

## PERANAN INTEGRITAS DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA

M. Sandi Prasetyo<sup>1</sup>, Siska Adinda Prabowo Putri<sup>2</sup>  
Fakultas Psikologi Universitas AKI  
521220081@student.unaki.ac.id

### *Abstract*

*This research aims to empirically test the relationship between integrity and organizational commitment to performance. The sample used was 108 members of the Ditreskrimsus Polda Jateng. The sampling technique used is simple random sampling. The analysis used is multiple regression analysis. This employee performance variable is measured using the Individual Working Performance (IWPQ) scale from Koopmans. The integrity variable is measured using a Likert scale which is based on Rogers' theory of integrity aspects, including honesty, steadfastness, self-control and self-esteem. The organizational commitment variable is also measured using a Likert scale based on Allen & Meyer's theory of affective commitment, rational commitment and normative commitment. Based on the research results, the first result was obtained; There is a correlation between integrity and organizational commitment to performance. Second; Integrity does not affect performance. Third; Organizational commitment has a positive and very significant effect on performance. The coefficient of determination value in this research is shown by the value  $R^2 = 0.132$  or 13.2%, which means that integrity and organizational commitment influence performance by 13.2% and the remaining 86.8% is influenced by other factors.*

**Keywords:** *Performance, Integrity, Organizational Commitment*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan antara integritas dan komitmen organisasi terhadap kinerja. Adapun sampel yang digunakan adalah anggota Ditreskrimsus Polda Jateng berjumlah 108 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling*. Analisa yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Variabel kinerja karyawan ini diukur dengan menggunakan skala *Individual Working Performance* (IWPQ) dari Koopmans. Variabel integritas diukur dengan menggunakan skala likert yang didasarkan pada teori aspek – aspek integritas dari Rogers antara lain jujur, teguh, memiliki kontrol diri dan harga diri. Variabel komitmen organisasi juga diukur dengan menggunakan skala likert yang didasarkan pada teori Allen & Meyer komitmen afektif, komitmen rasional, dan komitmen normatif. Berdasarkan hasil penelitian y diperoleh hasil Pertama; Terdapat korelasi antara integritas dan komitmen organisasi terhadap kinerja. Kedua; Integritas tidak mempengaruhi kinerja. Ketiga; Komitmen organisasi berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kinerja. Adapun nilai koefisien determinasi pada penelitian ini ditunjukkan dengan nilai  $R^2 = 0,132$  atau 13,2% yang berarti integritas dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja sebesar 13,2% dan sisanya 86,8% dipengaruhi faktor lainnya.

**Kata Kunci:** *Kinerja, Integritas, Komitmen Organisasi*

## PENDAHULUAN

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) merupakan suatu lembaga yang mendapatkan tugas dan wewenangnya berdasarkan sistem ketatanegaraan Indonesia untuk menjaga keamanan negara dan menegakkan hukum yang berlaku dalam wilayah Negara Republik Indonesia. Organisasi Polri disusun secara berjenjang dari tingkat pusat sampai tingkat daerah berdasarkan daerah hukum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Salah satu organisasi Polri ditingkat daerah yaitu Polda (Peraturan Presiden Nomor 52 tahun 2010). Polda bertugas menyelenggarakan tugas Polri pada tingkat provinsi termasuk di Jawa Tengah. Dalam menjalankan tugasnya tidaklah mudah berhadapan dengan masyarakat, Polisi dihadapkan pada tanggung jawab yang besar. Mendapatkan kepercayaan dari masyarakat merupakan hal yang sulit di dapat, karena memerlukan proses terutama adanya komunikasi dan kontak sosial, waktu serta kemauan masing-masing anggota polisi. Masyarakat masih mengharapkan peningkatan peran dan tugas Polisi sebagai pengayom, pelindung, dan pelayanan masyarakat serta sebagai penegak hukum yang bersih.

