

Pengaruh *Corporate Social Responsibility* (CSR) dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Taruma Jaya Utama

Abizachryan Akbar¹, Sungkono²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2}

*Email Korespondensi: mn21.abizachryanakbar@mhs.ubpkarawang.ac.id

Diterima: 08-07-2024 | Disetujui: 09-07-2024 | Diterbitkan: 10-07-2024

ABSTRACT

The aim of this research is to investigate in more depth the influence of Corporate Social Responsibility (CSR) in motivation on operational performance at PT Taruma Jaya Utama. By identifying the relationship between a company's CSR practices and its internal motivation, as well as its interrelationships with its individual performance factors, this research aims to provide a valuable analysis of how a company's management can manage effective strategies to improve its performance in Karawang, as well as strengthening the positive contribution of CSR searches to CSR in the surrounding environment. Based on the results of the research, social responsibility has a significant positive influence on the performance of PT Taruma Jaya Utama's supervisory staff, with the value proven by the value $\text{sig } 0,010101 < \alpha (0,015)$ in tcount (12.0148) > ttabel (0.679) from the tally. Based on the research results, the value is proven by the value $\text{sig } 0,01014 < \alpha (0,015)$ in tcount (1.764) > ttabel (0.679) in ttable.

Keywords: Corporate Social Responsibility, Employee Performance Motivation.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menginvestigasi dan memahami secara lebih mendalam pengaruh Corporate Social Responsibility (CSR) dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Taruma Jaya Utama. Dengan mengidentifikasi hubungan antara praktik CSR perusahaan dan motivasi karyawan, serta bagaimana keduanya berdampak pada kinerja individu, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan, serta memperkuat kontribusi positif perusahaan terhadap masyarakat dan lingkungan sekitar. Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara parsial variabel corporate social responsibility berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT Taruma Jaya Utama dengan nilai dibuktikan dengan nilai $\text{sig } 0,000 < \alpha (0,05)$ dan thitung (12.048) > ttabel (0.679) dari ttabel. Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT Taruma Jaya Utama dengan nilai dibuktikan dengan nilai $\text{sig } 0,004 < \alpha (0,05)$ dan thitung (1.764) > ttabel (0.679) dari ttabel.

Kata Kunci: Corporate Social Responsibility, Motivasi Kinerja Pegawai

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Abizachryan Akbar, & Sungkono. (2024). Pengaruh Corporate Social Responsibility (CSR) dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Taruma Jaya Utama. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1(2), 308-318. <https://doi.org/10.62710/3ez84149>

PENDAHULUAN

PT Taruma Jaya Utama adalah perusahaan yang beroperasi di lingkungan yang dinamis dan kompetitif. Sebagai bagian dari upaya untuk menjaga keberlanjutan bisnisnya, perusahaan ini telah mengadopsi kebijakan Corporate Social Responsibility (CSR) yang kuat. CSR merupakan konsep di mana perusahaan mengintegrasikan kegiatan sosial dan lingkungan ke dalam operasi bisnisnya, dengan tujuan untuk memberikan dampak positif bagi masyarakat dan lingkungan sekitar. (Dhar et al., 2022)

Pengaruh CSR pada kinerja karyawan di PT Taruma Jaya Utama sangat signifikan. Melalui program-program CSR yang dilaksanakan oleh perusahaan, karyawan merasa lebih terhubung dengan nilai-nilai perusahaan dan memiliki rasa kepemilikan yang lebih kuat terhadap pekerjaan mereka. Misalnya, program pengabdian masyarakat atau kegiatan lingkungan memungkinkan karyawan untuk berpartisipasi dalam upaya yang lebih besar dari sekadar mencari keuntungan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan sehari-hari.

Selain itu, kesadaran akan kontribusi positif yang diberikan perusahaan melalui program CSR juga dapat meningkatkan kebanggaan dan loyalitas karyawan. Ketika karyawan menyadari bahwa mereka bekerja untuk perusahaan yang bertanggung jawab secara sosial dan peduli terhadap kebutuhan masyarakat, hal ini dapat meningkatkan motivasi mereka untuk berkontribusi lebih dari yang diharapkan.

