. Hal ini demikian kerana, kategori umur sepatutnya tidak memberi sebarang implikasi terhadap tahap kepimpinan beretika seseorang sekiranya mereka sentiasa menyeimbangkan emosi dan menjaga etika sepanjang menjalankan tugas bagi memastikan setiap hasil kerja mereka lebih berkualiti dan lebih bermakna serta menyumbang kepada individu yang lain.

5.2.7 Perbezaan Kepimpinan Beretika Pensyarah Berdasarkan Jantina

Dapatan kajian ini mendapati bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepimpinan beretika dalam kalangan pensyarah berdasarkan jantina. Dapatan ini dilihat selaras dengan kajian yang dilaksanakan oleh Ilham Ismail (2015) yang mendapati bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan tingkah laku kepimpinan beretika berdasarkan jantina. Begitu juga dengan dapatan kajian yang diperolehi oleh kajian Klein (2012) di mana beliau mendapati bahawa tidak wujud sebarang perbezaan yang signifikan kepimpinan beretika dalam kalangan guru mengikut jantina. Dapatan yang diperolehi ini berkemungkinan disebabkan oleh keyakinan dan kepercayaan yang terdapat dalam diri guru lelaki dan guru perempuan di mana ianya bermula dengan pemimpin atau pengetua mereka yang bertindak sebagai agen perubahan tingkah laku beretika.

Seterusnya, dapatan kajian ini juga dilihat berbeza dengan kajian oleh Sahin, Cengiz & Abakay (2013) yang mendapati bahawa terdapat perbezaan yang signifikan tingkah laku kepimpinan beretika guru mengikut jantina. Keadaan ini berkemungkinan berlaku disebabkan oleh respons guru terhadap tingkah laku atau contoh yang negatif yang telah dipamerkan oleh pengetua. Walaupun begitu, pengkaji tetap bersetuju dengan keputusan bagi kajian ini yang mendapati bahawa tidak wujud sebarang perbezaan yang signifikan kepimpinan beretika dalam kalangan responden berdasarkan jantina. Hal ini demikian kerana, setiap individu tidak kiralah lelaki mahupun perempuan seharusnya mempunyai aspek kepimpinan yang beretika dalam diri mereka agar menjadi insan yang berkaliber dan berwawasan.

5.2.8 Perbezaan Kepimpinan Beretika Pensyarah Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan

Dapatan kajian ini mendapati bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepimpinan beretika dalam kalangan pensyarah berdasarkan tempoh perkhidmatan. Dapatan ini dilihat selaras dengan kajian yang dilaksanakan oleh Ozturk (2012) yang menunjukkan bahawa pengalaman perkhidmatan responden tidak memberi sebarang perbezaan terhadap kepimpinan beretika responden. Hal ini berkemungkinan kerana guru sudah mulai bosan dan hilang keseronokan apabila melakukan sebarang tugas dan tidak dapat bekerjasama serta tidak mampu untuk bertoleransi lagi dengan aspek kepimpinan walaupun pelbagai inisiatif telah dilakukan melalui prinsip etika. Oleh sebab itu, pengetua sekolah seharusnya mencari inisiatif dalam meningkatkan dan memperkukuhkan aspek kemanusiaan supaya guru lama dan juga guru baru saling bekerjasama dan bekerja dalam keadaan yang tenang dan riang serta memupuk rasa

percaya terhadap kepimpinan sesebuah sekolah di samping meningkatkan kualiti kerja guru sekolah.

Dapatan kajian ini turut dilihat berbeza dengan kajian yang dilaksanakan oleh Ilham Ismail (2015) yang menunjukkan bahawa wujudnya perbezaan yang signifikan kepimpinan beretika mengikut pengalaman perkhidmatan guru di sekolah. Dapatan kajian oleh Ilham Ismail (2015) turut disokong oleh kajian Cuellar & Giles (2012) yang mendapati bahawa kepimpinan beretika mempunyai perkaitan dengan pengalaman kerja seseorang itu dalam sesebuah organisasi. Dapatan ini membuktikan bahawa guru yang telah lama berkhidmat akan menimba banyak pengalaman yang lebih luas dan berupaya untuk membentuk kemahiran yang baru kerana mereka telah mendapat pendedahan daripada pelbagai pengalaman yang kompleks.

Namun begitu, pengkaji tetap bersetuju dengan dapatan kajian ini di mana tidak terdapat perbezaan kepimpinan beretika dalam kalangan responden berdasarkan tempoh perkhidmatan. Hal ini demikian kerana, responden yang baru berkhidmat sememangnya akan mendapat banyak pendedahan dan kemahiran dalam beretika melalui seminar, kursus atau program yang disertai oleh mereka, begitu juga dengan responden yang telah lama berkhidmat di mana mereka sememangnya sudah mempunyai nilai kepimpinan beretika tersebut. Justeru, keadaan ini menyebabkan tidak wujudnya perbezaan kepimpinan beretika berdasarkan tempoh perkhidmatan responden.

5.2.9 Perbezaan Kepimpinan Beretika Pensyarah Berdasarkan Kelulusan Akademik

Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan kepimpinan beretika dalam kalangan pensyarah berdasarkan kelulusan akademik. Dapatan kajian ini dilihat bertentangan dengan kajian yang telah dilaksanakan oleh Roselena Mansor & Mohd Izham Mohd Hamzah (2015) yang mendapati bahawa wujudnya perbezaan tahap kepimpinan responden berdasarkan kelayakan akademik yang ada pada mereka. Kajian mereka jelas menyatakan bahawa pemilihan seseorang pemimpin mestilah menjurus kepada seseorang individu yang berpendidikan lebih tinggi berbanding dengan individu yang mempunyai pendidikan rendah.

Seseorang individu yang mempunyai ilmu pengetahuan yang tinggi mampu menjadi seorang pemimpin yang berkualiti dan berwawasan. Tambahan pula, individu tersebut mempunyai pelbagai strategi dan kaedah serta berlainan pemikiran menyebabkan seseorang itu lebih dipercayai dan menjadi pakar rujuk kepada orang bawahannya. Jelasnya lagi, seseorang pemimpin digalakkan mempunyai sekurang-kurangnya kelulusan dalam peringkat Sarjana dan ke atas agar mereka dapat memberi imej yang baik kepada institusi atau organisasi mereka. Oleh itu, pengkaji juga bersetuju dengan pernyataan yang diperolehi oleh kajian Roselena Mansor & Mohd Izham Mohd Hamzah (2015) yang mengatakan bahawa perbezaan kelulusan akademik seseorang mampu mengubah tahap kepimpinan dalam diri mereka.

5.2.10 Perbezaan Kefahaman Integriti Pensyarah Berdasarkan Umur

Dapatan kajian ini mendapati bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan kefahaman integriti dalam kalangan pensyarah berdasarkan umur. Dapatan kajian ini

dilihat selaras dengan kajian yang telah dilakukan oleh Abdul Said Ambotang & Shanti Gobal Krishnan (2017) yang mendapati bahawa tidak wujud perbezaan skor min yang signifikan tahap integriti dalam kalangan guru sekolah rendah daerah Tawau, Sabah mengikut demografi umur. Keadaan ini menunjukkan bahawa tahap integriti dalam kalangan responden adalah sama sahaja walaupun berbeza dari segi umur.

Secara peribadinya, pengkaji menyetujui keputusan kajian ini di mana tidak wujud sebarang perbezaan yang signifikan kefahaman integriti dalam kalangan responden berdasarkan umur mereka. Hal ini demikian kerana, pemahaman tentang erti kejujuran atau ketulusan sememangnya perlu bagi setiap peringkat umur seseorang manusia. Pada masa yang sama, sikap tersebut menggambarkan diri seseorang itu sebagai individu yang berkualiti unggul dan sentiasa berusaha untuk mencapai kecemerlangan diri dan juga organisasi. Oleh itu, keadaan ini jelas membuktikan bahawa kategori umur yang berbeza tidak memberi sebarang implikasi terhadap tahap kefahaman integriti dalam kalangan responden.

5.2.11 Perbezaan Kefahaman Integriti Pensyarah Berdasarkan Jantina

Dapatan kajian ini mendapati bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan kefahaman integriti dalam kalangan pensyarah berdasarkan jantina. Dapatan kajian ini dilihat bertentangan dengan kajian yang telah dilaksanakan oleh Abdul Said Ambotang & Shanti Gobal Krishnan (2017) yang mendapati bahawa wujudnya perbezaan yang signifikan tahap integriti dalam kalangan guru sekolah rendah daerah Tawau, Sabah berdasarkan demografi jantina. Keadaan ini menunjukkan bahawa jantina lelaki dan perempuan memberi kesan kepada tahap integriti para responden.

Dapatan kajian ini juga dilihat tidak selaras dengan kajian yang dilakukan oleh Heh Jason Huang & Yishuo Hung (2013) yang mengatakan bahawa wujudnya perbezaan dalam integriti tingkah laku responden berdasarkan jantina. Responden lelaki dilihat mempunyai integriti tingkah laku yang lebih tinggi pada pandangan awam berbanding dengan responden perempuan. Namun begitu, pada pandangan peribadi responden lelaki mempunyai keutuhan tingkah laku yang lebih rendah berbanding responden perempuan bagi melindungi diri mereka.

Namun begitu, pengkaji kekal dengan keputusan kajian ini yang mengatakan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan kefahaman integriti dalam kalangan responden berdasarkan jantina. Hal ini demikian kerana, setiap responden termasuklah lelaki mahupun perempuan seharusnya mempunyai pengetahuan dalam membantu untuk meningkatkan pemahaman dalam integriti yang melibatkan organisasi serta komunikasi tempat kerja dalam kalangan jantina.

5.2.12 Perbezaan Kefahaman Integriti Pensyarah Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan

Dapatan kajian ini mendapati bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan kefahaman integriti dalam kalangan pensyarah berdasarkan tempoh perkhidmatan. Dapatan kajian ini dilihat selaras dengan kajian yang telah dilaksanakan oleh Abdul Said Ambotang & Shanti Gobalakrishnan (2017) yang mendapati bahawa tidak wujud perbezaan skor min yang signifikan tahap integriti dalam kalangan guru sekolah rendah daerah Tawau, Sabah berdasarkan demografi tempoh perkhidmatan. Keadaan ini menunjukkan bahawa tahap integriti dalam kalangan responden adalah sama sahaja walaupun berbeza dari segi tempoh mereka berkhidmat.

Berdasarkan dapatan berikut, pengkaji berpendapat bahawa sememangnya tidak wujud sebarang perbezaan kefahaman integriti berdasarkan tempoh responden berkhidmat. Hal ini demikian kerana, integriti merupakan antara aspek yang menunjukkan tahap kewibawaan dan pembawaan diri seseorang dari segi tingkah laku, perkataan dan juga sopan santun. Oleh itu, setiap individu sama ada yang baru berkhidmat atau sudah lama berkhidmat seharusnya mempunyai aspek berikut bagi mencerminkan diri yang lebih baik dan positif. Keadaan ini membuktikan bahawa tempoh perkhidmatan seseorang dalam sesebuah organisasi tidak seharusnya memberi kesan terhadap kefahaman integriti mereka.

5.2.13 Perbezaan Kefahaman Integriti Pensyarah Berdasarkan Kelulusan

Akademik

Dapatan kajian ini mendapati bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan kefahaman integriti dalam kalangan pensyarah berdasarkan kelulusan akademik. Dapatan kajian ini dilihat selaras dengan kajian yang telah dijalankan oleh Abdul Said Ambotang & Shanti Gobalakrishnan (2017) yang mendapati bahawa tidak terdapat perbezaan skor min yang signifikan tahap integriti dalam kalangan guru sekolah rendah daerah Tawau, Sabah berdasarkan demografi kelayakan akademik. Keadaan ini menunjukkan bahawa tahap integriti dalam kalangan responden adalah sama sahaja walaupun berbeza dari segi kelayakan atau kelulusan akademik mereka.

Semenangnya pengkaji memilih untuk kekal dengan keputusan dapatan kajian ini yang mengatakan bahawa tiada perbezaan yang signifikan kefahaman integriti dalam kalangan responden berdasarkan kelulusan akademik. Hal ini disebabkan oleh kefahaman tentang nilai integriti seperti ketelusan, keikhlasan, sifat keterbukaan,

berpegang kepada prinsip, amanah, benar dan sebagainya sememangnya wujud dalam diri setiap individu tanpa melihat sejauh mana kelayakan atau kelulusan akademik yang dipegang oleh mereka. Namun begitu, nilai-nilai integriti tersebut seharusnya sentiasa dipertingkatkan dan dimantapkan dari hari ke hari melalui seminar atau program yang dianjurkan oleh badan-badan yang terlibat. Hal ini jelas menunjukkan bahawa kefahaman tentang integriti dalam kalangan responden adalah sama sahaja walaupun mempunyai kelulusan akademik yang berbeza-beza.

5.2.14 Perbezaan Nilai Profesional Pensyarah Berdasarkan Umur

Dapatan kajian ini mendapati bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan nilai profesional dalam kalangan pensyarah berdasarkan umur. Dapatan kajian dilihat selari dengan kajian yang dilaksanakan oleh Ainuddin Mohd Isa (2017) di mana beliau mendapati bahawa tidak wujud sebarang perbezaan yang signifikan nilai profesional dalam kalangan pensyarah Institut Pendidikan Guru mengikut umur. Keadaan ini membuktikan bahawa kategori umur tidak memberi sebarang perubahan kepada nilai profesional dalam diri setiap individu yang bergelar pensyarah.

Namun begitu, dapatan kajian ini dilihat berlainan dengan kajian yang telah dilaksanakan oleh Fantahun, Demessie, Gebrekirstos, Zemene & Yateyeh (2014) yang mendapati bahawa terdapat perbezaan yang signifikan dan positif nilai profesional responden mengikut umur. Keadaan ini membuktikan bahawa sedikit sebanyak kategori umur memberi kesan atau perubahan kepada nilai profesional yang terdapat dalam diri seseorang responden.

Walaupun begitu, pengkaji tetap bersetuju dengan keputusan yang mengatakan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan nilai profesional dalam kalangan pensyarah berdasarkan umur. Hal ini demikian kerana, golongan yang lebih muda tetap meningkatkan serta mengekalkan komitmen mereka terhadap profesion yang diceburi, manakala golongan yang lebih berusia berkemungkinan telah memiliki segala nilai yang diperlukan dalam profesion masing-masing. Dengan itu, nilai profesional yang terdapat dalam diri setiap golongan adalah sama sahaja walaupun mempunyai umur yang berbeza.

5.2.15 Perbezaan Nilai Profesional Pensyarah Berdasarkan Jantina

Dapatan kajian ini telah mendapati bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan nilai profesional dalam kalangan pensyarah berdasarkan jantina. Dapatan kajian ini dilihat selaras dengan kajian yang telah dilaksanakan oleh Ainuddin Mohd Isa (2017) yang mendapati bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan nilai profesional seseorang berdasarkan jantina. Kajian tersebut mendapati bahawa pensyarah lelaki tidak menunjukkan sebarang perbezaan terhadap nilai profesional berbanding dengan pensyarah lelaki. Hal ini membuktikan bahawa kedua-dua jantina iaitu lelaki dan perempuan mempunyai dan mengaplikasikan nilai profesional yang sama walaupun jantina mereka berlainan.

Selain itu, dapatan kajian ini juga turut disokong oleh kajian Nancy Ng Yut Kuan (2013) di mana beliau mendapati bahawa tidak wujud perbezaan yang signifikan pengajaran efektif seperti perkembangan diri dan penyemaian nilai positif seperti nilai kerjasama, sikap perpaduan dan saling menghormati antara tenaga pengajar berdasarkan jantina. Berdasarkan kajian oleh Nancy Ng Yut Kuan (2013) juga,

responden lelaki menyetujui bahawa motivasi diri, sikap kepercayaan serta persekitaran kerja yang baik menjadi antara faktor seseorang itu menjadi guru yang berkualiti dan berkaliber. Begitu juga dengan responden perempuan yang mengatakan bahawa seseorang yang mengamalkan nilai dan mempunyai peribadi yang positif seperti berdisiplin, penyayang, semangat berpasukan dan sebagainya berupaya untuk menjadi guru yang berkualiti.

Seterusnya, pengkaji akur dengan dapatan kajian ini yang mendapati bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan nilai profesional berdasarkan jantina. Sememangnya, setiap individu termasuklah lelaki mahupun perempuan seharusnya mempunyai nilai-nilai yang profesional dalam diri mereka seperti nilai berkepimpinan, semangat bekerjasama, saling menghormati, kesabaran, keberanian untuk bersuara dan banyak lain nilai-nilai yang positif.

5.2.16 Perbezaan Nilai Profesional Pensyarah Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan

Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan nilai profesional dalam kalangan pensyarah berdasarkan tempoh perkhidmatan. Dapatan ini dilihat berbeza dengan kajian yang dilaksanakan oleh Ainuddin Mohd Isa (2017) yang mendapati bahawa terhadap perbezaan yang signifikan tempoh perkhidmatan berdasarkan nilai profesional seseorang. Begitu juga dengan kajian yang dilakukan oleh Fantahun, Demessie, Gebrekirstos, Zemene & Yateyeh (2014) yang mendapati bahawa terhadap perbezaan yang signifikan nilai-nilai profesionalisme berdasarkan kepada tempoh perkhidmatan dan juga saiz pejabat mereka. Hal ini membuktikan bahawa mereka yang mempunyai pengalaman yang

lama dalam jabatan mempunyai perbezaan yang positif terhadap nilai profesional mereka.

Sememangnya, dapatan kajian ini bertentangan dengan dapatan kajian-kajian yang lepas. Namun, pengkaji masih ingin mengekalkan keputusan di mana tidak terdapat perbezaan yang signifikan nilai profesional dalam kalangan pensyarah berdasarkan tempoh perkhidmatan. Hal ini demikian timbul berkemungkinan disebabkan oleh kepelbagaian latar belakang responden seperti agama, budaya, kaum, taraf perkahwinan dan pelbagai kemungkinan lagi. Bagi pengkaji, nilai profesional seharusnya sentiasa dipupuk, dikembangkan dan dipertingkatkan sepanjang masa walaupun tempoh perkhidmatan seseorang itu singkat ataupun lama.

5.2.17 Perbezaan Nilai Profesional Pensyarah Berdasarkan Kelulusan Akademik

Dapatan kajian ini mendapati bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan nilai profesional dalam kalangan pensyarah berdasarkan kelulusan akademik. Dapatan kajian ini dilihat bertentangan dengan kajian yang telah dilaksanakan oleh Siti Nur Aisyah Sugumarie Abdullah & Ahmad Zabidi Abdul Razak (2016) yang mendapati bahawa wujudnya perbezaan yang signifikan dalam peningkatan profesionalisme berdasarkan kelayakan akademik para guru. Dapatan oleh Siti Nur Aisyah Sugumarie Abdullah & Ahmad Zabidi Abdul Razak (2016) membuktikan bahawa terdapat perbezaan dalam peningkatan profesionalisme antara guru yang mempunyai kelayakan akademik yang berlainan. Maka, dapat dikatakan bahawa setiap kumpulan guru mempunyai tahap profesionalisme yang berbeza mengikut kelayakan akademik mereka.

Begitu juga dengan kajian yang telah dilakukan oleh Hasan Tanang & Baharin Abu (2014) yang dilihat bertentangan dengan dapatan kajian ini di mana wujudnya perbezaan yang signifikan profesionalisme guru dari aspek tingkah laku dan juga aktiviti pembelajaran berdasarkan kelayakan pendidikan dalam kalangan guru di Sulawesi Selatan, Indonesia.

Namun begitu, pengkaji tetap dengan keputusan dapatan kajian ini yang mengatakan bahawa tidak terdapat perbezaan nilai profesional berdasarkan kelulusan akademik dalam kalangan responden. Hal ini demikian kerana, setiap responden yang terdiri daripada semua peringkat kelulusan akademik seharusnya mempunyai nilai profesional tersebut dan bukan hanya responden yang berkelulusan tinggi sahaja yang patut ada nilai-nilai tersebut. Maka, dengan itu seseorang itu dapat meningkatkan pencapaian serta kualiti kerja dengan baik dan cemerlang.

5.2.18 Hubungan Antara Kepimpinan Beretika Dengan Amalan Etika Akademik Pensyarah

Dapatan kajian ini mendapati bahawa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepimpinan beretika dengan amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah. Dapatan kajian ini dilihat berbeza dengan dapatan kajian oleh Megat Ayop Megat Arifin & Abd. Halim Ahmad (2016) yang mengatakan bahawa wujudnya hubungan yang positif antara kepimpinan beretika dengan pengamalan etika dalam kalangan responden. Buktinya, budaya sesebuah organisasi yang berlandaskan standard etika yang tinggi boleh menjadi sebagai penggerak dan pengaruh yang positif kepada amalan tingkah laku beretika dalam kalangan para pekerja. Hal ini jelas

menunjukkan bahawa kedua-dua aspek tersebut mempunyai kaitan antara satu sama lain.

Namun begitu, dapatan kajian ini dilihat bertentangan dengan kajian yang telah dilaksanakan oleh Lu & Lin (2014); Golestanipour (2016); Mayer, Kuenzi & Greenbaum (2010); Akdogan & Demirtas (2015) yang mendapati bahawa kepimpinan beretika mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan suasana beretika. Menurut kajian yang telah dilaksanakan oleh Morris (2014) pula telah mendapati bahawa kepimpinan beretika mempunyai hubungan yang negatif dengan suasana beretika. Kajian lain yang telah dilakukan oleh Butarbutar, Sendjaya & Hartel (2010) menemukan bahawa kepimpinan dalam kalangan hamba mempunyai hubungan yang signifikan kepada suasana beretika. Kajian ini telah mengesahkan bahawa terdapat kesan yang positif kepimpinan hamba terhadap suasana beretika dalam sesebuah organisasi. Keadaan ini juga dijangkakan kerana kepimpinan hamba menyokong moral dan etika tindakan untuk diaplikasikan dalam organisasi (Graham, 1991). Suasana yang berkaitan dengan prinsip etika dan tingkah laku menggalakkan seseorang individu untuk berfikir dan bertindak di mana setiap pemikiran dan tindakan tersebut memberi manfaat kepada orang lain dan juga organisasi.

Pengkaji juga turut menyetujui dengan dapatan yang diperoleh oleh kajian Megat Ayop Megat Arifin & Abd. Halim Ahmad (2016) di mana wujudnya hubungan yang positif dan signifikan antara aspek kepimpinan beretika dengan pengamalan etika dalam kalangan responden. Hal ini demikian kerana, kedua-dua aspek sangat penting

dalam memastikan seseorang individu itu menggapai kecemerlangan dari sudut pekerjaan atau profesion yang diminati mahupun kecemerlangan secara peribadi.

5.2.19 Hubungan Antara Kefahaman Integriti Dengan Amalan Etika Akademik Pensyarah

Dapatan kajian ini mendapati bahawa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kefahaman integriti dengan amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah. Dapatan kajian ini dilihat bertentangan dengan kajian yang dilaksanakan oleh Megat Ayop Megat Arifin & Abd. Halim Ahmad (2016) di mana mereka mendapati bahawa aspek integriti mempunyai kaitan yang rapat dengan etika dan ianya berlandaskan kepada etika dalam tindakan seharian. Menurut Ones, Viswesvaran & Schmidt (2003); Mikulay & George (2001) juga, integriti membentuk individu yang mempunyai tingkah laku yang baik dan bebas daripada tingkah laku kaunter produktif. Terdapat beberapa tingkah laku kaunter produktif, antaranya ialah memanjangkan waktu rehat tanpa kebenaran, mencuri, ponteng kerja dan vandalisme (Mikulay & George, 2001). Sebaliknya, keruntuhan nilai moral dan kerosakkan sesuatu profesyen pekerjaan disumbang oleh kelemahan nilai integriti (Hardingham, 2004). Sehubungan itu, Mikulay & George (2001) mencadangkan supaya pengambilan individu yang mempunyai integriti yang tinggi dapat ditingkatkan bagi mengurangkan kadar kaunter produktif di tempat kerja.

Integriti boleh ditakrifkan sebagai satu himpunan kualiti unggul yang timbul dalam diri seseorang individu di mana kualiti ini berteraskan kepada prinsip berpegang teguh kepada amalan bermoral tinggi dan juga nilai kejujuran (Megat Ayop Megat Arifin & Abd. Halim Ahmad, 2016). Integriti boleh dibahagikan kepada dua

peringkat iaitu individu dan juga organisasi. Integriti pada peringkat individu merupakan satu keselarasan antara tindakan dengan prinsip etika, moral dan undang-undang serta keselarasan antara kepentingan diri dengan kepentingan umum. Manakala, integriti pada peringkat organisasi pula lebih termaktub kepada pelaksanaan piagam pelanggan, kod etika dan proses kerja serta pematuhan kepada amalan terbaik. Secara rumusnya, aspek integriti bagi kedua-dua peringkat iaitu individu atau organisasi adalah lebih menekankan kepada konsep '*code of behavior*'.

Pada tahun 2004, Pelan Integriti Nasional yang telah dilancarkan oleh kerajaan sebagai langkah penting bagi membentuk sebuah masyarakat yang mempunyai sifat moral dan etika yang utuh atau kukuh dalam diri mereka. Aspek integriti seharusnya sentiasa dipupuk dalam kalangan pekerja secara konsisten kerana kepimpinan (ketua jabatan) sangat memberi pengaruh yang besar terhadap perlakuan beretika. Berdasarkan perbincangan di atas, pengkaji bersetuju bahawa aspek integriti mempunyai hubungan yang rapat dengan amalan etika seseorang. Tambahan pula, etika adalah satu himpunan nilai dan moral yang dijadikan sebagai landasan bagi perilaku seseorang individu, organisasi dan juga profesion yang diceburi.

5.2.20 Hubungan Antara Nilai Profesional Dengan Amalan Etika Akademik

Pensyarah

Dapatan ini telah mendapati bahawa tidak wujud hubungan yang signifikan antara nilai profesional dengan amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah PTKIN di Aceh. Dapatan ini dilihat bertentangan dengan dapatan yang diperolehi oleh kajian Ainuddin Mohd Isa (2017) di mana beliau mendapati bahawa wujudnya hubungan yang signifikan antara nilai profesional dan amalan etika akademik dalam kalangan

pensyarah. Dapatan ini jelas menunjukkan bahawa semakin tinggi skor min nilai profesional, maka semakin tinggi skor min bagi amalan etika akademik. Keadaan ini memberi kesan yang positif di mana seseorang yang mempunyai nilai profesional dan mengamalkannya akan cenderung untuk mempunyai amalan etika akademik yang lebih baik.

Sememangnya, nilai-nilai profesional seperti kebijaksanaan, amanah, berdisiplin, bersyukur, mempunyai adab sopan yang baik dan sebagainya menjadi antara etika kerja yang sangat dititikberatkan dalam sesebuah organisasi. Pada masa yang lain, nilai tersebut juga memberi sumbangan kepada diri seseorang itu sendiri untuk menjadi seorang insan yang cemerlang dan terbilang. Tambahan pula, seorang pensyarah mestilah menjadi contoh kepada para pelajarinya dalam membentuk tingkah laku dan tutur kata yang lebih baik dan ke arah kebaikan.

Dapatan kajian ini juga sememangnya dilihat bertentangan dengan teori di mana sekiranya nilai profesional yang dimiliki oleh seseorang adalah tinggi, maka amalan etika akademik dalam diri mereka juga akan meningkat dan lebih baik. Jika dilihat, terdapat banyak latihan yang telah diberikan kepada golongan pensyarah bagi menerapkan nilai-nilai profesional dalam diri mereka. Dengan nilai-nilai tersebut, maka dapat membantu mereka dalam pengamalan etika akademik. Keadaan ini jelas membuktikan bahawa nilai profesional sememangnya mempunyai hubungan yang positif dengan amalan etika akademik seseorang. Maka, pengkaji juga memilih untuk bersetuju dengan keputusan dapatan kajian oleh Ainuddin Mohd Isa (2017) yang mengatakan bahawa wujudnya hubungan yang signifikan antara nilai profesional dengan amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah.

5.2.21 Hubungan Antara Kepimpinan Beretika Dengan Kefahaman Integriti

Pensyarah

Dapatan kajian ini mendapati bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara kepimpinan beretika dengan kefahaman integriti dalam kalangan pensyarah. Dapatan kajian ini dilihat selari dengan apa yang diperkatakan oleh Megat Ayop Megat Arifin & Abd. Halim Ahmad (2016) dalam kajiannya di mana aspek integriti dan etika kerja adalah sangat penting dititikberatkan dan diamalkan oleh para pekerja dan penjawat awam dalam sesebuah organisasi. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan dan memantapkan lagi mutu perkhidmatan mereka dengan lebih berkesan dan unggul. Keadaan ini menunjukkan bahawa sememangnya kedua-dua aspek iaitu aspek integriti dan etika kerja seseorang memainkan peranan penting dan saling berkaitan dalam memastikan kecemerlangan diri seseorang itu supaya lebih produktif dan berkualiti.

Dapatan ini juga turut disokong oleh kajian Sri Sarjana & Nur Khayati (2016) yang mengatakan bahawa seorang guru memainkan peranan yang sangat penting dalam mencapai tahap integriti yang tinggi bagi meningkatkan kualiti pengajaran dan pembelajaran melalui usaha secara bersama-sama dengan cara mengembangkan dan meningkatkan aspek etika, tingkah laku dan keperibadian yang lebih baik. Hal ini jelas membuktikan bahawa sekiranya tahap integriti meningkat, maka secara automatik aspek etika, tingkah laku dan keperibadian juga meningkat, begitu juga apabila tahap integriti rendah, maka aspek etika, tingkah laku dan keperibadian juga turut rendah. Oleh sebab itulah, aspek-aspek berikut saling berhubung kait antara satu sama lain.

Selain itu, Sri-Redjeki & Heridiansyah (2013) juga turut mengatakan bahawa aspek integriti dan etika mempunyai kaitannya. Buktinya, aspek integriti yang dipahami dalam konteks tingkah laku secara umumnya dikatakan mempunyai kaitan dengan aspek etika dan moral. Berdasarkan perbincangan di atas, maka pengkaji bersetuju bahawa wujudnya hubungan antara aspek etika dengan integriti dalam kalangan responden.

5.2.22 Hubungan Antara Kepimpinan Beretika Dengan Nilai Profesional Pensyarah

Dapatan kajian ini mendapati bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara kepimpinan beretika dengan nilai profesional dalam kalangan pensyarah. Dapatan kajian ini dilihat selari dengan kajian yang dilakukan oleh Megat Ayop Megat Arifin & Abd. Halim Ahmad (2016) yang mengatakan bahawa aspek etika dengan nilai profesional mempunyai hubungan yang positif. Buktinya, sikap terpuji dan nilai-nilai moral semakin terhakis dalam kalangan masyarakat Malaysia sedikit demi sedikit sehingga memberi impak terhadap kualiti dan etika kerja serta produktiviti seseorang individu. Hal ini membawa maksud bahawa sekiranya aspek etika dalam diri seseorang semakin luntur, maka aspek nilai-nilai profesional juga akan ikut berkurangan. Menurut Cullen, Chase, Coale, Fitzwater & Sherrell (2003), kepimpinan beretika akan mempengaruhi sikap pensyarah ke arah sikap dan perilaku yang lebih positif. Sementara Nimran Umar (2004) pula berpendapat bahawa kepimpinan merupakan satu proses yang bertindak mempengaruhi tingkah laku individu lain agar bertingkah laku seperti yang dikehendaki.

