

Pengaruh Transformation Leadership dan Affective Commitment terhadap Integrity Employee di Restoran Mie Mapan

Muchammad Choirul Anam¹, Wahyu Eko Pujiyanto²

^{1,2} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

* Corresponding author: 31420006,mhs@unusida.ac.id

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima 08 Januari 2024 Disetujui 08 Februari 2024 Diterbitkan 01 Maret 2024</p>	<p>Tujuan dalam penelitian ini adalah 1) untuk menganalisis variabel <i>Transformation Leadership</i> dan <i>Affective Commitment</i> terhadap <i>Integrity Employee</i>, 2) untuk menganalisis variabel <i>Affective Commitment</i> terhadap <i>Integrity Employee</i>, 3) untuk menganalisis variabel <i>Transformation Leadership</i> terhadap <i>Affective Commitment</i>. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi karyawan Restoran Mie Mapan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan yang berjumlah 50. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Analisis dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan software SmartPLS 4.0. Terdapat dua spesifikasi model yang digunakan dalam PLS yaitu: outer dan inner model. Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa <i>Transformation Leadership</i> berpengaruh terhadap <i>Integrity Employee</i>, <i>Affective Commitment</i> berpengaruh terhadap <i>Integrity Employee</i>, <i>Transformation Leadership</i> berpengaruh terhadap <i>Affective Commitment</i></p>
<p>Kata Kunci: <i>Affective Commitment;</i> <i>Integrity Employee;</i> <i>Transformation Leadership</i></p>	<p>ABSTRACT <i>The objectives of this research are 1) to analyze the Transformation Leadership and Affective Commitment variables on Employee Integrity, 2) to analyze the Affective Commitment variables on Employee Integrity, 3) to analyze the Transformation Leadership variables on Affective Commitment. This research uses a quantitative approach with the population of Mie Mapan Restaurant employees. The sampling technique in this research used saturated samples. The sample used was all 50 employees. Data collection was carried out through questionnaires. The analysis in this research uses Partial Least Square (PLS) with SmartPLS 4.0 software. There are two model specifications used in PLS, namely: outer and inner models. The results of this research found that Transformation Leadership has an effect on Employee Integrity, Affective Commitment has an effect on</i></p>
<p>DOI:10.32493/jism.v4i1</p> <p>Keywords: <i>Affective Commitment;</i> <i>Integrity Employee;</i> <i>Transformation Leadership</i></p>	

Employee Integrity, Transformation Leadership has an effect on Affective Commitment

How to cite: Anam, M.C. & Pujiyanto, W.E. (2024). Pengaruh Transformation Leadership dan Affective Commitment terhadap Integrity Employee di Restoran Mie Mapan. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. 4(1) 87-99



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2023 by author.

PENDAHULUAN

Perubahan persaingan dalam bisnis telah mengalami perubahan, tuntutan akan inovasi jauh lebih ketat dari sebelumnya, oleh karena itu pentingnya suatu perusahaan memiliki karyawan yang mempunyai komitmen dan kinerja yang baik merupakan suatu keharusan pada saat ini. Karena dalam menjalankan tugas dan fungsinya, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang terdidik, terampil, disiplin, tekun dan mau bekerja keras. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah mereka yang mempunyai integritas tinggi dan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam organisasi, termasuk dalam perusahaan (Febrian, 2021). Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam memberikan arahan kepada pegawai, apalagi pada saat ini dimana segala sesuatunya terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang dapat memberdayakan pegawai. Kepemimpinan memahami bagaimana mempengaruhi orang lain untuk alasan yang baik. Kepemimpinan juga berarti melibatkan suatu kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Menggabungkan dua karakteristik utama ini, kita dapat mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan individu untuk memberikan pengaruh dan kontrol terhadap anggota lain untuk membantu kelompok atau organisasi mencapai tujuannya (Sabil et al., 2012).