Motivasi juga memainkan peran penting dalam kinerja karyawan di PT Taruma Jaya Utama. Motivasi dapat berasal dari berbagai sumber, mulai dari pengakuan atas kinerja yang baik hingga kesempatan untuk pengembangan karir. Program CSR yang terintegrasi dengan baik juga dapat menjadi sumber motivasi bagi karyawan. Melihat dampak positif yang dihasilkan oleh upaya CSR yang mereka ikuti dapat memberikan dorongan tambahan bagi karyawan untuk terus berprestasi.

Selain itu, perusahaan juga dapat menggunakan program CSR sebagai sarana untuk meningkatkan motivasi karyawan melalui pengembangan keterampilan dan kepemimpinan. Misalnya, melalui pelatihan atau proyek-proyek CSR, karyawan dapat memperoleh keterampilan baru yang berguna dalam pekerjaan mereka atau bahkan memiliki kesempatan untuk memimpin inisiatif-inisiatif tersebut, yang dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi mereka.

Namun, efektivitas dari program CSR dalam meningkatkan kinerja karyawan juga tergantung pada implementasi yang baik dan komitmen dari manajemen perusahaan. Penting bagi perusahaan untuk secara konsisten mendukung dan mempromosikan nilai-nilai CSR di seluruh tingkatan organisasi, serta memastikan bahwa program-program tersebut relevan dengan kebutuhan dan minat karyawan.

Selain itu, penting juga untuk mencatat bahwa motivasi karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh program CSR, tetapi juga oleh faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, kompensasi, dan kesempatan pengembangan karir. Oleh karena itu, PT Taruma Jaya Utama perlu mengadopsi pendekatan holistik dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang mencakup tidak hanya program CSR yang kuat, tetapi juga strategi lain untuk memotivasi dan memelihara karyawan yang berkinerja tinggi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa CSR dan motivasi memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Taruma Jaya Utama. Melalui program CSR yang terintegrasi dengan baik dan dukungan yang kuat dari manajemen perusahaan, karyawan dapat merasa lebih terhubung dengan

nilai-nilai perusahaan, lebih termotivasi, dan akhirnya dapat mencapai kinerja yang lebih baik dalam pekerjaan mereka. (Cahya Dewanti & Sujana, 2019)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertempat di PT Taruma Jaya Utama, Kec. Karawang Bar., Karawang, Responden penelitian ini akan terdiri dari karyawan dari berbagai tingkatan dan departemen di PT Taruma Jaya Utama. Penelitian akan mencakup karyawan dari berbagai latar belakang dan pengalaman, termasuk staf administrasi, supervisor, manajer, dan eksekutif. Dengan melibatkan beragam responden, penelitian ini akan dapat menggali pandangan yang komprehensif tentang persepsi dan pengalaman karyawan terkait dengan *Corporate Social Responsibility (CSR)* dan motivasi di tempat kerja, serta dampaknya terhadap kinerja mereka.

Populasi dari penelitian ini akan melibatkan seluruh karyawan yang bekerja di PT Taruma Jaya Utama yang berjumlah 86 orang. Populasi ini akan mencakup semua individu yang terdaftar sebagai karyawan penuh waktu di perusahaan tersebut, termasuk staf administrasi, supervisor, manajer, dan eksekutif dari berbagai departemen dan tingkatan jabatan. Dengan melibatkan seluruh populasi karyawan, penelitian ini akan memberikan gambaran yang komprehensif tentang pandangan dan pengalaman karyawan terhadap CSR dan motivasi di lingkungan kerja mereka, serta kinerja yang dihasilkan. Sampel adalah sebagian dari populasi untuk mewakili seluruh populasi sampel disini berjumlah 86 orang .

