

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN INTEGRITAS TERHADAP KINERJA ORGANISASI DENGAN KOMUNIKASI INTERNAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI STM MARSADA

Immanuel Fernando Hosea Manurung¹, Robert Tua Siregar², Elly Romy³
Universitas Prima Indonesia^{1,2,3}

ABSTRAK

This study aims to analyze the influence of leadership style, integrity, and internal communication on organizational performance at STMi Marsada. The method used in this study is quantitative, with data processing using SPSS software version 26. The results of the path analysis show that leadership style (X1) has a significant influence on internal communication (Y), with a coefficient of determination of 19.0%. However, integrity (X2) does not show a significant influence on internal communication. In addition, the influence of leadership style (X1), integrity (X2), and internal communication (Y) on organizational performance (Z) shows that only the integrity variable has a significant influence on organizational performance, with a p-value of 0.028. The results of the Sobeli test confirm that the influence of leadership style on internal communication through organizational performance is significant, while the influence of integrity is not significant. Overall, this study reveals that leadership style and internal communication have an important role in improving organizational performance, although the contribution of integrity is relatively limited.

Keywords: *Leadership Style, Integrity, Internal Communication, Organizational Performance*

Korespondensi: Dr. Elly Romy, S.E., B.A., MTCSOL., Medan, Sumatera Utara,
ellyromy@unprimdn.ac.id

PENDAHULUAN

Untuk dapat bersaing dalam kompleksitas era global, seorang pemimpin organisasi harus memiliki cara berpikir yang inovatif, mampu menetapkan visi yang jelas, dan cepat beradaptasi dengan perubahan. Keberhasilan dalam menghadapi tantangan masa depan sangat bergantung pada kemampuan mereka dalam mengelola sumber daya organisasi dengan efisien. Pengelolaan sumber daya yang baik memungkinkan organisasi tidak hanya bertahan, tetapi juga berkembang dan berkelanjutan dalam jangka panjang (Abigael, 2015). Gaya kepemimpinan yang efektif mampu memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, menghasilkan hasil yang lebih optimal.

Gaya kepemimpinan mencakup berbagai pendekatan yang digunakan pemimpin dalam mengelola tim dan organisasi. Misalnya, gaya otoriter lebih menekankan pada keputusan sepihak, sementara gaya demokratis melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan. Gaya transformasional berfokus pada pemberdayaan karyawan agar mencapai potensi terbaik mereka, sedangkan gaya transaksional mengutamakan hubungan timbal balik yang didasarkan pada hasil kerja (Ahmad et al., 2024).

Integritas adalah elemen penting dalam kepemimpinan yang efektif. Pemimpin dengan integritas yang kuat mampu membangun kepercayaan di antara karyawan. Berdasarkan teori peran Erving Goffman, pemimpin harus mampu memainkan berbagai peran dalam kehidupan profesional dan pribadi tanpa mengabaikan prinsip etika. Menurut Umar et al. (2016), integritas yang tinggi mendorong standar kerja yang lebih baik yang didukung oleh kecerdasan, pendidikan, dan pelatihan.

Integritas juga tercermin dalam kehidupan sehari-hari. Elvira Zahra (2011), mengutip Wirawas (2008), menyebutkan bahwa integritas terdiri dari enam pilar: kejujuran, keadilan, kepedulian, kebijaksanaan, hemat, dan tanggung jawab. Pemimpin yang peduli dengan kebutuhan bawahannya akan menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis. Ketika pemimpin dan karyawan memiliki integritas, kompetensi, dan loyalitas yang tinggi, suasana kerja yang produktif akan tercipta, mendukung peningkatan kinerja.

Keberhasilan organisasi juga ditentukan oleh kerja sama antar anggotanya, yang memerlukan koordinasi dan komunikasi internal yang efektif. Komunikasi internal adalah

proses berbagi informasi di dalam organisasi untuk menyampaikan ide dan gagasan secara jelas. Italiana dan Rahmah (2021) menyatakan bahwa komunikasi internal bisa terjadi secara horizontal maupun vertikal untuk memastikan kelancaran kerja. Interaksi yang baik antara pemimpin dan anggota menjadi kunci untuk meningkatkan efisiensi dan hubungan kerja. Komunikasi yang efektif melalui rapat, pertemuan informal, atau diskusi lainnya dapat memperkuat solidaritas organisasi dan mempersiapkannya menghadapi perubahan (Li et al., 2021).

Kinerja sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi lebih bersifat proses berkesinambungan dibandingkan dengan hasil yang instan. Faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dapat memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan (Jufri & Marimin, 2022). Oleh karena itu, menjaga kesehatan, kesejahteraan, dan motivasi karyawan menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja mereka.

STM Marsada adalah sebuah organisasi sosial yang didirikan pada tahun 2011 di Medan. Organisasi ini memiliki tujuan utama untuk memberikan bantuan moral dan material kepada para anggotanya melalui berbagai kegiatan sosial dan gotong royong. Namun, dalam pelaksanaan kegiatan dan upaya mencapai tujuannya, STM Marsada menghadapi berbagai tantangan yang berhubungan dengan kepemimpinan, integritas, dan komunikasi internal. Tantangan tersebut mencakup gaya kepemimpinan yang kurang efektif, yang sering kali menyebabkan hubungan yang tidak harmonis antara pemimpin dan anggota. Ketidakefektifan ini dapat menghambat kolaborasi dan partisipasi anggota dalam menjalankan aktivitas organisasi. Selain itu, kurangnya integritas pada pemimpin dapat menurunkan tingkat kepercayaan dan motivasi anggota, sehingga memengaruhi semangat kerja mereka.

Di sisi lain, alur komunikasi internal yang buruk sering kali mengakibatkan informasi yang disampaikan tidak konsisten. Hal ini menyebabkan kebingungan dan ketidakpastian di antara anggota. Kurangnya keterbukaan antara pengurus dan anggota juga menciptakan jarak emosional, yang pada akhirnya mengurangi efektivitas kerja sama dalam organisasi. Untuk memastikan bahwa STM Marsada dapat mencapai tujuannya secara optimal, diperlukan upaya perbaikan pada kinerja organisasi. Hal ini dapat

dilakukan melalui analisis pengaruh gaya kepemimpinan, peningkatan integritas pemimpin, dan penguatan komunikasi internal yang lebih transparan dan efektif.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, integritas, dan komunikasi internal terhadap kinerja organisasi di STM Marsada

KAJIAN PUSTAKA

Definisi kepemimpinan

Menurut Usman Effendi (2014:206), kepemimpinan mencakup berbagai fungsi, seperti memberikan panduan, arahan, bimbingan, pembangunan, motivasi kerja, serta menjalin komunikasi yang efektif dan melaksanakan pengawasan yang efisien. Manner Tampubolon (2022) menekankan pentingnya pemimpin memahami karakter dan latar belakang individu dalam tim untuk menentukan cara motivasi dan pendekatan yang tepat. Sejalan dengan pandangan ini, Tanjung et al. (2020) mengungkapkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan orang lain agar bekerja dengan semangat dan keyakinan dalam mencapai tujuan bersama.

