

PENGARUH SELF EFFICACY DAN EMOTIONAL STABILITY TERHADAP CORPORATE SUSTAINABILITY DENGAN SISTEM PENGENDALIAN INTERN SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Karmila^{1*}, Jamaluddin Majid², Suhartono³
^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

[1karmila@uin-alauddin.ac.id](mailto:karmila@uin-alauddin.ac.id), [2Jamalmajid75@gmail.com](mailto:Jamalmajid75@gmail.com),
[3suhartono@uin-alauddin.ac.id](mailto:suhartono@uin-alauddin.ac.id)

Abstract: *This study aims to determine the effect of self-efficacy and emotional stability on corporate sustainability with an internal control system as a moderating variable at PT. Suracojaya Abadi Motor Yamaha Makassar. This research is a quantitative research with associative research approach. The population in this study is the company PT. Suracojaya Abadi Motor Yamaha Makassar using data collection methods with sample techniques. The number of samples in this study were 120 respondents, while the samples in this study were employees of PT. Suracojaya Abadi Motor Yamaha Makassar. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of the analysis show that self-efficacy and emotional stability have a significant positive effect on corporate sustainability and the internal control system moderates the effect of self-efficacy and emotional stability on corporate sustainability.*

Keywords: *Internal Control System, Self Efficacy, Emotional Stability, Corporate Sustainability*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh self efficacy dan emotional stability terhadap corporate sustainability dengan sistem pengendalian intern sebagai variabel moderasi pada PT. Suracojaya Abadi Motor Yamaha Makassar. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan PT. Suracojaya Abadi Motor Yamaha Makassar menggunakan metode pengumpulan data dengan teknik sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 120 responden, adapun sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Suracojaya Abadi Motor Yamaha Makassar. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa self efficacy dan emotional stability berpengaruh signifikan positif terhadap corporate sustainability serta sistem pengendalian intern memoderasi pengaruh self efficacy dan emotional stability terhadap corporate sustainability.

Keywords: *Sistem Pengendalian Intern, Self Efficacy, Emotional Stability, Corporate Sustainability*

PENDAHULUAN

Perusahaan sebagai organisasi bisnis tentunya tujuan utamanya adalah untuk memaksimalkan keuntungan dan meminimalkan biaya operasionalnya, sehingga suatu perusahaan memerlukan rencana keberlanjutan bisnis jangka panjang sebagai bagian penting agar dapat bertahan dalam bisnis yang berubah dengan cepat seperti hari ini lingkungan seperti itu. Sebuah organisasi perlu mengembangkan rencana jangka panjang untuk kelangsungan hidup perusahaan (Hansen dan Mowen, 2001). Agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik, maka pengendalian internal yang baik juga sangat diperlukan. Sistem pengendalian internal dapat menjadi strategi yang tepat untuk mendukung terlaksananya rencana perusahaan.

Pengendalian internal merupakan suatu proses yang dipengaruhi oleh sumber daya manusia untuk membantu suatu perusahaan mencapai tujuan tertentu. (Majid, J, 2020) Tata kelola perusahaan pada dasarnya berkaitan dengan masalah pengendalian perilaku manajemen puncak perusahaan untuk melindungi kepentingan pemilik perusahaan (pemegang saham).

Pada dasarnya suatu kebijakan dibuat untuk diimplementasikan, sehingga kebijakan manajemen publik perusahaan harus dilaksanakan untuk tata kelola perusahaan yang baik. Sistem pengendalian internal meliputi struktur organisasi, metode, dan tindakan yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi dan mendorong kepatuhan terhadap kebijakan manajemen (Saftri, 2013). Pengendalian internal digunakan untuk melihat tingkat efektivitas dan pengawasan ketidaksesuaian ketika mencari peluang untuk perbaikan perusahaan (Hamel, 2013). Pengendalian internal adalah strategi yang dikembangkan oleh perusahaan untuk memastikan konsistensi informasi keuangan dan akuntansi terlepas dari apakah itu memenuhi tujuan operasional dan produktivitas (Ahmed dan Akram, 2018).

Sistem pengendalian internal juga dapat memiliki konsekuensi yang tidak diinginkan jika karyawan atau individu merasa tertekan dengan aturan yang terlalu membatasi dan berdampak pada pelaksanaan rencana yang direncanakan oleh manajemen (Sundari dan Mulyadi, 2018). Sistem pengendalian perusahaan yang baik juga akan berdampak baik pada pengelolaan rencana dan aktivitas kerja yang dilakukan sehingga dapat berjalan lebih efisien (Lasmaya et al., 2013). Setiap perusahaan memiliki asumsi kelangsungan usaha, yang berarti diasumsikan bahwa keberadaan perusahaan akan terus beroperasi dalam jangka panjang. Keberlanjutan (*sustainability*), saham dalam jangka waktu yang lama, setidaknya memenuhi dua kriteria, yaitu : 1) Perusahaan wajib percaya atas prinsip komunitas (*principle of continuity*) sebagai suatu entitas bisnis, 2) perusahaan tidak dihadapkan oleh masalah keuangan (*financial problem*) dalam waktu yang cukup lama.

Enterprise sustainable development adalah suatu hasil korelasi antara kepentingan ekonomi perusahaan dan lingkungan, perusahaan (ekonomi) dan masyarakat (*society*). Interaksi antara kinerja ekonomi (perusahaan) dan kinerja lingkungan memerlukan strategi *eko-efisiensi*. Jika operasi dan manajemen perusahaan berfokus pada kepentingan pelanggan dan lingkungan, maka perusahaan akan memperoleh manfaat ekonomi yang baik. *Eco-efficiency* merupakan rencana bisnis perusahaan untuk menciptakan keseimbangan antara kepentingan bisnis (ekonomi) dan kepedulian terhadap lingkungan. Selanjutnya, rencana *eko-efisiensi* merupakan rencana yang digunakan perusahaan untuk menciptakan keseimbangan antara kepentingan ekonomi sosial perusahaan (Miqdad, 2016).

Gray (2006) mengungkapkan bahwa keberlanjutan perusahaan didefinisikan sebagai keadaan di mana suatu organisasi (perusahaan) harus mencapai kinerja tertinggi dalam aspek ekonomi, sosial dan lingkungan. Pasalnya, kesuksesan diyakini dapat menjamin keberlangsungan jangka panjang perusahaan. Ketika kesadaran masyarakat akan perlindungan lingkungan meningkat, industri dengan reputasi manajemen yang buruk akan ditinggalkan oleh pasar. Dan itu membuat orang merasa puas dan bahagia. Keberadaan perusahaan tidak terlepas dari masyarakat sebagai lingkungan eksternalnya, dan terjalin hubungan yang saling menguntungkan antara masyarakat dengan perusahaan. Hal ini menjadikan perusahaan bertanggung jawab secara sosial kepada masyarakat dan lingkungan sekitar. (Miqdad, 2016).

Fenomena yang terjadi pada PT. Sjam Yamaha Makassar dalam penerapan *corporate sustainability* belum maksimal dikarenakan adanya anggapan pihak eksternal bahwa perusahaan diharapkan melakukan aktivitas bisnis yang beretika dan berorientasi pada kepentingan masyarakat.

Elkington (1998) mengungkapkan bahwa masyarakat mengharapkan dunia bisnis untuk melakukan bisnis dengan cara yang lebih etis, tentu saja melindungi kepentingan masyarakat dan lingkungan. Praktik bisnis yang beretika dan berbasis masyarakat diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi keberlanjutan perusahaan (*corporate sustainability*) dan manfaat ekonomi jangka panjang perusahaan.

Perilaku irasional tersebut seringkali disebabkan oleh beberapa hal yang melekat pada diri individu, yaitu *mental accounting*, dimana *self-efficacy* dan emosi yang stabil dianggap mewakili *behavioral finance* dalam pengambilan keputusan. Menurut Chaturvedi dan Chander (2010), kestabilan emosi menunjukkan kematangan kepribadian seseorang. Emosi yang tidak stabil menunjukkan bahwa orang tersebut belum dewasa.