Kurniati & Rojuaniah, (2023) mengungkapkan bahwa perilaku dengan integritas diharapkan muncul bukan hanya karena tuntutan pekerjaan, tetapi juga karena pemahaman individu bahwa integritas penting untuk membangun sesuatu yang lebih baik di dalam keluarga, organisasi, perusahaan, atau negara. Penelitian ini di lakukan di mie mapan karena di mie mapan juga integrity dan commitment itu bisa berubah karena leadership transformation. Amtu et al., (2020) menyatakan bahwa integritas juga berperan dalam meningkatkan kepercayaan publik, dan kompetensi dalam bidangnya juga merupakan bagian dari integritas. (Sabil et al., 2021) juga menyebutkan bahwa membentuk integritas karyawan bukanlah tugas yang mudah, dan membutuhkan pemimpin yang bisa mempengaruhi bawahannya untuk berperilaku sesuai tuntutan organisasi melalui arahan pimpinannya.

Dengan menerapkan kepemimpinan transformasional, integritas pegawai terbentuk melalui kerja sama sukarela dan kolaborasi antara atasan dan bawahan. Gaya kepemimpinan ini sangat penting dalam menciptakan budaya dan lingkungan organisasi yang etis. Hal ini juga mempengaruhi komitmen karyawan dan mempengaruhi kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas secara efektif. Kontribusi dalam penelitian ini mencakup perubahan gaya kepemimpinan dan nilai nilai pimpinan organisasi. Tingkat komitmen emosional dan afektif karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja dan untuk kualitas moral dan etika kerja karyawan (Tintami et al., 2012). Dalam penerapannya, transformasi dilakukan dalam berbagai lingkup, dalam lingkup yang luas adalah transformasi negara atau bangsa, sementara dalam lingkup yang lebih kecil adalah transformasi organisasi, bahkan individu (Pujiyanto, 2022).

Tabel 1. Jumlah karyawan yang melakukan berpindah kerja Pada restoran mie mapan Pada Tahun 2023

NO	BULAN / TAHUN 2022	DATA ABSENSI			
		KITCHEN	SERVER	TELAT	TIDAK TELAT
1	JANUARI	7	7	5	9
2	FEBRUARI	7	7	3	11
3	MARET	6	7	4	9
4	APRIL	7	7	0	14
5	MEI	7	7	1	13
6	JUNI	6	6	3	9
7	JULI	7	7	2	12
8	AGUSTUS	5	7	3	9
9	SEPTEMBER	7	7	6	8
10	OKTOBER	7	7	3	11
11	NOVEMBER	5	6	1	10
12	DESEMBER	6	7	0	13

Sumber: data diolah oleh peneliti 2023

Berdasarkan tabel I di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat integritas dari karyawan mie mapan masih kurang bisa dilihat dari tingkat absensi karyawan yang di setiap bulannya masih ada karyawan yang telat. Dari data di atas juga tidak lepas dari pengaruh transformasi leader bahwa transformasi leader juga bisa mempengaruhi tingkat integritas karyawan bisa kita lihat dari cara leader itu mengatur jadwal kerja karyawan yang itu kurang balance yang bisa mengakibatkan karyawan itu telat.

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 (Wahyuni & Kartika, 2019). 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) berkesimpulan Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap integritas karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Tarahan. (Theng et al., 2021) dalam penelitiannya menyimpulkan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap integritas karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen. (Prayekti et al., 2021) dengan judul pengaruh kepemimpinan etis dan komitmen organisasional terhadap integritas karyawan karyawati 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.

KAJIAN PUSTAKA

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 (Made et al., 2019) menyatakan bahwa leadership transformation bisa di lihat dari 4 indikator: Kharisma, Inspirasi, Stimulasi Intelektual dan Perhatian Individual. Pemimpin transformasional dianggap sebagai agen perubahan yang memiliki kemampuan untuk membentuk visi yang jelas bagi organisasi, memotivasi anggota melalui sumber inspirasi intrinsik, dan membangun hubungan interpersonal yang kuat (Khoirotunnisa

& Pujiyanto, 2024). kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk memengaruhi, memotivasi, dan membimbing individu atau kelompok dalam mencapai tujuan bersama (Mafiroh & Pujiyanto, 2023). Dikatakan oleh (Rahmasari et al., 2022) 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.

