

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN INTEGRITAS TERHADAP
KINERJA ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI KASUS PADA KOMISI PEMBERANTASAN KORUPSI)**

Bonny Rakhmanto¹, Masyhudzulhak², Ahmad Badawi Saluy³

bonny_rakhmanto@yahoo.com, masydk@gmail.com, ahmad.badawi@mercubuana.ac.id

Abstract. This study aims to analyze the influence of leadership and integrity on performance with organizational commitment as an intervening variable. Methods of data collection in this study using questionnaire to take as a many 290 permanent employee in the Corruption Eradication Commission (CEC). Data analysis used Descriptive Statistics using SPSS and Structural Equation Modeling (SEM) analysis methods with variant-based multivariate statistical techniques using PLS. The results of the study indicate that: 1) Leadership has a significant effect on organizational performance, 2) Integrity has a significant effect on organizational performance, 3) Organizational commitment has a significant effect on organizational performance, 4) Leadership has no significant effect on organizational commitment, 5) Integrity has a significant effect on organizational commitment, 6) Organizational Commitment less mediates the influence between Integrity on Organizational Performance, 7) Organizational Commitment less mediates the influence between Leadership on Organizational Performance.

Keywords : leadership, integrity, organizational performance and organizational commitment, mediation variables.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan integritas terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuisioner dengan mengambil responden sebanyak 290 pegawai tetap pada Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK). Analisis data yang digunakan Statistik Deskriptif menggunakan SPSS dan metode analisis Structural Equation Modelling (SEM) dengan tehnik statistika multivarian berbasis varian dengan menggunakan PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi, 2) Integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi, 3) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi, 4) Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, 5) Integritas berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, 6) Komitmen Organisasi kurang memediasi pengaruh antara Integritas terhadap Kinerja Organisasi, 7) Komitmen Organisasi kurang memediasi pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi.

Kata kunci : kepemimpinan, integritas, kinerja organisasi dan komitmen organisasi, variabel mediasi.

PENDAHULUAN

Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dibentuk sebagai lembaga independen yang dalam melaksanakan tugas dan kewenangannya bebas dari pengaruh kekuasaan manapun. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002 tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi menjadi landasan legal bagi pelaksanaan tugas KPK dalam mengkoordinasikan lembaga penegak hukum lainnya melalui koordinasi dan supervisi, melakukan penyelidikan, penyidikan, penuntutan, mendorong pencegahan (*preventive*) tindak pidana korupsi, dan melakukan pemantauan terhadap penyelenggaraan pemerintahan negara. Sebagai sebuah organisasi, KPK tidak akan lepas dari siklus organisasi yang akan mengalami pasang-surut. Untuk menjaga eksistensi dan nilai tambah bagi pemberantasan korupsi di Indonesia, KPK perlu melakukan pengembangan kompetensi inti (*core competency*) secara berkelanjutan. Di dalam roadmap dan rencana strategis KPK diwarnai oleh: (a) kompetensi inti organisasi, dan (b) fokus organisasi. Untuk memenuhi tuntutan kompetensi inti organisasi, KPK harus mempersiapkan keunggulan di masa kini dan di masa yang akan datang. Sedangkan untuk mewujudkan fokus organisasi, KPK harus memilih atau menentukan skala prioritas dalam merealisasikan visi dan misinya, yaitu dengan memfokuskan penanganan grand corruption dan kepentingan nasional (*national interest*).

Dalam sebuah organisasi Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dituntut untuk mencapai kinerja organisasi yang tinggi untuk pengembangan organisasi dalam penanganan kasus tindak pidana korupsi yang merupakan kejahatan yang luar biasa (*extraordinary crime*). Kinerja organisasi Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) adalah hasil kerja yang dicapai oleh korporat dan unit kerja sebagai prestasi kerja dalam mencapai target kinerja yang telah ditetapkan dalam kontrak kinerja. Kinerja tersebut

disusun dalam sebuah manajemen kinerja yang mengelola kinerja secara terukur (*performance measurement*) untuk menciptakan pemahaman bersama mengenai apa yang harus dicapai dan bagaimana mencapainya. Disini peran pimpinan organisasi sangat mempengaruhi kinerja organisasi karena mereka memutuskan tujuan keseluruhan mana yang harus dikejar, dan mereka menetapkan rencana tindakan atau sarana untuk mencapai tujuan tersebut (Jennifer M. George, Gareth R. Jones, 2012:325)

Sistem Kepemimpinan di Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) bersifat kolektif kolegial yaitu cara pengambilan keputusan secara bersama-sama (kolektif) dan dilakukan secara setara tanpa ada pendapat yang bobotnya lebih tinggi dari yang lain (kolegial). Pengambilan keputusan secara kolektif kolegial di KPK membuat keputusan-keputusan KPK dibuat lebih hati-hati dan mempertimbangkan berbagai aspek objektif. Keputusan KPK minim subjektivitas karena tidak ada komisioner yang bisa mendominasi. Ketua KPK pun tidak bisa mengatur pengambilan keputusan karena kedudukannya setara dengan yang lain. Apabila ada satu orang yang mendominasi dengan pertimbangan yang subjektif, akan ada pendapat-pendapat lain yang berbeda yang akan menjadi penyeimbang dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian, suatu proses kepemimpinan sebenarnya merupakan proses untuk mempengaruhi komponen organisasi secara psikis untuk bekerja secara kolektif kolegial (Bahar Agus Setiawan dan Abd Muhith, 2013:14)

Integritas pegawai adalah fondasi untuk membangun kinerja dan prestasi organisasi terbaik. Integritas menghasilkan perilaku kerja yang jujur, bertanggung jawab, disiplin, etis, terpercay, rajin, tekun, andal, dan melayani organisasi dengan sepenuh hati. Integritas adalah sebuah nilai yang harus dijadikan fondasi untuk semua perilaku kerja, agar pekerjaan yang dikerjakan itu berkualitas tinggi dan sesuai tujuan. Hal ini

juga sesuai dengan penelitian Leroy et al (2011) integritas perilaku pemimpin secara signifikan terkait dengan komitmen organisasi dan kinerja organisasi

Pegawai dengan integritas selalu sadar untuk membangun hubungan kerja yang produktif dengan rekan kerja, atasan, bawahan, pelanggan, dan stakeholder lainnya. Mereka tampil dengan jujur dan dapat dipercaya untuk menjalankan misi organisasi secara profesional. Integritas di dalam perilaku kerja memudahkan mereka untuk terhubung dalam kolaborasi dan koordinasi kerja, yang bersumber dari keikhlasan dan ketulusan di dalam melayani organisasi.

