

PENGARUH INTEGRITAS DALAM MENINGKATKAN KINERJA KOMISI PENYIARAN INDONESIA DAERAH KEPULAUAN RIAU (KPID RIAU)

Tito Suwarno¹, Erialdy², Teuku Fajar Shadiq³

Program Pascasarjana Univesitas Islam Syekh-Yusuf, Indonesia, 15118

E-mail Corespondent: teuku.fajarshadiq@unis.ac.id

Abstrak

Integritas berhubungan dengan kepercayaan publik terhadap akuntabilitas kelembagaan serta menjadi landasan legitimasi lembaga pengawas dalam menjalankan perannya. Oleh karenanya, integritas menjadi landasan utama dalam meningkatkan efektivitas kerja kelembagaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh integritas terhadap kinerja KPID Kepri. Adapun, metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bentuk penelitian studi kasus. Penelitian dilakukan dengan mengambil sampel yang dipilih untuk mewakili populasi secara proporsional. Selanjutnya, untuk teknik pengambilan sampel menggunakan teknik slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 61 orang. Kemudian, pengumpulan data menggunakan metode interaktif dengan teknik wawancara, observasi, pendekatan matematis, serta dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah pendekatan *Balanced Scorecard* sebagai instrumen penilaian kinerja KPID Kepri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa integritas mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja lembaga dengan nilai korelasi tertinggi sebesar 1.00 yang artinya semakin tinggi tingkat integritas yang dimiliki oleh individu maupun lembaga, maka semakin baik pula kinerja KPID Kepri. Oleh karena itu, peningkatan kinerja KPID Kepri ke depan akan sangat bergantung pada sejauhmana komisioner dan staf mampu mempertahankan serta memperkuat nilai-nilai integritas dalam setiap aspek tugas dan tanggung jawab yang dijalankan.

Kata kunci: Integritas, Kepercayaan, Kinerja, KPID.

Abstrak

Integrity is linked to public trust in institutional accountability and serves as the foundation for the legitimacy of supervisory institutions in carrying out their roles. Therefore, integrity is a key foundation for improving institutional effectiveness. This study aims to determine and analyze the influence of integrity on the performance of the Riau Islands Regional Elections Commission (KPID). The research method employed a quantitative approach using a case study. The study was conducted using a sample selected to proportionally represent the population. Furthermore, the Slovin sampling technique was used for sampling, resulting in a sample size of 61 individuals. Data collection utilized interactive methods, including interviews, observation, mathematical approaches, and documentation. The Balanced Scorecard approach was used as a data analysis instrument for assessing the performance of the Riau Islands Regional Elections Commission (KPID). The results indicate that integrity significantly influences institutional performance, with the highest correlation value being 1.00. This means that the higher the level of integrity possessed by individuals and institutions, the better the performance of the Riau Islands Regional Elections Commission (KPID). Therefore, the future improvement of the Riau Islands Regional Elections Commission (KPID) will depend heavily on the extent to which commissioners and staff are able to maintain and strengthen integrity values in every aspect of their duties and responsibilities.

Keywords: Integrity, Trust, Performance, KPID.

A. Pendahuluan

Sektor penyiaran di Indonesia memegang peranan vital sebagai pilar informasi, edukasi, dan hiburan publik. Untuk memastikan penyiaran berjalan sesuai dengan prinsip demokrasi, keadilan, dan kemanfaatan, dibentuklah Komisi Penyiaran Indonesia (KPI), baik di tingkat pusat maupun daerah. Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Kepulauan Riau (KPID Riau) memiliki tanggung jawab strategis dalam melakukan pengawasan, penertiban, dan pengembangan isi siaran di wilayah kepulauan yang memiliki tantangan geografis dan keberagaman budaya yang kompleks.

Kinerja KPID Riau, yang diukur dari efektivitas pengawasan isi siaran, penyelesaian sengketa, dan perumusan kebijakan lokal, menjadi barometer utama keberhasilan regulasi penyiaran di daerah tersebut. Namun, sebagai lembaga publik yang beroperasi dalam lingkungan politik dan bisnis yang rentan, KPID sering dihadapkan pada dilema dan konflik kepentingan. Keberhasilan KPID Riau dalam menjalankan fungsi pengawasan dan penindakan secara objektif sangat bergantung pada kualitas moral dan etika para anggotanya.

