E-ISSN: 3025-0994
Halaman 5764-5772
Volume 4 Nomor 2 Tahun 2026

Implementasi Zona Integritas Kantor Pengadilan Negeri Bengkulu

Agung Putra Wijaya[1], Hernowo Noviyanto[2], Rahiman Dani[3]

[1,2,3] Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH
e-mail: agungputrabkl19@gmail.com

Abstrak

Pembangunan Zona Integritas (ZI) merupakan strategi reformasi birokrasi untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan melayani. Penelitian deskriptif kualitatif ini bertujuan menganalisis implementasi komitmen organisasi dalam pembangunan ZI di Pengadilan Negeri Bengkulu. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam (hakim hingga PPNPN), observasi, dan studi dokumentasi, lalu dianalisis menggunakan teknik reduksi, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Kerangka analisis menggunakan model implementasi kebijakan George C. Edwards III yang mencakup empat variabel: komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aparatur memiliki pemahaman mendalam tentang ZI yang melampaui formalitas. Kepemimpinan transformasional menjadi katalis utama melalui keteladanan, pengawasan di PTSP, dan evaluasi berkala. Komitmen pegawai bergeser dari kepatuhan formal menjadi kesadaran sukarela (*Organizational Citizenship Behavior*), diperkuat oleh budaya kerja digital (e-Court dan e-Berpadu) serta kontrol sosial antarkaryawan. Tantangan berupa resistensi awal digitalisasi dari aparatur senior berhasil dimitigasi melalui pelatihan persuasif. Secara keseluruhan, implementasi komitmen organisasi berjalan sangat efektif dan berdampak nyata pada peningkatan kualitas pelayanan serta transparansi peradilan.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Zona Integritas, Reformasi Birokrasi, Pelayanan Publik, Pengadilan Negeri Bengkulu

Abstract

The development of the Integrity Zone (ZI) is a key bureaucratic reform strategy toward clean and service-oriented governance. This descriptive qualitative study aims to analyze the implementation of organizational commitment in ZI development at the Bengkulu District Court. Data were gathered through in-depth interviews (judges to PPNPN), field observations, and document reviews, then analyzed via data reduction, display, and conclusion drawing. The analytical framework employs George C. Edwards III's policy implementation model, encompassing four variables: communication, resources, disposition, and bureaucratic structure. The findings reveal that court personnel possess a deep comprehension of ZI that transcends administrative formalities. Transformational leadership serves as the primary catalyst through role modeling, supervision in critical areas like the One-Stop Integrated

Service (PTSP), and periodic evaluations. Employee commitment has shifted from mere compliance to *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), reinforced by mutual peer control and a digital work culture utilizing e-Court and e-Berpadu. Initial resistance to digitalization among senior staff was successfully mitigated through continuous persuasive training. Overall, the implementation of organizational commitment is highly effective, significantly enhancing public service quality and judicial transparency.

Keywords: Organizational Commitment, Integrity Zone, Bureaucratic Reform, Public Service, Bengkulu District Court.

LATAR BELAKANG

Reformasi birokrasi yang dicanangkan pemerintah sejak tahun 2019 telah dijalankan secara konsisten oleh semua komponen lembaga negara baik di pusat maupun di daerah. Reformasi birokrasi pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar dalam sistem penyelenggaraan pemerintahan dalam rangka mewujudkan cita-cita zero tolerance approach dalam pemberantasan korupsi di Indonesia (Sedarmayanti, 2013).

Salah satu strategi utama dalam pelaksanaan reformasi birokrasi periode ketiga adalah pembangunan Zona Integritas (ZI) pada Kementerian, Lembaga, dan Pemerintah Daerah. Zona Integritas (ZI) merupakan predikat yang diberikan kepada Kementerian, Lembaga, atau Pemerintah Daerah yang pimpinan dan seluruh jajarannya memiliki komitmen yang tinggi dalam mewujudkan birokrasi yang bersih dan melayani, sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 20 Tahun 2012. Predikat ini tidak hanya mencerminkan kepatuhan terhadap regulasi, tetapi juga menjadi simbol kesungguhan institusi pemerintah dalam membangun tata kelola pemerintahan yang berintegritas, profesional, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat.