Menurut Jennifer M. George dan Gareth R. Jones (2012:71) Komitmen organisasi adalah kumpulan dari perasaan dan keyakinan bahwa orang-orang tersebut memiliki organisasi secara keseluruhan. Pegawai yang memiliki komitmen organisasional akan melakukan tugas yang tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya, tetapi juga melakukan pekerjaan yang lainnya, dimana jika ada pegawai yang tidak mampu mengerjakan suatu pekerjaan, maka pegawai yang berkomitmen ini cenderung akan membantu rekannya demi tercapainya tujuan yang diharapkan oleh organisasi tanpa membanding-bandingkan kemampuannya dengan pegawai lain

Komitmen organisasi merupakan kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi. Komitmen organisasi melebihi pengertian dari loyalitas untuk memberikan kontribusi yang aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi mewakili sebuah sikap kerja yang lebih luas dibandingkan kepuasan kerja, karena komitmen organisasi aplikasinya lebih menyeluruh pada organisasi dibandingkan hanya pada pekerjaan saja,

sehingga komitmen organisasi merupakan kunci keberhasilan kinerja yang wajib ditaati oleh semua pegawai dalam organisasi, sesuai dengan penelitian Devi Safitri (2014) komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Dari hasil pra riset diketahui bahwa :

1. Kepemimpinan belum berjalan dengan optimal, hal ini ditunjukkan dengan pimpinan belum memberikan contoh dan keteladanan yang sesuai dengan aturan dan kode etik KPK, pimpinan belum bertindak adil terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran, pimpinan masih belum memberikan arahan yang jelas terhadap perintah, pimpinan belum memberikan penyelesaian masalah yang cepat terhadap konflik pegawai, pimpinan belum bisa dijadikan role model pemberantasan korupsi dan pimpinan belum secara aktif memberikan perlindungan kepada pegawai yang mengalami masalah hukum.
2. Integritas belum sepenuhnya ditegakkan, hal ini ditunjukkan dengan belum jujurnya pegawai mengakui kesalahan jika melakukan pelanggaran kode etik dan pegawai masih membicarakan hal-hal yang menyangkut kasus di tempat umum
3. Komitmen organisasi pegawai belum sepenuhnya tercapai hal ini ditunjukkan dengan masih adanya pegawai yang berkeinginan meninggalkan organisasi jika ada kesempatan bekerja ditempat yang lain

Berdasarkan latar belakang dan fenomena gap serta riset gap yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh tentang “Pengaruh Kepemimpinan dan Integritas Terhadap Kinerja Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Komisi Pemberantasan Korupsi).”

KAJIAN TEORI

Kepemimpinan

Kepemimpinan mempunyai pengertian bagaimana mempengaruhi orang lain untuk alasan yang bermanfaat. Kepemimpinan juga mempunyai arti melibatkan kelompok atau organisasi mencapai tujuannya. Menggabungkan dua karakteristik kunci ini, kita dapat mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan individu untuk melakukan pengaruh dan kontrol atas anggota lain untuk membantu kelompok atau organisasi mencapai tujuannya (George, Jennifer M. Gareth R. Jones, 2012:339). Sebagian besar definisi kepemimpinan mencerminkan asumsi melibatkan suatu proses di mana pengaruh yang disengaja diberikan kepada orang lain untuk membimbing, menyusun struktur, dan memfasilitasi kegiatan dan hubungan dalam suatu kelompok atau organisasi. Namun demikian, sebagian besar ilmuwan dan praktisi perilaku tampaknya percaya bahwa kepemimpinan adalah fenomena nyata yang penting bagi efektivitas organisasi (Yukl, 2010:2-3).

Goleman (2012), tugas pemimpin adalah menciptakan pada apa yang disebutnya sebagai resonansi (*resonance*) yaitu suasana positif yang mampu membuat seluruh sumber daya manusia dalam organisasi terus mengikatkan diri (*committed*). Dalam perspektif pelayanan publik, kepemimpinan harus mampu membawa organisasi publik memberikan pelayanan prima. Karena pada hakekatnya dibentuknya organisasi publik adalah untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pemimpin juga mempunyai pengaruh yang besar terhadap keberhasilan organisasi dalam menghadapi tantangan yang muncul dan dituntut menyumbangkan yang terbaik bagi organisasi (Schein, 2010:253).

