

**EFFICACY SELF DETERMINATION, TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP,  
WORK RESPONSIBILITY WITH WORK MOTIVATION AS A VARIABLE  
INTERVENING ON WORK ACHIEVEMENTS EMPLOYEES  
PT. INDONESIA CLASSIFICATION BUREAU (PERSERO)**

**Arief Nurjahjo<sup>1</sup>, Jemmy Rumengan<sup>1</sup> & Yunazar Manjang<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Department of Management, Faculty of Economics, Batam University, Indonesia.

<sup>2</sup>Department of Chemistry, Faculty of Mathematics and Natural Sciences Andalas University, Indonesia.

**ABSTRACT**

*In this study, researchers used respondents' data, such as gender, age and duration of work of respondents to be able to provide information about the characteristics of respondents. Where from the questionnaire distributed questionnaire as many as 60 respondents using census techniques. Data analysis with parametric and non parametric statistics using SEM-PLS (Structural Equation Modeling-Partial Least Square) regarding research variables, instrument test, normality test, hypothesis test, and discussion of the results of hypothesis testing and Path Path Analysis. This study uses path analysis (path analysis) to test the pattern of relationships that reveal the influence of variables or a set of variables on other variables, both direct influence and indirect influence. The results of the study are as follows: The effect of the X3 variable on X4 has a P-Values value of  $0.001 < 0.05$ , so it can be stated that the influence between X3 and X4 is significant. The effect of the X3 variable on Y has a P-Values value of  $0.009 > 0.05$ , so it can be stated that the effect between X3 on Y is significant. The effect of the X4 variable on Y has a P-Values value of  $0.012 > 0.05$ , so it can be stated that the influence between X4 on Y is significant. The effect of X1 on X4 has a P-Values value of  $0.026 < 0.05$ , so it can be stated that the influence between X1 to X4 is significant. The effect of X1 on Y has a P-Values value of  $0.007 > 0.05$ , so it can be stated that the influence between X1 and Y is significant. The effect of the X2 variable on X4 has a P-Values value of  $0,000 < 0,05$ , so it can be stated that the effect between X2 on X4 is significant. The effect of the X2 variable on Y has a P-Values value of  $0.005 < 0.05$ , so it can be stated that the effect between X2 on Y is significant.*

**Keywords:** *Self Efficacy, Transformational Leadership, Job Responsibility, Work Motivation, Work Achievement*

---

**PENDAHULUAN**

Biro Klasifikasi Indonesia (BKI) tetap menjadi agen klasifikasi Asia keempat setelah Jepang, Cina dan Korea, dan satu-satunya agen klasifikasi nasional yang bertugas membuat klasifikasi kapal komersial berbendera Indonesia

dan asing yang beroperasi secara teratur di perairan Indonesia. BKI didirikan dengan menerapkan standar teknis dalam kegiatan desain dan konstruksi serta survei maritim terkait dengan fasilitas terapung, termasuk kapal dan konstruksi lepas pantai.

Standar-standar ini disiapkan dan dikeluarkan oleh BKI sebagai publikasi teknis. Sebuah kapal yang dirancang dan dibangun berdasarkan standar BKI akan memperoleh Sertifikat Klasifikasi yang dikeluarkan oleh BKI setelah BKI menyelesaikan serangkaian survei klasifikasi yang dipersyaratkan.

Sebagai Badan Klasifikasi independen yang mengatur sendiri, BKI tidak tertarik pada aspek komersial terkait dengan desain, bangunan, kepemilikan, operasi, manajemen, pemeliharaan/perbaikan, asuransi atau penyewaan kapal. BKI juga melakukan penelitian dan pengembangan untuk tujuan meningkatkan kualitas dan standar teknis yang dipublikasikan kepada para pemangku kepentingan jasa klasifikasi kapal. BKI didirikan untuk meminimalkan devisa Indonesia untuk layanan inspeksi kapal domestik dan untuk mendukung kemandirian industri maritim Indonesia.

BKI didukung oleh kerja sama dengan Germansicher Lloyd, Jerman, saat ini telah menjadi agen klasifikasi nasional utama. Hingga saat ini, selain layanan Klasifikasi, BKI telah mengembangkan aktivitas bisnisnya di bidang layanan Konsultasi dan Pengawasan. Untuk menjadi dasar dalam mengelola Perusahaan, terutama dalam melaksanakan misi dan tugas, Perusahaan menjunjung tinggi beberapa prinsip sebagai berikut: memprioritaskan kualitas layanan berdasarkan komitmen tinggi terhadap masalah keselamatan, terus meningkatkan kualitas Sumber Daya

Manusia Perusahaan secara konsisten dan berkelanjutan, cepat menanggapi ilmu pengetahuan dan teknologi terbaru, terutama yang terkait dengan keselamatan kapal dan peralatan produksi di bidang minyak dan gas, mineral, batubara dan panas bumi, tenaga kerja, industri dan transportasi.

