

**SENSE OF COMMUNITY DALAM MEMEDIASI HUBUNGAN  
KEPEMIMPINAN DAN KONFLIK PERAN DENGAN KEPERCAYAAN  
ANGGOTA ORGANISASI PADA PAGUYUBAN WONOGIRI  
MANUNGAL SEDYA (PAWONMAS)**

**Wahyono<sup>1\*</sup>, Hardani Widhiastuti<sup>2</sup>, Shinta Pratiwi<sup>3</sup>**  
Universitas Semarang<sup>1,2,3</sup>  
priyohadiw@gmail.com<sup>1</sup>

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan langsung antara kepemimpinan dan konflik peran dengan kepercayaan anggota organisasi maupun tidak langsung melalui peran *sense of community* sebagai variabel intervening pada organisasi Paguyuban Wonogiri Manunggal Sedy (Pawonmas). Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional* dan menggunakan metode analisis jalur atau *path analysis* dengan menggunakan SMART-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden telah menjadi anggota selama 5-8 tahun (65%) dan berusia 46 – 55 tahun (41%). Kepemimpinan, konflik peran serta *sense of community* memiliki hubungan langsung yang kuat dengan kepercayaan anggota namun *sense of community* tidak memiliki peran yang kuat dalam hubungannya secara tidak langsung antara kepemimpinan dan konflik peran dengan kepercayaan anggota ( $F_{square} < 0,35$ ). Simpulan, perlu adanya upaya meningkatkan *sense of community* pada anggota agar dapat meningkatkan kepercayaan anggota terhadap organisasi.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Konflik Peran, Kepercayaan Anggota, *Sense Of Community*, Pawonmas

**ABSTRACT**

*The aim of this study is to the direct correlation between leadership and role conflict with the trust of organizational members and indirect correlation through the role of sense of community as an intervening variable in the Paguyuban Wonogiri Manunggal Sedy (Pawonmas) organization. The research method was quantitative with a cross-sectional approach and used path analysis method using SMART-PLS. According to the study's findings, the majority of respondents (65%) have been members for five to eight years, and 41% are between the ages of 46 – 55 year old. Member trust is strongly correlated with leadership, role conflict, and sense of community; however, sense of community does not have a strong role in the indirect correlation between leadership and role conflict and member trust. In conclusion, it is necessary to attempts the sense of community among members in order to strengthen members' trust in the organization.*

**Keywords:** Leadership, Role Conflicts, Member's Trust, Sense of Community, Pawonmas

## **PENDAHULUAN**

Organisasi adalah unit sosial yang sengaja didirikan untuk jangka waktu yang relatif lama, beranggotakan dua orang atau lebih yang bekerja dengan pola kerja, terkoordinasi dan didirikan untuk mencapai satu tujuan tertentu (Robbins, S. P. & Judge, 2007). Dalam sebuah organisasi, rendahnya kepercayaan anggota terhadap organisasi berdampak pada tingkat kepedulian, keterlibatan dan kesetiaan terhadap berjalanya sebuah organisasi.

Dirks (Dirks & De Jong, 2022) berpendapat bahwa kepercayaan merupakan komponen penting dalam kepemimpinan, sehingga kepemimpinan terkait erat dengan kepercayaan, hal ini diperkuat oleh Aidina yang mengatakan bahwa pemimpin dapat menciptakan budaya organisasi yang baik apabila mereka memperoleh kepercayaan dari anggota sehingga akan mempengaruhi perilaku, kinerja, dan kepuasan anggota (Aidina & Prihatsanti, 2017). Jika ada kepercayaan yang lebih besar antara pimpinan dan anggotanya, komunikasi akan lebih terukur, pemahaman tujuan organisasi akan lebih baik dan kualitas komunikasi yang berlangsung akan lebih baik. Menurut Cicognani, *sense of community* merujuk pada perasaan menjadi bagian dari atau milik setiap komunitas dan sangat erat kaitannya dengan perasaan diperhatikan, diperlakukan dengan baik, dihargai sebagai seorang individu, dan diterima sebagai bagian dari komunitas (Sohi et al., 2018a). Mamonov menyatakan bahwa rasa komunitas adalah perasaan yang dimiliki oleh setiap anggota komunitas, perasaan peduli dan saling mengkhawatirkan antar anggota kelompok dan persamaan keyakinan yang diperlukan untuk membangun komitmen (Mamonov et al., 2016).