Gaya kepemimpinan

Menurut Davis dan Newstrom (dalam Aspizain Chaniago, 2015), gaya kepemimpinan adalah pola tindakan yang terlihat dan dirasakan oleh bawahannya, yang mencakup filosofi, keterampilan, dan sikap pemimpin. Berbagai gaya kepemimpinan sering dipengaruhi oleh faktor motivasi, kekuasaan, serta orientasi pemimpin terhadap tugas dan individu (Beta Salsabilla et al., 2022). Kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada pemberian imbalan atau hukuman berdasarkan hasil kerja bawahan (Bass, 1998), sementara kepemimpinan transformasional menekankan pengembangan visi, rasa misi, serta membangun kebanggaan dan kepercayaan. Walaupun banyak penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional lebih efektif, efektivitas kedua gaya tersebut sangat bergantung pada kemampuan, preferensi, dan pengalaman pemimpin (Rafie Zaidan Prayuda, 2022).

Kepemimpinan Transformasional

Gaya ini sering kali dipandang sebagai kemampuan pemimpin untuk mendorong perubahan dalam lingkungan kerja, memotivasi anggota, serta menanamkan nilai-nilai kerja yang kuat demi mencapai hasil yang maksimal (Darodjat, 2015). Pemimpin transformasional berfungsi untuk mengubah nilai-nilai bawahan agar selaras dengan visi organisasi dan berperan sebagai agen perubahan yang membawa dampak positif bagi perusahaan (Iqbal, 2021). Menurut O'Leary, yang dikutip oleh Pradana dan Martha (2013), pemimpin transformasional dapat mendorong bawahan untuk melampaui batas kemampuan mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Hakim (2018) menegaskan bahwa pendekatan ini lebih menekankan pada interaksi yang mendalam dibandingkan dengan perintah langsung dari atasan. Bass dan Riggio (2006) juga menambahkan bahwa pemimpin transformasional berperan sebagai pendengar aktif yang membangun rasa percaya, loyalitas, kekaguman, dan motivasi dalam tim.

Pemimpin transformasional memiliki ciri khas seperti kemampuan untuk menjelaskan tujuan dengan jelas, beradaptasi, dan terus berinovasi (Senny et al., 2018; Lesilolo, 2013). Penelitian oleh Assingkily dan Mesiono (2019) menunjukkan bahwa pemimpin transformasional yang efektif bersikap tegas dan konsisten, dapat memotivasi untuk menciptakan solidaritas, serta mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi tanpa mengharapkan imbalan dari bawahannya.

Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional, menurut Burns (1978), adalah bentuk hubungan antara pemimpin dan bawahan yang didasarkan pada proses tawar-menawar. Dalam hal ini, Bycio et al. (1995) menjelaskan bahwa kepemimpinan transaksional lebih menekankan pada transaksi interpersonal antara pemimpin dan karyawan, yang melibatkan hubungan pertukaran. Pertukaran ini didasarkan pada kesepakatan mengenai berbagai hal, seperti penetapan tujuan, standar kerja, pembagian tugas, dan penghargaan (Dwi Ari Wibawa, SIP, M.M, 2012). Wahidin (2020) menambahkan bahwa dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin menggunakan sistem penghargaan dan hukuman untuk mengarahkan pengikutnya, dengan menjelaskan tugas dan persyaratan kerja agar para pengikut dapat mencapai tujuan yang ditetapkan.

Integritas Dalam Organisasi

Integrasi, yang berasal dari kata "integration" dalam bahasa Inggris, berarti kesempurnaan atau kesatuan. Dalam hal ini, integritas dapat diartikan sebagai konsistensi moral, keutuhan pribadi, atau kejujuran (Jacobs, 2004). Integritas merupakan nilai yang sangat penting dan sering dibahas dalam literatur akademik dan organisasi, khususnya dalam hal seleksi karyawan dan perilaku di tempat kerja. Berry et al. (2007) serta Ones et al. (1995) menjelaskan bahwa dalam penelitian seleksi karyawan, integritas diukur melalui aspek seperti kejujuran dan penalaran moral, yang menunjukkan bahwa kejujuran adalah bagian utama dari integritas.

Dalam bidang organisasi dan sumber daya manusia, integritas sering kali dikaitkan dengan kejujuran seseorang. Yulk dan Van Fleet (1992) menyatakan bahwa kejujuran merupakan aspek penting dari integritas. Selain itu, Butler dan Cantrell (1984, dalam Hosmer, 1995) menambahkan bahwa integritas erat kaitannya dengan reputasi yang dapat dipercaya dan jujur, yang menjadi dasar dari konsep "kepercayaan" dalam organisasi.

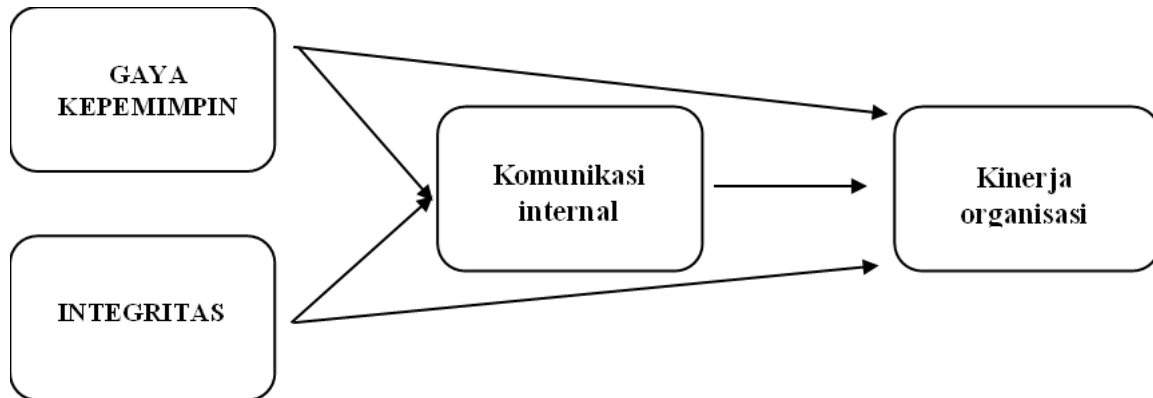
Solomon (1992) menjelaskan bahwa integritas adalah inti dari etika keutamaan, yang melibatkan loyalitas, keserasian, kerjasama, dan kepercayaan. Menurut Ihyaul Ulum (2012, dalam Salsadilla et al., 2023), integritas adalah kepribadian yang didasarkan pada kejujuran, keberanian, kebijaksanaan, tanggung jawab, kepercayaan, dan rasa hormat. Lebih lanjut, Susilo dan Widyastuti (2015, dalam Salsadilla et al., 2023) menekankan bahwa integritas adalah faktor penting dalam pengakuan profesional, membentuk kualitas pribadi yang dihormati dan dipercaya oleh publik. Namun, ada pertanyaan apakah integritas sama dengan kejujuran atau dapat dipercaya? DeGeorge (1993) berpendapat bahwa bertindak dengan integritas dan bertindak secara etis adalah hal yang setara, meskipun integritas tidak selalu memiliki konotasi moral yang kaku. Audi dan Murphy (2006) menambahkan bahwa dalam etika bisnis, integritas dianggap sebagai nilai penting dalam kehidupan organisasi, yang menunjukkan bahwa integritas sering dipahami dalam konteks perilaku yang terkait erat dengan etika dan moral (Carter, 1996, dalam Supriyadi, 2012).

