

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN INOVASI MANAJEMEN
TERHADAP KINERJA ORGANISASI DENGAN KEPERCAYAAN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA AUDITORAT UTAMA KEUANGAN NEGARA III
BADAN PEMERIKSA KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA**

Abdul Rochim

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of leadership and management innovation on organizational performance with organizational trust as a mediating variable in the Main Auditorate of State Finance III of the Financial Audit Agency of the Republic of Indonesia. This research uses a quantitative descriptive analysis design. The sampling technique used was Proportionate Stratified Random Sampling, where the sample of respondents was 73 people. The data collection instrument uses a questionnaire. The data analysis technique uses the BLUE assumption test, hypothesis testing and path analysis. The results of this research show: (1) There is a positive, strong and significant influence between leadership and organizational performance, but partially leadership does not have a significant influence on organizational performance, (2) There is a positive, strong and significant influence between management innovation and organizational performance and partially management innovation has a significant influence on organizational performance, (3) There is a positive, strong and significant influence between leadership and organizational trust and partially leadership has a significant influence on organizational trust, (4) There is a positive, strong and significant influence between management innovation and organizational trust and partially management innovation has a significant influence on organizational trust, (5) There is a positive, strong and significant influence between organizational trust and organizational performance and partially organizational trust has a significant influence on organizational performance, (6) Organizational trust can intervene in the influence of leadership on organizational performance, because the value of the direct influence is smaller than the value of the indirect influence, (7) Organizational trust cannot intervene in the influence of management innovation on organizational performance, because the value of the direct influence is greater than the value of the indirect influence.

Keywords: *Leadership, Management Innovation, Organizational Trust and Organizational Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan inovasi manajemen terhadap kinerja organisasi dengan kepercayaan organisasi sebagai variabel intervening pada Auditorat Utama Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Penelitian ini menggunakan desain analisis deskriptif kuantitatif. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *Proportionate Stratified Random Sampling*, dimana sampel respondennya sebanyak 73 orang. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner. Adapun teknik analisis data menggunakan uji asumsi BLUE, uji hipotesis dan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian ini menunjukkan: (1) Adanya pengaruh positif, kuat dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja organisasi, namun secara parsial kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi, (2) Adanya pengaruh positif, kuat dan signifikan antara inovasi manajemen terhadap kinerja organisasi dan secara parsial inovasi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi, (3) Adanya pengaruh positif, kuat dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kepercayaan organisasi dan secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepercayaan organisasi, (4) Adanya pengaruh positif, kuat dan signifikan antara inovasi manajemen terhadap kepercayaan organisasi dan

secara parsial inovasi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kepercayaan organisasi, (5) Adanya pengaruh positif, kuat dan signifikan antara kepercayaan organisasi terhadap kinerja organisasi dan secara parsial kepercayaan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi, (6) Kepercayaan organisasi dapat mengintervening pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja organisasi, karena nilai pengaruh langsungnya lebih kecil dari nilai pengaruh tidak langsung, (7) Kepercayaan organisasi tidak dapat mengintervening pengaruh inovasi manajemen terhadap kinerja organisasi, karena nilai pengaruh langsungnya lebih besar dari nilai pengaruh tidak langsung.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Inovasi Manajemen, Kepercayaan Organisasi dan Kinerja Organisasi

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang dimiliki suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia. Oleh karena itu, agar sebuah organisasi dapat mencapai kinerja yang maksimal diperlukan perlakuan yang adil dan memuaskan pada setiap sumber daya manusia yang bekerja pada organisasi tersebut. Setiap organisasi dituntut mampu berkompetisi agar dapat bertahan dalam persaingan era milenial. Strategi dalam berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya yang dimiliki. Akan tetapi masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya yang mendukungnya.

Banyak orang percaya kepemimpinan adalah cara untuk meningkatkan kehidupan pribadi, sosial, dan profesional mereka. Organisasi mencari orang dengan kemampuan kepemimpinan karena percaya bahwa orang seperti itu membawa aset khusus dan akhirnya akan meningkatkan keuntungan organisasi tersebut. Suatu analisis tentang kajian kepemimpinan menunjukkan bahwa ada beragam pendekatan teoritis yang berbeda untuk menjelaskan kompleksitas proses

kepemimpinan. Sejumlah peneliti memaknai konsep tentang kepemimpinan sebagai sifat atau sebagai perilaku, sementara yang lain melihat kepemimpinan dari perspektif pengolahan informasi atau sudut pandang hubungan. Secara bersama, temuan penelitian tentang kepemimpinan dari semua bidang ini memberi gambaran tentang proses yang jauh lebih canggih dan kompleks dari pandangan yang terlalu disederhanakan.

Inovasi manajemen telah didefinisikan dalam berbagai perspektif sesuai analisis yang digunakan untuk mengemukakan bahwa pendekatan yang lebih makro cenderung mendorong lebih banyak variasi definisi. Menghubungkan inovasi dalam konteks organisasi yang mencakup penerapan gagasan untuk restrukturisasi atau penghematan biaya, peningkatan komunikasi, teknologi baru untuk proses produksi, struktur organisasi baru dan program atau rencana personil baru. Inovasi manajemen sesuai dengan pengenalan dan penerapan yang disengaja dalam peran, kelompok atau organisasi gagasan, proses, produk atau prosedur, yang baru mengenal unit adopsi yang relevan, dirancang untuk memberi manfaat secara signifikan bagi individu, kelompok, organisasi dan masyarakat. Ini menyiratkan bahwa konteks di mana gagasan, produk, layanan dan aktivitas baru diterapkan akan menentukan apakah hal itu dapat

dianggap sebagai inovasi dalam konteks spesifik tertentu. Bagi organisasi, inovasi sangat penting dan merupakan suatu proses berkesinambungan satu sama lain tanpa henti pada satu titik. Inovasi juga diperlukan sebagai pendorong bagi organisasi untuk terus bertumbuh dan berkembang. Sehingga bagi organisasi yang selalu berinovasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu, inovasi harus selalu ada dan dibangun dalam tubuh organisasi untuk selamanya.

