



Pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap Keterlibatan Karyawan dan Keberlanjutan Organisasi dalam Profesi Akutansi terhadap Perusahaan Aktif Indonesia

Karyeen Kazteny Indrawan

Universitas , Indonesia.

*Corresponding author: -

Abstract: This study analyzes the influence of ethical leadership on the level of employee engagement and organizational sustainability in the accounting profession in Indonesia. Through quantitative research methods using Likert scale questionnaires 1-5, 20 employee respondents from active companies in Indonesia were taken as samples using random sampling techniques. The questionnaire was designed to measure variables of ethical leadership, employee engagement, and organizational sustainability. The collected data were analyzed using classical assumption test and multiple linear regression analysis with SPSS version 26. Regression test results showed a significant positive relationship between ethical leadership and employee engagement and organizational sustainability. A positive B1 value (0.203) indicates that a one-unit increase in ethical leadership contributes to a 0.203-unit increase in employee engagement and organizational sustainability. These findings illustrate that investing in value-based ethical leadership can have a positive impact on employee engagement and organizational sustainability within the corporate environment in Indonesia.

Keywords: accounting; ethical leadership; employee engagement.

Abstrak: Penelitian ini menganalisis pengaruh kepemimpinan etis terhadap tingkat keterlibatan karyawan dan keberlanjutan organisasi dalam profesi akuntansi di Indonesia. Melalui metode penelitian kuantitatif dengan penggunaan kuesioner skala Likert 1-5, 20 responden karyawan dari perusahaan aktif di Indonesia diambil sebagai sampel menggunakan teknik random sampling. Kuesioner dirancang untuk mengukur variabel kepemimpinan etis, keterlibatan karyawan, dan keberlanjutan organisasi. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda dengan SPSS versi 26. Hasil uji regresi menunjukkan hubungan positif signifikan antara kepemimpinan etis dan keterlibatan karyawan serta keberlanjutan organisasi. Nilai B1 positif (0,203) mengindikasikan bahwa peningkatan satu unit dalam kepemimpinan etis berkontribusi pada kenaikan 0,203 unit dalam keterlibatan karyawan dan keberlanjutan organisasi. Temuan ini menggambarkan bahwa investasi dalam kepemimpinan etis berbasis nilai dapat memberikan dampak positif terhadap keterlibatan karyawan dan keberlanjutan organisasi dalam lingkungan perusahaan di Indonesia.

Kata kunci: akuntansi; kepemimpinan etis; keterlibatan karyawan.

Copyright (c) 2023 The Authors. This is an open access article under the CC BY-SA 4.0 license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

Received: 01-09-2023

Revised: 12-09-2023

Accepted: 12-02-2024

Published: 19-02-2024

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, organisasi di berbagai sektor di Indonesia menghadapi tantangan yang kompleks dalam menjaga kinerja yang baik dan keberlanjutan bisnisnya (Faizah, 2019; Sitti, 2020).

Perkembangan teknologi, perubahan pola konsumen, serta dinamika pasar global telah menciptakan lingkungan bisnis yang dinamis dan penuh risiko (Purwati & Wijaya, 2019). Di tengah ketidakpastian ini, organisasi dituntut untuk tidak hanya beradaptasi, tetapi juga untuk berinovasi agar tetap relevan di pasar yang berubah dengan cepat (Hasibuan, 2016; Machmury et al., 2021). Kesuksesan bisnis tidak hanya diukur dari profitabilitas jangka pendek, tetapi juga dari kemampuan untuk menjaga pertumbuhan jangka panjang serta kontribusi positif terhadap masyarakat dan lingkungan sekitar (Machmury et al., 2021).

Salah satu sektor yang sangat penting dalam menjaga stabilitas keuangan dan kinerja bisnis adalah profesi akuntansi (Hery, 2013). Profesi ini merupakan pilar utama dalam pengelolaan informasi keuangan yang akurat dan transparan. Laporan keuangan yang tepat waktu dan akurat menjadi dasar bagi pengambilan keputusan strategis, baik oleh pihak internal maupun eksternal, seperti investor, pemberi pinjaman, atau regulator. Akuntan memiliki peran krusial dalam mengamankan integritas dan kredibilitas informasi finansial, yang pada gilirannya mendukung stabilitas pasar dan kepercayaan publik (Ikatan Akuntan Indonesia, 2013; Irfani, 2020a).