Ciri-ciri orang yang belum dewasa adalah tidak mampu mengendalikan diri dan memandang masalah secara objektif. Stabilitas emosional yaitu kemampuan individu

untuk dapat memahami emosinya sendiri dan orang lain, untuk merespon secara objektif kejadian dan masalah di sekitar mereka, serta untuk mengontrol emosi mereka sendiri. Dalam penelitian yang dipresentasikan oleh Mifta Faridz (2020), stabilitas emosi dan regulasi diri tidak banyak berpengaruh pada online wandering. Namun berbeda dengan temuan Hidayat dan Setiawan (2014), efikasi diri dan stabilitas emosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Self efficacy menurut Kreitner dan Kinicki (2003) keyakinan individu tentang keberhasilannya dalam mencapai tugas tertentu. Individu *self efficacy* yang tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik disebabkan karena individu tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja yang baik. Seperti penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Stevani (2009) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja.

Adapun beberapa manfaat yang diperoleh dari penelitian ini antara lain, dari segi teoritis, Hasil dari penelitian diharapkan dapat tujuan perusahaan bukan hanya semata-mata pada laba saja, melainkan juga pemberian manfaat bagi para *stakeholder*. Teori ini menegaskan bahwa sebagai entitas, perusahaan harus memberikan manfaat bagi pihak yang berkepentingan. seperti *theory atribusi* dan *theory planned behavior* dalam kaitannya dengan pengaruh self efficacy dan emotional stability terhadap corporate sustainability dengan sistem pengendalian sebagai variabel moderasi. Sedangkan dari segi praktis Pertama, untuk perusahaan agar dapat memberikan pelayanan yang baik dan maksimal terhadap masyarakat atau konsumen demi terwujudnya *good governance and clean governance* yang selama ini menjadi tuntutan masyarakat. Kedua, untuk masyarakat agar dapat menilai dan memperoleh kepuasan terhadap diri sendiri atas pelayanan yang diberikan oleh perusahaan.

TINJAUAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Atribusi

Teori atribusi (Rotter, 1996) menjelaskan perilaku seseorang terhadap peristiwa di sekitarnya dan mengetahui alasan untuk melakukannya. Teori tersebut bertujuan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan seseorang ditinjau dari factor internal dan eksternal pada titik kendali. Titik kendali adalah pandangan individu terhadap suatu kejadian, bisa dan tidaknya ia menghendak peristiwa yang terjadi pada dirinya. Titik kontrol dikaitkan dengan berbagai hasil kerja yang penting termasuk kepuasan kerja dan kinerja (Judge dan Buno, 2001).

Theory of Planned Behavior

Theory of planned behavior (TPB) merupakan teori yang menjelaskan terkait perilaku individu yang dipengaruhi oleh konsep pengendalian yang dimiliki oleh individu tersebut (Ajzen,1991). Semakin baik konsep pengendalian seseorang yang dimiliki maka semakin baik pula seseorang tersebut berperilaku. Seseorang memiliki niat untuk melakukan perilaku tertentu jika memenuhi beberapa kondisi seperti adanya pikiran jika referensi yang mereka miliki sesuai dengan perilaku, adanya penilaian pribadi yang positif atas perilaku yang mereka lakukan, serta jika mereka menganggap bahwa sumber daya dan peluang yang diperlukan tersedia.

Self Efficacy

Self efficacy merupakan suatu keyakinan atau kepercayaan diri individu mengenai kemampuannya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk mencapai kecakapan tertentu. Seseorang yang mempunyai *self efficacy* yang tinggi memiliki kepercayaan diri untuk dapat menyelesaikan tugas tertentu. Sebaliknya, orang dengan *self efficacy* yang rendah akan lebih bersifat pesimis terhadap tugas yang di amanatkan kepadanya. Konsep *self efficacy* berkaitan sejauh mana seseorang mampu memiliki kemampuan, potensi, dan kecenderungan yang ada pada dirinya untuk dipadukan menjadi tindakan tertentu dalam menghadapi situasi yang mungkin dihadapi di masa yang akan datang (Kaseger, 2013). Namun, perlu diingat bahwa *self efficacy* bersifat spesifik dalam tugas dan situasi yang dihadapi. Seseorang dapat memiliki keyakinan

yang tinggi pada suatu tugas atau situasi tertentu, namun pada tugas dan situasi yang lain tidak (Warsito, 2009).

Emotional Stability

Emotional stability adalah kemampuan untuk memahami emosi diri sendiri dan orang lain, untuk menanggapi secara objektif peristiwa dan masalah di sekitar mereka, dan untuk mengendalikan emosi seseorang sesuai dengan kenyataan (Deany dkk., 2016). Emotional stability adalah hal yang sangat penting dalam berbagai sendi kehidupan manusia. Baik itu dalam bermasyarakat, berkeluarga atau dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab di tempat kerja. Setiap manusia memiliki kepribadian yang berbeda dan dapat merasakan serta menanggapi suatu peristiwa dengan tingkat emosi yang beragam (Astuti, 2018)

Sistem Pengendalian Intern

Sistem pengendalian intern merupakan suatu usaha terdiri dari kebijakan dan prosedur yang ditetapkan untuk memberikan keyakinan (*assurance*) memadai bahwa tujuan tertentu satuan usaha akan dicapai. Pada mulanya istilah pengendalian internal dikenal dengan istilah "*internal check*" yang kemudian sejak tahun 1949 berubah menjadi pengendalian internal (Lasmaya dkk., 2013). Pengendalian internal dibentuk untuk mencapai tujuan dan meminimalkan hal-hal yang tidak terduga. Pengendalian internal membantu meningkatkan efisiensi, mencegah hilangnya modal, meningkatkan tingkat keakuratan data laporan keuangan, dan membantu mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pujiono dkk, 2016).

Corporate Sustainability

Corporate sustainability adalah merupakan perwujudan komitmen kepada *corporate social responsibility* atau yang biasa disingkat dengan CSR. CSR merupakan langkah kepedulian perusahaan untuk menyisihkan sebagian keuntungannya untuk kepentingan pembangunan manusia dan lingkungan berdasarkan prosedur yang tepat dan profesional (Suharto, 2008). Menurut (Searcy, 2011) mengatakan bahwa Keberlanjutan perusahaan dapat diringkas sebagai rencana dan tindakan bisnis yang memenuhi kebutuhan bisnis dan pemangku kepentingan sekaligus melindungi, memelihara, dan meningkatkan sumber daya manusia dan alam yang mereka perlukan di masa depan.

Pengaruh self efficacy Terhadap corporate sustainability

Self-efficacy adalah keyakinan atau keyakinan individu dalam kemampuannya untuk mengatur, melakukan tugas, mencapai tujuan, menghasilkan sesuatu, atau mengambil tindakan untuk mencapai keterampilan tertentu. Seseorang yang mempunyai *self efficacy* yang tinggi memiliki kepercayaan diri untuk dapat menyelesaikan tugas tertentu. Sebaliknya, orang dengan *self efficacy* rendah akan lebih bersifat pesimis terhadap tugas yang di amanatkan kepadanya (Sumampow dkk., 2017). Seseorang yang mempunyai *self efficacy* yang tinggi memiliki kepercayaan diri untuk dapat menyelesaikan tugas tertentu. Termasuk dalam hal ini tugas menjalankan program usaha berkelanjutan bagi perusahaan jangka panjang. Sehingga, berdasarkan pernyataan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H₁: *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap *corporate sustainability*

Pengaruh emotional stability Terhadap corporate sustainability

Dapat dikatakan bahwa *emotional stability* adalah kemampuan seseorang untuk dapat memahami emosi diri dan orang lain, dapat menanggapi secara objektif peristiwa dan permasalahan disekitarnya dan mampu mengelola emosi-emosi yang dirasakannya. *Emotional stability* sering kali menunjukkan tingkat kedewasaan kepribadian (*maturity personality*) seseorang. Emosi yang tidak stabil menunjukkan bahwa orang tersebut memiliki kepribadian yang tidak dewasa (*immature personality*). Begitupun dalam proses perencanaan program perusahaan berjangka panjang dibutuhkan tingkat keakuratan dalam penetapan rencana yang dimiliki oleh seorang individu dalam memberikan pencapainya atau ide yang akan dituangkan dalam program berjangka panjang atau program membangun *corporate sustainability* (Sabrina 2016) Sehingga, berdasarkan pernyataan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H₂: *Emotional Stability* berpengaruh positif terhadap *Corporate Sustainability*

Sistem pengendalian intern Memoderasi Pengaruh self efficacy Terhadap corporate sustainability

Sistem pengendalian internal adalah kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan keyakinan yang memadai bagi pihak manajemen bahwa organisasi mencapai tujuan dan sasarannya (Ahmed dan Akram). Dalam mencapai corporate sustainability yang baik perusahaan maka dibutuhkan suatu sistem yang dapat mengatur setiap tugas atau pekerjaan agar dapat berjalan dengan baik. Sistem pengendalian yang baik akan mendorong karyawan untuk menaati dan melaksanakan peraturan dan standar kerja yang sudah ditetapkan. Pengawasan yang baik akan membuat karyawan untuk disiplin dalam bekerja (Pujiono dkk, 2016). Dengan diterapkannya sistem pengendalian intern dalam suatu organisasi serta dengan tingginya tingkat kepercayaan diri para pegawai maka hal ini dapat meningkatkan keberhasilan dalam membangun *corporate sustainability* bagi perusahaan. Sehingga, berdasarkan pernyataan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H₃: Sistem Pengendalian Intern mampu memperkuat pengaruh *self efficacy* terhadap *corporate sustainability*.