Direktorat Reserse Kriminal Umum Kepolisian Daerah Jawa Tengah (Ditreskrimum Polda Jateng) yang beralamat di Jl. Pahlawan No 1 Semarang, merupakan badan pemerintahan yang bertugas memberikan pelayanan prima kepada masyarakat secara profesional, proporsional, prosedural dan akuntabel dalam proses penyidikan dan penyelidikan tindak pidana umum. Masih kurangnya upaya manajemen pengelolaan sumber daya dan operasional di Ditreskrimum Polda Jateng yang menyebabkan masih terjadinya penyimpangan sehingga menurunkan kepercayaan masyarakat (*Public Trust*) terhadap Ditreskrimum Polda Jateng.

Menurut Sukmana & Indarto (2018), salah satu indikator kinerja Ditreskimum Polda Jateng yang belum mencapai optimal adalah masih banyaknya kasus yang belum terselesaikan dengan baik. jumlah laporan pidana yang masuk pada tahun 2015 – 2016 mengalami penurunan. Pada tahun 2015 laporan pidana sebanyak 10.371 kasus sementara di tahun 2016 laporan pidana yang masuk 8.734 kasus, Namun tabel juga menunjukkan persentase penyelesaian kasus yang tidak sebanding dengan laporan kasus, pada tahun 2015 laporan tindakan kasus terselesaikan

sebanyak 57,87%, pada tahun 2016 mengalami penurunan 53,08%. Penurunan kinerja dalam penyelesaian tindak pidana ini tidak terlepas beberapa faktor yang mempengaruhinya diantaranya kepemimpinan, integritas dan kepuasan kerja dari anggota.

Adapun salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja anggota polri adalah faktor integritas. Menurut Gea (2014), integritas adalah sesuatu yang terkait langsung dengan individu, bukan dengan kelompok atau organisasi. Orang yang memiliki integritas adalah orang yang bisa diandalkan, dipercaya, dan diteladani. Integritas merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja dari Aparat kepolisian. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Permatasari, et al (2016), dan Humaira, et al (2020), mengemukakan bahwa integritas serta pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian lainnya yaitu Setiastuti et al (2022), Pratiwi & Fadila (2021), Wahyuni (2020), Esti et al (2019) juga mengemukakan bahwa integritas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti semakin tinggi tingkat integritas yang dimiliki para anggota maka semakin tinggi kinerja yang akan di capai. Namun hasil yang berbeda didapatkan pada penelitian yang dilakukan Arini (2010) yang menunjukkan bahwa integritas tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja.

Mulyadi (2002), menyatakan bahwa integritas adalah suatu elemen karakter yang mendasari timbulnya pengakuan profesional. Integritas merupakan kualitas yang mendasari kepercayaan publik dan merupakan patokan (*benchmark*) bagi anggota dalam menguji semua keputusan yang diambilnya. Integritas mengharuskan seorang anggota untuk, antara lain, bersikap jujur dan berterus terang tanpa harus mengorbankan rahasia penerima jasa, pelayanan dan kepercayaan publik tidak boleh dikalahkan oleh keuntungan pribadi. Adapun permasalahan integritas diri yang dimiliki anggota Ditreskrimsus Polda Jateng, peneliti lihat masih ada oknum anggota yang belum jujur dalam mengakui kesalahannya jika melakukan kode etik serta ada anggota yang masih membicarakan hal-hal yang menyangkut kasus rahasia di tempat umum sehingga hal ini diasumsikan bahwa masih kurangnya integritas dari anggota Ditreskrimsus dalam bekerja sehingga menimbulkan kontraproduktif pada kinerja di Ditreskrimsus Polda Jateng. Bila nilai-nilai integritas tidak tercermin pada perilaku penyelenggara Negara (Polri) dalam melaksanakan tugas-tugasnya, maka marwah pemerintah di mata masyarakat menjadi turun, masyarakat tidak lagi percaya kepada

pemerintah khususnya Polri, apa yang disampaikan dan diwajibkan oleh pemerintah tidak lagi didengar oleh masyarakat, sehingga berpotensi menimbulkan krisis kepercayaan dan *chaos*, yang pada akhirnya juga bisa berdampak pada terjadinya krisis keamanan dan krisis ekonomi.