Kepercayaan yang diberikan pemimpin kepada bawahan memberikan dampak yang positif bagi pegawainya. Oleh karena itu, pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan tertentu akan tercermin pada diri pemimpin tersebut. Bawahan juga akan memandang sosok pemimpin berdasarkan bagaimana pemimpin tersebut bersikap dan mencerminkan perilaku yang dapat menimbulkan respon dari bawahan. Bawahan akan menilai pemimpin tersebut memang patut dipercaya atau tidak berdasarkan gaya kepemimpinan yang dimilikinya. Kepercayaan adalah kemauan seseorang untuk bertumpu pada orang lain dimana kita memiliki keyakinan padanya. Kepercayaan merupakan kondisi mental yang didasarkan oleh situasi seseorang dan konteks sosialnya. Ketika seseorang mengambil suatu keputusan, ia akan lebih memilih keputusan berdasarkan pilihan dari orang-orang yang lebih dapat ia percaya dari pada yang kurang dipercayai.

Kinerja organisasi adalah kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya dengan menggunakan sumber daya secara efisien dan efektif. Kinerja organisasi atau *organization performance* merupakan tujuan dari dijalankannya suatu organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari kinerjanya.

Pengukuran atau tolak ukur kinerja merupakan pengukuran atas hasil implementasi strategi, jika dianggap baik akan dijadikan ukuran kinerja pada masa berikutnya. Kinerja merupakan tindakan yang dapat diukur dan merupakan refleksi atas pencapaian kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan individu, kelompok dan organisasi.

Penelitian ini dilakukan pada Auditorat Utama Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (AKN III BPK RI). AKN III merupakan salah satu unsur pelaksana tugas pemeriksaan, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada BPK melalui Anggota III BPK. Auditorat Utama Keuangan Negara III di Badan Pemeriksa Keuangan membutuhkan pemimpin yang berjiwa kepemimpinan tegas namun dapat mengarahkan bawahan, pegawai-pegawai yang punya kreativitas dalam menjalankan pekerjaannya serta kepercayaan pegawai terhadap organisasi, sehingga seluruh pegawai dapat menjalankan tugas-tugas pemeriksaan keuangan negara dengan baik.

Namun semua itu belum dapat tercapai karena kinerja Auditorat Utama Keuangan Negara III di Badan Pemeriksa Keuangan belum terlihat optimal. Hal itu dikarenakan masih ditemukan beberapa permasalahan, seperti belum terbentuknya jiwa kepemimpinan yang baik pada diri pimpinan, kurangnya inisiatif pimpinan untuk mengawasi dan mengarahkan bawahan dalam proses kegiatan kerja, kurangnya kreativitas pegawai untuk berinovasi dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan, kurangnya kepercayaan organisasi terhadap pegawai dalam penugasan bidang tertentu yang membuat pegawai merasa kurang dihargai, kurangnya komitmen pegawai

terhadap organisasi karena kurangnya kesempatan untuk menunjukkan potensi dirinya, kurangnya sarana prasarana pendukung kegiatan kerja yang membuat penyelesaian pekerjaan menjadi lambat, dan kondisi lingkungan kerja yang kadang kurang nyaman membuat pegawai tidak betah berlama-lama di kantor.

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diungkapkan di atas, maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Auditorat Utama Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia?
2. Apakah inovasi manajemen berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Auditorat Utama Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepercayaan organisasi pada Auditorat Utama Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia?
4. Apakah inovasi manajemen berpengaruh terhadap kepercayaan organisasi pada Auditorat Utama Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia?
5. Apakah kepercayaan organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Auditorat Utama Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia?
6. Apakah kepercayaan organisasi dapat mengintervening pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja organisasi pada Auditorat Utama Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia?

7. Apakah kepercayaan organisasi dapat mengintervening pengaruh inovasi manajemen terhadap kinerja organisasi pada Auditorat Utama Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia?

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kepemimpinan

Hasibuan (2017:43), menyatakan seorang pemimpin dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan. Pada dasarnya keberhasilan seseorang pemimpin tergantung pada kemampuannya mempengaruhi pihak lain. Thoah (2017:75), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi kegiatan-kegiatan seseorang atau kelompok di dalam usahanya untuk mencapai tujuan pada situasi tertentu. Pengertian ini perlu dikutip karena rumusan ini sama sekali tidak menyebutkan bahwa kepemimpinan itu harus dikaitkan oleh suatu organisasi tertentu.

Anoraga dikutip Sutrisno (2017:232), mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu. Nawawi dan Martini (2016:9), mengemukakan dengan kata lain pemimpin adalah orangnya dan kepemimpinan adalah kegiatannya. Sehubungan dengan itu dari segi organisasi kepemimpinan dapat diartikan sebagai

kemampuan/kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.

Kartono (2017:51), mengemukakan pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga dia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai sasaran tertentu. Sedangkan Rivai (2019:65), mengemukakan bahwa pemimpin adalah anggota dari suatu kumpulan yang diberi kedudukan tertentu dan diharapkan dapat bertindak sesuai kedudukannya. Seorang pemimpin adalah juga seseorang dalam suatu perkumpulan yang diharapkan dapat menggunakan pengaruhnya untuk mewujudkan dan mencapai tujuan kelompok.