Bass dan Avolio dalam (Suwatno dan Priansa, 2011:159), mengungkapkan 4 dimensi kepemimpinan transformasional yang harus mampu untuk mengubah sebuah

ide menjadi realita atau mengubah konsep menjadi tindakan nyata :

1. *Idealized influence*, pemimpin harus menjadi contoh yang baik, yang dapat diikuti oleh pegawainya, sehingga akan menghasilkan rasa hormat dan percaya kepada pemimpin tersebut
2. *Inspirational motivation*, pemimpin harus bisa memberikan motivasi, dan memberikan inspirasi kepada pegawai terhadap tantangan tugas. Pengaruhnya diharapkan dapat meningkatkan semangat kelompok.
3. *Intellectual stimulation*, pemimpin harus mampu mendorong pegawainya untuk memunculkan ide-ide dan gagasan-gagasan baru, pemimpin juga harus membiarkan pegawainya menjadi problem solver dan memberikan inovasi-inovasi baru dibawah bimbingannya.
4. *Individualized consideration*, pemimpin harus memberikan perhatian, mendengarkan keluhan, dan mengerti kebutuhan pegawainya. Seluruh dimensi tersebut jika dilaksanakan dengan baik maka akan membantu dalam memaksimalkan peran kepemimpinan dalam organisasi serta dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Integritas

Integritas berasal dari bahasa Latin : integer, incorruptibility, firm adherence to a code of especially moralistic values, adalah sikap yang teguh mempertahankan prinsip tidak mau korupsi, dan merupakan dasar yang melekat pada diri sendiri sebagai bentuk nilai-nilai moral. Integritas bukan hanya sekedar bicara, pemanis retorika, tetapi juga sebuah tindakan. Dalam kamus Bahasa Indonesia kata integritas mengandung pengertian yaitu mutu, sifat atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan, kejujuran.

Sunarto (2003) dalam Ariani dan Badera (2015) menyatakan bahwa integritas dapat menerima kesalahan yang tidak disengaja dan perbedaan pendapat yang jujur,

tetapi tidak dapat menerima kecurangan prinsip. Integritas menjadikan timbulnya kepercayaan masyarakat akan suatu profesi hal ini dikarenakan integritas merupakan kualitas yang menguji tatanan nilai tertinggi bagi suatu profesi. Dalam Amann and Stanusch, (2013:364) Integritas adalah ideologi belaka sampai individu menunjukkan persepsi tentang perilaku yang benar dan proses keputusan yang menyeimbangkan kerja komunitas dan penilaian anggota individu yang tetap mengenai hasil, aturan perilaku moral, karakter, dan konteks.

Dalam modul Diseminasi Gugus Depan Integritas Pemprov Riau (2017), Konsep integritas executive brand assessment diklasifikasikan menjadi 3 dimensi yaitu :

1. Kejujuran adalah dimensi potensi integritas yang menunjukkan aspek komponen integritas pada kesadaran kebenaran dalam sikap kejujuran yang terdiri dari aspek empati (*empathy*), tidak mudah menuduh orang lain bersalah (*lack of blame*), dan rendah hati (*humility*).
2. Konsistensi adalah dimensi potensi integritas yang menunjukkan komponen integritas pada konsistensi dalam perbuatan, yang terdiri dari aspek pengendalian emosi (*emotional mastery*), akuntabel (*accountability*), dan fokus menyeluruh (*focus on the whole*).
3. Keberanian adalah dimensi potensi integritas yang menunjukkan komponen integritas pada keberanian menegakkan kebenaran secara terbuka, yang terdiri dari aspek keberanian (*courage*), dan percaya diri (*self confidence*).

Kinerja Organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, 2008:2). Menurut

Surjadi (2009:7) Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi tercapainya tujuan organisasi berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja (*performance*) adalah nilai yang diperoleh dari suatu perilaku karyawan/pegawai baik secara positif maupun negatif, untuk mencapai tujuan organisasi (Colquitt, et al,2009). Dalam kaitannya dengan kinerja manajemen. Kreitner dan Kinicki mengemukakan bahwa kinerja manajemen adalah suatu sistem perluasan organisasi dimana manajer mengintegrasikan aktivitas untuk mencapai tujuan, monitoring dan evaluasi, memberikan masukan dan melatih karyawan secara berkesinambungan (Kreitner dan Kinicki, 2007: 270) hal tersebut terdapat dalam penelitian Wuryanti (2015).

Pada Sudarmanto (2009:16) mengemukakan 5 dimensi dan indikator untuk mengukur kinerja organisasi, yaitu:

1. Produktivitas, dengan mengukur tingkat efisiensi, efektivitas pelayanan, dan tingkat pelayanan publik dalam rangka mencapai hasil yang diharapkan.
2. Kualitas layanan, dengan mengukur kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan.
3. Responsivitas, dengan mengukur kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan public sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.
4. Responsibilitas, menjelaskan atau mengukur kesesuaian pelaksanaan kegiatan organisasi publik yang dilakukan dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi.
5. Akuntabilitas, seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi public tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh

rakyat atau ukuran yang menunjukkan tingkat kesesuaian penyelenggaraan pelayanan dengan ukuran nilai-nilai atau norma eksternal yang ada di masyarakat atau yang dimiliki para stakeholders.

Komitmen Organisasi

Dalam Robbin and Judge (2013:74) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu perusahaan atau organisasi tertentu dan pada tujuan organisasi tersebut serta berniat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi. Menurut Luthans (2011:147) komitmen organisasi didefinisikan sebagai : (a) sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, (b) keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi, dan (c) keyakinan yang pasti dalam dan penerimaan atas nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, komitmen organisasi adalah suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui peserta organisasi yang menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraannya.

Berdasarkan beberapa pengertian tentang komitmen organisasi , dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah loyalitas pegawai terhadap perusahaan, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. Loyalitas pegawai