BKI memiliki visi untuk menjadi masyarakat klasifikasi kelas dunia dan penyedia jaminan independen, sedangkan misi BKI ialah untuk memberikan nilai tambah terbaik kepada pelanggan dari layanan klasifikasi dan hukum melalui penanganan, operasi, dan penelitian peraturan standar internasional, dalam hal kualitas, keselamatan dan tanggung jawab sosial serta tanggung jawab terhadap lingkungan laut (klasifikasi). Untuk memaksimalkan sumber daya BKI menuju potensi penuhnya untuk menjadi pemimpin pasar dalam bisnis penjaminan kelautan independen (nonklasifikasi).

Untuk mencapai tujuan organisasi ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah self efficacy. Self Efficacy sendiri berkaitan dengan kebiasaan hidup manusia yang didasarkan atas prinsip-prinsip karakter, seperti integritas, kerendahan hati, kesetiaan, pembatasan diri, keberanian, keadilan, kesabaran, kerajinan, kesederhanaan dan kesopanan yang seharusnya dikembangkan dari dalam diri menuju keluar diri, bukan dengan pemaksaan dari luar ke dalam diri manusia. Seseorang dikatakan efektif apabila individu dapat memecahkan masalah dengan efektif, memaksimalkan

peluang, dan terus menerus belajar serta memadukan prinsip-prinsip lain dalam spiral pertumbuhan. Peran kepemimpinan transformasional juga sangat penting dalam membentuk self efficacy terhadap pegawai, seorang pemimpin transformasional adalah orang yang merangsang dan memberikan inspirasi atau mengubah kepada pengikut untuk mencapai hasil yang luar biasa. Dengan memiliki kepemimpinan transformasional yang kuat pegawai akan melakukan usaha ekstra dalam mencapai tujuan organisasi.

Setiap pegawai juga harus memiliki tanggung jawab dalam berkerja, tanggung jawab adalah perilaku yang menentukan bagaimana kita bereaksi setiap hari, apakah kita cukup bertanggung jawab untuk memegang komitmen, menggunakan sumber daya, menjadi toleran dan sabar, menjadi jujur dan adil, membangun keberanian serta menunjukkan kerjasama. Tanggung jawab kerja merupakan modal awal dalam pencapaian tujuan organisasi, untuk itu setiap pegawai harus memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja. Dengan memiliki tanggung jawab dalam berkerja akan timbul motivasi pegawai untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Prestasi kerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam

usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, penilaian prestasi kerja di suatu perusahaan atau instansi pemerintahan merupakan program yang sangat penting untuk dilaksanakan dalam rangka untuk mengetahui pencapaian target dan sasaran kerja setiap individu pegawai, selain itu juga membantu bagian personalia dalam mengambil keputusan yang berkenaan dengan promosi, pelatihan, kompensasi, serta perencanaan karir pegawai.

## **METODOLOGI**

Pembahasan pada bab ini merupakan hasil studi lapangan untuk memperoleh data jawaban kuesioner yang mengukur lima variabel pokok dalam penelitian ini, yaitu self efficacy, kepemimpinan transformasional, tanggung jawab kerja, motivasi kerja dan prestasi kerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Biro Klasifikasi Indonesia yang berjumlah sebanyak 60 orang tanpa melihat strata dan bidang tugas tertentu. Oleh karena keterbatasan populasi maka semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian sehingga penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang pengambilannya dilakukan melalui Teknik Sensus dengan menggunakan proporsional random sampling.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Model Struktural (inner Model)**

Analisis model structural atau (inner model) bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian. Bagian yang perlu dianalisis dalam model structural yakni, koefisien determinasi (R

Square) dengan pengujian hipotesis. Nilai yang digunakan untuk menganalisisnya adalah dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014; Garson, 2016). Jika nilai VIF

lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai  $VIF < 5,00$  (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014).