Riduwan (2017:65), menyatakan kepemimpinan adalah teknik pematangan penyiapan pengikut, teknik hubungan antar manusia, teknik menjadi teladan, teknik persuasi dan pemberi perintah, teknik penggunaan komunikasi yang tepat, dan teknik penyediaan fasilitas. Selanjutnya Sudriamunawar (2016:1), mengemukakan bahwa pemimpin adalah seseorang yang memiliki kecakapan tertentu yang dapat mempengaruhi para pengikutnya untuk melakukan kerja sama ke arah pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Wahyudi (2016:123-124), menyatakan dalam menghadapi perubahan lingkungan, organisasi membutuhkan pemimpin yang tanggap kritis dan berani mengambil keputusan strategis untuk mencapai

organisasi kompetitif. Seorang pemimpin mempunyai strategi untuk mengarahkan dan memotivasi bawahan agar secara sadar terlibat dalam kerjasama untuk mencapai tujuan. Perilaku kepemimpinan yang ditampilkan dalam proses manajerial secara konsisten disebut sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dimaksudkan sebagai cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para anggota kelompoknya. Dengan demikian, gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin berperilaku secara konsisten terhadap bawahan sebagai anggota kelompoknya.

Berdasarkan definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi orang lain dalam melakukan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2. Inovasi Manajemen

Inovasi bukanlah sebuah upaya yang bisa dilakukan dalam waktu semalam ataupun yang singkat. Walaupun akar dari inovasi adalah individu, inovasi secara umum terjadi dalam organisasi. Proses inovasi merupakan tahapan yang dilakukan oleh usahawan dalam rangka menciptakan sesuatu yang baru dan bisa dipasarkan. Proses itu sendiri merupakan hasil dari pencarian, pemikiran, penelitian, pertimbangan, dan berbagai proses pendukung lainnya hingga akhirnya suatu inovasi benar-benar merupakan sesuatu yang dianggap baru dan unik oleh masyarakat.

Inovasi menurut Kristiawan dkk (2018:35), adalah suatu ide, barang, kejadian, atau metode yang dirasakan atau diamati sebagai suatu

hal yang baru bagi seseorang atau sekelompok orang, baik itu berupa hasil diskoveri maupun invensi. Tujuan diadakan inovasi adalah untuk memecahkan suatu masalah tertentu. Dengan demikian, dapat dikatakan inovasi bersifat subyektif dan spesifik.

Menurut Nasution dan Kartajaya (2018:3), inovasi sebagai tujuan strategis organisasi harus dikelola sedemikian rupa sehingga bisa diimplementasikan dan berdampak pada keberlanjutan organisasi pada level mikro, yang secara pasti akan mempengaruhi kesejahteraan dan daya saing negara secara makro. Dari sini inovasi didefinisikan sebagai *creative way of live* untuk tetap *survive* dan *sustain* di era persaingan global.

Dari pendapat di atas, dapat diketahui bahwa tidak terjadi perbedaan yang mendasar tentang definisi inovasi antara satu dengan yang lain. Semua pendapat di atas menyatakan bahwa inovasi adalah suatu ide, hal-hal yang praktis, metode, cara dan barang-barang buatan manusia yang diamati atau dirasakan sebagai suatu yang baru bagi seseorang atau kelompok orang. Sesuatu yang baru itu dapat berupa hasil diskoveri atau invensi yang dimanfaatkan dalam mencapai tujuan tertentu dan untuk memecahkan masalah tertentu.

Septiana (2020:12), menyatakan inovasi manajemen adalah tentang bagaimana organisasi dan pegawai mengelola aktivitas inovasi dimana orientasi organisasi mengelola tindakan dalam memperkenalkan perangkat, metode atau materi baru. Diperlukan cara-cara atau strategi baru dalam menciptakan dan menghasilkan produk baru atau melakukan

perbaikan (*tangible* maupun *intangibile*) dengan meningkatkan kemampuan kreatif dari para pegawai atau anggota organisasi. Inovasi manajemen akan membuat keunggulan sebuah organisasi tersebut akan menjadi organisasi yang siap menghadapi persaingan global.

Dari berbagai penjelasan di atas, penulis menyimpulkan bahwa inovasi manajemen adalah seperangkat kegiatan manajemen berupa proses, produk, dan sistem yang telah diperbarui sehingga menghasilkan sesuatu yang baru dan inovatif.

3. Kepercayaan Organisasi

Kepercayaan berasal dari kata percaya yang dalam bahasa Inggris diistilahkan dengan kata artinya mengakui atau meyakini kebenaran, jadi kepercayaan adalah keinginan individu untuk bersandar kepada individu lain yang kita yakini. Gulbahar (2017:95), menyatakan kepercayaan adalah perasaan manusia yang diperkuat dan ditingkatkan oleh pertimbangan dan komitmen bersama, dan merupakan konsep yang didasari pada ketulusan dan integritas dalam perasaan paling umum.

Duane dan O'Reilly (2017:48), mengartikan kepercayaan bahwa satu pihak dalam suatu hubungan ada yang membatasi hubungan sehingga pihak yang lain tidak akan mengeksploitasi kelemahannya. Menurut Sahoo dan Sahoo (2019:2), kepercayaan organisasi dianggap sebagai mediator seperti antara keadilan organisasi dan hubungan pegawai, konflik organisasi dan hubungan pegawai.