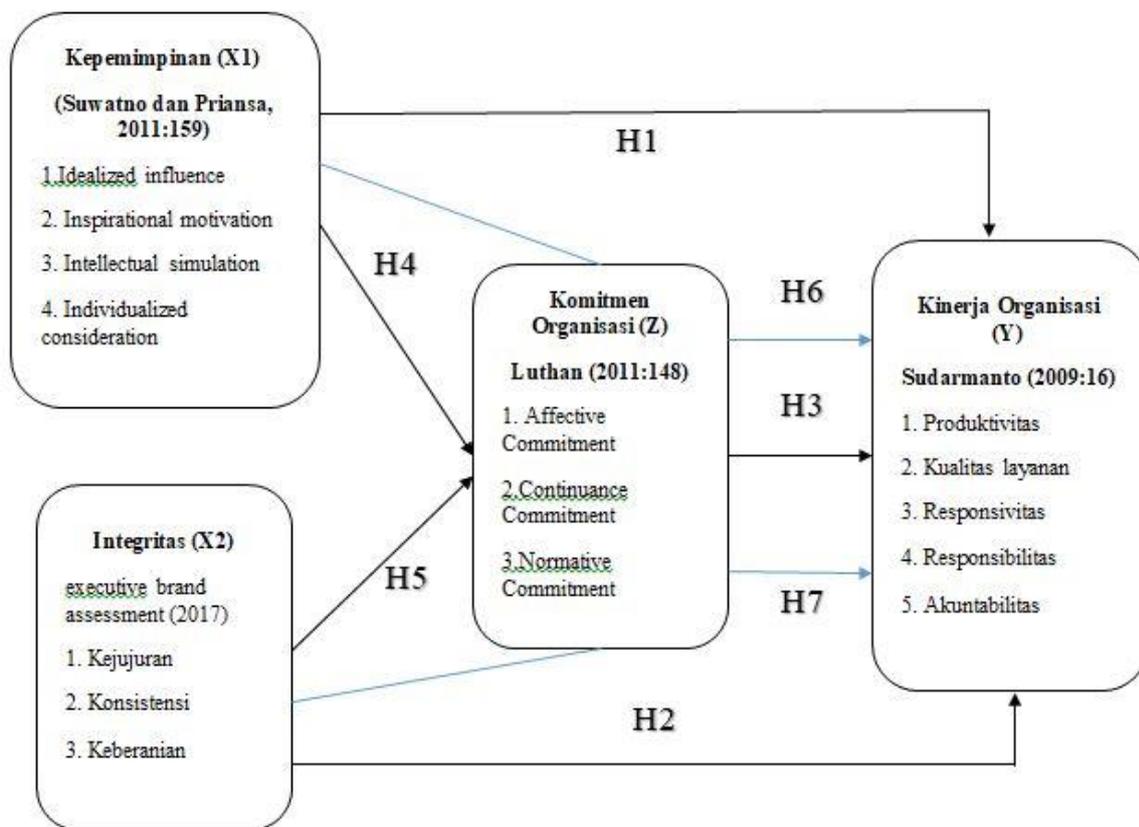
tercermin melalui kesediaan dan kemauan pegawai untuk selalu berusaha menjadi bagian dari perusahaan, serta keinginannya yang kuat untuk bertahan di perusahaan (Priansa, 2017:111).

Menurut Newstrom (2011:223) menjelaskan dimensi komitmen organisasi sebagai berikut :

1. *Affective Commitment* (Komitmen Afektif) adalah suatu tingkat emosional positif dimana pekerja ingin mendesak usaha dan memilih untuk tetap dengan organisasi
2. *Continuance Commitment* (Komitmen Berkelanjutan) mendorong pekerja tetap tinggal karena investasi tinggi mereka dalam organisasi, dalam waktu dan usaha, dan kerugian ekonomi dan sosial akan terjadi apabila mereka meninggalkan organisasi.
3. *Normative Commitment* (Komitmen Normatif) merupakan pilihan untuk tetap terikat karena budaya yang kuat atau etika familial yang mendorong mereka melakukan demikian. Mereka yakin mereka harus berkomitmen karena system keyakinan orang lain dan milik mereka internalisasi norma dan perasaan sebagai kewajiban

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran teoritis Kepemimpinan, Integritas, Komitmen Organisasi dan Kinerja Organisasi , digambarkan dalam diagram berikut :



Gambar 1. Diagram Kerangka Berfikir

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, disusun hipotesis sebagai berikut: kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja organisasi, integritas berpengaruh terhadap kinerja organisasi, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi, kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi, integritas berpengaruh terhadap komitmen organisasi, kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja organisasi bila dimediasi oleh komitmen organisasi dan integritas berpengaruh terhadap kinerja organisasi bila dimediasi oleh komitmen organisasi.

METODE

PENELITIAN

Dalam penelitian ini, digunakan jenis penelitian explanatory research yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode explanatory research merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu

variabel dengan variabel yang lain. Berdasarkan jenis penelitian tingkat penjelasan, maka tipe penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih melalui pengujian hipotesis. Pada penelitian ini peneliti berusaha menjelaskan hubungan antar variabel kepemimpinan (X1), integritas (X2), kinerja organisasi (Y), dan komitmen organisasi (Z) sebagai variable intervening.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif yang menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan desain asosiatif kausal mencari dan mengkaji hubungan antar variabel yaitu kepemimpinan, integritas, kinerja organisasi dan komitmen organisasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Stratified Random Sampling* dan *Insidental Sampling* dengan pendekatan Slovin dengan toleransi kesalahan 5% (Lela, 2018), sampel yang didapat sebanyak 290 responden pegawai

tetap Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer, yaitu data yang diperoleh dari pemilik data (responden). Data yang dikumpulkan menggunakan teknik survey dengan kuisisioner sebagai alat. Kuisisioner dibuat dari beberapa referensi, yang kemudian dimodifikasi dalam bentuk pernyataan, selanjutnya untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden, penelitian menggunakan Skala Likert.