Sistem pengendalian intern Memoderasi Pengaruh emotional stability Terhadap corporate sustainability

Sistem pengendalian intern merupakan suatu usaha terdiri dari kebijakan dan prosedur yang ditetapkan untuk memberikan keyakinan (*assurance*) memadai bahwa tujuan tertentu suatu usaha akan dicapai (Lasmaya dkk., 2013). Perencanaan program keberlanjutan usaha jangka panjang juga termasuk dalam pengendalian internal perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang tidak lain adalah untuk mencapai *going concern*. Agar tujuan tersebut dapat tercapai maka pemimpin atau individu harus dapat mengontrol diri dalam mengambil suatu keputusan tentang program yang akan dijalankan (Kewo dan Afiah, 2017). Salah satu yang menyebabkan hal tersebut yaitu faktor *emotional stability* individu. Stabilitas emosional adalah kemampuan untuk memahami perasaan diri sendiri dan orang lain. (Deany dkk., 2016). Emosi yang stabil dapat menunjang tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan, sehingga tingkat kesuksesan yang diharapkan dapat tercapai. Sistem pengendalian intern sebagai pengawas dalam melaksanakan tugas juga berperan penting dalam tercapainya tujuan organisasi. Sehingga, berdasarkan pernyataan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H₄: Sistem Pengendalian Intern mampu memperkuat pengaruh *emotional stability* terhadap *corporate sustainability*.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis Jenis penelitian yg dipakai merupakan jenis penelitian kuantitatif yg memakai nomor -nomor menggunakan perhitungan statistik. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yg dipakai buat meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data memakai instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yg sudah ditetapkan. Adapun pendekatan penelitian yg dipakai pada penelitian ini yaitu pendekatan kausal komparatif. Kausal komparatif yaitu penelitian yg mengukur kekuatan interaksi antara 2 varia.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat penelitian ini dilakukan. Penelitian ini dilakukan di Sembilan cabang PT.SJAM Yamaha Makassar, yang ada di Makassar Sulawesi Selatan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada PT.Sjam Makassar, Sulawesi Selatan. Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi wakil dari populasi tersebut. Pengambilan sampel dari penelitian ini

menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu metode pengambilan sampel berdasarkan yang telah ditetapkan sebelumnya. bel atau lebih, pula menerangkan arah variabel bebas menggunakan variabel terikat.

Jenis dan Sumber Data

Tipe data yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe data subjek. Data subjek adalah jenis data penelitian yang berupa pendapat, sikap, pengalaman, atau karakteristik individu atau kelompok yang menjadi subjek penelitian.. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah primer, yaitu data yang langsung diambil dari sumber data yang diperoleh atau data yang diambil langsung dari sumber aslinya tanpa melalui media perantara. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan (*kuesioner*) yang telah terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengambilan data dari responden adalah metode survei dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah serangkaian pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi mengenai identitas responden atau laporan tentang apa yang mereka ketahui. Untuk mendapatkan data yang lebih akurat, kami langsung mengunjungi tempat kerja responden dan membagikan kuesioner langsung kepada responden. Responden diminta untuk mengisi daftar pernyataan, kemudian peneliti akan mengambil angket yang telah diisi. Dalam pengukurannya setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan dengan skala penilaian dari 1 sampai dengan 5 yang menunjukkan nilai dari masing-masing pernyataan yang diberikan dalam kuesioner tersebut.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda, yaitu untuk mengetahui kertegantungan variabel terikat terhadap satu variabel bebas, serta untuk mengetahui ketergantungan variabel terikat dengan variabel-variabel bebas. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri dan stabilitas emosional terhadap keberlangsungan perusahaan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik yang dihitung dengan menggunakan SPSS. Metode analisis data menggunakan pemeriksaan kualitas data, pengujian hipotesis klasik, dan pengujian hipotesis..

Statistik Deskriptif

Statistic deskriptif merupakan metode yang mendeskripsikan kondisi dari suatu data yang telah dimiliki dengan menyajikan ke dalam bentuk tabel, diagram grafik, dan bentuk lainnya yang disajikan dalam uarian-uraian singkat dan terbatas hingga memberikan informasi yang berguna.

Uji Kualitas Data

Uji Validasi

Uji validasi dirancang untuk mengukur kualitas suatu kuesioner yang digunakan sebagai alat penelitian sehingga alat tersebut dapat dikatakan valid. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pernyataan-pernyataannya mengungkapkan sesuatu tentang apa yang coba diukur oleh kuesioner tersebut. Kriteria yang digunakan valid atau tidak valid, dan jika korelasi antara skor masing-masing item dengan skor keseluruhan lebih kecil dari taraf signifikansi $<0> 0,05$ maka item tersebut tidak valid.

a. Uji Reabilitas

Uji Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau struktur. Sebuah pertanyaan dianggap kredibel atau kredibel jika jawaban individu atas sebuah pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Sebuah pertanyaan survei dikatakan reliabel (mungkin) jika croncoach $\alpha > 0,06$ dan croncoach $\alpha < 0,06$ (Ghozali, 2013 : 47).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal, kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid. Salah satu cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dirancang untuk menguji korelasi antar variabel bebas dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antar variabel independen. Jika variabel bebas berhubungan, maka variabel tersebut tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas dengan nilai korelasi 0 antar variabel bebas (Ghozali, 2013: 105). Salah satu cara untuk mengetahui apakah suatu model regresi memiliki multikolonieritas adalah dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF).

Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dirancang untuk menguji apakah residual suatu pengamatan tunggal dalam suatu model regresi memiliki ketidaksamaan dalam varians. Jika masih terdapat varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya, dikatakan sama varians, sebaliknya dikatakan heterogen. Model regresi yang baik adalah model regresi dengan atau tanpa heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dengan melihat scatterplot antara prediktor kandidat dependen (yaitu, ZPRED dan SRESID residual). Adanya heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat pola pada scatterplot antara SRESID dan ZPRED. dimana sumbu y diprediksi Y dan sumbu x adalah residual..

Uji Autokorelasi

Uji ini digunakan untuk mengetahui dari asumsi klasik autokorelasi, yaitu korelasi yang terjadi antara residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi. Uji DurbinWatson (uji DW) dengan menggunakan program SPSS 21 dapat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi. Model regresi yang baik adalah model uji tanpa autokorelasi.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan uji koefisien determinasi, uji statistik t dan uji statistik F. Uji signifikansi satu parameter (uji statistik t) digunakan untuk menguji hubungan antara masing-masing variabel dengan variabel dependen, sedangkan uji signifikansi (uji statistik F) menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model berhubungan dengan variabel dependen.

Analisis Koefisien Determinasi

Setelah koefisien korelasi diketahui, langkah selanjutnya adalah menghitung koefisien determinasi, yaitu menentukan seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Koefisien determinasi (R²) pada dasarnya mengukur seberapa jelas itu.

Uji Regresi Secara Simultan (Uji Statistik F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh simultan (bersama-sama) variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui apakah variabel independen juga mempengaruhi variabel dependen, Anda dapat membandingkan nilai-p dari I pada kolom sig. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Tolak H1 dan H2 jika p-value > confidence (0,05). Artinya variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat begitu juga sebaliknya. Hal yang sama berlaku untuk F hitung dan F tabel. H1 dan H2 diperbolehkan jika F hitung > F tabel. Artinya variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dan begitu pula sebaliknya.