Pembangunan Zona Integritas di lingkungan Pengadilan Negeri Indonesia merupakan salah satu langkah mendukung program pemerintah untuk melakukan reformasi birokrasi melalui penataan sistem penyelenggaraan organisasi yang baik, efektif dan efisien. Tujuannya agar pengadilan dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat secara cepat, tepat dan profesional, membentuk aparatur yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, serta meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja dalam rangka mewujudkan good governance dan clean government.

Dari hasil penilaian penerapan ZI menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) Tahun 2020, dari 3.691 unit kerja nominator, hanya sebanyak 681 unit kerja yang memenuhi predikat WBK. Khusus di lingkungan Mahkamah Agung, terdapat 94 unit kerja penerima penghargaan, di mana 85 unit meraih predikat WBK dan 9 unit meraih predikat WBBM. Pengadilan Negeri Bengkulu merupakan salah satu instansi yang tengah aktif melaksanakan pembangunan ZI sebagai bagian dari agenda reformasi birokrasi nasional.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini penting dilakukan karena topik mengenai pembangunan Zona Integritas, khususnya dari aspek komitmen organisasi dan

faktor-faktor implementasinya, masih minim dikaji secara mendalam. Penelitian ini bertujuan menganalisis bagaimana implementasi Zona Integritas di Kantor Pengadilan Negeri Bengkulu ditinjau dari perspektif model implementasi kebijakan George C. Edwards III yang mencakup variabel komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan desain fenomenologi untuk memahami bagaimana implementasi Zona Integritas berlangsung di Kantor Pengadilan Negeri Bengkulu. Berbeda dengan kuantitatif yang menguji hipotesis, penelitian kualitatif bertujuan untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan (Creswell, 2014). Peneliti ingin mendalami pengalaman subjektif serta perspektif para pegawai tanpa membatasi jawaban mereka dalam variabel-variabel yang kaku.

Penelitian dilakukan di Kantor Pengadilan Negeri Bengkulu Kelas IA yang berlokasi di Jalan S. Parman Nomor 5, Kelurahan Padang Jati, Kota Bengkulu. Unit analisis adalah individu, yakni pegawai ASN dan tenaga kontrak (PPNPN) yang terlibat langsung dalam implementasi Zona Integritas.

Informan dalam penelitian ini berjumlah 6 orang yang dipilih secara purposive berdasarkan keterlibatan mereka dalam program Zona Integritas. Rincian informan disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Informan Penelitian

No	Nama Informan	Jabatan	Keterangan
1	Fagansyah Dewa Putra, SH	Panitera Muda Hukum	Informan Kunci 1
2	M. Rhadiatun H. Akbar, SH, MH	Analis Perkara Peradilan	Informan Kunci 2
3	Sefti Syaputri, SH	Analis Perkara Peradilan	Informan Kunci 3
4	Maisarah Salsabil, SH	Analis Perkara Peradilan	Informan Tambahan
5	Deni Setiawan, SH, MH	Analis Perkara Peradilan	Informan Tambahan
6	Widya Lestari, A.Md	Dokumentasi Hukum	Informan Tambahan

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga cara utama: (1) wawancara mendalam (in-depth interview) kepada seluruh informan untuk menggali persepsi dan pengalaman personal; (2) observasi partisipatif di lokasi penelitian untuk mengamati perilaku kerja sehari-hari; dan (3) studi dokumentasi terhadap laporan kinerja, SOP, dan dokumen Zona Integritas.

Data dianalisis menggunakan model analisis interaktif Miles et al. (2014) yang meliputi tiga tahap: kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data dijamin melalui triangulasi sumber dan member check.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Pengadilan Negeri Bengkulu

Pengadilan Negeri Bengkulu merupakan lembaga peradilan tingkat pertama di bawah naungan Mahkamah Agung Republik Indonesia. Secara historis, akar institusi ini telah terbentuk sebelum masa kemerdekaan dan secara resmi berdiri melalui Surat Keputusan Menteri Kehakiman RI Nomor J.K.2/44/21 tertanggal 23 Februari 1963. Pengadilan ini telah ditingkatkan statusnya menjadi Pengadilan Negeri Kelas IA sebagai respons atas meningkatnya volume perkara dan kompleksitas hukum di wilayah Kota Bengkulu.