Affective Commitment

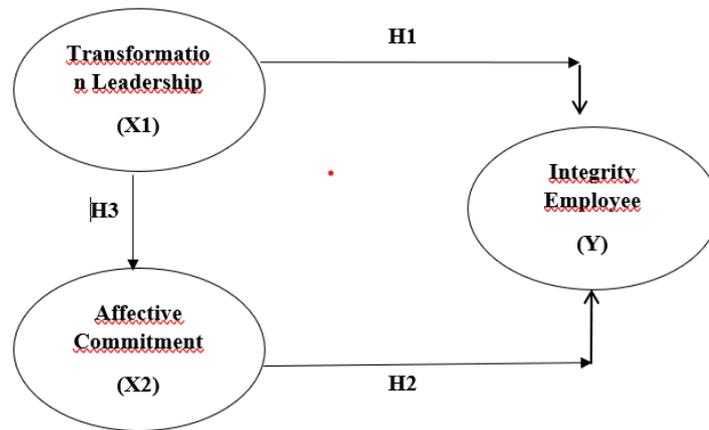
Affective commitment mengacu pada perasaan individu terhadap organisasinya (Meyer et al., 1993). (Yulianto et al., 2009) mendefinisikan affective commitment sebagai keinginan untuk tetap menjadi unsur organisasi karena keterikatan emosional dan keterkaitan dengan organisasi dengan arti lain individu tersebut ingin menetap karena keinginannya sendiri. Individu akan memperlihatkan perasaannya terhadap organisasi sebagai sebuah keluarga dengan rasa memiliki, kebahagiaan, dan kenyamanan dalam bekerja (Septyandini, 2019). (Meyer et al., 2002) mengemukakan bahwa affective commitment ialah keyakinan individu mengenai seberapa jauh individu terikat secara emosional pada organisasi yang menaunginya karena sendirian dengan tujuan dari organisasi itu sendiri.

(Ignatius Soni Kurniawan et al., 2022) juga mengatakan bahwa affective commitment adalah bentuk kepercayaan yang kuat terhadap organisasi juga keinginan kuat untuk terjun langsung dalam kerja organisasi. Karyawan dengan affective commitment tinggi berarti karyawan tersebut memiliki keinginan untuk bererti dan berkontribusi terhadap perusahaan. Hal yang sama juga dilakukan perusahaan dengan menunjukkan dukungan dan dorongan yang kuat terhadap karyawan untuk tetap berada dalam perusahaan.

Dalam penelitian ini, affective commitment diukur menggunakan delapan indikator dari (Meyer et al., 2002) yaitu karyawan merasa senang menghabiskan karir di organisasi, karyawan suka memberitahu hal mengenai organisasi dengan orang lain di luar organisasi, karyawan merasa masalah yang didapati organisasi adalah masalah karyawan juga, karyawan merasa mudah beradaptasi saat bekerja di organisasi, karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi, karyawan sangat terikat secara emosional dengan organisasi, organisasi memiliki arti mendalam bagi karyawan, dan karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi.

Integritas Employeed

Integritas employeed adalah perilaku keselarasan antara kata dan perbuatan, dibandingkan hanya memberi contoh yang spesifik, menurut (Rivai, 2020). Sedangkan (Kurniawan et al., 2022) mengungkapkan, integritas berarti berbicara tentang konsistensi antara dua hal, yaitu pikiran dan tindakan dalam bentuk pengambilan keputusan. Menurut (Achmad Sani, 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.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

H₁: Leadership transformation berpengaruh positif terhadap integrity employee

Hasil penelitian (Huynh, 2020) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kepemimpinan transformasional ini dinilai telah membangkitkan integritas kerja pegawai, sehingga seluruh karyawan mempunyai integritas yang tinggi. (Asrar-ul-Haq & Kuchinke, 2016) melaporkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional meningkatkan keterikatan emosional seseorang terhadap organisasi. Banyak penelitian telah membuktikan korelasi antara kepemimpinan transformasional dan komitmen afektif. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh (Riaz et al., 2011) terhadap 293 karyawan sektor perbankan di Islamabad, Pakistan mengungkapkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan komitmen afektif karyawan, karena ditemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional meningkat.