Dalam konteks ini, Integritas muncul sebagai variabel kunci. Integritas didefinisikan sebagai konsistensi antara nilai-nilai moral yang dianut dengan tindakan yang dilakukan, mencakup kejujuran, ketidakberpihakan, dan *adherence* terhadap prinsip etika dalam pengambilan keputusan (Robbins & Judge, 2018). Secara teoretis, Integritas diharapkan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Khususnya pada lembaga pengawasan seperti KPID, integritas memastikan bahwa keputusan pengawasan tidak dipengaruhi oleh kepentingan politik atau tekanan ekonomi dari industri penyiaran. Anggota komisi yang berintegritas tinggi akan menjaga objektivitas, independensi, dan akuntabilitas publik, yang merupakan komponen esensial dari kinerja lembaga pengawas yang efektif. Apabila integritas rendah, kinerja akan terkompromi, menyebabkan munculnya praktik kolusi atau diskriminasi dalam penertiban siaran.

Meskipun peran KPI/KPID secara umum telah dipelajari, terdapat kesenjangan penelitian (research gap) mengenai bagaimana integritas secara spesifik memengaruhi kinerja dalam konteks lembaga daerah yang spesifik seperti KPID Riau, yang lingkup pengawasannya unik karena berbatasan langsung dengan negara tetangga dan memerlukan penanganan isu siaran yang khas. Berdasarkan latar belakang ini, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji secara empiris pengaruh Integritas dalam meningkatkan Kinerja Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Kepulauan Riau (KPID Riau). Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi praktis bagi upaya penguatan tata kelola dan etika anggota komisioner di lembaga publik non-struktural, demi terciptanya kualitas penyiaran yang sehat dan bertanggung jawab.

B. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kuantitatif** dengan desain **studi kasus**. Studi kasus merupakan penelitian yang rinci terhadap objek tertentu selama kurun waktu tertentu bertugas atau berjabat. Jadi, hanya berlaku pada elemen-elemen yang diteliti

sesuai kondisi nyata yang ada di KPID Kepri. Penelitian ini dilakukan dengan mengambil sampel yang dipilih untuk mewakili populasi secara proporsional. Adapun, teknik pengambilan sampel yang digunakan dengan Teknik Solvin sehingga diperoleh jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 61 orang responden. Strategi pengumpulan data menggunakan metode interaktif yang meliputi teknik wawancara, observasi, pendekatan matematis, serta dokumentasi. Selanjutnya, teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan dan tujuan tertentu. Peneliti secara sadar memilih informan yang dianggap paling relevan dan mampu memberikan data sesuai dengan fokus penelitian. Dalam praktinya pemilihan informan dan pengumpulan data dapat berkembang seiring dengan kebutuhan penelitian. Hal ini dilakukan supaya data yang diperoleh lebih mendalam, akurat, dan sesuai dengan tujuan penelitian.

Kemudian, dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah pendekatan *Balanced Scorecard* sebagai instrumen penilaian kinerja KPID Kepri. Pendekatan tersebut dipilih karena mampu memberikan gambaran menyeluruh mengenai kinerja organisasi, tidak hanya dari aspek finansial tetapi juga non finansial. Adapun, tahapan analisis yang dilakukan dengan menjabarkan visi, misi, strategi, dan tujuan organisasi ke dalam sasaran strategis yang dituangkan dalam empat perspektif *Balanced Scorecard* untuk sektor publik, yaitu perspektif pemangku kepentingan, pelanggan, proses bisnis internal, serta pertumbuhan dan pembelajaran. Namun demikian, dalam penelitian ini tidak dilakukan secara menyeluruh, melainkan dibatasi pada orientasi aspek-aspek yang relevan dengan fokus penelitian. Salah satu keunggulan pendekatan ini adalah selain untuk mengukur alat ukur kinerja, tetapi juga dapat berperan sebagai sistem manajemen yang mendorong perbaikan kinerja berkelanjutan.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Uji Validitas Integritas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui derajat ketepatan instrumen, artinya apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian tersebut sudah tepat mengukur variable yang akan diukur. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan pada 61 responden penelitian yang terdiri dari komisioner, staf, dan mitra eksternal.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa variabel integritas (X) mempunyai korelasi yang signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Setiap indikator integritas berkontribusi secara nyata terhadap perbaikan kinerja komisioner maupun lembaga. Hal ini menegaskan bahwa integritas merupakan aspek fundamental dalam menjalankan tugas kelembagaan di KPID Kepri.