Menurut Altuntas dan Baykal (2015:9), menyatakan bahwa kepercayaan organisasi adalah keyakinan dari individu atau kelompok secara keseluruhan bahwa organisasi akan melakukan segala hal untuk bertindak sesuai dengan itikad baik dan komitmen, bahwa kejujuran dalam hubungan akan memastikan konsekuensi dari komitmen dan bahwa orang-orang yang terlibat tidak akan berusaha untuk mengambil keuntungan dari orang lain bahkan jika memiliki kesempatan. Adapun Wiebel et al., (2015:23), mengatakan kepercayaan intra organisasi, yaitu kepercayaan pegawai pada organisasi tempat bekerja, pegawai mencakup semua anggota organisasi yang dipekerjakan oleh organisasi, terlepas dari peran atau, posisi hierarkis mereka.

Lebih lanjut Grimpe (2019:31), menyoroti pentingnya praktik kontekstualisasi untuk mereproduksi kepercayaan aktif yang sudah dikenal dan mengonseptualisasikan sebagai pemberi kepercayaan yang sedang berlangsung (kembali kreasi konteks yang relevan. Terkait hal tersebut, Kasten (2018:6), mengusulkan bahwa pemeliharaan kepercayaan berbasis identifikasi membutuhkan perilaku kepercayaan berkelanjutan yang menegaskan kembali landasan sosio-emosional dari hubungan tersebut.

Dari penjelasan definisi dari beberapa ahli diatas dapat disimpulkan kepercayaan organisasi merupakan suatu tingkat keyakinan, kunci dalam hubungan sosial dan ekonomi, serta adanya timbal balik tindakan dari pihak satu ke pihak lain, perasaan seseorang pegawai yang memiliki keyakinan organisasi

akan melakukan tindakan atau memberikan sesuatu yang menguntungkan atau setidaknya tidak memberikan dampak yang dapat merugikan dirinya.

4. Kinerja Organisasi

Kinerja merupakan produk dari kegiatan administrasi, yaitu kegiatan kerjasama untuk mencapai tujuan yang pengelolaannya biasa disebut sebagai manajemen. Sedangkan organisasi adalah sekelompok orang (dua atau lebih) yang secara formal dipersatukan dalam suatu kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jadi Kinerja organisasi adalah hasil kerja yang didapatkan didalam suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Keban (2015:43), kinerja (*performance*) dalam organisasi didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil "*the degree of accomplishment*" atau kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkesinambungan. Kemudian Steers (2015:67), memberikan pengertian kinerja organisasi sebagai tingkat yang menunjukkan seberapa jauh pelaksanaan tugas dapat dijalankan secara aktual dan misi organisasi tercapai.

Menurut Mahsun (2016:25), kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Lebih lanjut Ruky dalam Tangkilisan (2017:176), mengemukakan bahwa penilaian terhadap kinerja organisasi merupakan kegiatan

membandingkan antara hasil yang sebenarnya diperoleh dengan yang direncanakan. Sasaran yang ingin dicapai organisasi diteliti, mana yang telah dicapai sepenuhnya (100%), mana yang di atas standar (target), dan mana yang dibawah target atau tidak tercapai sepenuhnya.

Rivai (2019:14), berpendapat bahwa kinerja organisasi adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Sedangkan Moeheriono (2016:60), mengemukakan bahwa kinerja organisasi merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Mahsun (2016:71), menjelaskan dimensi kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Dimensi kinerja adalah kriteria yang digunakan untuk menilai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang diwujudkan dalam ukuran-ukuran tertentu. Untuk menilai kinerja organisasi ini tentu saja diperlukan dimensi-dimensi atau kriteria-kriteria untuk mengukurnya secara jelas, tanpa dimensi yang jelas tidak akan ada arah yang dapat digunakan untuk menentukan mana yang relatif lebih

efektif diantara alternatif alokasi sumber daya yang berbeda, alternatif desain-desain organisasi yang berbeda, dan diantara pilihan-pilihan pendistribusian tugas dan wewenang yang berbeda.

Mahsun (2016:77-78), menyatakan terdapat beberapa dimensi dalam kinerja organisasi, yaitu:

- a. Masukan (*input*) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Dimensi ini mengukur jumlah sumber daya seperti dana, SDM dan sumber daya yang dimiliki.
- b. Proses. Dalam dimensi proses, organisasi merumuskan ukuran kegiatan, baik dari segi kecepatan, ketetapan, maupun tingkat akurasi pelaksanaan kegiatan tersebut. Rambu yang paling dominan dalam proses adalah tingkat efisiensi dan ekonomis pelaksanaan kegiatan organisasi. Efisiensi berarti besarnya hasil yang diperoleh dengan pemanfaatan sejumlah masukan. Sedangkan ekonomis adalah bahwa suatu kegiatan dilaksanakan lebih murah dibandingkan dengan standar biaya dan waktu yang telah ditentukan untuk itu.
- c. Keluaran (*output*) adalah sesuatu yang diharapkan langsung dapat dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik atau nonfisik. Tolok ukur keluaran digunakan untuk mengukur keluaran yang dihasilkan dari suatu kegiatan.
- d. Hasil (*outcomes*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung). Dimensi keluaran

lebih utama dari sekedar keluaran. *Outcomes*

menggambarkan tingkat pencapaian atas hasil yang lebih tinggi yang mungkin mencakup kepentingan banyak pihak.

- e. Manfaat (*benefit*) adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan. Dimensi manfaat menggambarkan manfaat yang diperoleh dari dimensi hasil. Manfaat tersebut akan dirasakan setelah beberapa waktu kemudian, khususnya dalam jangka menengah dan panjang.
- f. Dampak (*impact*) adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif ataupun negatif.

Dari definisi diatas dapat dipahami bahwa kinerja organisasi adalah seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi dalam rangka pencapaian tujuan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan program/kebijakan/visi dan misi yang telah ditetapkan sebelumnya.