Uji Regresi Secara Parsial (Uji Statis t)

Uji Uji-t dilakukan untuk mengetahui besarnya masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen, dapat dilakukan dengan membandingkan p-values pada kolom sig. Gunakan 0,05 untuk setiap variabel independen dengan tingkat signifikansi. Tolak H₁ dan H₂ jika p-value > confidence (0,05). Artinya variabel independen saja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan sebaliknya. Demikian pula, bandingkan t hitung dengan t tabel. H₁ dan H₂ diterima jika t hitung > t tabel. Artinya variabel independen sendiri berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan sebaliknya. Demikian juga untuk membandingkan t hitung dengan t tabel. Jika t hitung > t tabel maka H₁ dan H₂ diterima. Artinya ada pengaruh signifikan dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, begitupun sebaliknya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis efek variabel independen terhadap variabel dependen memakai analisis regresi linier berganda. Analisis regresi dipakai buat memprediksi secara parsial atau simultan efek beberapa variabel independen terhadap variabel dependen.

Moderated Regression Analysis (MRA)

Uji interaksi digunakan untuk menguji variabel moderat. Uji interaksi, atau sering disebut juga dengan analisis regresi relaksasi (MRA), merupakan aplikasi khusus dari regresi linier berganda yang persamaan regresinya mengandung unsur-unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel bebas).

Definisi Operasional

Self efficacy

Konsep *self efficacy* berkaitan sejauh mana seseorang mampu memiliki kemampuan, potensi, dan kecenderungan yang ada pada dirinya untuk dipadukan menjadi tindakan tertentu dalam menghadapi situasi yang mungkin dihadapi di masa yang akan datang (Kaseger, 2013).

Emotional Stability

Emotional stability adalah kemampuan untuk memahami emosi diri sendiri dan orang lain, untuk menanggapi secara objektif peristiwa dan masalah di sekitar mereka, dan untuk mengendalikan emosi seseorang sesuai dengan kenyataan (Deany dkk., 2016).

Sistem Pengendalian Intern

Sistem pengendalian intern merupakan suatu usaha terdiri dari kebijakan dan prosedur yang ditetapkan untuk memberikan keyakinan (*assurance*) memadai bahwa tujuan tertentu satuan usaha akan dicapai. Pada mulanya istilah pengendalian internal dikenal dengan istilah "*internal check*" yang kemudian sejak tahun 1949 berubah menjadi pengendalian internal (Lasmaya dkk., 2013).

Corporate Sustainability

Menurut Fierro & Benitez, (2011) bahwa Keberlanjutan perusahaan berkaitan dengan kemampuan perusahaan untuk menghasilkan keuntungan, kemampuan perusahaan untuk melindungi lingkungan, dan kemampuannya untuk meningkatkan kehidupan sosial. Pada dasarnya *corporate sustainability* adalah suatu pendekatan bisnis yang dilakukan perusahaan sehingga dapat menciptakan kepentingan konsumen dan karyawan dalam jangka panjang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perolehan data dilakukan pada 26 Oktober 2021 sampai 26 Desember 2021. Pada tabel 1 dijelaskan kuesioner yang disebarkan berjumlah 135 buah dengan jumlah kuesioner yang kembali dan dapat diolah adalah sebanyak 120. Dan yang tidak kembali

sebanyak 15 karena adanya karyawan yang tidak mengisi kuesioner yang disebar oleh beberapa cabang Yamaha Makassar. Sehingga total sampel berjumlah 120 responden.

Uji Kualitas Data

Uji Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner, yang merupakan indikator variabel atau konfigurasi. Kuesioner dikatakan kredibel atau kredibel jika respon seseorang terhadap suatu pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas data dilakukan dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach* yakni suatu instrumen dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan reabilitas sebesar 0,60 atau lebih. Hasil pengujian reliabilitas data dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Self Efficacy	0,704	Reliabel
2.	Emotional Stability	0,753	Reliabel
3.	Corporate Sustainability	0,821	Reliabel
4.	Sistem Pengendalian Intern	0,706	Reliabel

Sumber: SPSS 21 (2021)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha untuk semua variabel lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu, sarana kuesioner untuk menjelaskan variabel efikasi diri, stabilitas emosi, keberlanjutan kewirausahaan, dan sistem pengendalian internal telah dinyatakan reliabel atau reliabel sebagai alat ukur variabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

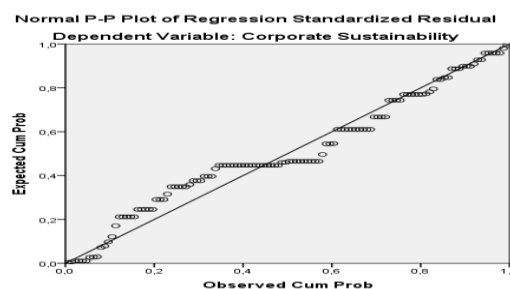
Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual berdistribusi normal. Uji statistik yang dapat dilakukan untuk mengkonfirmasi lebih lanjut apakah data residual berdistribusi normal adalah uji Kolmogorov-Smirnov untuk satu sampel. Pengujian ini digunakan untuk menghasilkan angka yang lebih detail untuk menentukan apakah persamaan regresi yang digunakan melewati distribusi normal. Jika uji Kolmogorov-Smirnov memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka persamaan regresi dianggap normal. Uji normalitas ditunjukkan pada tabel di bawah ini.:

Tabel 2
Hasil uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,08300473
Most Extreme Differences	Absolute	,114
	Positive	,110
	Negative	-,114
Kolmogorov-Smirnov Z		1,251
Asymp. Sig. (2-tailed)		,088

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data



Gambar 1 Diagram p-p plot

Hasil Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual berdistribusi normal. Uji statistik yang dapat dilakukan untuk mengkonfirmasi lebih lanjut apakah data residual berdistribusi normal adalah uji KolmogorovSmirnov untuk satu sampel. Pengujian ini digunakan untuk menghasilkan angka yang lebih detail untuk menentukan apakah persamaan regresi yang digunakan melewati distribusi normal. Jika uji KolmogorovSmirnov memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka persamaan regresi dianggap normal. Uji normalitas ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Berdasarkan grafik histogram dan uji statistik sederhana, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik menggunakan nilai Kolmogorovskmirnov. Tabel 2 menunjukkan bahwa signifikansi nilai Kolmogorovskmirnov berada di atas tingkat kepercayaan 5% sebesar 0,088 yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal..

Hasil Gambar 1 Hasil grafik normal membentuk diagonal lurus, dan data dibandingkan dengan diagonal. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa data survey yang digunakan memenuhi syarat normalitas data atau data survey berdistribusi normal.

1. Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas dirancang untuk menguji ada tidaknya korelasi antar variabel bebas dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antar variabel bebas. Uji multikoleniaritas dapat dilihat dari Tolerance Value atau Variance Inflation Factor (VIF) sebagai berikut Uji Uji multikoleniaritas dirancang untuk menguji apakah ada korelasi antara variabel bebas dari model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan korelasi antar variabel independen.

Tabel 3
Hasil Uji Multikoleniaritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Self Efficacy	,827	1,210
	Emotional Stability	,503	1,988
	Sistem Pengendalian Intern	,472	2,120

a. Dependent Variable: Corporate Sustainability

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3 diatas, karena nilai VIF untuk semua variabel memiliki nilai lebih kecil daripada 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10, maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikoleniaritas antar variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians dari satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Anda dapat menggunakan uji Glejser untuk mendemonstrasikan keberadaan varians yang tidak seragam. Hasil pengujian ditunjukkan pada Tabel 3 Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terdapat varians yang heterogen. Jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka terdapat varians yang heteroskedastisitas.