Sememangnya, pengkaji sangat bersetuju dengan keputusan dapatan kajian ini di mana aspek kepimpinan beretika mempunyai hubungan yang positif dengan aspek nilai profesional dalam diri responden. Hal ini demikian kerana, aspek kepimpinan beretika dari segi pertuturan, tingkah laku, pemikiran dan kepercayaan akan meningkat seiring dengan peningkatan dalam aspek nilai profesional seperti kebijaksanaan, keteladanan, tanggungjawab, berkaliber, berdisiplin dan sebagainya. Sebaliknya, sekiranya berlaku kekurangan dalam aspek kepimpinan beretika, maka aspek nilai profesional turut berlaku pengurangan dalam diri seseorang individu.

5.2.23 Hubungan Antara Kefahaman Integriti Dengan Nilai Profesional

Pensyarah

Dapatan kajian ini mendapati bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara kefahaman integriti dengan nilai profesional dalam kalangan pensyarah. Dapatan kajian ini dilihat selaras dengan kajian yang dilaksanakan oleh Megat Ayop Megat Arifin & Abd. Halim Ahmad (2016) di mana kajian mereka mendapati nilai integriti mempunyai kaitan atau hubungan dengan nilai profesional dalam kalangan responden. Nilai integriti yang disemai sememangnya akan membentuk staf atau pekerja yang mempunyai perlakuan yang positif dan terhindar daripada perilaku yang tidak baik seperti menyeleweng, ponteng kerja, membuat kerja sambil lewa, memanjangkan waktu rehat tanpa kebenaran dan banyak lagi. Kelemahan integriti akan menyebabkan berlakunya kemerosotan akhlak dan nilai moral serta mampu menjadi perosak kepada sesuatu profesion pekerjaan yang diceburi. Hal ini menyebabkan semakin tinggi nilai integriti yang terdapat dalam diri seseorang, maka semakin tinggi nilai-nilai profesional yang terdapat dalam diri mereka dan begitulah sebaliknya.

Begitu juga dengan kajian yang dilaksanakan oleh Ninoersy (2015) yang mendapati bahawa nilai integriti mempunyai kaitan dengan profesionalisme seseorang individu. Buktinya, dalam kajian beliau telah mendapati bahawa para tenaga pengajar yang profesional perlu mempunyai nilai integriti dan sifat yang menunjukkan kesatuan yang kukuh sehingga memiliki keupayaan dan kemampuan yang menonjolkan kewibawaan dan kejujuran dalam diri mereka.

Sememangnya, nilai integriti mengandungi sifat-sifat individu yang merujuk kepada nilai-nilai murni seperti akauntabiliti (*Malaysian Administrative Modernisation and Management Planning Unit*, 2013). Pendidikan akan terus mara ke hadapan sekiranya negara mempunyai masyarakat yang beretika dan berintegriti seperti prinsip amanah dan menjaga nama baik universiti. Setiap individu juga perlu mengamalkan nilai integriti kerana cabaran keempat dalam Wawasan 2020 ialah untuk membentuk masyarakat yang kukuh dan mempunyai nilai keagamaan serta kerohanian yang utuh berteraskan kepada budi pekerti yang luhur.

Pengkaji juga turut menyetujui keputusan yang diperoleh dalam kajian ini di mana kefahaman integriti sememangnya mempunyai hubungan yang signifikan dengan nilai profesional dalam kalangan responden. Hal ini demikian kerana, nilai-nilai integriti yang dilihat dari segi pertuturan, pemikiran, tingkah laku, tindakan dan prinsip moral seseorang adalah berhubung kait dengan nilai profesional seperti nilai tanggungjawab, komitmen yang tinggi dan sebagainya. Sekiranya nilai integriti semakin terhakis dalam diri setiap individu, maka ia akan mengakibatkan berlakunya kepincangan dalam sesebuah pentadbiran dan salah laku dalam organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, hal ini jelas menunjukkan bahawa wujudnya hubungan antara integriti dengan nilai profesional dalam kalangan responden.

5.2.24 Pengaruh Kepimpinan Beretika Dan Kefahaman Integriti Terhadap Amalan Etika Akademik Pensyarah

Dapatan kajian ini mendapati bahawa hanya kefahaman integriti sahaja yang mempengaruhi amalan etika akademik pensyarah, manakala kepimpinan beretika tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah. Dapatan kajian ini turut dilihat selari dengan apa yang telah diperkatakan dalam kajian Muhammad Mustakim Mohamed Noh, Siti Arni Basir & Wan Norhasniah Wan Husin (2014) di mana aspek integriti memberi pengaruh yang positif kepada amalan etika seseorang individu menurut pandangan Islam. Terdapat banyak nilai kerja mengikut Islam yang telah disarankan oleh para sarjana, antaranya adalah kerja tersebut mestilah berpaksikan kepada keimanan, menghormati pemimpin, menepati janji yang dibuat dan yang paling penting dalam pekerjaan adalah bertujuan untuk menjadi keredhaan Allah s.w.t.

Seseorang pemimpin yang berintegriti sangat memerlukan strategi atau pendekatan yang bersesuaian bagi sesebuah organisasi supaya amalan kerja menurut Islam dapat dilaksanakan dengan lebih efektif dan berproduktif. Antara strategi yang boleh dipraktikkan adalah meningkatkan komunikasi yang lebih jelas serta menerapkan nilai-nilai integriti terhadap kefahaman kepada para pekerja tentang amalan kerja Islam yang perlu diamalkan dan juga menerangkan kesan yang akan diterima sekiranya amalan tersebut dilanggar oleh mereka. Sememangnya, para pekerja harus memahami dan menghayati amalan kerja Islam beserta dengan kepentingannya

supaya mereka dapat menjalankannya dengan penuh kesedaran dan penghayatan, di samping mereka dapat menjalankan etika kerja secara Islam dengan lebih istiqamah (Muhammad Mustakim Mohamed Noh, Siti Arni Basir & Wan Norhasniah Wan Husin, 2014).

Berbeza pula dengan kajian oleh Zaharah Hassan (2004) yang mendapati bahawa seseorang pensyarah yang mempunyai kepimpinan yang beretika akan dapat mempengaruhi para pelajarnya untuk berkelakuan secara beretika. Seseorang pensyarah perlu bertindak mengikut standard etika dalam melaksanakan tugas yang diamanahkan (Johnston, Cruess & Cruess, 2001). Pensyarah perlu bertindak sebagai contoh kepada pelajar dan rakan sejawatnya. Pematuhan pensyarah terhadap sistem nilai yang konsisten dapat mewujudkan kesetiaan daripada rakan sekerja dan pematuhan perlakuan bermoral oleh pelajar (Bennis, 2005). Peranan kepimpinan beretika ialah untuk mempengaruhi tingkah laku yang beretika, tindakan peribadi yang positif dan hubungan yang baik dengan rakan sekerja (Chin, 2013; Lu & Lin, 2014; Yidong & Xinxin, 2013). Oleh itu, keadaan ini jelas menunjukkan bahawa wujudnya pengaruh yang signifikan kepimpinan beretika terhadap amalan dan tingkah laku etika akademik dalam kalangan pensyarah.

Mengikut pandangan Rose & Kumar (2010), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kelancaran proses pelaksanaan etika kerja Islam di mana-mana organisasi sekalipun, antaranya adalah pendidikan, keselamatan pekerja, sikap manusia, persekitaran kerja, integriti, kepimpinan, budaya setempat, anugerah kerja cemerlang dan dasar penerapan nilai-nilai Islam, persaingan dengan profesional asing dan banyak lagi. Semua faktor atau aspek tersebut perlu diberi perhatian yang

lebih kerana ianya memberi implikasi yang agak besar terhadap etika kerja Islam yang bakal dilaksanakan. Seandainya, seseorang itu mempunyai moral yang baik, nilai integriti serta semangat berkepimpinan dan latar belakang agama yang baik, maka etika kerja Islam dapat diamalkan dengan mudah dan lancar.

Namun, jika seseorang itu mempunyai tahap pengetahuan agama dan nilai integriti yang rendah serta tiada nilai kepimpinan dalam diri, maka ia memberi kesukaran dalam melaksanakan etika kerja Islam. Oleh itu, seseorang pemimpin itu seharusnya mencari jalan penyelesaian bagi meningkatkan nilai moral para pekerjanya supaya kesan yang tidak baik dapat dielakkan. Berdasarkan penjelasan berikut, pengkaji tidak bersependapat dengan dapatan kajian ini dan bersetuju bahawa aspek kepimpinan dan integriti memberi pengaruh yang positif terhadap pengamalan etika dalam diri setiap orang individu.

5.2.25 Pengaruh Kefahaman Integriti Dan Nilai Profesional Terhadap Amalan Etika Akademik Pensyarah

Dapatan kajian ini mendapati bahawa tidak terdapat pengaruh yang signifikan kefahaman integriti dan nilai profesional terhadap amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah. Mengikut pendapat yang telah dikemukakan oleh Rashidi Abbas, Fakhru Adabi Abdul Kadir & Ilhamie Abdul Ghani Azmi (2014) mendapati bahawa aspek integriti dan juga nilai seperti kegigihan dan keikhlasan dalam diri setiap individu tidak kiralah individu tersebut pemimpin mahupun orang bawahan harus sentiasa diterapkan dan dipertingkatkan. Hal ini demikian kerana, aspek-aspek tersebut mempengaruhi pembentukan amalan nilai murni etika dalam kalangan diri mereka. Pada masa yang sama, pembentukan para pelajar dan pekerja yang berkualiti

dari semua aspek yang berasaskan nilai Islam adalah sangat perlu diberi perhatian dan sangat dititikberatkan bagi proses peningkatan dalam tahap kemajuan sesebuah bangsa dan negara.

Selain itu, seseorang pensyarah atau pemimpin juga perlu menjadi contoh dan teladan serta menunjukkan sikap yang baik dan amanah terhadap para pelajarinya kerana sikap sedemikian merupakan antara ciri pensyarah yang beretika. Pengamalan etika bukan sahaja mendisiplin para pelajar tetapi juga memberi manfaat kepada orang yang berada disekelilingnya. Oleh itu, pengkaji tidak bersependapat dengan dapatan kajian ini dan sangat bersetuju bahawa aspek integriti dan juga nilai-nilai profesional sememangnya mempengaruhi amalan etika dalam kalangan individu. Hal ini demikian kerana, kedua-dua aspek tersebut menjadi faktor pendorong serta pemangkin kepada pengamalan etika dalam diri setiap individu agar ianya lebih berkualiti dan berwawasan.

5.2.26 Pengaruh Kepimpinan Beretika Dan Nilai Profesional Terhadap Amalan Etika Akademik Pensyarah

Dapatan kajian ini mendapati bahawa tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepimpinan beretika dan nilai profesional terhadap amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah. Mengikut pendapat yang telah dikeluarkan oleh Rashidi Abbas, Fakhrol Adabi Abdul Kadir & Ilhamie Abdul Ghani Azmi (2014) dalam kajiannya, berpendapat bahawa kemahiran tentang nilai, etika dan moral profesional sememangnya boleh dilatih dan diajar melalui dua kaedah sama ada secara formal atau tidak formal. Hal ini demikian kerana, kaedah ini merupakan antara kaedah yang paling efektif dalam memberi pendedahan terhadap para pelajar atau pekerja

tentang betapa pentingnya aspek etika, nilai dan moral serta topik-topik berkenaan pengamalan etika dan moral.

Selain itu, modul-modul kursus atau seminar seharusnya dikaji atau dirombak semula serta diperbaiki semula bagi melengkapkan set nilai yang lebih berkualiti kepada seseorang individu. Tambahan pula, aspek etika dan nilai profesional merupakan aspek yang penting dalam mempengaruhi amalan etika seseorang individu tersebut. Secara keseluruhannya, pengkaji tidak bersependapat dengan dapatan kajian ini dan sangat menyetujui bahawa aspek kepimpinan beretika dan nilai profesional memberi pengaruh yang positif terhadap amalan etika dalam kalangan responden. Hal ini demikian kerana, kedua-dua aspek tersebut merupakan aspek yang melibatkan disiplin yang sewajarnya dikuasai oleh seseorang individu supaya matlamat untuk membangunkan modal insan ke arah pengalaman etika dapat direalisasikan. Pada masa yang sama, aspek tersebut dapat membantu dalam membentuk sebuah organisasi yang berupaya untuk menyediakan para pekerja yang mempunyai kualiti yang tinggi serta memiliki keperibadian yang terulung bagi menghasilkan perkhidmatan kelas pertama.

5.2.27 Pengaruh Kepimpinan Beretika, Kefahaman Integriti Dan Nilai Profesional Terhadap Amalan Etika Akademik Pensyarah

Dapatan kajian ini mendapati bahawa tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional terhadap amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah. Mengikut pendapat yang telah dikeluarkan dalam kajian Masitah Hj. Mohammad Yusof, Mohamed Khaidir Alias & Rosninah Ghani (2018) telah mendapati bahawa terdapat banyak kriteria atau ciri

kepemimpinan akademik di Institusi Pendidikan Tinggi termasuklah mempunyai nilai-nilai seperti mempunyai kemahiran komunikasi yang berkesan, dapat memotivasikan pelajar, beretika, pembuat keputusan yang bijak, menjadi inspirasi kepada pelajar dan rakan sejawat, berintegriti serta profesional dalam menjalankan tanggungjawabnya dengan baik. Hal ini demikian kerana, kriteria-kriteria tersebut sememangnya memberi pengaruh yang positif kepada pengamalan etika dalam kalangan pensyarah.

Begitu juga dengan pendapat yang dikemukakan oleh Boyatzis, Rochford & Taylor (2015) di mana kepemimpinan merupakan satu sifat yang menghubungkan seseorang pemimpin dengan pengikutnya di mana ianya mempengaruhi tahap kepuasan kerja, perolehan, hubungan positif, kesejahteraan dan juga produktiviti. Oleh itu, seorang pemimpin akademik yang berkesan merupakan seorang pengamal pengajaran dan pembelajaran, penyelidik yang meneroka ilmu baru, pereka bentuk kurikulum yang baru, penyampai kurikulum dengan baik, pembimbing dan penyokong, pengkritik yang membina, penilai, pemikir dan perancang yang bijaksana serta pengurus dan pentadbir yang profesional. Pada masa yang sama dapat mempengaruhi dan meningkatkan amalan etika dalam kalangan pemimpin akademik.

Memang tidak dapat dinafikan bahawa pengkaji sangat bersetuju dan kekal untuk bersependapat bahawa ketiga-tiga aspek iaitu kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional memberi pengaruh yang positif kepada pengamalan etika seseorang individu dan pengkaji sama sekali tidak menyetujui dapatan kajian yang diperolehi. Hal ini demikian kerana, aspek-aspek tersebut merupakan antara faktor kepada kepemimpinan akademik yang mementingkan nilai keintelektualan,

berilmu pengetahuan tinggi, berkemahiran tinggi, memiliki sahsiah terpuji dan mengamalkan pengurusan nilai yang tinggi bukan hanya dapat menjamin kecemerlangan malah berupaya untuk memberi sinar harapan kepada para pelajar dan rakan sejawat yang lain.

5.3 Implikasi Dapatan Kajian

Pengkaji telah mengemukakan beberapa implikasi dapatan kajian dan implikasi tersebut melibatkan dua aspek iaitu aspek praktikal dan aspek penyelidikan. Antara implikasi dapatan kajian berikut adalah seperti yang telah dibincangkan di bawah:

5.3.1 Aspek Praktikal

Merujuk kepada dapatan kajian, kepimpinan beretika dan kefahaman integriti membentuk hubungan yang tidak signifikan dengan amalan etika akademik pensyarah. Manakala, nilai profesional pula membentuk hubungan yang signifikan dengan amalan etika akademik pensyarah. Oleh itu, Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) dalam tempoh 12 tahun iaitu bermula tahun 2013 sehingga tahun 2025 yang telah dibangunkan oleh Kementerian Pendidikan Malaysia telah memberi penekanan terhadap aspek nilai yang positif dalam kalangan pendidik Kementerian Pendidikan. Penekanan terhadap aspek nilai tersebut dilihat sebagai satu cabaran kerana jika dilihat aspek nilai semakin luntur dan kian terhakis dalam kalangan para pendidik. Pengkaji mengharapkan bahawa warga pendidik mempunyai ketiga-tiga aspek yang ditekankan iaitu nilai kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional secara seimbang menjelang akhir tahun 2025. Pada masa yang sama, aspek tersebut diharap sentiasa menjadi pedoman kepada mereka sepanjang bergelar seorang pendidik dan sepanjang hayat hidup mereka.

Seterusnya, kes salah laku atau pelanggaran etika dalam kalangan pensyarah seperti yang telah dikemukakan oleh pengkaji dalam kajian ini sememangnya menjadi perkara biasa dan sememangnya berlaku dalam sesebuah institusi pendidikan di mana-mana negara sekalipun. Oleh sebab itulah, penghayatan, penyemaian dan penanaman nilai kepimpinan yang lebih beretika, kefahaman beretika dan nilai profesional dalam kalangan pensyarah merupakan satu jihad untuk memastikan kejadian salah laku yang sama tidak berlaku berulang kali. Oleh itu, pihak Kementerian Pendidikan diharapkan dapat mengambil pelbagai tindakan dalam menyemai nilai kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional dalam diri setiap orang pensyarah dan juga para pelajar. Usaha ini dilihat sebagai jalan yang terbaik, tepat dan murni. Segala bentuk program, kursus, taklimat dan seminar perlu diterapkan aspek-aspek berkenaan supaya perkara yang positif ini sentiasa berada di minda dan segar dalam amalan kehidupan mereka sehari-harian.

Seterusnya, pelaburan dalam meningkatkan aspek kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional dalam kalangan pensyarah sememangnya memberi implikasi yang sangat positif dalam merealisasikan dan melahirkan pensyarah yang cemerlang dan gemilang dalam setiap aspek. Di samping itu, mereka juga mampu menjadi teladan dan model yang terbaik kepada semua orang yang berada di sekeliling mereka terutamanya pelajar mereka sendiri. Golongan yang masih bertatih dalam sistem perlu diberi peluang dan ruang serta pendedahan dalam kepentingan ketiga-tiga aspek berkenaan di mana ianya bertujuan untuk mencapai matlamat kementerian dan juga negara.

Secara praktikalnya, aspek kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional harus meningkat dengan seiring sekiranya seseorang pensyarah itu bercadang untuk meningkatkan amalan etika akademik dalam diri mereka. Walaupun, kepimpinan beretika dan kefahaman integriti tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan amalan etika akademik, namun aspek tersebut tidak dapat dinafikan sangat berkait rapat dengan peningkatan amalan etika akademik dalam kalangan seseorang pensyarah. Oleh itu, ketiga-tiga aspek iaitu kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional amat perlu dititikberatkan bagi melahirkan dan membentuk amalan etika akademik yang lebih baik.

5.3.2 Aspek Penyelidikan

Merujuk kepada dapatan kajian ini, pengkaji menyimpulkan bahawa amalan etika akademik sememangnya mempunyai hubungan dengan kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional dalam kalangan pensyarah. Oleh itu, pengkaji telah mencadangkan supaya pihak universiti seharusnya mengadakan kursus atau latihan berkenaan dengan amalan etika akademik dari semasa ke semasa dalam kalangan pensyarah. Hal ini demikian kerana, melalui kursus dan latihan tersebut dapat meningkatkan lagi amalan etika akademik dalam diri setiap orang pensyarah di samping mempelajari lebih banyak lagi nilai-nilai positif dalam etika akademik terutamanya yang menyentuh berkenaan pengajaran dan pembelajaran di peringkat universiti. Pada masa yang sama, kursus dan latihan tersebut juga dapat membantu dalam mengambil keputusan yang lebih beretika dalam kalangan pensyarah.

Seterusnya, dapatan kajian ini juga mendapati bahawa tahap kepimpinan beretika dalam kalangan pensyarah dilihat berada pada yang sederhana sahaja berbanding dengan aspek lain seperti aspek kefahaman integriti dan nilai profesional yang berada pada tahap yang tinggi. Oleh itu, pihak universiti seharusnya menyediakan satu platform kepada para pensyarah untuk memastikan aspek kepimpinan beretika berada pada tahap yang tinggi. Antaranya adalah dengan cara melatih para pensyarah supaya mampu menjadi pemimpin yang amanah, boleh dipercayai, jujur dan juga boleh dijadikan sebagai rujukan atau teladan kepada orang yang berada disekelilingnya.

Selain itu, seseorang pensyarah itu seharusnya menjadi individu yang mampu berhadapan dengan suasana kerja yang menitikberatkan etika kerahsiaan, bersedia untuk menghadapi sebarang konflik dan risiko serta mampu untuk menjadi seorang pemimpin yang tidak mudah membuat penilaian negatif terhadap orang sekelilingnya. Apabila seseorang pensyarah itu memiliki kesemua elemen tersebut, maka secara tidak langsung dapat mempertingkatkan tahap kepimpinan beretika dalam diri para pensyarah.

Selain itu, pihak universiti juga seharusnya menyarankan kepada para pensyarah yang mempunyai kelulusan akademik yang lebih rendah berbanding dengan pensyarah yang mempunyai kelulusan akademik yang lebih tinggi agar menyertai latihan tentang amalan etika akademik dari semasa ke semasa. Hal ini bertujuan untuk menutup jurang perbezaan kelulusan akademik yang wujud dalam kalangan pensyarah berdasarkan kepada amalan etika akademik. Pada masa yang sama, pensyarah yang mempunyai kelulusan akademik yang tinggi seperti peringkat Ijazah

Doktor Falsafah juga seharusnya memastikan bahawa amalan etika akademik dalam diri mereka sentiasa dikekalkan dan diperkukuhkan agar tidak berkurangan. Dengan cara itu, amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah tidak wujud sebarang jurang atau perbezaan walaupun memiliki kelulusan akademik yang berbeza.

5.4 Cadangan Kajian Akan Datang

Pengkaji telah mengutarakan beberapa cadangan atau usul yang boleh diambil kira oleh pengkaji lain untuk kajian yang bakal dilaksanakan dalam usaha untuk mencakupi bidang atau aspek yang lebih luas dan mendalam. Antara cadangan atau usul berikut adalah seperti yang telah dibincangkan pada bahagian bawah:

Berdasarkan dapatan kajian yang telah diperolehi, cadangan terhadap kajian yang akan datang akan melibatkan beberapa aspek, antaranya ialah merangkumi peningkatan dari segi model kajian, kaedah kajian dan juga pemboleh ubah tambahan adalah sangat digalakkan. Kajian ini telah mengenal pasti pengaruh ketiga-tiga pemboleh ubah tidak bersandar iaitu kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional terhadap pemboleh ubah bersandar iaitu amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah serta dimensi yang didapati menjadi antara aspek yang terpenting dalam mempertingkatkan dan memperkukuh lagi amalan etika akademik pensyarah.

Dapatan kajian ini telah memberi sumbangan kepada para pengkaji untuk melihat perbezaan pemboleh ubah kajian berdasarkan kepada aspek demografi responden iaitu umur, jantina, tempoh perkhidmatan dan juga kelulusan akademik responden. Oleh itu, untuk kajian lanjutan pengkaji boleh memperluaskan lagi aspek demografi

responden seperti agama, persekitaran sosial, tahap ekonomi, dimensi budaya dan sebagainya. Dengan ini, pengkaji akan memperolehi dapatan yang berbeza dan memberi sumbangan yang lebih meluas dan terperinci kepada para pembaca kelak. Pada masa yang sama, dapatan kajian ini boleh dijadikan sebagai asas kepada kajian yang berkaitan dengan kepimpinan beretika, kefahaman integriti, nilai profesional dan juga amalan etika akademik pensyarah.

Seterusnya, kajian yang akan datang juga boleh memperluaskan kajian ini dengan menggunakan kaedah kualitatif ataupun menggabungnya kedua-dua kaedah sekali iaitu kuantitatif dan juga kualitatif. Menurut Scott & Garner (2013), penggunaan kaedah '*mixed method*' mempunyai kelebihan dalam menyediakan kajian kualitatif yang lebih jelas dan pengayaan konteks melalui kajian kuantitatif. Tambahan pula, pengkaji yang menggunakan kaedah kualitatif akan memperoleh dapatan kajian yang lebih tepat, lebih menyeluruh, berkeyakinan, berkualiti dan bermakna. Pada masa yang sama, kajian ini lebih menekankan kepada penaakulan induktif bagi memahami sesuatu keadaan atau situasi tertentu termasuklah sejarah mahupun pengalaman seseorang individu itu. Hal ini demikian kerana, dapatan kajian yang diperolehi berdasarkan kepada temu bual mendalam, pemerhatian dan analisis dokumen telah dijalankan sendiri oleh pengkaji tersebut secara terperinci dapat mengukuhkan lagi dapatan kajian. Maka, cadangan ini sangat sesuai diaplikasikan oleh pengkaji yang seterusnya.

Kajian lanjutan juga diharapkan dapat melibatkan bilangan responden yang lebih ramai serta melibatkan bandar-bandar lain yang terhadap di Indonesia. Memandangkan kajian ini hanya melibatkan PTKIN yang terdapat di Aceh, maka

pengkaji mencadangkan agar kajian akan datang boleh diluaskan di seluruh bandar yang terdapat di Indonesia dengan melibatkan pensyarah-pensyarah dari setiap peringkat umur. Kajian perbandingan antara universiti bandar dan luar bandar berkaitan dengan topik ini juga amat digalakkan.

Secara keseluruhannya, kajian yang telah dilaksanakan oleh pengkaji telah membuka ruang dan peluang serta sebagai langkah awal oleh para pengkaji lain untuk membuat atau meneruskan kajian terhadap bidang yang berkaitan yang masih belum diterokai secara sepenuhnya. Sememangnya, kajian yang akan datang boleh memurnikan semula bidang yang sama daripada pandangan atau sudut yang berbeza. Namun, apa yang paling penting dalam sesebuah kajian adalah setiap pandangan atau dapatan kajian itu mampu untuk memberi sumbangan serta menjadi bahan yang boleh dirujuk untuk menggapai sesuatu perkara yang lebih baik.

5.5 Kesimpulan

Kesimpulan kajian menunjukkan bahawa secara keseluruhannya skor min bagi ketiga-tiga pemboleh ubah iaitu kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional berada pada tahap yang tinggi. Kefahaman integriti pensyarah adalah berada pada tahap yang tinggi, begitu juga dengan nilai profesional juga menunjukkan berada pada tahap yang tinggi. Manakala, bagi kepimpinan beretika pula hanya berada pada tahap yang sederhana sahaja. Analisis perbezaan pula menunjukkan bahawa tidak wujud perbezaan yang signifikan amalan etika akademik, kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional pensyarah berdasarkan umur, jantina, tempoh perkhidmatan dan kelulusan. Dapatan ini bermaksud hipotesis nul adalah berjaya diterima. Namun, hanya satu sahaja analisis

perbezaan yang menunjukkan bahawa wujudnya perbezaan iaitu amalan etika akademik pensyarah berdasarkan kelulusan akademik dan hal ini bermakna hipotesis nul berjaya ditolak.

Seterusnya, analisis korelasi pula telah menunjukkan bahawa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepimpinan beretika dengan amalan etika akademik pensyarah, begitu juga dengan hubungan antara kefahaman integriti dengan amalan etika akademik pensyarah. Dapatan ini bermaksud bahawa hipotesis nul berjaya diterima. Kemudian, hubungan antara nilai profesional dengan amalan etika akademik pensyarah, hubungan antara kepimpinan beretika dengan kefahaman integriti pensyarah, hubungan antara kepimpinan beretika dengan nilai profesional pensyarah dan juga hubungan antara kefahaman integriti dengan nilai profesional pensyarah menunjukkan bahawa wujudnya hubungan yang signifikan. Dapatan ini jelas menunjukkan bahawa hipotesis nul berjaya ditolak. Akhir sekali, analisis regresi secara keseluruhannya menunjukkan bahawa tidak wujud sebarang pengaruh yang signifikan bagi ketiga-tiga pemboleh ubah bersandar iaitu kepimpinan beretika, kefahaman integriti dan nilai profesional terhadap amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah PTKIN. Maka, analisis regresi ini berjaya menerima hipotesis nul yang ditetapkan.

Secara keseluruhannya, pengkaji telah membentangkan dan membincangkan pelaksanaan kajian ini serta dapatan kajian. Data yang dipungut dan dikumpul oleh pengkaji telah dianalisa dan memberi penghuraian dan penjelasan kepada semua objektif dan persoalan kajian. Perbincangan dapatan kajian telah merangkumi kesemua aspek bagi kajian ini. Dapatan kajian juga dilihat sejajar dengan kajian

lepas dan pengkaji juga mengharapkan supaya dapatan kajian ini dapat memberi sumbangan dalam perkembangan teori dan ilmu yang bidang yang berkenaan. Pengkaji juga berharap agar segala hasil dapatan kajian ini membantu semua pihak yang terlibat untuk dijadikan sebagai satu asas kepada sebarang tindakan pada masa yang mendatang. Satu kajian merupakan sesuatu yang dinamik dan pengkaji seharusnya sentiasa terbuka untuk terus melaksanakan kajian terhadap bidang-bidang yang lain supaya kajian yang dijalankan itu memberi manfaat dan faedah kepada orang lain.



RUJUKAN

- Ab. Halim Tamuri. (2000). *A study of students' knowledge of akhlaq of the Malaysian Secondary Education*. Tesis Doktor Falsafah. Universiti of Birmingham.
- Abbott, A. (1983). Sequences of social events. *Historical Methods*, 16, 129-147
- Abdul Rahman Haji Abdullah. (2005). *Wacana falsafah ilmu*. Kuala Lumpur: Utusan Publication.
- Abdul Rahman Mohd Aroff, & Chang, L. H. (1994). *Pendidikan moral*. Petaling Jaya: Longman Malaysia.
- Abdul Said Ambotang & Shanti Gobalakrishnan. (2017). Tahap integriti dan kesediaan guru dengan pelaksanaan Pentaksiran Berasaskan Sekolah Rendah. *International Journal of Education, Psychology and Counseling (IJEPC)*, 2(4), 1-22.
- Abdullah Ibrahim. (2016). *Pengaruh kepimpinan pelajar universiti awam terhadap pembangunan kewarganegaraan dan pendidikan pendemokrasian di Malaysia*. Tesis Doktor Falsafah. Universiti Utara Malaysia.
- Ainuddin Mohd Isa. (2017). *Penaakulan moral, nilai profesional dan membuat keputusan terhadap amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah Institut Pendidikan Guru*. Tesis Doktor Falsafah. Sintok: Universiti Utara Malaysia.
- Akdogan, A. A., & Demirtas, O. (2015). The effect of ethical leadership behavior on ethical climate, turnover intention, and affective commitment. *Journal Bus Ethics*, 130, 59–67.
- Amada, G. (1994). *Coping with disruptive college student: A practical model*. Asheville, N. C: College Administration Publications.
- Ananthan a/l Somasundaram. (2016). *Kepimpinan beretika guru besar, kesejahteraan organisasi dan pengupayaan guru di Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil*. Ijazah Doktor Falsafah. Universiti Sains Malaysia.
- Andre, C. & Velasquez, M. (1992). Ethical relativism. *Issues in Ethics*, 5(2).
- Anita Santaji Mane & Palanisamy Ganesan. (2011). Ethics: Pattern regarding belief for workplace behavior. *World Journal of Social Sciences*, 1(4), 33-51.
- Anpalakan Vadiappan. (2011). *Penglibatan guru dalam membuat keputusan, pengupayaan dan perlakuan proaktif di SJK Tamil*. Universiti Sains Malaysia. Tesis Master yang tidak diterbitkan.
- Aristotle. (1925). *The nicomachean ethics*. Oxford: Oxford University Press.

