

PENGARUH *LEADERSHIP TRANSFORMATION, ETHICAL LEADERSHIP, COMMITMENT AFFECTIVE* TERHADAP *INTEGRITY EMPLOYEE* PADA PT. TAMAN SAFARI INDONESIA 2 PRIGEN

Sri Wahyuni¹

Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wijaya Putra Wiyung
Surabaya

Yuyunwahyuni909@gmail.com

Chandra Kartika²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wijaya Putra Surabaya
chandrakartika@uwp.ac.id

ABSTRAK

Taman Safari Indonesia 2 Prigen – Pasuruan ini merupakan pemain tunggal dalam hal wisata edukasi satwa yang ada di sekitarkota Pasuruan, Batu, Malang, Lamongan pada tahun 2010. Taman Safari Indonesia II Prigen ini bukan hanya tempat untuk rekreasi saja, disini hewan-hewan dilepas agar dapat semakin dekat dengan pengunjung sehingga pengunjung dapat semakin mengenal dan mempelajari dengan dekat kehidupan para hewan, terutama hewan yang hamper punah, dan yang sulit ditemui di kehidupan sehari-hari, selain itu juga terdapat atraksi-atraksi show binatang, permainan-permainan, tempat rekreasi serta hiburan. Taman Safari Indonesia 2 Prigen dikenal sebagai salahsatu Safari Park terbesar di Asia. Taman Safari Indonesia 2 Prigen yang berlokasi di Taman Nasional Gunung Arjuna, Prigen Pasuruan Jawa Timur. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh *Leadership Transformation, Ethical Leadership, Commitment Affective* terhadap *Integrity Employee* di Taman Safari 2 Prigen. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara membagikan kuesioner pada pegawai staf Tama Safari 2 Prigen yang memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun. Dalam penulisan Jurnal ini , peneliti menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, Signifikan Parsial (Uji t) dan signifikan simultan (Uji F) serta uji determinasi (R²). Dari hasil penelitian Uji F di kemukakan bahwa variabel bebas (*leadership transformation, ethical leadership, dan commitment affective*) berpengaruh secara simultan (bersama - sama) pada *integrity employee*. Hal itu terlihat dari tingkat signifikansi F yang sebesar $0,000 < 0,05$ Hasil penelitian Uji t menunjukkan Dari hasil Uji t variabel *leadership transformation, ethical leadership, dan commitment affective* dapat di simpulkan bahwasannya hanya variable *ethical leadership* yang tidak berpengaruh secara parsial terhadap *integrity employee* dengan nilai signifikan sebesar $0,992 > 0,05$.

Kata Kunci : *Leadership Transformation, Ethical Leadership, Commitment Affective, Integrity Employee*

ABSTRACT

Taman Safari Indonesia 2 Prigen – Pasuruan is a single player in the case of animal education tourism in sekitarkota Pasuruan, Batu, Malang, Lamongan in the year 2010. Taman Safari Indonesia II Prigen is not only a place for recreation, here the animals are removed to get closer to visitors so that visitors can get to know and learn with the near life of the animals, especially the animals that are empty, and which is difficult to find in everyday life, there are also animal show attractions, games, recreational and entertainment places. Taman Safari Indonesia 2 Prigen is known as one of the largest Safari Park in Asia. Taman Safari Indonesia 2 Prigen located in Mount Arjuna National Park, Prigen Pasuruan East Java. This research aims to know and analyze the influence of Leadership Transformation, Ethical Leadership, Commitment Affective against Integrity Employee in Taman Safari 2 Prigen. Sampling is done by sharing questionnaires on staff officers Tama Safari 2 Prigen with a working period of more than 1 year. In the writing of this journal, researchers use validity tests, reusability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analyses, hypothesis tests, significant partial (Test T) and significant simultaneous (F test) and test determinations (R2). From the results of test F Research, we say that free variables (leadership transformation, ethical leadership, and commitment affective) are affected by simultaneous (together) in integrity employee. It was seen from the significance level F of $0.000 < 0.05$ test result t shows from the Resultant Test of Leadership transformation, ethical leadership, and commitment affective can be concluded that only a variable ethical leadership that has no partial effect on integrity employee with a significant value of $0.992 > 0.05$.

Key Words : *Leadership Transformation, Ethical Leadership, Commitment Affective, Integrity Employee*

PENDAHULUAN

Di Era globalisasi seperti ini, masalah yang terjadi pada sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap bertahan dalam persaingan global arti perusahaan harus menciptakan keunggulan kompetitif, sehingga perusahaan diharapkan dapat menghadapi para kompetitornya. Salah satu permasalahan yang dihadapi perusahaan adalah sumber daya manusia, sebab sumber daya manusia ini terdiri dari berbagai individu dengan karakteristik yang berbeda beda, dengan bermacam latar belakang, pendidikan, dan sifat yang berbeda sehingga perselisihan dapat muncul setiap saat. Perusahaan pasti menginginkan hasil yang maksimal yang diperoleh secara efektif dan efisien baik pada bagian pengelolaan sumber daya alam, sumber daya manusia dan sumber daya modal. Satu dari tiga sumber daya tersebut yang paling mempengaruhi kinerja atau *output* perusahaan adalah sumber daya manusia. Perusahaan yang bergerak di bidang jasa dan yang berfokus pada sarana prasarana serta pelayanan yang prima guna menunjang *excellent service customer* untuk kepuasan tamu.

Pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien akan mendorong pegawai berkerja secara maksimal guna mencapai visi perusahaan yaitu menjadi perusahaan multinasional yang profesional dan mandiri. Perusahaan tidak bisa lepas dari peranan kinerja pegawai karena kinerja pegawai akan berbanding lurus dengan *output* pada perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sangat bergantung pada kinerja

pegawai yang mana mereka harus selalu diperhatikan kebutuhannya dan tuntutannya agar pegawai selalu memiliki kinerja yang maksimal. Rendahnya nilai kualitas sumber daya manusia dan penanganannya merupakan salah satu masalah yang sering dihadapi oleh bangsa Indonesia. Integritas merupakan hal sangat penting dimiliki oleh setiap karyawan. Ketika seorang karyawan tidak lagi berintegritas maka akan berdampak terhadap hasil kerja yang dilakukan. Integritas telah diberi macam-macam pengertian, dan semuanya ada saling keterkaitan, yang intinya menunjuk pada kualitas pribadi seseorang, yang membuat seseorang itu dapat dipercaya dan diandalkan. Dalam dunia kerja, wujud kepemilikan integritas diri itu muncul dalam bentuk kinerja atau hasil kerja baik. Dan untuk bisa memiliki kinerja baik, maka diperlukan kompetensi, suatu kemampuan andal dalam bidangnya.

Dengan integritas diri yang dimiliki maka kompetensi bisa lebih terarah untuk menghasilkan kinerja baik dan berkualitas. Masalah yang terjadi adalah kurangnya pemahaman tentang hubungan antara integritas dan gaya kepemimpinan di suatu perusahaan. Umumnya kedua hal itu dipahami terpisah, sebagai berdiri sendiri. Namun dalam kenyataannya integritas menjadi kelihatan justru dari kinerja yang baik. Tentunya hal ini berlaku juga untuk seorang pemimpin, yang menghasilkan kinerja baik dalam melaksanakan kepemimpinan etis. Tulisan ini bertujuan untuk menggaris bawahi hubungan erat antara integritas, gaya kepemimpinan, komitmen efektif dengan memainkan peranan penting di dalamnya. Provinsi Jawa Timur memiliki banyak tempat pariwisata yang menarik untuk dikunjungi, mulai dari wisata alam, rekreasi, edukasi, sejarah, budaya, religi, kuliner dan lain-lain.

Dilihat dari peta wisata yang dikeluarkan oleh pemerintah provinsi Jawa Timur, kawasan wisata yang cukup padat di Jawa Timur terletak di bagian tengah provinsi, tepatnya di sekitar kota Pasuruan, Batu, dan Malang. ("Peta Wisata Jawa Timur", Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Prov. Jatim) Banyak wisatawan lokal yang berasal dari provinsi Jawa Timur yang sering memadati lokasi wisata di sekitaran Pasuruan, Batu, dan Malang terutama saat musim liburan sekolah dan hari raya. Salah satu tempat wisata yang sering dikunjungi di daerah tersebut adalah Taman Safari Indonesia 2 Prigen – Pasuruan. Taman Safari Indonesia 2 Prigen merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa, dengan menyajikan sarana edukasi satwa, rekreasi dengan fasilitas-fasilitas penunjang lainnya. Taman Safari Indonesia 2 Prigen – Pasuruan merupakan salah satu anggota dari Taman Safari Group selain Taman Safari Indonesia Cisarua - Bogor, Bali Safari Marine Park Gianyar - Bali, dan Batang Dolphins Center Batang - Jawa Tengah. Taman Safari Indonesia 2 di Prigen ini sering juga disebut dengan nama Taman Safari 2 Prigen, taman ini di resmikan di buka pada tanggal 29 Desember tahun 1997 serta menempati areal seluas 340 Ha, berada pada ketinggian antara 800 sampai 1.500 dpl dan berhawa sejuk di bawah kaki Gunung Arjuna. Taman Safari Indonesia 2 Prigen – Pasuruan ini merupakan pemain tunggal dalam hal wisata edukasi satwa yang ada di sekitar kota Pasuruan, Batu, dan Malang sebelum munculnya Jawa Timur Park 2 pada tahun 2010.

Di banggunya Taman Safari Indonesia 2 Prigen dengan latar belakang ide dan obsesi dari pecinta binatang dan *oriental circus Indonesia Group* untuk membangun kebun binatang yang modern. Safari Indonesia merupakan salah satu tempat wisata terbesar di Jawa Timur, yang mampu menarik minat wisatawan domestik dan asing. Taman Safari Indonesia 2 Prigen dibangun dengan tujuan *conservation, education, research* dan *recreation*. Oleh karena itu Taman Safari Indonesia 2 Prigen ini bukan

hanya tempat untuk rekreasi saja, disini hewan-hewan dilepas agar dapat semakin dekat dengan pengunjung sehingga pengunjung dapat semakin mengenal dan mempelajari dengan dekat kehidupan para hewan, terutama hewan yang hampir punah, dan yang sulit ditemui di kehidupan sehari-hari, selain itu juga terdapat atraksi-atraksi show binatang, permainan-permainan, tempat rekreasi serta hiburan. Taman Safari Indonesia 2 Prigen dikenal sebagai salah satu Safari Park terbesar di Asia. Taman Safari Indonesia 2 Prigen yang berlokasi di Taman Nasional Gunung Arjuna, Prigen Pasuruan Jawa Timur. Integritas adalah perilaku keselarasan antara kata dan perbuatan, dibandingkan hanya memberi contoh yang spesifik, menurut Yang *et al.* (2014). Sedangkan Heridiansyah *et al.* (2013) mengungkapkan, integritas berarti berbicara tentang konsistensi antara dua hal, yaitu pikiran dan tindakan dalam bentuk pengambilan keputusan.