Kinerja Organisasi

Menurut Herujito (2005) dalam penelitian Suwarno dan Rizki Yudha Bramantyo (2019), gaya kepemimpinan merupakan metode yang digunakan oleh pemimpin untuk mengimplementasikan kemampuan kepemimpinannya, yang dapat dipelajari dan disesuaikan dengan kondisi serta tantangan yang dihadapi. Rivai dan Basri (2005) menyatakan bahwa kinerja diukur berdasarkan pencapaian terhadap standar, target, dan kriteria yang telah disepakati. Sebagaimana dinyatakan oleh Luthans (2005), kinerja merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas kontribusi individu dalam melaksanakan tugas organisasi.

Komunikasi internal

Komunikasi internal adalah proses pertukaran informasi antar anggota dalam suatu organisasi, yang bertujuan untuk kepentingan bersama, seperti komunikasi antara pimpinan dan bawahannya atau antar sesama bawahan (Romli, 2014). Menurut Efendy (1993:18), komunikasi internal dibagi menjadi tiga jenis, yaitu vertikal, horizontal, dan diagonal.



Gambar .1. kerangka konseptual penelitian

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang berfokus pada analisis data yang didasarkan pada fakta yang dapat diukur. Ketiga jenis penelitian ini diterapkan secara bersamaan untuk menganalisis dampak gaya kepemimpinan dan integritas terhadap kinerja organisasi sebagai indikator keberhasilan. Penelitian ini menggunakan pendekatan

kuantitatif, di mana metode pengumpulan data dilakukan melalui serangkaian pertanyaan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden. Dalam penelitian ini, metode kuantitatif diterapkan dengan membagikan kuesioner kepada responden.

Menurut Amin et al. (2023), populasi adalah jumlah keseluruhan dari objek atau subjek yang diteliti. Populasi memiliki peran penting karena mencakup semua komponen objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh anggota STM Marsada Marendal, yang berjumlah 112 orang. Menurut Amin et al. (2023), sampel adalah bagian dari populasi yang diteliti. Sampel penelitian ini meliputi seluruh anggota STM Marsada, baik pengurus maupun anggota biasa, untuk memberikan gambaran menyeluruh terkait kondisi organisasi. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota STM Marsada, yang berjumlah 112 orang, menggunakan teknik sensus.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (path analysis). Menurut Sarwono (2011), analisis jalur merupakan pengembangan dari analisis regresi linear berganda yang memungkinkan analisis hubungan antar variabel, baik langsung maupun tidak langsung, dalam suatu sistem yang lebih kompleks. Tujuan utama dari penggunaan analisis jalur adalah untuk memahami hubungan antar variabel, menggambarkan interaksi yang ada, menguji model matematis yang sederhana, dan mengukur dampak setiap variabel. Beberapa persyaratan untuk melakukan analisis jalur meliputi data yang berskala interval, adanya tiga jenis variabel (terikat, bebas, dan perantara), jumlah sampel lebih dari 100 responden, dan adanya hubungan timbal balik antar variabel. Proses analisis jalur ini melibatkan langkah-langkah seperti merancang model berdasarkan teori yang ada, mengembangkan hipotesis, menentukan arah diagram model, menyusun persamaan matematis, dan mengikuti prosedur analisis jalur pada umumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel.1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Responden
Pria	56	50

Wanita	56	50
Total	112	100%

Berdasarkan Tabel.1, mayoritas responden yang mengisi kuesioner menunjukkan proporsi yang seimbang, karena responden terdiri dari pasangan suami istri yang merupakan anggota STM Marsada.

Tabel.2 uji validitas

Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)			
Pertanyaan	R Hitung	R table	Keterangan
1	0,509	0,185	Valid
2	0,493	0,185	Valid
3	0,462	0,185	Valid
4	0,501	0,185	Valid
5	0,447	0,185	Valid
6	0,495	0,185	Valid
7	0,466	0,185	Valid
8	0,523	0,185	Valid
9	0,430	0,185	Valid
10	0,447	0,185	Valid
Hasil Uji Validitas Integritas (X2)			
Pertanyaan	R Hitung	R table	Keterangan
1	0,523	0,185	Valid
2	0,476	0,185	Valid
3	0,454	0,185	Valid
4	0,508	0,185	Valid
5	0,464	0,185	Valid
6	0,483	0,185	Valid
7	0,476	0,185	Valid
8	0,502	0,185	Valid
9	0,426	0,185	Valid
10	0,469	0,185	Valid
Hasil Uji Validitas Komunikasi Internal (Y)			
Pertanyaan	R Hitung	R table	Keterangan
1	0,620	0,185	Valid
2	0,516	0,185	Valid
3	0,493	0,185	Valid
4	0,598	0,185	Valid
5	0,516	0,185	Valid
6	0,503	0,185	Valid
7	0,599	0,185	Valid

8	0,518	0,185	Valid
9	0,503	0,185	Valid
10	0,599	0,185	Valid
Hasil Uji Validitas Kinerja Organisasi (Z)			
Pertanyaan	R Hitung	R table	Keterangan
1	0,615	0,185	Valid
2	0,556	0,185	Valid
3	0,519	0,185	Valid
4	0,636	0,185	Valid
5	0,556	0,185	Valid
6	0,533	0,185	Valid
7	0,630	0,185	Valid
8	0,556	0,185	Valid
9	0,553	0,185	Valid
10	0,636	0,185	Valid

Sumber: Hasil Penelitian SPSS Versi 26 (Data Diolah)

Hasili uji validitasi yangi disajikan pada Tabeli 4.2i menunjukkan bahwa seluruhi butiri pertanyaan pada variabeli X1,i X2,i Y,i dani Zi memiliki nilai ri hitungi >i 0,185.i Dengan demikian,i datai darii seluruhi butiri pada variabeli X1,i X2,i Y,i dani Zi dinyatakan valid.i Instrumeni kuesioneri inii layak digunakani untuki keperluan penelitian.