Sebelum kuisisioner disebar, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas, terhadap instrument penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur yang menganalisis efek langsung dan tidak langsung, juga menganalisis indikator untuk menguji validitas dan reliabilitas dengan alat analisis perangkat lunak yang digunakan Parsial Least Square (PLS).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Ringkasan Outer Model

| Model Pengukuran | Variabel | Hasil | Critical Value | Keterangan | |
|-----------------------|---------------------|-------|----------------|------------|----------|
| Validitas | Kepemimpinan | 0,614 | > 0,5 | Valid | |
| Convergent Validity | Integritas | 0,614 | > 0,5 | Valid | |
| AVE | Kinerja Organisasi | 0,566 | > 0,5 | Valid | |
| Discriminat Validity | Komitmen Organisasi | 0,623 | > 0,5 | Valid | |
| Reliabilitas | Kepemimpinan | 0,978 | 0,977 | > 0,7 | Reliable |
| Composite Realibility | | | | | |
| CronbachAlpha | Integritas | 0,952 | 0,947 | > 0,7 | Reliable |
| | Kinerja Organisasi | 0,962 | 0,959 | > 0,7 | Reliable |
| | Komitmen Organisasi | 0,941 | 0,933 | > 0,7 | Reliable |

Sumber : Data Diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 1. indikator dikatakan valid jika nilai Factor loading di atas 0,5 (nilai Original Sample), dan nilai probabilitas (P values) di bawah 0,05 dan hasil *composite reability* maupun *cronbach alpha* menunjukkan nilai diatas 0,7 untuk

nilai masing-masing variabel Kepemimpinan, Integritas, Kinerja Organisasi dan Komitmen organisasi. Hal tersebut menunjukkan konsistensi dan stabilitas instrumen yang digunakan tinggi.

Tabel 2. Ringkasan Inner Model

| Variabel | R Square | Q ² | F Square |
|---------------------|----------|----------------|--|
| Kepemimpinan | 0,665 | 91,5% | Kepemimpinan → Kinerja Organisasi 0,235 (sedang) |
| Integritas | 0,529 | | Kepemimpinan → Komitmen Organisasi 0,046 (lemah) |
| Komitmen Organisasi | 0,462 | | Integritas → Kinerja Organisasi 0,094 (lemah) |
| | | | Integritas → Komitmen Organisasi 0,076 (lemah) |

Sumber : Data Diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 2. nilai *R-square* kepemimpinan sebesar 0,665, variabilitas konstruk kepemimpinan dapat di jelaskan

oleh variabilitas konstruk kinerja organisasi dan komitmen organisasi sebesar 66,5% dan nilai *R-square* komitmen organisasi sebesar

0,529, variabilitas konstruk integritas dapat di jelaskan oleh variabilitas konstruk kinerja organisasi dan komitmen organisasi sebesar 52,9% dan nilai *R-square* komitmen organisasi sebesar 0,462, variabilitas konstruk komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk kinerja organisasi sebesar 46,2%. Hal ini menunjukkan semakin besar angka *R-square* menunjukkan semakin besar variabel independen tersebut dapat menjelaskan variabel dependen sehingga semakin baik persamaan strukturalnya.

Nilai *predictive relevance* untuk model struktural dalam penelitian ini sebesar 91,5 % artinya model mampu menjelaskan fenomena terkait dengan variabel yang diteliti. Oleh karena itu model dapat dikatakan sangat baik atau model memiliki nilai prediktif yang sangat baik dan dapat digunakan untuk pengujian hipotesis. Nilai *F Square* memperlihatkan kontribusi variabel kepemimpinan terhadap kinerja organisasi kategori sedang, kontribusi variabel kepemimpinan terhadap komitmen organisasi, integritas terhadap kinerja organisasi, dan integritas terhadap komitmen organisasi kategorinya lemah.

Tabel 3. Ringkasan Path Coefficients Hasil Uji Pengaruh Antar Dimensi pada Variabel

| Dimensi | Original Sampel (O) | T Statistic | P Value |
|--|---------------------|-------------|---------|
| Affective Commitment -> Akuntabilitas | 0,390 | 2,608 | 0,009 |
| Idealized Influence -> Kejujuran | 0,584 | 2,023 | 0,044 |
| Individualized Consideration -> Continuance Commitment | 0,399 | 2,564 | 0,011 |
| Individualized Consideration -> Kualitas Layanan | 0,451 | 2,757 | 0,006 |
| Individualized Consideration -> Produktivitas | 0,387 | 2,342 | 0,020 |
| Inspirational Motivation -> Continuance Commitment | 0,648 | 2,371 | 0,018 |
| Inspirational Motivation -> Responsivitas | 0,629 | 1,979 | 0,048 |
| Konsistensi -> Continuance Commitment | 0,345 | 2,046 | 0,041 |

Sumber Data Diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 3. menunjukkan bahwa :

1. Dimensi *Affective Commitment* pada variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap dimensi Akuntabilitas pada variabel kinerja organisasi sebesar 0,390
2. Dimensi *Idealized Influence* pada variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap dimensi kejujuran pada variabel integritas sebesar 0,584
3. *Individualized Consideration* pada variabel Kepemimpinan berpengaruh

- terhadap dimensi *Continuance Commitment* pada variabel komitmen organisasi sebesar 0,399
4. Dimensi *Individualized Consideration* pada variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap dimensi Kualitas Layanan pada variabel kinerja organisasi sebesar 0,451
5. Dimensi *Individualized Consideration* pada variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap dimensi

- Produktivitas pada variabel kinerja organisasi sebesar 0,387
6. Dimensi *Inspirational Motivation* pada variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap dimensi *Continuance Commitment* pada variabel komitmen organisasi sebesar 0,648
 7. Dimensi *Inspirational Motivation* pada variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap dimensi Responsivitas pada variabel kinerja organisasi sebesar 0,629
 8. Dimensi Konsistensi pada variabel integritas berpengaruh terhadap *Continuance Commitment* pada variabel kinerja organisasi sebesar 0,345