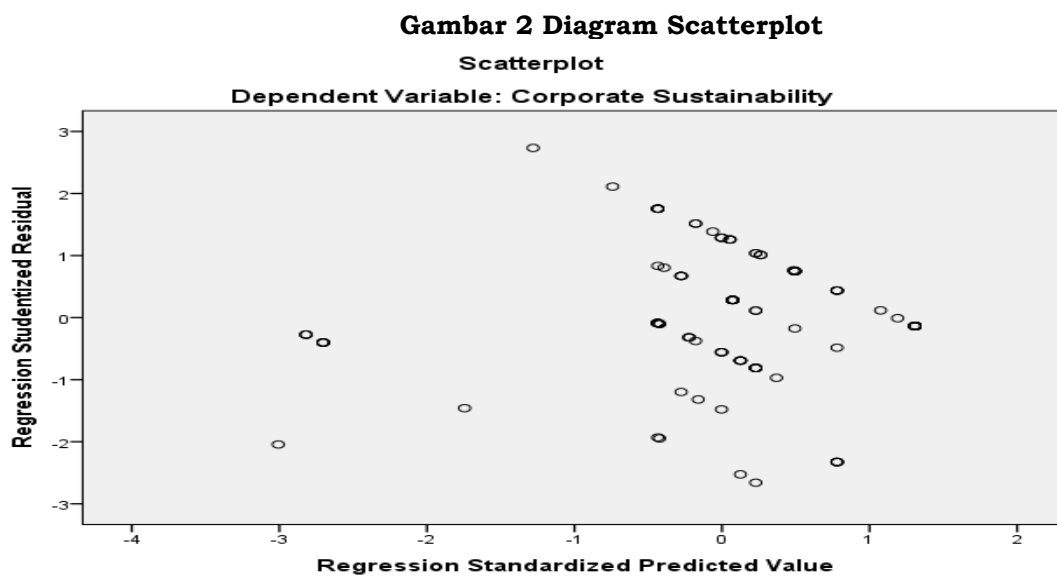
Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas – Uji Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,639	1,321		1,998	,048
Self Efficacy	-,004	,023	-,019	-,188	,851
1 Emotional Stability	-,001	,055	-,001	-,010	,992
Sistem Pengendalian Intern	-,068	,059	-,154	-1,156	,250

c. Dependent Variable: AbsUt
 Sumber: Output SPSS 21 (2021)

Dari hasil uji Glejser pada Tabel 4 di atas, kita dapat melihat bahwa probabilitas semua variabel independen memiliki tingkat signifikansi di atas tingkat kepercayaan 5% atau 0,05. Dari sini kita dapat menyimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung varians yang heteroskedastisitas.



Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian tidak mengalami heteroskedstisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada tahun periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-2 (sebelumnya). Jika terjadi autokorelasi maka di namakan ada masalah autokorelasi. Hasil uji autokorelasi dengan uji Durbin-Watson dengan ketentuan, jika d lebih kecil dari dl atau lebih besar dari (4-dl) maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi. Jika d terletak antara du dan (4-du), maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi. Jika d terletak antara dl dan du atau diantara (4-du) dan (4-dl), maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti. Berikut adalah hasil pengolahan autokorelasi dengan menggunakan aplikasi SPSS 21.

Tabel 5
Hasil uji autokorelasi – Uji Durbin-Watson

Model Summary^b						
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	of Durbin-Watson	
1	,736 ^a	,542	,530	1,09692	2,024	

- a. Predictors: (Constant), Sistem Pengendalian Intern, Self Efficacy, Emotional Stability
b. Dependent Variable: Corporate Sustainability

Sumber: Output SPSS 21 (2021)

Berdasarkan hasil di atas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai Durbin-Watson adalah sebesar 2,024. Dengan jumlah sampel 120 dan jumlah variabel independen 2 ($k=2$). Jadi nilai dl batas bawah adalah 1,6684 dan nilai du (batas atas) sebesar 1,7361. sehingga diperoleh nilai du sebesar 1,7361 nilai $4-du$ sebesar 2,2639 atau $1,6684 < 2,024 < 2,2639$. Karena nilai DW berada diantara nilai du dan $4-du$ maka data dalam penelitian ini terbebas dari gejala autokorelasi.

Uji Hipotesis

Analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis H_1 dan H_2 menggunakan analisis regresi berganda dengan meregresi variabel bebas (efektifitas diri dan stabilitas emosi) dengan variabel terikat (firm sustainability). Analisis tersebut dapat diuji dengan pendekatan residual absolut atau nilai selisih absolut. Uji hipotesis ini didukung dengan menggunakan program SPSS versi 21.

Hasil Uji Regresi Berganda Hipotesis Penelitian H_1 dan H_2

Pengujian hipotesis H_1 dan H_2 dilakukan dengan analisis regresi berganda *self efficacy* dan *emotional stability* terhadap corporate sustainability. Hasil pengujian tersebut ditampilkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	,734 ^a	,539	,531	1,09552

a. Predictors: (Constant), *Emotional Stability*, *Self Efficacy*

Sumber: Output SPSS 21 (2021)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi di atas, nilai R^2 (adjusted R-squared) dari model regresi digunakan untuk menentukan kekuatan dengan mana kemampuan variabel bebas (independen) menjelaskan variabel terikat (dependen).). meningkat. Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai R^2 adalah 0,531 atau 53,1%. Hal ini menunjukkan bahwa corporate sustainability dipengaruhi oleh self-efficacy dan variabel stabilitas emosional. Sisanya 46,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini.

Tabel 7
Hasil Uji F – Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	164,173	2	82,087	68,396	,000 ^b
	Residual	140,419	117	1,200		
	Total	304,592	119			

a. Dependent Variable: *Corporate Sustainability*

b. Predictors: (Constant), *Emotional Stability*, *Self Efficacy*

Sumber: Output SPSS 21 (2021)

Dari tabel di atas, F-score hitung dalam uji regresi berganda adalah 68,396, taraf signifikansi 0,000, lebih kecil dari 0,05, dan F-number hitung (68,396) lebih besar dari

tabel F-number 3,07. Artinya, variabel efikasi diri dan stabilitas emosi secara bersama-sama mempengaruhi keberlangsungan perusahaan.

Tabel 8
Hasil Uji T – Uji Parsial

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	,938	1,972		,476	,635
1	Self Efficacy	,144	,033	,293	4,389	,000
	Emotional Stability	,543	,062	,582	8,728	,000

a. Dependent Variable: Corporate Sustainability

Sumber: Output SPSS 21 (2021)

Berdasarkan tabel 4.20 diatas dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut :
 $Y = 0,938 + 0,144 X_1 + 0,543 X_2 + e \dots \dots \dots (1)$

Keterangan :

- Y = Corporate sustainability
- X₁ = Self Efficacy
- X₂ = Emotional Stability
- a = Konstanta
- b₁, b₂, = Koefisien regresi
- e = Standar error

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa :

- a. Nilai konstanta 0,938 menunjukkan bahwa keputusan etis dibuat pada 0,938 ketika variabel independen (efikasi diri dan stabilitas emosi) adalah nol.
- b. Koefisien regresi sebesar 0,144 untuk variabel efikasi diri (X₁) menunjukkan bahwa untuk setiap unit variabel "keterlibatan ahli", pengambilan keputusan etis meningkat sebesar 0,144.
- c. Koefisien regresi sebesar 0,543 untuk variabel stabilitas emosi (X₂) menunjukkan bahwa untuk setiap unit variabel efikasi diri, pengambilan keputusan etis meningkat sebesar 0,543.

Hasil interpretasi atas hipotesis penelitian (H₁ dan H₂) yang diajukan dapat dilihat sebagai berikut:

a. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *corporate sustainability*

Berdasarkan Tabel 8, kita dapat melihat bahwa nilai t-hitung variabel self-efficacy adalah 4,389, sedangkan t-tabel adalah sig. Ha diterima jika = 0,05 dan df = nk yaitu 1204 = 116t Tabel 1.98063, taraf signifikansi 0,000 yaitu kurang dari 0,05. Artinya efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap keberlanjutan perusahaan. Hal ini membuktikan hipotesis pertama bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap keberlanjutan perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri individu maka semakin baik keberlangsungan perusahaan.

b. *Emotional stability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *corporate sustainability* (H₂)

Berdasarkan Tabel 8, kita dapat melihat bahwa nilai t untuk variabel tekanan anggaran waktu adalah 8,728 t. Ha dapat diterima karena tingkat signifikansi pada Tabel 1.98063 adalah 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya stabilitas emosional berpengaruh positif signifikan terhadap *corporate sustainability*. Hal ini membuktikan hipotesis kedua bahwa stabilitas emosional berpengaruh positif terhadap keberlanjutan perusahaan. Hasil survei ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kestabilan emosi setiap individu maka semakin tinggi pula keberlangsungan perusahaan atau kelangsungan usaha.