Dalam penelitian ini, teknik sampling yang dapat digunakan adalah teknik sampling acak sederhana atau simple random sampling. Dalam simple random sampling, setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Langkah-langkah untuk menerapkan teknik ini termasuk membuat daftar lengkap dari seluruh karyawan PT Taruma Jaya Utama, kemudian memilih secara acak sejumlah sampel dari daftar tersebut. Dengan menggunakan teknik simple random sampling, dapat memastikan bahwa sampel yang diambil mewakili variasi yang ada di antara karyawan perusahaan secara keseluruhan, sehingga hasil penelitian dapat dianggap representatif bagi populasi secara keseluruhan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas corporate social responsibility (X1), motivasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel corporate social responsibility dengan 7 item pernyataan, variabel motivasi dengan 7 pernyataan dan kinerja dengan 9 pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas corporate social responsibility (X1), motivasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	22.78	23.594	.865	.919
X1.2	22.78	23.594	.865	.919
X1.3	23.02	26.020	.692	.935
X1.4	23.02	26.020	.692	.935
X1.5	22.78	23.594	.865	.919
X1.6	23.02	26.020	.692	.935
X1.7	22.78	23.594	.865	.919

Sumber : Penelitian 2024

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	22.98	15.145	.710	.755
X2.2	22.98	15.145	.710	.755
X2.3	23.22	16.094	.679	.764
X2.4	22.98	15.145	.710	.755
X2.5	22.96	17.790	.340	.823
X2.6	23.22	16.094	.679	.764
X2.7	23.04	20.248	.81	.858

Sumber : Penelitian 2024

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	31.10	56.969	.521	.981
Y.2	30.86	49.833	.973	.963
Y.3	30.86	49.833	.973	.963
Y.4	30.86	49.833	.973	.963
Y.5	30.86	49.833	.973	.963
Y.6	31.10	56.969	.521	.981
Y.7	30.86	49.833	.973	.963
Y.8	30.86	49.833	.973	.963
Y.9	30.86	49.833	.973	.963

Sumber : Penelitian 2024

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel-variabel penelitian ini memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (Person Correlation) $> r_{kritis}$ sebesar 0.2787

Uji Reliabilitas Data Penelitian

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas corporate social responsibility (X1), motivasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics		
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
X1	.936	7
X2	.811	7
Y	.971	9

Sumber : Penelitian 2024

Berdasarkan tabel diatas Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dilakukan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Jadi hasil koefisien reliabilitas corporate social responsibility, motivasi, dan kinerja karyawan, ternyata memiliki nilai "Alpha Cronbach" lebih besar dari 0,60, yang berarti ketiga instrumen reliabel atau memenuhi persyaratan.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data menggunakan Test of Normality Kolmogorov-Smirnov dalam program SPSS. Menurut (Ghozali, 2018) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas, yaitu jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal dan jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal. Berikut ini adalah hasil pengujian asumsi klasik dengan uji normalitas menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* (Muhamad Maulidin, 2022).

Tabel 4.5 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.80698337
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.075
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Peneliti 2024

Berdasarkan tabel diatas memperlihatkan hasil uji normalitas dengan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov*. Dimana, dalam tabel tersebut diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,200. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih dari 0,05 ($0,200 > 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki model regresi normal atau berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.9 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.367	1.658		6.221	.826
	TOTALX1	1.576	.131	1.127	12.048	.000
	TOTALX2	.285	.161	-.165	1.764	.004