- Aroskar, M. (1995). Managed care and nursing values: A reflection. *Trends in Health Care, Law & Ethics*, 10, 83-86.
- Asma Abdullah. (1996). *Going glocal-cultural dimensions in Malaysian management*. Kuala Lumpur: Malaysian Institute of Management.
- Azizi Yahaya, Shahrin Hashim, Jamaludin Ramli, Yusof Boon & Abdul Rahim Hamdan. (2009). *Menguasai penyelidikan dalam pendidikan*. Kuala Lumpur. BS Print (M) Sdn Bhd.
- Bailey, K. D. (1982). *Methods of social research*. New York: Free Press.
- Ball, D. L., & Cohen, D. K. (2009). *Developing practice, developing practitioners: Toward a practice-based theory of professional education*. Dalam L. Darling-Hammond & G. Sykes (Eds.), *Teaching as the learning profession* (hlm. 3–31). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bass, B. M. (1990). *Bass & Stogdill's handbook of leadership*. New York: Free Press.
- Baumgarten, E. (1982). Ethics in the academics profession: A Socratic view. *The Journal of Higher Education*, 53, 282-295.
- Baxter, G. D., & Rarick, C. A. (1987). Education for the moral development of managers: Kohlberg's stages of moral development and integrative education. *Journal of Business Ethics*, 6(3), 243-248.
- Bayer, A. (2004). *Promulgating statements of student rights and responsibilities*. In J. Braxton and A. Bayer (eds), *Addressing Faculty and Student Classroom Improprieties*, San Francisco: Jossey- Bass.
- Bayer, A. E., & Braxton, J. M. (1998). The normative structure of community college teaching: A marker of professionalism. *Journal of Higher Education*, 69, 187-205.
- Berlant, J. L. (1975). *Profession and monopoly*. Berkeley: University of California Press.
- Bennis, G. W. (2005). Leadership theory and administrative behavior: The problem of authority administrative. *Science Quarterly*, 259–301.
- Bigel, K. S. (1998). The correlations of professionalization and compensation sources with the ethical development of personal investment planners. *Financial Services Review*, 7, 223-236.

- Bigel, K. S. (2000). The ethical orientation of financial planners who are engaged in investment activities: A comparison of United States practitioners based on professionalization and compensation sources. *Journal of Business Ethics*, 28(4), 323-337.
- Boice, B. (1996). Classroom incivilities. *Research in Higher Education*, 37(4), 53-486.
- Borger, R., Boeck, G., de Van Audekerke, J., Dommisse, R., Blust, R., & Van der Linden, A., (1998). Recovery of the energy metabolism after a hypoxic challenge at different temperature conditions: A ³¹P-nuclear magnetic resonance spectroscopy study with common carp. *Comp Biochem Physiol A*, 120, 143-150.
- Boyatzis, R. E., Rochford, K., & Taylor, S. N. (2015). The role of the positive emotional attractor in vision and shared vision: Toward effective leadership, relationships and engagement. *Frontiers in Psychology*, 6, 670.
- Boylan, M. (2000). *Basic ethics*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Braxton, J. M., & Bayer, A. E. (2003). *Faculty misconduct in collegiate teaching*. Baltimore, MD, USA: The John Hopkins University Press.
- Braxton, J. M., & Bayer, A. E. (1996). Personal experiences of research misconduct and the response of individual academic scientist. *Science, Technology, & Human Values*, 21(2), 198-213.
- Braxton, J. M., Eimer, M. T., & Bayer, A. E. (1996). The implication of teaching norms for the improvement of undergraduate education. *Journal of Higher Education*, 67, 603-625.
- Brown, M. E. & Mitchell, M. S. (2010). *Ethical and Unethical Leadership: Exploring New Avenue for Future Research*. Business Ethics.
- Brown, M. E., & Trevino, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *Leadership Quarterly*, 17, 595-616.
- Brown, M. E., Trevino, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117-134.
- Brownell, K. D. (2012). Thinking forward: The quicksand of appeasing the food industry. *PLOS Medicine*, 9(7): e1001254. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1001254>
- Butarbutar, I. D., Sendjaya, S., & Härtel, C. E. (2010). *The mediating effects of ethical climate on the relationship between servant leadership and organizational citizenship behavior*. In 24th Anzam Conference.

- Bwoi, G. M. (2018). Professional ethic of special education teachers in Nigeria: Challenges and way forward. *KIU Journal of Humanities*, 2(2B), 127-130.
- Cahn, S. M. (1986). *Saints and scamps: Ethics in academia (1st ed)*. Totowa, N. J: Rowman & Littlefield.
- Callahan, D. (1982). Should there be an academic code of ethics. *Journal of Higher Education*, 53, 335-334.
- Catalano, R. F., Berglund, M., Ryan, J. A. M., Lonczak, H. S., & Hawkins, D. (1999). *Positive youth development in the United States: Research findings on evaluations of positive youth development programs*. Washington, DC: U.S. Department of Health and Human Services.
- Cates, W. M. (1990). *Panduan amali untuk penyelidikan pendidikan. Terjemahan Syaharom Abdullah*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Chauhan, S. K. (2018). Research on plagiarism in India during 2002-2016: A bibliometric analysis. *DESIDOC Journal of Library & Information Technology*, 38(2), 69.
- Chikeleze, M. C. (2014). *Validation of the ethical leadership style questionnaire (ELSQ)*. Dissertation of Doctor of Philosophy. Faculty of Benedictine University.
- Chin, T. (2013). How ethical leadership encourages employee voice behavior in China: The mediating role of organizational harmony. *International Business Research*, 6(10), 15-24.
- Chua Yan Piau. (2006). *Kaedah dan statistik penyelidikan-kaedah penyelidikan, Buku 1*. Kuala Lumpur: McGraw Hill (Malaysia) Sdn. Bhd.
- Ciulla, J. B. (2004). *Ethics and leadership effectiveness*. In J. B. Ciulla, *Ethics, the Heart of Leadership* (pp. 302-327). United States of America: Praeger Publishers.
- Clark, P. (1997). Values in health care professional socialization: Implications for geriatric education in interdisciplinary teamwork. *The Gerontologist*, 37, 441-451.
- Coakes, S. J., & Steed, L. G. (2003). *SPSS analysis without anguish version 11.0 for windows*. John Wiley and Sons, Australia.
- Cohen, L. (2000). *Research methods in education (5th ed)*. London: Routledge Falmer.
- Colby, A., & Kohlberg, L. (with A. Abrahami, J. Gibbs, A. Higgins, K. Kauffman, M. Lieberman, M. Nissan, J. Reimer, D. Schrader, J. Snarey, and M. Tappan). (1987). *The Measurement of moral judgment, Volumes I and II*. Cambridge University Press.

- Coombe, K., & Newman, L. (1997). Ethics and the practicum: A pilot study. *Journal for Australian Research in Early Childhood, 1*, 1-9.
- Creswell, J. W. (1997). *Qualitative inquiry and research designs: Choosing among five traditions*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Cruess, R. L., & Cruess, S. R. (2006). Teaching professionalism: General principles. *Medical Teacher, 28*, 205–208.
- Cuellar, C., & Giles, D. L. (2012). Ethical practice: A study of Chilean school leaders. *Journal of Educational Administration, 50*(4), 420-436.
- Cullen, J. T., Z. Chase, K. H. Coale, S. Fitzwater., & R. M. Sherrell. (2003). Effect of iron limitation on the cadmium to phosphorus ratio of natural phytoplankton assemblages from the Southern Ocean. *Limnol. Oceanogr, 48*, 1079–1087.
- Daud, N. (2010). *Jaminan kerja dan hubungannya dengan kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi*. International Conference on Ethics and Professionalism 2010 (ICEP 2010). Universiti Tun Hussein Onn Malaysia, Malaysia.
- De Hoogh, A. H. B., & Den Hartog, D. N. (2008). Ethical and despotic leadership, relationship with leader's social responsibility, top management team effectiveness and subordinates' optimism: A multi-method study. *The Leadership Quarterly, 19*, 297-311.
- De Russy, C. (2003). *Professional ethics begin on the colleges campus*. The Chronicle of Higher Education, September, 19, B20.
- Deshpande, S. P., & Joseph, J. (2009). Impact of emotional intelligence, ethical climate, and behavior of peers on ethical behavior of nurses. *Journal of Business Ethics, 85*, 403–410.
- Deshpande, S. P., Joseph, J., & Shu, X. (2011). Ethical climate and managerial success in China. *Journal of Business Ethics, 99*, 527–534.
- Desplaces, D., Melchar, D., Beauvais, L., & Bosco, S. (2007). The impact of business education on moral judgment competence: An empirical study. *Journal of Business Ethics, 73-87*.
- DuBrin Andrew, J. (2005). *Leadership (Terjemahan) Edisi Kedua*. Jakarta: Prenada Media.
- Durkheim, E., (1982). *The rules of sociological method*. Houndmills: Macmillan.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. 1986. Does pay for performance increase or decrease perceived self-determination and intrinsic motivation? *Journal of Personality and Social Psychology, 77*. 1026-1040.

- Eow, B. H. (2000). *Persepsi terhadap keberkesanan kaedah perbincangan dalam kumpulan bagi pengajaran pendidikan moral di maktab perguruan*. Projek penyelidikan Ijazah Sarjana Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia (Tidak diterbitkan).
- Faizah Abd. Ghani & Mustafa Zakaria. (2011). *Profil personaliti dan faktor pemilihan. profesion perguruan di kalangan pelajar Kejuruteraan Fakulti Pendidikan UTM*. Fakulti Pendidikan. UTM.
- Fantahun, A., Demessie, A., Gebrekirstos, K., Zemene, A., & Yateyeh, G. (2014). A cross sectional study on factors influencing professionalism in nursing among nurses in Mekelle Public Hospitals. *BMS Nursing*, 13(10), 1-7.
- Fauzi Hussin, Jamal Ali dan Mohd Saifoul Zamzuri Noor. (2014). *Kaedah penyelidikan & analisis data SPSS*. Sintok: UUM Press.
- Feldman, K. A. (1984). Class-size and students' evaluation of college teachers and courses: A closer look. *Research in Higher Education*, 21, 45-116.
- Fernandes, C. (2017). *The digital panopticon: A chance for ethical change*. United Kingdom Management Consultant, London: Finance & The Common Good/Bien Commun.
- Ferrell, O.C., Gresham, L.G., & Fraedrich J. (1989). A synthesis of ethical decision models for marketing. *Journal of Macromarketing*, 9(2), 55-64.
- Field, A. (2005). *Discovering statistics using SPSS (2nd ed.)*. London: Sage.
- Ford, R. C., & Richardson, W. D. (1994). Ethical decision making: A review of the empirical literature. *Journal of Business Ethics*, 113(3), 205-221.
- Fraenkel, J. R., & Wallen, E. W. (2006). *How to design and evaluate research in education*. Boston, MA: McGraw-Hill.
- Frankena, W. (1973). *Ethics*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Freeman, R. E. & Stewart, L. (2006). *Developing ethical leadership*. A bridge paper of business roundtable institute for corporate ethics, www.corporate-ethics.org
- Freidson, E. (1975). *Doctoring together: a study of professional social control*. New York: Elsevier.
- Ganser, T. (2000). An ambitious vision of professional development for teachers. *NASSP Bulletin*, 84(618), 6-12.
- Garcia, E. E. (2006). Early academic achievement of Hispanics in the United States: Implications for teacher preparation. *The New Educator*, 2, 123-147.

- Gay, L. R., Mills, G. E., & Airasian, P. (2006). *Educational research: Competencies for analysis and applications*. Columbus, Ohio: Pearson Merrill Prentice Hall.
- Gay, L. R., Mills, G. E., & Airasian, P. (2011). *Educational research: Competencies for analysis and applications (10th ed.)*. New Jersey: Pearson Education.
- Geddes, E. L., Salvatori, P., & Evan, K. W. (2008). Does moral judgment improve in occupational therapy and physiotherapy students over the course of their pre-licensure training? *Learning Health Social Care*, 8(2), 92-102.
- Gibbs, G. (2003). *Implementing learning and teaching strategies*. Milton Keynes: Open University Centre for Higher Education Practice.
- Gilligan, C. (1982). *In a different voice: Psychological theory and women's development*. Cambridge: Harvard University Press.
- Glatthorn, A. (1995). *Teacher development*. In L.W. Anderson (Ed.). *International Encyclopedia of Teaching and Teacher Education*. (2nd ed.). London: Pergamon Press.
- Gluchmanova, M. (2015). The importance of ethics in the teaching profession. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 176, 509-513.
- Golestanipour, M. (2016). Simple and multiple relationships between ethical leadership, transformational leadership and ethical climate and organizational spirituality among the employees of the Iran national steel industrial group. *Review of European Studies*, 8(2), 183-189.
- Gonzales, R. G. (2011). Learning to be illegal: undocumented youth and shifting legal contexts in the transition to adulthood. *American Sociological Review*, 74(4), 602-619.
- Graham, J. W. (1991). Leadership, moral development, and citizenship behavior. *Business Ethics Quarterly*, 5(1), 43-54.
- Grant, M. R. (2010). *Contemporary strategy analysis and cases: Text and cases*. Texas: John Wiley and Sons.
- Green, S. (1997). Influencing ethical development: Exposing students to the AICPA code of conduct. *Journal of Business Ethics*, 16(8), 777-790.
- Grimmett, P. P., & Mackinnon, A. M. (1992). "Craft Knowledge and the Education of Teachers". In Grant G (ed), *RevResEd* 18. Washington: AERA, pp. 385-456.
- Gulcan, N. Y. (2015). Discussing the importance of teaching ethics in education. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 174, 2622-2625.
- Haines, R. (2007). Individual Characteristics and ethical decision-making in an IT context. *Industrial management & Data System*, 107(1), 5-20.

- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis (5th Ed)*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis (6th ed)*. Uppersaddle River, N. J: Pearson Prentice Hall.
- Hair, J. F., Money, A. H., Samouel, P., & Mike. (2007). *Research methods for business*. England, UK: JohnWiley & Sons Ltd.
- Hanafi Hamdani. (2014). *Integriti menurut Hadith Nabi: Kajian terhadap kefahaman kakitangan pentadbiran UiTM Shah Alam*. Tesis Ijazah Sarjana. Universiti Malaya.
- Hardingham, L. B. (2004). Integrity and moral residue: Nurses as participants in a moral community. *Nursing Philosophy*, 5(2), 127-134.
- Harris, P. R., & Moran, R. T. (1981). *Managing cultural synergy*. Houston: Gulf.
- Hasan Tanang & Baharin Abu. (2014). Teacher professionalism and professional development practices in South Sulawesi, Indonesia. *Journal of Curriculum and Teaching*, 3(2), 25-42.
- Heh Jason Huang & Yishuo Hung. (2013). Gender differences and behavioral integrity: From a social contract perspective. *Journal of Management & Organization*, 19(1), 86-100.
- Hill, R. B. (1997). Demographic differences in selected work ethic attributes. *Journal of Career Development*, 24(1), 3-23.
- Hill, D. A. (1990). *Visual impact: Creative language learning through pictures*. Essex: Longman Group UK Limited.
- Hook, S. (1994). *The good teacher*. In P. J. Markie (ed). *A profesor's duties: Ethical issues in college teaching*. Lanham, MD: Rowman & Littlefield.
- Hofstede, G., Neuijen, B., Ohayv, D. D., & Sanders, G. (1990). Measuring organizational cultures: A qualitative and quantitative study across twenty cases. *Administrative Science Quarterly*, 35(2), 286-316.
- Hongsheng, G. U. O. (2010). Study on salespeople's ethical decision-making. *School of Business, Gannan Normal University*, 604-608.
- Hope, M. W. (2008). *Moral judgement and public school superintendents in texas, unpublished doctoral dissertation*. Texas: A & M University.
- House, R. J., & Howell, J. M. (1992). Personality and charismatic leadership. *The Leadership Quarterly*, 3, 81-108.

- Howell, J. M., & Avolio, B. J. (1992). The ethics of charismatic leadership: submission or liberation? *Academy of Management Executive*, 6, 43-54.
- Hunt, S. D., & Vitell, S. M. (1986). A general theory of marketing ethics. *Journal of Macromarketing*, 6, 5-15.
- Ilham Ismail. (2015). *Pengaruh kepemimpinan beretika dan kepuasan kerja guru terhadap komitmen organisasi di sekolah*. Tesis Doktor Falsafah. Sintok: Universiti Utara Malaysia.
- Institut Tadbiran Awam Negara. (1991). *Nilai dan etika dalam perkhidmatan awam*. Kuala Lumpur: INTAN.
- Iskandar, Rohaty Mohd Majzub & Zuria Mahmud. (2009). Kecerdasan emosi dan komitmen pekerjaan dalam kalangan pensyarah universiti di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 34(1), 173-186.
- Jacob-Tim, S., & Hartshorne, T. S. (1998). *Ethics and law for school psychologists (3rd ed)*. New York: John Wiley and Sons.
- Jamiah Manap, Azimi Hamzah, Ezhar Tamam, Sidek Mohd. Noah, Amini Amir, Norizan Yahaya, Halimah Alma Othman, Hanina Halimatus Saadiah Hamsatun. (2005). *Pemantapan Nilai Integriti Individu sebagai Teras Pembangunan Staf Berkualiti*. Universiti Putra Malaysia, Serdang.
- Jamil Ahmad. (1993). *Tinjauan tentang kekangan-kekangan dalam pelaksanaan Sains KBSM di sekolah-sekolah menengah Negeri Kedah Darul Aman*. Disertasi Sarjana Fakulti Pendidikan, UKM.
- Johnson, B., & Cristensen, L. (2005). *Educational research: Quantitative, qualitative and mixed approaches (2nd ed)*. Boston, MA: Pearson Education Inc.
- Johnson, J. L., Insley, R., Motwani, J., & Zbin, I. (1993). Writing performance and moral reasoning in business education? *Journal of Business Ethics*, 12(5), 397-406.
- Johnston, S. E., Cruess S. R., & Cruess. R. L. (2001). Ethical leadership in modern medicine. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 18(4), 291-297.
- Jones, J. (1991). Earnings management during import relief investigations. *Journal of Accounting Research*, 29, 193-228.
- Kaiser, R. B., Hogan, R., & Craig, S. B. (2008). Leadership and the fate of organizations. *American Psychologist*, Feb-Mac, 96-110.
- Kalshoven, K., Den Hartog, D. N., & De Hoogh, A. H. B. (2011). Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure. *The Leadership Quarterly*, 22(1), 51-69.

- Kam Hon Lee. (1981). Ethical beliefs in marketing management: A cross-cultural study. *European Journal of Marketing*, 15(1), 58-67.
- Kamal Hassan. (2004). *Kepincangan nilai dalam masyarakat global*. Kolokium Pengukuhan Integriti, Institut Kefahaman Islam Malaysia pada Jun 2004.
- Kamus Dewan Edisi Keempat. (2005). Dewan Bahasa dan Pustaka, Kuala Lumpur.
- Kanungo, R. N. (2001). Ethical values of transactional and transformational leaders. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 18, 257-265.
- Kautrich, S. A. (2010). *The professional teachers*. London: Universal Education Press.
- Keith-Spiegel, P., & Koocher, G. (1985). *Ethics in psychology: Professional standard and cases*. New York: Random House.
- Keith-Spiegel, P., Whitley, B. E., Jr., Balogh, D. W., Perkins, D. V., & Wittig, A. F. (2002). *The ethics of teaching: A casebook (2nd ed.)*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Kelly, J. R. (1990). *Leisure*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Kerlinger, F. N. (1986). *Foundations of behavioral research*. New York, NY: Holt, Rinehart & Winston.
- Kernaghan, K. (1980). Codes of ethics and public administration: Progress, problems and prospects. *Public Administration*, 58(2), 207-223.
- Kincaid, S. & Pecorino, P. (2005). *The profession of education: Responsibilities, ethics and pedagogic experimentation*. Online at: <http://www.qcc.cuny.edu/>
- Kitchener, K. S. (1986). Teaching applied ethics in counselor education: An integration of psychology processes and philosophical analysis. *Journal of Counseling and Development*, 64, 306-310.
- Klein, J. (2012). The open-order policy: Transparency minimizes conflicts between school principles and staff. *International journal of Educational Management*, 26(6), 550-564.
- Knight, J., & Auster, C. J. (1999). Faculty conduct: An empirical study of ethical activism. *Journal of Higher Education*, 70(2), 188.
- Kohlberg, L. (1984). *The psychology of moral development: The nature and validity of moral stages*. San Francisco: Harper & Row.
- Kohlberg, L. (1981). *The philosophy of moral development: Moral stages and the idea of justice*. San Francisco: Harper and Row.

- Kohlberg, L. (1964) *Development of moral character and moral ideology*. In Hofmann, M.L., Hofmann, L.W., Eds., *Review of Child Development Research*. Russell Sage Foundation, New York.
- Koonce, R. (1998). Practice your own successful habit. *Training & Development*, 19.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Kuther, M. (2001). Error estimates for the staggered Lax-Friedrichs scheme on unstructured grids. *SIAM Journal on Numerical Analysis*, 39, 1269-1301.
- Lewis, S. C. (2009). Where young adults intend to get news in five years. *Newspaper Research Journal*, 29(4), 36-52.
- Lind, G. (2000). The importance of role-taking opportunities for self-sustaining moral development. *Journal of Research in Education*, 10, 9-15.
- Lind, G., Sandberger, J.-U. & Bargel, T. (1985). *Moral competence and democratic personality*. G. Lind, H.A. Hartmann & R. Wakenhut, eds., *Moral development and the social environment*. Studies in the philosophy and psychology of moral judgment and education, pp. 55-78. Chicago: Precedent Publ. Inc.
- LittleJohn. (1996). *Theories of human communication (3rd ed.)*. Belmont, CA: Wadsworth Publishing Company.
- Lu, C., & Lin, C. (2014). The effects of ethical leadership and ethical climate on employee ethical behavior in the international port context. *Journal of Business Ethics*, 124, 209-223.
- Maisarah Mohamed Saat, Noriza Mohd. Jamal & Aniza Othman. (2004). *Lecturers' and students' perceptions on ethics in academia and lecturer-student interaction*. Project Report. Faculty of Management and Human Resource Development, Skudai, Johor.
- Maister, M. (1988). *Managing the Professional Services Firm*. New York: Free Press.
- Maitland, I. (1997). Virtuous markets: The market as school of the virtues. *Business Ethics Quarterly*, 7(1), 17-31.
- Malaski, C., & Tarvydas, V. M. (2002). Teaching ethics and the ethics of teaching: Challenges for rehabilitation counselor educators. *Rehabilitation Education*, 16(1), 1- 13.
- Males, J. R., & Kerr, J. H. (1996). Stress, emotional performance in elite slalom canoeists. *The Sport Psychologist*, 10, 36-40.

- Markie, P. J. (1994). *Professor's duties: Ethical issues in college teaching*. Lanham, MD: Rowman & Littlefield.
- Masitah Hj. Mohammad Yusof, Mohamed Khaidir Alias & Rosninah Ghani. (2018). Kriteria kepemimpinan akademik di Institusi Pendidikan Tinggi. *International Academic Research Journal of Social Science*, 4(1), 1-11.
- Mayer, D. M., Kuenzi, M., & Greenbaum, R. L. (2010). Examining the link between ethical leadership and employee misconduct: The mediating role of ethical climate. *Journal of Business Ethics*, 95(1), 7-16.
- Mayer, D. M., Kuenzi, M., Greenbaum, R., Bardes, M., & Bombie, R. (2009). How low does ethical leadership flow? Test of a trickle-down model. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108(1), 1-13.
- Merendino, A. (2013). International theories of corporate governance: Critical analysis and evidence of the Italian Model. *Journal of Economics, Business and Management*, 1(1), 140-145.
- Md. Zabid Abdul Rashid. (1989). The influence of socio-cultural factors on perceived unethical practices. *Malaysian Management Review*, 24(3), 47-53.
- Md. Zabid Abdul Rashid & Ho, J. A. (2003). Perceptions of business ethics in a multicultural community: The case of Malaysia. *Journal of Business Ethics*, 43(1-2), 75-87.
- Mehrabian, A. (2000). Beyond IQ: Broad-based measurement of individual success potential or 'Emotional Intelligence'. *Genetic, Social & General Psychology Monographs*, 126(2), pp. 133, 107p.
- Megat Ayop Megat Arifin & Abd. Halim Ahmad. (2016). Kepentingan budaya integriti dan etika kerja dalam organisasi di Malaysia: Suatu tinjauan umum Malaysian. *Journal of Society and Space*, 12(9), 138-149.
- Megat Ayop Megat Arifin & Abd. Halim Ahmad. (2016). *Konsep integriti dalam Organisasi Polis Diraja Malaysia (PDRM): Satu tinjauan awal*. *Geografia: Malaysian Journal of Society and Space*, 12(8), 135-147.
- Merton, R. C. (1973). An intertemporal capital asset pricing model. *Econometrica*, 41, 867-887.
- Meyer, J., Becker, T., & Van Dick, R. (2006). Social identities and commitments at work: Toward an integrative model. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 665-683.
- Mikulay, S. N. & George, F. L. (2001). *Counter Productive Workplace Behaviors*. *Genetic, Social & General Psychology Monographs*.

- Mohamad Nizam Nazarudin, Nur Fatimah Luciana Benjamin Abdullah & Zakiah Noordin. (2017). Profesionalisme, kesediaan mengajar guru pelatih dan penyeliaan pengajaran pensyarah pembimbing praktikum di Institut Pendidikan Guru Zon Sabah. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(4), 71-84.
- Mohd Najib Ghafar. (2003). *Penyelidikan pendidikan*. Johor Bahru: Universiti Teknologi Malaysia.
- Mohd Helmi Abd Rahim & Lau Seng Yee (1992). Profesionalisme dalam perkhidmatan akaun agensi pengiklanan di Malaysia. Satu kajian awal dengan menggunakan Indeks Profesionalisme Mc Leod dan Hawley. *Jurnal Komunikasi*, 8, 11-26.
- Morgan, R. E., Garavan, H., Smith, E. G., Driscoll, L. L., Levitsky, D. A., & Strupp, B. J. (2001). Early lead exposure produces lasting changes in sustained attention, response initiation, and reactivity to errors. *Neurotoxicol Teratol*, 23, 519–31.
- Morris, D. A. (2014). Reason and emotion in the ethics of self-restraint. *Journal of Religious Ethics*, 42(3), 495-515.
- Muhamad Dzahir Kasa. (2014). *Kompetensi moral dan hubungannya dengan amalan etika akademik dalam kalangan pensyarah*. Tesis Doktor Falsafah. Universiti Sains Malaysia.
- Muhammad Faizal A. Ghani, Shahril Marzuki & Maszuria Adam. (2009). First regional conference on educational leadership and management. In *kajian mengenai kepimpinan moral pengetua di sekolah menengah di daerah Johor Bahru, Johor*.
- Muhammad Mustakim Mohamed Noh, Siti Arni Basir & Wan Norhasniah Wan Husin. (2014). Strategi dan faktor mempengaruhi pelaksanaan Etika Kerja Islam (EKI): Kajian kes di JCorp. *Globat Journal Al-Thaqafah*, 4(1), 97-111.
- Muhammad Rifqi. (2008). Analisis Hubungan antara Profesionalisme Auditor dengan Pertimbangan Tingkat Materialitas dalam Proses Pengauditan Laporan Kewangan. *Jurnal Fenomena*, 6(1), 20.
- Mulki, J. P., Jaramillo, J. F., & Locander, W. B. (2008). Effect of ethical climate on turnover intention: Linking attitudinal and stress theory. *Journal of Business Ethics*, 78, 559-574.
- Murray, H., Gillese, E., Lennon, M., Mercer, P., & Robinson, M. (1996). *Ethical principles for college and university teaching*. In L. Fish (ed.), *Ethical dimensions of college and university teaching*. *New Directions for teaching and Learning*. San. Francisco: Jossey-Bass.
- Musschenga, A. W. (2001). Education for moral integrity. *Journal of Philosophy of Education*, 35(2), 219-235.

- Namagembe, S., & Ntayi, J. M. (2012). Individual ethical orientations, ethical sensitivity and professional conduct of academic staff in Ugandan Universities. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 1(6), 56-64.
- Nancy Ng Yut Kuan. (2013). *Hubungan tingkah laku pengajaran efektif dan kualiti etika terhadap profesion keguruan dalam kalangan guru Matematik di daerah Beluran, Sabah*. Paper presented at the Proceeding of the Global Summit on Education, Universiti Malaysia Sabah.
- Nayman, O. B. (1973). *Professional orientations of journalists: An introduction to communicators analysis studies*. Gazette XIX, 195-212.
- Newstead, S. E., Franklyn-Stokes, A., & Armstead, P. (1996). Individual differences in student cheating. *Journal of Educational Psychology*, 88(2), 229-241.
- Nimran Umar. (2004). *Perilaku organisasi, Cetakan ketiga*. CV: Citra Media, Surabaya.
- Ninoersy, T. (2015). Integritas pendidik profesional dalam tinjauan al-Qur'an. *Jurnal Edukasi*, 1(2), 113-135.
- Nixon, J. (2004). Education for the good society: The integrity of academic practice. *London Review of Education*, 2(3), 245-252.
- Noddings, N. (1984). *Caring*. Berkeley and Los Angeles: University of California Press.
- Noor Rosmawati Yusuf, Abdul Razak Ahmad & Mohd Mahzan Awang. (2017). *Amalan profesional kearah mengukuhkan profesionalisme dalam kalangan pensyarah Politeknik Malaysia*. Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia, 999-1007.
- Nor Salmi Ahmad Zabidi & Lim Hooi Lian. (2011). Mengkaji kesahan inventori nilai integriti dalam kalangan. *INTEGRITI*, 1-31.
- Noraini Idris. (2010). *Penyelidikan dalam pendidikan*. Kuala Lumpur: McGraw Hill (Malaysia) Sdn. Bhd.
- Norani Mohd Noor and Ruzilayati Rameli. (2011). Mengenal pasti faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam kalangan guru teknikal sekolah menengah teknik daerah Johor Bahru. *Journal of Science & Mathematics Education*, 1-9. (Unpublished)
- Norhasni Zainal Abidin & Mohd Rfaai Ayudin. (2008). *Kerjaya sebagai pensyarah*. Kuala Lumpur: PTS Professional Publication.
- Numminen, O. H., Leino-Kilpi, H., van der Arent, A., & Katajisto, J. (2010). Nurse educator's teaching of codes of ethics. *Nursing Education Today*, 30, 124-131.