**Tabel 1**  
**Kolinieritas**

Variabel	X1	X2	X3	X4	Y
X1				2.307	2.355
X2				2.927	4.180
X3				1.695	2.166
X4					4.272
Y					

Sumber : Pengolahan Data (2019)

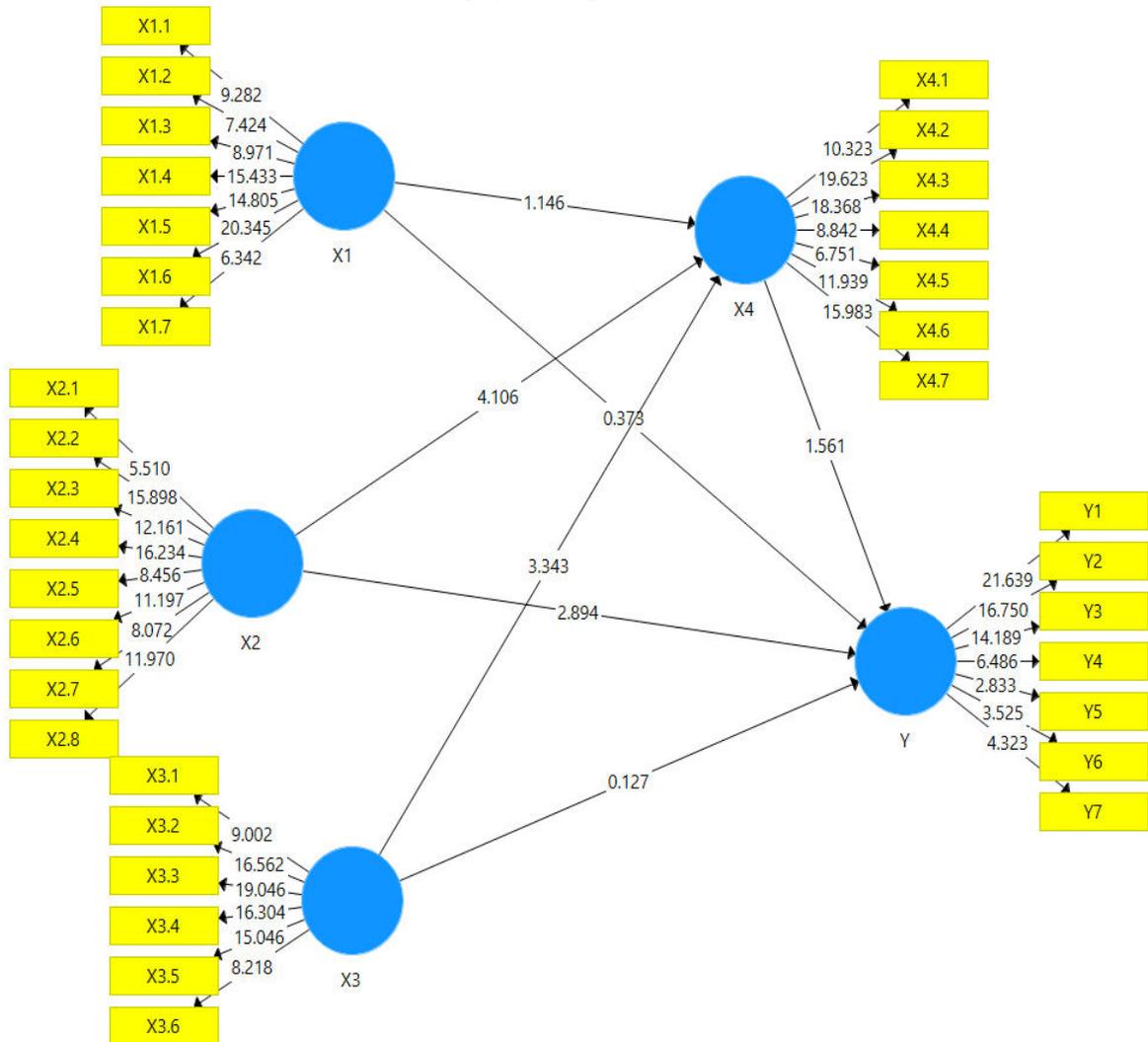
Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

- VIF untuk korelasi X1 dengan Y adalah  $2,355 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- VIF untuk korelasi X2 dengan Y adalah  $4,180 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- VIF untuk korelasi X3 dengan Y Pelanggan adalah  $2,166 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinearitas)

- VIF untuk korelasi X4 dengan Y adalah  $4,272 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinearitas)

Dengan demikian, dari data-data di atas, model struktural dalam kasus ini tidak mengandung masalah kolinearitas.

**Gambar 1**  
**Pengujian Hipotesis**



Pengujian hipotesis pengaruh langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara langsung (tanpa perantara). Jika nilai koefisien jalur adalah positif mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel diikuti oleh kenaikan nilai variabel lainnya. Jika nilai koefisien jalur adalah negatif mengindikasikan bahwa kenaikan

suatu variabel diikuti oleh penurunan nilai variabel lainnya. Jika nilai probabilitas (P-Value) < Alpha (0,05) maka Ho ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan). Jika nilai probabilitas (P-Value) > Alpha (0,05) maka Ho ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak signifikan).