H₂: Affective commitment terhadap integrity employee

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Febrian, 2021) menemukan bahwa komitmen bisa mempunyai pengaruh positif terhadap integritas karyawan, hal ini dapat dilihat dari indikasi kesetiaan dan komitmen dimiliki oleh karyawan yang berusaha mencapainya secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan dan bertanggung jawab atas semua pekerjaan dan berusaha untuk itu memperoleh informasi yang dapat memajukan organisasi. (Amtu et al., 2020) 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. 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 (Simons, 1999)

H₃: Transformation Leadership terhadap affective commitment

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Luthans (2006) bahwa kepemimpinan transformasional sangat berpengaruh pada komitmen karyawan untuk bekerja di organisasi. Transformasional yang bagus kepemimpinan akan memberikan dampak positif meningkatkan komitmen afektif karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepemimpinan transformasional diperkenalkan dan dikembangkan oleh (Bernard, 2006), dengan menekankan tentang peran pemimpin untuk mendukung dan memfasilitasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Tipe ini kepemimpinan menekankan nilai tingkat tinggi para pengikutnya dan mengaktifkan identitas kolektif mereka (Howell & Shamir, 2005).

METODE PENELITIAN

Tempat penelitian ini dilakukan pada Restoran Mie Mapan Cab. Sidoarjo. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variable dependen terhadap independen. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 50. Sedangkan jumlah sampel yang digunakan seluruh karyawan restoran mie mapan sebanyak 50. Penelitian menggunakan metode pengumpulan data kuisisioner dan instrument pengumpulan data menggunakan skala likert. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan part analisis. Software yang digunakan ialah SmartPLS versi 4.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Dan Reabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Dan Reabilitas

Code	Outer Loading	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	AVE
X1.1	0.598			
X1.2	0.649			
X1.3	0.720	0.906	0.862	0.708
X1.4	0.816			
X2.1	0.817			
X2.2	0.912			
X2.3	0.839	0.921	0.884	0.744
X2.4	0.794			
Y1.1	0.697			
Y1.2	0.784			
Y1.3	0.753	0.932	0.902	0.774
Y1.4	0.741			

Sumber : Data diolah oleh Smart PLS (2023)

Berdasarkan tabel 2. secara keseluruhan nilai outer loading setiap konstruk refleksi memiliki nilai loading > 0,7 sehingga model dinyatakan telah memenuhi kriteria validitas konvergen yang baik, reliabilitas komposit variabel *transformation Leadership* senilai 0,906, komposit reliabilitas variabel *affective commitment* bernilai 0,921, dan reliabilitas komposit variabel *integrity employee* sebesar 0,932. Setiap variabel mendapat nilai lebih besar dari 0,60 sehingga semua variabel dinyatakan reliabel, dan nilai AVE juga lebih besar dari 0,5. Dengan demikian, data yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi validitas. Selain itu, nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70 yang menunjukkan bahwa data yang digunakan reliabel.

Uji Diskriminant Validity

Tabel 3. Cross loading

Code	<i>Transformation Leadership</i>	<i>Affective Commitment</i>	<i>Integrity Employee</i>
X1.1	0.837	0.598	0.662
X1.2	0.907	0.649	0.724
X1.3	0.916	0.720	0.798
X1.4	0.856	0.816	0.774
X2.1	0.568	0.817	0.668
X2.2	0.733	0.912	0.788
X2.3	0.678	0.839	0.691
X2.4	0.693	0.794	0.746
Y1.1	0.658	0.697	0.847
Y1.2	0.783	0.784	0.920
Y1.3	0.834	0.753	0.885
Y1.4	0.622	0.741	0.793

Sumber : Data diolah oleh Smart PLS (2023)

Berdasarkan tabel 3. secara keseluruhan nilai cross loading setiap konstruk refleksi memiliki nilai loading > 0,7 sehingga model dinyatakan telah memenuhi kriteria diskriminant validity yang baik.