Hasil Uji Regresi Moderasi dengan Pendekatan Nilai Selisih Mutlak terhadap Hipotesis Penelitian H₃ dan H₄.

Frucot dan Shearon dalam (Ghozali, 2013) mengusulkan model regresi yang sedikit berbeda untuk menguji pengaruh moderasi, model perbedaan mutlak variabel independen.

Menurut Furcot dan Sheron (Ghozali, 2013), interaksi ini lebih disukai karena ekspektasi sebelumnya terkait dengan kombinasi X1 dan X2 dan mempengaruhi Y. Misalnya, jika skor tinggi untuk variabel komitmen ahli, efikasi diri, dan tekanan kepatuhan dikaitkan dengan skor penilaian etis yang rendah (skor tinggi), perbedaan skor absolut akan besar. Juga benar bahwa skor rendah dari variabel komitmen ahli, efikasi diri, dan tekanan kepatuhan dikaitkan dengan skor tinggi (skor rendah) pertimbangan etis. Kombinasi keduanya diharapkan dapat mempengaruhi pengambilan keputusan etis peneliti.

Langkah uji nilai selisih mutlak dalam penelitian ini dapat digambarkan dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 ZX_1 + \beta_2 ZX_2 + \beta_3 ZM + \beta_4 |ZX_1 - ZM| + \beta_5 |ZX_2 - ZM|$$

Untuk membuktikan apakah variabel moderasi yang kita gunakan memang memoderasi variabel X terhadap Y maka perlu dibuktikan kriteria sebagai berikut:

Tabel 9
Kriteria Penentuan Variabel Moderasi

No.	Tipe Moderasi	Koefesien
1.	Pure moderasi	b ₂ . tidak signifikan b ₃ . signifikan
2.	Quasi moderasi	b ₂ . signifikan b ₃ . signifikan
3.	Homologiser Moderasi (bukan moderasi)	b ₂ . tidak signifikan b ₃ . tidak signifikan
4.	Prediktor	b ₂ . signifikan b ₃ . tidak signifikan

Sumber: Ghozali, 2013

Keterangan:

b₂: Variabel *Self Efficacy*

b₃: Variabel interaksi antara masing-masing variabel bebas (*self efficacy* dan *emotional stability*) dengan variabel *corporate sustainability*

Pembahasan terkait pengujian hipotesis yang melibatkan variabel moderasi dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 10
Hasil Uji Koefesien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,799 ^a	,638	,622	,98396

a. Predictors: (Constant), X2_M, Zscore: Self Efficacy, Zscore: Emotional Stability, X1_M, Zscore: Sistem Pengendalian Intern

Sumber: Output SPSS 21 (2021)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas, nilai R² (*Adjusted R Square*) cukup tinggi sebesar 0,622 yang berarti *corporate sustainability* yang dapat dijelaskan oleh variabel X2_M, Zscore: *self efficacy*, Zscore: *Emotional stability*, X1_M, Zscore: Sistem Pengendalian Intern 62,2%. Sisanya sebesar 37,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 11
Hasil Uji F – Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum Squares	of Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	194,219	5	38,844	40,120	,000 ^b
	Residual	110,373	114	,968		
	Total	304,592	119			

a. Dependent Variable: Corporate Sustainability

b. Predictors: (Constant), X2_M, Zscore: Self Efficacy, Zscore: Emotional Stability, X1_M, Zscore: Sistem Pengendalian Intern

Sumber: Output SPSS 21 (2021)

Hasil uji Anova atau F-test menunjukkan bahwa F-number yang dihitung adalah 40,120 dan tingkat signifikansinya adalah 0,000, jauh di bawah 0,05. Artinya variabel X2_M, Zscore : self efficacy, Zscore : kestabilan emosi, X1_M, Zscore : sistem pengendalian intern secara simultan atau simultan berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan.

Tabel 12
Hasil Uji T – Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,464	,236		95,166	,000
	Zscore: Self Efficacy	,745	,117	,465	6,366	,000
	Zscore: Emotional Stability	,666	,134	,416	4,974	,000
	Zscore: Sistem Pengendalian Intern	,224	,147	,140	1,519	,132
	X1_M	,957	,181	,356	5,272	,000
	X2_M	,475	,208	,147	2,287	,024

a. Dependent Variable: Corporate Sustainability

Sumber: Output SPSS 21 (2021)

Hasil interpretasi atas hipotesis penelitian (H3 dan H4) yang diajukan dapat dilihat sebagai berikut:

a. Sistem pengendalian intern memoderasi hubungan antara *self efficacy* dan *corporate sustainability* (H₃)

Dari hasil pengujian, nilai selisih mutlak yang ditunjukkan pada Tabel 12 menunjukkan bahwa variabel moderator X1_M memiliki t-hitung sebesar 5,272 t. Ha dapat diterima karena tingkat signifikansi pada Tabel 3.15954 adalah 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, variabel sistem pengendalian intern merupakan variabel mitigasi yang memperkuat hubungan antara variabel self efficacy dengan corporate sustainability. Ini adalah hipotesis ketiga (H3), yang menyatakan bahwa sistem pengendalian internal mengendurkan, membuktikan, atau menerima hubungan antara self-efficacy dan keberlanjutan perusahaan..

b. Sistem pengendalian intern memoderasi hubungan antara *emotional stability* dan *corporate sustainability* (H₄)

Dari hasil uji nilai selisih mutlak yang terlihat pada tabel 12 menunjukkan bahwa variabel moderating X2_M mempunyai t hitung sebesar 2,287 t tabel 3,15954 dengan tingkat signifikansi 0,024 yang lebih kecil dari 0,05, maka Ha diterima. Hal ini berarti bahwa variabel sistem pengendalian intern merupakan variabel moderasi yang memperkuat hubungan variabel *emotional stability* terhadap *corporate sustainability*. Jadi hipotesis keempat (H₄) yang menyatakan sistem pengendalian intern memoderasi hubungan antara *emotional stability* dan *corporate sustainability* terbukti atau diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Self Efficacy Terhadap Corporate Sustainability

Hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini adalah efikasi diri, dan hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien beta tidak baku variabel efikasi diri sebesar 0,144 dan (sig.) T meningkat sebesar 0,000. Berdasarkan hasil analisis, self-efficacy terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap corporate sustainability. Artinya, semakin tinggi efikasi diri individu, semakin banyak pemimpin dapat membuat keputusan etis. Oleh karena itu, hipotesis pertama diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* mempengaruhi *corporate sustainability*, karena semakin tinggi self efficacy yang dimiliki oleh setiap individu maka akan meningkatkan kinerja karyawan atau pemimpin dalam mencapai suatu tujuan seperti dapat meningkatkan kelangsungan usaha perusahaan.

self efficacy juga akan membuat seorang pemimpin mudah dalam melakukan tugasnya, karena seseorang yang melakukan pekerjaan dengan tingkat kepercayaan yang tinggi maka akan mendorong dan meningkatkan kinerja mereka. Hal ini sejalan oleh teori atribusi yaitu teori yang menjelaskan tentang perilaku yang disebabkan oleh faktor internal yaitu perilaku yang diyakini berada di bawah kendali atau berasal dari dalam diri individu seperti kepribadian, motivasi, atau kemampuannya. Dimana dengan seseorang yang memiliki faktor internal dan juga faktor eksternal yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut dalam bekerja (Smith, 1995).

Self efficacy yang dimiliki oleh seorang pemimpin akan sangat membantu dalam mengelola perusahaan. Dengan tingginya self efficacy yang dimiliki oleh setiap individu atau seorang pemimpin maka individu tersebut akan mampu menyelesaikan tugasnya secara efektif dan akan memudahkannya dalam mengambil sebuah keputusan serta dapat mengelolah perusahaan lebih baik lagi. Andiny (2008) mengungkapkan bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan seorang individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam mengatur dan melaksanakan tindakan atau tugas untuk mencapai suatu tujuan. Hal ini juga didukung oleh teori TPB yaitu teori yang menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi niat seseorang untuk melakukan suatu hal yaitu sikap. Sikap atau *attitude* dapat diartikan sebagai suatu evaluasi yang dilakukan seseorang tentang hal positif maupun negatif atas suatu tindakan (Danxing dkk.,2019).

Pendapat di atas sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayanti dkk (2016), (Cheng & Chu 2014), dan Wahyudi (2020). Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap niat seseorang untuk melakukan suatu tindakan.