- Nur Hafizoh Idris & Rohana Hamzah. (2013). Nilai profesionalisme bakal guru berteraskan indikator Standard Guru Malaysia (SGM). *Jurnal Teknologi*, 60, 31-37.
- Olesen, A. P., Amin, L., & Mahadi, Z. (2018). Research ethics: Researchers consider how best to prevent misconduct in research in Malaysian higher learning institutions through ethics education. *Science and Engineering Ethics*, 1-14.
- Ones, D. S., Viswesvaran, C., & Schmidt, F. L. (2003). Personality and Absenteeism: A meta-Analysis of Integrity Tests. *European Journal of Personality*.
- Ozturk, H. (2012). Development of an administrative ethical behaviour scale. *Nursing Ethics*, 19(2), 289-303.
- Palanski, M., Avey, J., & Jiraporn, N. (2014). The effects of ethical leadership and abusive supervision on job search behaviors in the turnover process. *Journal of Business Ethics*, 121, 135–146.
- Pallant, J. (2011). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using the SPSS program (4th ed)*. Allen & Unwin, Berkshire.
- Pattison, S. & Edgar, A. (2011). Integrity and the moral complexity of professional practise. *Nursing Philosophy*, 12(2), 94-106.
- Peterson, D., Rhoads, A., & Vaught, B. C. (2001). Ethical beliefs of business professionals: A study of gender, age and external factors. *Journal of Business Ethics*, 31, 225-232.
- Petty, G. C. & Hill, R. B. (1994). Are men and women different? A study of the occupational work ethic. *Journal of Vocational Education Research*, 19(1), 71-89.
- Podolskiv, O. (2005). Investigating new ways to study adolescent moral competence. *Europe's Journal of Psychology*, 1(4).
- Pryzwansky, W. B. (1993). The regulation of school psychology: A historical perspective on certification, licensure and accreditation. *Journal of School Psychology*, 31, 219-235.
- Rachels, J. (2007). *A short introduction to moral philosophy*. In Rachels, J., & Rachels, S. (Ed). (2007). *The right thing to do basic readings in moral philosophy (4th ed.)* (pp. 1-19). Boston: McGraw-Hill.
- Raines, M. L. (2000). Ethical decision making in nurses relationships among moral reasoning coping style, and ethics stress. *JONA's Healthcare Law Ethics and Regulation*, 2(1), 29-41.
- Ransome, J., & Newton, P. M. (2018). Are we educating educators about academic integrity? A study of UK higher education textbooks. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 43(1), 126-137.

- Rashidi Abbas, Fakhrul Adabi Abdul Kadir & Ilhamie Abdul Ghani Azmi. (2014). Kemahiran generik: Hubungan nilai amanah dengan etika dan moral profesional dalam kalangan pelajar Universiti Teknikal Malaysia (MTUN Universiti). *Online Journal of Islamic Education*, 2(2), 1-15.
- Reeves, J. (2006). *All Planned Out? Systemic barriers to collegiality*. In M. Carroll, A. Fox, J. P'Anson, M. Redford, J. Reeves and C. Whewell, *Constructing collegiality: changing the nature of leadership in schools?*. Stirling: University of Stirling.
- Rest, J. R. (1979). *Development in judging moral issues*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Reynolds, S. J. (2006). Moral awareness and ethical predispositions: Investigating the role of individual differences in the recognition of moral issues. *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 233-243.
- Richardson, V. (2003). *Preservice teachers' beliefs*. In J. Raths & A. C. McAninch (Eds.), *Teacher beliefs and classroom performance: The impact of teacher education* (pp.1-22). Greenwich, CT: Information Age Publishing.
- Richter, A., & Barnum, C. (1994). When values clash. *HR Magazine*, 39(9), 42-53.
- Riklikiene, O., Karosas, L., & Kaseliene, S. (2018). General and professional values of student nurses and nurse educators. *Journal of Advanced Nursing*, 74(3), 666-676.
- Robbins, S. P. (1996). *Perilaku organisasi, konsep, kontroversi dan aplikasi alih bahasa: Hadyana Pujaatmaka*. Edisi Keenam. Penerbit PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Robbins, S. (2006). *Build your management team*. [online] Entrepreneur. Available at: <http://www.entrepreneur.com/article/83618> [Accessed 8 Mar. 2016].
- Robertson, C., & Crittenden, W. (2003). Mapping moral philosophies: strategic implications for multinational firms. *Strategic Management Journal*, 24, 385-392.
- Robbins, S. P. (2005). *Organizational behavior (9th ed)*. San Diego State University: Pearson Prentice Hall International, Inc.
- Rosamond, B. (2002). Plagiarism, academic norms, and the governance of the profession. *Politics*, 22(3), 167-174.
- Rose, R. C., & Kumar, N. (2010). Examining the link between Islamic work ethic and innovation capability. *Journal of Management Development*, 29(1), 79-93.

- Roselena Mansor & Mohd Izham Mohd Hamzah. (2015). Kepimpinan berkualiti: Perspektif mengenai kompetensi yang diperlukan untuk memimpin dengan berkesan. *Jurnal Pengurusan*, 45, 143-154.
- Rossi, P. H., & Berk, R. A. (1985). Varieties in normative consensus. *American Sociological Review*, 50, 333-347.
- Rowe, R., & Snizek, W. E. (1995). Gender differences in work values. *Work & Occupations*, 22(2), 215-229.
- Roworth, W. W. (2002). Professional ethics, day by day. *Academe*, 88(1), 24-28.
- Rubin, B. R., Palmgreen, P., & Sypher, H. E. (1994). *Communication research measures: A source book*. New York: The Guildford Press.
- Rusnah Ismail, Nazlin Emieza Ngah, Iskandar Hassan Tan Abdullah, Asri Salleh, Norlaila Ibrahim, Nurhafizah Ahmad Tajuddin, Kamaruzaman Jusoff & Sakinah Mat Zin. (2011). The Perception of Integrity of Three Public Agencies. *World Applied Sciences Journal*, 12, 60–63.
- Sabitha Marican. (2006). *Kaedah penyelidikan sains sosial*. Selangor: Prentice Hall, Pearson Malaysia Sdn. Bhd.
- Sachman, H. (1991). *Delphi critique*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Sahin, M. Y., Cengiz, R., & Abakay, U. (2013). The investigation of the ethical leadership roles of school administrators and organizational commitment of physical education teachers. *International Journal of Academic Research*, 5(4), 153-160.
- Sankaran, S., & Bui, T. (2003). Ethical attitudes among accounting majors: An empirical study. *Journal of the American Academy of Business*, 3(1), 71-77.
- Schaffer, D. R. (2008). *Social and personality development (6th ed.)*. Cengage Learning, p. 97.
- Scott, G., & Garner, R. (2013). *Doing qualitative research: Designs, methods and techniques*. Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Scriven, M. (1982). Needs assessment. *Drug Intelligence & Clinical Pharmacology*, 16(1), 56–59.
- Schneider, A. (1998). Insubordination and intimidation signal the end of decorum in many classrooms. *Chronicle of Higher Education*, 44, March 27, A12-A14.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2009). *Research methods for business a skill-building approach (5th ed.)*. New York: John Wiley and Sons Inc.

- Shazaitul Azreen Rodzalan & Maisarah Mohamed Saat. (2016). Ethics of undergraduate students: A study in Malaysian public universities. *International Journal of Information and Education Technology*, 6(9), 672-678.
- Shukri, A., & Razali, M. Z. (2001). *Adab & etika kerja dalam organisasi*. Tesis Sarjana yang tidak diterbitkan, Universiti Utara Malaysia.
- Siagian, S. P., (2002). *Kiat meningkatkan produktivitas kerja, Cetakan pertama*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sims, C. A. (1992). Interpreting the macroeconomic time series facts: The effects of monetary policy. *European Economic Review*, 36, 975-1000.
- Siti Nur Aisya Sugumarie Abdullah & Ahmad Zabidi Abdul Razak. (2016). *Kepelbagaian jenis latihan dalam perkhidmatan dan peningkatan profesionalisme guru berdasarkan kelayakan akademik*. Seminar Kebangsaan Majlis Dekan-Dekan Pendidikan Universiti Awam 2015, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia.
- Smith, R. A. (1996). Gender equity in academic rank and salary. *Review of Higher Education*, 14, 511-526.
- Sottile, J. M., & Brozik, D. (2000). *Ethical behavior and human development among male and female graduate and undergraduate college students*. Paper presented at the Annual Conference of the Eastern Educational Research Association (Clearwater, FL, February 16-19, 2000).
- Spangenberg, H. & Theron, C. C. (2000). Promoting ethical follower behavior through leadership of ethics: The development of the ethical leadership inventory (ELI). *South African Journal of Business Management*, 36(2), 1-18.
- Sri-Redjeki, D. P., & Heridiansyah, J. (2013). Memahami sebuah konsep integritas. *Jurnal STIE Semarang*, 5(3), 1-14.
- Sri Sarjana & Nur Khayati. (2016). Pengaruh etika, perilaku dan kepribadian terhadap integritas guru. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 1(3), 379-393.
- Starcke, K., Polzer, C., Wolf, O., & Brand, M. (2011). Does stress alter everyday moral decision making? *Psychoneuroendocrinology*, 36(2), 210-219.
- Starratt, R. J. (2012). *Cultivating an ethical school*. New York: Routledge Taylor & Francis.
- Starratt, R. J. (2004). *Ethical leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Starratt, R. J. (1991). Building an ethical school: A theory for practice in educational leadership. *Educational Administration Quarterly*, 27(2), 185-202.

- Stephen, O. S., Jakonda, A. J., & Alexander, P. M. (2018). Influences of emotional intelligence and self-regulation on attitude towards unethical work behaviour among academic staff of selected tertiary institutions in Nasarawa state. *Global Journal of Human Resource Management*, 6(1), 1-8.
- Sulaiman, Z. (2006). *Bangunan dua tingkat: Pandangan pespektif*. Universiti Tun Hussein Onn Malaysia, Johor.
- Sulaiman Al-Rafee & Cronan, T. P. (2006). Digital piracy: Factors that influence attitude toward behavior. *Journal of Business Ethic*. 63, 237-259.
- Suraiya Ishak, Ahmad Raflis Che Omar, Kadir Ariffin & Mohd Yusof Hussain. (2014). Pandangan pelajar tentang penggunaan kes dalam pembelajaran subjek etika. *Geografia: Malaysian Journal of Society and Space*, 10(1), 60-69.
- Suratman, M. A., Mustari, A. S., Abdullah, M. I., Jasmi, A. H. & Azmi, K. (2006). *Level of professionalisme among islamic education trainees in practical teaching. Project Report*. Centre for Islamic Studies and Social Development, Skudai, Johor.
- Svensson, G., Wood, G., & Callaghan, M. (2004). The commitment of public sector Sweden to codes of ethics. *The International Journal of Public Sector Management*, 17(4/5), 302-331.
- Svinicki, M. (1994). What they don't know can hurt them: The role of prior knowledge in learning. *Essays on Teaching Excellence*, 5(4).
- Swazey, J., M. Anderson., & Louis, K. (1993). Ethical problems in academic research. *American Scientist*, 81, 542-53.
- Syaifulradzman Shaifuddin. (2012). Kajian tahap amalan kerja beretika pemeriksa audit dalam di Politeknik Malaysia (Kawasan Utara). Tesis Ijazah Sarjana. Sintok: Universiti Utara Malaysia.
- Syed Arabi Idid & Mohammed Fadel Arandas. (2016). Professional values, ethics and professionalism of public relations practitioners. *Malaysian Journal of Communication*, 32(1), 287-311.
- Tan, G., & Komaran, R. (2006). *Perceptions of corporate social responsibility: An empirical study in Singapore*. Paper presented at the 13th Annual International Conference on Advances in Management, Lisboa, 14 July.
- Tang, K. N., & Tan, C. C. (2015). The importance of ethics, moral and professional skills of novice teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 205, 8-12.

- Tang Keow Ngang & Tengku Ahmad Badrul Raja Hussin. (2015). Hubungan kepemimpinan etika, komitmen afektif, penglibatan kerja dan sokongan organisasi. *Kajian Malaysia*, 33(1), 93-119.
- Tanner, C., Brügger, A., van Schie, S., & Leberherz, C. (2010). Actions speak louder than words. *The Journal of Psychology*, 218, 225–233.
- Thorne, S. (2000). Data analysis in qualitative research. *Evidence-Based Nursing*, 3, 68-70.
- Tran, U. T., Huynh, T., & Nguyen, H. T. T. (2018). Academic integrity in higher education: The case of plagiarism of graduation reports by undergraduate seniors in Vietnam. *Journal of Academic Ethics*, 16(1), 61-69.
- Trevino, L. K., Hartman, L. P., & Brown, M. E. (2000). Moral person and moral manager: How executives develop a reputation for ethical leadership. *California Management Review*, 42(4), 128–142.
- Ulrich, C, O'Donnell, P., Taylor, C., Farrar, A., Danis, M., & Grady, C. (2007). Ethical climate, ethics stress, and the job satisfaction of nurses and social workers in the United States. *Social Science & Medicine*, 65(8), 1708-1719.
- Uysal., & Hagan. (1993). *Motivations of pleasure travel and tourism*. In Kahn, M., Olsen, M., & Var, T. (Eds.). *Encyclopedia of Hospitality and Tourism*. New York: Van Nostrand Reinhold, 798 - 810.
- Wakin, M. W. (1996). Professional Integrity. *Airpoer Journal Summer*, 10(2), 96.
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34, 89–126.
- Whitley, B. E., & Keith-Spiegel, P. (2002). *Academic dishonesty: An educators guide*. London: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Widang, I., & Fridlund, B. (2003). Self-respect, Dignity and Confidence: Conceptions of Integrity Among Male Patients. *Journal of Advanced Nursing*, 47-57.
- Wilensky , H. L. (1964). Th e professionalization of everyone?. *American Journal of Sociology*, 70, 137.
- Wilson, V. B. (2010). *Examining moral reasoning and ethical decision making among Mississippi's community college administrators*. ProQuest LLC 789 East Eisenhower Parkway P.O. Box 1346 Ann Arbor.
- Wimalasiri, J. S., Pavri, F., & Jalil, A. A. K. (1996). An empirical study of moral reasoning among managers in Singapore. *Journal of Business Ethics*, 15, 1331-1341.

- Wright, J. H. (2011). Term premia and inflation uncertainty: Empirical evidence from an international panel dataset. *American Economic Review*, 101(4), 1514-1534.
- Wulf, W. A. (2004). Engineering ethics and society. *Technology in Society*, 26(2-3), 385-390.
- Yeap Bee Lan. (2017). *Pengaruh kepemimpinan beretika pengetua dan keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi guru sekolah menengah kebangsaan harian Pulau Pinang*. Tesis Ijazah Sarjana. Pusat Pengajian Ilmu Pendidikan: Universiti Sains Malaysia.
- Yidong, T., & Xinxin, L. (2013). How ethical leadership influence employees' innovative work behavior: A perspective of intrinsic motivation. *Journal of Business Ethics*, 116(2), 441-455
- Youssef, F. F., Dookeeram, K., Basdeo, V., Francis, E., Doman, M., Mamed, D., & Legall, G. (2012). Stress alters personal moral decision making. *Psychoneuroendocrinology*, 37(4), 491-8.
- Yukl, G. (2008). How leaders influence organizational effectiveness. *The Leadership Quarterly*, 19, 708-722.
- Yuva, J. (2007). A one-touch supply chain. *Inside Supply Management*, 18(12), 24-27.
- Yusof Pon. (2010). *Pembangunan integriti di Malaysia*. Kertas Kerta Seminar Antarabangsa Pembangunan Wilayah Ekonomi, Perundangan dan Pentadbiran Malaysia dan Indonesia, Riau, Indonesia, 7-9 Jun 2010.
- Zaharah Hassan. (2004). *Moral leadership and higher education*. Paper presented at Australasia Philosophical 2004 Conference (NZ Chapter), Newcastle. 3 July.
- Zalimah Mohamed. (2014). *Integriti guru dalam pelaksanaan Pentaksiran Berasaskan Sekolah Kurikulum Standard Sekolah Rendah di empat buah sekolah rendah di daerah Tampoi, Johor Bahru*. Ijazah Sarjana Pendidikan. Fakulti Pendidikan: Universiti Teknologi Malaysia.
- Zhang, X., Walumbwa, F. O., Aryee, S., & Chen, Z. (2013). Ethical leadership, employee citizenship and work withdrawal behaviors: Examining mediating and moderating processes. *The Leadership Quarterly*, 24(1), 284-297
- Zhou, Z., Nakano, C., & Luo, B. N. (2011). Business ethics as field of training, teaching and research in East Asia. *Journal of Business Ethics*, 104(1), 19-27.
- Zhu, W., May, D. R., & Avolio, B. J. (2004). The impact of ethical leadership behavior on employee outcomes: the roles of psychological empowerment and authenticity. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 11(1), 16-26.

Zulqarnain Hassan. (2004). *Jenayah rasuah-salah guna kuasa dan penyelewengan dalam pengurusan sekolah*. Paper presented at Seminar Keperguruan Kebangsaan Ke-3, Genting Highlands. 19 September.



No. Pusat / Rujukan

--	--	--	--	--	--	--

No. NIP

--



PENGARUH KEPIMPINAN BERETIKA, KEFAHAMAN INTEGRITI DAN NILAI PROFESIONAL TERHADAP AMALAN ETIKA AKADEMIK PENSYARAH PERGURUAN TINGGI KEAGAMAAN ISLAM NEGERI (PTKIN) DI ACEH, INDONESIA

Masa : 1 1/2 Jam

Instrumen penelitian ini bertujuan mendapatkan informasi untuk memahami proses amalan etika akademik Bapak/Ibu. Instrumen ini mengandung informasi latar belakang responden dan empat jenis instrumen seperti berikut :

1. Soal Selidik Kepimpinan Beretika
2. Soal Selidik Kefahaman Integritas
3. Soal Selidik Nilai Profesional
4. Soal Selidik Amalan Etika Akademik

Mohon dibaca dengan teliti dan mohon Bapak/Ibu memberikan respon/jawaban secara ikhlas. Segala informasi yang Bapak/Ibu berikan akan dijamin kerahasiaannya.

Sekian dan atas bantuannya saya ucapkan terima kasih yang setinggi-tingginya.

Sufriadi

901005

Mahasiswa Doktor Falsafah (Pendidikan)

Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden

Universiti Utara Malaysia

Pembimbing

Prof. Madya Dr. Mohd Zailani bin Mohd Yusoff (Penyelia 1)

Dr. Muhammad Dzahir bin Kasa (Penyelia 2)

Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden

Universiti Utara Malaysia

BAHAGIAN A

INFORMASI PENSYARAH PERGURUAN TINGGI

Penjelasan:

Soalan bahagian ini mengenai latar belakang Bapak/Ibu. Mohon dijawab semua pertanyaan dengan memberi tanda (\checkmark) pada kotak bersebelahan dengan jawapan Bapak/Ibu.

1. Umur : _____

2. Jantina

1. Lelaki

2. Perempuan

3. Tempoh Perkhidmatan :

1 - 5 tahun

6 - 10 tahun

11 - 15 tahun

16 - 20 tahun

21 tahun ke atas

4. Kelulusan Akademik (berijazah) :

Sarjana (S1)

Magister (S2)

Ph.D (S3)



BAHAGIAN B : KEPEMIMPINAN BERETIKA

Bapak/Ibu dimohon untuk memberi respon (jawaban) kepada semua soal dengan membulatkan angka jawapan yang paling dekat dengan pandangan Anda.

Mulailah setiap kalimat pada setiap item soal dengan “Dekan saya.....”

contoh: “Dekan saya berminat mengetahui keadaan diri saya”.

BACALAH SOAL-SOAL BERIKUT DAN BULATKAN ANGKA YANG PALING DEKAT MEWAKILI PANDANGAN ANDA		Sangat tidak setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1=Sangat tidak setuju, 2=Tidak setuju, 3= Netral, 4=Setuju, 5=Sangat Setuju						
Dekan saya						
1.	Berminat mengetahui kondisi diri saya	1	2	3	4	5
2.	Luangkan waktu untuk mengeratkan hubungan dengan saya	1	2	3	4	5
3.	Memberi perhatian pada keperluan pribadi saya	1	2	3	4	5
4.	Luangkan waktu untuk berbicara tentang emosi terkait kerja	1	2	3	4	5
5.	Sangat memperhatikan/fokus terhadap pengembangan pribadi saya	1	2	3	4	5
6.	Bersimpati terhadap saya jika saya ada masalah	1	2	3	4	5
7.	Sangat memperhatikan/fokus terhadap mahasiswa	1	2	3	4	5
8.	Mempertanggungjawabkan kepada saya masalah yang bukan dibawah kontrol saya	1	2	3	4	5
9.	Mempertanggungjawabkan kepada saya tugas yang bukan dibawah kontrol saya	1	2	3	4	5
10.	Menjadikan saya bertanggung jawab terhadap hal yang bukan kesalahan saya	1	2	3	4	5
11.	Menggunakan orang lain untuk keberhasilan diri sendiri	1	2	3	4	5
12.	Lebih berkonsentrasi dalam mencapai tujuan sendiri	1	2	3	4	5
13.	Memanipulasi bawahan	1	2	3	4	5
14.	Memenuhi janji-janji yang dibuat	1	2	3	4	5
15.	Dapat dipercaya untuk melakukan hal yang diucapkan	1	2	3	4	5
16.	Boleh diharapkan untuk memenuhi komitmennya	1	2	3	4	5
17.	Selalu menepati kata katanya	1	2	3	4	5
18.	Menetapkan indikator prestasi kerja yang diharapkan dari setiap dosen	1	2	3	4	5
19.	Menjelaskan harapannya yang ingin dicapai pada setiap kepanitiaan	1	2	3	4	5
20.	Menjelaskan harapannya kepada para dosen	1	2	3	4	5
21.	Menjelaskan prioritas suatu tugas	1	2	3	4	5
22.	Menjelaskan tanggung jawab setiap orang	1	2	3	4	5
23.	Menerangkan dengan jelas kode integritas	1	2	3	4	5

24.	Menjelaskan kepada dosen apa yang dia harapkan dari segi perilaku integritas	1	2	3	4	5
25.	Menjelaskan pedoman (petunjuk) integritas	1	2	3	4	5
26.	Memastikan dosen mematuhi kode integritas	1	2	3	4	5
27.	Menjelaskan akibat yang mungkin timbul dari dampak perilaku para dosen yang tidak etis	1	2	3	4	5
28.	Merangsang diskusi tentang isu-isu integritas dalam kalangan dosen	1	2	3	4	5
29.	Memberi pujian (<i>reward</i>) kepada dosen yang berperilaku sesuai pedoman (petunjuk) integritas	1	2	3	4	5
30.	Suka bekerja dalam situasi (lingkungan) yang “ramah lingkungan”	1	2	3	4	5
31.	Sangat memperhatikan terhadap lingkungan Perguruan tinggi	1	2	3	4	5
32.	Merangsang daur ulang barang-barang dan bahan bahan (yang ada) dalam lingkungan Perguruan Tinggi	1	2	3	4	5
33.	Tidak mengizinkan bawahan mempengaruhi keputusan penting manajemen Perguruan Tinggi	1	2	3	4	5
34.	Tidak mengizinkan bawahan berpartisipasi dalam membuat keputusan tentang pengelolaan Perguruan Tinggi	1	2	3	4	5
35.	Tidak mendapatkan pandangan dari bawahan berkaitan dengan strategi Perguruan Tinggi	1	2	3	4	5
36.	Tidak mengevaluasi kembali keputusan berdasarkan rekomendasi dari bawahan	1	2	3	4	5
37.	Memberikan tanggung jawab yang menantang kepada bawahan	1	2	3	4	5
38.	Membenarkan saya memainkan peran yang penting dalam menetapkan tujuan kinerja saya	1	2	3	4	5

BAHAGIAN C : KEFAHAMAN INTEGRITI

Anda dikehendaki memberikan respon kepada semua pernyataan/pertanyaan dengan membulatkan angka jawapan yang PALING DEKAT dengan pandangan Bapak/Ibu

BACA SOALAN DAN BULATKAN ANGKA YANG PALING DEKAT MEWAKILI PANDANGAN ANDA		Sangat tidak setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1=Sangat tidak setuju, 2=Tidak setuju, 3= Netral, 4=Setuju, 5=Sangat Setuju						
1.	Integritas itu amat mulia	1	2	3	4	5
2.	Integritas itu tidak bermaksud “amanah dalam bekerja”	1	2	3	4	5
3.	Integritas itu memandu diri menjauhi sifat mazmumah (sifat tercela)	1	2	3	4	5
4.	Integritas itu mendidik saya bersifat amanah dalam bekerja	1	2	3	4	5
5.	Saya setuju integritas itu ialah sifat amanah	1	2	3	4	5
6.	Ceramah integritas yang saya hadiri menggunakan hadits sebagai rujukan	1	2	3	4	5
7.	Sifat-sifat mulia (mahmudah) boleh dirujuk dalam himpunan hadits Rasulullah s.a.w.	1	2	3	4	5
8.	Sifat-sifat keji (mazmumah) tidak terdapat dalam hadits Rasulullah s.a.w.	1	2	3	4	5
9.	Amanah itu adalah sifat rasul, banyak terdapat dalam hadits Rasulullah s.a.w.	1	2	3	4	5
10.	Tidak amanah adalah tanda orang munafiq	1	2	3	4	5
11.	Saya berpendapat, integritas itu penting dalam pekerjaan	1	2	3	4	5
12.	Pekerja yang berintegritas layak untuk kenaikan pangkat	1	2	3	4	5
13.	Integritas dari perspektif Islam (al-hadits) banyak memberikan pengetahuan agama kepada saya	1	2	3	4	5
14.	Pekerja yang berintegritas, hidupnya diberkati Allah s.w.t.	1	2	3	4	5
15.	Integritas memerlukan dosen yang bersifat amanah agar tujuan Perguruan Tinggi tercapai	1	2	3	4	5
16.	Integritas banyak merangsang saya melakukan kerja-kerja yang positif (mahmudah)	1	2	3	4	5
17.	Integritas menjadi faktor penghalang kepada saya dari melakukan kerja-kerja negatif (mazmumah)	1	2	3	4	5
18.	Integritas sebagian dari faktor administratif yang cakup dan berkualiti	1	2	3	4	5
19.	Integritas menyadarkan bahwa disamping al-Quran menjadi pedoman hidup, hadits juga amat penting untuk menjadi rujukan utama umat Islam	1	2	3	4	5
20.	Keutuhan kepribadian dosen adalah hasil dari praktik berintegritas	1	2	3	4	5
21.	Integritas memberi efek yang positif terhadap pembentukan Keutuhan pribadi (<i>personal integrity</i>) dosen Perguruan Tinggi	1	2	3	4	5

22.	Integritas mengajarkan saya bertanggungjawab dan amanah kepada lembaga Perguruan Tinggi	1	2	3	4	5
23.	Integritas menjadikan saya dapat menjaga amanah dengan baik disaat bekerja	1	2	3	4	5
24.	Tazkirah dosen di kantor adalah upaya untuk mendidik dosen agar kerja berintegritas	1	2	3	4	5
25.	Nilai mahmudah dan mazmumah terkandung dalam hadits rasulullah s.a.w	1	2	3	4	5
26.	Amanah adalah nilai utama integritas dosen di Perguruan Tinggi	1	2	3	4	5
27.	Integritas merupakan alat ukur Keutuhan pribadi (<i>personal integrity</i>) dosen	1	2	3	4	5
28.	Integritas hanya akan muncul di Perguruan Tinggi jika nilai amalan mahmudah dipopulerkan	1	2	3	4	5
29.	Praktik mazmumah (sifat tercela) perlu dibendung karena menjadi penghalang dalam pelaksanaan kerja berintegritas di Perguruan Tinggi	1	2	3	4	5
30.	Salah satu efek dari sikap tidak amanah adalah korupsi dan menipu atasan	1	2	3	4	5
31.	Bolos kerja dan tidak melakukan tugas dengan sempurna adalah tidak amanah	1	2	3	4	5
32.	Keutuhan pribadi (<i>personal integrity</i>) seseorang adalah efek dari nilai amanah dan integritas	1	2	3	4	5
33.	Amanah dan integritas adalah nilai utama keutuhan pribadi	1	2	3	4	5
34.	Kelemahan pengurusan dan pelayanan akan mampu diatasi oleh elemen amanah dan integritas	1	2	3	4	5
35.	Keutuhan pribadi (<i>personal integrity</i>) adalah penjelasan kepada kuatnya pegangan nilai amanah dan integritas	1	2	3	4	5
36.	Keutuhan pribadi (<i>personal integrity</i>) adalah puncak kepada kerja beramanah dan berintegritas	1	2	3	4	5

BAHAGIAN D : NILAI PROFESIONAL

Sembilan soal berikut ini merupakan hal/perkara yang sangat peribadi. Kami berharap Bapak/Ibu akan menjawab semua soalan tersebut.

Silakan dibaca pernyataan di bawah ini dengan jelas. Tunjukkan sejauh mana Bapak/Ibu setuju atau tidak setuju dengan pernyataan dimaksud dengan membulatkan nombor yang sesuai.

BACALAH SOALAN DAN BULATKAN ANGKA YANG PALING DEKAT MEWAKILI PANDANGAN ANDA 1=SANGAT TIDAK SETUJU, 2=TIDAK SETUJU, 3= NETRAL, 4=SETUJU, 5=SANGAT SETUJU		Sangat tidak setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1.	Pada sepuluh tahun akan datang, sekiranya saya diminta memilih nilai moral yang paling penting, besar kemungkinan pilihan saya pada masa itu akan berbeda daripada pilihan saya pada hari ini.	1	2	3	4	5
2.	Mahasiswa di fakultas saya sangat prihatin (<i>concern</i>) terhadap etika.	1	2	3	4	5
3.	Nilai profesional pihak manajemen di Perguruan Tinggi saya telah banyak berubah sejak saya mulai datang ke sini.	1	2	3	4	5
4.	Nilai terhadap seseorang individu berubah menurut waktu sebagai reaksi terhadap kejadian-kejadian yang dialami dalam kehidupan mereka.	1	2	3	4	5
5.	Dosen di Perguruan Tinggi saya, mengetahui apa yang dianggap sebagai kelakuan beretika	1	2	3	4	5
6.	Managemen Perguruan Tinggi saya mengetahui apa yang dianggap sebagai kelakuan beretika	1	2	3	4	5
7.	Komunitas Perguruan Tinggi saya seharusnya memainkan peran dalam mendidik mahasiswa ke arah beretika.	1	2	3	4	5
8.	Komunitas Perguruan Tinggi saya sepatutnya membantu mahasiswa dalam membentuk nilai-nilai etika mahasiswa	1	2	3	4	5
9.	Perguruan Tinggi seharusnya mengadakan pelatihan etika setiap tahun secara internal untuk manajemen, dosen dan staf Perguruan Tinggi.	1	2	3	4	5

BAHAGIAN E : AMALAN ETIKA AKADEMIK

Pengajaran merupakan aktivitas kompleks yang melibatkan berbagai prilaku dan harapan (ekspektasi). Di bawah ini diuraikan beberapa tingkah laku yang berkait dengan pengajaran di Perguruan Tinggi. Ada dosen yang menganggap beberapa prilaku berikut **tidak wajar**, dan ada juga dosen yang tidak mau berbagi pandangan yang sama. Gunakan kode respons yang diberikan di bawah ini untuk menggambarkan pandangan Bapak/Ibu setepat mungkin sebagai prilaku Dosen.

Kategori respons yang diberikan dibuat berdasarkan jenjang sebagai berikut:

- 1= **Tingkah laku wajar**, dan harus digalakkan.
- 2= **Tingkah laku mengikut kebijaksanaan**, tidak semestinya wajar atau tidak wajar.
- 3= **Tingkah laku yang boleh dikatakan tidak wajar**, lazimnya diabaikan.
- 4= **Tingkah laku tidak wajar**, dan perlu ditangani secara tidak resmi oleh rekan sesama Dosen atau pimpinan/fakultas, untuk menyarankan perubahan atau perbaikan.
- 5= **Tingkah laku yang tidak wajar sama sekali**, dan memerlukan campur tangan pimpinan/fakultas secara resmi.