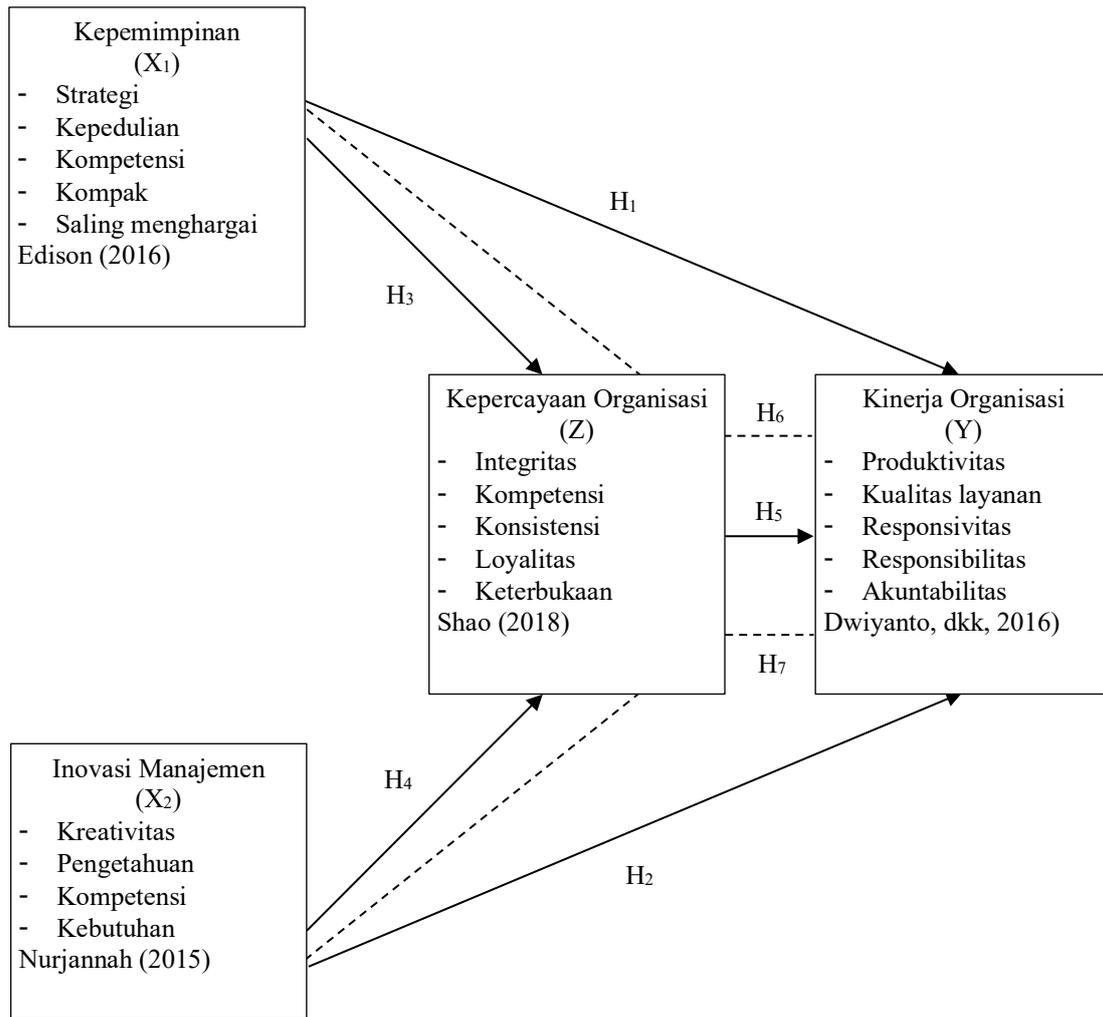
HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis adalah proposisi yang sudah dirumuskan sedemikian rupa dan sementara diterima untuk diuji kebenarannya. Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara yang sifatnya mengarahkan penulisan penelitian supaya peneliti terfokus pada masalah yang dihadapi. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- 1. H₁ : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada Auditorat Utama Keuangan Negara III Badan

Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia.

- 2. H₂ : Inovasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada Auditorat Utama Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia.
- 3. H₃ : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepercayaan organisasi pada Auditorat Utama Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia.
- 4. H₄ : Inovasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepercayaan organisasi pada Auditorat Utama Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia.
- 5. H₅ : Kepercayaan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada Auditorat Utama Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia.
- 6. H₆ : Kepercayaan organisasi mengintervening pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja organisasi pada Auditorat Utama Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia.
- 7. H₇ : Kepercayaan organisasi mengintervening pengaruh inovasi manajemen terhadap kinerja organisasi pada Auditorat Utama Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif analitis kuantitatif yang bertujuan menguraikan sifat dan karakteristik data-data atau variabel yang akan diujikan. Penelitian ini menggunakan desain kausalitas yang memiliki tujuan menganalisa hubungan atau tingkat pengaruh variabel bebas melalui variabel intervening terhadap variabel terikat, apakah hubungannya cukup signifikan melalui analisis jalur (*path analysis*). Dalam penelitian ini data yang didapat akan dianalisis secara statistik dengan *software* SPSS versi 26.