Tabel. 3 Reabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Status
Gaya kepemimpinan	0,626	0,6	Reliabel
Integritas	0,620	0,6	Reliabel
Komunikasi Internal	0,737	0,6	Reliabel
Kinerja Organisasi	0,781	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian SPSS Versi 26 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang ditampilkan pada Tabel.3, variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,626, variabel Integritas (X2) sebesar 0,620, variabel Komunikasi Internal (Y) sebesar 0,737, dan variabel Kinerja Organisasi sebesar 0,781. Dengan demikian, seluruh instrumen dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel berada di atas 0,6

Tabel.4 Hasil Uji Multikolineritas Sub Structural 1 Coefficients^a

	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	GAYA KEPEMIMPINAN	.951	1.051
	INTEGRITAS	.951	1.051

a. Dependent Variable: KOMUNIKASI INTERNAL

Sumber: Hasil Penelitian SPSS Versi 26 (Data Diolah)

Tabel. 5 Hasil Uji Multikolineritas Sub Structural 2 Coefficients^a

	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	GAYA KEPEMIMPINAN	.790	1.266
	INTEGRITAS	.941	1.063
	KOMUNIKASI INTERNAL	.801	1.248

a. Dependent Variable: KINERJA ORGANISASI

Sumber: Hasil Penelitian SPSS Versi 26 (Data Diolah)

Berdasarkan kedua tabel di atas, nilai Tolerance untuk Gaya Kepemimpinan terhadap Komunikasi Internal sebesar 0,951 (lebih besar dari 0,1), sementara Tolerance untuk Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi sebesar 0,790 (lebih besar dari 0,1). Tolerance untuk Integritas terhadap Komunikasi Internal sebesar 0,951 (lebih besar dari 0,1), dan Tolerance untuk Integritas terhadap Kinerja Organisasi sebesar 0,941 (lebih besar dari 0,1). Tolerance untuk Komunikasi Internal terhadap Kinerja Organisasi sebesar 0,801 (lebih besar dari 0,1). Sedangkan nilai VIF untuk Gaya Kepemimpinan terhadap Komunikasi Internal sebesar 1,051 (kurang dari 10), nilai VIF untuk Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi sebesar 1,266 (kurang dari 10), nilai VIF untuk Integritas terhadap Komunikasi Internal sebesar 1,051 (kurang dari 10), nilai VIF untuk Integritas terhadap Kinerja Organisasi sebesar 1,063 (kurang dari 10), dan nilai VIF untuk Komunikasi Internal terhadap Kinerja Organisasi sebesar 1,248 (kurang dari 10). Dengan

demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas berdasarkan data tersebut.

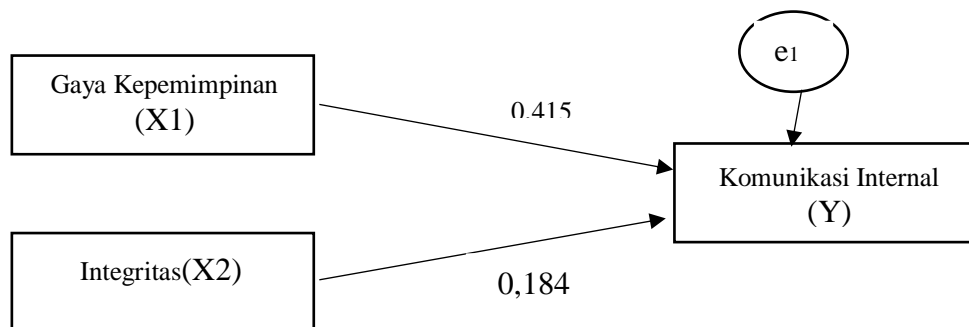
Tabel. 6 Hasil uji T

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	34.272	6.162		5.562	.000
	GAYA KEPEMIMPINAN	.392	.083	.415	4.715	.000
	INTEGRITAS	-.086	.079	-.096	-1.092	.277

a. Dependent Variable: KOMUNIKASI INTERNAL

Sumber: Hasil Penelitian SPSS Versi 26 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil di atas, analisis jalur menjelaskan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) lebih kecil dari 0,05, yang berarti variabel X1 berpengaruh terhadap Komunikasi Internal. Sementara itu, nilai signifikansi untuk variabel Integritas (X2) lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa variabel X2 tidak berpengaruh terhadap Komunikasi Internal.



- **Gambar. 2** Model analisis jalur structural 1 sebelum trimming

Tabel. 7 Hasil uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.436 ^a	.190	.182	1.36175

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN

Sumber: Hasil Penelitian SPSS Versi 26 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis jalur menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi adjusted R Square sebesar 0,190 atau 19,0%. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) mampu menjelaskan pengaruh terhadap komunikasi internal (Y) sebesar 19,0%.

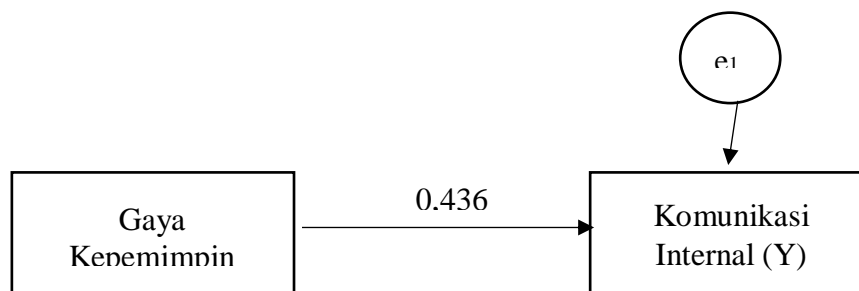
Tabel 8 Hasil uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.106	3.954		7.361	.000
	GAYA KEPEMIMPINAN	.412	.081	.436	5.077	.000

a. Dependent Variable: KOMUNIKASI INTERNAL

Sumber: Hasil Penelitian SPSS Versi 26 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil di atas, analisis jalur menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk Gaya Kepemimpinan (X1) lebih kecil dari 0,05, yang berarti variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Komunikasi Internal.