Sebagai bagian dari agenda reformasi birokrasi nasional, Pengadilan Negeri Bengkulu secara aktif melaksanakan pembangunan Zona Integritas (ZI) menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM). Capaian kinerja tahun 2025 menunjukkan hasil yang sangat positif: persentase penyelesaian perkara secara tepat waktu mencapai 97,55%, nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) sebesar 3,98 (102,05% dari target), nilai Indeks Profesionalitas ASN (IPASN) mencapai 80,81, dan realisasi implementasi e-Court serta e-Berpadu mencapai 100%.

Pemahaman tentang Zona Integritas

Hasil penelitian menunjukkan adanya keselarasan kognitif yang kuat di antara seluruh level aparatur, mulai dari hakim hingga tenaga PPNPN. Zona Integritas tidak lagi dipahami sebagai beban administratif semata, melainkan telah bertransformasi menjadi identitas kerja yang berorientasi pada transparansi dan pelayanan prima. Hal ini mengindikasikan keberhasilan sosialisasi yang dilakukan secara rutin oleh Pengadilan Negeri Bengkulu dalam mengubah pola pikir (mindset) pegawai.

Informan Fagansyah Dewa Putra menyatakan: *"Bagi kami, Zona Integritas adalah perubahan sistemik, bukan sekadar lomba administratif untuk dapat sertifikat."* Sementara itu, Informan Widya Lestari mengungkapkan: *"Pemahaman saya, ZI itu pelayanan prima. Kami di depan (PTSP) harus jadi cermin bahwa pengadilan itu ramah dan jujur."*

Dalam perspektif teori institusional, pemahaman ini mengindikasikan bahwa ZI telah dipandang sebagai kebutuhan legitimasi moral. Meyer dan Rowan (1977) menjelaskan bahwa organisasi cenderung mengadopsi struktur formal tidak hanya untuk efisiensi, tetapi untuk mendapatkan legitimasi dari lingkungan eksternal agar dianggap kredibel. Internalisasi ini juga mencerminkan keberhasilan tahap unfreezing dalam teori perubahan Kurt Lewin (1951), di mana pegawai telah meninggalkan pola pikir lama dan siap menerima tatanan nilai baru.

Komunikasi dalam Penerapan Zona Integritas

Komunikasi merupakan variabel pertama dalam model Edwards III yang sangat menentukan efektivitas implementasi kebijakan. Di Pengadilan Negeri Bengkulu, komunikasi tidak sekadar ditempatkan sebagai aktivitas pertukaran informasi biasa, melainkan sebagai instrumen strategis untuk menyamakan persepsi, visi, dan misi seluruh aparatur peradilan.

Penyampaian kebijakan ZI dilakukan secara konsisten melalui forum formal (rapat dinas, apel), sosialisasi berkala, dan media komunikasi internal berbasis digital.

Informan M. Rhadiatun H. Akbar menyatakan: *"Arahan pimpinan terkait Zona Integritas cukup jelas. Kami sering diingatkan mengenai disiplin, pelayanan, dan larangan praktik yang melanggar integritas."* Informan Sefti Syaputri menambahkan: *"Sosialisasi Zona Integritas tidak hanya sekali. Hampir setiap ada kegiatan, selalu disinggung kembali, jadi kami paham apa yang harus dijaga dalam bekerja."*

Temuan ini sejalan dengan pemikiran Edwards III mengenai pentingnya transmisi yang akurat, konsistensi, dan kejelasan dalam komunikasi kebijakan. Komunikasi dua arah yang difasilitasi melalui forum dialogis interaktif memungkinkan pegawai untuk menyampaikan kendala dan aspirasi, sehingga rasa keterlibatan (sense of belonging) meningkat. Meskipun demikian, masih terdapat keterbatasan dalam menjangkau seluruh aparatur secara merata, terutama yang tidak terlibat langsung dalam tim ZI.

Sumber Daya dalam Penerapan Zona Integritas

Variabel sumber daya mencakup ketersediaan SDM yang kompeten, anggaran yang memadai, sarana prasarana, dan infrastruktur teknologi informasi. Pengadilan Negeri Bengkulu memerlukan aparatur peradilan yang unggul secara kompetensi teknis dan integritas moral. Penataan sistem manajemen SDM dalam enam area perubahan menuntut adanya pemetaan kompetensi yang presisi agar setiap jabatan diisi oleh orang yang tepat (the right man on the right place).