Secara statistik, nilai signifikansi uji validitas berada dibawah 0.05 atau 5% artinya secara empiris terdapat hubungan yang konsisten antara variabel integritas dengan kinerja. Validitas yang tinggi ini memperlihatkan bahwa instrumen pengukuran integritas yang digunakan dalam penelitian ini sudah tepat dan relevan. Dengan demikian, variabel integritas dapat dianggap sebagai variabel yang valid untuk menjelaskan variasi kinerja.

Integritas dalam konteks KPID Kepri mencakup aspek kejujuran, netralitas, dan kepatuhan terhadap kode etik. Komisioner dan staf yang mempunyai integritas yang

tinggi akan lebih konsisten dalam menegakkan aturan penyiaran tanpa adanya intervensi kepentingan. Selain itu, integritas juga meminimalisasi potensi pelanggaran etik dan maladministrasi internal. Hal ini secara langsung mendukung terwujudnya lembaga penyiaran yang transparan dan akuntabel.

Hasil korelasi yang kuat mengidentifikasi bahwa meningkatkan integritas individu maupun kolektif di KPID Kepri akan berdampak signifikan pada kinerja lembaga, misalnya komisioner yang berintegritas tinggi akan lebih berkomitmen dalam menjalankan fungsi pengawasan secara objektif. Selain itu juga, integritas akan menciptakan kepercayaan publik yang lebih besar terhadap lembaga penyiaran. Dengan demikian, integritas menjadi landasan utama dalam meningkatkan efektivitas kerja kelembagaan.

2. Uji Reliabilitas Integritas

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	N of item	N
Integritas (X)	0.695	3	61
Kinerja (Y)	0.666	3	61

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 1, jumlah data yang valid untuk dianalisis sebanyak 61 orang responden. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.695 dengan jumlah item sebanyak 3 indikator. Dengan nilai 0.695, reliabilitas variabel integritas dapat dikategorikan cukup baik artinya ketiga indikator integritas tersebut yang meliputi etika, kejujuran, dan tanggung jawab yang mampu mengukur konstruksi integritas secara konsisten, meskipun belum optimal.

Nilai Cronbach's Alpha yang mendekati 0.70 juga menunjukkan bahwa instrumen integritas sudah relatif stabil, sehingga jika pengukuran diulang kemungkinan besar hasilnya akan sama atau serupa. Konsistensi ini penting karena integritas merupakan variabel utama yang sangat berpengaruh terhadap kinerja KPID Kepri. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel integritas memiliki reliabilitas yang cukup memadai untuk digunakan dalam penelitian ini.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel kinerja sebesar 0.666 dengan jumlah item sebanyak 3 indikator. Berdasarkan kriteria umum reliabilitas, nilai antara 0.60 hingga 0.70 masih dapat diterima, meskipun tidak sekuat kategori baik (≥ 0.70) atau sangat baik (≥ 0.80). Dengan demikian, variabel kinerja dalam penelitian ini cukup reliabel.

3. Statistik Deskriptif

Tabel 2. Statistik Deskriptif

Variabel Penelitian	N	Maksimum	Minimum	Mean	Std. Deviasi
X1A	61	2	5	4.28	0.733
X1B	61	3	5	4.39	0.640
X1C	61	3	5	4.43	0.531
Y1	61	2	5	4.30	0.587
Y2	61	1	5	4.30	0.691
Y3	61	3	5	4.48	0.536

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 2., variabel integritas diukur melalui tiga indikator yaitu X1A, X1B, dan X1C. Adapun, nilai rata-rata ketiga indikator tersebut adalah 4.28, 4.39, dan 4.43, dengan standar deviasi berkisar antara 0.531 – 0.733. Rata-rata skor berada diatas 4 yang artinya sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap integritas komisioner dan staf KPID Kepri. Dengan kata lain, para responden menilai bahwa aspek kejujuran, konsistensi sikap, dan komitmen terhadap nilai moral dan etika dalam melaksanakan tugas sudah dijalankan dengan baik. Jika ditinjau dari nilai rata-rata indikator paling tinggi yaitu 4.43, skor tinggi tersebut ditafsirkan bahwa responden paling menekankan pentingnya konsistensi perilaku dan kejujuran yang ditunjukkan dari pengambilan keputusan maupun dalam pelaksanaan tugas harian.