NO.	ITEM	Wajar digalakkan	Kebijaksanaan	tidak wajar dan diabaikan	Tidak wajar dan perlu ditangani	Sangat Tidak Wajar dan Perlu campur tangan
A.	PERSIAPAN AWAL MATAKULIAH					
A1	Buku Teks wajib dan bahan-bahan bacaan lainnya tidak dipesan secara rutin oleh Dosen untuk tiba tepat pada waktunya sebelum perkuliahan dimulai.	1	2	3	4	5
A2	Persiapan matakuliah atau silabus perkuliahan tidak disediakan oleh dosen bersangkutan.	1	2	3	4	5
A3	Dosen tidak meninjau ruang kuliah untuk menilai fasilitas yang ada sebelum pertemuan pertama dimulai.	1	2	3	4	5
A4	Dalam persiapan matakuliah atau silabus tidak dimuat tanggal/jadwal untuk penyerahan tugas dan/atau tanggal ujian.	1	2	3	4	5
A5	Tujuan matakuliah tidak dinyatakan secara khusus oleh Dosen.	1	2	3	4	5
A6	Perubahan yang dibuat terhadap sesuatu matakuliah tidak mempertimbangkan informasi dari mahasiswa yang pernah mengambil matakuliah tersebut.	1	2	3	4	5

A7	Dosen tidak membaca ulasan karya ilmiah yang sesuai	1	2	3	4	5
A8	Perkuliahan tersebut dibuat tanpa mempertimbangkan keperluan atau kemampuan para mahasiswa yang mengambil mata kuliah tersebut.	1	2	3	4	5
A9	Teman seprofesi (rekan) yang mengajar matakuliah yang sama, tidak dijadikan contoh bagaimana cara mengajar matakuliah tersebut.	1	2	3	4	5
A10	Biaya untuk mendapatkan bahan matakuliah yang diperlukan, tidak mempertimbangkan kewajaran kemampuan mahasiswa.	1	2	3	4	5
A11	Informasi terkini yang menggambarkan perkembangan dalam bidang tersebut tidak disediakan.	1	2	3	4	5
A12	Aktivitas-aktivitas dalam kelas tidak disiapkan awal tetapi dihasilkan dalam kelas ketika kelas sedang berjalan.	1	2	3	4	5
A13	Dosen tidak memohon bahan-bahan audio visual yang diperlukan tepat pada masanya untuk digunakan di kelas.	1	2	3	4	5
A14	Buku-buku dan makalah-makalah untuk keperluan perkuliahan, tidak ditempatkan tepat pada waktunya di bagian pemesanan bahan di perpustakaan untuk kegunaan mahasiswa.	1	2	3	4	5
B.	HARI PERTAMA KULIAH					
B1	Mahasiswa tidak diabsensi dalam kuliah	1	2	3	4	5
B2	Dosen tidak memperkenalkan diri kepada para mahasiswa.	1	2	3	4	5
B3	Waktu untuk konsultasi, tidak disampaikan kepada para mahasiswa.	1	2	3	4	5
B4	Dosen mengubah lokasi ruang kuliah ke bangunan lain tanpa memberitahukan kepada mahasiswa terlebih dahulu.	1	2	3	4	5
B5	Dosen mengubah jadwal perkuliahan tanpa bermusyawarah dengan mahasiswa.	1	2	3	4	5
B6	Mahasiswa tidak diberitahu tentang kebijakan Dosen berkenaan dengan ujian yang tidak sempat diikuti atau ujian susulan.	1	2	3	4	5
B7	Mahasiswa tidak diberitahukan tentang peluang untuk mendapatkan nilai lebih yang ada dalam perkuliahan tersebut sepanjang semester berjalan.	1	2	3	4	5

B8	Mahasiswa tidak diminta untuk menjelaskan latar belakang mereka, pengalaman serta minat mereka untuk menjadi bahan rujukan Dosen.	1	2	3	4	5
B9	Gambaran keseluruhan tentang perkuliahan tersebut tidak dijelaskan kepada mahasiswa pada pertemuan pertama.	1	2	3	4	5
B10	Pengenalan kepada topik pertama dalam matakuliah tersebut tidak dijelaskan pada pertemuan pertama perkuliahan.	1	2	3	4	5
B11	Pertemuan kelas pertama, ditutup lebih awal	1	2	3	4	5
B12	Tugasan yang pertama tidak dinyatakan kepada para mahasiswa.	1	2	3	4	5
B13	Silabus matakuliah tidak disediakan dan tidak diedarkan kepada para mahasiswa.	1	2	3	4	5
B14	Dosen tidak bertanya kepada mahasiswa, apakah mereka mempunyai pertanyaan berkenaan dengan perkuliahan tersebut.	1	2	3	4	5
C.	TINGKAH LAKU DI KELAS					
C1	Kelas dimulai tanpa memberikan peluang kepada mahasiswa untuk mengemukakan pertanyaan.	1	2	3	4	5
C2	Topik pengajaran tidak disampaikan pada awal kelas.	1	2	3	4	5
C3	Jenaka yang tidak berkaitan dengan isi perkuliahan berlaku secara rutin di dalam kelas.	1	2	3	4	5
C4	Dosen sering menggunakan kata-kata yang tidak senonoh di kelas.	1	2	3	4	5
C5	Perkuliahan biasanya disudahi lebih awal (dipercepat).	1	2	3	4	5
C6	Dosen mengajar tanpa meninjau kembali bahan-bahan yang berkaitan dalam kelas.	1	2	3	4	5
C7	Dosen membenarkan satu atau dua orang mahasiswa saja menguasai diskusi dalam kuliah secara rutin.	1	2	3	4	5
C8	Arahan dan keperluan untuk tugas perkuliahan tidak diuraikan secara jelas kepada para mahasiswa.	1	2	3	4	5
C9	Kelas tidak dimulai dengan melihat kembali sepintas lalu kuliah sebelumnya.	1	2	3	4	5
C10	Jenaka yang berkaitan dengan isi perkuliahan sering dibuat di kelas.	1	2	3	4	5
C11	Dosen tidak merumuskan kesimpulan topik yang dibincangkan di akhir kuliah.	1	2	3	4	5

C12	Dosen biasanya terlambat tiba ke kuliah .	1	2	3	4	5
C13	Dosen biasanya menamatkan sesi kuliah lebih dari waktu yang ditetapkan.	1	2	3	4	5
C14	Mahasiswa tidak diabsensi dalam kuliah pada setiap kali pertemuan.	1	2	3	4	5
C15	Dosen tidak memperkenalkan metode pengajaran yang baru	1	2	3	4	5
C16	Dosen tidak memberikan peluang kepada mahasiswa untuk menyampaikan pandangan mereka tentang perkuliahan.	1	2	3	4	5
C17	Dosen meminta mahasiswa menjawab pertanyaan di kelas tidak secara sukarela.	1	2	3	4	5
C18	Dosen tidak mematuhi sebagian besar dari silabus yang telah disusun.	1	2	3	4	5
C19	Dosen tidak menjaga kebersihan diri dan selalu mempunyai bau badan yang amis.	1	2	3	4	5
C20	Dosen kebiasaannya mengenakan pakaian yang tidak rapi serta kusut sewaktu ke kelas.	1	2	3	4	5
C21	Meskipun berupaya mengendalikan kelas, Dosen selalunya menghadiri kelas dalam keadaan tidak siap	1	2	3	4	5
D.	PENGENDALIAN ISI PERKULIAHAN					
D1	Dosen tidak meminta mahasiswa untuk menilai perkuliahan pada akhir semester.	1	2	3	4	5
D2	Dosen mendesak para mahasiswa untuk berpegang pada perspektif tertentu dalam isi perkuliahan.	1	2	3	4	5
D3	Pandangan berat sebelah Dosen secara profesional maupun asumsi Dosen tidak ditunjukkan dengan jelas kepada mahasiswa.	1	2	3	4	5
D4	Dosen sering mengemukakan pandangan yang berkaitan dengan isu keagamaan, isu politik atau isu sosial yang tidak berhubungan dengan bidang topik perkuliahan yang diajar.	1	2	3	4	5
D5	Dosen tidak mengetengahkan sumbangan ilmiah kaum wanita dan golongan minoritas yang berkaitan dengan perkuliahan.	1	2	3	4	5
D6	Dosen menekankan hafalan isi perkuliahan sehingga mengabaikan analisis serta pemikiran kritis mahasiswa.	1	2	3	4	5
D7	Keterkaitan antara matakuliah yang diajarkan dengan matakuliah lainnya tidak dijelaskan oleh Dosen.	1	2	3	4	5

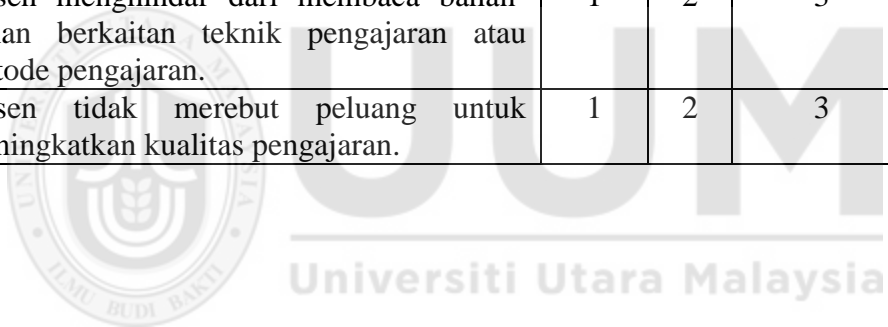
D8	Hubungan antara isi perkuliahan dengan kurikulum menyeluruh fakultas tidak dijelaskan.	1	2	3	4	5
D9	Dosen menunjukkan sikap yang sinis terhadap topik pembelajaran.	1	2	3	4	5
E	UJIAN DAN AMALAN PENILAIAN					
E1	Dosen tidak memberikan tugas dan ujian kepada mahasiswa yang memerlukan kemahiran penulisan.	1	2	3	4	5
E2	Pertanyaan mahasiswa pada waktu kuliah berlangsung tidak dijawab oleh Dosen	1	2	3	4	5
E3	Hasil Ujian serta tugas yang sudah diperiksa tidak dikembalikan tepat pada waktunya kepada para mahasiswa.	1	2	3	4	5
E4	Penilaian perkuliahan mahasiswa secara individu diinformasikan secara terbuka sebelum nilai akhir ditentukan.	1	2	3	4	5
E5	Soal-soal ujian tidak menggambarkan perbagai tingkat kesukaran.	1	2	3	4	5
E6	Nilai mahasiswa diberikan menurut 'lengkung/kurva'.	1	2	3	4	5
E7	Dosen merendahkan standar perkuliahan semata-mata untuk menjadi populer di mata mahasiswa.	1	2	3	4	5
E8	Standar untuk suatu matakuliah ditetapkan begitu tinggi sehingga rata-rata mahasiswa gagal dalam matakuliah tersebut.	1	2	3	4	5
E9	Mahasiswa ditawarkan tugas secara individu yang dapat memberikan nilai lebih untuk menambah nilai akhir mereka setelah semester perkuliahan berakhir.	1	2	3	4	5
E10	Penjelasan tentang dasar penilaian untuk tugas tidak diberikan kepada mahasiswa.	1	2	3	4	5
E11	Dosen biasanya tidak memberikan komentar secara tertulis pada kertas ujian dan tugas mahasiswa.	1	2	3	4	5
E12	Dosen membiarkan persahabatannya dengan mahasiswa sehingga mempengaruhi proses penilaian perkuliahan.	1	2	3	4	5
E13	Tugas atau jawaban ujian mahasiswa berbentuk esai, tidak dibaca sekurang-kurangnya dua kali sebelum nilai ditentukan.	1	2	3	4	5
E14	Faktor kepribadian dan sosial mahasiswa, dipertimbangkan sewaktu pemberian nilai.	1	2	3	4	5

E15	Ujian akhir dilaksanakan dalam waktu kelas dan bukan dalam masa ujian resmi yang ditentukan.	1	2	3	4	5
E16	Keterlibatan mahasiswa dipertimbangkan semasa mahasiswa diberi nilai akhir perkuliahan.	1	2	3	4	5
E17	Kehadiran mahasiswa ke kelas dipertimbangkan sewaktu pemberian nilai akhir perkuliahan.	1	2	3	4	5
E18	Dosen tidak meminta pandangan mahasiswa tentang metode penilaian.	1	2	3	4	5
E19	Nama mahasiswa tidak dirahasiakan semasa dosen memeriksa tugas mahasiswa.	1	2	3	4	5
E20	Nilai akhir perkuliahan dibuat berdasarkan satu tugas atau satu ujian.	1	2	3	4	5
E21	Soal-soal ujian tidak dibuat berlandaskan kepada perbagai tujuan pendidikan yaitu dari hafalan fakta ke pemikiran secara kritis.	1	2	3	4	5
E22	Komentar berunsur jenis kelamin atau ras dalam tugas mahasiswa tidak dicegah.	1	2	3	4	5
E23	Dosen tidak membuat ulang kaji sebelum masa ujian.	1	2	3	4	5
E24	Nilai akhir mahasiswa diumumkan secara terbuka, dengan mencantumkan nomor mahasiswa (NIM) tanpa nama.	1	2	3	4	5
E25	Berkas tugas dan kertas ujian mahasiswa yang sudah diperiksa, ditinggalkan disatu lokasi yang memungkinkan mahasiswa mengambilnya kembali.	1	2	3	4	5
F	INTERAKSI PENSYARAH DAN MAHASISWA DI KELAS					
F1	Aturan yang menyatakan tentang keterlambatan penyerahan tugas atau tugas yang tidak disempurnakan, dosen tidak melaksanakan secara sama rata kepada semua mahasiswa.	1	2	3	4	5
F2	Mahasiswa tidak dibenarkan mengutarakan pendapat yang berbeda dari dosen.	1	2	3	4	5
F3	Dosen menunjukkan ketidaksabarannya terhadap mahasiswa yang lambat berpikir di kelas.	1	2	3	4	5
F4	Dosen tidak merangsang untuk bertanya sewaktu kelas berlangsung.	1	2	3	4	5
F5	Dosen mengeluarkan kata-kata yang merendahkan mahasiswa dalam kuliah.	1	2	3	4	5
F6	Dosen tidak menghafal nama semua mahasiswa di kelas.	1	2	3	4	5

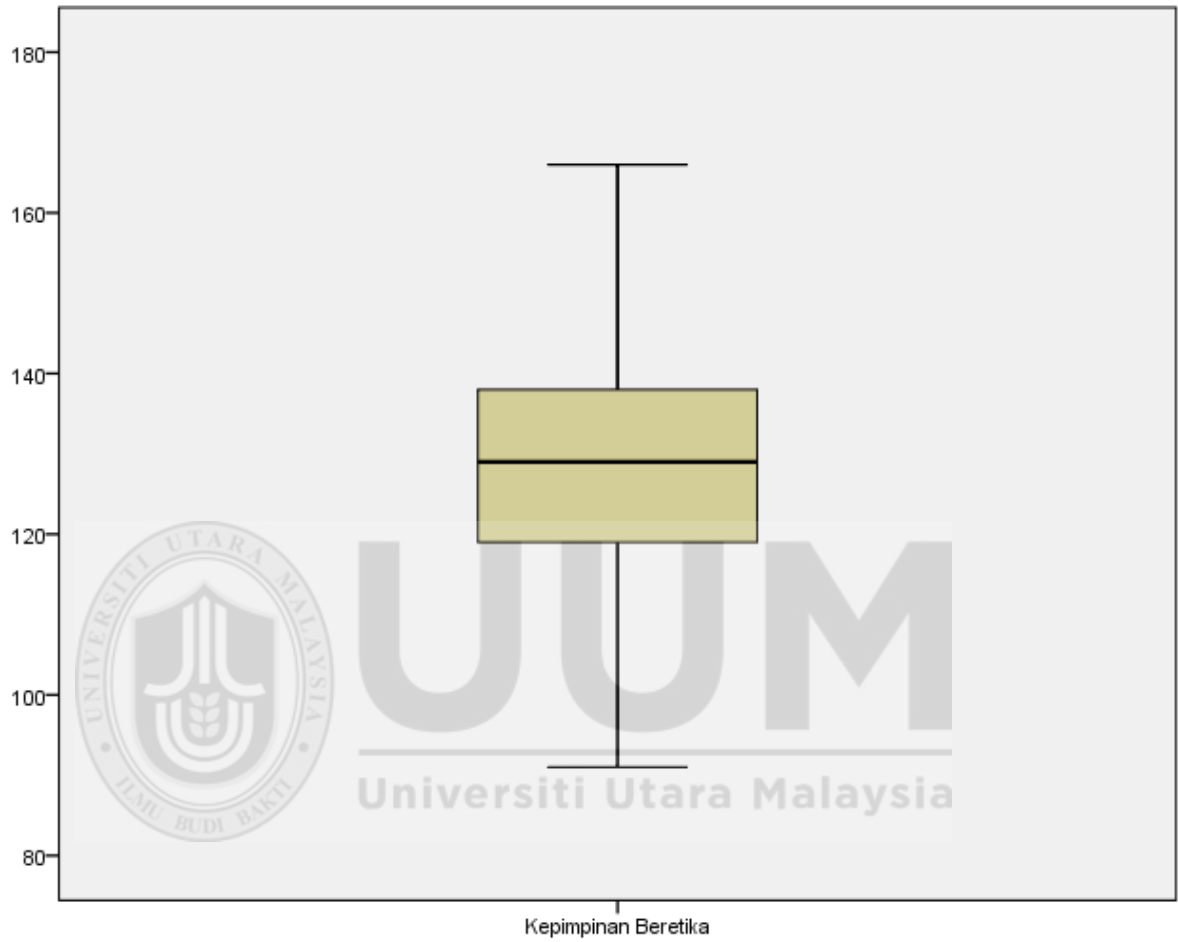
F7	Dosen mengabaikan ketidakfahaman mahasiswa terhadap isi perkuliahan	1	2	3	4	5
F8	Mahasiswa yang pemalu tidak didorong untuk berbicara di kelas.					
F9	Dosen tidak mengizinkan mahasiswa untuk bertanya soal-soal kepada rekan-rekan mereka di kelas.					
G	HUBUNGAN DENGAN SESAMA PENSYARAH (RAKAN SEKERJA)					
G1	Dosen enggan berbagi informasi tentang mahasiswa yang sama dengan rekan sekerjanya.	1	2	3	4	5
G2	Dosen tidak memberitahukan kepada pihak yang bertanggungjawab bahwa rekan sekerjanya telah merendahkan standar penilaian untuk matakuliah yang diajar.	1	2	3	4	5
G3	Dosen tidak memberitahukan kepada pihak yang bertanggungjawab bahwa sebagian besar isi perkuliahan rekan sekerjanya adalah bahan-bahan yang sudah ketinggalan zaman (<i>out of date</i>)	1	2	3	4	5
G4	Dosen enggan berbagi silabus matakuliah dengan rekan sekerjanya.	1	2	3	4	5
G5	Dosen mengelak dari berbagi ide dengan rekan sekerjanya tentang metodologi pengajaran.	1	2	3	4	5
G6	Dosen enggan membenarkan rekan sekerja membuat observasi terhadap cara pengajarannya di kelas.	1	2	3	4	5
G7	Dosen mengambil alih tanggungjawab matakuliah dari rekan sekerjanya yang merupakan pakar dalam bidang tersebut tanpa berdiskusi langsung tentang isi perkuliahan yang sesuai dengan rekan sekerjanya itu.	1	2	3	4	5
G8	Dosen memberikan komentar yang negatif tentang matakuliah yang ditawarkan oleh rekan kerjanya dalam sebuah rapat fakultas.	1	2	3	4	5
G9	Dosen memberikan komentar yang negatif tentang rekan kerjanya secara terbuka di hadapan mahasiswa.	1	2	3	4	5
G10	Dosen membuat promosi untuk meningkatkan jumlah mahasiswa pada matakuliah yang diasuhnya, hingga mempengaruhi jumlah mahasiswa yang mengikuti kelas-kelas yang diajar oleh rekan sekerja di fakultas yang sama.	1	2	3	4	5

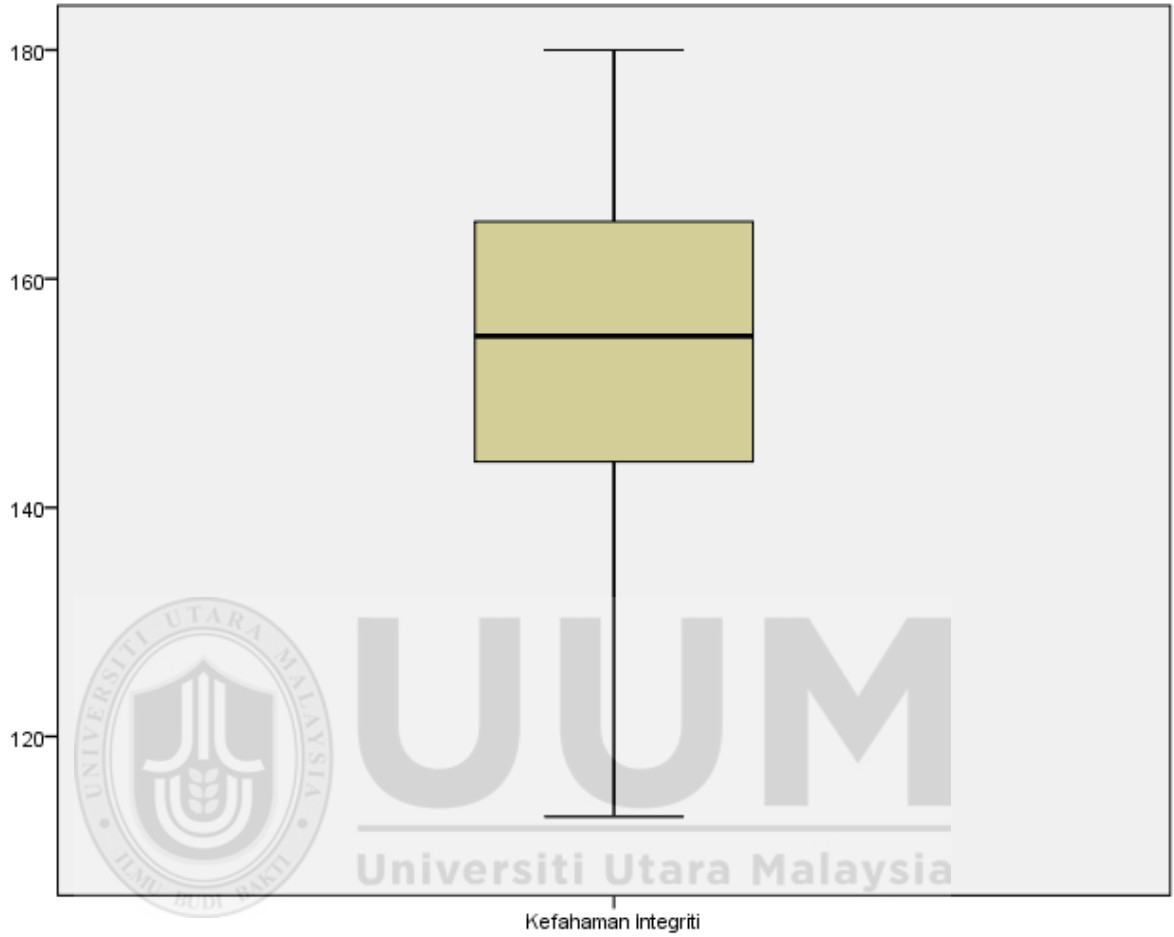
G11	Keperluan suatu kelas agak membebani sehingga menghalangi mahasiswa kelas tersebut untuk memberikan perhatian yang sama kepada matakuliah-matakuliah lain.	1	2	3	4	5
G12	Dosen enggan berbagi mengajar untuk sesuatu matakuliah.	1	2	3	4	5
G13	Dosen mengelak dari berdiskusi tentang spesialisasi akademik beliau dengan rekan sekerja di kantor mereka.	1	2	3	4	5
G14	Dosen memberikan nasehat tanpa diminta kepada rekan sekerjanya tentang isi perkuliahan rekan tersebut.	1	2	3	4	5
G15	Dosen memberikan nasihat tanpa diminta kepada rekan sekerjanya tentang metodologi pengajaran.	1	2	3	4	5
G16	Dosen enggan melibatkan diri dalam rancangan kurikulum di fakultasnya.	1	2	3	4	5
H.	AMALAN DI LUAR KELAS					
H1	“Waktu untuk konsultasi” yang dijadwalkan kepada mahasiswa lazimnya tidak ditepati.	1	2	3	4	5
H2	Bimbingan individual tentang hal-hal yang tidak berkaitan dengan perkuliahan, tidak diberikan kepada mahasiswa yang terdaftar untuk matakuliah seorang dosen.	1	2	3	4	5
H3	Dosen mengkritik prestasi akademik seorang mahasiswa di depan mahasiswa lain.	1	2	3	4	5
H4	Dosen tidak meluangkan waktu untuk mahasiswa diluar jam kelas atau jam dinas yang normal.	1	2	3	4	5
H5	Dosen menekankan bahwa mahasiswa tidak dibenarkan menelepon beliau di rumah dalam keadaan apapun.	1	2	3	4	5
H6	Dosen membuat komentar yang mengandung unsur seks terhadap mahasiswa yang terdaftar pada matakuliah beliau.	1	2	3	4	5
H7	Dosen mempunyai hubungan khusus dengan mahasiswa yang terdaftar dalam kelas beliau.	1	2	3	4	5
H8	Dosen tidak merujuk mahasiswa yang mempunyai masalah tertentu kepada ahlinya (psikolog) di kampus.	1	2	3	4	5
H9	Dosen merendah-rendahkan mahasiswa yang perlu dinasehati.	1	2	3	4	5

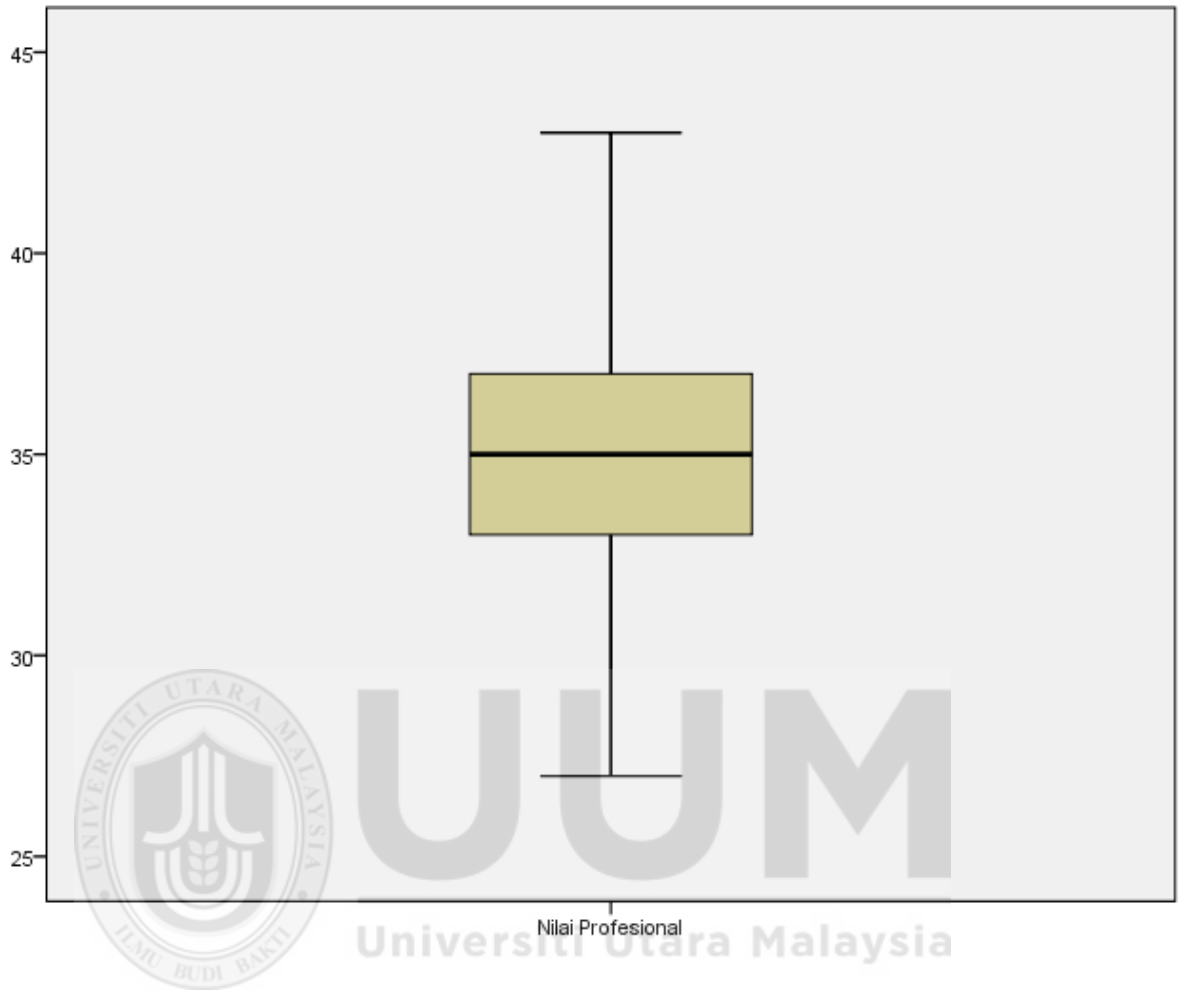
H10	Dosen menghindari dari memberi nasehat berkaitan karir atau pekerjaan apabila ditanya oleh mahasiswa.	1	2	3	4	5
H11	Dosen enggan menulis surat rekomendasi apapun untuk mahasiswa beliau.	1	2	3	4	5
H12	Dosen gagal menghantar surat rekomendasi yang sudah disetujui.	1	2	3	4	5
H13	Dosen enggan memberi nasehat kepada mahasiswa jurusan beliau di kantornya.	1	2	3	4	5
H14	Dosen memperlihatkan sikap yang sinis terhadap fungsi pengajaran.	1	2	3	4	5
H15	Keterlibatan Dosen dalam kerja-kerja non akademik begitu besar, sehingga beliau gagal membuat persediaan bahan yang cukup untuk kuliah yang akan diajar.	1	2	3	4	5
H16	Bahan-bahan terkait perkuliahan tidak dibaca untuk menambah informasi baru dalam matakuliah yang diajar.	1	2	3	4	5
H17	Dosen menghindari dari membaca bahan-bahan berkaitan teknik pengajaran atau metode pengajaran.	1	2	3	4	5
H18	Dosen tidak merebut peluang untuk meningkatkan kualitas pengajaran.	1	2	3	4	5