Gambar. 2 Model analisis jalur Struktural 1 sesudah trimming

Tabel.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.327 ^a	.107	.082	1.51504

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI INTERNAL, INTEGRITAS, GAYA KEPEMIMPINAN

Sumber: Hasil Penelitian SPSS Versi 26 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis jalur menunjukkan nilai koefisien determinasi adjusted R Square sebesar 0,082 atau 8,2%. Ini mengindikasikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Integritas (X2), dan Komunikasi Internal (Y) dapat menjelaskan pengaruh terhadap Kinerja Organisasi (Z) sebesar 8,2%.

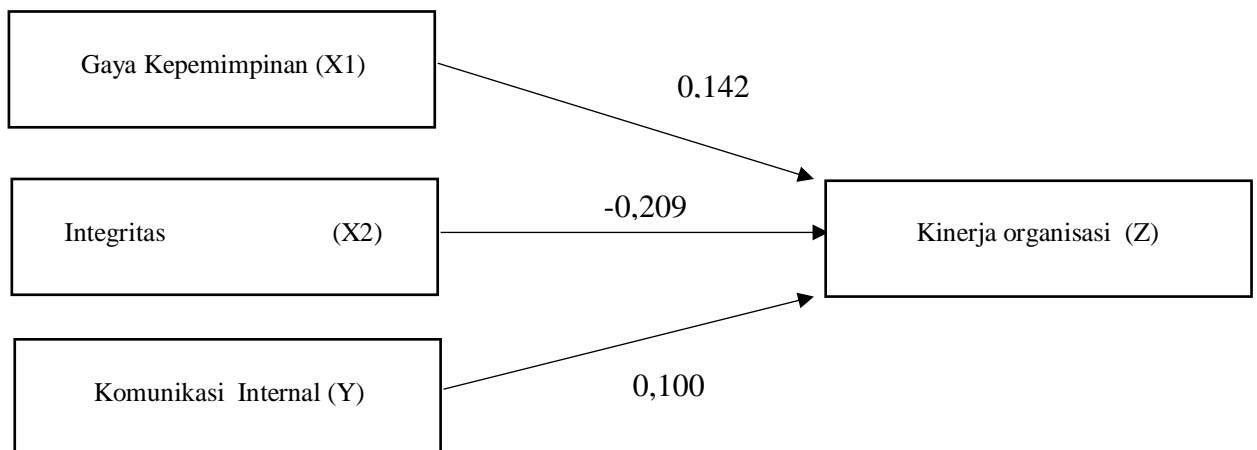
Tabel. 10 Hasil Uji T

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46.707	7.775		6.007	.000
	GAYA KEPEMIMPINAN	.141	.102	.142	1.389	.168
	INTEGRITAS	-.197	.088	-.209	-2.228	.028
	KOMUNIKASI INTERNAL	.105	.107	.100	.989	.325

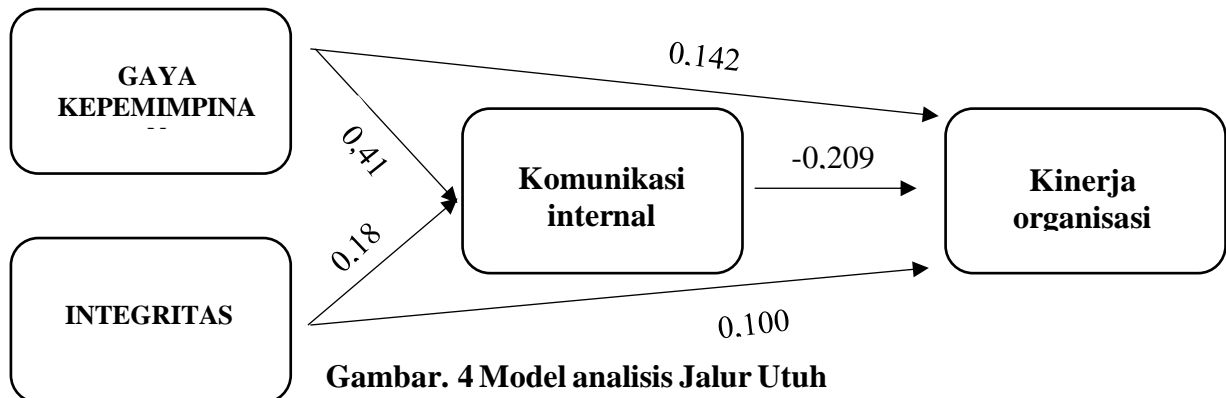
a. Dependent Variable: KINERJA ORGANISASI

Sumber: Hasil Penelitian SPSS Versi 26 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil di atas, analisis jalur menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk Gaya Kepemimpinan (X1), Integritas (X2), dan Komunikasi Internal (Y) lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Integritas (X2), dan Komunikasi Internal (Y) tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Organisasi.



Gambar. 3 Model analisis Jalur



Gambar. 4 Model analisis Jalur Utuh

Tabel 11 uji sobel

Kinerja Organisasi		Test Statistic	P-Value	Kesimpulan
a	0.392	0.960	0.336	Berpengaruh signifikan
b	0.105			
Sa	0.083			
Sb	0.107			

Sumber data : data yang diolah 2024

Tabel 12 Uji Sobel

Kinerja Organisasi		Test Statistic	P-Value	Kesimpulan
A	-0.086	-0,728	0.466	Tidak berpengaruh signifikan
B	0.105			
Sa	0.079			
Sb	0.107			

Sumber data : data yang diolah 2022

Pembahasan

Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja organisasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi (Z), yang dibuktikan dengan hasil uji T pada sub-struktur penelitian yang menunjukkan nilai signifikansi gaya kepemimpinan lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan baik dapat meningkatkan kinerja organisasi. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya memberikan arahan yang jelas tetapi juga memotivasi anggotanya dan menjadi teladan yang baik. Seperti yang disampaikan oleh Tampi (2014), gaya kepemimpinan yang tepat memiliki kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja karyawan, karena peran pemimpin sebagai penggerak utama dalam perkembangan organisasi serta pengaruhnya

terhadap semangat kerja bawahan. Hamidi (2020) juga menegaskan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja, sebagaimana teruji melalui uji hipotesis parsial (H1).