Tabel 4. Hasil uji antar variabel

| Hipotesis | Pengaruh | Path Coefficient | T statistik | P value | Hasil |
|-----------|---|------------------|-------------|---------|----------|
| H1 | Kepemimpinan -> Kinerja Organisasi | 0,380 | 3,273 | 0,001 | Diterima |
| H2 | Integritas -> Kinerja Organisasi | 0,244 | 2,208 | 0,028 | Diterima |
| H3 | Komitmen Organisasi -> Kinerja Organisasi | 0,310 | 3,059 | 0,002 | Diterima |
| H4 | Kepemimpinan -> Komitmen Organisasi | 0,212 | 1,712 | 0,088 | Ditolak |
| H5 | Integritas -> Komitmen Organisasi | 0,272 | 2,543 | 0,011 | Diterima |

Sumber Data Diolah (2018)

Nilai T statistik sebesar 1,96 sebagai dasar pengambilan keputusan yaitu hipotesis diterima bila T statistik > 1,96 dan hipotesis ditolak bila T statistik < 1,96. Untuk nilai

signifikansi pada P value, jika P values < 0,05 maka hipotesis diterima dan jika P values > 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 5. Rangkuman Uji Variabel Intervening

| Variabel | Indirect Effect | Total Effect | VAF | Keterangan |
|------------------------------------|-----------------|--------------|--------|-----------------|
| Integritas -> Kinerja Organisasi | 0,085 | 0,328 | 25,9% | Mediasi parsial |
| Kepemimpinan -> Kinerja Organisasi | 0,066 | 0,446 | 14,17% | Mediasi kecil |

Sumber Data Diolah (2018)

1. *Path coefficient* pengaruh langsung Integritas terhadap Kinerja Organisasi sebesar 0,244 (tabel 4), *path coefficient* pengaruh tidak langsung Integritas terhadap Kinerja Organisasi melalui Komitmen Organisasi sebesar 0,085 (tabel 5) dan pengaruh totalnya sebesar 0,328 (tabel 5). Dengan ini dapat diketahui bahwa pengaruh langsung Integritas terhadap Kinerja Organisasi lebih besar daripada pengaruh tidak langsung Integritas terhadap Kinerja Organisasi melalui Komitmen Organisasi (0,244 > 0,085).
2. *Path Coefficient* pengaruh langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi sebesar 0,380 (tabel 4), *path coefficient* pengaruh tidak langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi melalui Komitmen Organisasi sebesar 0,066 (tabel 5) dan pengaruh

totalnya sebesar 0,446 (tabel 5). Dengan ini dapat diketahui bahwa pengaruh langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi lebih besar daripada pengaruh tidak langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi melalui Komitmen Organisasi ($0,380 > 0,066$)

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian Pengaruh Kepemimpinan dan Integritas Terhadap Kinerja Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Komisi Pemberantasan Korupsi), menggunakan metode analisis Structural Equation Modelling (SEM) dengan tehnik statistika multivarian berbasis varian PLS untuk menguji hipotesis, diperoleh hasil sebagai berikut:

1) Kepemimpinan di KPK berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi. Hasil penelitian ini memperkuat hipotesis penelitian terdahulu dari Mutahar et al (2015) yaitu kepemimpinan telah ditekankan sebagai salah satu pengaruh paling penting pada inovasi organisasi, alasannya adalah bahwa para pemimpin dapat secara langsung memutuskan untuk memperkenalkan ide-ide baru ke dalam organisasi, menetapkan tujuan tertentu, dan mendorong inisiatif inovasi dari bawahan. Banyak penelitian telah menyimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Sejumlah studi komparatif yang dilakukan oleh peneliti juga telah membuktikan bahwa perilaku kepemimpinan memiliki hubungan positif dengan efektivitas dalam berbagai pengaturan organisasi. Hal ini juga berkesesuaian dengan penelitian Khoza et al (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah strategi

yang dapat dilakukan oleh organisasi untuk mempengaruhi kinerja organisasi secara positif dan kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan dampak pada kinerja karyawan, dan kemudian kinerja organisasi.

- 2) Integritas di KPK berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi. Integritas di KPK merupakan pondasi untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal diseluruh unit organisasi dan menjadi pokok terbentuknya kerjasama yang solid dalam tubuh organisasi. Hal ini memperkuat hipotesis penelitian terdahulu dari Erina et al (2012) terjadi pengaruh yang positif antara integritas dengan kinerja. Artinya semakin baik integritas, maka akan menaikkan kinerja. Hasil ini memberikan gambaran bahwa melaksanakan prinsip integritas dalam pelaksanaan tugas akan membantu tercapainya suatu tujuan organisasi yang positif untuk menghasilkan kinerja yang diharapkan. Dalam penelitian Gea (2014) juga disebutkan dalam dunia kerja, wujud kepemilikan integritas diri itu muncul dalam bentuk kinerja atau hasil kerja baik, dan untuk dapat menghasilkan kinerja baik di organisasi, seseorang harus memiliki dalam dirinya kemampuan-kemampuan seperti, jujur, berani, berdaya juang, membangun hubungan baik, pandai mengorganisasikan diri sendiri, teratur, dan terencana dengan baik.
- 3) Komitmen Organisasi di KPK berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi. Hasil penelitian ini memperkuat hipotesis penelitian terdahulu dari Baisary (2013) yang menyatakan bahwa terjadi pengaruh yang positif antara komitmen organisasi dengan kinerja. Artinya komitmen dalam pelaksanaan tugas sangat penting untuk membantu tercapainya suatu tujuan organisasi yang positif dan menghasilkan kinerja yang diharapkan.

Hal ini juga berkesesuaian dengan penelitian Safitri (2014) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Komitmen organisasi akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja suatu pekerjaan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen seorang terhadap organisasi, maka kinerja organisasi akan semakin baik.