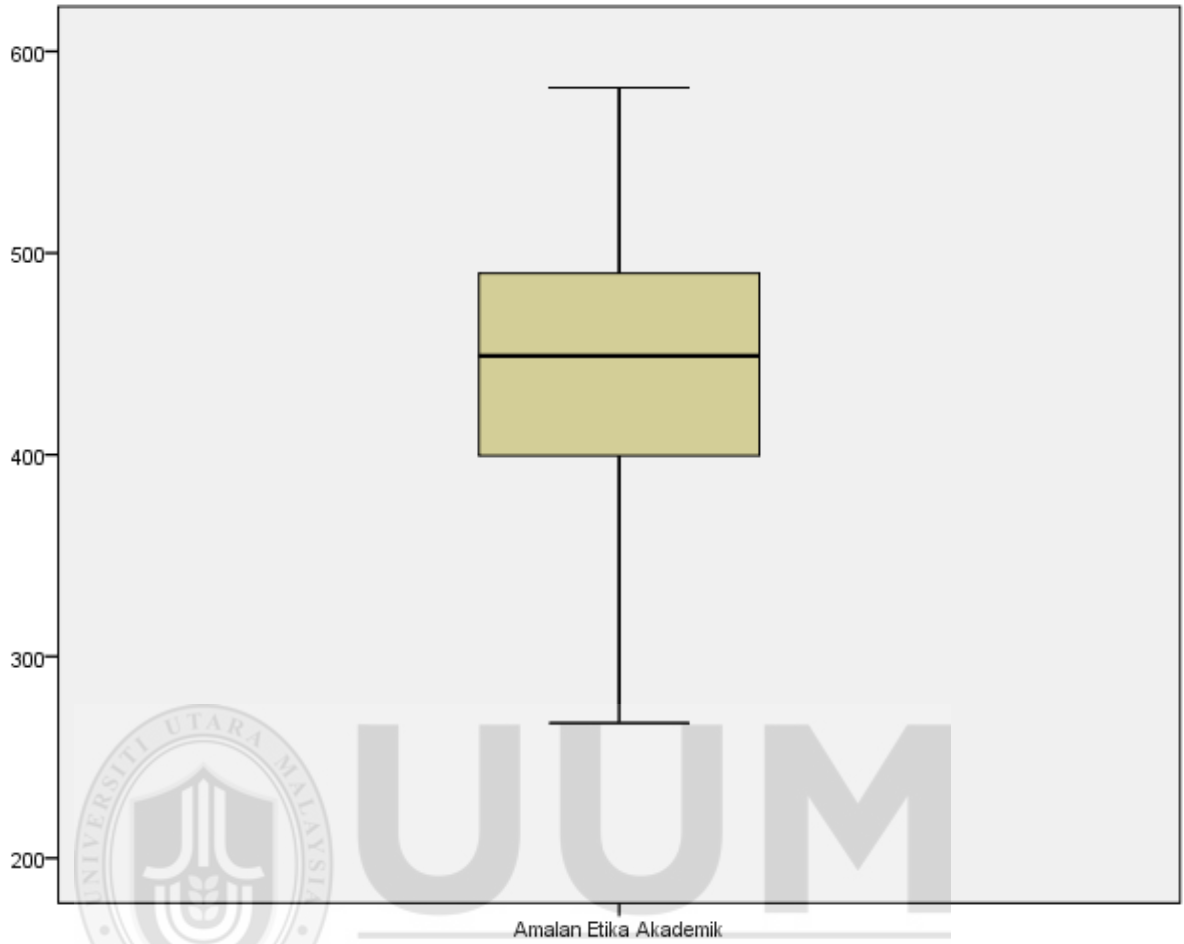


ANALISIS DATA EKSTREM (OUTLIERS)







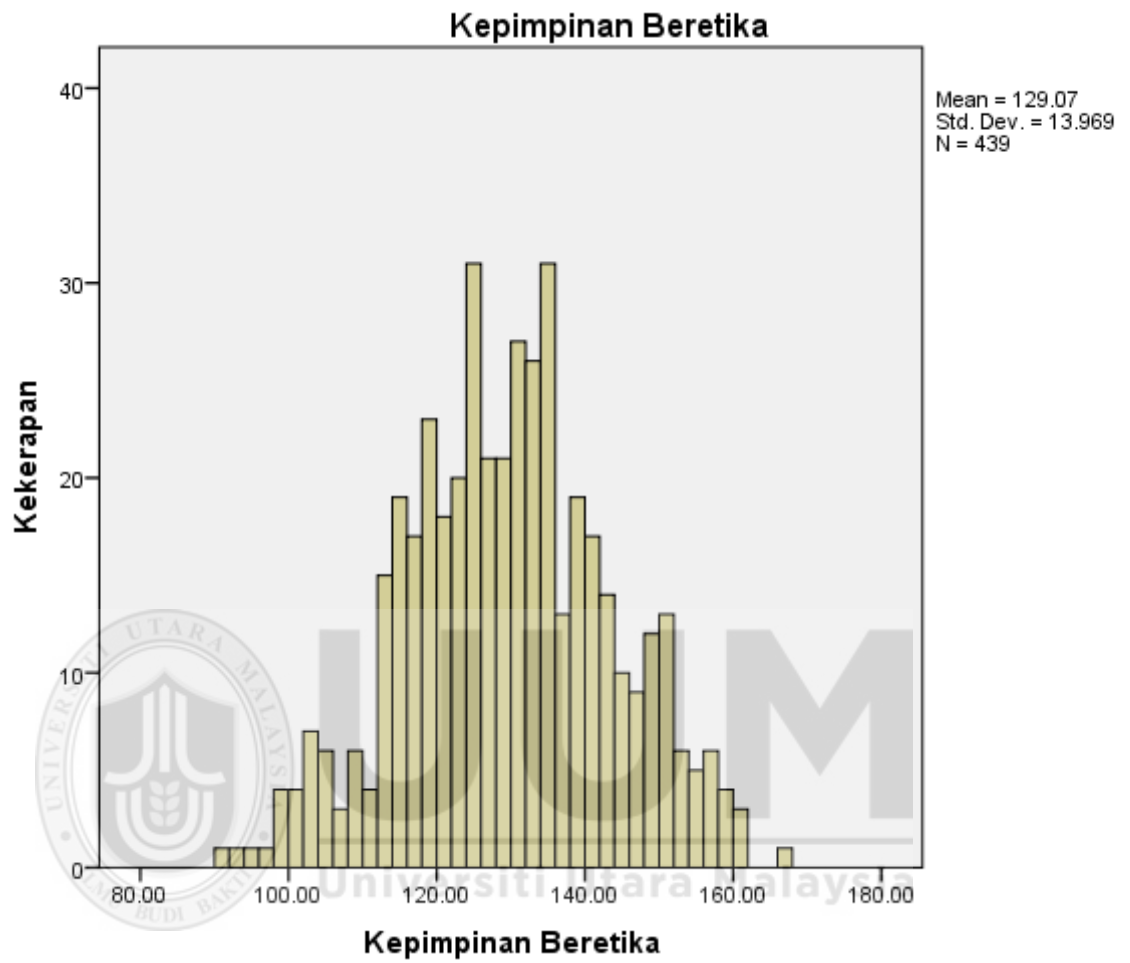


Amalan Etika Akademik

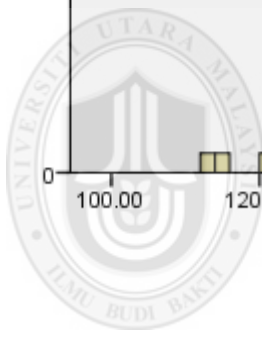
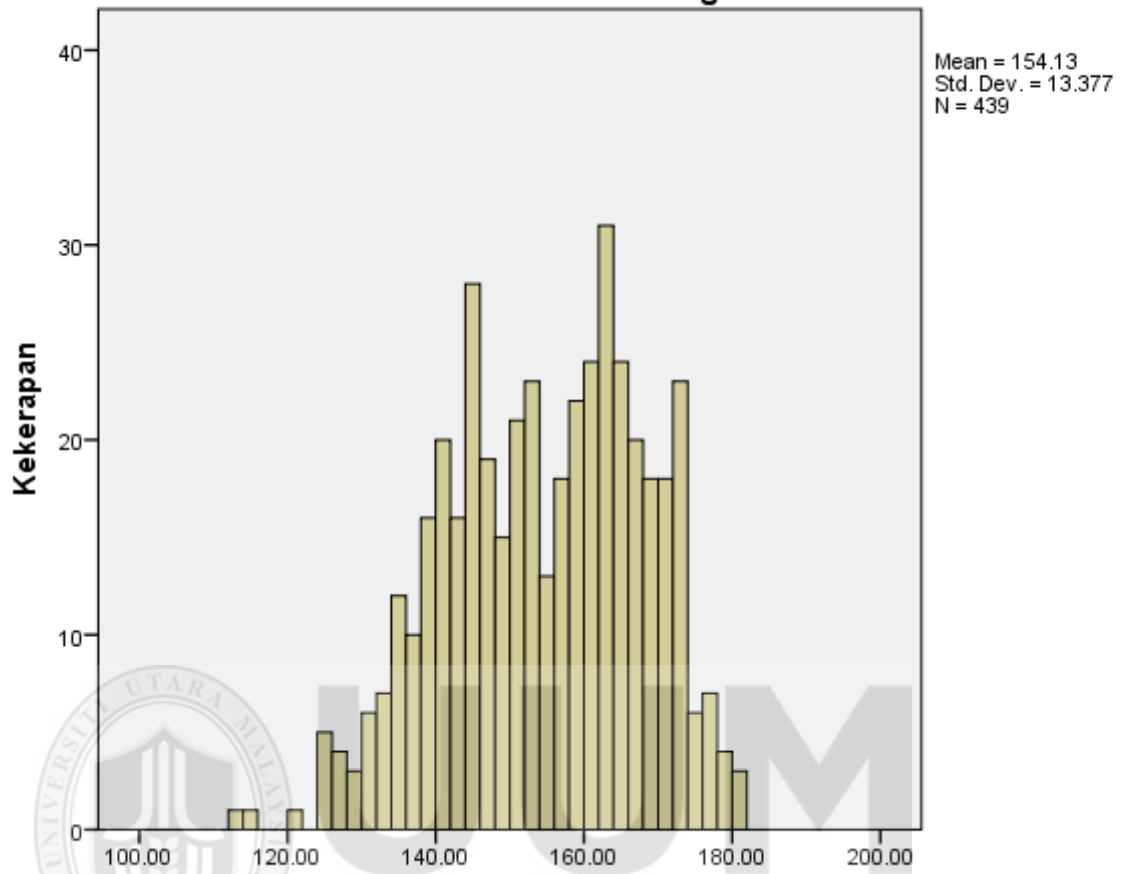


UUM
Universiti Utara Malaysia

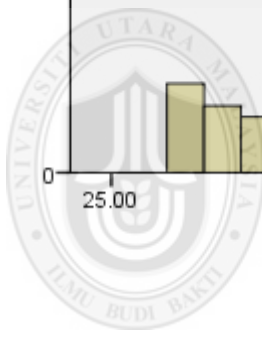
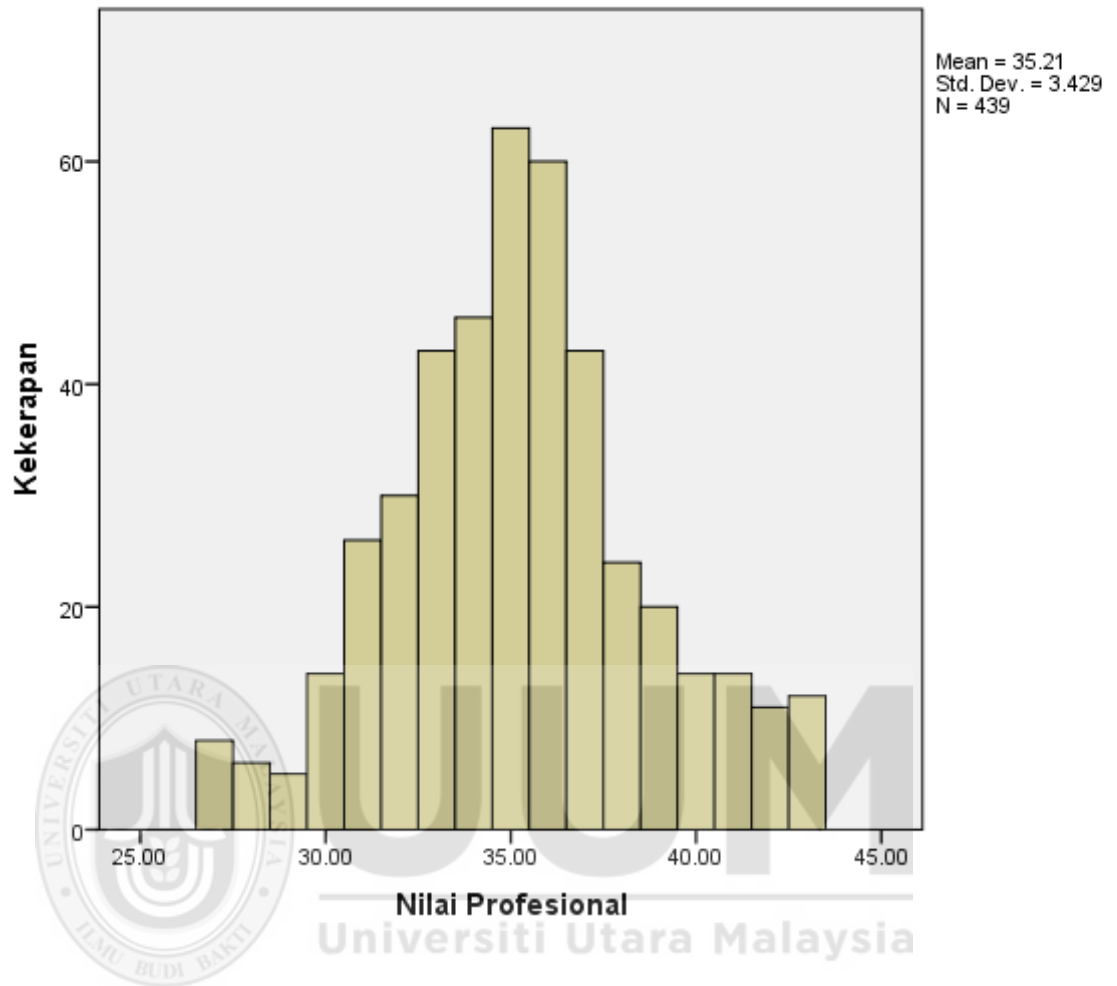
ANALISIS UJIAN KENORMALAN DATA



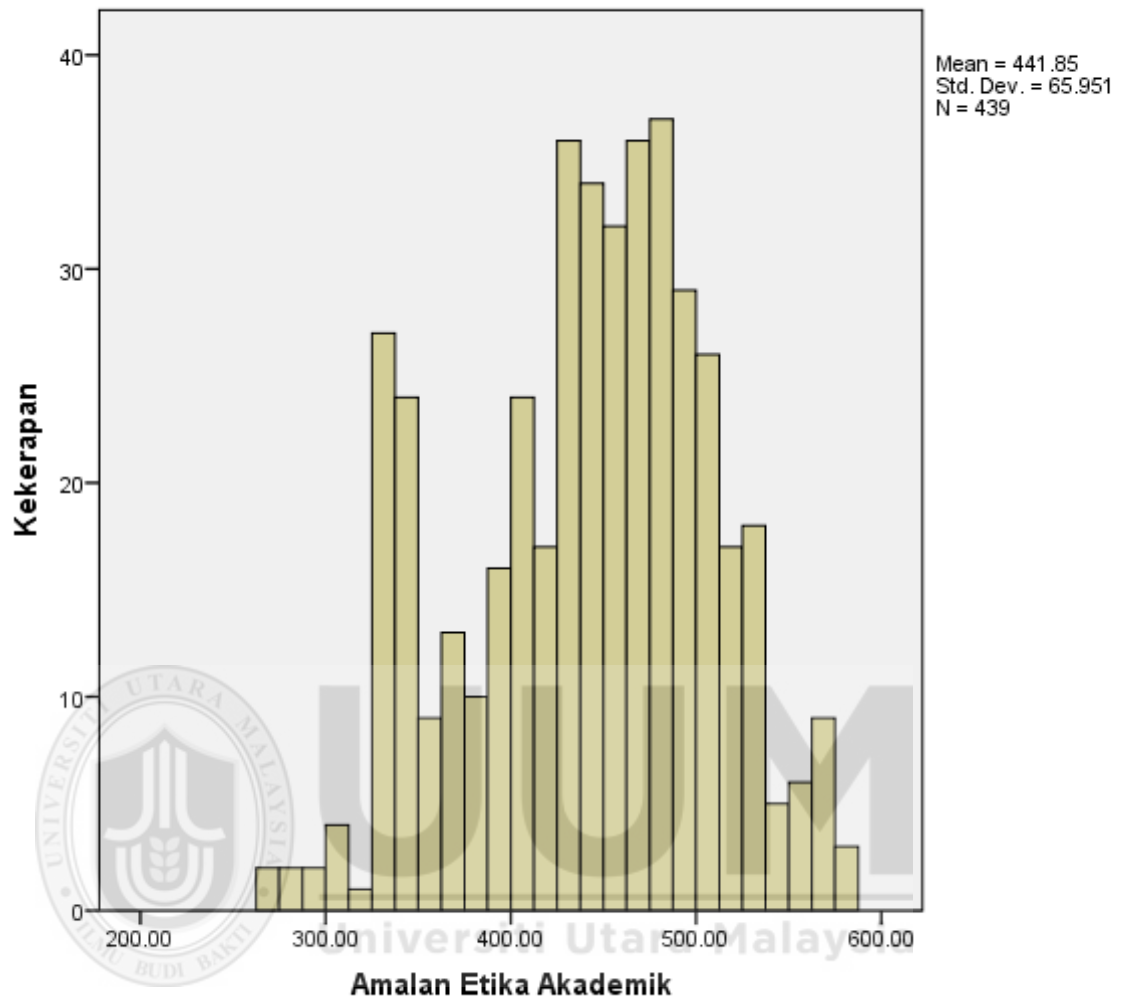
Kefahaman Integriti



Nilai Profesional



Amalan Etika Akademik





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA

Kampus Zawiyah Cot Kala, Jln. Meurandeh – Kota Langsa – Aceh
Telepon (0641) 22619 – 23129; Faksimili (0641) 425139; Surel: info@iainlangsa.ac.id;
Website: www.iainlangsa.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: 760 /In.24/TL.00/10/2017

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Drs. H. Ibnu Sa'dan, M.Pd.
NIP : 19690712 199303 1 002
Jabatan : Kepala Biro Administrasi Umum Akademik dan Kemahasiswaan
Institut Agama Islam Negeri Langsa

dengan ini menerangkan bahwa

Nama : Sufriadi
No. Matrik : 901005
Pelajar : Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden
UUM College of Arts and Sciences.

Yang bersangkutan telah melakukan penelitian dan mengumpulkan data di lingkungan Institut Agama Islam Negeri Langsa dari tanggal 4 s/d 25 September 2017 untuk penyusunan Disertasi Program Doktor Falsafah(S3) dengan judul: **"KEPEMIMPINAN BERETIKA, KEFAHAMAN INTEGRITI DAN NILAI PROFESIONAL TERHADAP AMALAN ETIKA AKADEMIK DOSEN PERGURUAN TINGGI KEAGAMAAN ISLAM NEGERI (PTKIN), ACEH, INDONESIA"**. Sesuai dengan surat Timbalan Dekan Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden UUM College of Arts and Sciences Nomor: UUM/CAS/SEML/P-74/8 tertanggal 13 Juni 2017.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Langsa, 2 Oktober 2017

Kepala Biro AUAK,




Ibnu Sa'dan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA

Kampus Zawayah Cot Kala, Jln. Meurandeh – Kota Langsa – Aceh
Telepon (0641) 22619 – 23129; Faksimili (0641) 425139; Surel: info@iainlangsa.ac.id;
Website: www.iainlangsa.ac.id

SURAT KETERANGAN IZIN PENELITIAN

Nomor: 741 /In.24/PP.00.9/09/2017

Berdasarkan surat Timbalan Dekan Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden UUM College of Arts and Sciences Nomor: UUM/CAS/SEML/P-74/8 tanggal 13 Juni 2017, hal Memohon Kebenaran Bagi Tujuan Penelitian, Rektor IAIN Langsa dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **Sufriadi**
No. Matrik : 901005
Pelajar : Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden
UMM College of Arts and Sciences.

Diberikan izin untuk melakukan penelitian dan mengumpulkan data di lingkungan Institut Agama Islam Negeri Langsa untuk penyusunan Disertasi Program Doktor Falsafah(S3) dengan judul: **"KEPEMIMPINAN BERETIKA, KEFAHAMAN INTEGRITI DAN NILAI PROFESIONAL TERHADAP AMALAN ETIKA AKADEMIK DOSEN PERGURUAN TINGGI KEAGAMAAN ISLAM NEGERI (PTKIN), ACEH, INDONESIA"**.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Langsa, 2 September 2017

a.n. Rektor,
Wakil Rektor Bidang Akademik
dan Pengembangan Kelembagaan,


Basri Ibrahim P.



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH**

Jalan. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh

Telp : (0651) 7552921, 7551857 Fax. 0651-7552922

Situs: www.ar-raniry.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: 6574/Un.08/R/PP.00.9/10/2017

Rektor Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh menerangkan bahwa:

Nama : Supriadi
No. Matrik : 901005
Judul Penelitian : Kepimpinan Beretika, Kefahaman Integriti, dan Nilai Profesional Terhadap Amalan Etika Akademik Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) Aceh, Indonesia.

Adalah benar yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian dimaksud pada 9 (sembilan) Fakultas dalam lingkungan UIN Ar-Raniry sejak 3 Juli sampai 23 Oktober 2017.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dipergunakan seperlunya.



Banda Aceh, 25 Oktober 2017

Rektor UIN Ar-Raniry
Wakil Rektor Bidang Akademik
dan Kelembagaan,

Muhibbuthabry

Tembusan:
Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH**

Jalan. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh

Telp : (0651) 7552921, 7551857 Fax. 0651-7552922

Situs: www.ar-raniry.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: 6574/Un.08/R/PP.00.9/10/2017

Rektor Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh menerangkan bahwa:

Nama : Supriadi
No. Matrik : 901005
Judul Penelitian : Kepimpinan Beretika, Kefahaman Integriti, dan Nilai Profesional Terhadap Amalan Etika Akademik Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) Aceh, Indonesia.

Adalah benar yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian dimaksud pada 9 (sembilan) Fakultas dalam lingkungan UIN Ar-Raniry sejak 3 Juli sampai 23 Oktober 2017.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dipergunakan seperlunya.



Banda Aceh, 25 Oktober 2017

Rektor UIN Ar-Raniry
Wakil Rektor Bidang Akademik
dan Kelembagaan

M. Mubbuthabry

Tembusan:
Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LHOKSEUMAWE
FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH

Jl. Medan – B. Aceh Km. 275 No. 1 Buket Rata – Alue Awe, HP 085206000904 Kota Lhokseumawe
Telepon (0645) 47267; Faksimili (0645) 40329 Kode Pos: 24352

Nomor : B- 268/In.29/D.4/PP.00.9/08/2017

Hal : Persetujuan Penelitian

Kepada Yth,
Timbalan Dekan
Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Modern
UUM College of Arts and Sciences
di-
Tempat

Assalamu'alaikum wr, wb.

Dengan Hormat.

Menanggapi surat Bapak nomor UUM/CAS/SEML/P-74/8 tanggal 13 Jun 2017, maka bersama ini kami memberikan persetujuan kepada Sufriadi (No. Matrik: 901005) pelajar Program Doktor Falsafah (S3) Pusat Pengajian Pendidikan Islam dan Bahasa Modern, UUM College of Arts and Sciences untuk melakukan penelitian dan pengutipan data penelitian dengan judul "Kepemimpinan Beretika, Kefahaman Integriti dan Nilai Profesional Terhadap Amalan Etika Akademik Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN), Aceh, Indonesia di Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN Lhokseumawe.

Demikian Surat ini disampaikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Lhokseumawe, 28 Agustus 2017

[Handwritten Signature]
Dekan
[Handwritten Signature]
Dr. Yuliza, M.Si
Nipin 19770712 200501 2 004



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
TEUNGKU DIRUNDENG MEULABOH

Jalan Sisingamangaraja No. 99 Gampa Meulaboh Aceh Barat 23611

Telp/Fax (0655) 7551591

Website : www.staindirundeng.ac.id | email : info@staindirundeng.ac.id

Nomor : 3322/Sti.17/PP.00.9/11/2017
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Keterangan sudah Melakukan Penelitian

Meulaboh, 10 November 2017

Kepada Yth,
Timbalan Dekan
UUM College Of Art and Sciences
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,


1. Sehubungan dengan surat Mohon Izin Penelitian dari Timbalan Dekan Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Modern UUM College Of Art and Sciences Nomor: UUM/CAS/SEML/P-74/8 tanggal 13 Juni 2017 tentang mohon izin melakukan penelitian, maka untuk maksud tersebut Ketua Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Teungku Dirundeng Meulaboh dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Sufriadi

Matrik : 901995

Judul Tesis : *Kepemimpinan Beretika, Kefahaman Integriti dan Nilai Profesional Terhadap Amalan Etika Akademik Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) Aceh, Indonesia*

2. Telah selesai melakukan penelitian di STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh sejak tanggal 5 Agustus sampai dengan 25 Oktober 2017.
3. Demikian surat ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua,

Syamsuar

Tembusan;

1. Yang bersangkutan
2. Arsip



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7552548, www.dakwah arraniry.ac.id

Nomor : 2542/Un.08/FDKI/PP.00.9/08/2017

Banda Aceh, 03 Agustus 2017

Lamp : -

Hal : *Izin Penelitian*

Kepada

Yth, **Dekan Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden**
UUM College Of Arts and Sciences

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Sehubungan dengan surat Nomor: UUM/CAS/SEML/P-74/8, tanggal 13 Juni 2017, tentang Penelitian Disertasi atas nama saudara:

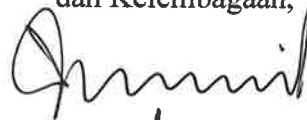
Nama : Sufriadi

No. Matrik : 901005

Dengan ini Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh memberikan izin kepada saudara yang tersebut namanya diatas untuk melakukan penelitian dalam rangka penulisan Disertasi dengan judul **Kepimpinan Beretika, Kefahaman Integriti dan Nilai Profesional Terhadap Amalan Etika Akademik Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN), Aceh, Indonesia**, pada Fakultas Dakwah dan komunikasi UIN Ar-Raniry

Demikian surat ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Wassalam
an. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik
dan Kelembagaan,



Juhari



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7552548, www.dakwah arraniry.ac.id

Nomor : 1330/Un.08/FDKI/PP.00.9/08/2017

Banda Aceh, 02 Oktober 2017

Lamp : -

Hal : *Telah Melakukan Penelitian Ilmiah*

Kepada

Yth, Dekan Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden
UUM College Of Arts and Sciences

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Sehubungan dengan surat Nomor: UUM/CAS/SEML/P-74/8, tanggal 13 Juni 2017, tentang Penelitian Disertasi atas nama saudara:

Nama : Sufriadi

No. Matrik : 901005

Saudara yang tersebut namanya diatas benar telah melakukan penelitian Disertasi di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh dengan judul **Kepimpinan Beretika, Kefahaman Integriti dan Nilai Profesional Terhadap Amalan Etika Akademik Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN), Aceh, Indonesia**, pada Fakultas Dakwah dan komunikasi UIN Ar-Raniry

Demikian surat ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Wassalam

an Dekan,

Wakil Dekan Bidang Akademik
dan Kelembagaan,



Juhari



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp: 0651-7551 423 / Fax: 0651-7553020 Situs : www.tarbiyah.ar-raniry.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : B-5735/Un.08/FTK/TL.00/07/2017

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Sufriadi
NIM : 901005
Kosentrasi : Program Doktor Falsafah (S3) pada UUM Malaysia
**Alamat : Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Modern, UUM
College of Arts and Sainces.**

benar yang namanya tersebut di atas telah melakukan pengumpulan data dalam rangka penelitian Program Doktor Falsafah pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry dengan judul : "Kepemimpinan Beretika, Kefahaman Integriti dan Nilai Profesional Terhadap Amalan Etika Akademik Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN), Aceh, Indonesia.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Banda Aceh, 07 Juli 2017

Dekan

Mujiburrahman





KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651-7557442 Email:fsh@ar-raniry.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor :2907/Un.08/FSH/09/2017

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **Sufriadi**
NIM : 901005
Mahasiswa : Program Doktor Falsafah (S3) Universiti Utara Malaysia.

adalah benar yang namanya tersebut di atas Mahasiswa Program Doktor Falsafah (S3) Universiti Utara Malaysia dan benar yang bersangkutan telah selesai melaksanakan penelitian ilmiah dengan judul :” **Kepimpinan Beretika, Kefahaman Integriti dan Nilai Profesional Terhadap Amalan Etika Akademik Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN), Aceh, Indonesia**”, pada Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Demikianlah surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Banda Aceh, 20 September 2017

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
UIN Ar-Raniry,





KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
LEMBAGA PENJAMINAN MUTU (LPM)

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telpon : 0651-7552921-7552922 Fax : 0651-7552922

Nomor : B-210/Un.08/LPM/OT.01.2/07/2017
Lamp. : -
Perihal : *Izin Penelitian*

21 Juli 2017

Kepada Yth.

Sufriadi

di -

Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Berdasarkan surat Timbalan Dekan Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden UUM College of Arts and Sciences, UUM/CAS/SEML/P-74/8 tanggal 13 Juni 2017, perihal: Memohon kebenaran bagi tujuan penelitian mahasiswa Program Doktor Falsafah (S3) Universiti Utara Malaysia terhadap:

Nama : **Sufriadi**
No. Matrik : 901005
Judul Penelitian : **Kepemimpinan Beretika, Kefahaman Integritas dan Nilai Profesional Terhadap Amalan Etika Akademik Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN), Aceh, Indonesia.**

Maka, dengan ini kami memberi izin kepada nama yang tersebut di atas untuk melakukan penelitian di Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh sesuai dengan judul disertasinya.

Demikianlah, dan terima kasih.



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Ketua,

Al Yasa' Abubakar

Tembusan:

1. Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden UUM College of Arts and Sciences;
2. Wakil Rektor Bidang Akademik dan Kelembagaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jln. Syeikh Abdul Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Situs: www.ar-raniry.ac.id E-Mail : psikologi@ar-raniry.ac.id

REKOMENDASI

Nomor: B-278/Un.08/FPsi.I/PP.00.9/09/2017

Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa yang namanya tersebut di bawah ini:

Nama : Sufriadi
No. Matrik : 901005
Pekerjaan : Mahasiswa UUM College of Arts and Sciences

Adalah benar telah melakukan penelitian dan pengumpulan data pada Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry guna menyelesaikan Program Doktor Falsafah (S3) di Universiti Utara Malaysia.

Demikian Rekomendasi ini diberikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.



Banda Aceh, 13 September 2017

An. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik & Kelembagaan,

Muhammad Nasir



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS USHULUDDIN DAN FILSAFAT
Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
<http://ar-raniry.ac.id/fakultas/3/fakultas-ushuluddin-dan-filsafat>

Nomor : B-1264/Un.08/FUF/PP.00.9/08/2017

10 Agustus 2017

Lamp. : -

Hal : **Keterangan Telah Melakukan Penelitian**
a.n. **Sufriadi**

Yth . Bapak/ Ibu

Timbalan Dekan

Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Modern

UUM College of Arts and Sciences

di-

Malaysia

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan Hormat.

Dekan Fakultas Ushuluddin dan Filsafat UIN Ar-Raniry Banda Aceh dengan ini menyampaikan bahwa :

Nama : Sufriadi
No. Matrik : 901005
Pelajar : Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Modern, UUM
College of Arts and Sciences
Pengajian : Program Doktor Falsafah (S3)

adalah benar pelajar tersebut telah melakukan Penelitian di Fakultas Ushuluddin dan Filsafat UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Demikianlah surat ini kami sampaikan atas kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Dekan,

Lukman Hakim





KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651-7557442 Email:fsh@ar-raniry.ac.id

27 Juli 2017

Nomor : B-2286/Un.08/FSH/TL.00/07/2017
Lamp : -
Hal : **Izin Penelitian**

Kepada Yth.

Prof. Madya Dr. Mohd Zailani Mohd Yusoff
Timbalan Dekan
Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Modern
Universiti Malaysia

Assalamu'alaikum warahmatullah wabarakatuh

Sehubungan dengan surat dari Universiti Malaysia Nomor UUM/CAS/SEML/P-74/8, tanggal 13 Jun 2017, perihal Memohon Kebenaran Bagi Tujuan Penelitian Mahasiswa Program Doktor Falsafah (S3) Universiti Utara Malaysia, Maka Dengan ini Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry Banda Aceh tidak keberatan dan memberi izin kepada:

Nama : **Sufriadi**

NIM : 901005

Pekerjaan : Mahasiswa Program Doktor Falsafah (S3) Universiti Utara Malaysia.