Uji Fornel – Lacker Criterion

Tabel 4. Cross loading

	<i>Transformation Leadership</i>	<i>Affective Commitment</i>	<i>Integrity Employee</i>
<i>Transformation Leadership</i>	0.880		
<i>Affective Commitment</i>	0.799	0.841	
<i>Integrity Employee</i>	0.845	0.863	0.863

Sumber : Data diolah oleh Smart PLS (2023)

Berdasarkan Tabel 4, diketahui bahwa akar kuadrat AVE pada konstruk kompetensi lebih tinggi 0,809 dibandingkan dengan korelasi antar konstruk lainnya. Konstruk kinerja memiliki akarkuadrat AVE sebesar 0,832 lebih tinggi dari korelasi antara konstruksi lainnya. Terkait dengan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk pada masing-masing model tersebut telah sesuai dengan kriteria discriminant validity.

Uji Collinearity

Suatu variabel dapat digunakan dalam sebuah model jika tidak terjadi kolinearitas yang tinggi dengan nilai VIF < 5. Jika nilai VIF > 5 maka variabel tersebut harus dikeluarkan dari model penelitian.

Tabel 5. Collinearity statistics (VIF)

	VIF
X1.1	2.393
X1.2	3.360
X1.3	3.378
X1.4	2.248
X2.1	2.005
X2.2	3.496
X2.3	2.571
X2.4	1.690
Y1.1	2.709
Y1.2	4.507
Y1.3	3.202
Y1.4	1.808

Sumber : Data diolah oleh Smart PLS (2023)

Berdasarkan tabel 5. dari hasil uji collinearty setiap variabel mendapat nilai < 5 dapat dikatakan tidak terjadi adanya multikolinearitas.

Uji R-Square

Hasil uji nilai R-square nantinya akan menggambarkan kekuatan variabel endogen dalam melakukan prediksi pada structural model. Besaran nilai R-square akan menunjukkan kekuatan model yang diklasifikasikan menjadi 3 bagian, yaitu 0,25 (lemah), 0,50 (sedang). 0,75 (kuat).

Tabel 6. R-Square

	R-Square	Keterangan
<i>Affective Commitment</i>	0.638	Sedang
<i>Integrity Employee</i>	0.812	Kuat

Sumber: Data diolah oleh Smart PLS (2023)

Berdasarkan Tabel 6, didapatkan nilai R-Square untuk variabel *Affective Commitment* sebesar 0,638 atau 63,8% kategori sedang, sedangkan variabel *Integrity Employee* sebesar 0,812 atau 81,2% kategori kuat.

Uji Blindfolding

Blindfolding merupakan analisis untuk menilai tingkat relevansi prediksi pada sebuah model konstruk blindfolding dapat digunakan untuk menunjukkan seberapa baik nilai observasi yang didapatkan dari olah data ini. Dalam menentukan hasil observasi dalam olah data tersebut baik yaitu dengan melihat nilai yang dihasilkan, jika nilai $Q^2 > 0$, maka nilai observasi dikatakan baik, sebagaimana Persamaan 1: $Q^2 = 1 - (1-R1^2) (1-R2^2)$

Dimana, $R1^2$ dan $R2^2 = R$ -square variabel

endogen pada model persamaan. $Q^2 =$ nilai Q-Square. Sehingga,

$$\begin{aligned} Q^2 &= 1 - (1-R1^2) (1-R2^2) \\ &= 1 - (1 - 0,638) (1 - 0,812) \\ &= 1,450 \end{aligned}$$

Berdasarkan Persamaan 1 diperoleh Q^2 sebesar 1,450 lebih dari 0, sehingga nilai observasi sudah dinyatakan baik.

Uji Path Coefficients

Tabel 7. Path Coefficients

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
<i>Transformation Leadership -> Affective Commitment</i>	0.799	0.784	0.102	7.847	0.000
<i>Transformation Leadership -> Integrity Employee</i>	0.431	0.440	0.106	4.071	0.000
<i>Affective Commitment -> Integrity Employee</i>	0.518	0.497	0.112	4.632	0.000

Sumber: Data diolah oleh Smart PLS (2023)

Berdasarkan Tabel 7, dapat dijelaskan sebagai berikut: variable *Transformation Leadership* memperoleh nilai t-statistic: 7,847>1,96 dan nilai P-value: 0,000. Artinya *Transformation Leadership* berpengaruh terhadap *Affective Commitment*. variabel *Transformation Leadership* memperoleh nilai t-statistic: 4,071>1,96 dan nilai P-value: 0,000. Artinya *Transformation Leadership* berpengaruh terhadap *Integrity Employee*. Variabel *Affective Commitment* memperoleh nilai t-statistic: 4,632>1,96 dan nilai P-value: 0,000. Artinya *Affective Commitment* berpengaruh terhadap *Integrity Employee*.