Integritas berpengaruh terhadap kinerja organisasi

Penelitian ini menunjukkan bahwa integritas (X2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi (Z), karena nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 pada uji T. Artinya, variabel ini tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja organisasi dalam penelitian ini. Meskipun integritas sangat penting dalam organisasi, pengaruhnya terhadap kinerja mungkin perlu didorong oleh faktor lain seperti budaya organisasi atau komunikasi internal, agar dampaknya lebih terasa. Penelitian oleh Sumardi, E., dkk (2022) juga menemukan bahwa integritas memiliki nilai signifikansi 0,095, lebih besar dari 0,05, yang artinya tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi yang sebesar 0,109 menunjukkan bahwa perubahan dalam integritas tidak memengaruhi kinerja karyawan. Hal serupa ditemukan dalam penelitian Kurniati, N., dkk (2023), yang juga menyatakan bahwa perilaku integritas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

kinerja organisasi berpengaruh terhadap komunikasi internal

Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja organisasi (Z) memiliki validitas dan reliabilitas yang baik, dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,781. Namun, uji hubungan langsung antara kinerja organisasi dan komunikasi internal (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,325, yang lebih besar dari 0,05. Ini berarti bahwa komunikasi internal tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi dalam penelitian ini. Oleh karena itu, diperlukan upaya tambahan untuk memperkuat hubungan antara keduanya. Penelitian yang dilakukan oleh Kurniasi (2021) juga menunjukkan bahwa hubungan antara komunikasi internal dan kinerja pegawai tergolong lemah, berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel, yang mengindikasikan tidak ada pengaruh signifikan antara komunikasi internal dan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kota Banjar. Temuan ini sejalan dengan penelitian Kristinai Munthei dan Erminai Tioridai (2017), yang menyarankan agar manajemen menyediakan lebih banyak waktu bagi pegawai untuk menyampaikan pendapat mereka dalam forum formal maupun non-formal untuk mempererat hubungan

antara pegawai dan manajemen, yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komunikasi internal

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh besar terhadap komunikasi internal, yang dibuktikan dengan uji T yang menunjukkan nilai signifikansi di bawah 0,05. Pemimpin yang fokus pada hubungan interpersonal yang baik dapat menciptakan saluran komunikasi yang lebih efektif, yang memudahkan penyampaian informasi, penyelesaian konflik, serta koordinasi antar anggota dalam organisasi. Hal ini sesuai dengan temuan dari penelitian Sodikini et al. (2023) yang menunjukkan adanya hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan dan komunikasi internal terhadap kinerja dokter. Penelitian lain oleh Asrofi (2006) juga mengonfirmasi bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi internal memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian Atikai (2017) menekankan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi internal yang baik secara bersamaan dapat meningkatkan kinerja karyawan, semakin baik keduanya, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai.

Integritas berpengaruh terhadap komunikasi internal

Integritas (X2) berpengaruh terhadap komunikasi internal (Y), meskipun pengaruhnya tidak sebesar pengaruh gaya kepemimpinan. Ketika tingkat integritas individu dalam organisasi tinggi, hal ini dapat menciptakan lingkungan yang lebih transparan dan jujur. Keadaan ini, pada gilirannya, mendorong komunikasi yang lebih terbuka dan saling percaya antar anggota organisasi. Penelitian oleh Retnowati, E., et al. (2019) menunjukkan bahwa komunikasi internal dan integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Madiun Sidoarjo. Penelitian ini juga menemukan bahwa komunikasi internal dan integritas secara bersamaan memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Menurut Retnowati, integritas memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa nilai integritas sangat berperan dalam mendukung kesuksesan organisasi.

Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja organisasi melalui komunikasi internal

Analisis jalur dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) memengaruhi kinerja organisasi (Z) melalui komunikasi internal (Y). Hasil uji Sobel dengan nilai p-value sebesar 0,336 menunjukkan bahwa komunikasi internal berperan sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja organisasi. Pemimpin yang mampu membangun komunikasi internal yang efektif akan lebih mudah dalam mengelola sumber daya manusia dengan lebih efisien, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian Sodikini et al. (2023) mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi internal memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dokter. Asrofi (2006) juga menegaskan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai; semakin baik gaya kepemimpinan dan komunikasi internal, semakin baik pula kinerja yang tercapai. Penelitian oleh Atikai (2017) juga menyoroti bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja, di mana semakin baik keduanya diterapkan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Tampii (2014) juga mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi, yang berarti semakin baik penerapan gaya kepemimpinan dalam organisasi, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai.

Integritas berpengaruh terhadap kinerja organisasi melalui komunikasi internal

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi internal (Y) tidak dapat memediasi hubungan antara integritas (X2) dan kinerja organisasi (Z). Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun integritas dianggap sebagai nilai penting dalam suatu organisasi, pengaruhnya terhadap kinerja organisasi melalui komunikasi internal tidak signifikan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sumardi, E., et al. (2022) dan Kurniati, N., et al. (2023), yang juga menemukan bahwa meskipun karyawan bekerja dengan jujur dan bertanggung jawab, integritas tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Ini menunjukkan bahwa meskipun integritas

dihargai dalam organisasi, nilai tersebut tidak cukup untuk langsung meningkatkan kinerja organisasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi STM Marsada. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan efektif, seperti memberikan arahan yang jelas, memotivasi anggota, dan menjadi teladan, dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Hal ini menegaskan bahwa kualitas kepemimpinan sangat penting dalam mendorong keberhasilan organisasi. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa integritas pemimpin tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja organisasi di STM Marsada. Meskipun integritas merupakan nilai penting, dampaknya terhadap kinerja memerlukan dukungan faktor lain, seperti budaya organisasi dan komunikasi internal, agar lebih terasa. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan integritas harus diimbangi dengan penguatan budaya kerja yang mendukung. Penelitian ini menemukan bahwa komunikasi internal belum memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya keterbukaan dan kesempatan untuk berkomunikasi secara efektif di antara anggota organisasi. Untuk memperkuat peran komunikasi internal, organisasi perlu menciptakan ruang diskusi yang inklusif dan mendorong komunikasi dua arah.

REFERENCES/DAFTAR PUSTAKA

- American Psychological Association. (2020). *Publication manual of the American Psychological Association (7th ed.)*. American Psychological Association. Doi: 10.1037/0000165-000
- Abigail, W., Zainuri, M., & Pranowo, W. S. (2015). STUDI TENTANG PRODUKTIVITAS PRIMER BERDASARKAN DISTRIBUSI NUTRIEN DAN INTENSITAS CAHAYA DI PERAIRAN SELAT BADUNG, BALI. *Journal of Oceanography*, 4(1), 150 - 158.
- Ahmad Mukhtar, Baso Muhammad Yassir, Wulan Safira Syam, Sri Wahyu Ningsi. (2024). Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Institut Lamadukkelleng Sengkang, Indonesia. E-ISSN: 3026-6874, Vol. 2, No. 1, Halaman: 181-190.