Di era transformasi digital, ketersediaan infrastruktur teknologi informasi menjadi tulang punggung utama. Implementasi aplikasi e-Court dan e-Berpadu yang mencapai realisasi 100% membuktikan komitmen institusi dalam mendukung program Mahkamah Agung menuju peradilan modern. Aplikasi ini mencakup pendaftaran perkara (e-filing), pembayaran biaya perkara (e-payment), dan pemanggilan para pihak secara daring (e-summons), yang secara efektif memangkas birokrasi berbelit dan meminimalkan interaksi fisik yang rawan gratifikasi.

Informan Fagansyah Dewa Putra mengungkapkan: *"Dalam penerapan ZI, kami berupaya memaksimalkan sumber daya yang ada, baik dari sisi SDM maupun sarana pendukung. Setiap pegawai diberi peran sesuai tugas dan fungsinya agar pelaksanaan ZI berjalan efektif."*

Fasilitas Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) yang representatif, transparan, dan ramah disabilitas turut menjadi faktor pendukung fisik yang krusial. Penyediaan sarana inklusif seperti jalur pemandu, ram kursi roda, dan toilet aksesibel memperkuat komitmen pengadilan dalam menjunjung tinggi hak asasi manusia dalam pelayanan hukum. Meski demikian, masih terdapat keterbatasan dalam pemerataan beban kerja dan peningkatan kapasitas aparatur, sehingga penguatan sumber daya perlu terus dilakukan.

Disposisi dalam Penerapan Zona Integritas

Disposisi atau sikap psikologis dan perilaku para pelaksana kebijakan merupakan faktor krusial yang menentukan keberhasilan jangka panjang pembangunan ZI. Komitmen pimpinan tingkat puncak memegang peranan sentral sebagai tone at the top yang mengarahkan kecenderungan sikap seluruh bawahan. Ketua, Wakil Ketua, dan jajaran hakim

senior di Pengadilan Negeri Bengkulu tidak hanya menjadi pengawas, melainkan bertindak sebagai role model nyata yang mempraktikkan nilai-nilai kejujuran dan kedisiplinan.

Pergeseran komitmen pegawai dari kepatuhan formal (normative compliance) menuju kesadaran sukarela (Organizational Citizenship Behavior/OCB) menjadi temuan yang sangat signifikan. Organ (1988) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang bersifat diskresi dan tidak secara langsung diakui oleh sistem penghargaan formal, namun secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Di Pengadilan Negeri Bengkulu, OCB ini termanifestasi dalam bentuk kontrol sosial antarkaryawan, di mana pegawai saling mengingatkan kepatuhan kode etik tanpa tekanan pengawasan atasan.

Informan Deni Setiawan menyatakan: *"Kalau pimpinan sudah memberi contoh, kami sebagai staf merasa terdorong untuk mengikuti. Itu membuat kami lebih serius dalam menjalankan ZI."* Temuan ini sejalan dengan teori Goal Setting dari Locke dan Latham (2002), di mana tujuan yang spesifik dan menantang akan mengarahkan struktur kognitif pegawai untuk selaras dengan visi besar organisasi.

Untuk menjaga konsistensi disposisi positif, Pengadilan Negeri Bengkulu menerapkan sistem motivasi yang seimbang melalui mekanisme penghargaan dan sanksi. Program Employee of the Month menjadi stimulus penguat (positive reinforcement), sementara penegakan sanksi disiplin yang tegas bagi pelanggar kode etik memberikan efek deterrent yang kuat. Kombinasi ini mendorong lahirnya motivasi intrinsik yang jauh lebih berkelanjutan dibandingkan kepatuhan karena pengawasan eksternal semata.

Struktur Birokrasi dalam Penerapan Zona Integritas

Struktur birokrasi yang efektif, responsif, dan adaptif menjadi wadah operasionalisasi utama dalam menyokong keberhasilan pembangunan ZI. Kejelasan regulasi prosedural melalui Standard Operating Procedures (SOP) yang telah dimodernisasi memberikan panduan baku bagi setiap aparatur, sehingga meminimalkan diskresi personal yang subjektif dalam memutus alur administrasi. Transparansi prosedur ini memberikan perlindungan hukum bagi pegawai sekaligus memberikan hak bagi masyarakat untuk mengontrol proses hukum mereka.