Uji Indirect Effect

Tabel 8. Indirect Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
<i>Transformation Leadership -> Affective Commitment -> Integrity Employee</i>	0.414	0.392	0.109	3.793	0.000

Sumber: Data diolah oleh Smart PLS (2023)

Berdasarkan Tabel 8, diketahui untuk pengaruh *Transformation Leadership* terhadap *Affective Commitment* Terhadap *Integrity Employee* memperoleh nilai koefisien sebesar 0.414 dengan nilai positif, dimana t-statistik sebesar $3,793 > 1,96$ dan p-value sebesar $0,000 < 0,005$. Artinya secara tidak langsung *Transformation Leadership* dan *Affective Commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Integrity Employee*

Pembahasan

Transformation Leadership* Berpengaruh Terhadap *Integrity Employee

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa *Transformation Leadership* berpengaruh terhadap *Integrity Employee*. Kepemimpinan Transformasional merupakan kepemimpinan yang dapat menginspirasi para pengikutnya untuk bisa mengesampingkan kepentingan pribadi dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa. Jika pemimpin bisa menunjukkan integritasnya dan dengan kemampuan mempengaruhi yang dimilikinya maka para pengikutnya pada akhirnya akan memiliki integritas tersebut. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Hartiti & Ernawati, 2019). Kepemimpinan Transformasional yang diterapkan dengan baik pada suatu organisasi akan mendorong karyawan atau karyawan untuk bekerja sesuai dengan arahan dan motivasi dari pimpinan demi tercapainya tujuan organisasi.

Affective Commitment* Berpengaruh Terhadap *Integrity Employee

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa *Affective Commitment* berpengaruh terhadap *Integrity employee*. Komitmen di dalam suatu pekerjaan memang sangat penting karena semakin kuat komitmen suatu karyawan dalam sebuah pekerjaan maka integritas karyawan akan meningkat. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Komalasari et al., 2021) 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.