Integritas sering dipahami dalam konteks perilaku dan perilaku integritas pada umumnya dipahami dalam kaitannya dengan etika dan moral. Keadaan berperilaku dengan integritas diharapkan muncul bukan hanya karena tuntutan pekerjaan yang mengharuskan seseorang untuk berintegritas, tetapi karena individu tersebut memahami dengan baik bahwa memiliki integritas adalah bagian dari proses untuk membangun sesuatu yang lebih baik di dalam keluarga, organisasi, perusahaan atau Negara. Haryono (2010) mengutarakan bahwasannya Integritas juga merupakan keadaan dimana suatu individu yang berupaya dalam meningkatkan kepercayaan terhadap publik, maka individu tersebut haruslah memiliki integritas yang tinggi dalam kinerjanya. Dengan demikian, ada berbagai sifat-sifat pribadi dan kemampuan tertentu yang mesti digabungkan dengan kejujuran dan berbagai sikap positif lainnya untuk bisa menghasilkan apa yang disebut *integrity*.

Semuanya itu akan menghantar pada keberhasilan di tempat kerja. Jadi perihal kompetensi dalam bidangnya merupakan juga bagian dari *integrity*. Tanpa adanya kompetensi maka sulit untuk menunjukkan integritas itu sendiri sementara kompetensi sendiri akan sulit berwujud kinerja baik tanpa disertai bagian-bagian dari karakter, yang mendorongnya untuk bisa mencapai hasil yang baik dan dengan cara yang baik Simon *et al.* (2011). Untuk membentuk integritas karyawan bukanlah pekerjaan yang mudah dilakukan, karena karyawan berasal dari latar belakang yang berbeda dengan masalah yang kompleks, sehinggalah dibutuhkan seorang pemimpin yang harus dapat mempengaruhi bawahannya untuk melaksanakan tugas yang diperintahkan tanpa paksaan sehingga bawahan secara sukarela akan berperilaku dan berkinerja sesuai tuntutan organisasi melalui arahan pimpinannya, dengan begitu secara tidak langsung akan membentuk sifat karyawan yang berintegritas.

Gaya kepemimpinan ini pada dasarnya merupakan gaya kepemimpinan transformasional yang menekankan pada pentingnya seorang pemimpin menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para bawahan untuk berprestasi melampaui harapannya (Sina, 2013). Tintami (2012) mengungkapkan bahwasannya kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses dimana para pemimpin dan pengikut saling meningkatkan diri ke moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Gaya kepemimpinan ini merupakan gaya kepemimpinan yang kharismatik, namun berbeda dari gaya kepemimpinan kharismatik. Kepemimpinan transformasional lebih berfokus pada pembentukan moral dan pemberian motivasi. Pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan ini biasanya dekat dengan karyawan sehingga karyawan merasa lebih termotivasi untuk mencapai ke tingkat yang lebih tinggi. Sehingga apabila gaya

kepemimpinan transformasional ini di terapkan maka integritas karyawan akan terbentuk tanpa adanya tekanan tetapi atas dasar kesukarelaan, itu dikarenakan adanya koordinasi atau kerjasama yang baik antara atasan dan bawahan. Integritas karyawan adalah sebuah atribut yang membantu untuk menjelaskan efektivitas kepemimpinan. Kebanyakan cendekiawan mempertimbangkan integritas sebagai kebutuhan utama bagi kepemimpinan etis. Menurut Engelbrecht *et al.* (2015) Kepemimpinan beretika bagian penting bagi kinerja karena mampu mendorong interaksi efektif di antara pimpinan dan bawahan dengan menekankan pada perilaku beretika di tempat kerja. Secara spesifik di ungkapkan oleh (Brown *et al.* 2006; dalam Chughtai, 2015), kepemimpinan beretika melibatkan adanya partisipasi dalam pengambilan keputusan, yang memperlihatkan perhatian pada kesejahteraan bawahan, serta membangun hubungan berbasis kepercayaan dengan para bawahannya. Karena karakter seorang pemimpin individual penting bagi hasil positif dalam organisasi khususnya yang berkaitan dengan karyawan mereka seperti kepercayaan dan integritas karyawan Avey *et al.* (2012). Kepemimpinan etis merupakan komponen penting dalam hal menciptakan budaya organisasi yang etis dan lingkungannya. Jadi kata integritas memiliki konotasi etis yang sangat kental. Semua sikap dan perilaku yang bertentangan dengan prinsip-prinsip etis langsung dipandang sebagai yang bertentangan dengan integritas.

Orang yang memiliki integritas adalah orang yang dianggap baik, yang dapat dipercaya, orang yang setia, jujur, jauh dari kepalsuan dan kepura-puraan, menjadi teladan dalam banyak hal. Integritas karyawan menjadi perhatian yang makin berkembang dalam bisnis, dan juga mempengaruhi komitmen afektif. Dimana komitmen afektif memungkinkan karyawan-karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka secara efektif, di paparkan Yang *et al.* (2014). Tetapi menurut Kartika (2011) mengatakan bahwa pekerjaan yang dikerjakan secara efektif akan menimbulkan dampak positif bagi perusahaan. Komitmen Organisasional menjadi penting khususnya bagi organisasi yang ada saat ini dikarenakan dengan melihat sejauh mana keber-pihakan seorang karyawan terhadap organisasi, dan sejauh mana karyawan tersebut berniat untuk memelihara keanggotaannya terhadap organisasi maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya. Yameen *et al.* (2010) mengatakan bahwasannya budaya organisasi yang efektif pada suatu organisasi membangun lingkungan komitmen yang tinggi.