Selanjutnya, nilai standar deviasi relatif kecil (<1) menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap integritas bersifat homogen atau bisa dikatakan tidak ada perbedaan pandangan yang mencolok antarresponden. Hal ini memperkuat keyakinan bahwa integritas dipersepsikan secara seragam sebagai salah satu keunggulan KPID Kepri. Kecenderungan tersebut menandakan adanya konsensus diantara responden bahwa integritas merupakan aspek mendasar yang menentukan kualitas kinerja organisasi terutama dalam konteks lembaga penyiaran publik yang menuntut transparansi dan akuntabilitas.

Hasil temuan ini sejalan dengan hasil uji validitas sebelumnya yang menunjukkan bahwa integritas mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja lembaga, dengan nilai korelasi tertinggi sebesar 1.00 artinya semakin tinggi tingkat integritas yang dimiliki oleh individu maupun lembaga, maka semakin baik pula kinerja KPID Kepri. Oleh karenanya, integritas sebagai pilar utama pembentuk kepercayaan di dalam sebuah lembaga atau organisasi. Terdapat 3 faktor yang menentukan tingkat kepercayaan pegawai terhadap pemimpin mereka diantaranya integritas, kebijakan, dan kemampuan. Selanjutnya, dari 3 faktor tersebut, integritas dapat dikatakan yang paling kritis karena mengacu pada kejujuran dan kebenaran pemimpin. Dengan kata lain, tanpa adanya integritas, maka kepercayaan tidak dapat dipertahankan (Dirks & Ferrin, 2002).

Komitmen terhadap integritas oleh pemimpin lembaga diwujudkan melalui transparansi keputusan dan akuntabilitas publik yang konsisten. Hal ini berarti pemimpin harus bersedia menjelaskan dasar-dasar keputusan mereka dan menghadapi kritik tanpa

defensif, sehingga menjamin seluruh proses kerja berlandaskan kejujuran (Brown & Trevino, 2006). Integritas mengacu pada konsistensi dari tindakan seseorang dengan apa yang ia yakini benar yang melibatkan kejujuran, kebenaran, dan tidak adanya kontradiksi antara kata-kata dan perbuatan (Robert & Judge, 2018).

Dapat disimpulkan bahwa integritas merupakan salah satu faktor dominan yang mempengaruhi kinerja KPID Kepri. Rata-rata skor yang tinggi, konsistensi persepsi responden, serta hasil uji validitas dan realibilitas yang mendukung, memperlihatkan bahwa integritas berperan strategis dalam menjaga kredibilitas lembaga. Oleh karena itu, peningkatan kinerja KPID Kepri kedepan akan sangat bergantung pada sejauh mana komisioner dan staf mampu mempertahankan serta memperkuat nilai-nilai integritas dalam setiap aspek tugas dan tanggung jawab yang dijalankan.

Variabel kinerja dalam penelitian ini diukur melalui indikator Y1, Y2, dan Y3. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 2, diperoleh rata-rata skor ketiga indikator tersebut berada pada kisaran 4.30 – 4.48 dengan standar deviasi antara 0.536 – 0.691. Nilai rata-rata yang tinggi (≥ 4.00) menunjukkan bahwa kinerja KPID Kepri dinilai baik hingga sangat baik oleh responden. Sementara itu, standar deviasi yang relative kecil (<1) menandakan bahwa persepsi responden mengenai kinerja lembaga cenderung seragam dan konsisten.

Indikator dengan nilai rata-rata paling tinggi (4.48) menggambarkan aspek kemampuan lembaga dalam mencapai hasil kerja yang diharapkan. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja KPID Kepri telah mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tujuan dan target organisasi, misalnya dalam hal pengawasan penyiaran, penanganan laporan masyarakat, serta penyusunan kebijakan yang sesuai dengan peraturan. Rata-rata yang tinggi pada indikator ini menjadi bukti bahwa kinerja lembaga tidak hanya diukur dari proses, tetapi juga dari capaian nyata yang dirasakan manfaatnya.

Kinerja publik didefinisikan sebagai hasil dari kegiatan yang dilakukan oleh organisasi sektor publik yang dipengaruhi oleh faktor internal (kapasitas dan sumber daya) dan faktor eksternal (lingkungan politik dan sosial). Kinerja publik harus selalu berorientasi pada nilai-nilai publik (public value) dan akuntabilitas. Kinerja publik adalah ukuran seberapa baik organisasi sektor publik memenuhi tujuan dan tanggung jawabnya. Ini melampaui efisiensi belaka; itu mencakup efektivitas, keadilan, dan kepuasan warga terhadap layanan dan hasil yang disediakan (Osborne & Gaebler, 1992).