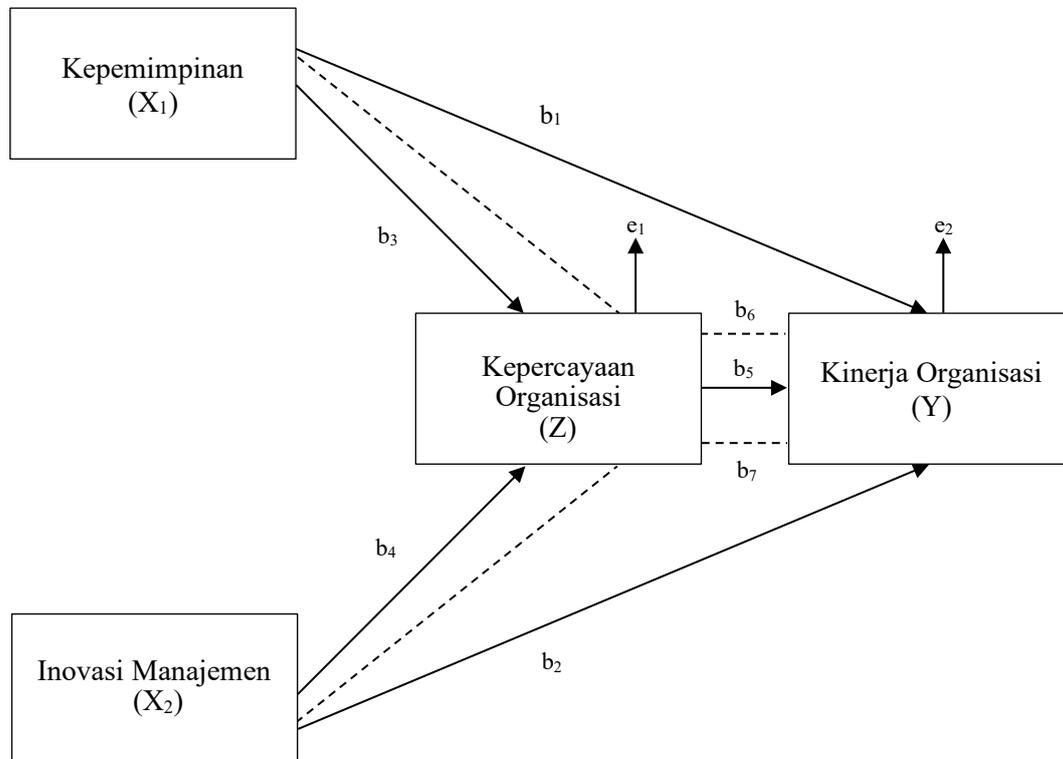
Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Auditorat Utama

Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia yang berjumlah 322 orang. Untuk memudahkan penyebaran angket maka populasi yang akan dijadikan sampel adalah pegawai dengan jabatan Golongan II dan III. Sedangkan jumlah sampel responden dalam penelitian ini sebanyak 73 orang responden. Penelitian ini menggunakan teknik penarikan sampel *Proportionate Stratified Random Sampling*. Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji

linearitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heterokedastisitas, analisis regresi,

analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan analisis jalur (*path analysis*).



Gambar 2. Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Berdasarkan gambar model analisis jalur diajukan hubungan berdasarkan teori bahwa variabel kepemimpinan mempunyai hubungan langsung dengan kinerja organisasi (b_1), variabel inovasi manajemen mempunyai hubungan langsung dengan kinerja organisasi (b_2), variabel kepemimpinan mempunyai hubungan langsung dengan kepercayaan organisasi (b_3), variabel inovasi manajemen mempunyai hubungan langsung dengan kepercayaan organisasi (b_4), variabel kepercayaan organisasi mempunyai hubungan langsung ke kinerja organisasi (b_5). Namun demikian kepemimpinan mempunyai hubungan tidak langsung dengan kinerja organisasi melalui kepercayaan organisasi (b_6), dan inovasi manajemen mempunyai hubungan tidak

langsung dengan kinerja organisasi melalui kepercayaan organisasi (b_7).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pembahasan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan inovasi manajemen terhadap kinerja organisasi dengan kepercayaan organisasi sebagai variabel intervening pada Auditorat Utama Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, maka didapat hasil penelitian sebagai berikut.

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi Pada Auditorat Utama Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi kepemimpinan terhadap kinerja

organisasi sebesar 0,867 dengan nilai R Square sebesar 0,752 atau 75,2%. Hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang sangat kuat antara kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. Selanjutnya pengaruh parsial variabel kepemimpinan terhadap kinerja organisasi dengan nilai t_{hitung} 14,682 $> t_{tabel}$ 2,000 dan nilai Sig. 0,000 $<$ 0,05. Hal itu menunjukkan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai Sig. lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis yang diajukan terbukti dan diterima.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kesting, Ulhoi, Song and Niu (2015), dimana penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional bukan satu-satunya gaya untuk memimpin inovasi, tetapi gaya kepemimpinan yang berbeda cocok dengan cara yang berbeda berbagai jenis dan tahapan inovasi. Namun, spesifikasi ini masih sangat tidak lengkap dan jawaban atas pertanyaan bagaimana memimpin inovasi tetap samar.

2. Pengaruh Inovasi Manajemen Terhadap Kinerja Organisasi Pada Auditorat Utama Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi inovasi manajemen terhadap kinerja organisasi sebesar 0,873 dengan nilai R Square sebesar 0,762 atau 76,2%. Hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang sangat kuat antara inovasi manajemen terhadap kinerja organisasi. Selanjutnya pengaruh parsial variabel inovasi manajemen terhadap kinerja organisasi dengan nilai t_{hitung} 15,077

$> t_{tabel}$ 2,000 dan nilai Sig. 0,000 $<$ 0,05. Hal itu menunjukkan inovasi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai Sig. lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis yang diajukan terbukti dan diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Azimah (2021), dimana penelitiannya menunjukkan bahwa dari *path analysis* menunjukkan bahwa nilai p pada variabel inovasi budaya 0,239 lebih besar dari 0,05, mempunyai arti bahwa inovasi budaya tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepercayaan Organisasi Pada Auditorat Utama Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi kepemimpinan terhadap kepercayaan organisasi sebesar 0,929 dengan nilai R Square sebesar 0,863 atau 86,3%. Hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang sangat kuat antara kepemimpinan terhadap kepercayaan organisasi. Selanjutnya pengaruh parsial variabel kepemimpinan terhadap kepercayaan organisasi dengan nilai t_{hitung} 21,116 $> t_{tabel}$ 2,000 dan nilai Sig. 0,000 $<$ 0,05. Hal itu menunjukkan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepercayaan organisasi karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai Sig. lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis yang diajukan terbukti dan diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sembiring, Damanik, Widya dan Suwandi (2024), yang mana temuan

penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang menginspirasi, mendukung, dan mencontohkan inovasi dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kemampuan kewirausahaan organisasi untuk menciptakan dan menerapkan inovasi.