Pemisahan tegas antara fungsi pelayanan teknis peradilan (kepaniteraan) dan fungsi pendukung administrasi (kesekretariatan) memastikan tidak terjadinya tumpang tindih kewenangan. Struktur yang ramping (flat organization) memperpendek rentang kendali pimpinan terhadap pelaksana, sehingga proses pengambilan keputusan dapat dilakukan secara cepat. Hakim Pengawas Bidang (Hawasbid) ditempatkan pada posisi strategis yang independen untuk melakukan audit kepatuhan secara berkala.

Informan Fagansyah Dewa Putra menjelaskan: *"Dalam penerapan ZI, struktur dan pembagian tugas sudah diatur dengan jelas. Setiap bagian memiliki peran masing-masing sesuai tupoksi, sehingga pelaksanaan program ZI dapat berjalan terarah."* Temuan ini selaras dengan pandangan Edwards III yang menegaskan bahwa fragmentasi dalam pelaksanaan program harus dikelola secara cermat melalui koordinasi lintas fungsi yang solid.

Evaluasi dan Faktor Pendukung-Penghambat

Keberhasilan komitmen organisasi tercermin dari indikator kuantitatif yang memuaskan. Nilai Survei IKM mencapai 3,96 (99,11%) dengan kategori Sangat Baik, sedangkan nilai Indeks Persepsi Anti Korupsi (IPAK) mencapai 3,98. Persentase penyelesaian perkara secara tepat waktu mencapai 97,55%, dan implementasi e-Court serta e-Berpadu mencapai 100%. Capaian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi dalam pembangunan ZI telah memberikan dampak nyata terhadap kualitas pelayanan publik.

Tabel 2. Rekapitulasi Capaian Kinerja Pengadilan Negeri Bengkulu 2025

No	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
1	Penyelesaian Perkara Tepat Waktu	97%	97,55%	100,57%
2	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	3,9	3,98	102,05%
3	Indeks Profesionalitas ASN	78	80,81	103,60%
4	Implementasi e-Court	100%	100%	100%
5	Implementasi e-Berpadu	100%	100%	100%

Sumber: Sekretariat Kantor Pengadilan Negeri Bengkulu (2026)

Berdasarkan analisis menggunakan model Edwards III, terdapat sejumlah faktor pendukung dan penghambat dalam pembangunan ZI. Faktor pendukung meliputi: (1) komitmen kuat jajaran pimpinan yang bertindak sebagai role model; (2) keberadaan agen perubahan (change agents) yang kredibel; (3) ketersediaan infrastruktur teknologi informasi (e-Court dan SIPP); (4) keterbukaan pelayanan publik melalui PTSP yang inklusif; dan (5) sistem motivasi berbasis reward and punishment yang berkeadilan.

Adapun faktor penghambat yang teridentifikasi meliputi: (1) resistensi terhadap perubahan budaya kerja dari aparatur senior; (2) keterbatasan literasi digital di beberapa lini; (3) tekanan dan intervensi dari lingkungan eksternal; (4) risiko distorsi komunikasi organisasi; dan (5) fluktuasi kestabilan infrastruktur digital. Hambatan utama berupa beban kerja yang besar diatasi dengan penguatan kerja sama tim, program Employee of the Month, dan evaluasi

berkala. Resistensi digitalisasi dari aparatur senior berhasil dimitigasi melalui pelatihan yang dilakukan secara persuasif dan berkelanjutan.

SIMPULAN

Implementasi Zona Integritas di Kantor Pengadilan Negeri Bengkulu telah berjalan secara efektif dan menunjukkan capaian yang memuaskan pada semua variabel model implementasi Edwards III. Pada aspek komunikasi, penyampaian kebijakan yang terstruktur, konsisten, dan didukung komunikasi dua arah telah berhasil membangun keselarasan pemahaman di seluruh level aparatur. Pada aspek sumber daya, ketersediaan SDM yang kompeten, sarana prasarana PTSP yang inklusif, serta infrastruktur digital e-Court dan e-Berpadu yang beroperasi penuh telah menjadi pilar utama keberhasilan reformasi.