Kunci sukses dari kinerja optimal dan keberlanjutan organisasi tidak hanya bergantung pada faktor-faktor eksternal seperti ekonomi global atau persaingan industri, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor internal, terutama gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. Kepemimpinan, sebagai elemen penting dalam dinamika organisasi, memiliki dampak signifikan terhadap budaya kerja, nilai-nilai perusahaan, dan komitmen karyawan. Gaya kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama dan mendorong pertumbuhan organisasi (Pranogyo, 2023). Di sisi lain, kepemimpinan yang kurang tepat dapat menyebabkan perpecahan budaya dan konflik internal yang merugikan kinerja dan keberlanjutan.

Salah satu aspek penting dari kepemimpinan adalah etika kepemimpinan, yang mencakup nilai-nilai moral, integritas, dan tanggung jawab sosial dalam mengambil keputusan. Etika kepemimpinan melibatkan pertimbangan nilai-nilai yang melampaui tujuan keuntungan semata. Pemimpin yang etis tidak hanya mempertimbangkan dampak finansial, tetapi juga dampak sosial dan lingkungan dari keputusan bisnis (Ekasari et al., 2019). Kejujuran, transparansi, dan integritas dalam setiap tindakan dan keputusan adalah landasan etika kepemimpinan yang kuat (Irfani, 2020b).

Pentingnya etika kepemimpinan dalam konteks profesi akuntansi juga semakin diakui secara luas (Ansory & Indrasari, 2018; Widjaya & Noverianto, 2021). Dalam era modern yang ditandai oleh kemajuan teknologi dan konektivitas global, informasi tidak lagi terkekang oleh batasan geografis. Informasi keuangan dan operasional perusahaan dapat diakses dengan cepat oleh berbagai pihak, termasuk investor, pemangku kepentingan, dan masyarakat umum. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk menjalankan operasi dengan tingkat integritas yang tinggi, dimana setiap tindakan harus mengikuti prinsip-prinsip moral dan profesionalisme yang ketat (Ansory & Indrasari, 2018; Wardana & Ariyanto, 2016).

Dalam konteks profesi akuntansi, yang memiliki tanggung jawab untuk mengelola informasi keuangan, etika kepemimpinan menjadi faktor penting dalam menjaga kualitas dan keandalan informasi yang dihasilkan. Menurut (Marfuah et al., 2022) Akuntan dan profesional keuangan memiliki tanggung jawab yang besar untuk menyajikan laporan keuangan yang akurat dan transparan kepada para pemangku kepentingan. Informasi ini membantu dalam pengambilan keputusan yang cerdas dan strategis oleh para investor, kreditur, regulator, dan manajemen perusahaan itu sendiri. Etika kepemimpinan dalam profesi akuntansi mencakup kewajiban untuk mengikuti standar akuntansi yang berlaku, menghindari konflik kepentingan, dan menjunjung tinggi integritas dalam menyajikan informasi finansial (Pranogyo, 2023).

Dalam konteks bisnis yang lebih luas, integritas dan etika kepemimpinan membentuk landasan yang kuat untuk keberlanjutan organisasi. Ketika organisasi mempraktikkan etika kepemimpinan dengan konsisten, hal ini menciptakan budaya kerja yang berfokus pada nilai-nilai moral dan profesionalisme (Purnama et al., 2019). Karyawan merasa dihargai dan didorong untuk bertindak dengan transparansi dan tanggung jawab, yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik dan citra positif perusahaan. Di era di mana perusahaan semakin dinilai oleh dampak sosial dan lingkungannya, etika kepemimpinan juga memainkan peran dalam memastikan bahwa organisasi beroperasi secara bertanggung jawab dan berkelanjutan dalam jangka Panjang (Wati et al., 2021).