- Alam, M. M., Said, J., & Aziz, M. A. A. (2019). Role of Integrity System, Internal Control System and Leadership Practices on the Accountability Practices in the Public Sectors of Malaysia. *Social Responsibility Journal*, 15(7), 955–976. <https://doi.org/10.1108/SRJ-03-2017-0051>
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep umum populasi dan sampel dalam penelitian. *Pilar: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14(1), p. 1-10. p-ISSN: 1978-5119; e-ISSN: 2776-3005.
- Andriani, N. (2024). Peran Integritas dan Teamwork dalam Upaya Peningkatan Efektivitas Kerja Pegawai. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 4(2), 122-139. <https://doi.org/10.55606/optimal.v4i2.3347>
- Arikunto, S. 2006. “Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik”. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Assingkily, M.S., dan Mesiono. 2019. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional Di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Serta Relevansinya Dengan Visi Pendidikan Abad 21. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 147-68.
- Asyifa, N. (2016). Implementasi Komunikasi Internal dalam Membangun Loyalitas Karyawan. *WACANA*, 15(1), 1-85.
- Audi, R. dan Murphy, P. E. (2006). “The Many Faces of Integrity”, *Business Ethics Quarterly*, Vol 16 Issue1, pp 30-21.
- Aulich, C. (2011). Integrity Agencies as One Pillar of Integrity and Good Governance. *Public Policy and Administration*, 2603(1), 41–52
- Bahdin Nur Tanjung, Yurni Rahmanb, Budiyantoc, Badawid, Aep Tata Suryanae, Warni Tune Sumarf, Abdul Mufidg, Agus Purwantoh, Wartoi (2020) The Influence of Transformational Leadership, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior on the Performance of Islamic School Teachers. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11 (7), 539-546. doi:10.31838/srp.2020.7.78
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). “Transformational Leadership”. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates
- Boediman, E. P. (2020). Integrasi Komunikasi Kepemimpinan dengan Strategi Berbasis Sumber Daya, Kompetensi Inti dan Kapabilitas di PT. Astra Honda Motor. *Communicare: Journal of Communication Studies*, 7(2), 135-153. <https://doi.org/10.37535/101007220203>
- Darmawan, A., Ruliana, P., & Irwansyah. (2020). Pengaruh komunikasi internal dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Dewan Pimpinan Pusat Partai XX. *Warta Ikatan Sarjana Komunikasi Indonesia*, 3(01), 23-33. <http://dx.doi.org/10.25008/wartaiski.v3i01.55>
- Darodjat, T.A. 2015. “Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini”. Bandung : Refika Aditama.
- Darwis, A. A., Saputra, A., Apriyanti, A. T., Asyarah, W. N., Matori, Z., & Dwiyono, Y. (2024). Analisis Konseptual Terhadap Pentingnya Gaya Kepemimpinan Dalam Perilaku Organisasi Pendidikan. *Indonesian Journal of Economics, Management, and Accounting*, 1(8), 860-868. <https://jurnal.intekom.id/index.php/ijema>
- De George, R. T. (1993). *Competing with Integrity in International Business*, New York: Oxford University Press.

- Didik Supriyadi. (2012) “Integrasi Akademik”, MMR FK UGM – www.mmr.ugm.ac.id
- Efendy, Onong Uchjana, (1993). *Human Relations dan Public relations*, Bandung: Mandar Maju.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gostick, Adrian & Dana Telford, 2016, *The 24-Carrot Manager: A Remarkable* , Mitt Romney
- Hakim, A. F. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Banjarmasin Post Group). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* , 62(2),131-40
- Hamidi. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan [Influence of Leadership Style and Work Motivation Toward Employee Performance]. *DIMENSI*, 9(1), 1-16.
- Handayani, P., Astaivada, T., Aisyah, N. Anshori, M.I. 2023. “Kepemimpinan Transformasional”. *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi* Vol. 1 No 3 : 84-101.
- Indira, D.A.R. 2017. “Pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM PT. PELINDO III Cabang Tanjung Perak Surabaya”. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 5 No. 1 : 1-7.
- Indri, F.Z., dan Putra, G.H. 2022. “Pengaruh Ukuran Perusahaan dan Konsentrasi Pasar Terhadap Kualitas Laporan Keuangan pada Perusahaan Sektor Industri Barang Konsumsi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada Tahun 2016-2020”. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi, dan Kewirausahaan* Vol. 2 No. 2 : 1-17.
- Iqbal, Muhammad. 2021. “Kepemimpinan Transformasional dalam Upaya Pengembangan Sekolah/Madrasah. *Jurnal Pendidikan* Vol. 10 No. 3 : 119-129.
- Italiana, C & Rahmah. (2021). The Influence Of Internal Communication, Work Orientation and Work Procedures on the Work Productivity of the Service Employees in the Scope of Life of Pidie District. *Journal on Education, Social Sciences and Linguistics*, 69–87.
- Jacobs, D. C. (2004), “A Pragmatist Approach to Integrity in Business Ethics”, *Journal of Management Inquiry*, Vol. 13 Issue 3, pp 215-223.
- Jufri, & Marimin. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 119.
- Kartono, Kartini. 2001. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Bandung: Rajawali Press.
- Kurniasih. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal dan Komunikasi Eksternal Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 5(1), 633-638. <https://doi.org/10.25157/mr.v5i1.5176>
- Kurniati, N., & Rojuaniah, Dr. Ir., MM. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas Perilaku dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *SINOMIKA JOURNAL*, 1(5). Retrieved from <https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SINOMIKA>
- Lesilolo, H.J. 2013. Kepemimpinan Transformasional Dalam Rekonstruksi Peran Agama Di Indonesia. *Jurnal Pembangunan Pendidikan: Fondasi Dan Aplikasi*, 1(1):83-93.