Penelitian yang dilakukan oleh Persada menyatakan kepemimpinan dan konflik peran merupakan dua faktor yang penting dalam organisasi (Nara Persada et al., 2023). Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama, sedangkan konflik peran adalah situasi di mana individu dihadapkan pada tuntutan atau harapan yang saling bertentangan. Sehwat menyampaikan hasil temuan bahwa dampak positif kepemimpinan pada manajemen konflik, yang artinya bahwa kepemimpinan memberikan dampak positif dalam mengatasi berbagai permasalahan yang terjadi dan mengembangkan manajemen konflik dalam diri anggota di sebuah forum organisasi (Sehwat & Sharma, 2014). Paguyuban Wonogiri Manunggal Sedy (Pawonmas) adalah organisasi kemasyarakatan berbasis kedaerahan merupakan rumah besar bagi perantau dari Kabupaten Wonogiri yang tersebar di seluruh Indonesia. Organisasi sosial yang telah berdiri lebih dari 10 tahun tidak lepas dinamika organisasi dimana terjadi penurunan jumlah anggota yang signifikan setiap tahunnya. Dari hasil wawancara yang dilaksanakan kepada 6 (enam) anggota didapati bahwa peran kepemimpinan dan konflik peran menjadi faktor penting dari kepercayaan anggota dan hal ini mempengaruhi keinginan anggota untuk bertahan dalam organisasi.

## **KAJIAN TEORI**

### **Kepercayaan Organisasi**

Kepercayaan dalam sebuah organisasi adalah kondisi psikologis yang terdiri dari keadaan pasrah untuk menerima kekurangan berdasarkan harapan positif dari niat atau perilaku orang lain (Muhl, 2014).

### **Kepemimpinan**

McShane dan Von Glinow, menyatakan kepemimpinan adalah terkait memengaruhi, memotivasi dan memungkinkan anggota memberikan kontribusi ke arah

efektivitas dari keberhasilan organisasi di mana anggota menjadi bagiannya (Gani, N. A. et al., 2017). Toha menempatkan kepemimpinan sebagai aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu (Hartini. et al., 2021).

### **Konflik Peran**

Rizzo menjelaskan bahwa konflik peran merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam aktifitas berorganisasinya (Anggraeni & Hadiwibowo, 2019).

### **Sense of Community**

Mc Millan dan Chavis mendefinisikan *sense of community* sebagai perasaan bahwa anggota komunitas memiliki keterikatan, sebuah perasaan bahwa anggota memiliki arti terhadap anggota lainnya dan terhadap komunitas, serta adanya keyakinan bersama bahwa kebutuhan para anggota dapat dicapai melalui komitmen mereka untuk bersama (Moisseron-baudé et al., 2022). *Sense of community* merujuk pada perasaan memiliki, menjadi bagian dari suatu kelompok, berbagi keyakinan yang akan diwujudkan (Boyd & Nowell, 2020).

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan *cross-sectional* dengan dua variabel dependen yaitu kepemimpinan (X1) dan konflik peran (X2), variabel tergantung kepercayaan anggota (Y) serta variabel intervening yaitu *sense of community* (Z). Sampel pada penelitian ini berjumlah 110 anggota Pawonmas yang tersebar di seluruh Indonesia dimana pengambilan sampel dilakukan dengan cara *purposive sampling*. Partisipan pada penelitian ini merupakan anggota Pawonmas yang telah berusia lebih dari 18 tahun, menjadi anggota lebih dari 1 tahun, memiliki Kartu Tanda Anggota (KTA) serta bukan merupakan pengurus inti pusat. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibuat dalam *Google Form* yang diberikan melalui aplikasi percakapan WhatsApp yang meliputi identitas responden (usia, jenis kelamin, domisili, lama bergabung), kuesioner tentang kepemimpinan, konflik peran, kepercayaan anggota serta *sense of community*.

Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan menggunakan Smart-PLS dan menggunakan model pengukuran *outer model* dan *inner model* untuk merepresentasikan variabel yang diukur dan menunjukkan kekuatan estimasi antar variabel. *Outer Model* digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas dan *Inner Model* digunakan sebagai rangkaian uji untuk mendapatkan nilai R-Squares yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penggunaan uji hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji f (simultan). Metode *bootstrapping specific indirect effects* digunakan untuk mengetahui *fungsi sense of community* sebagai variabel intervening.

## **HASIL PENELITIAN**

**Tabel 1.**  
**Karakteristik Responden**

<b>Variabel</b>	<b>Frekuensi (n)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Jenis Kelamin		
Laki-laki	83	75



**Tabel 2.**  
**Hasil Analisis Jalur**

Hipotesis	Path Coefficient (b)	P-value	Interval Kepercayaan 90%		F Square
			Batas bawah	Batas atas	
<b>Hubungan Langsung</b>					
Kepemimpinan → Kepercayaan	0.781	0.000	0.626	0.897	1.403
Kepemimpinan → <i>Sense of Community</i>	0.604	0.000	0.507	0.701	1.613
Konflik → Kepercayaan	0.265	0.001	0.440	0.119	0.239
Konflik → <i>Sense of Community</i>	0.417	0.000	0.291	0.530	0.767
<i>Sense of Community</i> → Kepercayaan	0.379	0.002	0.165	0.638	0.195
<b>Hubungan Tidak Langsung</b>					
Kepemimpinan → <i>Sense of Community</i> → Kepercayaan	0.229	0.002	0.074	0.694	0.004
Konflik → <i>Sense of Community</i> → Kepercayaan	0.158	0.010	0.061	0.578	0.001

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel 1 di atas maka diketahui bahwa kepemimpinan, konflik peran dan *sense of community* memiliki hubungan yang signifikan dengan kepercayaan anggota organisasi. Kepercayaan anggota organisasi secara langsung meningkatkan peran kepemimpinan sebesar 0,78 (90% CI: 0,6 – 0,89;  $p < 0,005$ ) dan memiliki nilai F-square sebesar 1,403 yang artinya faktor kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat dengan kepercayaan anggota. *Sense of community* secara langsung meningkatkan peran kepemimpinan sebesar 0,60 (90% CI: 0,50-0,70;  $p < 0,005$ ) dan memiliki nilai F-square sebesar 1,613 yang artinya faktor kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat dengan *sense of community*. Kepercayaan anggota organisasi secara langsung mengurangi konflik peran yang dirasakan anggota sebesar 0,26 (90% CI: -0,44–(-0,11);  $p < 0,005$ ), namun demikian keberadaan kepercayaan anggota organisasi dalam menurunkan konflik peran memiliki hubungan sedang dengan nilai f-square sebesar 0.239. *Sense of community* secara langsung mengurangi konflik peran yang dirasakan anggota sebesar 0,41 (90% CI: 0,29-0,53,  $p < 0,005$ ), keberadaan *sense of community* dalam menurunkan konflik peran memiliki hubungan yang tinggi dengan nilai f-square sebesar 0.767. Kepercayaan anggota organisasi secara langsung meningkatkan *sense of community* sebesar 0,37 (90% CI: 0,16-0,63,  $p < 0,005$ ), namun kepercayaan anggota organisasi dalam meningkatkan *sense of community* memiliki hubungan sedang dengan nilai f-square sebesar 0.195.