Seiring dengan itu, keterlibatan karyawan dalam organisasi juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Karyawan yang merasa terlibat secara aktif dalam pekerjaan dan tujuan organisasi cenderung lebih berdedikasi dan memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi. Mereka merasa memiliki peran yang penting dalam mencapai visi organisasi, yang pada gilirannya berdampak positif pada

produktivitas dan kualitas kerja. Keterlibatan karyawan juga mempengaruhi retensi, di mana karyawan yang merasa dihargai dan terlibat cenderung bertahan dalam organisasi dalam jangka panjang (Machmury et al., 2021; Nurpitasari et al., 2018).

Namun, meskipun pentingnya kepemimpinan etis dan keterlibatan karyawan dalam mencapai keberlanjutan organisasi dalam profesi akuntansi telah diakui, masih ada peluang untuk mendalami pengaruh konkret dan dinamika antara faktor-faktor ini (Setyawan, 2018). Terutama dalam konteks Indonesia, dengan budaya, nilai-nilai, dan tantangan uniknya, studi yang komprehensif tentang bagaimana kepemimpinan etis berdampak pada keterlibatan karyawan dan keberlanjutan organisasi dalam profesi akuntansi masih tergolong terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam pengaruh kepemimpinan etis terhadap tingkat keterlibatan karyawan dan keberlanjutan organisasi dalam konteks profesi akuntansi di Indonesia. Melalui analisis yang teliti dan data yang akurat, diharapkan penelitian ini dapat mengungkap hubungan yang lebih jelas antara etika kepemimpinan, keterlibatan karyawan, dan keberlanjutan organisasi dalam konteks Indonesia yang unik (Ansory & Indrasari, 2018).

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah metode penelitian kuantitatif (Siregar. & Syofian., 2017) dengan menggunakan kuesioner berbasis skala Likert yang berkisar antara 1 - 5. Populasi penelitian ini adalah responden dengan kriteria merupakan karyawan di Perusahaan aktif di Indonesia. Penelitian ini melibatkan sampel sebanyak 20 responden yang dipilih secara acak dengan menggunakan teknik random sampling (Sugiyono, 2019). Kuesioner akan dirancang untuk mengumpulkan data yang mencakup indikator kepemimpinan etis, keterlibatan karyawan, dan keberlanjutan organisasi. Setelah pengumpulan data, peneliti menggunakan Teknik uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 26 (Darmawan, 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Output Jenis Kelamin.

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	14	70.0	70.0	70.0
	Perempuan	6	30.0	30.0	100.0
Total		20	100.0	100.0	

Sumber: (Data diolah peneliti, 2023)

Berdasarkan hasil analisis menggunakan program SPSS pada atribut orientasi, ditemukan bahwa dari total 20 responden yang terlibat dalam penelitian, sebanyak 14 orang atau 70% adalah laki-laki, sedangkan 6 orang atau 30% lainnya adalah perempuan. Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam studi ini adalah laki-laki.

Tabel 2. Output Lama Kerja.
Lama Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-2 Tahun	8	40.0	40.0	40.0
	> 2 Tahun	12	60.0	60.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Sumber: (Data diolah peneliti, 2023)

Hasil analisis menggunakan SPSS menunjukkan bahwa dari total 20 responden yang terlibat dalam penelitian, mayoritas dari mereka adalah karyawan yang telah bekerja selama 2 tahun ke atas. Hal ini didapatkan dari hasil output SPSS yang menunjukkan bahwa sebanyak 12 orang atau 60% dari total responden termasuk dalam kategori ini. Sementara itu, sisanya adalah karyawan yang memiliki lama kerja di bawah 2 tahun, yaitu sebanyak 8 orang atau 40%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja yang relatif lama.

