

PENGARUH *CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY* (CSR) DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI PT. GLOBALINDO INTIMATES KLATEN

Diyah Isdiyarti¹, Sri Suryoko², Reni Shinta Dewi³

^{1,2,3}Departemen Administrasi Bisnis, FISIP, Universitas Diponegoro

¹Email diyahisdi02@gmail.com

Abstract: *Human resources are the most important factor driving the company. PT. Globalindo Intimates is a private garment company that operates in the production of underwear such as bras, panties, camisoles, pajama sets, boxer shorts, and pants that have overseas markets. However, according to data on employee absenteeism, which fluctuates, the annual turnover is high from 2016 – 2019 and there are data in a year that production results still have not reached the target, namely in 2019. It can be indicated that there is a decline in employee performance. The decline in employee performance is probably due to Corporate Social Responsibility (CSR) and motivation. This study aims to determine the effect of Corporate Social Responsibility (CSR) and motivation on employee performance. This type of research is explanatory research and the sampling technique used is a non-probability sampling approach. Collecting data using a questionnaire and google form. The sample amounted to 96 respondents which were distributed to production employees of PT. Globalindo Intimates who have worked for at least 1 year. This study uses quantitative analysis with validity, reliability, correlation coefficient, coefficient of determination, simple regression analysis, multiple regression analysis, t test, and F test. Based on the results of the analysis, it can be concluded that there is a positive and significant effect of Corporate Social Responsibility (CSR) and motivation variables on employee performance either partially or simultaneously. Suggestions put forward in this research is PT. Globalindo Intimates is expected to provide more complete PPE (Personal Protective Equipment) to production employees, and maintain in registering employees in the BPJS Employment program, PT. Globalindo Intimates can add job training programs so that the quality of work for employees is getting better and provide assistance programs for employees' families in the form of scholarships.*

Keywords : *Corporate Social Responsibility (CSR), Motivation, Employee Performance*

Abstraksi: Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting yang menjadi penggerak dalam perusahaan. PT. Globalindo Intimates adalah perusahaan swasta *garment* yang beroperasi pada produksi *underwear* atau pakaian dalam seperti *bra*, *panties*, *camisole*, *piyama set*, *boxer short* dan *pant* yang memiliki pasar di luar negeri. Tetapi menurut data absensi karyawan yang fluktuatif, *turnover* yang tinggi setiap tahunnya dari tahun 2016 – 2019 dan adanya data dalam setahun hasil produksi masih ada yang belum mencapai target yaitu pada tahun 2019. Dapat diindikasikan bahwa ada penurunan pada kinerja karyawan. Penurunan kinerja karyawan ini kemungkinan diakibatkan *Corporate Social Responsibility* (CSR) dan motivasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Corporate Social Responsibility* (CSR) dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Tipe penelitian ini adalah *explanatory research* dan teknik pengambilan sampling menggunakan pendekatan *non probability sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan google form. Sampel berjumlah 96 responden yang dibagikan kepada karyawan produksi PT. Globalindo Intimates yang telah bekerja minimal selama 1 tahun. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan uji validitas, reliabilitas, koefisien korelasi, koefisien determinasi, analisis regresi sederhana, analisis regresi berganda, Uji t dan Uji F. Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *Corporate Social Responsibility* (CSR) dan motivasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Saran yang diajukan dalam penelitian ini adalah PT. Globalindo Intimates diharapkan memberikan APD (Alat Pelindung Diri) lebih lengkap kepada karyawan produksi, mempertahankan dalam mendaftarkan karyawan dalam program BPJS Ketenagakerjaan, PT. Globalindo Intimates dapat menambah program pelatihan kerja agar kualitas kerja karyawan semakin baik dan memberikan program bantuan untuk keluarga karyawan bisa berupa beasiswa.

Kata kunci : *Corporate Social Responsibility (CSR), Motivasi, Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

PT. Globalindo Intimates adalah perusahaan swasta *garment* yang beroperasi pada produksi *underwear* atau pakaian dalam seperti *bra*, *panties*, *camisole*, *piyama set*, *boxer short* dan *pant* yang memiliki pasar di luar negeri. Setiap perusahaan selalu berupaya dalam meningkatkan kinerja karyawan yang bertujuan untuk mencapai harapan dari perusahaan, keberhasilan tersebut bisa dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan perusahaan. Kemampuan karyawan dalam perusahaan apabila diperhatikan dengan tepat tentu bisa menghasilkan kinerja secara maksimal. *Corporate Social Responsibility* (CSR) menjadi satu diantara faktor pendukung organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Corporate Social Responsibility* (CSR) tertuju kepada susunan *stakeholders*, dengan artian lebih umum dipecah jadi tiga yaitu *stakeholder* internal misalnya karyawan serta pemegang saham, *stakeholder* eksternal misalnya konsumen, kelompok dalam masyarakat di sekitar area perusahaan serta LSM, dan *stakeholder* yang lain misalnya pemasok, kelompok SRI (*Social Responsible Investors*), serta mitra perijinan.