Transformation Leadership* Berpengaruh Terhadap *Affective commitment

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa *Transformation leadership* berpengaruh terhadap *Affective Commitment*. Pemimpin transformation sangat penting untuk meningkatkan kinerja maupun komitmen bagi karyawannya. Karena seorang pimpinan adalah role play bagi bawahannya. Jika pimpinan itu mempunyai komitmen dalam suatu pekerjaan maka pasti bawahannya juga akan mempunyai komitmen dalam suatu pekerjaan itu. Penelitian ini sejalan dengan (Tintami et al., 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.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah diuraikan dapat ditemukan bahwa secara parsial variabel *Transformation Leadership* berpengaruh terhadap variabel *Integrity Employee*. Selanjutnya, variabel *Affective Commitment* berpengaruh terhadap *Integrity Employee*, variabel *Transformation Leadership* berpengaruh terhadap variabel *Affective Commitment* Berdasarkan hasil analisis dari indirect effects atau pengaruh tidak langsung, diketahui untuk pengaruh *Transformation Leadership* dan *Affective Commitment* berpengaruh terhadap *Integrity Employee*.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan maka saran yang ingin penulis sampaikan yaitu: agar lebih baik lagi pemimpin di Restoran Mie Mapan harus mempunyai pemimpin yang bisa menjadi contoh baik dari integritas karyawan maupun komitmen karyawan dalam pekerjaan itu.. Dengan demikian dapat menciptakan pimpinan dan karyawan yang mempunyai komitmen dan integritas dalam pekerjaan itu dan tentunya akan meningkatkan kinerja baik bagi pimpinan, karyawan maupun perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sani. (2006). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syari'ah Kota Malang).
- Amtu, O., Fakhrudin, F., Haryono, H., & Muhsin, M. (2020). Revitalization the Internal Quality Assurance Through Leadership, Commitment, and Organization Culture. *Dinamika Pendidikan*, 15(2), 215–229. <https://doi.org/10.15294/dp.v15i2.26771>
- Amtu, O., Fakhrudin, F., Haryono, H., & Muhsin, M. (2020). Revitalization the Internal Quality Assurance Through Leadership, Commitment, and Organization Culture. *Dinamika Pendidikan*, 15(2), 215–229. <https://doi.org/10.15294/dp.v15i2.26771>
- Asrar-ul-Haq, M., & Kuchinke, K. P. (2016). Impact of leadership styles on employees' attitude towards their leader and performance: Empirical evidence from Pakistani banks. *Future Business Journal*, 2(1), 54–64. <https://doi.org/10.1016/j.fbj.2016.05.002>
- Bernard, M. B. (2006). From Transactional to Transformative Leadership: Learning to Share the Vision. *Acorn*, 19(3), 4–6.
- Calen, C., Tarigan, S. A., Rosita, R., Susanto, S., & Alimin, E. (2021). The role of transformational leadership, leader member exchange, digital transformation on organizational citizenship behaviour and work innovation capabilities in during Covid-19 pandemic. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 7(2), 203–216. <https://doi.org/10.29210/020211163>
- Febrian, A. (2021b). Examining the Contribution of Transformational Leadership Style and Affective Commitment to Organizational Citizenship Behavior (OCB). 5(1). <https://doi.org/10.30983/es.v5i1>
- Gde Agung Parawitha. (2017). Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja. 2(2). <http://journal.undiknas.ac.id/index.php/manajemen>
- Hair. (2017). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem)*.
- Hartiti, T., & Ernawati, E. (2019). Nursing Lecturers' Transformasional Leadership In Classroom Management At Nursing And Health Faculty Of Muhammadiyah University Of Semarang. *South East Asia Nursing Research*, 1(2), 83. <https://doi.org/10.26714/seanr.1.2.2019.83-87>
- Howell, J. M., & Shamir, B. (2005). The role of followers in the charismatic leadership process: Relationships and their consequences. *Academy of Management Review*, 30(1), 96–112. <https://doi.org/10.5465/AMR.2005.15281435>
- Huynh. (2020). Impacts of Job Stress and Dissatisfaction on Turnover Intention. A Critical Analasys of Logistics Industry – Evidence from Vietnam. *International Journal of*

Economics and Business Administration, VIII (Issue 4), 914–929.
<https://doi.org/10.35808/ijebe/640>

- Ignatius Soni Kurniawan, Rizki Rahma Putri Felicia, & Muhammad Shaleh Z. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Pegawai Dan Staff Kantor Kapanewon Panjatan. MANDAR: Management Development and Applied Research Journal, 4(2), 46–54. <https://doi.org/10.31605/mandar.v4i2.1689>
- Khoirotunnisa & Pujiyanto, (2024). Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Pengembangan Organisasi IPNU-IPPNU Di Desa Plumbungan Kecamatan Sukodono Kabupaten Sidoarjo. (Vol. 2, Issue 1).
- Khoirotunnisa, S., & Pujiyanto, W. E. (2024). Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Pengembangan Organisasi IPNU-IPPNU Di Desa Plumbungan Kecamatan Sukodono Kabupaten Sidoarjo. 2(1).
- Komalasari, E., Sihite, M., & Supriyadi, E. (2021). The Performance Influence of Distribution Government Assistance toward School Dropout Communities Based on the E-Proposal Banper Management Information System, Organizational Transformation and HR Capabilities in Course Institutions. Journal of Management and Leadership, 4(1), 14–28. <https://doi.org/10.47970/jml.v4i1.208>
- Kurniati, N., & Rojuaniah, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas Perilaku Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi, 1(5), 1153–1172. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i5.591>
- Kurniawan, I. S., Rahma, R., Felicia, P., & Shaleh, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Pegawai Dan Staff Kantor Kapanewon Panjatan.
- Made, G., Bhaskara, I., & Subudi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Mediasi Kepuasan Kerja. 8(3), 1727–1754. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i3.p20>
- Mafiroh & Pujiyanto, (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Tanggung Jawab Agama dalam Menanggapi Tantangan Organisasi: Studi Kasus pada Kepemimpinan IPPNU. (Vol. 2, Issue 4).
- Mafiroh, E. H., & Pujiyanto, W. E. (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Tanggung Jawab Agama dalam Menanggapi Tantangan Organisasi: Studi Kasus pada Kepemimpinan IPPNU. 2(4).
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. In Journal of Applied Psychology (Vol. 78, Issue 4).
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. Journal of Vocational Behavior, 61(1), 20–52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents,

- correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Name, C., Name, T., Revd, R. T., Lungile, L., World Economic Forum, Fitzpatrick, T., Modeling, L. M., Measurement, F., Snowrift, O. N., Environmental, A. R., Regional, S. S., Power, E., Limited, G. C., Influence, T. H. E., Snow, O. F., On, F., Around, S., Embankment, T. H. E., Wind, I. N., ... End, F. Y. (2021). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Paper Knowledge. Toward a Media History of Documents*, 3(2), 6.
- Pujiyanto, W. E. (2022). Transformasional Leaderships Sebagai Gaya Kepemimpinan Strategis Masa Depan pada Satuan Polisi Sektor. *Public Sphere Review*, 32–41. <https://doi.org/10.30649/psr.v1i1.29>
- Rahmasari, A., Rasyid Abdillah, M., Adi Rahmat, dan, Magister Manajemen, P., Pascasarjana, S., & Lancang Kuning, U. (2022). DOUBLE-EDGED SWORD DARI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL: SEBUAH TELAAH PUSTAKA. In *National Conference on Social Science and Religion*.
- Riaz, T., Akram, M. U., & Ijaz, H. (2011). Impact Of Transformational Leadership Style On Affective Employees' Commitment: An Empirical Study Of Banking Sector In Islamabad (Pakistan). *The Journal of Commerce*, 3(1), 43. http://search.proquest.com/docview/898708959?accountid=10218%5Cnhttp://www.u b.uni-koeln.de/openurl?url_ver=Z39.88-2004&rft_val_fmt=info:ofi/fmt:kev:mtx:journal&genre=unknown&sid=ProQ:ProQ:a biglobal&atitle=Impact+Of+Transformational+Leadership+Style+On+Affec
- Rivai, A. (2020). MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5291>
- Sabil, S., Hakim, L., Martias, A., Kamal, F., Oktiani, N., Hadi, S. S., Masahere, U., & Wiyanti, R. (2012). How Leadership And Integrity Affect Employee Performance With Organizational Commitment. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 2(5). <https://doi.org/10.7777/jiemar>
- Sabil, S., Hakim, L., Martias, A., Kamal, F., Oktiani, N., Hadi, S. S., Masahere, U., & Wiyanti, R. (2021). How leadership and integrity affect employee performance with organizational commitment. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*file:///C:/Users/Akhalaf/Desktop/208-Article Text-601-1-10-20210916 (1).Pdf, 2(5), 164–172.
- Septyandini, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Reward Sebagai Variabel Moderating 1).
- Simons, T. L. (1999). Behavioral integrity as a critical ingredient for transformational leadership. *Journal of Organizational Change Management*, 12(2), 89–104. <https://doi.org/10.1108/09534819910263640>
- Theng, B. P., Wijaya, E., Juliana, J., Eddy, E., & Putra, A. S. (2021). The role of transformational leadership, servant leadership, digital transformation on organizational performance and work innovation capabilities in digital era. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 7(2), 225–238. <https://doi.org/10.29210/020211164>

- Tintami, L., Pradhanawati, A., Susanto, H., & Si, M. (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*, 1–8.
- Wahyuni, S., & Kartika, C. (2019). Pengaruh Leadership Transformation, Ethical Leadership, Commitment Affective Terhadap Integrity Employee Pada PT. Taman Safari Indonesia 2 Prigen. ... & *Accounting Research Journal*, 04(01), 50–66. <http://stieus.ejournal.web.id/index.php/stieus/article/view/240%0Ahttp://stieus.ejournal.web.id/index.php/stieus/article/view/240/211>
- Yulianto, W., Diklat, B., Kelautan, A. K., Perikanan, D., & Raya, J. (2009). Leadership Transformasional And Ability Impact Towards Organizational Commitment Using Job Satisfaction As Intervening Variables (Case Study At Sukamandi Apparatus Training Center).