**Tabel 2**  
**Hipotesis Pengaruh Langsung**

Variabel	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi	T Statistik	P Values
<b>X1 -&gt; X4</b>	0.105	0.131	0.092	1.146	<b>0.026</b>
<b>X1 -&gt; Y</b>	-0.062	-0.014	0.166	0.373	<b>0.007</b>
<b>X2 -&gt; X4</b>	0.542	0.499	0.132	4.106	<b>0.000</b>
<b>X2 -&gt; Y</b>	0.551	0.516	0.190	2.894	<b>0.005</b>
<b>X3 -&gt; X4</b>	0.332	0.355	0.099	3.343	<b>0.001</b>
<b>X3 -&gt; Y</b>	0.024	0.025	0.193	0.127	<b>0.009</b>
<b>X4 -&gt; Y</b>	0.281	0.284	0.180	1.561	<b>0.012</b>

Sumber : Pengolahan Data (2019)

- Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 3,343 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar 0,001 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,127 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,009 > 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,561 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,012 > 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,146 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar 0,026 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,373 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,007 > 0,05, sehingga dapat dinyatakan

- bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
- Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 4,106 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
  - Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 2,894 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,005 <$

0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara tidak langsung (melalui perantara). Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung  $>$  koefisien pengaruh langsung, maka variabel intervening bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Sebaliknya, Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung  $<$  koefisien pengaruh langsung, maka variabel intervening tidak bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

**Tabel 3**  
**Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung**

Variabel	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi	T Statistik	P Values
X1 -> X4 -> Y	0.030	0.034	0.039	0.767	<b>0.045</b>
X2 -> X4 -> Y	0.152	0.146	0.101	1.498	<b>0.014</b>
X3 -> X4 -> Y	0.093	0.097	0.068	1.375	<b>0.017</b>

Sumber : Pengolahan Data (2019)

- Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y sebesar  $0,373 < 0,767$  (pengaruh langsung X1 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 tidak memediasi pengaruh antara X1 terhadap Y.
- Selanjutnya, nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X2 terhadap Y sebesar  $2,894 > 1,498$  (pengaruh langsung X2 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 memediasi pengaruh antara X2 terhadap Y.
- Kemudian, nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X3 terhadap Y sebesar  $0,127 < 1,375$  (pengaruh langsung X1 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 tidak memediasi pengaruh antara X1 terhadap Y.

Koefisien Determinasi (R Square) bertujuan untuk mengevaluasi keakuratan prediksi suatu variabel.

Dengan kata lain untuk mengevaluasi bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas pada sebuah model jalur.

**Tabel 4**  
**Koefisien Determinasi**

Variabel	R Square	Adjusted R Square
X4	0.766	0.753
Y	0.595	0.566

Sumber : Pengolahan Data (2019)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 (e1) adalah sebesar 0,766, artinya besaran pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 adalah sebesar 76,60%. Kemudian, pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 0,595, artinya besaran pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 59,50%.

#### KESIMPULAN

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 3,343 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,001 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,127 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,009 > 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan

bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.

3. Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,561 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,012 > 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,146 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,026 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,373 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki

- nilai P-Values sebesar  $0,007 > 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 4,106 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
  7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 2,894 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,005 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.
3. Perlunya sikap lebih tegas dalam penilaian kinerja pegawai sehingga dapat memberikan arahan dan motivasi terhadap pegawai dalam mempertanggung jawabkan pekerjaannya.
  4. Perlunya memberikan penghargaan, kompensasi dan promosi jabatan terhadap pegawai yang berprestasi guna meningkatkan motivasi kerja.
  5. Didalam pelaksanaannya hal-hal yang diperhatikan dalam penilaian prestasi kerja pegawai, ditekankan pada kualitas kerja pegawai mulai dari prestasi kerja pegawai, potensi, sikap dan keahlian baik keahlian manajerial maupun profesional. Hal ini dapat mendorong pegawai untuk mengembangkan potensi dan keahlian yang ada pada dirinya.