Untuk melaksanakan penelitian yang berjudul : **"Kepimpinan Beretika, Kefahaman Integriti dan Nilai Profesional Terhadap Amalan Etika Akademik Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN), Aceh, Indonesia"** pada Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

Demikianlah, dan terimakasih.

Wassalam

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
UIN Ar-Raniry,



[Handwritten Signature]
Khairuddin



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN

Jalan: Syekh Abdu Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon: 0651-7552921, 7551857 Fax. 0651-7552921
Homepage: www.ar-raniry.ac.id e-mail: fisip@ar-raniry.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 1090/Un.08/FISIP/TL.00/09/2017

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan dengan ini menerangkan bahwa saudara :

Nama : Sufriadi.
No Matrik : 901005
Pekerjaan : Pelajar Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden
UUM College of Art and Sciences

Adalah benar telah melakukan penelitian pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh sejak 13 Juli 2017 s/d 14 September 2017.

Demikianlah, untuk digunakan seperlunya.

Banda Aceh, 15 September 2017
Dekan,


M. Nasir Budiman



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
TEUNGKU DIRUNDENG MEULABOH

Jalan Sisingamangaraja No. 99 Gampa Meulaboh Aceh Barat 23611
Telp/Fax (0655) 7551591

Website : www.staindirundeng.ac.id | email : info@staindirundeng.ac.id

Nomor : B- **2203** /Sti.17/PP.00.9/07/2017
Lampiran : -
Hal : **Izin Melakukan Penelitian**

Kepada Yth.
Timbalan Dekan
UUM College Of Art and Sciences
Di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan Surat Mohon Izin Penelitian dari Timbalan Dekan Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Modern UUM College Of Art and Sciences Nomor: UUM/CAS/SEML/P-74/8 tanggal 13 Juni 2017, atas nama:

Nama : Sufriadi
Matrik : 901995
Program : Doktor Falsafah (S3)
Judul Tesis : Kepemimpinan Beretika, Kefahaman Integriti dan Nilai Profesional Terhadap Amalan Etika Akademik Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN), Aceh, Indonesia.

Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut di atas dapat kami terima untuk melaksanakan penelitian pada Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Teungku Dirundeng Meulaboh.

Demikian Surat ini kami sampaikan, agar digunakan sebagaimana mestinya.

Meulaboh, 31 Juli 2017
KETUA

/SYAMSUAR/





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Situs : www.uin-arraniry-web.id/fakultas-ekonomi-dan-bisnis

Nomor : 1627/Un.08/FEBI/TL.00/07/2017
Lampiran : -
Hal : **Izin Penelitian**

13 Juli 2017

Kepada Yth.
Timbalan Dekan
Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Modern
UUM College of Arts and Sciences
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.
Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat Bapak, Nomor : UUM/CAS/SEML/P-74/8, Tanggal 13 Juni 2017, Perihal Permohonan Izin Penelitian untuk tugas akhir pada Program Doktor Falsafah Universiti Utara Malaysia, maka dengan ini Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh memberikan izin kepada :

Nama : Sufriadi
No. Matrik : 901005
Judul Penelitian : Kepemimpinan Beretika, Kefahaman Integriti dan Nilai Profesional Terhadap Amalan Etika Akademik Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN), Aceh, Indonesia

untuk melakukan penelitian pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Demikian dan terima kasih.

Wassalam
Dekan,

Nazaruddin A. Wahid





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Situs : <http://ar-raniry.ac.id/fakultas/7/fakultas-ekonomi-dan-bisnis-islam>

Nomor : 2275/Un.08/FEBI/TL.00/09/2017
Lampiran : -
Hal : **Pemberitahuan**

22 September 2017

Kepada Yth.
Timbalan Dekan
Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Modern
UUM College of Arts and Sciences
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan Hormat,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Sufriadi
No. Matrik : 901005
Judul Penelitian : Kepemimpinan Beretika, Kefahaman Integriti dan Nilai Profesional Terhadap Amalan Etika Akademik Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN), Aceh, Indonesia

adalah benar mahasiswa tersebut telah melakukan penelitian pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh untuk keperluan penulisan Disertasi, dan setelah Disertasi selesai dicetak harap menyerahkan 1 (satu) examplar untuk Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Demikian dan terima kasih.





KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA
Jl. Syeich Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon (0651) 7552921 - Fax. 7552922

SURAT KETERANGAN

Nomor : B.1486/Un.08/FAH/Kp.00.6/09/2017

Dekan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh dengan ini menerangkan bahwa :

N a m a : **Supriadi, M.Pd**
No. Matrik : 901005
Alamat : Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden. UUM College of
Arfs and Scnces

Benar yang namanya tersebut kebenaran penelitian di Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Demikian Surat Keterangan ini dikeluarkan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Terima kasih.



UUM

Universiti Utara Malaysia
Banda Aceh, 28 September 2017



Dekan,

Syarifuddin



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
TEUNGKU DIRUNDENG MEULABOH

Jalan Sisingamangaraja No. 99 Gampa Meulaboh Aceh Barat 23611

Telep/Fax (0855) 7551591

Website : www.staindirundeng.ac.id | email : info@staindirundeng.ac.id

Nomor : B- **2203** /Sti.17/PP.00.9/07/2017
Lampiran : -
Hal : **Izin Melakukan Penelitian**

Kepada Yth.
Timbalan Dekan
UUM College Of Art and Sciences
Di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan Surat Mohon Izin Penelitian dari Timbalan Dekan Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Modern UUM College Of Art and Sciences Nomor: UUM/CAS/SEML/P-74/8 tanggal 13 Juni 2017, atas nama:

Nama : Sufriadi
Matrik : 901995
Program : Doktor Falsafah (S3)
Judul Tesis : Kepemimpinan Beretika, Kefahaman Integriti dan Nilai Profesional Terhadap Amalan Etika Akademik Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN), Aceh, Indonesia.

Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut di atas dapat kami terima untuk melaksanakan penelitian pada Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Teungku Dirundeng Meulaboh.

Demikian Surat ini kami sampaikan, agar digunakan sebagaimana mestinya.

Meulaboh, 21 Juli 2017





"MUAFAKAT KEDAH"

UUM/CAS/SEML/P-74/8

13 Jun 2017

Yang Terhormat
Rektor
Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry
Kopelma Darussalam, Jl. Syekh Abdul Rauf, Sylah Kuala,
Kopelma Darussalam 23111, Kota Banda Aceh,
Aceh, Indonesia

Yang Terhormat Bapak

MEMOHON KEBENARAN BAGI TUJUAN PENELITIAN MAHASISWA PROGRAM DOKTOR
FALSAFAH (S3) UNIVERSITI UTARA MALAYSIA

Dengan hormatnya saya merujuk kepada perkara di atas.

Adalah dimaklumkan bahawa **Sufriadi (No. Matrik : 901005)** adalah pelajar **Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden, UUM College of Arts and Sciences**, yang sedang mengikuti pengajian **Program Doktor Falsafah (S3)** di Universiti Utara Malaysia.

Untuk perhatian pihak Yang Terhormat Bapak, kajian beliau bagi penelitian ini adalah :

KEPIMPINAN BERETIKA, KEFAHAMAN INTEGRITI DAN NILAI PROFESIONAL TERHADAP
AMALAN ETIKA AKADEMIK DOSEN PERGURUAN TINGGI KEAGAMAAN ISLAM NEGERI
(PTKIN), ACEH, INDONESIA

Sehubungan dengan itu, dipohon jasa baik pihak Yang Terhormat Bapak untuk memberi kebenaran kepada mahasiswa tersebut bagi tujuan pengutipan data untuk menjayakan penelitian yang dijalankan.

Sekian dimaklumkan, terima kasih.

"ILMU BUDI BAKTI"



Saya yang menjalankan tugas

(PROF. MADYA DR. MOHD ZAILANI MOHD YUSOFF)
Timbalan Dekan
Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden
UUM College of Arts and Sciences

PROF. MADYA DR. MOHD ZAILANI MOHD YUSOFF
Timbalan Dekan
Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden
UUM College of Arts and Sciences
Universiti Utara Malaysia



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LHOKSEUMAWE
FAKULTAS SYARIAH**

Jalan Medan – Banda Aceh Km. 275 No.1 Buket Rata – Alue Awe, Kec. Muara Dua,
Kota Lhokseumawe.
Telepon. (0645) 47267; Faksimili. (0645) 40329; Kode Pos: 24352

Nomor : B-176/In.29/D.2/TL.00/08/2017
Lamp. : -
Hal : Persetujuan Penelitian

Kepada Yth.
Timbalan Dekan
Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden
UUM College of Arts and Sciences
C/q. Pusat Penelitian dan Penerbitan
Di-
Kedah Darul Aman Malaysia

Assalamualaikum wr.wb.

Sehubungan dengan maksud Surat Saudara Nomor UUM/CAS/SEML/P-74/8 tanggal 13 Jun 2017, maka bersama ini kami memberikan persetujuan kepada Saudara Sufriadi (No. Matrik:901005) Pelajar Program Doktor Falsafah (S3) Pusat Pengajian Pendidikan Islam dan Bahasa Moden, UUM College of Arts and Sciences, untuk melakukan Penelitian dan pengutipan data penelitian dengan judul :

“Kepemimpinan Beretika, Kefahaman Integriti dan Nilai Profesional Terhadap Amalan Etika, Akademik Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN), Aceh, Indonesia”

di Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Lhokseumawe.

Demikian untuk dimaklumi dan terima kasih.

Lhokseumawe, 22 Agustus 2017
Dekan Fakultas Syariah


Dr. Mahli, M. Agaf.
NIP. 196809052003121004





KEMENTERIAN AGAMA RI
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
GAJAH PUTIH TAKENONG, ACEH TENGAH, ACEH

Alamat: Jalan Yos Sudarso/A. Dimot No. 10 Telp (0643) 23268/22422 Takengon Web: www.staingajahputih.ac.id

SURAT KETERANGAN
TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN
Nomor : **2241**/Sti.16/HM.01.1/09/2017

Yang bertanda tangan dibawah ini, Ketua Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Gajah Putih Takengon menerangkan bahwa :

N a m a : **Sufriadi**
No Matrik : 901005
Perguruan Tinggi : Universiti Utara Malaysia
Program Studi : Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Modern
UUM College Of Arts and Sciences.

Berdasarkan Surat Nomor : UUM /CAS/SEML/P-74/8 tanggal 13 Juni 2017 adalah benar telah melaksanakan penelitian dan pengumpulan data di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Gajah Putih Takengon dalam rangka penyusunan Disertasi dengan Judul : **Kepemimpinan Beretika, Kefahaman Integriti dan Nilai Profesional Terhadap Amalan Etika Akademik Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN), Aceh, Indonesia.**

Demikianlah surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Takengon, 18 September 2017

Wakil Ketua Bidang Akademik, 



Dr. Al Musanna, M.Ag

NIP. 19780303200604 1 002



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LHOKSEUMAWE**

Jl. Medan – Banda Aceh Km. 275 No 1 Buket Rata, Gampong AlueAwe Kec. Muara Dua
Kota Lhokseumawe Telp (0645) 47267, Fax. (0645) 40329 Kode Pos: 24352

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

B-*Uu* /In.29/R/PP.00.9/09/2017

Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Lhokseumawe, dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Supriadi

No.Matrik : 901005

Jurusan/Prodi : Falsafah

Benar yang tersebut namanya diatas telah melakukan penelitian di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe dengan judul : **“KEPEMIMPINAN BERETIKA, KEFAHAMAN INTEGRITIDAN NILAI PROFESIONAL TERHADAP AMALAN ETIKA AKADEMIK DOSEN PERGURUAN TINGGI KEAGAMAAN ISLAM NEGERI (PTKIN), ACEH, INDONESIA”**, dari tanggal 13 Juni s.d 01 Agustus 2017

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Lhokseumawe, 02 Agustus 2017
Rektor,



Dr. H. Hafifuddin
Dr. H. Hafifuddin, M.Ag
NIP.196512311993031022



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LHOKEUMAWA
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN**

Jalan Medan – Banda Aceh Km. 275 No.1 Buket Rata – Alue Awe, Kec. Muara Dua,
Kota Lhokseumawe.
Telepon. (0645) 47267; Faksimili. (0645) 40329; Kode Pos: 24352

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor: B-1213/In.29/D.1/TL.00/08/2017

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Supriadi
No. Matrik : 901005
Jurusan / Prodi : Falsafah

Benar yang tersebut namanya diatas telah melakukan penelitian di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe dengan judul : “ **KEPIMPINAN BERETIKA, KEFAHAMAN INTEGRITIDAN NILAI PROFESIONAL TERHADAP AMALAN ETIKA AKADEMIK DOSEN PERGURUAN TINGGI KEAGAMAAN ISLAM NEGERI (PTKIN), ACEH, INDONESIA**”, dari tanggal 13 Juni s.d. 01 Agustus 2017.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan seperlunya.



Lhokseumawe, 2 Agustus 2017
Dekan FTIK,

Dr. Zulfikar Ali Buto Siregar, S. Pd.I., M.A
NIP. 19801231 200604 1004



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LHOKEUMAWE
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Medan – Banda Aceh Km. 275 No.1 Buket Rata – Alue Awe, Kec. Muara Dua,
Kota Lhokseumawe.
Telepon. (0645) 47267; Faksimili. (0645) 40329; Kode Pos: 24352

Lhokseumawe, 28 Juli 2017

Nomor : B- 346 /In.29/WD3.1/TL.00/7/2017
Lamp. : -
Hal : Persetujuan Penelitian

Kepada yth.
Timbalan Dekan
Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden
UUM College of Arts and Sciences
Di Tempat.

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Segala puji bagi Allah SWT atas limpahan rahmat-Nya kepada kita semua. Shalawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW beserta seluruh umat-Nya.

Menanggapi surat Bapak nomor UUM/CAS/SEML/P-74/8 tanggal 13 Jun 2017, maka bersama ini kami memberikan persetujuan kepada **Sufriadi (No. Matrik: 901005)** pelajar **Program Doktor Falsafah (S3)Pusat Pengajian Pendidikan Islam dan Bahasa Moden, UUM College of Arts and Sciences** untuk melakukan penelitian dan pengutipan data penelitian dengan judul “ Kepemimpinan Beretika, Kefahaman Integriti dan Nilai Profesional Terhadap Amalan Etika Akademik Dosen Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN), Aceh, Indonesia” di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Lhokseumawe.

Demikian surat ini disampaikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



An. Dekan,
Wakil Dekan I,

Fitriani, M.Ag

NIP. 197211102009011006



PUSAT PENGAJIAN PENDIDIKAN DAN BAHASA MODEN
SCHOOL OF EDUCATION AND MODERN LANGUAGES
College of Art and Sciences
Universiti Utara Malaysia
06010 UUM SINTOK
KEDAH DARUL AMAN
MALAYSIA



Tel: 604-928 5381
Faks (Fax): 604-928 5382
Laman Web (Web): www.seml.uum.edu.my

"MUAFAKAT KEDAH"

UUM/CAS/SEML/P-74/8
13 Jun 2017

Yang Terhormat
Dekan
Fakultas Syariah dan Hukum
Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry
Kopelma Darussalam, Jl. Syekh Abdul Rauf, Syiah Kuala,
Kopelma Darussalam,
Kota Banda Aceh, Aceh, Indonesia

Yang Terhormat Bapak

MEMOHON KEBENARAN BAGI TUJUAN PENELITIAN MAHASISWA PROGRAM DOKTOR
FALSAFAH (S3) UNIVERSITI UTARA MALAYSIA

Dengan hormatnya saya merujuk kepada perkara di atas.

Adalah dimaklumkan bahawa **Sufriadi (No. Matrik : 901005)** adalah pelajar **Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden, UUM College of Arts and Sciences**, yang sedang mengikuti pengajian **Program Doktor Falsafah (S3)** di Universiti Utara Malaysia.

Untuk perhatian pihak Yang Terhormat Bapak, kajian beliau bagi penelitian ini adalah :

KEPIMPINAN BERETIKA, KEFAHAMAN INTEGRITI DAN NILAI PROFESIONAL TERHADAP
AMALAN ETIKA AKADEMIK DOSEN PERGURUAN TINGGI KEAGAMAAN ISLAM NEGERI
(PTKIN), ACEH, INDONESIA

Sehubungan dengan itu, dipohon jasabaik pihak Yang Terhormat Bapak untuk memberi kebenaran kepada mahasiswa tersebut bagi tujuan pengutipan data untuk menjayakan penelitian yang dijalankan.

Sekian dimaklumkan, terima kasih.

"ILMU BUDI BAKTI"

Saya yang menjalankan tugas

PROF. MADYA DR. MOHD ZAILANI MOHD YUSOFF
Timbalan Dekan
Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden
UUM College of Arts and Sciences
Universiti Utara Malaysia



(PROF. MADYA DR. MOHD ZAILANI MOHD YUSOFF)
Timbalan Dekan
Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden
UUM College of Arts and Sciences

Universiti Pengurusan Terkemuka
The Eminent Management University





PUSAT PENGAJIAN PENDIDIKAN DAN BAHASA MODEN
SCHOOL OF EDUCATION AND MODERN LANGUAGES
College of Art and Sciences
Universiti Utara Malaysia
06010 UUM SINTOK
KEDAH DARUL AMAN
MALAYSIA



Tel: 604-928 5381
Faks (Fax): 604-928 5382
Laman Web (Web): www.seml.uum.edu.my

"MUAFKAT KEDAH"

UUM/CAS/SEML/P-74/8
13 Jun 2017

Yang Terhormat
Dekan
Fakultas Ushuluddin dan Filsafat
Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry
Kopelma Darussalam, Jl. Syeikh Abdul Rauf, Syiah Kuala,
Kopelma Darussalam,
Kota Banda Aceh, Aceh, Indonesia

Yang Terhormat Bapak

MEMOHON KEBENARAN BAGI TUJUAN PENELITIAN MAHASISWA PROGRAM DOKTOR
FALSAFAH (S3) UNIVERSITI UTARA MALAYSIA

Dengan hormatnya saya merujuk kepada perkara di atas.

Adalah dimaklumkan bahawa **Sufriadi (No. Matrik : 901005)** adalah pelajar **Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden, UUM College of Arts and Sciences**, yang sedang mengikuti pengajian **Program Doktor Falsafah (S3)** di Universiti Utara Malaysia.

Untuk perhatian pihak Yang Terhormat Bapak, kajian beliau bagi penelitian ini adalah :

KEPIMPINAN BERETIKA, KEFAHAMAN INTEGRITI DAN NILAI PROFESIONAL TERHADAP
AMALAN ETIKA AKADEMIK DOSEN PERGURUAN TINGGI KEAGAMAAN ISLAM NEGERI
(PTKIN), ACEH, INDONESIA

Sehubungan dengan itu, dipohon jasabaik pihak Yang Terhormat Bapak untuk memberi kebenaran kepada mahasiswa tersebut bagi tujuan pengutipan data untuk menjayakan penelitian yang dijalankan.

Sekian dimaklumkan, terima kasih.

"ILMU BUDI BAKTI"

Saya yang menjalankan tugas

PROF. MADYA DR. MOHD ZAILANI MOHD YUSOFF
Timbalan Dekan
Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden
UUM College of Arts and Sciences
Universiti Utara Malaysia

(PROF. MADYA DR. MOHD ZAILANI MOHD YUSOFF)
Timbalan Dekan
Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden
UUM College of Arts and Sciences



Universiti Pengurusan Terkemuka
The Eminent Management University





PUSAT PENGAJIAN PENDIDIKAN DAN BAHASA MODEN
SCHOOL OF EDUCATION AND MODERN LANGUAGES
College of Art and Sciences
Universiti Utara Malaysia
06010 UUM SINTOK
KEDAH DARUL AMAN
MALAYSIA



Tel: 604-928 5381
Faks (Fax): 604-928 5382
Laman Web (Web): www.seml.uum.edu.my

"MUAFAKAT KEDAH"

UUM/CAS/SEML/P-74/8

13 Jun 2017

Yang Terhormat
Dekan
Fakultas Adab dan Humaniora
Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry
Kopelma Darussalam, Jl. Syeikh Abdul Rauf, Syiah Kuala,
Kopelma Darussalam,
Kota Banda Aceh, Aceh, Indonesia

Yang Terhormat Bapak

MEMOHON KEBENARAN BAGI TUJUAN PENELITIAN MAHASISWA PROGRAM DOKTOR
FALSAFAH (S3) UNIVERSITI UTARA MALAYSIA

Dengan hormatnya saya merujuk kepada perkara di atas.

Adalah dimaklumkan bahawa **Sufriadi (No. Matrik : 901005)** adalah pelajar **Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden, UUM College of Arts and Sciences**, yang sedang mengikuti pengajian **Program Doktor Falsafah (S3)** di Universiti Utara Malaysia.

Untuk perhatian pihak Yang Terhormat Bapak, kajian beliau bagi penelitian ini adalah :

KEPIMPINAN BERETIKA, KEFAHAMAN INTEGRITI DAN NILAI PROFESIONAL TERHADAP
AMALAN ETIKA AKADEMIK DOSEN PERGURUAN TINGGI KEAGAMAAN ISLAM NEGERI
(PTKIN), ACEH, INDONESIA

Sehubungan dengan itu, dipohon jasa baik pihak Yang Terhormat Bapak untuk memberi kebenaran kepada mahasiswa tersebut bagi tujuan pengutipan data untuk menayakan penelitian yang dijalankan.

Sekian dimaklumkan, terima kasih.

"ILMU BUDI BAKTI"

Saya yang menjalankan tugas



(PROF. MADYA DR. MOHD ZAILANI MOHD YUSOFF)
Timbalan Dekan
Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden
UUM College of Arts and Sciences

PROF. MADYA DR. MOHD ZAILANI MOHD YUSOFF
Timbalan Dekan
Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden
UUM College of Arts and Sciences
Universiti Utara Malaysia

Universiti Pengurusan Terkemuka
The Eminent Management University





PUSAT PENGAJIAN PENDIDIKAN DAN BAHASA MODEN
SCHOOL OF EDUCATION AND MODERN LANGUAGES
College of Art and Sciences
Universiti Utara Malaysia
06010 UUM SINTOK
KEDAH DARUL AMAN
MALAYSIA



Tel: 604-928 5381
Faks (Fax): 604-928 5382
Laman Web (Web): www.seml.uum.edu.my

"MUAFAKAT KEDAH"

UUM/CAS/SEML/P-74/8

13 Jun 2017

Yang Terhormat
Dekan
Fakultas Sains dan Teknologi
Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry
Kopelma Darussalam, Jl. Syeikh Abdul Rauf, Syiah Kuala,
Kopelma Darussalam,
Kota Banda Aceh, Aceh, Indonesia

Yang Terhormat Bapak

MEMOHON KEBENARAN BAGI TUJUAN PENELITIAN MAHASISWA PROGRAM DOKTOR FALSAFAH (S3) UNIVERSITI UTARA MALAYSIA

Dengan hormatnya saya merujuk kepada perkara di atas.

Adalah dimaklumkan bahawa **Sufriadi (No. Matrik : 901005)** adalah pelajar **Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden, UUM College of Arts and Sciences**, yang sedang mengikuti pengajian **Program Doktor Falsafah (S3)** di Universiti Utara Malaysia.

Untuk perhatian pihak Yang Terhormat Bapak, kajian beliau bagi penelitian ini adalah :

KEPIMPINAN BERETIKA, KEFAHAMAN INTEGRITI DAN NILAI PROFESIONAL TERHADAP AMALAN ETIKA AKADEMIK DOSEN PERGURUAN TINGGI KEAGAMAAN ISLAM NEGERI (PTKIN), ACEH, INDONESIA

Sehubungan dengan itu, dipohon jasa baik pihak Yang Terhormat Bapak untuk memberi kebenaran kepada mahasiswa tersebut bagi tujuan pengutipan data untuk menjayakan penelitian yang dijalankan.

Sekian dimaklumkan, terima kasih.

"ILMU BUDI BAKTI"



Saya yang menjalankan tugas

(PROF. MADYA DR. MOHD ZAILANI MOHD YUSOFF)
Timbalan Dekan
Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden
UUM College of Arts and Sciences

PROF. MADYA DR. MOHD ZAILANI MOHD YUSOFF
Timbalan Dekan
Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden
UUM College of Arts and Sciences
Universiti Utara Malaysia

Universiti Pengurusan Terkemuka
The Eminent Management University





"MUAFAKAT KEDAH"

UUM/CAS/SEML/P-74/8

13 Jun 2017

Yang Terhormat
Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry
Kopelma Darussalam, Jl. Syeikh Abdul Rauf, Syiah Kuala,
Kopelma Darussalam,
Kota Banda Aceh, Aceh, Indonesia

Yang Terhormat Bapak

MEMOHON KEBENARAN BAGI TUJUAN PENELITIAN MAHASISWA PROGRAM DOKTOR
FALSAFAH (S3) UNIVERSITI UTARA MALAYSIA

Dengan hormatnya saya merujuk kepada perkara di atas.

Adalah dimaklumkan bahawa **Sufriadi (No. Matrik : 901005)** adalah pelajar **Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden, UUM College of Arts and Sciences**, yang sedang mengikuti pengajian **Program Doktor Falsafah (S3)** di Universiti Utara Malaysia.

Untuk perhatian pihak Yang Terhormat Bapak, kajian beliau bagi penelitian ini adalah :

KEPIMPINAN BERETIKA, KEFAHAMAN INTEGRITI DAN NILAI PROFESIONAL TERHADAP
AMALAN ETIKA AKADEMIK DOSEN PERGURUAN TINGGI KEAGAMAAN ISLAM NEGERI
(PTKIN), ACEH, INDONESIA

Sehubungan dengan itu, dipohon jasa baik pihak Yang Terhormat Bapak untuk memberi kebenaran kepada mahasiswa tersebut bagi tujuan pengutipan data untuk menjayakan penelitian yang dijalankan.

Sekian dimaklumkan, terima kasih.

"ILMU BUDI BAKTI"

Saya yang menjalankan tugas

PROF. MADYA DR. MOHD ZAILANI MOHD YUSOFF
Timbalan Dekan
Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden
UUM College of Arts and Sciences
Universiti Utara Malaysia



(PROF. MADYA DR. MOHD ZAILANI MOHD YUSOFF)
Timbalan Dekan
Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden
UUM College of Arts and Sciences





PUSAT PENGAJIAN PENDIDIKAN DAN BAHASA MODEN
SCHOOL OF EDUCATION AND MODERN LANGUAGES
College of Art and Sciences
Universiti Utara Malaysia
06010 UUM SINTOK
KEDAH DARUL AMAN
MALAYSIA



Tel: 604-928 5381
Faks (Fax): 604-928 5382
Laman Web (Web): www.seml.uum.edu.my

"MUAFAKAT KEDAH"

UUM/CAS/SEML/P-74/8

13 Jun 2017

Yang Terhormat
Dekan
Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry
Kopelma Darussalam, Jl. Syeikh Abdul Rauf, Syiah Kuala,
Kopelma Darussalam,
Kota Banda Aceh, Aceh, Indonesia

Yang Terhormat Bapak

MEMOHON KEBENARAN BAGI TUJUAN PENELITIAN MAHASISWA PROGRAM DOKTOR
FALSAFAH (S3) UNIVERSITI UTARA MALAYSIA

Dengan hormatnya saya merujuk kepada perkara di atas.

Adalah dimaklumkan bahawa **Sufriadi (No. Matrik : 901005)** adalah pelajar **Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden, UUM College of Arts and Sciences**, yang sedang mengikuti pengajian **Program Doktor Falsafah (S3)** di Universiti Utara Malaysia.

Untuk perhatian pihak Yang Terhormat Bapak, kajian beliau bagi penelitian ini adalah :

KEPIMPINAN BERETIKA, KEFAHAMAN INTEGRITI DAN NILAI PROFESIONAL TERHADAP
AMALAN ETIKA AKADEMIK DOSEN PERGURUAN TINGGI KEAGAMAAN ISLAM NEGERI
(PTKIN), ACEH, INDONESIA

Sehubungan dengan itu, dipohon jasa baik pihak Yang Terhormat Bapak untuk memberi kebenaran kepada mahasiswa tersebut bagi tujuan pengutipan data untuk menjayakan penelitian yang dijalankan.

Sekian dimaklumkan, terima kasih.

"ILMU BUDI BAKTI"

Saya yang menjalankan tugas

PROF. MADYA DR. MOHD ZAILANI MOHD YUSOFF
Timbalan Dekan
Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden
UUM College of Arts and Sciences
Universiti Utara Malaysia

(PROF. MADYA DR. MOHD ZAILANI MOHD YUSOFF)
Timbalan Dekan
Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden
UUM College of Arts and Sciences



Universiti Pengurusan Terkemuka
The Eminent Management University





PUSAT PENGAJIAN PENDIDIKAN DAN BAHASA MODEN
SCHOOL OF EDUCATION AND MODERN LANGUAGES
College of Art and Sciences
 Universiti Utara Malaysia
 06010 UUM SINTOK
 KEDAH DARUL AMAN
 MALAYSIA



Tel: 604-928 5381
 Faks (Fax): 604-928 5382
 Laman Web (Web): www.seml.uum.edu.my

"MUAFAKAT KEDAH"

UUM/CAS/SEML/P-74/8

13 Jun 2017

Yang Terhormat
Dekan
Fakultas Ilmu Sosial dan Pemerintahan
Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry
Kopelma Darussalam, Jl. Syeikh Abdul Rauf, Syiah Kuala,
Kopelma Darussalam,
Kota Banda Aceh, Aceh, Indonesia

Yang Terhormat Bapak

MEMOHON KEBENARAN BAGI TUJUAN PENELITIAN MAHASISWA PROGRAM DOKTOR FALSAFAH (S3) UNIVERSITI UTARA MALAYSIA

Dengan hormatnya saya merujuk kepada perkara di atas.

Adalah dimaklumkan bahawa **Sufriadi (No. Matrik : 901005)** adalah pelajar **Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden, UUM College of Arts and Sciences**, yang sedang mengikuti pengajian **Program Doktor Falsafah (S3)** di Universiti Utara Malaysia.

Untuk perhatian pihak Yang Terhormat Bapak, kajian beliau bagi penelitian ini adalah :

KEPIMPINAN BERETIKA, KEFAHAMAN INTEGRITI DAN NILAI PROFESIONAL TERHADAP AMALAN ETIKA AKADEMIK DOSEN PERGURUAN TINGGI KEAGAMAAN ISLAM NEGERI (PTKIN), ACEH, INDONESIA

Sehubungan dengan itu, dipohon jasa baik pihak Yang Terhormat Bapak untuk memberi kebenaran kepada mahasiswa tersebut bagi tujuan pengutipan data untuk menjayakan penelitian yang dijalankan.

Sekian dimaklumkan, terima kasih.

"ILMU BUDI BAKTI"

Saya yang menjalankan tugas



(PROF. MADYA DR. MOHD ZAILANI MOHD YUSOFF)
 Timbalan Dekan
 Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden
 UUM College of Arts and Sciences

PROF. MADYA DR. MOHD ZAILANI MOHD YUSOFF
 Timbalan Dekan
 Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden
 UUM College of Arts and Sciences
 Universiti Utara Malaysia

Universiti Pengurusan Terkemuka
 The Eminent Management University





PUSAT PENGAJIAN PENDIDIKAN DAN BAHASA MODEN
SCHOOL OF EDUCATION AND MODERN LANGUAGES
College of Art and Sciences
Universiti Utara Malaysia
06010 UUM SINTOK
KEDAH DARUL AMAN
MALAYSIA



Tel: 604-928 5381
Faks (Fax): 604-928 5382
Laman Web (Web): www.seml.uum.edu.my

"MUAFAKAT KEDAH"

UUM/CAS/SEML/P-74/8
13 Jun 2017

Yang Terhormat
Dekan
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry
Kopelma Darussalam, Jl. Syekh Abdul Rauf, Syiah Kuala,
Kopelma Darussalam,
Kota Banda Aceh, Aceh, Indonesia

Yang Terhormat Bapak

MEMOHON KEBENARAN BAGI TUJUAN PENELITIAN MAHASISWA PROGRAM DOKTOR
FALSAFAH (S3) UNIVERSITI UTARA MALAYSIA

Dengan hormatnya saya merujuk kepada perkara di atas.