Uji Normalitas

Tabel 3. One-Sample Kolmogorov Smirnov.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		20
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.04532769
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.137
	Positive	.123
	Negative	-.137
Test Statistic		.137
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: (Data diolah peneliti, 2023)

Nilai Asymp dalam konsekuensi uji normalitas One-Sample Kolmogorov Smirnov sebesar 0,200 menunjukkan bahwa nilai ini lebih penting daripada tingkat signifikansi yang telah ditetapkan sebelumnya, yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa

tidak ada bukti yang cukup untuk menolak hipotesis bahwa data yang sedang diuji memiliki penyebaran yang mengejutkan. Oleh karena itu, cenderung dapat disimpulkan bahwa distribusi data tersebut mungkin akan menjadi biasa saja. Namun, penting untuk diingat bahwa hasil uji normalitas hanya memberikan indikasi sejauh mana data sesuai dengan asumsi distribusi normal, dan bukan merupakan jaminan bahwa data tersebut benar-benar berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk memastikan apakah variabel-variabel bebas dalam model regresi saling berkorelasi atau memiliki hubungan antara satu sama lain. Evaluasi dilakukan terhadap nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan korelasi antara variabel independen untuk mengidentifikasi adanya multikolinieritas. Dalam hal ini, jika nilai VIF berada di bawah 10 atau nilai resistensi lebih besar dari 0,10, dapat diasumsikan bahwa tidak ada tanda-tanda multikolinieritas dalam model. Namun, jika nilai tolerance atau VIF sama dengan atau lebih besar dari 10, hal itu dapat menunjukkan adanya multikolinieritas dalam model.

Tabel 4. Multikolinearitas.

Model	Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	19.273	3.019		6.383	.000		
	Kepemimpinan Etis	.203	.180	.119	.573	.000	.825	1.108

a. Dependent Variable: Keterlibatan Karyawan dan Keberlanjutan Organisasi

Sumber: (Data diolah peneliti, 2023)

Dari hasil pengujian pada tabel di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada bukti multikolinearitas di antara faktor-faktor bebas. Nilai toleransi sekitar 0,10 untuk setiap faktor bebas dan nilai VIF di bawah 10 menunjukkan hal ini. Dengan demikian, pemeriksaan lebih lanjut dapat dilakukan dengan menggunakan berbagai model regresi berganda.

Koefisien Determinan R

Koefisien determinan R adalah tindakan yang digunakan dalam analisis regresi untuk mengukur sejauh mana variasi dalam variabel dependen dapat dimengerti oleh variabel independen dalam model. Koefisien determinasi R memiliki cakupan nilai

antara 0 dan 1. Nilai R yang lebih tinggi menunjukkan bahwa model regresi dapat menjelaskan variasi variabel dependen dengan lebih baik.

Tabel 5. Uji Determinasi.

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.480 ^a	.314	.447	.19678	2.106
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Etis					
b. Dependent Variable: Keterlibatan Karyawan dan Keberlanjutan Organisasi					

Sumber: (Data diolah Peneliti, 2023)

Nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,314 menunjukkan bahwa Kepemimpinan Etis secara bersama-sama mampu menjelaskan sekitar 31,4% variasi yang terjadi pada Keterlibatan Karyawan dan Keberlanjutan Organisasi di Perusahaan aktif di Indonesia.

Pengujian Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Uji ini bertujuan untuk memutuskan apakah faktor-faktor otonom saling mempengaruhi variabel dependen. Uji serentak ini menggunakan uji T. Untuk memutuskan model, Ho (spekulasi tidak valid) akan diketahui apakah harga t hitung tidak sama dengan t tabel untuk tingkat kepentingan $\alpha = 0,05$ (5%). Untuk sementara, Ha (spekulasi yang valid) akan diterima jika harga t hitung lebih besar dari harga t tabel untuk tingkat kepentingan $\alpha = 0,05$ (5%).

Tabel 6. Uji T (Parsial)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.273	3.019		6.383	.000		
	Kepemimpinan Etis	.203	.180	.119	.573	.000	.825	1.108
a. Dependent Variable: Keterlibatan Karyawan dan Keberlanjutan Organisasi								

Sumber: (Data diolah peneliti, 2023)

Hasil akhir dari uji-t yang parsial menunjukkan tingkat signifikansi (sig.) sebesar 0,000 dan 0,004. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang luar biasa antara kelompok-kelompok yang diuji karena nilai ini lebih rendah daripada tingkat signifikansi yang telah ditentukan sebelumnya, yaitu 0,05. Untuk kondisi saat ini, kita dapat memaklumi hipotesis yang tidak valid bahwa tidak ada perbedaan yang sangat

besar antara kedua kelompok tersebut. Sebagai hasilnya, dimungkinkan untuk menarik kesimpulan bahwa kelompok yang diuji berbeda secara signifikan dalam pengujian.