Menerapkan *Corporate Social Responsibility* (CSR) bisa berbentuk peranan sosial perusahaan pada lingkungan di dalam perusahaan (*stakeholder* internal), maksudnya adalah kesejahteraan hidup para karyawan dari perusahaan (Raynard & Forstater, 2002). Terdapat enam dimensi *Corporate Social Responsibility* (CSR) menurut Sen dan Bhattacharya (2007) yaitu *community support*, *diversity*, *employee support*, *environment*, *non-U.S operation* dan *product*. Pada penelitian ini fokus pada *Corporate Social Responsibility* (CSR) internal yaitu dimensi *diversity* dan *employee support*. Menurut Ali Abbaas (2012) mengemukakan terdapat lima praktik *Corporate Social Responsibility* (CSR) internal terdiri atas pendidikan dan pelatihan, hak asasi manusia, kesehatan dan keselamatan, kehidupan kerja yang seimbang dan tempat kerja yang beragam. Penerapan program *Corporate Social Responsibility* (CSR) yang dilaksanakan PT. Globalindo Intimates yaitu pemberian bansos bagi karyawan dan masyarakat sekitar, PT. Globalindo Intimates memperkerjakan tenaga kerja disabilitas, melaksanakan program BPJS Ketenagakerjaan, pelatihan sertifikasi *garment* melalui Balai Diklat Industri (BDI), pelatihan pemadaman kebakaran dan keselamatan kerja, serta pelatihan pemberdayaan karyawan dan peningkatan ketrampilan.

Faktor lain untuk meningkatkan kinerja, menurut Mathis dan Jackson (2009) ialah usaha yang dicurahkan yaitu salah satunya motivasi. Motivasi menurut Azwar (2000) adalah suatu dorongan, membangkitkan dan membangun yang ada pada individu seseorang juga sekelompok orang yaitu untuk berbuat serta bekerja semaksimal mungkin saat menjalankan rencana pekerjaan agar mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Motivasi mempunyai pengaruh yang besar bagi kinerja yang bisa dari motivasi dalam diri dan luar diri individu.

Dari data yang diperoleh dari PT. Globalindo Intimates bahwa terjadi fluktuasi pada absensi karyawan setiap bulannya dengan jumlah karyawan sebanyak 2200. Dari bulan November 2019 sampai April 2020 absensi karyawan pada ijin keluar saat jam kerja, ijin tertinggi terjadi pada bulan Januari 2020 yaitu 0,27% dan karyawan datang terlambat tertinggi pada bulan April 2020 yaitu 0,16%. Pada ijin tidak masuk karyawan menunjukkan hasil yang lebih tinggi pada setiap bulannya. Pada bulan tertentu mengalami kenaikan yang signifikan yaitu pada bulan Maret 2020 yang mencapai 4,49% sedangkan pada bulan Desember 2019 mengalami kenaikan dari bulan sebelumnya yaitu 2,71% dan bulan Februari 2020 juga mengalami kenaikan dari bulan sebelumnya yaitu 2,77%. Berdasarkan tabel 1.3 karyawan yang *resign* dari perusahaan tiap tahunnya berfluktuasi, karyawan yang *resign* terbanyak pada tahun 2017 yaitu mencapai 41,14%. Absensi dan karyawan *resign* tersebut didominasi oleh karyawan produksi karena dalam PT. Globalindo Intimates karyawan paling banyak jumlahnya adalah karyawan produksi.

Fenomena karyawan yang tidak masuk ditambah adanya karyawan yang ijin keluar saat jam kerja dan karyawan datang terlambat. Serta karyawan yang *resign* setiap tahun tinggi menandakan adanya motivasi yang kurang dalam diri karyawan yang bekerja di PT. Globalindo Intimates. Motivasi yang rendah dapat mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Serta didapat juga data mengenai hasil produksi atau output dari PT. Globalindo Intimates. diketahui bahwa

hasil produksi PT. Globalindo Intimates mengalami fluktuasi pada beberapa bulan tertentu yaitu bisa melebihi target seperti pada bulan Januari, Februari dan Juni. Namun dari bulan Januari sampai April produksi mengalami penurunan, penurunan tertinggi terjadi pada bulan Maret yaitu 18 %. Sedangkan dari bulan Juli sampai Desember hasil produksi masih rata-rata belum mencapai atau melebihi target. Belum tercapainya target dari hasil produksi ini memungkinkan terdapat indikasi menurunnya kinerja karyawan dari PT. Globalindo Intimates, kuantitas dalam memproduksi produk merupakan satu diantara hal penting untuk mengukur kinerja karyawan.

Penelitian oleh Ali Abbaas Albdour & Ikhlas Ibrahim Altarawneh (2012) menyatakan hasil *Corporate Social Responsibility* (CSR) internal signifikan terhadap *Employee Engagement* (EE) dengan mengkaji dampak dari lima praktik *Corporate Social Responsibility* (CSR) internal terdiri atas pendidikan dan pelatihan, hak asasi manusia, kesehatan dan keselamatan, kehidupan kerja yang seimbang dan tempat kerja yang beragam. Keterlibatan perusahaan sebagai kewajiban yang perlu diberikan kepada karyawan, sebagai hasil dari dukungan perusahaan dapat menjadi dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja.