Pasolong (2011) menguraikan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang tersebut. Adapun, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut diantaranya kepemimpinan, motivasi, sumber daya manusia, dan kebijakan publik. Selain itu, akuntabilitas publik merujuk pada kinerja dalam administrasi publik tidak hanya diukur dari hasil finansial, tetapi juga sejauh mana organisasi memenuhi kewajiban akuntabilitasnya kepada masyarakat.

Integritas (konsistensi antara nilai dan tindakan) adalah elemen krusial yang menentukan apakah kinerja yang tinggi diakui sebagai sah (legitimate) oleh stakeholder. Kinerja yang tinggi yang dicapai dengan mengorbankan objektivitas atau keadilan (kurangnya integritas) akan merusak kepercayaan publik dan dianggap sebagai kinerja

yang buruk dari sudut pandang tata kelola (Huberts, 2018).

Pembahasan Hubungan Integritas (X) dengan Kinerja(Y)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel integritas (X) dan variabel kinerja (Y) memperoleh nilai rata-rata yang tinggi (≥ 4.00) serta standar deviasi yang relatif rendah (<1). Hal tersebut menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel tersebut cukup konsisten. Lebih lanjut, berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas bahwa variabel integritas (X) berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja (Y). Integritas (X) memberikan kontribusi paling besar terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari rata-rata skor yang tinggi serta konsistensi persepsi responden. Integritas mencakup aspek kejujuran, konsistensi, dan komitmen moral menjadi fondasi penting dalam menjaga kredibilitas lembaga. Dengan integritas yang kuat, setiap tugas dapat dilaksanakan secara akuntabel sehingga meningkatkan kepercayaan publik terhadap kinerja KPID Kepri.

Penelitian yang dilakukan oleh Palanski & Yammarino (2007), menunjukkan bahwa pemimpin yang mempunyai integritas lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi karena mereka mampu membangun tim yang solid dan mendukung. Selanjutnya, pemimpin yang berintegritas tidak hanya memotivasi diri sendiri tetapi mendorong juga kinerja tinggi dalam tim mereka seperti halnya memberikan contoh dalam hal kerja keras, etika, transparansi, yang menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Kepemilikan integritas secara langsung berhubungan dengan individu yang diwujudkan dalam bentuk kinerja dan hasil yang baik. Pemimpin yang mempunyai integritas yang tinggi menjadi sentral dan penentu keberhasilan tujuan organisasi yang menjunjung tinggi moralitas (Gea, 2014).

Hasi penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Putri Jayanti dan Syamsir (2020), menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif integritas terhadap kinerja pegawai, yang menyiratkan bahwa semakin tinggi tingkat integritas seorang pegawai, semakin baik pula kinerjanya.

D. Kesimpulan

Integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja KPID Kepri. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi integritas yang dimiliki komisioner maupun staf, semakin baik pula kinerja lembaga. Integritas tercermin melalui kejujuran, konsistensi sikap, dan kepatuhan terhadap aturan yang berlaku. Nilai rata-rata indikator integritas yang tinggi mengindikasikan bahwa responden memandang integritas sebagai fondasi utama yang menopang profesionalitas dan kredibilitas KPID Kepri.

Referensi

Buku

- Huberts, L. (2018). *Integrity: What It Is, What It Does, and Why It Matters*. Palgrave Macmillan.

- Osborne, D., & Gaebler, T. (1992). Reinventing Government: How the Entrepreneurial Spirit Is Transforming the Public Sector. Addison-Wesley Publishing Company.
- Pasolong, H. (2011). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior* (17th ed.). England: Pearson Education.

Jurnal

- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595–616.
- Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2002). Trust in leadership: Meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 611–628.
- Gea, A. A. (2014). Integritas personal dan kepemimpinan etis. *Humaniora*, 5(2), 777-786.
- Jayanti, N. P., & Syamsir. (2020). The influence of integrity on employee performance in Koto Tangah Subdistrict, Padang. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 130, 130-137.
- Palanski, M. E., & Yammarino, F. J. (2007). Integrity and leadership: Clearing the conceptual confusion. *European Management Journal*, 25(3), 171-184.
- Zou, L., Liu, Y., & Li, R. (2019). The relationship between public service motivation, integrity, and job performance: A study of Chinese civil servants. *Public Management Review*, 21(9), 1338–1358.