- 4) Kepemimpinan di KPK kurang berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hipotesis ini didukung penelitian terdahulu dari Ghoniyah dan Surip (2011) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh pada komitmen organisasi, karena belum ada indikator kepemimpinan yang jelas untuk mempengaruhi komitmen karyawan. Hal ini berarti kepemimpinan yang ada belum mampu meningkatkan komitmen karyawan, perlu adanya parameter yang jelas untuk mengukur tingkat keberhasilan dalam menciptakan komitmen karyawan secara optimal, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja. Dalam Morrow et al. (1988) berpendapat bahwa komitmen terbangun bila masing-masing individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi, yaitu: pemahaman atau penghayatan dari tujuan perusahaan (*identification*), perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan (*involvement*), pekerjaan adalah menyenangkan, perasaan loyal (*loyalty*), perusahaan adalah tempat kerja dan tempat tinggal. Jadi, komitmen dapat terbangun dari individu-individu yang bersangkutan, bukan atas dasar pengaruh atau paksaan dari orang lain termasuk pimpinan.
- 5) Integritas di KPK berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hasil penelitian ini

memperkuat hipotesis penelitian terdahulu dari Yang et al (2014) yang menyatakan bahwa integritas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Integritas pimpinan dicapai dengan keselarasan antara kata-kata dan perbuatan mereka sehingga dapat meningkatkan perilaku kepemimpinan dan secara efektif mempengaruhi karyawan dan meningkatkan komitmen afektif mereka kepada organisasi, kinerja organisasi dapat ditingkatkan, dan reputasi sebagai pemimpin organisasi dapat dijaga.

- 6) Komitmen Organisasi sebagai pemediasi pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi di KPK. Hasil penelitian ini memperkuat hipotesis penelitian terdahulu dari Nurdin dan Rohendi (2016) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Dengan demikian tinggi rendahnya kinerja karyawan dijelaskan oleh gaya kepemimpinan transformasional yang mampu dimediasi oleh komitmen organisasi
- 7) Komitmen Organisasi sebagai pemediasi pengaruh antara Integritas terhadap Kinerja Organisasi di KPK. Hasil penelitian ini memperkuat hipotesis penelitian terdahulu dari Leroy et al (2011) yang menyatakan bahwa integritas perilaku pemimpin terkait dengan dengan kinerja dan, sepenuhnya dimediasi melalui komitmen organisasional afektif. Melalui komitmen organisasional afektif membantu kita memahami bagaimana integritas dapat ditegakkan dan dijaga.

Penutup

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan di KPK berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi, integritas di KPK berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi, komitmen organisasi di KPK berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi, kepemimpinan di KPK kurang berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, integritas berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di KPK, komitmen organisasi memediasi pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja organisasi di KPK dan komitmen organisasi memediasi pengaruh antara integritas terhadap kinerja organisasi di KPK

Disarankan kepada KPK dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi, maka perlu diperkuat faktor kepemimpinan yang berintegritas, jujur, konsisten, produktif, dan responsive terhadap layanan masyarakat sehingga dapat menjadi contoh dan tauladan bagi semua pegawai. Selain itu juga perlu ditingkatkan pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi kepada strategi pengembangan dan mempertahankan talenta (*create and retain talent*) serta penguatan dan pengembangan sistem teknologi, informasi dan komunikasi agar mampu mendorong peningkatan capaian kinerja organisasi. Dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi, maka perlu dijaga akuntabilitas organisasi, dimana kebijakan dan kegiatan organisasi dilakukan transparan dan tepat sasaran, berkesesuaian dengan penyelenggaraan pelayanan dan nilai-nilai yang ada di masyarakat serta dapat dipertanggung jawabkan. Selain itu keadilan dan kepuasan kerja pegawai agar komitmen dan loyalitas pegawai tetap terjaga, keamanan kerja dan pegawai harus diberikan perhatian khusus karena organisasi mempunyai tingkat resiko keamanan yang tinggi dan keteliban pegawai melalui wadah pegawai dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kebijakan organisasi perlu ditingkatkan, karena hal tersebut merupakan bagian dari komitmen pegawai untuk memperbaiki organisasi

Daftar Pustaka

- Amann, Wolfgang dan Agata Stachowic Stanusch, (2013). *Integrity in Organizations: Building the Foundations for Humanistic Management*. Palgrave Macmillan, UKriau
- Ariani, Komang Gunayanti dan I Dewa Nyoman Badera, (2015). “Pengaruh Integritas, Obyektifitas, Kerahasiaan, Dan Kompetensi Pada Kinerja Auditor Inspektorat Kota Denpasar” *E-jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 10.1, hal 182-198
- Baisary ,Rizky Pasca (2013). “Pengaruh Integritas, Obyektivitas, Kerahasiaan, Kompetensi, dan Komitmen terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sulawesi Tengah”, *e-Jurnal Katalogis*, Volume I Nomor 1, hlm 124-135.
- Colquitt, Lepine, Wesson. (2009). *Organizational Behavior : Improving Performance and Commitment in the Workplace*, McGraw Hill International Edition.
- Erina ,Cut dan Darwanis Basri Zein (2012). “Pengaruh Integritas, Objektivitas, Kerahasiaan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (Studi Pada Inspektorat Aceh)”, *Jurnal Akuntansi Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala*, Volume 2, No1, pp. 15- 27.
- Fauzi, S. E., & Saluy, A. B. (2021). Comparative Analysis of Financial Sustainability Using the Altman Z-Score, Springate, Zmijewski and Grover Models for Companies Listed at Indonesia Stock Exchange Sub-Sector Telecommunication Period 2014–2019, *Journal of Economics and Business Vol.4, No.1, 2021: 57-78*
- Gea , Antonius Atosökhi (2014). “Integritas Personal dan Kepemimpinan Etis”. *Jurnal Humanoira Binus*, Vol.5 No.2 Oktober 2014: 950-959.
- George, Jennifer M. & Gareth R. Jones. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Sixth Edition, Prentice Hall, New Jersey.
- Ghonyiah, Nunung dan Masurip (2011), “Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen”, *Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol. 2, No. 2, pp: 118-129
- Goleman, Daniel, (2012). *Emotional Intelligence*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Kemalasari, N., & Saluy, A. B. Kemalasari, N., & Saluy, A. B. *Saudi Journal of Humanities*
- Kemalasari, N., & Saluy, A. B.(2018),The Effect of Human Capital, Structural Capital and Relation Capital on Company Performance, *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences (SJHSS) ISSN 2415-6256,Vol-3,Iss-5 (May, 2018): 642-650*
- Khoza ,Nokwanda; Nishika Chetty dan Anis Mahomed Karodia. (2016). “Impact Of Leadership Style On Employee Performance In The Forensic Science Laboratory Of The South African Police Service In Amanzimtoti, *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, Vol. 6, No.1.
- Laporan Akuntabilitas Kinerja 2017 (2018), Komisi Pemberantasan Korupsi, Tim Penyusun Laporan Kinerja KPK 2017, Jakarta
- Laporan Tahunan 2017 (2018), Komisi Pemberantasan Korupsi, Tim Penyusun Laporan Tahunan KPK 2017, Jakarta.
- Leroy, Hannes ; Michael E Palanski, dan Tony Simons, (2011). “Authentic