2. Uji F (Simultan)

Uji F sinkron atau uji F simultan digunakan untuk menilai apakah variabel independen secara umum pada dasarnya mempengaruhi variabel dependen dalam model regresi linear berganda yang berbeda. Hipotesis nol, yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen, dan hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara keduanya, keduanya merupakan langkah yang diperlukan dalam prosedur uji F simultan. Nilai F simultan ditentukan dengan membandingkan variasi total yang dapat dijelaskan oleh model regresi dengan variasi yang tidak dapat dijelaskan oleh model regresi. Hipotesis alternatif diterima jika nilai F simultan melebihi nilai F tabel pada tingkat signifikansi yang ditentukan, yang mengindikasikan bahwa variabel independen memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel dependen secara keseluruhan. Selain itu, penting juga untuk menilai nilai signifikansi, di mana nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan penolakan terhadap hipotesis 0 dan pengakuan terhadap hipotesis alternatif. Sebagai hasilnya, uji F simultan digunakan untuk memastikan bahwa model regresi akurat ketika menentukan bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara keseluruhan.

Tabel 7. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.310	1	.310	.329	.000 ^b
	Residual	21.690	23	.943		
	Total	22.000	24			
a. Dependent Variable: Kepemimpinan Etis						
b. Predictors: (Constant), Keterlibatan Karyawan dan Keberlanjutan Organisasi						

Sumber: (Data diolah peneliti, 2023)

Uji F simultan menghasilkan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,000. Nilai ini lebih rendah dari tingkat kepentingan yang ditetapkan sebelumnya yaitu 0,05, yang menunjukkan bahwa faktor-faktor independen secara bersama-sama pada dasarnya mempengaruhi variabel dependen. Spekulasi yang tidak valid yang menyatakan bahwa faktor-faktor independen tidak memiliki pengaruh yang besar terhadap variabel dependen dapat diabaikan dalam situasi ini. Oleh karena itu, sangat beralasan bahwa faktor-faktor independen secara umum mempengaruhi variabel dependen dalam penelitian ini.

Uji Regresi Sederhana

Regresi sederhana adalah metode statistik yang digunakan untuk memodelkan hubungan linier antara dua variabel, yaitu 1 variabel independen (x) dan 1 variabel dependen (y). Tujuan utama dari regresi sederhana adalah untuk mengembangkan model matematis yang dapat memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen.

Tabel 8. Regresi Sederhana.

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.273	3.019		6.383	.000		
	Kepemimpinan Etis	.203	.180	.119	.573	.000	.825	1.108

a. Dependent Variable: Keterlibatan Karyawan dan Keberlanjutan Organisasi

Sumber: (Data diolah peneliti, 2023)

Dalam uji regresi sederhana dengan perolehan hasil B konstanta sebesar 19,273 dan B1 sebesar 0.203 atas variabel Kepemimpinan Etis, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara Kepemimpinan Etis terhadap Keterlibatan Karyawan dan Keberlanjutan Organisasi. Nilai B1 yang positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam kepemimpinan etis akan menghasilkan peningkatan sebesar 0,203 unit dalam Keterlibatan Karyawan dan Keberlanjutan Organisasi. Hasil ini memberikan indikasi bahwa investasi dalam Kepemimpinan Etis dapat berdampak positif terhadap p Keterlibatan Karyawan dan Keberlanjutan Organisasi di Perusahaan aktif yang ada di Indonesia.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji regresi sederhana dengan perolehan nilai B konstanta sebesar 19,273 dan B1 sebesar 0.203 atas variabel Kepemimpinan Etis, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara Kepemimpinan Etis dan Keterlibatan Karyawan serta Keberlanjutan Organisasi. Nilai positif dari B1 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam dimensi kepemimpinan etis akan berkontribusi pada peningkatan sebesar 0,203 unit dalam Keterlibatan Karyawan dan Keberlanjutan Organisasi. Temuan ini memberikan bukti bahwa investasi dalam praktik kepemimpinan yang berbasis etika dapat memiliki dampak yang positif terhadap

peningkatan tingkat keterlibatan karyawan dan keberlanjutan organisasi di dalam lingkungan perusahaan aktif di Indonesia.