Hubungan kepemimpinan dengan kepercayaan anggota organisasi melalui *sense of community* menunjukkan p-value = 0,002 yang artinya berhubungan secara signifikan dan diperkuat dengan nilai *path coefficients* sebesar 0.229 dengan hubungan kepemimpinan dengan kepercayaan anggota melalui *sense of community* terletak antara 0.074 sampai 0.694. Namun keberadaan kepemimpinan melalui *sense of community* dalam meningkatkan kepercayaan anggota memiliki hubungan rendah dengan nilai f-square sebesar 0.004. Hubungan konflik peran dengan kepercayaan anggota melalui

*sense of community* menunjukkan p-value 0,010 yang artinya berhubungan yang signifikan dan diperkuat dengan nilai *path coefficients* sebesar 0.158 dan hubungan konflik peran dengan kepercayaan anggota organisasi melalui *sense of community* terletak antara 0.165 sampai 0.638. Namun keberadaan konflik peran melalui *sense of community* dalam meningkatkan kepercayaan anggota memiliki hubungan rendah dengan nilai f-square sebesar 0.001.

## **PEMBAHASAN**

### **Hubungan Kepemimpinan (X1) dengan Kepercayaan anggota organisasi (Y).**

Hasil penelitian menunjukkan hubungan kepemimpinan dengan kepercayaan anggota organisasi yang signifikan. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendro tentang gaya kepemimpinan dengan kepercayaan anggotanya di tempat kerja. Hasil pemaparannya adalah terdapat hubungan yang baik dan juga signifikan antara kepemimpinan dengan kepercayaan anggota. Kepercayaan anggota meningkat dengan tingkat dan gaya kepemimpinan yang baik dalam sebuah organisasi ataupun komunitas (Prasetyono et al., 2020). Sedangkan hasil penelitian lain yang dilaksanakan oleh Hadi Gusman memaparkan bahwa terdapat hubungan yang baik dan juga signifikan antara kepemimpinan dengan kepercayaan anggota. Kepercayaan anggota meningkat dengan tingkat dan gaya kepemimpinan yang baik dalam sebuah organisasi ataupun komunitas. Kepemimpinan yang baik akan memberikan dampak kepada kepercayaan anggota terhadap organisasi yang mereka ikuti (Gusman, 2018).

### **Hubungan Konflik Peran (X2) dengan Kepercayaan Anggota Organisasi (Y)**

Hasil penelitian menggambarkan terdapat sebuah hubungan dari Konflik Peran dengan Kepercayaan Anggota Organisasi yang signifikan. Hal tersebut diperkuat oleh Astri dalam penelitiannya berpendapat bahwa terdapat hubungan antara konflik peran dengan kepercayaan organisasi. Kepercayaan anggota organisasi akan tinggi jika konflik peran dalam organisasi rendah atau sedikit. Anggota yang nyaman dalam organisasi akan lebih betah di dalam organisasi yang menyenangkan dengan minimnya konflik yang terjadi. Tingkat kepercayaan anggota meningkat dengan konflik peran yang sedikit (Noviana, 2018). Pendapat yang sama bahwa pemimpin yang efektif dapat membantu mengurangi konflik peran dan memperbaiki hubungan antar anggota organisasi. Pemimpin dapat memastikan bahwa semua anggota memiliki tugas-tugas yang sesuai dengan peran yang diberikan dan memastikan bahwa semua anggota memiliki pemahaman yang sama tentang tujuan organisasi (Patras & Hidayat, 2019).