Pada aspek disposisi, komitmen pegawai telah bergeser dari kepatuhan formal menjadi Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang bersifat sukarela, didorong oleh keteladanan pimpinan dan sistem reward and punishment yang berkeadilan. Pada aspek struktur birokrasi, kejelasan SOP, pemisahan fungsi kepaniteraan dan kesekretariatan, serta penempatan Hakim Pengawas Bidang yang independen menciptakan ekosistem kerja yang akuntabel. Secara keseluruhan, implementasi komitmen organisasi terbukti sangat efektif, tercermin dari IKM 3,98, IPASN 80,81, dan penyelesaian perkara tepat waktu 97,55%.

Rekomendasi yang diajukan antara lain: penguatan berkelanjutan sistem teknologi informasi untuk menutup celah gratifikasi secara digital; mempertahankan program apresiasi Employee of the Month untuk menjaga motivasi pegawai; meningkatkan literasi digital masyarakat melalui panduan layanan e-Court yang lebih masif; serta mempertahankan rutinitas monitoring dan evaluasi bulanan agar kualitas pelayanan tetap pada level tertinggi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Kantor Pengadilan Negeri Bengkulu yang telah memberikan izin penelitian dan kepada seluruh informan yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Terima kasih pula kepada Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH Bengkulu atas dukungan akademis dalam penyelesaian penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative commitment to Organization. Journal of Occupational Psychology, 1(1), 1-8.

Azzahra, H. Y. (2022). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Moralitas Aparat dan Penerapan Good Governance terhadap Pencegahan Kecurangan. Universitas Islam Indonesia.

Creswell, J. W. (2014). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (4th ed.). Sage Publications.

Darwanto, S., Normajatun, & Fibriyanita, F. (2020). Penerapan Kebijakan Pembangunan Zona Integritas di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Banjarmasin. Jurnal Ilmu Administrasi, 1(1), 25-40.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. Journal of Applied Psychology, 71(3), 500-507.
Kementerian PAN-RB. (2020). Laporan Hasil Evaluasi Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK/WBBM Tahun 2020. Jakarta: Kemenpan RB.
Lewin, K. (1951). Field theory in social science: Selected theoretical papers. Harper & Brothers.
Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. American Psychologist, 57(9), 705-717.
Menteri PAN-RB. (2019). Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 10 Tahun 2019 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK/WBBM. Jakarta.
Meyer, J. P., Becker, T. E., & Vandenberghe, C. (2004). Employee Commitment and Motivation: A Conceptual Analysis and Integrative Model. Journal of Applied Psychology, 89(6), 991-1007.
Meyer, J. W., & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. American Journal of Sociology, 83(2), 340-363.
Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook (3rd ed.). Sage Publications.
Organ, D. W. (1988). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Lexington Books.
Pengadilan Negeri Bengkulu. (2025). Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2025. Bengkulu.
Pengadilan Negeri Bengkulu. (2024). Laporan Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) Triwulan IV Tahun 2024. Bengkulu.
Pengadilan Negeri Bengkulu. (2024). Laporan Survei Persepsi Anti Korupsi (SPAK) Triwulan IV Tahun 2024. Bengkulu.
Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. Contemporary Educational Psychology, 25(1), 54-67.
Sedarmayanti. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Negeri Sipil. Alfabeta.
Sedarmayanti, & Nurliawati, N. (2012). Strategi Penguatan Etika dan Integritas Birokrasi dalam Rangka Pencegahan Korupsi. Jurnal Ilmu Administrasi, 9(3), 337-362.
Susilo, W. D., Angraeni, S., & Partohap, T. H. (2021). Survei Penilaian Integritas: Alternatif Pengukuran Kinerja Pemberantasan Korupsi. Jurnal Antikorupsi INTEGRITAS, 5(2), 165-189.
Widyantoro, A. (2018). Pembangunan Zona Integritas sebagai Upaya Pemerintah Menciptakan Wilayah Bebas Korupsi. Universitas Brawijaya Malang.
Winarno, B. (2014). Kebijakan Publik: Teori, Proses, dan Studi Kasus. CAPS.
Yolanda, R., & Hasanuddin, H. (2022). Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Riau. Jurnal Pendidikan dan Konseling, 4(6), 1334-1351.
Yuntarto, D. (2017). Implementasi Kebijakan Publik Model George C. Edwards III. Jurnal Administrasi Publik, 12(1), 45-58.