Apabila seorang karyawan dalam sebuah organisasi, dapat merasakan adanya dukungan dari organisasi yang sesuai dengan norma, keinginan, harapan yang dimiliki karyawan, maka dengan sendirinya akan terbentuk sebuah komitmen dari karyawan untuk memenuhi kewajibannya kepada organisasi, dan tidak akan pernah meninggalkan organisasi, karena karyawan telah memiliki ikatan emosional yang kuat terhadap organisasinya di katakan oleh Kartika (2011). Ada bukti empiris jelas menunjukkan bahwa *integrity employee* menghasilkan substansi nilai perusahaan. Beberapa peneliti yang berbeda – beda juga menunjukkan adanya hubungan antara *leadership transformation, ethical leadership, affective commitment* terhadap *integrity employee*. Hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya antara lain : Elyatika (2016) dalam penelitiannya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen kerja terhadap integritas pegawai karyawan PT. Bukit Asam (persero) Tbk. Unit sarahanberkesimpulan Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikanterhadap integritas karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Tarahan. Berdasarkan hasil penelitian,

penilaian variabel gaya kepemimpinan transformasional didapat indikator stimulasi intelektual yang sangat berpengaruh dalam kepemimpinan transformasional dimana para pemimpin selalu memperhatikan para bawahannya. Berdasarkan hasil penelitian, Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap integritas pegawai PT Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Tarahan. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel komitmen kerja PT. Bukit Asam Unit Tarahan, didapat indikator yang paling besar pengaruhnya adalah indikator komitmen lanjutan dimana para karyawan merasa mencintai dan mendedikasikan pekerjaannya sangat besar kepada perusahaan. Susanto *et al.* (2010) dalam penelitiannya yang berjudul analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening terhadap integritas karyawan di kantor pertahanan kabupaten kebumen, menyimpulkan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap integritas karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen. Prayekti *et al.* (2015) dengan judul pengaruh kepemimpinan etis dan komitmen organisasional terhadap integritas karyawan koperasi batik di Jogjakarta, Kepemimpinan etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap integritas karyawan. Implikasinya, semakin baik pelaksanaan atau penerapan kepemimpinan etis dari pimpinan, maka integritas karyawan cenderung meningkat.

Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap integritas karyawan. Implikasinya, semakin kuat komitmen organisasional karyawan, maka integritas karyawan cenderung meningkat. Zainuri (2011) dengan judul pengaruh etika kerja dan kepemimpinan islam terhadap integritas karyawan studi kasus pada KJKS/UJKS koperasi kab. Pati menunjukkan tidak adanya signifikan etika kerja dengan kepemimpinan islam terhadap integritas karyawan. Supriadi (2014) pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasional terhadap integritas pegawai pada dinas pertanian tanaman pangan dan peternakan kabupaten Kapuas hulu Kalimantan barat menyimpulkan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap integritas pegawai. Sukanto *et al.* (2016) dalam analisisnya pengaruh komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan terhadap *turnover intention* di dragon star Surabaya. Komitmen afektif berpengaruh tidak signifikan dan negatif terhadap *turnover intention* karyawan di restoran Dragon Star Surabaya, sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa komitmen afektif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di restoran Dragon Star Surabaya tidak dapat diterima

Fenomena yang terjadi pada Taman Safari Indonesia 2 semakin banyak bermuncunya kompetitor-kompetitor baru dalam dunia pariwisata, di butuhkan gaya kepemimpinan yang baru sebagai roda penggerak untuk menghadapi persaingan global dengan jalan pengoptimal sumber daya yang ada. Terlebih untuk mendorong dalam sumber daya manusianya, untuk lebih bersifat komitmen pada perusahaan untuk mencapai suatu misi, dengan mengedepankan etika kerja dan integritas dalam bekerja sehingga akan berdampak pada kinerja pegawai yang lebih baik. Tentunya dalam hal Integritas Karyawan tidak akan serta merta terbentuk, karena karyawan berasal dari latar belakang yang berbeda sehingga tingkat integritas karyawanpun relative berbeda. Oleh sebab itu untuk membentuk integritas karyawan butuh gaya kepemimpinan transformasi, kepemimpinan etis, dan komitmen yang efektif. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka peneliti melakukan penelitian mengenai “Pengaruh *Leadership*

Transformation, Ethical Leadership, Commitment Affective terhadap Integrity Employee” pada PT. Taman Safari Indonesia 2 Prigen-Pasuruan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas salah satu permasalahan di PT. Taman Safari Indonesia 2 adalah Integritas Karyawan. Oleh sebab itu masalah dalam penelitian ini dituangkan dalam pertanyaan berikut :

1. Apakah ada pengaruh *Leadership Transformation, Ethical Leadership, Commitment Affective* secara simultan terhadap *Integrity Employee* di PT. Taman Safari Indonesia 2 Prigen-Pasuruan?
2. Apakah ada pengaruh *Leadership Transformation, Ethical Leadership, Commitment Affective* secara parsial terhadap *Integrity Employee* di PT. Taman Safari Indonesia 2 Prigen-Pasuruan?

Tujuan Penelitian

Dari latar belakang yang ada, maka peneliti mempunyai tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Leadership Transformation, Ethical Leadership, Commitment Affective* secara simultan terhadap *Integrity Employee* di PT. Taman Safari Indonesia 2 Prigen-Pasuruan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Leadership Transformation, Ethical Leadership, Commitment Affective* secara parsial terhadap *Integrity Employee* di PT. Taman Safari Indonesia 2 Prigen-Pasuruan.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Leadership transformation

Leadership transformation yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya. Hasil penelitian Utami (2010), Sina (2013) dan Surbakti (2013) menyatakan bahwa kinerja karyawan semakin meningkat jika seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan transformasional. Dikatakan oleh Usman (2009) bahwa manusia pada hakekatnya adalah pemimpin dan setiap manusia akan diminta pertanggung jawaban atas kepemimpinannya kelak. Manusia sebagai pemimpin minimal mampu memimpin dirinya sendiri. Setiap organisasi harus ada pemimpinnya, yang secara ideal dipatuhi dan disegani oleh bawahannya.