### **Hubungan Kepemimpinan (X1) dengan *Sense Of Community* (Z)**

Hubungan yang diperoleh dari Kepemimpinan dengan *Sense of Community* adalah signifikan. Sebagaimana kajian yang menunjukkan bahwa *transformasional leadership* berdampak positif pada *sense of community* guru dan karyawan dengan koefisien jalur adalah 0,097. Dalam penelitian ini yaitu transformasional leadership berdampak positif pada perasaan komunitas (Sohi et al., 2018). Penelitian lain dilakukan oleh Fitrah tentang kepemimpinan yang baik akan membuat hubungan antar anggota lebih dekat dan akrab. Karena terdapat kerjasama yang baik antara anggota yang satu dengan anggota yang lainnya, kebersamaan anggota akan membantu kemajuan organisasi. Anggota organisasi akan lebih bersatu dengan kepemimpinan yang baik (Fitrah & Umar, 2016).

### **Hubungan Konflik Peran (X2) dengan *Sense Of Community* (Z)**

Konflik peran memiliki hubungan yang signifikan dengan *sense of community*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Savero dan Munandar yang berpendapat bahwa anggota organisasi harus memiliki ikatan yang kuat satu sama lain, yang menghasilkan rasa komunitas yang kuat. Namun, karena perebutan peran atau posisi dalam organisasi, perpecahan dan konflik juga tidak dapat dihindari. Rasa komunitas anggota akan berkurang karena konflik peran yang berlebihan. Konflik peran yang muncul berlebihan secara tidak langsung akan berpengaruh pada berkurangnya rasa komunitas yang dimiliki anggota (Savero & Munandar, 2022).

Hasil penelitian lain menyatakan anggota organisasi dapat memiliki *Sense Of Community* yang membantu membangun hubungan baik yang akan membuat mereka merasa penting bagi satu sama lain dan kelompok, dan percaya bahwa kebutuhan semua anggota akan terpenuhi melalui komitmen mereka untuk bersama (Zardari et al., 2022).

**Hubungan *Sense Of Community* (Z) dengan Kepercayaan Anggota Organisasi (Y).** Hubungan yang dihasilkan dari *Sense of Community* dengan Kepercayaan Anggota Organisasi adalah signifikan. Hal ini diperkuat oleh penelitian dilakukan oleh Heru dkk, memaparkan bahwa rasa kebersamaan dalam setiap anggota memberikan pengaruh terhadap kepercayaan anggota. Anggota yang sudah saling percaya karena adanya hubungan kebersamaan dalam menjalankan peran untuk mengembangkan diri dan juga mengembangkan sebuah organisasi yang diikutinya (Tjahjono et al., 2018). Sedangkan penelitian lain memberikan penegasan bahwa *Sense of community* menciptakan hubungan yang baik dan mempengaruhi kepercayaan anggota. Setiap kebersamaan yang mereka lakukan bersama memberikan rasa kepercayaan bagi para anggotanya, memperkuat hubungan dan kepercayaan antar anggota (Prasetyono et al., 2020).

### **Hubungan Kepemimpinan (X1) dengan Kepercayaan Anggota Organisasi (Y) melalui *Sense Of Community* (Z).**

Keberadaan *Sense of Community* dalam memediasi hubungan Kepemimpinan dengan Kepercayaan Anggota Organisasi signifikan. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Azikin, memaparkan bahwa hubungan yang baik terjadi antara kepemimpinan dengan kepercayaan anggota organisasi. Hal ini diperkuat dengan adanya *sense of community* yang memperkuat hubungan antara kepemimpinan dengan kepercayaan anggota dalam sebuah organisasi (Azikin, 2019). Sedangkan Teguh melaksanakan sebuah penelitian, dimana hasilnya ialah terdapat sebuah hubungan antara kepemimpinan terhadap kepercayaan anggota. Terdapat hubungan serta pengaruh yang diberikan dari *sense of community* kepada kepemimpinan terhadap kepercayaan anggota dalam sebuah organisasi (Tri & Putra, 2019).