4. Pengaruh Inovasi Manajemen Terhadap Kepercayaan Organisasi Pada Auditorat Utama Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi inovasi manajemen terhadap kepercayaan organisasi sebesar 0,881 dengan nilai R Square sebesar 0,777 atau 77,7%. Hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang sangat kuat antara inovasi manajemen terhadap kepercayaan organisasi. Selanjutnya pengaruh parsial variabel inovasi manajemen terhadap kepercayaan organisasi dengan nilai t_{hitung} 15,729 > t_{tabel} 2,000 dan nilai Sig. 0,000 < 0,05. Hal itu menunjukkan inovasi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kepercayaan organisasi karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai Sig. lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis yang diajukan terbukti dan diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Arifin (2020), dimana penelitiannya menunjukkan bahwa kepercayaan organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai t-statistic sebesar 6.922 dan p-value 0.000.

5. Pengaruh Kepercayaan Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Pada Auditorat Utama Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi kepercayaan organisasi terhadap kinerja organisasi sebesar 0,868 dengan nilai R Square sebesar 0,753 atau 75,3%. Hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang sangat kuat antara kepercayaan organisasi terhadap kinerja organisasi. Selanjutnya pengaruh parsial variabel kepercayaan organisasi terhadap kinerja organisasi dengan nilai t_{hitung} 14,695 > t_{tabel} 2,000 dan nilai Sig. 0,000 < 0,05. Hal itu menunjukkan kepercayaan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai Sig. lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis yang diajukan terbukti dan diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Benbam (2022), dimana penelitiannya menunjukkan bahwa kepercayaan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja yang inovatif.

6. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi Melalui Kepercayaan Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Auditorat Utama Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan

Hasil penelitian menunjukkan nilai pengaruh langsung variabel kepemimpinan terhadap kinerja organisasi sebesar 0,215. Nilai pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja organisasi melalui kepercayaan organisasi, diperoleh dari hasil perkalian nilai koefisien jalur variabel kepemimpinan terhadap kinerja organisasi melalui variabel kepercayaan organisasi, sebagai berikut: $0,707 \times 0,306 = 0,216$.

Besar total pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja organisasi, merupakan penjumlahan besar pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung variabel kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. Sehingga diperoleh nilai pengaruh total = $0,215 + 0,216 = 0,431$. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa nilai pengaruh langsung variabel kepemimpinan terhadap kinerja organisasi lebih kecil dari nilai pengaruh tidak langsung variabel kepemimpinan terhadap kinerja organisasi melalui variabel kepercayaan organisasi ($0,215 < 0,216$). Dengan demikian, dapat disimpulkan variabel kepercayaan organisasi dapat mengintervening pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan terbukti dan diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Saleem (2015), dimana penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif pada kepuasan kerja dan kepemimpinan transaksional memiliki dampak negatif pada pekerjaan kepuasan.

7. Pengaruh Inovasi Manajemen Terhadap Kinerja Organisasi Melalui Kepercayaan Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Auditorat Utama Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan

Hasil penelitian menunjukkan nilai pengaruh langsung variabel inovasi manajemen terhadap kinerja organisasi sebesar 0,410. Nilai pengaruh tidak langsung inovasi manajemen terhadap kinerja organisasi melalui kepercayaan organisasi, diperoleh dari hasil perkalian nilai koefisien jalur

variabel inovasi manajemen terhadap kinerja organisasi melalui variabel kepercayaan organisasi, sebagai berikut: $0,248 \times 0,306 = 0,076$. Besar total pengaruh variabel inovasi manajemen terhadap kinerja organisasi, merupakan penjumlahan besar pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung variabel inovasi manajemen terhadap kinerja organisasi. Sehingga diperoleh nilai pengaruh total = $0,410 + 0,076 = 0,486$. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa nilai pengaruh langsung variabel inovasi manajemen terhadap kinerja organisasi lebih besar dari nilai pengaruh tidak langsung variabel inovasi manajemen terhadap kinerja organisasi melalui variabel kepercayaan organisasi ($0,410 > 0,076$). Dengan demikian, dapat disimpulkan variabel kepercayaan organisasi tidak dapat mengintervening pengaruh inovasi manajemen terhadap kinerja organisasi. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan tidak terbukti dan ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Pratiwi dan Nursyamsiah (2022), dimana hasil dari penelitiannya adalah adanya pengaruh positif dari *knowledge management* yang terdiri dari *knowledge creating*, *knowledge transfer* dan *knowledge embedding*, kinerja organisasi, dan inovasi (inovasi proses dan inovasi produk) yang mengintervening antara *knowledge management* dan kinerja organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk menguji hipotesis dan jawaban rumusan masalah yang