Pengaruh Emotional Stability Terhadap Corporate Sustainability

Hipotesis kedua (H2) adalah penelitian ini stabil secara emosional. Hasil analisis menunjukkan bahwa faktor beta tidak baku dari variabel tekanan anggaran waktu adalah 0,543 dan (sig.) T adalah 0,000. Hasil analisis menunjukkan bahwa stabilitas emosional berpengaruh positif terhadap keberlangsungan perusahaan. Artinya semakin tinggi kestabilan emosi setiap individu maka semakin baik keberlangsungan atau kelangsungan usaha perusahaan.

Stabilitas emosional adalah kemampuan seseorang untuk memahami emosi dirinya atau orang lain, bereaksi secara objektif terhadap peristiwa dan masalah di sekitarnya, dan menghubungkannya dengan emosi yang dia rasakan untuk dihadapi. Oleh karena itu, peningkatan stabilitas pribadi meningkatkan etos kerja karyawan dan manajer, yang berdampak pada keberlanjutan perusahaan. Hal ini sejalan dengan teori atribusi, yang intinya menjelaskan perilaku yang disebabkan oleh faktor internal, yaitu perilaku yang dikendalikan atau diyakini terjadi dari dalam diri individu. Orang dengan

emosi yang stabil menunjukkan karakteristik seperti menjadi kreatif, kurang cemas, gugup dan frustrasi (Smith, 1995). Hal yang sama dikemukakan oleh Fritz Heider (1998), di mana kekuatan internal (karakteristik pribadi seperti kemampuan, usaha, kelelahan) dan kekuatan eksternal (karakteristik lingkungan seperti aturan dan cuaca) bersama-sama menentukan perilaku manusia. Dia menekankan bahwa emosi secara tidak langsung merupakan penentu perilaku yang paling penting.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Deany et al. (2017) yang menunjukkan bahwa stabilitas emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengelola anggaran di Universitas Udayana. Hal yang sama dikemukakan oleh Krisdayanti (2015), dimana stabilitas emosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Namun berbeda dengan penelitian yang dikemukakan oleh Mifta dan Faridz (2020), yang menunjukkan bahwa stabilitas emosi hanya berpengaruh kecil terhadap cyber loafing, dan hal yang sama juga ditunjukkan oleh Dewi et al. (2015) Kami menemukan bahwa stabilitas emosional tidak mempengaruhi kinerja auditor.

Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Dalam Memoderasi Hubungan Antara *self efficacy* dan *Corporate Sustainability*

Hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini adalah bahwa sistem pengendalian internal mengendurkan hubungan antara efikasi diri dan keberlanjutan perusahaan. Hasil analisis menunjukkan bahwa faktor beta nonstandar dari keterlibatan ahli yang berfluktuasi adalah 0,957 dan (tanda) t adalah 0,000. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa interaksi antara sistem pengendalian internal dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberlanjutan perusahaan. Ini menerima hipotesis ketiga bahwa sistem pengendalian internal memudahkan hubungan antara self-efficacy dan keberlanjutan perusahaan..)

Self-efficacy yang tinggi dapat melakukan suatu pekerjaan atau pekerjaan lebih baik daripada seseorang dengan self-efficacy yang rendah. Percaya diri adalah keyakinan pada diri sendiri berdasarkan penilaian diri yang komprehensif. Seseorang yang percaya diri dapat dianggap kompeten, berharga, dan dapat diterima dalam melakukan pekerjaannya, dan dapat dianggap sebagai orang yang penting dalam mendukung keberlanjutan organisasi dengan lebih baik. Hal ini sesuai dengan teori atribusi yang dikemukakan oleh (Luthans, 2005). Teori atribusi menjelaskan perilaku seseorang terhadap peristiwa di sekitarnya dan menyatakan bahwa dia mengetahui alasan perilaku tersebut. Teori ini bertujuan untuk menganalisis keberhasilan dan kegagalan seseorang dalam proses pengambilan keputusan. Dalam hal ini juga merupakan bagian dari sistem pengendalian internal yang mendukung terwujudnya keberlanjutan perusahaan yang baik. Lasmaya dkk. , (2013). Pengendalian internal diterapkan untuk mencapai target dan meminimalkan kemungkinan kejadian yang tidak direncanakan. Senada dengan Pujiono dkk. , (2016) juga menyebutkan. Pengendalian internal juga meningkatkan efisiensi, mencegah kerugian, meningkatkan keandalan data, dan memfasilitasi kepatuhan terhadap undang-undang dan peraturan yang telah ditetapkan. Karyawan atau self-efficacy karyawan yakin bahwa mereka dapat membuat pekerjaannya berhasil dan lebih baik. Karyawan dengan inisiatif yang tinggi akan mampu memecahkan masalah yang dihadapi dan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik. Hal ini sesuai dengan meta-analisis oleh Judge dan Bono (2001) yang menemukan hubungan positif antara self-efficacy dan kinerja individu dalam mengatasi masalah organisasi.

Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Dalam Memoderasi Hubungan Antara *Emotional Stability* dan *Corporate Sustainability*

Hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini adalah bahwa sistem pengendalian internal mengendurkan hubungan antara stabilitas emosional dan keberlanjutan perusahaan. Hasil analisis menunjukkan bahwa faktor beta nonstandar dari komitmen ahli yang berfluktuasi adalah 0,0475 dan (kode) t adalah 0,024. Berdasarkan hasil regresi mitigasi dengan pendekatan perbedaan mutlak, telah ditunjukkan bahwa terdapat interaksi antara sistem pengendalian internal dengan stabilitas emosi. Ia menerima hipotesis keempat bahwa sistem pengendalian internal memudahkan hubungan antara stabilitas emosional dan keberlanjutan perusahaan. Perusahaan.

Baik Dalam mencapai Tujuan Keberlanjutan , tentu kita ingin menerapkan tujuan ini untuk kesuksesan dan kemakmuran jangka panjang perusahaan. Hal ini

dapat dicapai jika sistem pengendalian internal perusahaan dikelola dengan baik oleh para manajer dan eksekutif perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja orang-orangnya. Keluaran atau output kerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan suatu tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya, berdasarkan tujuan dan ukuran yang diterapkan atau ditetapkan dalam pekerjaan yang bersangkutan (Octariani et al., 2017). Hal senada diungkapkan (Astuti, 2018), yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dalam hal ini adalah kepribadian orang tersebut, kestabilan emosi orang tersebut. Faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi perilaku organisasi dalam membangun bisnis yang berkelanjutan..

Penelitian ini sejalan dengan *Theory of planned behavior* (TPB) Ini adalah teori yang menjelaskan perilaku seorang individu dipengaruhi oleh konsep kontrol milik individu tersebut (Ajzen, 1991). Semakin baik konsep manajemen pribadi, semakin baik pula perilaku individu tersebut. Individu berniat untuk melakukan tindakan tertentu ketika beberapa kondisi terpenuhi, seperti adanya sumber daya atau peluang. Konsep teori TPB hampir sama dengan konsep atribusi. Ini pada dasarnya menggambarkan perilaku yang disebabkan oleh faktor internal, seperti kepribadian, motivasi, dan kemampuan, yaitu perilaku yang berada di bawah kendali atau yang mungkin berasal dari dalam individu. Karyawan dengan stabilitas emosi rendah tidak dapat bekerja seefektif karyawan dengan stabilitas emosi tinggi (Jaffar, et al. 2011). Artinya individu dengan kestabilan emosi yang tinggi dapat mengatasi masalah batinnya dengan lebih baik. Individu dengan kepribadian ini juga melakukan pekerjaan mereka lebih efektif, yang secara langsung mempengaruhi kinerja mereka.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti lakukan yaitu mengenai sistem pengendalian intern memoderasi pengaruh *self efficacy* dan *emotional stability* untuk *corporate sustainability* studi pada PT.suraco jaya abadi motor yamaha Makassar, maka kesimpulan yang dihasilkan sebagai berikut:

1. *Self efficacy* dapat mempengaruhi *corporate sustainability*. Hal ini berarti semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki oleh setiap individu maka *corporate sustainability* akan semakin baik lagi.
2. *Emotional stability* dapat mempengaruhi *corporate sustainability*. Hal ini berarti semakin baik *emotional stability* yang dimiliki oleh setiap individu maka akan menunjang *corporate sustainability* atau kelangsungan usaha untuk lebih baik lagi.
3. Sistem pengendalian intern dapat memoderasi *self efficacy* terhadap *corporate sustainability*. Hal ini berarti *self efficacy* yang tinggi yang dimiliki oleh setiap individu atau pemimpin dapat memperkuat dalam mencapai *corporate sustainability*.
4. Sistem pengendalian intern dapat memoderasi *emotional stability* terhadap *corporate sustainability*. Hal ini berarti *emotional stability* yang baik yang dimiliki oleh setiap individu atau pemimpin dapat memperkuat dalam mendukung *corporate sustainability*.