Indikator Leadership Transformation

Menurut Voon *et al.* (2011) terdapat 4 indikator yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan transformasional, yaitu :

1. *Idealized influence,*
2. *Inspirational motivation,*
3. *Intellectual simulation,.*
4. *Individualized consideration,*

Teori *Ethical Leadership*

Wahyudi (2009) mengungkapkan bahwa kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2011) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Indikator *Ethical Leadership*

Gaya kepemimpinan ini yang diukur dengan 8 indikator di ungkapkan oleh Andrade *et al.* (2009) yaitu:

1. Gaya direktif,
2. Gaya suportif,
3. Gaya partisipatif atau demokratis,
4. Gaya berorientasi pada prestasi merupakan diantaranya : menetapkan sasaran yang menantang, dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi.
5. Gaya pendelegasian.
6. Gaya *Telling* (memberitahukan)
7. Gaya *Selling* (menjual)
8. Gaya kepemimpinan *koersif*

Teori *Integritas Employee*

Integritas employee adalah perilaku keselarasan antara kata dan perbuatan, dibandingkan hanya memberi contoh yang spesifik, menurut Yang *et al.* (2014). Sedangkan Heridiansyah *et al.* (2013) mengungkapkan, integritas berarti berbicara tentang konsistensi antara dua hal, yaitu pikiran dan tindakan dalam bentuk pengambilan keputusan.

Indikator *Integrity Employee*

Menurut Supriyanto (2006) ada 4 indikator yang digunakan untuk mengukur integritas karyawan yaitu :

1. Kode etik profesional.
Setinggi apa kode etik ini dijunjung, terutama oleh pimpinan perusahaan yang akan dicontoh oleh bawahannya.
2. *Conflic of interest*
Bagaimana mereka mengatasi *conflic of interest*. dalam hal ini sejauh mana ketentuan yang telah ditetapkan dan disepakati dapat dipegang teguh.
3. Wewenang.
Sebaik apa wewenang yang diberikan dapat dimanfaatkan.
4. Akuntabilitas dan tanggung jawab.
Jika mengalami masalah, apa yang akan dilakukan apakah berlari atau menghadapinya.

Hipotesis

Maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif dan signifikan *Leadership Transformation, Ethical Leadership, Commitment Affective* secara simultan terhadap *Integrity Employee* di PT. Taman Safari 2 Prigen-Pasuruan
2. Ada pengaruh positif dan signifikan *Leadership Transformation, Ethical Leadership, Commitment Affective* secara parsial terhadap *Integrity Employee* di PT. Taman Safari 2 Prigen-Pasuruan

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat Ferdinand (2012) yang mendefinisikan bahwa penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut mengungkakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

Deskripsi Populasi Dan Penentuan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2012), mendefinisikan bahwa Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian tersebut, populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Taman Safari Indonesia 2 Prigen, Pasuruan yang memiliki jumlah pegawai secara keseluruhan sebanyak 650 orang. Penelitian ini dilakukan di lingkungan Taman Safari Indonesia 2 Prigen. Alasan peneliti memilih perusahaan Taman Safari Indonesia 2 Prigen, karena lokasi ini merupakan salah satu tempat bertemu dan berkumpulnya subjek yang akan diteliti, dalam hal ini subjek tersebut adalah pegawai Taman Safari Indonesia 2 Prigen.

Sampel

Menurut Arikunto (2012) mendefinisikan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil dari jumlah populasi yang diteliti. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *quota sampling*. Menurut Sugiyono (2011) mendefinisikan bahwa *quota sampling* adalah teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah kuota yang diinginkan. Adapun kriteria-kriteria penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. WNI
2. Usia Pegawai antara 21-45 Tahun
3. Pegawai berstatus Tetap lebih dari 4 Tahun
4. Mengetahui budaya organisasi yang lebih dalam
5. Mengetahui struktur manajemen organisasi

Mengapa peneliti mengambil sampel sebesar 40 pegawai di Taman Safari Indonesia 2 Prigen dikarenakan populasi pegawai dengan status tetap maupun kontrak relatif sedikit sehingga peneliti cukup selektif dalam menentukan pegawai yang ditetapkan sebagai responden. Disamping pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Sampel dari penelitian ini adalah bagian dari jumlah populasi pada pegawai Taman Safari Indonesia

2 Prigen, yaitu 650 pegawai. Dan dari 650 pegawai, kita ambil 40 sampel pegawai tetap karena memenuhi karakteristik tertentu.

Variabel Dan Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2012) mendefinisikan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Jadi yang dimaksud dengan variabel penelitian dalam penelitian ini adalah segala sesuatu sebagai objek penelitian yang ditetapkan dan dipelajari sehingga memperoleh informasi untuk menarik kesimpulan.

Variabel Dalam Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 2 jenis variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Seperti yang disampaikan Sugiyono (2009) mendefinisikan bahwa variabel penelitian dalam penelitian kuantitatif dapat dibedakan menjadi dua macam sebagai berikut :

1. Variabel bebas (*independent variable*)
Variabel bebas, merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat). Variabel bebas (X) pada penelitian ini adalah *leadership transformation, ethical leadership, commitment affective*.
2. Variabel terikat (*dependent variable*)
Variabel terikat, merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah *integrity employee* Taman Safari Indonesia 2 Prigen.