diajukan, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh positif, kuat dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja organisasi pada Auditorat Utama Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan.
2. Adanya pengaruh positif, kuat dan signifikan antara inovasi manajemen terhadap kinerja organisasi pada Auditorat Utama Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan.
3. Adanya pengaruh positif, kuat dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kepercayaan organisasi pada Auditorat Utama Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan.
4. Adanya pengaruh positif, kuat dan signifikan antara inovasi manajemen terhadap kepercayaan organisasi pada Auditorat Utama Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan.
5. Adanya pengaruh positif, kuat dan signifikan antara kepercayaan organisasi terhadap kinerja organisasi pada Auditorat Utama Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan.
6. Kepercayaan organisasi dapat mengintervening pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja organisasi.
7. Kepercayaan organisasi tidak dapat mengintervening pengaruh inovasi manajemen terhadap kinerja organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alifuddin, Moh. dan Mashur Razak. (2015). *Kewirausahaan Teori dan Aplikasi, Strategi Membangun Kerajaan Bisnis*. Jakarta: MAGNAScript Publishing.
- Altuntas, S., & Baykal, U. (2015). *Relationship Between Nurses Organizational Trust Levels and*

Their Organizational Citizenship Behaviors. Journal of Nursing Scholarship, Vol. 42, No. 2.

- Arifin, Muhammad Nur. (2020). *Peran Mediasi Kepercayaan Organisasi Dalam Hubungan Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja di PT KAI Daop 6, Lempuyangan Yogyakarta*. Skripsi. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Avcıyucel, U., & Gulbahar, Y. (2017). *Technology Acceptance Model: A Review of the Prior Predictors*. Journal of Faculty of Educational Sciences. Vol. 46. 89-109.
- Azimah, Andi Mustika. (2021). *Pengaruh Inovasi Manajemen Dan Inovasi Budaya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Makassar)*. Tesis. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Benbam, Edward Leonard. (2022). *Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Kepercayaan Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Yang Inovatif Dimoderasi Oleh Budaya Organisasi Pada Karyawan Hotel Imelda Padang*. Skripsi. Universitas Andalas Padang.
- Creswell, John W. (2015). *Research Design (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed) Edisi Revisi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Duane, A., O'Reilly, P., & Andreev, P. (2017). *Realising M-payments: modelling consumers' willingness to M-pay using smart phones*. Behavior & Information Technology. Vol. 33, No. 4. 318-334.
- Dwiyanto, Agus dkk. (2017). *Reformasi Birokrasi Publik Indonesia, Pusat Studi Kependudukan dan*

- Kebijakan*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Edison, Emron., dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. (2017). *Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?* Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasmadi dan Nia Sri Sunariah. (2015). *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Kasten, K. (2018). *Media Exposure and Risk* (1st ed.). Elsevier.
- Keban, Yeremias T. (2015). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik. Konsep, Teori dan Isu*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Kesting, Peter., John P. Ulhoi, Lynda Jiwen Song and Hingyi Niu. (2015). *The Impact of Leadership Styles on Innovation Management - a Review and a Synthesis*. Journal of Innovation Management. Vol. 3. No. 4. 22-41.
- Kristiawan, Muhammad dkk. (2018). *Inovasi Pendidikan*. Ponorogo: Wide Print.
- Kuncoro, Achmad., Engkos, dan Riduan. (2017). *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Mahsun, Mohamad. (2016). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Moehariono. (2016). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ciawi-Bogor: Ghalia Indonesia.
- Muhl, J.K. (2015). *Organizational Trust: Measurement, Impact, and the Role of Management Accountants*. Springer International Publishing.
- Nasution, Arman Hakim dan Hermawan Kartajaya. (2018). *Inovasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Nawawi, Hadari dan Martini Hadari. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nurjanah, Siti. (2015). *Peranan Manajemen Inovasi Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan*. In Conference In Business, Accounting, and Management (CBAM). Vol. 2, No. 1. 27-33.
- Pamudji, S. (2015). *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Nomor 1 Tahun 2024 tentang Perubahan Keempat Atas Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Nomor 1 Tahun 2019 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Pelaksana Badan Pemeriksa Keuangan.
- Pratiwi, Septiana Fika dan Siti Nursyamsiah. (2022). *Pengaruh Knowledge Management dan Inovasi terhadap Kinerja Organisasi di Kabupaten Ponorogo*. Selektta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen. Vol. 1, No. 5. 23-33.
- Riduwan. (2017). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Rivai, Veithzal. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins. Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saleem, Hina. (2015). *The Impact of Leadership Styles on Job Satisfaction and Mediating Role of Perceived Organizational Politics*. Procedia – Social and Behavioral Sciences. No. 172. 563-569.
- Sembiring, Ari Wibowo., Aulia Sari Damanik, Khansa Widya dan Suwandi. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Inovasi Dalam Organisasi Kewirausahaan*. Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan. Vol. 2, No. 1. 231-238.
- Septiana, Avid Rollick. (2020). *Manajemen Inovasi: Memenangkan Kompetisi Mengantisipasi Disrupsi*. Bandung: Qnerza.
- Shao, Z. (2018). *Antecedents of Trust in the Ridesharing Service: The Moderating Effect of User Experience*. Paper Presented at the PACIS.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Surakhmad, Winarno. (2015). *Pengantar Interaksi Mengajar-Belajar, Dasar-Dasar dan Teknik Metodologi Pengajaran*. Bandung: Tarsito.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. (2017). *Manajemen Publik*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Tavassoli, Sam & Karlsson, Charlie. (2016). *Innovation strategies and firm performance: Simple or complex strategies?* Economics of Innovation and New Technology. Vol. 25, No. 7. 631-650.
- Thoha, Miftah. (2017). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Uyanto. Stanislaus. (2016). *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wahyudi. (2016). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran Learning Organization*. Bandung: Alfabeta.
- Yamin, Sofyan dan Kurniawan Heri. (2015). *SPSS Complete: Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*. Jakarta: Salemba Infotek.