### **Hubungan Konflik Peran (X2) dengan Kepercayaan Anggota Organisasi (Y) melalui *Sense Of Community* (Z).**

Hubungan dari konflik peran yang dimediasi *sense of community* dengan kepercayaan anggota organisasi adalah signifikan. Sejalan dengan penelitian Rosyidin yang berpendapat bahwa kepercayaan sebuah organisasi ditandai dengan minimnya konflik yang terjadi dalam sebuah organisasi. Kebersamaan yang baik antar anggota juga menambah nilai kepercayaan anggota terhadap sebuah organisasi. Kebersamaan yang baik antar anggota organisasi dalam menjalankan perannya akan meningkatkan kepercayaan anggota organisasi serta meminimalisir adanya konflik dalam sebuah

organisasi (Rosyidin, 2015). Pendapat lain disampaikan oleh Hasbillah yang berpendapat bahwa konflik peran yang rendah akan mengembangkan sebuah organisasi dan meningkatkan kepercayaan anggota organisasinya. Kebersamaan yang ada dalam sebuah organisasi yang baik akan meminimalisir konflik peran dalam sebuah organisasi. Organisasi yang mampu berkerjasama antar anggotanya akan meningkatkan kepercayaan anggotanya (Hasbillah, 2012).

## **SIMPULAN**

Kepemimpinan dalam sebuah organisasi memiliki hubungan yang erat dengan sebuah kepercayaan anggota organisasi. Semakin rendah konflik yang ada dalam sebuah organisasi maka akan semakin besar tingkat hubungan kepercayaan anggota dengan organisasinya. *Sense of community* berhasil meningkatkan tingkat kepemimpinan dan meminimalisir konflik peran dalam meningkatkan kepercayaan anggota dengan organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Paguyuban Wonogiri Manunggal Sedy (Pawonmas) ini sudah terjalin dengan baik hubungan antara kepemimpinan dengan kepercayaan anggota organisasi. Namun kepemimpinan yang baik perlu lebih dikembangkan dalam organisasi untuk menambah kepercayaan anggota dan meningkatkan kualitas dari organisasi

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aidina, N. R., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan Antara Kepercayaan Terhadap Pemimpin dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan PT Telkom Witel Semarang. In *Jurnal Empati*, Oktober (Vol. 6, Issue 4).
- Anggraeni, H., & Hadiwibowo, I. (2019). Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran Dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Proaksi*, 4(1), 1–11. <https://doi.org/https://doi.org/10.32534/jpk.v4i1.576>
- Azikin, S. R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada dinas pendidikan kebudayaan kabupaten bantaeng. *YUME : Journal of Management*, 2(1).
- Boyd, N. M., & Nowell, B. (2020). Sense of community, sense of community responsibility, organizational commitment and identification, and public service motivation: a simultaneous test of affective states on employee well-being and engagement in a public service work context. *Public Management Review*, 22(7), 1024–1050. <https://doi.org/10.1080/14719037.2020.1740301>
- Dirks, K. T., & De Jong, B. (2022). Trust Within the Workplace: A Review of Two Waves of Research and a Glimpse of the Third. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9, 247–276. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-083025>
- Fitrah, M., & Umar, R. (2016). Sense of community pada komunitas yourraisa surabaya. *Jurnal Psikologi: Media Ilmiah Psikologi*, 1(1), 1–11.
- Gani, N. A., Utama, R. E., Jaharuddin, & Andry, P. (2017). Perilaku Organisasi. *Jurnal Pekerjaan Sosial*, 2(1), 1–17.
- Gusman, H. E. (2018). Pengaruh Gaya Pimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Di SMP Setia Budi. *Jurnal Manajemen & Organisasi Review (Manor)*, 2(1), 293–301.
- Hartini. et al. (2021). Perilaku Organisasi. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).