- Leadership and Behavioral Integrity as Drivers of Follower Commitment and Performance”. *Journal of Business Ethics*, 107: pp 255–264.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior*, McGraw-Hills, New York.
- Masydzulhak, Ali, H., & Anggraeni, L. D. (2016). “The Influence of work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance and Organizational Commitment Satisfaction as an Intervening Variable in PT. Asian Isuzu Casting Center”, *Journal of Research in Business and Management*, 4(10), 1–10.
- Mutahar Amena Y; Amran Md Rasli dan Basheer M Al-Ghazali . (2015). “Relationship of Transformational Leadership, Organizational Learning and Organizational Performance”, *International Journal of Economics and Financial Issues*, 2015, 5 (Special Issue) 406-411.
- Newstrom, John W, (2011). *Organizational Behavior, Human Behavior at Work*, McGraw-Hills Companies, New York.
- Nuryanto, U. W., Mz, M. D., Sutawidjaya, A. H., & Saluy, A. B. (2020). The Impact of Social Capital and Organizational Culture on Improving Organizational Performance. *International Review of Management and Marketing*, 10(3), 93-100.
- Nurdin, Sahidillah dan Acep Rohendi (2016). “Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Komitmen Organisasi”, *Ecodemica*, Vol. IV No.1.
- Pemerintah Provinsi Riau. (2017). *Konsepsi Integritas*, Modul Diseminasi Gugus Depan Integritas, Riau
- Pramudena, Sri Marti; Saluy, A. B.; Kemalasar, Novawiguna; Pakri Fahmi, (2020). THE EFFECT OF INTELLECTUAL CAPITAL WITH THE COMPONENTS OF HUMAN CAPITAL AND SATISFICATION ON THE COMPANIES' PERFORMANCE IN JAKARTA, *JOURNAL OF CRITICAL REVIEWS*, VOL 7, ISSUE 19, 2020
- Priansa, Donni Juni. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*, CV Pustaka Setia, Bandung
- Prawirosentono, Suryadi. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat menuju Organisasi Kompetitif dalam Perdagangan Bebas Dunia*, BPFE, Yogyakarta
- Risman, A., Sulaeman, A., Silvatika, B., Siswanti, I. (2020). The Moderating Effects of Economic Growth on the Relationships Between Related Party Transactions, Profitability, Audit Committee and Firm's Value. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, Vol 9, No 4: 719-728
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge, (2013). *Organizational Behavior*, 15th Edition, Pearson, New Jersey
- Safitri, Devi (2014). “Pengaruh Independensi Auditor Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris : Kantor Akuntan Publik Pekanbaru, Batam, dan Medan)” *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 11, No. 2, hal 339 – 351
- SALUY, A. B., PRAWIRA, B., & BUNTARAN, D. F. A. A. (2019) *The Influence of Leadership, Working Culture, and Working Environment for the Ministry of Administrative Reform and Bureaucracy*, *International Journal of Business and Economic Affairs*, 4(5), 224-234
- Saluy, A. B. (2018, November). Recruitment and profitability management (case study of primary sector companies listed on Indonesia Stock Exchange 2007-2016).

- In *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering* (Vol. 453, No. 1, p. 012066). IOP Publishing.
- Saluy, A. B., Sujatmika, D., & Kemalasari, N. (2019). *Scholars Journal of Arts, Humanities and Social Sciences. Work*, 10(33), 3.
- Schein, Edgar H, 2010. *Organizational Culture and Leadership*, 4th Edition, Jossey-Bass, USA
- Setiawan , Bahar Agus dan Abd Muhith. (2013). *Transformasiomal Leadership*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sudarmanto (2009), *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi*. Pustaka Pelajar. Jogjakarta
- Surjadi. (2009). *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*, PT. Refika Adi Tama, Bandung.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dalam. Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Yang ,Feng-Hua; You-Shiun Tsai dan Wei-Shun Liao. (2014). “Examining The Mechanisms Linking Behavioral Integrity And Affective Commitment: The Mediating Role Of Charismatic Leadership”, *The International Journal of Organizational Innovation*, Vol 6 Num 3.
- Yukl, Gary. (2010). “*Leadership in Organizations*”, Seventh Edition, Prentice Hall, New Jersey
- Yulianti, Wuryanti. (2015). “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas Perilaku dan Kepercayaan Terhadap Pimpinan Dalam Peningkatan Kinerja SDM (Studi BLHKP, BKPPD dan BPMP Kabupaten Konawe Selatan, Provinsi Sulawesi Tenggara)” *Jurnal Online Mahasiswa UNNISULA* Vol. 2, No.1, hal 282-300.
- Wati, Lela Nurlela. (2017). *Metodologi Penelitian Terapan*, Mujahid Press, Bandung