- Li, J. Y., Sun, R., Tao, W., & Lee, Y. (2021). Employee Coping With Organizational Change in the Face of a Pandemic: The Role Of Transparent Internal Communication. *Public Relations Review*, 47(1), 101984. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2020.101984>
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-hill.
- Matsiliza, N., & Zonke, N. (2017). Accountability and Integrity as Unique Column of Good Governance. *Public and Municipal Finance*, 6(1), 75–82. [https://doi.org/10.21511/pmf.06\(1\).2017.08](https://doi.org/10.21511/pmf.06(1).2017.08)
- Munthe, K., & Tiorida, E. (2017). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(1), 87. ISSN 2460-8211.
- Nugroho, A. C., & Wiradharma, G. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja. *IKOMIK: Jurnal Ilmu Komunikasi dan Informasi*, 1(1), 48-54.
- Nutaella, C., dan Anisa, F. 2020. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self Esteem dan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening”. *Prosiding Seminar Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology Magelang 2020*.
- Ones, D. S., Viswesvaran, C., dan Schmidt, F. L. (1995). “Integrity Tests: Overlooked Facts, Resolved Issues, and Remaining Questions”, *American Psychologist*, Vol.50, pp 456-457.
- Pradana, A., dan Martha. (2013). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Karyawan Tetap PT. Mustika Bahana Jaya”. *Lumajang : Universitas Brawijaya Hlm 3*.
- Prayitno, H., Ismuni, M., & Fauzobihi. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina EP Cepu pada Head Office Kuningan Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(1), 1-15. e-ISSN 2723-0120, p-ISSN 2828-3511.
- Prayuda, R. Z. (2022). Dampak Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasi dan Transaksional pada Kinerja Karyawan Sekolah Swasta: A Mini Review. *International Journal of Social, Policy and Law (IJOSPL)*, 3(1), 24. E-ISSN: 2774-2245.
- Prihartono Prihartono, Theresia, and Sekar Mayangsari, (2018) ‘Pengaruh Integritas, Objektivitas, Dan Kompetensi Auditor Internal Terhadap Efektivitas Audit Internal Dengan Gaya Kepemimpinan Demokrasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Inspektorat Jenderal Kementerian Dalam Negeri’, *Jurnal Magister Akuntansi Trisakti*
- Prihartono, Theresia, & Mayangsari, S. (2018). Pengaruh Integritas, Objektivitas, dan Kompetensi Auditor Internal terhadap Efektivitas Audit Internal dengan Gaya Kepemimpinan Demokrasi sebagai Variabel Moderasi pada Inspektorat Jenderal Kementerian Dalam Negeri. *Jurnal Magister Akuntansi Trisakti*, 5(1), 63-88. <http://dx.doi.org/10.25105/jmat.v5i1.5077>
- Priono, J., Firdaus, A., Suyadi, & Prasetyo, L. (2023). Peran Komunikasi Internal untuk Meningkatkan Budaya Kerja yang Positif di BMT Ngabar Ponorogo. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(4), 445-450.

- Putri, R. D. Z., Yulianti, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, Vol. 2, No. 2, Hal. 298-310. <https://doi.org/10.54066/jikma.v2i2.1761>
- Rahmat, D. (2017). Implementasi Kebijakan Program Bantuan Hukum bagi Masyarakat Tidak Mampu di Kabupaten Kuningan. *Jurnal Unifikasi*, 4(1), 1-15. ISSN 2354-5976.
- Retnowati, E., & Sinambela, E. A. (2019). Pengaruh Komunikasi Kerja dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai. *EBIS-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(1), Januari 2019.
- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Romli, Khomsahrial. 2014. *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Grasindo: Jakarta
- Salsabilla, B., Lestari, F. I., Erlita, M., Insani, R. D., Santika, R., Ningsih, R. A., Triska, & Mustika, D. (2022). Tipe dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan. **Jurnal Pendidikan Tambusai**, 6(2), 9979-9985. ISSN 2614-6754 (print), ISSN 2614-3097 (online).
- Salsadilla, Kuntadi, C., & Pramukty, R. (2023). Literature review: Pengaruh kompetensi, profesionalisme auditor, dan integritas terhadap kualitas audit internal. *Jurnal Economina*, 2(6), 1-15. Diakses dari <https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/economina>
- Sarwono, J. 2011. "Mengenal Path Analysis : Sejarah, Pengertian, dan Aplikasi". *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis* Vol. 11 No. 2 : 285-296.
- Senny, M.K., Lanny, W., dan Mozes, K. 2018. Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen PAUD Di Kecamatan Sidorejo Salatiga. *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 8(2):197-209.
- Sodikin, S. M., & Muhandi. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Dokter (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Dustira Cimahi). *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 3(2), Desember 2023. UnisbaPress.
- Solomon, R. C. (1992). *Ethics and Excellence: Cooperation and Integrity in Business*, New York: Oxford University Press.
- Sugiyono. 2017. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D". Bandung : Alfabeta CV.
- Sukarman Purba, dkk. 2021. *Kepemimpinan Pendidikan*. Sumatera Utara: Yayasan Kita Menulis
- Sumardi, E., Hersona GW, S., & Nurhasanah, N. (2022). Pengaruh Integritas, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gajah Putih Lestari, Banda Aceh. *J-MAS Jurnal Manajemen dan Sains*, 7(1), 72-78. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i1.338>
- Susanti, F., & Sundari, W. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan disiplin terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam. *JURNAL*

- ECONOMINA, 2(2), 1-12. e-ISSN: 2963-1181. Diakses dari <http://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/economina>
- Suwarno, & Bramantyo, R. Y. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Transparansi Hukum*, 31. P-ISSN 2613-9200, E-ISSN 2613-9197
- Tampi, Bryan Johannes. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). *Journal "Acta Diurna" Volume III. No.4. Tahun 2014.*
- Tampubolon, M. (2022). Dinamika Kepemimpinan. *SKYLANDSEA Profesional: Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Teknologi*, 2(1), 1-15. p-ISSN 2797-9709, e-ISSN 2797-989X.
- Trang, D. S. (2013). Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal EMBA*, Vol. 1, No. 3, Hal. 208-216. ISSN 2303-1174
- Umar, A. M., S. Ghalib, and T. Taharuddin. 2016. "Pengaruh Budaya Korporat Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Selatan Kantor Cabang Utama Banjarmasin)." *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan* 1–10.
- Usman Effendi, 2014, *Azas Manajemen*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Wahidin, Basri, ., Wibowo, . T. S., Abdillah, . A., Kharis, . A., Jaenudin, ., Purwanto, . A., Mufid, . A., Maharani, . S., Badi`ati, . A. Q., Fahlevi, . M. & Sumartiningsih, . S. (2020) Democratic, Authocratic, Bureaucratic and Charismatic Leadership Style: Which Influence School Teachers Performance in Education 4.0 Era?. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11 (9), 277-286. doi:10.31838/srp.2020.9.45
- Wibawa, D. A. (2012). *Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Diambil dari academia.edu.
- Yukl, G. A. dan Van Fleet, D. D. (1992). "Theory and Research on Leadership in Organizations", di dalam Dunnette, M. D. dan Hough, L. M. (ed), *Handbook of Industrial & Organizational Psychology*, 2nd ed, Vol 3, Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Zahra, E. (2011). Pengaruh integritas, kompetensi, dan loyalitas kepemimpinan terhadap kepercayaan para bawahan di SBU Perkapalan PT. PUSRI Palembang. *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis*, 6, 1-12. ISSN: 2085-1375.