Definisi Operasional Variabel

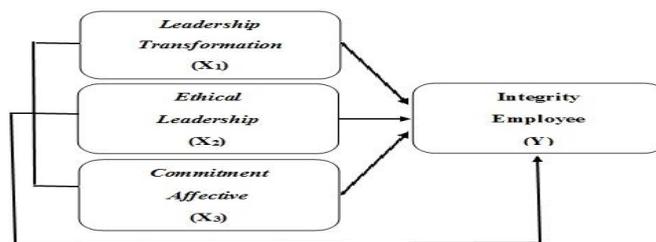
Untuk meneliti bagaimana *integrity employee* penulis menentukan operasional variabel. Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian, sehingga pengujian dapat dilakukan secara benar, sesuai dengan judul penelitian. Operasionalisasi variabel dalam penelitian tentang *integrity employee* pegawai Taman Safari Indonesia 2 Prigen, Pasuruan akan dijelaskan dalam tabel berikut ini :

Tabel : Variabel operasional penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran	Skor
<i>Integrity Employee (Y)</i> <i>Yang et al., (2014)</i>	Integritas adalah perilaku keselarasan antara kata dan perbuatan, dibandingkan hanya memberi contoh yang spesifik	1. Kode etik profesional	Sangat tidak setuju	1
		2. <i>conflic of interest</i>	Tidak setuju	2
		3. Wewenang	Setuju	3
		4. Akuntabilitas dan tanggung jawab	Sangat setuju	4

<i>Leadership Transformation (X1)</i> <i>Tintami (2012)</i>	kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses dimana para pemimpin dan pengikut saling meningkatkan diri ke moralitas dan motivasi yang lebih tinggi	1. <i>Idealized influence</i> 2. <i>Inspirational motivation</i> 3. <i>Intellectual simulation</i> 4. <i>Individualized consideration</i>	Sangat tidak setuju 2 Tidak setuju 3 Setuju 4 Sangat setuju	1 2 3 4
<i>Ethical Leadership (X2)</i> <i>Engelbrecht et al., (2015)</i>	Kepemimpinan beretika bagian penting bagi kinerja karena mampu mendorong interaksi efektif di antara pimpinan dan bawahan dengan menekankan pada perilaku beretika di tempat kerja	1. Gaya direktif 2. Gaya suportif 3. Gaya partisipatif atau demokratis 4. Gaya berorientasi pada prestasi 5. Gaya pendelegasian 6. Gaya Telling 7. Gaya Selling 8. Gaya kepemimpinan koersif	Sangat tidak setuju 2 Tidak setuju 3 Setuju 4 Sangat setuju	1 2 3 4
<i>Commitment Affective (X3)</i> <i>Yameen et al., (2010)</i>	Mengatakan bahwa budaya organisasi yang efektif pada suatu organisasi membangun lingkungan komitmen yang tinggi	1. Nilai kemanusiaan 2. Komunikasi dua arah yang komprehensif 3. Rasa kebersamaan dan keakraban 4. Visi dan misi organisasi	Sangat tidak setuju 2 Tidak setuju 3 Setuju 4 Sangat setuju	1 2 3 4

Kerangka Konseptual



Gambar : Kerangka Konseptual Penelitian
Sumber : sugiyono, (2016)

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel bebas, yaitu *leadership transformation*, *ethical leadership*, *commitment affective* terhadap satu variabel terikat, yaitu *integrity employee* (Ghozali (2009). Formula untuk regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Dimana :

- Y (endogen) = *Integrity Employee*
- α = Konstanta
- X₁ (eksogen/independent) = *Leadership Transformation*
- X₂ (eksogen/independent) = *Ethical Leadership*
- X₃ (eksogen/independent) = *Commitment Affective*
- b₁ = Koefisien regresi variable *Leadership Transformation*
- b₂ = Koefisien regresi variable *Ethical Leadership*
- b₄ = Koefisien regresi variable *Commitment Affective*
- e = *Standart error*

Uji Hipotesis

Uji F Hitung (Uji Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat Ghazali (2011). Untuk menguji kedua hipotesis ini menggunakan uji statistik F : Taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan Kriteria pengujian dimana H₀ diterima apabila p value < α dan H₁ ditolak apabila p value > α .

Uji t Hitung (Uji Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen Ghazali (2011). Variabel bebas dinyatakan berpengaruh terhadap variabel terikat apabila mempunyai tingkat signifikansi dengan toleransi kesalahan peramalan < 0,05 sehingga bisa disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan, berarti atau bermakna dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

HASIL PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda dan Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.438	.519		-2.769	.009		
X1	.159	.073	.363	2.173	.036	.060	16.787
X2	.001	.099	.001	.011	.992	.114	8.749
X3	.470	.094	.619	4.983	.000	.108	9.290

a. Dependent Variable: Y

Secara umum formula atau rumus persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam sebuah penelitian adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

$$Y = -1.438 + 0.154 X_1 + 0.001 X_2 + 0,470 X_3 + 0.519$$

Dimana:

Y (endogen)	=	<i>Integrity employee</i>
-1.438	=	konstanta
X ₁ (eksogen/independent)	=	variabel bebas <i>Leadership Transformation</i>
X ₂ (eksogen/independent)	=	variabel bebas <i>Ethical Leadership</i>
X ₃ (eksogen/independent)	=	variabel bebas <i>Commitment Affective</i>
0.519	=	<i>standard error</i>