Adalah dimaklumkan bahawa **Sufriadi (No. Matrik : 901005)** adalah pelajar **Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden, UUM College of Arts and Sciences**, yang sedang mengikuti pengajian **Program Doktor Falsafah (S3)** di Universiti Utara Malaysia.

Untuk perhatian pihak Yang Terhormat Bapak, kajian beliau bagi penelitian ini adalah :

KEPIMPINAN BERETIKA, KEFAHAMAN INTEGRITI DAN NILAI PROFESIONAL TERHADAP
AMALAN ETIKA AKADEMIK DOSEN PERGURUAN TINGGI KEAGAMAAN ISLAM NEGERI
(PTKIN), ACEH, INDONESIA

Sehubungan dengan itu, dipohon jasa baik pihak Yang Terhormat Bapak untuk memberi kebenaran kepada mahasiswa tersebut bagi tujuan pengutipan data untuk menjayakan penelitian yang dijalankan.

Sekian dimaklumkan, terima kasih.

"ILMU BUDI BAKTI"

Saya yang menjalankan tugas

PROF. MADYA DR. MOHD ZAILANI MOHD YUSOFF

Timbalan Dekan

Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden

UUM College of Arts and Sciences

Universiti Utara Malaysia

(PROF. MADYA DR. MOHD ZAILANI MOHD YUSOFF)

UUM Timbalan Dekan

Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden

UUM College of Arts and Sciences



Universiti Pengurusan Terkemuka
The Eminent Management University





PUSAT PENGAJIAN PENDIDIKAN DAN BAHASA MODEN
SCHOOL OF EDUCATION AND MODERN LANGUAGES
College of Art and Sciences
Universiti Utara Malaysia
06010 UUM SINTOK
KEDAH DARUL AMAN
MALAYSIA



Tel: 604-928 5381
Faks (Fax): 604-928 5382
Laman Web (Web): www.seml.uum.edu.my

"MUAFAKAT KEDAH"

UUM/CAS/SEML/P-74/8

13 Jun 2017

Yang Terhormat
Dekan
Fakultas Ushuluddin
Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry
Kopelma Darussalam, Jl. Syeikh Abdul Rauf, Syiah Kuala,
Kopelma Darussalam,
Kota Banda Aceh, Aceh, Indonesia

Yang Terhormat Bapak

MEMOHON KEBENARAN BAGI TUJUAN PENELITIAN MAHASISWA PROGRAM DOKTOR
FALSAFAH (S3) UNIVERSITI UTARA MALAYSIA

Dengan hormatnya saya merujuk kepada perkara di atas.

Adalah dimaklumkan bahawa **Sufriadi (No. Matrik : 901005)** adalah pelajar **Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden, UUM College of Arts and Sciences**, yang sedang mengikuti pengajian **Program Doktor Falsafah (S3)** di Universiti Utara Malaysia.

Untuk perhatian pihak Yang Terhormat Bapak, kajian beliau bagi penelitian ini adalah :

KEPIMPINAN BERETIKA, KEFAHAMAN INTEGRITI DAN NILAI PROFESIONAL TERHADAP
AMALAN ETIKA AKADEMIK DOSEN PERGURUAN TINGGI KEAGAMAAN ISLAM NEGERI
(PTKIN), ACEH, INDONESIA

Sehubungan dengan itu, dipohon jasa baik pihak Yang Terhormat Bapak untuk memberi kebenaran kepada mahasiswa tersebut bagi tujuan pengutipan data untuk menjayakan penelitian yang dijalankan.

Sekian dimaklumkan, terima kasih.

"ILMU BUDI BAKTI"

Saya yang menjalankan tugas

PROF. MADYA DR. MOHD ZAILANI MOHD YUSOFF
Timbalan Dekan

Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden
UUM College of Arts and Sciences
Universiti Utara Malaysia

(PROF. MADYA DR. MOHD ZAILANI MOHD YUSOFF)

Timbalan Dekan

Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden
UUM College of Arts and Sciences



Universiti Pengurusan Terkemuka
The Eminent Management University





PUSAT PENGAJIAN PENDIDIKAN DAN BAHASA MODEN
SCHOOL OF EDUCATION AND MODERN LANGUAGES
College of Art and Sciences
Universiti Utara Malaysia
06010 UUM SINTOK
KEDAH DARUL AMAN
MALAYSIA



Tel: 604-928 5381
Faks (Fax): 604-928 5382
Laman Web (Web): www.seml.uum.edu.my

"MUAFKAT KEDAH"

UUM/CAS/SEML/P-74/8
13 Jun 2017

Yang Terhormat
Rektor
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Malikussaleh
Jln. Cempaka No. 1, Lancang Garam,
Kota Lhokseumawe
Lhokseumawe

Yang Terhormat Bapak

MEMOHON KEBENARAN BAGI TUJUAN PENELITIAN MAHASISWA PROGRAM DOKTOR
FALSAFAH (S3) UNIVERSITI UTARA MALAYSIA

Dengan hormatnya saya merujuk kepada perkara di atas.

Adalah dimaklumkan bahawa **Sufriadi (No. Matrik : 901005)** adalah pelajar **Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden, UUM College of Arts and Sciences**, yang sedang mengikuti pengajian **Program Doktor Falsafah (S3)** di Universiti Utara Malaysia.

Untuk perhatian pihak Yang Terhormat Bapak, kajian beliau bagi penelitian ini adalah :

KEPIMPINAN BERETIKA, KEFAHAMAN INTEGRITI DAN NILAI PROFESIONAL TERHADAP
AMALAN ETIKA AKADEMIK DOSEN PERGURUAN TINGGI KEAGAMAAN ISLAM NEGERI
(PTKIN), ACEH, INDONESIA

Sehubungan dengan itu, dipohon jasa baik pihak Yang Terhormat Bapak untuk memberi kebenaran kepada mahasiswa tersebut bagi tujuan pengutipan data untuk menjayakan penelitian yang dijalankan.

Sekian dimaklumkan, terima kasih.

"ILMU BUDI BAKTI"

Saya yang menjalankan tugas

PROF. MADYA DR. MOHD ZAILANI MOHD YUSOFF
Timbalan Dekan
Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden
UUM College of Arts and Sciences
Universiti Utara Malaysia

(PROF. MADYA DR. MOHD ZAILANI MOHD YUSOFF)
Timbalan Dekan
Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden
UUM College of Arts and Sciences
Universiti Utara Malaysia



Universiti Pengurusan Terkemuka
The Eminent Management University





PUSAT PENGAJIAN PENDIDIKAN DAN BAHASA MODEN
SCHOOL OF EDUCATION AND MODERN LANGUAGES
College of Art and Sciences
Universiti Utara Malaysia
06010 UUM SINTOK
KEDAH DARUL AMAN
MALAYSIA



Tel: 604-928 5381
Faks (Fax): 604-928 5382
Laman Web (Web): www.seml.uum.edu.my

"MUAFAKAT KEDAH"

UUM/CAS/SEML/P-74/8

13 Jun 2017

Yang Terhormat
Dekan
Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Malikussaleh
Jln. Cempaka No. 1, Lancang Garam,
Kota Lhokseumawe
Lhokseumawe

Yang Terhormat Bapak

**MEMOHON KEBENARAN BAGI TUJUAN PENELITIAN MAHASISWA PROGRAM DOKTOR
FALSAFAH (S3) UNIVERSITI UTARA MALAYSIA**

Dengan hormatnya saya merujuk kepada perkara di atas.

Adalah dimaklumkan bahawa **Sufriadi (No. Matrik : 901005)** adalah pelajar **Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden, UUM College of Arts and Sciences**, yang sedang mengikuti pengajian **Program Doktor Falsafah (S3)** di Universiti Utara Malaysia.

Untuk perhatian pihak Yang Terhormat Bapak, kajian beliau bagi penelitian ini adalah :

**KEPIMPINAN BERETIKA, KEFAHAMAN INTEGRITI DAN NILAI PROFESIONAL TERHADAP
AMALAN ETIKA AKADEMIK DOSEN PERGURUAN TINGGI KEAGAMAAN ISLAM NEGERI
(PTKIN), ACEH, INDONESIA**

Sehubungan dengan itu, dipohon jasa baik pihak Yang Terhormat Bapak untuk memberi kebenaran kepada mahasiswa tersebut bagi tujuan pengutipan data untuk menjayakan penelitian yang dijalankan.

Sekian dimaklumkan, terima kasih.

"ILMU BUDI BAKTI"

Saya yang menjalankan tugas

PROF. MADYA DR. MOHD ZAILANI MOHD YUSOFF

Timbalan Dekan

Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden
UUM College of Arts and Sciences
Universiti Utara Malaysia

(PROF. MADYA DR. MOHD ZAILANI MOHD YUSOFF)

Timbalan Dekan

Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden
UUM College of Arts and Sciences



Universiti Pengurusan Terkemuka
The Eminent Management University





PUSAT PENGAJIAN PENDIDIKAN DAN BAHASA MODEN
SCHOOL OF EDUCATION AND MODERN LANGUAGES
College of Art and Sciences
Universiti Utara Malaysia
06010 UUM SINTOK
KEDAH DARUL AMAN
MALAYSIA



Tel: 604-928 5381
Faks (Fax): 604-928 5382
Laman Web (Web): www.seml.uum.edu.my

"MUAFAKAT KEDAH"

UUM/CAS/SEML/P-74/8

13 Jun 2017

Yang Terhormat
Dekan
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Malikussaleh
Jln. Cempaka No. 1, Lancang Garam,
Kota Lhokseumawe
Lhokseumawe

Yang Terhormat Bapak

MEMOHON KEBENARAN BAGI TUJUAN PENELITIAN MAHASISWA PROGRAM DOKTOR
FALSAFAH (S3) UNIVERSITI UTARA MALAYSIA

Dengan hormatnya saya merujuk kepada perkara di atas.

Adalah dimaklumkan bahawa **Sufriadi (No. Matrik : 901005)** adalah pelajar **Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden, UUM College of Arts and Sciences**, yang sedang mengikuti pengajian **Program Doktor Falsafah (S3)** di Universiti Utara Malaysia.

Untuk perhatian pihak Yang Terhormat Bapak, kajian beliau bagi penelitian ini adalah :

KEPIMPINAN BERETIKA, KEFAHAMAN INTEGRITI DAN NILAI PROFESIONAL TERHADAP
AMALAN ETIKA AKADEMIK DOSEN PERGURUAN TINGGI KEAGAMAAN ISLAM NEGERI
(PTKIN), ACEH, INDONESIA

Sehubungan dengan itu, dipohon jasa baik pihak Yang Terhormat Bapak untuk memberi kebenaran kepada mahasiswa tersebut bagi tujuan pengutipan data untuk menjayakan penelitian yang dijalankan.

Sekian dimaklumkan, terima kasih.

"ILMU BUDI BAKTI"

Saya yang menjalankan tugas



(PROF. MADYA DR. MOHD ZAILANI MOHD YUSOFF)
Timbalan Dekan
Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden
UUM College of Arts and Sciences

PROF. MADYA DR. MOHD ZAILANI MOHD YUSOFF
Timbalan Dekan
Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden
UUM College of Arts and Sciences
Universiti Utara Malaysia

Universiti Pengurusan Terkemuka
The Eminent Management University





PUSAT PENGAJIAN PENDIDIKAN DAN BAHASA MODEN
SCHOOL OF EDUCATION AND MODERN LANGUAGES
College of Art and Sciences
Universiti Utara Malaysia
06010 UUM SINTOK
KEDAH DARUL AMAN
MALAYSIA



Tel: 604-928 5381
Faks (Fax): 604-928 5382
Laman Web (Web): www.seml.uum.edu.my

"MUAFAKAT KEDAH"

UUM/CAS/SEML/P-74/8

13 Jun 2017

Yang Terhormat
Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Malikussaleh
Jln. Cempaka No. 1, Lancang Garam,
Kota Lhokseumawe
Lhokseumawe

Yang Terhormat Bapak

MEMOHON KEBENARAN BAGI TUJUAN PENELITIAN MAHASISWA PROGRAM DOKTOR
FALSAFAH (S3) UNIVERSITI UTARA MALAYSIA

Dengan hormatnya saya merujuk kepada perkara di atas.

Adalah dimaklumkan bahawa **Sufriadi (No. Matrik : 901005)** adalah pelajar **Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden, UUM College of Arts and Sciences**, yang sedang mengikuti pengajian **Program Doktor Falsafah (S3)** di Universiti Utara Malaysia.

Untuk perhatian pihak Yang Terhormat Bapak, kajian beliau bagi penelitian ini adalah :

KEPIMPINAN BERETIKA, KEFAHAMAN INTEGRITI DAN NILAI PROFESIONAL TERHADAP
AMALAN ETIKA AKADEMIK DOSEN PERGURUAN TINGGI KEAGAMAAN ISLAM NEGERI
(PTKIN), ACEH, INDONESIA

Sehubungan dengan itu, dipohon jasa baik pihak Yang Terhormat Bapak untuk memberi kebenaran kepada mahasiswa tersebut bagi tujuan pengutipan data untuk menjayakan penelitian yang dijalankan.

Sekian dimaklumkan, terima kasih.

"ILMU BUDI BAKTI"

Saya yang menjalankan tugas

PROF. MADYA DR. MOHD ZAILANI MOHD YUSOFF
Timbalan Dekan

Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden
UUM College of Arts and Sciences
Universiti Utara Malaysia

(PROF. MADYA DR. MOHD ZAILANI MOHD YUSOFF)

Timbalan Dekan
Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden
UUM College of Arts and Sciences



Universiti Pengurusan Terkemuka
The Eminent Management University





"MUAFAKAT KEDAH"

UUM/CAS/SEML/P-74/8

13 Jun 2017

Yang Terhormat
Dekan
Fakultas Syariah
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Malikussaleh
Jln. Cempaka No. 1, Lancang Garam,
Kota Lhokseumawe
Lhokseumawe

Yang Terhormat Bapak

MEMOHON KEBENARAN BAGI TUJUAN PENELITIAN MAHASISWA PROGRAM DOKTOR FALSAFAH (S3) UNIVERSITI UTARA MALAYSIA

Dengan hormatnya saya merujuk kepada perkara di atas.

Adalah dimaklumkan bahawa **Sufriadi (No. Matrik : 901005)** adalah pelajar **Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden, UUM College of Arts and Sciences**, yang sedang mengikuti pengajian **Program Doktor Falsafah (S3)** di Universiti Utara Malaysia.

Untuk perhatian pihak Yang Terhormat Bapak, kajian beliau bagi penelitian ini adalah :

KEPIMPINAN BERETIKA, KEFAHAMAN INTEGRITI DAN NILAI PROFESIONAL TERHADAP AMALAN ETIKA AKADEMIK DOSEN PERGURUAN TINGGI KEAGAMAAN ISLAM NEGERI (PTKIN), ACEH, INDONESIA

Sehubungan dengan itu, dipohon jasa baik pihak Yang Terhormat Bapak untuk memberi kebenaran kepada mahasiswa tersebut bagi tujuan pengutipan data untuk menjayakan penelitian yang dijalankan.

Sekian dimaklumkan, terima kasih.

"ILMU BUDI BAKTI"

Saya yang menjalankan tugas

PROF. MADYA DR. MOHD ZAILANI MOHD YUSOFF
 Timbalan Dekan
 Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden
 UUM College of Arts and Sciences
 Universiti Utara Malaysia

(PROF. MADYA DR. MOHD ZAILANI MOHD YUSOFF)
 Timbalan Dekan
 Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden
 UUM College of Arts and Sciences





PUSAT PENGAJIAN PENDIDIKAN DAN BAHASA MODEN
SCHOOL OF EDUCATION AND MODERN LANGUAGES
College of Art and Sciences
Universiti Utara Malaysia
06010 UUM SINTOK
KEDAH DARUL AMAN
MALAYSIA



Tel: 604-928 5381
Faks (Fax): 604-928 5382
Laman Web (Web): www.seml.uum.edu.my

"MUAFAKAT KEDAH"

UUM/CAS/SEML/P-74/8

13 Jun 2017

Yang Terhormat
Rektor
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Zawiyah Cot Kala
Jalan Meurandeh Kota Langsa
Langsa

Yang Terhormat Bapak

MEMOHON KEBENARAN BAGI TUJUAN PENELITIAN MAHASISWA PROGRAM DOKTOR
FALSAFAH (S3) UNIVERSITI UTARA MALAYSIA

Dengan hormatnya saya merujuk kepada perkara di atas.

Adalah dimaklumkan bahawa **Sufriadi (No. Matrik : 901005)** adalah pelajar **Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden, UUM College of Arts and Sciences**, yang sedang mengikuti pengajian **Program Doktor Falsafah (S3)** di Universiti Utara Malaysia.

Untuk perhatian pihak Yang Terhormat Bapak, kajian beliau bagi penelitian ini adalah :

KEPIMPINAN BERETIKA, KEFAHAMAN INTEGRITI DAN NILAI PROFESIONAL TERHADAP
AMALAN ETIKA AKADEMIK DOSEN PERGURUAN TINGGI KEAGAMAAN ISLAM NEGERI
(PTKIN), ACEH, INDONESIA

Sehubungan dengan itu, dipohon jasa baik pihak Yang Terhormat Bapak untuk memberi kebenaran kepada mahasiswa tersebut bagi tujuan pengutipan data untuk menjayakan penelitian yang dijalankan.

Sekian dimaklumkan, terima kasih.

"ILMU BUDI BAKTI"

Saya yang menjalankan tugas



(PROF. MADYA DR. MOHD ZAILANI MOHD YUSOFF)
Timbalan Dekan
Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden
UUM College of Arts and Sciences
Universiti Utara Malaysia

PROF. MADYA DR. MOHD ZAILANI MOHD YUSOFF
Timbalan Dekan
Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden
UUM College of Arts and Sciences
Universiti Utara Malaysia

Universiti Pengurusan Terkemuka
The Eminent Management University





"MUAFAKAT KEDAH"

UUM/CAS/SEML/P-74/8

13 Jun 2017

Yang Terhormat
Dekan
Fakultas Syariah
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Zawiyah Cot Kala
Jalan Meurandeh Kota Langsa
Langsa

Yang Terhormat Bapak

MEMOHON KEBENARAN BAGI TUJUAN PENELITIAN MAHASISWA PROGRAM DOKTOR
FALSAFAH (S3) UNIVERSITI UTARA MALAYSIA

Dengan hormatnya saya merujuk kepada perkara di atas.

Adalah dimaklumkan bahawa **Sufriadi (No. Matrik : 901005)** adalah pelajar **Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden, UUM College of Arts and Sciences**, yang sedang mengikuti pengajian **Program Doktor Falsafah (S3)** di Universiti Utara Malaysia.

Untuk perhatian pihak Yang Terhormat Bapak, kajian beliau bagi penelitian ini adalah :

KEPIMPINAN BERETIKA, KEFAHAMAN INTEGRITI DAN NILAI PROFESIONAL TERHADAP
AMALAN ETIKA AKADEMIK DOSEN PERGURUAN TINGGI KEAGAMAAN ISLAM NEGERI
(PTKIN), ACEH, INDONESIA

Sehubungan dengan itu, dipohon jasanya pihak Yang Terhormat Bapak untuk memberi kebenaran kepada mahasiswa tersebut bagi tujuan pengutipan data untuk menjayakan penelitian yang dijalankan.

Sekian dimaklumkan, terima kasih.

"ILMU BUDI BAKTI"

Saya yang menjalankan tugas

PROF. MADYA DR. MOHD ZAILANI MOHD YUSOFF

Timbalan Dekan

Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden

UUM College of Arts and Sciences

Universiti Utara Malaysia

(PROF. MADYA DR. MOHD ZAILANI MOHD YUSOFF)

Timbalan Dekan

Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden

UUM College of Arts and Sciences

Universiti Utara Malaysia



"MUAFAKAT KEDAH"

UUM/CAS/SEML/P-74/8

13 Jun 2017

Yang Terhormat
Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Zawiyah Cot Kala
Jalan Meurandeh Kota Langsa
Langsa

Yang Terhormat Bapak

MEMOHON KEBENARAN BAGI TUJUAN PENELITIAN MAHASISWA PROGRAM DOKTOR
FALSAFAH (S3) UNIVERSITI UTARA MALAYSIA

Dengan hormatnya saya merujuk kepada perkara di atas.

Adalah dimaklumkan bahawa **Sufriadi (No. Matrik : 901005)** adalah pelajar **Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden, UUM College of Arts and Sciences**, yang sedang mengikuti pengajian **Program Doktor Falsafah (S3)** di Universiti Utara Malaysia.

Untuk perhatian pihak Yang Terhormat Bapak, kajian beliau bagi penelitian ini adalah :

KEPIMPINAN BERETIKA, KEFAHAMAN INTEGRITI DAN NILAI PROFESIONAL TERHADAP
AMALAN ETIKA AKADEMIK DOSEN PERGURUAN TINGGI KEAGAMAAN ISLAM NEGERI
(PTKIN), ACEH, INDONESIA

Sehubungan dengan itu, dipohon jasa baik pihak Yang Terhormat Bapak untuk memberi kebenaran kepada mahasiswa tersebut bagi tujuan pengutipan data untuk menjayakan penelitian yang dijalankan.

Sekian dimaklumkan, terima kasih.

"ILMU BUDI BAKTI"

Saya yang menjalankan tugas

PROF. MADYA DR. MOHD ZAILANI MOHD YUSOFF

Timbalan Dekan

Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden
UUM College of Arts and Sciences
Universiti Utara Malaysia

(PROF. MADYA DR. MOHD ZAILANI MOHD YUSOFF)

Timbalan Dekan

Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden
UUM College of Arts and Sciences
Universiti Utara Malaysia





PUSAT PENGAJIAN PENDIDIKAN DAN BAHASA MODEN
SCHOOL OF EDUCATION AND MODERN LANGUAGES
College of Art and Sciences
Universiti Utara Malaysia
06010 UUM SINTOK
KEDAH DARUL AMAN
MALAYSIA



Tel: 604-928 5381
Faks (Fax): 604-928 5382
Laman Web (Web): www.seml.uum.edu.my

"MUAFKAT KEDAH"

UUM/CAS/SEML/P-74/8
13 Jun 2017

Yang Terhormat
Dekan
Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Zawiyah Cot Kala
Jalan Meurandeh Kota Langsa
Langsa

Yang Terhormat Bapak

MEMOHON KEBENARAN BAGI TUJUAN PENELITIAN MAHASISWA PROGRAM DOKTOR
FALSAFAH (S3) UNIVERSITI UTARA MALAYSIA

Dengan hormatnya saya merujuk kepada perkara di atas.

Adalah dimaklumkan bahawa **Sufriadi (No. Matrik : 901005)** adalah pelajar **Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden, UUM College of Arts and Sciences**, yang sedang mengikuti pengajian **Program Doktor Falsafah (S3)** di Universiti Utara Malaysia.

Untuk perhatian pihak Yang Terhormat Bapak, kajian beliau bagi penelitian ini adalah :

KEPIMPINAN BERETIKA, KEFAHAMAN INTEGRITI DAN NILAI PROFESIONAL TERHADAP
AMALAN ETIKA AKADEMIK DOSEN PERGURUAN TINGGI KEAGAMAAN ISLAM NEGERI
(PTKIN), ACEH, INDONESIA

Sehubungan dengan itu, dipohon jasabai pihak Yang Terhormat Bapak untuk memberi kebenaran kepada mahasiswa tersebut bagi tujuan pengutipan data untuk menjayakan penelitian yang dijalankan.

Sekian dimaklumkan, terima kasih.

"ILMU BUDI BAKTI"



Saya yang menjalankan tugas

PROF. MADYA DR. MOHD ZAILANI MOHD YUSOFF
Timbalan Dekan
Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden
UUM College of Arts and Sciences
Universiti Utara Malaysia

(PROF. MADYA DR. MOHD ZAILANI MOHD YUSOFF)
Timbalan Dekan
Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden
UUM College of Arts and Sciences
Universiti Utara Malaysia

Universiti Pengurusan Terkemuka
The Eminent Management University





PUSAT PENGAJIAN PENDIDIKAN DAN BAHASA MODEN
SCHOOL OF EDUCATION AND MODERN LANGUAGES
College of Art and Sciences
Universiti Utara Malaysia
06010 UUM SINTOK
KEDAH DARUL AMAN
MALAYSIA



Tel: 604-928 5381
Faks (Fax): 604-928 5382
Laman Web (Web): www.sem1.uum.edu.my

"MUAFKAT KEDAH"

UUM/CAS/SEML/P-74/8

13 Jun 2017

Yang Terhormat
Dekan
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Pendidikan
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Zawiyah Cot Kala
Jalan Meurandeh Kota Langsa
Langsa

Yang Terhormat Bapak

**MEMOHON KEBENARAN BAGI TUJUAN PENELITIAN MAHASISWA PROGRAM DOKTOR
FALSAFAH (S3) UNIVERSITI UTARA MALAYSIA**

Dengan hormatnya saya merujuk kepada perkara di atas.

Adalah dimaklumkan bahawa **Sufriadi (No. Matrik : 901005)** adalah pelajar **Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden, UUM College of Arts and Sciences**, yang sedang mengikuti pengajian **Program Doktor Falsafah (S3)** di Universiti Utara Malaysia.

Untuk perhatian pihak Yang Terhormat Bapak, kajian beliau bagi penelitian ini adalah :

**KEPIMPINAN BERETIKA, KEFAHAMAN INTEGRITI DAN NILAI PROFESIONAL TERHADAP
AMALAN ETIKA AKADEMIK DOSEN PERGURUAN TINGGI KEAGAMAAN ISLAM NEGERI
(PTKIN), ACEH, INDONESIA**

Sehubungan dengan itu, dipohon jasa baik pihak Yang Terhormat Bapak untuk memberi kebenaran kepada mahasiswa tersebut bagi tujuan pengutipan data untuk menjayakan penelitian yang dijalankan.

Sekian dimaklumkan, terima kasih.

"ILMU BUDI BAKTI"

Saya yang menjalankan tugas

PROF. MADYA DR. MOHD ZAILANI MOHD YUSOFF

Timbalan Dekan

Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden

UUM College of Arts and Sciences

Universiti Utara Malaysia

(PROF. MADYA DR. MOHD ZAILANI MOHD YUSOFF)

Timbalan Dekan

Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden

UUM College of Arts and Sciences

Universiti Utara Malaysia



Universiti Pengurusan Terkemuka
The Eminent Management University





PUSAT PENGAJIAN PENDIDIKAN DAN BAHASA MODEN
SCHOOL OF EDUCATION AND MODERN LANGUAGES
College of Art and Sciences
Universiti Utara Malaysia
06010 UUM SINTOK
KEDAH DARUL AMAN
MALAYSIA



Tel: 604-928 5381
Faks (Fax): 604-928 5382
Laman Web (Web): www.seml.uum.edu.my

"MUAFAKAT KEDAH"

UUM/CAS/SEML/P-74/8
13 Jun 2017

Yang Terhormat
Ketua

Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Teungku Dirundeng Meulaboh
Jl. Sisingamangaraja, Gampa, Johan Pahlawan,
Kabupaten Aceh Barat, Indonesia

Yang Terhormat Bapak

MEMOHON KEBENARAN BAGI TUJUAN PENELITIAN MAHASISWA PROGRAM DOKTOR
FALSAFAH (S3) UNIVERSITI UTARA MALAYSIA

Dengan hormatnya saya merujuk kepada perkara di atas.

Adalah dimaklumkan bahawa **Sufriadi (No. Matrik : 901005)** adalah pelajar **Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden, UUM College of Arts and Sciences**, yang sedang mengikuti pengajian **Program Doktor Falsafah (S3)** di Universiti Utara Malaysia.

Untuk perhatian pihak Yang Terhormat Bapak, kajian beliau bagi penelitian ini adalah :

KEPIMPINAN BERETIKA, KEFAHAMAN INTEGRITI DAN NILAI PROFESIONAL TERHADAP
AMALAN ETIKA AKADEMIK DOSEN PERGURUAN TINGGI KEAGAMAAN ISLAM NEGERI
(PTKIN), ACEH, INDONESIA

Sehubungan dengan itu, dipohon jasa baik pihak Yang Terhormat Bapak untuk memberi kebenaran kepada mahasiswa tersebut bagi tujuan pengutipan data untuk menjayakan penelitian yang dijalankan.

Sekian dimaklumkan, terima kasih.

"ILMU BUDI BAKTI"



Saya yang menjalankan tugas

PROF. MADYA DR. MOHD ZAILANI MOHD YUSOFF
Timbalan Dekan
Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden
UUM College of Arts and Sciences
Universiti Utara Malaysia

(PROF. MADYA DR. MOHD ZAILANI MOHD YUSOFF)
Timbalan Dekan
Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden
UUM College of Arts and Sciences

Universiti Pengurusan Terkemuka
The Eminent Management University





PUSAT PENGAJIAN PENDIDIKAN DAN BAHASA MODEN
SCHOOL OF EDUCATION AND MODERN LANGUAGES
College of Art and Sciences
Universiti Utara Malaysia
06010 UUM SINTOK
KEDAH DARUL AMAN
MALAYSIA



Tel: 604-928 5381
Faks (Fax): 604-928 5382
Laman Web (Web): www.seml.uum.edu.my

"MUAFAKAT KEDAH"

UUM/CAS/SEML/P-74/8
13 Jun 2017

Yang Terhormat
Ketua

Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Gajah Putih, Takengon
Jl. Aman Dimot No.10, Takengon Bar., Lut Tawar,
Kabupaten Aceh Tengah, Indonesia

Yang Terhormat Bapak

MEMOHON KEBENARAN BAGI TUJUAN PENELITIAN MAHASISWA PROGRAM DOKTOR
FALSAFAH (S3) UNIVERSITI UTARA MALAYSIA

Dengan hormatnya saya merujuk kepada perkara di atas.

Adalah dimaklumkan bahawa **Sufriadi (No. Matrik : 901005)** adalah pelajar **Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden, UUM College of Arts and Sciences**, yang sedang mengikuti pengajian **Program Doktor Falsafah (S3)** di Universiti Utara Malaysia.

Untuk perhatian pihak Yang Terhormat Bapak, kajian beliau bagi penelitian ini adalah :

KEPIMPINAN BERETIKA, KEFAHAMAN INTEGRITI DAN NILAI PROFESIONAL TERHADAP
AMALAN ETIKA AKADEMIK DOSEN PERGURUAN TINGGI KEAGAMAAN ISLAM NEGERI
(PTKIN), ACEH, INDONESIA

Sehubungan dengan itu, dipohon jasa baik pihak Yang Terhormat Bapak untuk memberi kebenaran kepada mahasiswa tersebut bagi tujuan pengutipan data untuk menjayakan penelitian yang dijalankan.

Sekian dimaklumkan, terima kasih.

"ILMU BUDI BAKTI"

saya yang menjalankan tugas

PROF. MADYA DR. MOHD ZAILANI MOHD YUSOFF
Timbalan Dekan
Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden
UUM College of Arts and Sciences
Universiti Utara Malaysia



(PROF. MADYA DR. MOHD ZAILANI MOHD YUSOFF)
Timbalan Dekan
Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden
UUM College of Arts and Sciences

Universiti Pengurusan Terkemuka
The Eminent Management University