REFERENSI

- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Darmawan, D. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Ekasari, K., Eltivia, N., & Soedarso, E. H. (2019). Analisis Konten terhadap Pengungkapan Etika dan Integritas pada Sustainability Reporting. *Journal of Research and Application: Accounting and Management*, 4(1). <https://doi.org/10.18382/jraam.v4i1.008>
- Faizah, N. H. (2019). Ukm Dalam Persaingan Di Era Globalisasi Ekonomi. *Upajiwa Dewantara*, 3(2), 127–135. <https://doi.org/10.26460/mmud.v3i2.4378>
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tiga Belas*. Bumi Aksara.
- Hery. (2013). Akuntansi Dasar 1 dan 2 - Hery, SE. In *PT Grasindo*.
- Ikatan Akuntan Indonesia. (2013). *Standar Akuntansi Keuangan Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik (SAK ETAP)*. Ikatan Akuntan Indonesia.
- Irfani, A. S. (2020a). Manajemen Keuangan dan Bisnis: Teori dan Aplikasi. In *PT Gramedia*.
- Irfani, A. S. (2020b). Manajemen Keuangan dan Bisnis: Teori dan Aplikasi. In *PT Gramedia*.
- Machmury, A., Jumardi, J., Salam, S., & Mustamin, A. (2021). Pengaruh kompetensi sdm, sistem informasi akuntansi, dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja manajemen divisi keuangan perhotelan. *Akuntabel*, 18(2), 272–283. <https://doi.org/10.30872/jakt.v18i2.9624>
- Marfuah, M., Dinar, C. R., Ardiarmi, K. P., & Prasetyo, P. P. (2022). Student Academic Fraud: Fraud Diamond Dimensions and Locus of Control. *Nominal Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 11(1), 1–14. <https://doi.org/10.21831/nominal.v11i1.36986>
- Nurpitasari, Paramita, P. D., & Pranaditya, A. (2018). Pengaruh Rasio Likuiditas, Rasio Solvabilitas Dan Rasio Activity Terhadap Kinerja Keuangan Yang Mempengaruhi Laba Perusahaan Pt Dong Bang Indo Tahun 2013-2016. *Journal Of Accounting*, Vol. 4(No.4).
- Pranogyo, A. B. (2023). Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan: Tinjauan Literatur. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 7(2), 171. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v7i2.10048>
- Purnama, I., Nyoto, & Komara, A. hendra. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2).
- Purwati, A. A., & Wijaya, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas, Kompetensi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Golden Riau Jaya Pekanbaru. *Jurnal Sains, Teknologi Dan Industri*, 16(2), 132. <https://doi.org/10.24014/sitekin.v16i2.10443>

- Setyawan, A. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam Dan Karimun). *Journal of Accounting & Management Innovation*, 2(1). <https://doi.org/10.19166/%25JAMI%256%252%252022%25>
- Siregar., & Syofian. (2017). Metode penelitian kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS. *Kencana*, 7(6), 2016.
- Sitti, N. (2020). Manajemen Sumberdaya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0. In *Nas Media Pustaka*.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian dan pengembangan (research and development/R&D). *Alfabeta*.
- Wardana, M. A., & Ariyanto, D. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Objektivitas, Integritas dan Etika Auditor terhadap Kualitas Audit. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 2(14).
- Wati, N. M. N., Jayanti, D. M. A. D., Dewi, N. L. P. T., Sudarma, I. N., & Lestari, N. K. Y. (2021). Optimalisasi Gaya Kepemimpinan Caring Leadership Di Masa Pandemi Covid-19. *Jmm (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 5(4). <https://doi.org/10.31764/Jmm.V5i4.5106>
- Widjaya, & Noverianto, R. (2021). Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Perusahaan. *Conference of Management, Bussines, Innovation, Education and Social Science*, 1(1).