1. Nilai konstanta sebesar -1.438. Nilai konstanta bernilai negatif artinya jika skor variabel *leadership transformation, ethical leadership, commitment affective* dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka skor *integrity employee* akan semakin bertambah sebesar -1.438.
2. Koefisien regresi variabel *Leadership transformation* menunjukkan nilai positif yang artinya jika *leadership transformation* yang diberikan semakin bagus maka *integrity employee* akan meningkat. Nilai koefisien regresi *leadership transformation* menunjukkan nilai sebesar $b_1 = 0,159$ yang artinya jika nilai variabel *leadership transformation* mengalami perubahan sebesar satu satuan dan nilai variabel lainnya (*leadership transformation, ethical leadership, dan commitment affective*) dianggap konstan maka nilai variabel *integrity employee* akan mengalami perubahan sebesar 0,159 dikali satu satuan.
3. Koefisien regresi variabel *ethical leadership* menunjukkan nilai neg yang artinya jika *ethical leadership* yang diberikan semakin bagus maka *integrity employee* akan meningkat. Nilai koefisien regresi *ethical leadership* menunjukkan nilai sebesar $b_2 = 0,001$ yang artinya jika nilai variabel *ethical leadership* mengalami perubahan sebesar satu satuan dan nilai variabel lainnya (*leadership transformation, ethical leadership, dan commitment affective*) dianggap konstan maka nilai variabel *customer satisfaction* akan mengalami perubahan sebesar 0,001 dikali satu satuan.
4. Koefisien regresi variabel *commitment affective* menunjukkan nilai positif yang artinya jika *commitment organization* yang diberikan semakin bagus maka *integrity employee* akan meningkat. Nilai koefisien regresi *commitment affective* menunjukkan nilai sebesar $b_3 = 0,470$ yang artinya jika nilai variabel *commitment affective* mengalami perubahan sebesar satu satuan dan nilai variabel lainnya (*leadership transformation, ethical leadership, dan commitment affective*) dianggap konstan maka nilai variabel *performance employee* akan mengalami perubahan sebesar 0,470 dikali satu satuan.

Ketiga variabel independen yang di uji secara individual yang memiliki nilai yang lebih tinggi atau yang lebih besar dari variabel lain adalah variabel *commitment affective* (dengan koefisien 0,470).

Uji Hipotesis Simultan (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	393.018	3	131.006	188.973	.000 ^b
	Residual	24.957	36	.693		
	Total	417.975	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan tabel anova dapat dikatakan bahwa seluruh variabel bebas (*leadership transformation, ethical leadership, dan commitment affective*) berpengaruh secara simultan (bersama - sama) pada *integrity employee*. Hal itu terlihat dari tingkat signifikansi F yang sebesar $0,000 < 0,05$.

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.438	.519		-2.769	.009		
	X1	.159	.073	.363	2.173	.036	.060	16.787
	X2	.001	.099	.001	.011	.992	.114	8.749
	X3	.470	.094	.619	4.983	.000	.108	9.290

a. Dependent Variable: Y

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas (*leadership transformation, ethical leadership, dan commitment affective*) secara parsial atau individual menerangkan variabel terikat (*integrity employee*). Pada tabel diatas dapat dilihat: Pengujian hipotesis secara parsial untuk variabel X₁ (*leadership transformation*) memberikan kontribusi dalam meningkatkan Y (*integrity employee*), dalam pengujian hipotesis secara parsial untuk variabel X₁ (*leadership transformation*) mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,036 < 0,05$ berarti *leadership transformation* berpengaruh tidak signifikan secara parsial pada *integrity employee*. Pengujian hipotesis secara parsial untuk variabel X₂ (*ethical leadership*) kurang memberikan kontribusi dalam meningkatkan Y (*integrity employee*), dalam pengujian hipotesis secara parsial untuk variabel X₂ (*ethical leadership*) mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,992 > 0,05$ berarti *ethical leadership* berpengaruh tidak signifikan secara parsial pada *integrity employee*. Pengujian hipotesis secara parsial untuk variabel X₃ (*commitment affective*) memberikan kontribusi dalam meningkatkan Y (*integrity employee*), dalam pengujian hipotesis secara parsial untuk variabel X₃ (*commitment affective*) mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ berarti *commitment affective* berpengaruh signifikan secara parsial pada *integrity employee*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan data anova dapat dikatakan bahwa seluruh variabel bebas (*leadership transformation, ethical leadership, dan commitment affective*) berpengaruh secara simultan (bersama - sama) pada *integrity employee*.
2. Dari hasil Uji t variabel *leadership transformation, ethical leadership, dan commitment affective* dapat di simpulkan bahwasannya hanya *ethical leadership*

yang tidak berpengaruh secara parsial terhadap *integrity employee*. Dan untuk *leadership transformation*, *commitment affective* berpengaruh secara parsial terhadap *integrity employee*.

3. *commitment affective* dapat disimpulkan bahwa secara parsial *ethical leadership* yang tidak berpengaruh secara parsial terhadap *integrity employee*. Dan untuk *leadership transformation*, *commitment affective* berpengaruh secara parsial terhadap *integrity employee*.

Saran Penelitian

Secara Teoritis

Agar hasil penelitian ini dapat digunakan secara luas, maka untuk penelitian selanjutnya subjek penelitian diharapkan tidak hanya terbatas pada PT. Taman Safari Indonesia 2 Prigen. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya tidak terpaku pada variabel dalam penelitian ini *Leadership Transformation*, *Ethical leadership*, *Commitment Affective*, namun dapat menambahkan variabel-variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi *Integrity Employee*.