Sumber : Peneliti 2024

Berdasarkan hasil uji di atas, maka dapat dikembangkan sebuah soal persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = 0,367 + (1,576) + (0,285) + e$$
Berdasarkan persamaan diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 0,367 dan bersifat positif, artinya jika variabel corporate social responsibility (X_1) dan motivasi (X_2) bernilai nol atau konstan maka nilai variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 29,455
- Koefisien regresi X_1 sebesar 1,576 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan unit pada variabel corporate social responsibility, akan menaikkan variabel kinerja pegawai PT Taruma Jaya Utama sebesar 1,576 dan sebaliknya, jika variabel corporate social responsibility mengalami penurunan 1 satuan unit, maka variabel kinerja pegawai PT Taruma Jaya Utama mengalami penurunan sebesar 1,576. Dengan asumsi variabel independen nilai lainnya tetap. Nilai koefisien positif (1,576) menunjukkan bahwa corporate social responsibility terhadap kinerja pegawai PT Taruma Jaya Utama berpengaruh positif.
- Koefisien regresi X_2 (motivasi) sebesar 0,285 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 satuan unit pada variabel motivasi, akan menaikkan kinerja pegawai PT Taruma Jaya Utama sebesar 0,285 dan sebaliknya, jika variabel motivasi mengalami penurunan 1 satuan unit, maka variabel kinerja pegawai PT Taruma Jaya Utama akan mengalami penurunan sebesar 0,285. Dengan asumsi variabel independen nilai lainnya tetap. Nilai koefisien negatif (0,285) menunjukkan bahwa motivasi terhadap kinerja pegawai PT Taruma Jaya Utama berpengaruh positif.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.10 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.974 ^a	.950	.947	1.84585

Sumber : Peneliti 2024

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi di atas, menunjukan hasil sebesar 0,947 dapat diartikan bahwa corporate social responsibility dan motivasi mampu berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai PT Taruma Jaya Utama sebesar 94,7 % dan 5,3% dipengaruhi oleh faktor lainnya seperti disiplin kerja, kompetensi, motivasi kerja dan lainnya.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.11 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.367	1.658		6.221	.826
	TOTALX1	1.576	.131	1.127	12.048	.000
	TOTALX2	.285	.161	.165	1.764	.004

Sumber : Peneliti 2024

Berdasarkan tabel diatas , menunjukan bahwa nilai sig $0,000 < \alpha (0,05)$ dan $t_{hitung} (12.048) > t_{tabel} (0.679)$ maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara corporate social responsibility terhadap kinerja pegawai P PT Taruma Jaya Utama, maka H_0 di tolak dan H_1 diterima.

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan bahwa nilai sig $0,004 < \alpha (0,05)$ dan $t_{hitung} (1.764) > t_{tabel} (0.679)$ maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai PT Taruma Jaya Utama, maka H_0 di tolak dan H_1 diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 4.12 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2955.802	2	1477.901	433.764	.000 ^b
	Residual	156.729	46	3.407		
	Total	3112.531	48			

Sumber : Peneliti 2024

Berdasarkan tabel 4.22 menunjukan bahwa nilai sig $(0,000) < \alpha (0,05)$ dan $F_{hitung} (433,764) < F_{tabel} (3.18)$ maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa corporate social responsibility dan motivasi tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai PT Taruma Jaya Utama.

Analisi Verifikatif

Pengaruh corporate social responsibility Terhadap Kinerja

Pengaruh Corporate Social Responsibility (CSR) dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Taruma Jaya Utama