Faktor kedua yang diasumsikan mampu mempengaruhi kinerja anggota adalah komitmen organisasi. Rakhmanto et al (2021) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawannya. Astuti (2022) dan Harianja et al (2022) juga mengemukakan bahwa komitmen organisasi secara langsung maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja. Ariyani & Sugiyanto (2020) mengemukakan bahwa komitmen afektif, komitmen berkelanjutan serta komitmen normatif, ketiganya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Adapun komitmen normatif memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan. Namun disisi lain, Purwati & Wijaya (2019) mengemukakan bahwa meski integritas dapat mempengaruhi kinerja karyawan namun komitmen organisasi yang dimiliki individu tidak mampu mempengaruhi kinerja karyawan. (Suhardi et al., 2021) juga mengemukakan bahwa komitmen organisasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun tujuan penelitian ini untuk menguji dan menganalisa secara empiris hubungan antara integritas dan komitmen organisasi terhadap kinerja pada anggota Ditreskrimsus Polda Jateng.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bersifat kuantitatif korelasional. Pada variabel kinerja diukur dengan menggunakan skala *Individual Working Performance* (IWPQ) yang didasarkan pada teori (Koopmans, 2014) terdiri dari tiga aspek yaitu *task performance* (Kinerja Tugas), *Contextual Performance* (Kinerja Kontekstual) dan *Counterproductive Work Behavior* (Perilaku Kerja Kontraproduktif) dengan total 18 aitem. Variabel integritas ini diukur dengan menggunakan skala likert yang didasarkan pada teori aspek – aspek integritas antara lain jujur, teguh, memiliki kontrol diri dan harga diri. Teori ini peneliti ambil dengan didasarkan pada teori Rogers (1961) yang peneliti susun sendiri dengan 12 aitem. Variabel komitmen organisasi ini diukur dengan menggunakan skala likert yang didasarkan pada teori aspek - aspek komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen rasional, dan komitmen normatif. Teori ini peneliti ambil dari teori Allen & Meyer (1990) yang

skalanya peneliti susun sendiri dengan 24 aitem. Sampel yang digunakan adalah anggota Ditreskrimsus Polda Jateng berjumlah 108 orang. Teknik pengambilan sampel diambil dengan menggunakan teknik *simple random sampling*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Hasil uji korelasi item total pada variabel kinerja berkisar antara 0,408 – 0,754. Berdasarkan 18 aitem yang dianalisis, kesemua aitemnya memiliki daya beda yang baik. Koefisien reliabilitas dengan formulasi *Alpha Cronbach* sebesar 0,918. Hasil uji korelasi item total pada variabel integritas berkisar antara 0,401 – 0,737. Berdasarkan 12 aitem yang dianalisis, hanya ada satu nomor yang gugur yaitu nomor dua. Koefisien reliabilitas dengan formulasi *Alpha Cronbach* sebesar 0,867. Hasil uji korelasi item total pada variabel komitmen organisasi berkisar antara 0,443 – 0,705. Berdasarkan 12 aitem yang dianalisis, kesemua aitemnya memiliki daya beda yang baik. Koefisien reliabilitas dengan formulasi *Alpha Cronbach* sebesar 0,937.

Adapun hasil uji normalitas dengan menggunakan *kolmogorov smirnov test* diperoleh nilai *exact sig* lebih besar dari 5%, di mana dengan menggunakan uji *kolmogorov smirnov test* pada variabel kinerja memiliki nilai  $KS-Z = 0,071$  ( $p > 5\%$ ); variabel integritas nilai  $KS-Z = 0,162$  ( $p > 5\%$ ); variabel komitmen organisasi nilai  $KS-Z = 0,109$  ( $p > 5\%$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa kesemua variabel dalam penelitian ini terdistribusi secara normal. Adapun pada uji heteroskedastisitas juga diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi disemua variabel lebih besar dari 5%, dimana variabel integritas memiliki  $sig = 0,407$  ( $p > 5\%$ ); variabel komitmen organisasi memiliki  $sig = 0,363$  ( $p > 5\%$ ). Semua variabel memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 5% maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel tidak terjadi heteroskedastisitas. Variabel integritas dan komitmen organisasi memiliki nilai *tolerance* = 0,765 dan nilai *VIF* = 1,307 yang berarti bahwa seluruh variabel pada penelitian ini memiliki nilai *VIF* kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,01 dan dapat disimpulkan dengan tegas bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas pada seluruh variabelnya.