Dalam sistem yang dibangun dalam penyelesaian tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna, maka dari itu penulis memohon kesediaan pembaca dan pemanfaat dalam memberikan kontribusi berupa saran dan kritik yang bersifat membangun. Dalam penelitian ini masih terdapat keterbatasan dalam melakukan penelitian yaitu:

1. Jumlah sampel dalam penelitian ini terbatas hanya diberikan kepada beberapa karyawan PT.Suracojaya Abadi Motor Yamaha Makassar.
2. Lokasi penelitian pengambilan sampel jaraknya cukup berjauhan satu sama lain, sehingga waktu yang dibutuhkan lumayan lama.
3. Terdapat keterlambatan pengumpulan data kuesioner dikarenakan aktivitas responden yang padat.

Oleh karena itu bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas lagi objek penelitian, untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel lain seperti variabel *sales growth* dan variabel *firm size* serta variabel lainnya yang lebih berpengaruh terhadap *corporate sustainability*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Syukriy dan Jhon Andra Asmara. 2006. Perilaku Oportunistik Legislatif dalam Penganggaran Daerah. *Simposium Nasional Akuntansi 9 Padang*, 23-26 Agustus 2006.
- Ahmed, Amanj Mohamed dan Akram Ahmed Muhamed. 2018. Internal Control system and Its Relationship with The Financial Performance In Telecommunication Companies (A Case Studi of Asiacell). *International Journal of Scientific and Technology research*, 7(11): 82-88.
- Arsanti, Tutuk Tri. 2009. Hubungan Antara Penetapan Tujuan, Self Efficacy dan Kinerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 16(2): 97-110.
- Astuti, Sri Andri. 2018. Pengaruh Sikap Tawakal Terhadap Kestabilan Emosi Siswa Madrasah Aliyah Negeri 1 Metro. *Jurnal Ad-Tajdid*, 2(1): 1-16.
- Astuti, Siti Endang, Sulisty, Widyo Cahyo.M.2017. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Employee Engagement* dan Kinerja karyawan Pada PT.Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 52(1): 163-172.
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy. The Exercise of a Control*. New York: W.H.Freeman and Company.
- Deany, Ary Sinar, I Made Sukartha, dan Dewa Gede Wirama. 2016. Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, Locus of Control dan Emotional Stability pada Kinerja Pengelola Anggaran Belanja Universitas Udayana. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(11): 3713-3740.
- Engko, Cecilia. 2008. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual Dengan Self Esteem dan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 10(1): 1-12.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hansen, D.R dan Mowen, M.M. 2001 *Manajemen Biaya*. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Heider, Fritz. 1958. *The Psychology of Interpersonal Relations*, New York: Wiley.
- Hidayat, Herman dan Setiawan, Aries Ivan. Pengaruh Self Efficacy dan Self Esteem Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tomo Food Industri Sumedang. *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*, 8(2): 1-10
- Kaseger, Regina Gledy. 2013. Pengembangan Karir dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 1(4): 906-916.
- Liu, Xiaoyan dan Kun Yu. 2019. Emotional Stability and Cityzenship Fatigue: The Role of Emotional Exhaustion and Job Stressor. *Journal of the International Society for the Study of Individual Differences*, 3(9): 254-262.
- Luthans, Fred 2005. Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Majid, Jamaluddin. 2020. Mengungkap Kebijakan Manajemen Publik Untuk Mewujudkan Good Corporate Governance Dalam Perspektif Dialogis Digital. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban*, VI(1): 88-108.
- Majid, Jamaluddin. 2020. *The Influence Of Accounting Information System And Internal Control On The Quality Of Financial Statement With Intellectual Intelligence As A Moderating Variabel A Study On coffee Shops in Makassar City* . *International Journal of Research Science & Management*, 7(3): 1-19.
- Marini, Chomzana Kinta dan Siti Hamidah. 2014. Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Keluarga, dan Lingkungan Sekolah terhadap Minat Berwirausaha Siswa SMK Jasa Boga. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 4(2): 195-207.
- Marrewijk, M. van 2002. Concepts and Definisian in CSR and Corporate Sustainability . *Journal of Business Ethics*.
- Miqdad, Muhammad 2016. Membangun Corporate Sustainability Melalui Implementasi Green Accounting Untuk Merespon Kebutuhan Pasar. *Prosiding SNA MK*: 51-62.
- Pujiono, Dodik Slamet, Hari Sukarno, dan Novi Puspitasari. 2016. Pengaruh Sistem Pengendalian Intern terhadap Pengelolaan Keuangan Daerah Serta Kinerja Pemerintah Daerah (Studi di Provinsi Maluku Utara). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 10(1): 68-81.

- Puspita, Ardiyani Anitya, dan Daljono. 2014. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Corporate Sustainability Performance. *Journal of Accounting*, 3(2): 2-12.
- Rofelawaty, Budi. 2016. Analisis Corporate Sustainability Practice at The Oil Company In South Kalimantan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(1): 135-154.
- Raharjo, Eko. 2007. Teori Agensi dan Teori Stewardship dalam Perspektif Akuntansi. *Fokus Ekonomi*, 2(1): 37-46.
- Sariningsih, Ratna dan Ratni Purwasih. 2017. Pembelajaran Problem Based Learning untuk Meningkatkan Kemampuan Pemecahan Masalah Matematis dan Self Efficacy Mahasiswa Calon Guru. *Jurnal Nasional Pendidikan Matematika*, 1(1): 163-177.
- Schenkel, Mark T., Steven Farmer, dan John M. Maslyn. 2019. Process Improvement in SMEs: The Impact of Harmonious Passion for Entrepreneurship, Employee Creative Self Efficacy and Time Spent Innovating. *Journal of Small Business Strategy*, 21(1): 64-77.
- Sharma, Raj Bahadur dan Nabil Ahmed M. Senan. 2019. A Study on Effectiveness of Internal Control System in Selected Banks in Saudi Arabia. *Asian Journal of Managerial Science*, 8(1): 41-47.
- Skaalvik, Einar M. dan Sidsel Skaalvik. 2016. Teacher Strees and Teacher Self Efficacy as Predictor of Engagement, Emotional Exhaustion, and Motivation to Leave Teaching Profession. *Scientific Research Publishing*, 7(1): 1785-1799.
- Stevani, Sembayang. 2017. Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Finnet Indonesia. *Jurna Riset Ekonomi, manajemen*, 4(4): 112-117
- Sugiono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. ALFABETA Bandung
- Sundari, Dewi dan JMV Mulyadi. 2018. Kompetensi Pengelola Anggaran, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Sistem Pengendalian Internal dan Akuntabilitas Laporan Keuangan di Kementerian Pertahanan Indonesia. *Jurnal Riset Akuntansi dan Perpajakan*, 5(1): 26-36.
- Supriyadi. 2013. Konsep dan Model Pengukuran Corporate Sustainability: Sebuah Kajian Literatur. *Jurnal Study & Accounting Reseac*, X(3):13-28.
- Wahyulina, Sri, Hermanto, dan Biana Adha Inapty. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengendalian Intern terhadap Anggaran Berbasis Kinerja pada BLU Universitas Mataram. *Jurnal Riset Akuntansi Mercu Buana*, 1(2): 165-188.
- Warsito, Hadi. 2009. Hubungan Antara Self Efficacy dengan Penyesuaian Akademik dan Prestasi Akademik (Studi pada Mahasiswa FIP Universitas Negeri Surabaya). *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, IX(1): 29-47.
- Yuliatika, Dina, Sri W Rahmayati, dan Sukarti Retno Palupi. 2017. Self Efficacy dan Motivasi Berprestasi Siswa SMA Negeri 7 Purworejo. *Jurnal Psiko Utama*, 1(2): 51-59.