Secara Praktis

Lingkungan kerja juga perlu diperhatikan kembali dengan memperhatikan ruang kerja dan daya dukung sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu. Faktor komitmen juga menjadi salah satu kunci terciptanya kinerja yang optimal, perusahaan perlu meningkatkan *sense of belonging* dari para pegawai sehingga pegawai dapat bekerja dengan ikhlas dan semakin *loyal* terhadap perusahaan. Perusahaan perlu meninjau kembali gaya kepemimpinan yang selama ini sudah berjalan, apakah sudah sesuai dan dapat diterima oleh para pegawai karena salah satu kunci sukses tidaknya perusahaan terlihat dari bagaimana sikap seorang pimpinan. Karena keterbatasan waktu, tenaga dan biaya yang dimiliki penulis pada penelitian ini, maka diharapkan untuk penelitian yang akan datang berkaitan dengan *integrity employee*, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan mengurangi atau menambah variabel-variabel lain yang belum digunakan dalam penelitian ini. Karena masih banyak variabel-variabel yang ikut mempengaruhi *integrity employee* tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar bagi studi selanjutnya untuk tingkat *integrity employee*.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J. and Meyer, J.P., 2013, "The Measurement and Antecedents of Affective, continuance and Normative Commitment", *Journal of Occupational Psychology*
- Ajeng Kartika, Sopranita. 2014. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating". Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Antoncic, Jasna Auer., & Antoncic, Bostjan (2011). *Employee Loyalty And its Impact On Firm Growth. International Journal of Management and Information Systems*, Vol 15, No 1 p. 81-87
- Arikunto, Suharsimi. 2011, *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*, Jakarta : Rineka Cipta

- Arti Bakhshi, AtulDutt Sharma, Kuldeep Kumar 2011. *Organizational Commitment as predictor of Organizational Citizenship Behavior*
- Burns, 2010. *Transactional and Transforming Leadership*. Harpers Collins.
- Bass, B.M. (2011). *Transformational Leadership: Industrial, Military, and Educational Impact*. Mahwah, NJ. Erlbaum.
- Colquitt, Jason A., Jefferey A. Lepine, and Michael J. Wesson, 2009. *Organizational Behavior, Improving Performance and Commitment in The Workplace*. McGraw Hill International Edition.
- Gozali, Imam "Aplikasi Analisis Multivriate dengan program SPSS", Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2011
- Hardiningsih, Pancawati., Oktaviani, Rachmawati Meita. 2012. *Pengaruh Due Professional Care, Etikadan Tenur Terhadap Kualitas Audit*. Skripsi Sarjana Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Unisbank, Semarang.
- Herdiansyah, Haris, 2013, *Wawancara Observasi dan Fokus Groups Sebagai Instrumen Penggalan Data Kualitatif*. Jakarta : Rajawali Press
- Haryono Jusup, Al. 2009. *Auditing (Pengauditan)*. Edisi I, Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Imam Ghozali, 2014, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS, 3th*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Kartika, E.W. & Kaihatu, T.S. 2010. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 12(1): 100112.
- Kartika, Endo W. 2011. *Analisis Pengaruh Leader member Exchange, Perceived Organizational Support, dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Hotel Berbintang Lima di Surabaya*. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D., 2012. *An integrative model of organizational trust*. Academy of Management Review, 20(3), 709-734.
- Moorhead, Gregory dan Ricky W .Griffin, 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba empat.
- Mulyani, Sri dkk. 2008. *Modul memahami prinsip-Prinsip penyelenggaraan administrasi perkantoran*. Jakarta: Erlangga
- Murti, W.A. dan Hudiwinarsih, G. 2012. *Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagi akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya)*.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. & Smith, C.A. 2013. *Commitment to Organizations and Occupations: Extention and Test of a Three-Component Conceptualization*. Journal of Applied Psychology, 78(4): 538-551.
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L. & Topolnytsky, L. 2012. *Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates and Consequences*. Journal of Vocational Behavior, 61: 20-52.
- Rivai, Harif, A. 2010. *Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Keluar*. Tesis, Universitas Gajah Mada Yogyakarta.

- Rivai, Veithzal, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta.*
- Robbins, Stephen P. (2011). *Teori Organisasi: Struktur, Desain & Aplikasi*. a.b. Jusuf Udaya, Lic., Ec. Englewood Cliffs: Prentice Hall, Inc - Jakarta: Penerbit Arcan.
- Simons, T. L., 2011. *Behavioral integrity as a critical ingredient for transformational leadership*. *Journal of Organizational Change Management*, 12(2), 89-104
- Sukriah, Ika, dkk. (2009). *Jurnal. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Objektivitas, Integritas, dan Kompetensi terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan"*. Simposium Nasional Akuntansi XII, Palembang.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Cv. Alfabeta. Bandung
- Supriyanto, 2011. *Pengaruh Corporate Governance dan bentuk kepemilikan terhadap kinerja keuangan Bank di Indonesia*. Disertasi UGM Jogjakarta.
- Suyami. (2008). *Konsep Kepemimpinan Jawa Dalam Ajaran Sastra Cetha dan Astha Brata*. Yogyakarta: Kepel Press.
- Sweeney, P.D. and McFarlin, D.B. (2012). *Organizational Behavior: Solutions for Management*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Sina, Muhamad Ibnu. 2013. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening*. Skripsi Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Cetakan ke 18. CV. Alfabeta. Bandung.
- Tintami, Lila., Pradhanawati, Ari., Susanto, Hari. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja pada Karyawan Harian SKT Megawon II PT. Djarum Kudus Diponegoro*. *Journal of Social and Politic*
- Utami, I.T. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Trade Servistama Indonesia Tangerang*. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*, pp: 73-81.
- Utomo, K.W. 2013. *Kecenderungan kepemimpinan transaksional dan transformasional, dan hubungannya dengan organizational citizenship behavior, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja*. *Journal Riset Ekonomi dan Manajemen*. Surabaya. Vol. 2. No. 2. hal. 3452.
- Utami, I.T. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Trade Servistama Indonesia Tangerang*. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*, pp: 73-81.
- Yukl, Gary, 2010, *Leadership in Organizations*, New Jersey: Pearson Education Inc.
- Zahibi, M., Hashemzahi, R., dan Tabrizi, K.G., 2012., *Impact of Transactional and Transformational Leadership upon Organizational citizenship Behavior, World Applied Sciences Journal*, Vol. 16 No.8, pp 1176-1182