(Akbar et al.)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukan bahwa variabel corporate social responsibility berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT Taruma Jaya Utama, dibuktikan dengan nilai $\text{sig } 0,000 < \alpha (0,05)$ dan $t_{\text{hitung}} (12.048) > t_{\text{tabel}} (0.679)$ dari t_{tabel} . Dapat disimpulkan secara parsial variabel corporate social responsibility berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Taruma Jaya Utama. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Setiawati et al., 2019) dengan judul pengaruh corporate social responsibility dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Maybank Indonesia cabang pusat Samarinda bahwa corporate social responsibility berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja PT Taruma Jaya Utama, dibuktikan dengan nilai $\text{sig } 0,004 < \alpha (0,05)$ dan $t_{\text{hitung}} (1.764) > t_{\text{tabel}} (0.679)$ dari t_{tabel} . Dapat disimpulkan secara parsial variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Taruma Jaya Utama. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian penelitian (Nabila Rifqayani Ilham dan Arif Partono Prasetio, 2022) dengan judul Pengaruh motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkomsel Area 3, hasil penelitian bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh corporate social responsibility dan motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan menunjukan bahwa nilai $\text{sig } (0,000) < \alpha (0,05)$ dan $F_{\text{hitung}} (433,764) < F_{\text{tabel}} (3.18)$ f_{tabel} , H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel corporate social responsibility dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai PT Taruma Jaya Utama. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Menurut penelitian (Anitha Paulina Tinambunan et al., 2020) corporate social responsibility dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara parsial variabel corporate social responsibility berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT Taruma Jaya Utama dengan nilai dibuktikan dengan nilai $\text{sig } 0,000 < \alpha (0,05)$ dan $t_{\text{hitung}} (12.048) > t_{\text{tabel}} (0.679)$ dari t_{tabel} .
2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT Taruma Jaya Utama dengan nilai dibuktikan dengan nilai $\text{sig } 0,004 < \alpha (0,05)$ dan $t_{\text{hitung}} (1.764) > t_{\text{tabel}} (0.679)$ dari t_{tabel} .
3. Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel corporate social responsibility dan motivasi secara simultan berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $\text{sig } (0,000) < \alpha (0,05)$ dan $F_{\text{hitung}} (433,764) < F_{\text{tabel}} (3.18)$ f_{tabel} .

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, N. Y., Sari, A., Novianti, A., Nurlianti, A., Triananda, E. S., & Sopyan, M. T. A. (2022). Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) UMKM Ness Collection Sukabumi Di Desa Parungseah. *Jurnal Pengabdian Hasil Diseminasi*, 1(01), 23–28. <https://ip2i.org/jip/index.php/haspi/article/view/22%0Ahttps://ip2i.org/jip/index.php/haspi/article/download/22/38>
- Cahya Dewanti, I. G. A. D., & Sujana, I. K. (2019). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Corporate Social Responsibility, Profitabilitas dan Leverage pada Tax Avoidance. *E-Jurnal Akuntansi*, 28, 377. <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v28.i01.p15>
- Dhar, B. kumar, Sarkar, sabrina maria, & Ayitney, F. K. (2022). Impact of social responsibility disclosure between implementation of green accounting and sustainable development: A study on heavily polluting companies in Bangladesh. *Wiley Online Library*, 71–78. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/csr.2174>
- Juliani, M., & Ventty, C. (2022). Analisis Pengaruh CSR terhadap Manajemen Laba dengan Tata Kelola Perusahaan sebagai Variabel Moderasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 71–84. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.566>
- Maisyarah, M., & Lena, M. S. (2023). Penerapan Model Project Based Learning (Pjbl) pada Pembelajaran Tematik Terpadu di Sekolah Dasar. *E-Jurnal Inovasi Pembelajaran Sekolah Dasar*, 10(3), 171. <https://doi.org/10.24036/e-jipsd.v10i3.12132>
- Mu'tafi, A. (2020). Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Menghadapi Era Global. *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 20(2), 106–125. <https://doi.org/10.32699/mq.v20i2.1710>
- Mujanah, S. (2020). Manajemen Kompensasi. In *Manajemen kompensasi / Dr. M. Kadarisman* (Vol. 3).
- Na'imah, & Rahmadhani. (2022). Pengaruh Besar Desain Produk Terhadap Minat Konsumen Pecinta Teh Poci. *Jurnal Mahasiswa Manajemen UNITA*, 1(1), 23–31.
- Nila Sari, V., Widian Sari, M., Anggraini, D., & Novrianto, A. (2022). Penerapan Pelatihan Kerja Karyawan pada Tingkat Kualitas Produksi Usaha Tempe dan Toge (Berkah)Parak Karakah Padang Timur. *Jurnal Pustaka Mitra (Pusat Akses Kajian Mengabdikan Terhadap Masyarakat)*, 2(2), 62–65. <https://doi.org/10.55382/jurnalpustakamitra.v2i2.155>
- Rianto, D., & Mifta, M. (2021). *Hubungan Industrial: Konsep dan Teori* (Issue September). <https://www.researchgate.net/publication/354521941%0AHUBUNGAN>