Uji kelayakan model dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi layak atau tidak untuk digunakan. Bila nilai signifikansi lebih kecil dari 5% maka model yang digunakan pada penelitian ini adalah layak (fit). Pada Model ini menunjukkan

bahwa nilai  $F = 9,486$  dengan  $\text{sig} = 0,000$  ( $p < 5\%$ ) ini berarti bahwa model regresi ini layak (fit) untuk digunakan dalam pengujian hipotesis lebih lanjut atau dengan kata lain bahwa variabel integritas dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja anggota. Adapun nilai koefisien determinasi pada penelitian ini ditunjukkan dengan nilai  $R^2 = 0,132$  atau 13,2%. Selanjutnya, pada pengujian hipotesis minor satu ditunjukkan dari nilai  $t = -0,925$  ( $p > 5\%$ ) yang berarti integritas tidak mempengaruhi kinerja anggota Ditreskrimsus Polda Jateng. Pengujian hipotesis minor dua ditunjukkan dengan nilai  $t = 4,171$  ( $p < 1\%$ ) yang berarti komitmen organisasi berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kinerja.

### **Pembahasan**

Terdapat hubungan yang signifikan antara integritas dan komitmen. Berdasarkan hasil statistik yang menunjukkan nilai  $F = 9,486$  dengan  $\text{sig} = 0,000$  ( $p < 5\%$ ) yang berarti variabel integritas dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja anggota, hal ini membuktikan bahwa hipotesis pertama diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan Rakhmanto, et al (2021), Prameswari & Nazar (2015) yang mengemukakan bahwa integritas dan komitmen organisasi bersama-sama mempengaruhi kinerja. Kinerja anggota Ditreskrimsus Polda Jateng pada penelitian ini tergolong tinggi yang ditunjukkan dengan nilai mean empiris = 145,16; mean hipotetik = 54 dan standar deviasi hipotetik = 12. Tingginya kinerja anggota Ditreskrimsus ini dapat diartikan bahwa hasil kerja yang dicapai oleh anggota Ditreskrimsus dalam melakukan tugas atau pekerjaannya menghasilkan kualitas maupun kuantitas yang sangat baik sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Terdapat hubungan positif antara integritas dengan kinerja. Berdasarkan hasil statistik diperoleh nilai  $t = -0,925$  ( $p > 5\%$ ) yang berarti integritas tidak mempengaruhi kinerja anggota Ditreskrimsus Polda Jateng, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua ditolak. Hasil penelitian ini ternyata tidak sejalan dengan Permatasari, et al (2016), Humaira, et al (2020), Setiastuti, et al (2022), Pratiwi & Fadila (2021), Wahyuni (2020), Esti, et al (2019) yang mengemukakan bahwa integritas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini ternyata justru sejalan dengan Devi, et al (2022), Yurianti & Butar Butar (2021), Yulianti & Wuryanti, (2020), yang mengemukakan bahwa integritas tidak berkorelasi

dengan kinerja. Integritas yang tinggi dari anggota Ditreskrimsus yang menurut Zainuri (2017), ditunjukkan menjadi tiga hal yaitu konsistensi, kejujuran, dan keberanian. Tidak mempengaruhi kinerja mereka dalam memberikan yang terbaik kepada organisasi. Hal ini ditunjukkan dengan tingginya integritas anggota yaitu 92,2% yang berarti kejujuran, ketulusan, dan kesediaan anggota dalam memegang teguh standar moral yang tinggi disetiap tindakan yang dilakukannya sangat baik. Dalam meningkatkan integritas tidak hanya dibutuhkan integritas saja namun juga harus bersama – sama dengan komitmen anggota dalam bekerja.

Terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dengan kinerja. Berdasarkan hasil statistik diperoleh nilai  $t = 4,171$  ( $p < 1\%$ ) yang berarti komitmen organisasi berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan Rakhmanto, et al (2021) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawannya. Astuti (2022) dan Harianja, et al (2022) juga mengemukakan bahwa komitmen organisasi secara langsung maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja. Ariyani & Sugiyanto (2020) mengemukakan bahwa komitmen afektif, komitmen berkelanjutan serta komitmen normatif, ketiganya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Adapun kategori variabel komitmen organisasi pada penelitian ini juga tergolong tinggi (96,9%) yang ditunjukkan dengan nilai mean empiris = 106,05; mean hipotetik = 72; standar hipotetik = 16. Tingginya komitmen organisasi ini dapat diartikan bahwa anggota Ditreskrimsus memiliki keinginan yang tinggi untuk ingin tetap menjadi anggota organisasi, percaya dan menerima tujuan organisasi, dan siap sedia untuk berusaha demi kepentingan organisasi.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh beberapa hasil sebagai berikut: Pertama; terdapat korelasi antara integritas dan komitmen organisasi terhadap kinerja. Kedua; Integritas tidak mempengaruhi kinerja. Ketiga; Komitmen organisasi berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kinerja. Adapun nilai koefisien determinasi pada penelitian ini ditunjukkan dengan nilai  $R^2 = 0,132$  atau 13,2% yang berarti integritas dan komitmen organisasi mempengaruhi

kinerja sebesar 13,2% dan sisanya 86,8% dipengaruhi faktor lainnya, seperti : kepuasan kerja, profesionalisme, pertukaran pemimpin-anggota, kepemimpinan transformasional, kemampuan, usaha dan dukungan, motivasi, retensi SDM dan pengembangan karir.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini tingkat kinerja anggota Ditreskrimsus Polda Jateng sudah sangat baik sehingga perlu dipertahankan agar kinerja yang sudah baik tersebut dapat digunakan untuk pengembangan karir individu ybs. Adapun untuk tingkat integritas anggota yang terlihat masih rendah, maka anggota dapat melatih diri dengan selalu menepati setiap janji yang dibuat, memikirkan konsekuensi dari setiap tindakan yang dibuat sehingga anggota dapat memikirkan dengan baik tindakan yang akan dibuat, melatih kebiasaan bertanggung jawab, jujur, serta berani mengeluarkan pendapat

Bagi peneliti selanjutnya maka dapat mengaitkan variabel kinerja dengan variabel lainnya seperti: kepuasan kerja, profesionalisme, pertukaran pemimpin-anggota, kepemimpinan transformasional, kemampuan, usaha dan dukungan, motivasi, retensi SDM dan pengembangan karir.

### **DAFTAR RUJUKAN**

- Arini, T. F. (2010). Pengaruh Persepsi Auditor Internal atas Kode Etik terhadap Kinerja Auditor Internal: Studi Pada Auditor di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
- Ariyani, R. P. N., & Sugiyanto, E. K. (2020). Pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan (Studi Perusahaan BUMN X di Semarang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 2(2). <https://doi.org/10.31599/jmu.v2i2.772>
- Astuti, D. (2022). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2). <https://doi.org/10.56127/jaman.v2i2.181>
- Esti, Padmowiharjo, S., & Tabroni. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui integritas sebagai variabel intervening pada Karyawan Bank BNI Cabang Rawamangun. *Jurnal Ekobisman*, 4(1). <https://journal.univpancasila.ac.id/index.php/ekobisman/article/view/868>