#### **SARAN**

1. PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) agar memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan self efficacy pegawai sehingga dapat meningkatkan prestasi pegawai. Self efficacy dapat pula ditingkatkan dengan latihan atau trening untuk menumbuhkan keyakinan terhadap kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.
  2. Perlunya peran kepemimpinan dalam mendidik dan mengayomi setiap pegawainya guna menghasilkan kinerja yang lebih baik.
- Alwisol. (2009). Psikologi Kepribadian. Malang: UMM Press
  - Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
  - Anwar, A. I. D. (2009). Hubungan Antara Self-Efficacy Dengan Kecemasan Berbicara Di Depan Umum Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Iniversitas Sumatera Utara. Skripsi. Medan: Universitas Sumatera Utara

#### **REFERENSI**

- Akers, R., & Jennings, W. (2009). *Social Learning Theory*. Thousand Oaks: Sage Publications

- Bandura, A. (2006). Article of guide for Constructing Self Efficacy Scales. by Information Age Publishing.
- Borman, Restutanti. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kota Palu. Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako. Vol.2 No.3: 149-158.
- Feist, J & Feist, G. J. (2010). Teori Kepribadian, edisi 7. Jakarta: Salemba Humanika
- Flowers, R. B. (2002). Kids Who Commit Adult Crimes Serious Criminality by Juvenile Offenders. New York: The Haworth Press, Inc
- Ghufron, M. N., & S, R. Risnawati. (2011). Teori-Teori Psikologi. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- Hasbullah. 2009. Dasar-dasar Ilmu Pendidikan Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali Pers
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta.
- Handoko, T Hani. 2014. Manajemen. BPFE UGM. Yogyakarta.
- I Dewa Made dan Anak Agung. 2014. Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja sebagai Prediktor Kinerja Karyawan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.
- Indiryo Gitosudarmo dan Agus. 2011. Manajemen. BPFE. Yogyakarta.
- I Wayan Arta Permana Putra dan Ayu Desi Indrawati. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Agung Motor I di Kabupaten Tabanan. Fakultas Bisnis dan Ekonomi Universitas Udayana Bali Indonesia. E-Jurnal Manajemen. ISSN: 2302-8912. Vol. 4 No. 10:2982-3011.
- Johan, Ardilla Mahardika. 2011. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Sifat Pengungkapan Sukarela Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia). Skripsi. Universitas Diponegoro
- Kadek Manik Oko Mahendra dan Ni Wayan Mujiyati. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Burnout pada Kinerja Karyawan Atma Museum and Resort. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali. ISSN: 2302-8912. Vol.2 No.10: 3172-3197.
- Khaddafi Muammar, Wahyuddin, Heikal Mohd, Falaheuddin and Maulida Rahmatul (2018), "Effect of Corporate Governance Mechanism, Independence and Management of Earnings Integrity of Financial Statements" Journal Quality Access to Success, Vol. 19, No. 164/June 2018.
- Khaddafi Muammar, Raza Hendra, Heikal Mohd (2015), "Effect Of Budgetary Participation And Budget Adequacy On Individual Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable" International Journal of Economics, Commerce and

- Management, Vol. III, Issue 2, Feb 2015.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Erlangga. Jakarta.
- Marshall dan Molly. 2011. *Prinsip-Prinsip Kepemimpinan*. Erlangga. Jakarta.
- Maulizar, dkk. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda*. Fakultas Ekonomi Universitas Syariah Kuala Banda Aceh. *Jurnal Manajemen*. ISSN 2302-0199. Vol.1 No.1: 58-65.
- Octa Maya dan Ernawati. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Guru SMA di Kabupaten Sinjai*. Fakultas Ilmu Sosial Universitas UNM. Vol2 No1:28-35.
- Pamungkas Davit Imang, Ghazali Imam, Ahmad Tarmizi and Khaddafi Muammar (2018), *"Corporate Governance Mechanisms in Preventing Accounting Fraud: A Study of Fraud Pentagon Model"*, *Journal of Applied Economic Sciences* Volume XIII, Issue 2 (56), Spring 2018.
- Ratnaningsih SY. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Diplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Vol.13 No.2:137-151.
- Rivai. 2009. *Penilaian Prestasi Kerja Teori dan Praktek*. Jakarta. PT. Ganudra Pustaka Utama.
- Robbins P.Stephen. 2001. *Perilaku Organisasi*. Buana Ilmu Populer. Jakarta.
- Robert dan John.2002.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Salemba Empat.Jakarta.
- Rorimpanday, Lidya. 2013. *Gaya Kepemimpinan Trasformasional, transaksional, Situasional, Pelayanan dan Autentik Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Bunaken Kota Manado*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen. *Jurnal EMBA*. ISSN 2303-1174. Vol.1 No.4: 2233-2244.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PR.Refika Aditama, Bandung.
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala. 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Widyatmoko, Rendro. 2011. *Pengaruh Karakteristik Perusahaan Terhadap Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial*. Skripsi. Universitas Diponegoro Semarang.