- Hasbillah. (2012). Rewang : Kearifan Lokal dalam Membangun Solidaritas dan Integrasi Sosial Masyarakat di Desa Bukit Batu Kabupaten Bengkalis Oleh : Hasbillah Dosen Fakultas Ushuludin Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. *Jurnal Sosial Budaya*, 9(2), 231–243.
- Mamonov, S., Koufaris, M., & Benbunan-Fich, R. (2016). The Role of the Sense of Community in the Sustainability of Social Network Sites. *International Journal of ...* <https://doi.org/10.1080/10864415.2016.1171974>
- Moisseron-baudé, M., Bernaud, J. L., & Sovet, L. (2022). Relationships between Sense of Community, Authenticity, and Meaning in Life in Four Social Communities in France. *Sustainability (Switzerland)*, 14(2), 1–13. <https://doi.org/10.3390/su14021018>
- Muhl, J. K. (2014). Organizational trust: Measurement, impact, and the role of management accountants. In *Organizational trust: Measurement, impact, and the role of management accountants*. *International Journal of Management, Accounting & Economics*, 2(4), 1–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-319-04069-1>
- Nara Persada, I., Maizar, & Nabella, S. D. (2023). The Influence Of Leadership, Motivation And Incentives On The Performance Of Personnel Of The Operations Section Of Polda Kepri. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(4), 403–416. <https://ijamesc.com/index.php/go/article/view/38>
- Noviana, A. P. (2018). pengaruh independensi, role stress, dan burnout terhadap efektivitas auditor internal. *Jurnal Kebendaharaan, Keuangan, Pajak Publik*, 1(2), 123.
- Patras, Y. E., & Hidayat, R. (2019). Upaya Meningkatkan Kepercayaan Pada Organisasi Melalui Perbaikan Perilaku Pemimpin dan Keadilan Organisasi. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 2(2), 165. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jdmp.v2n2.p165-174>
- Prasetyono, H., Ramdayana, I. P., Estiningsih, W., Rebo, P., & Timur, J. (2020). Peningkatan Kinerja Guru SMK melalui Lingkungan Kerja dengan Mengoptimalkan Efektifitas Kepemimpinan dan Komitmen Tugas. *JMSP (Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 255–266.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2007). *Organizational Behavior*. Pearson/Prentice Hall.
- Rosyidin, M. (2015). Membangun Komunitas Yang Kredibel : Komitmen Terhadap Institusi Sebagai Prasyarat Menuju Komunitas Keamanan Asean 2015 Mohamad Rosyidin. *Jurnal Abdi Ilmu*, 1(4), 112.
- Savero, R., & Munandar, A. (2022). Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran, dan Kelebihan Peran Terhadap Kualitas Audit. *Kalbisiana Jurnal Sains, Bisnis Dan ...*
- Sehrawat, A., & Sharma, T. (2014). Leadership and Conflict Management Style among Indian Managers. *International Journal of Scientific & Engineering Research*, 5(5), 142–152.
- Sohi, K. K., Singh, P., & Bopanna, K. (2018a). Ritual Participation, Sense of Community, and Social Well-Being: A Study of Seva in the Sikh Community. *Journal of Religion and Health*, 1(2), 1–23. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s10943-017-0424-y>
- Sohi, K. K., Singh, P., & Bopanna, K. (2018b). Ritual Participation, Sense of Community, and Social Well-Being: A Study of Seva in the Sikh Community. *Journal of Religion and Health*. <https://doi.org/10.1007/s10943-017-0424-y>

- Tjahjono, H. K., Prasetyo, F., & Palupi, M. (2018). Kepemimpinan transformasional pada. 11(2), 217–232.
- Tri, T., & Putra, S. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi dann kepuasan kerja dalam peningkatan kinerja medis dan paramedis. *Idea: Jurnal Humaniora*, 1(2), 1–12.
- Zardari, S., Alam, S., Al Salem, H. A., Al Reshan, M. S., Shaikh, A., Malik, A. F. K., Rehman, M. M. U., & Mouratidis, H. (2022). A Comprehensive Bibliometric Assessment on Software Testing (2016–2021). *Electronics (Switzerland)*, 11(13). <https://doi.org/10.3390/electronics11131984>