- Gea, A. A. (2014). Integritas personal dan kepemimpinan etis. *Humaniora*, 5(2). <https://doi.org/10.21512/humaniora.v5i2.3197>
- Harianja, N., Kusumapraja, R., & Wekadigunawan, C. (2022). Pengaruh motivasi, self efficacy, dan komitmen karyawan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Hermina Depok. *Jurnal Health Sains*, 3(1). <https://doi.org/10.46799/jhs.v3i1.398>
- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh integritas dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3). <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- Koopmans, L. (2014). Measuring individual work performance.; Identifiying and selecting indicators. 48(2), 229-238. <https://doi.org/10.3233/wor-131659>
- Mulyadi. (2002). *Auditing. Edisi keenam*. Salemba Empat. Jakarta
- Permatasari, F. A., Sulindawati, N., & Sujana, E (2016). Pengaruh komitmen profesi, integritas, objektivitas, kompetensi, dan perilaku profesional terhadap kinerja auditor (Studi Empiris pada Inspektorat Pemerintah Provinsi Bali, Kabupaten Bangli dan Kabupaten Klungkung. *JIMAT*, 4 (1). <https://doi.org/10.23887/jimat.v4i1.6654>
- Prameswari, D., & Nazar, M. (2015). Pengaruh Penerapan Integritas, Obyektivitas, Kerahasiaan, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor (Studi Kasus Pada Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan RI). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3).
- Pratiwi, D. M., & Fadila, A. (2021). Pengaruh integritas dan kecerdasan emosional terhadap kinerja anggota Kepolisian Polsek Cikarang Timur. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(2). <https://doi.org/10.37606/publik.v7i2.134>
- Purwati, A. A., & Wijaya, I. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional, integritas, kompetensi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Golden Riau Jaya Pekanbaru. *Jurnal Sains, Teknologi Dan Industri*, 16(2). <https://doi.org/10.24014/sitekin.v16i2.10443>
- Rakhmanto, B., Masyhudzulhak, & Saluy, B. A. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan integritas terhadap kinerja organisasi dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (Studi Kasus Pada Komisi Pemberantasan Korupsi). *Indikator*, 5(1). <https://dx.doi.org/10.22441/indikator.v5i1.11239>
- Rogers, C. (1961). *On becoming a person : A therapist's view pf psychotherapy*. Houghton Mifflin
- Salwa, Arfah, Away, Yuwaldi & Tabrani, Mirza. (2018). Pengaruh Komitmen, Integritas Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Komisi Independen Pemilihan (Kip) Aceh. *Jurnal Magister*

---

*Manajemen*. Volume 2, No. 1.

- Setiastuti, R., Zuhriatusobah, J., & Rahayu, Y. (2022). Pengaruh kompetensi, integritas, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Departemen Weaving Produksi pada PT XYZ. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2). <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i2.16516>
- Suhardi, A., Ismilasari, I., & Jasman, J. (2021). Analisis pengaruh loyalitas dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2). <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.421>
- Sukmana, D., & Indarto. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan integritas terhadap kinerja anggota Polisi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 11 (2), 128-141. <http://dx.doi.org/10.26623/jreb.v11i2.1081>
- Wahyuni, S. (2020). Pengaruh penerapan e-kinerja dan integritas terhadap kinerja pegawai. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 4(2). <https://doi.org/10.24036/jess.v4i2.290>
- Yulianti, Yulianti, and Wuryanti Wuryanti. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas Perilaku dan Kepercayaan terhadap Pimpinan dalam Peningkatan Kinerja SDM (Studiblhkp, Bkppd dan Bpmp Kabupaten Konawe Selatan, Provinsi Sulawesi Tenggara)." *2nd Conference in Business, Accounting, and Management 2015, Semarang, Indonesia, May 2015*. Sultan Agung Islamic University, 2015.
- Yurianti, D. C., & Butar Butar, S. (2021). Pengembangan Karir, Karakteristik dan Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 18(2). <https://doi.org/10.24167/jab.v18i2.3119>
- Zainuri, M. (2017). *Konsepsi integritas*. Riau: Pemerintah Provinsi Riau.
- Zaipin, Z., Suyanto, M., & Sunyoto, A. (2017). Pengaruh keamanan, integritas, dan kepercayaan terhadap kinerja e-commerce (Studi Kasus Pada Pelanggan E-Commerce Kotakom.com). *Respati*, 7 (20). <https://jti.respati.ac.id/index.php/jurnaljti/article/download/36/29>