Kajian Teori

Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2006) kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya. Menurut Mathis dan Jackson (2006) terdapat indikator mengukur kinerja yaitu:

- a. Kuantitas
Pekerjaan selalu diselesaikan dengan target yang tercapai sesuai rencana.
- b. Kualitas
Hasil pekerjaan sesuai dengan mutu serta sempurnanya hasil pekerjaan dalam perihal keterampilan maupun keahlian karyawan.
- c. Ketepatan waktu
Waktu dalam menyelesaikan produksi dari awal produksi hingga menjadi hasil output sesuai waktu target atau rencana.
- d. Kehadiran
Hadirnya karyawan waktu masuk kerja, kembali kerja, izin ataupun tidak memberi keterangan yang semuanya mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.
- e. Kemampuan bekerjasama
Karyawan berinisiatif membantu rekan kerja dalam menuntaskan pekerjaan yang ditetapkan.

Corporate Social Responsibility (CSR)

Menurut Sen dan Bhattacharya (2007) *Corporate Social Responsibility* (CSR) adalah upaya strategis kompleks yang menuntut perhatian dan komitmen cukup besar oleh perusahaan untuk membayar kembali karyawan. Menurut Sen dan Bhattacharya (2007) dimensi dari praktik *Corporate Social Responsibility* (CSR) sebagai berikut :

1. Indikator dimensi *Diversity*
Perusahaan tidak membedakan pekerja dalam perihal *gender*, fisik (cacat) dan ras tertentu.
2. Indikator dimensi *Employee Support*
 - a. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menjadi aspek penting, apabila lingkungan kerja aman serta sehat, maka tiap karyawan bisa melakukan pekerjaan dengan efektif serta efisien. Keselamatan kerja menghasilkan atmosfer kerja yang bebas dari resiko kecelakaan, keamanan dengan penciptaan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dan adanya jaminan kesehatan untuk kondisi fisik baik.
 - b. Pelatihan tenaga kerja melalui program tertentu
Sebagai salah satu bentuk dukungan perusahaan untuk karyawan guna.

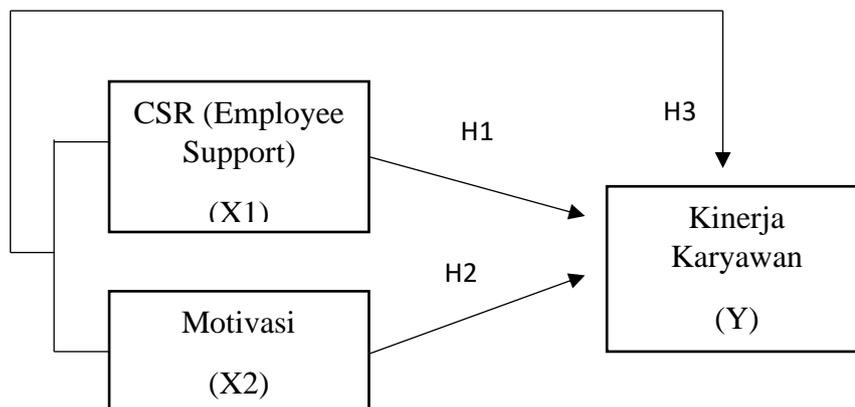
Motivasi

Menurut Clayton Alderfer (2000) motivasi merupakan suatu dorongan intrinsik dan ekstrinsik yang menyebabkan seseorang (individu) untuk bertindak atau berbuat mencapai tujuan, sehingga perubahan tingkah laku pada diri seseorang diharapkan terjadi.

Menurut Clayton Alderfer, dimensi serta indikator motivasi antara lain adalah:

1. Kebutuhan eksistensi (*existence*)
Ditunjukkan dengan adanya keinginan gaji yang sesuai dengan pekerjaan dan dorongan berprestasi agar perusahaan memberikan insentif yang tinggi. Dengan indikator dorongan bekerja lebih baik agar gaji dan insentif meningkat.
2. Kebutuhan bersosial (*relatedness*)
Ditunjukkan dengan adanya kerjasama sesama karyawan yang bisa memotivasi untuk lebih giat bekerja dan saling membantu sesama karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Kebutuhan pertumbuhan (*growth*)
Ditunjukkan dengan adanya produktivitas dalam melakukan setiap pekerjaan dengan berinisiatif dalam mengerjakan tugas.

Hipotesis Penelitian



Gambar 1. Hipotesis Penelitian

- H1 : Diduga ada pengaruh positif antara *Corporate Social Responsibility* (CSR) terhadap Kinerja Karyawan PT. Globalindo Intimates.
- H2 : Diduga ada pengaruh positif antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Globalindo Intimates.
- H3 : Diduga ada pengaruh positif antara *Corporate Social Responsibility* (CSR) dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Globalindo Intimates.

Metode Penelitian

Penelitian menggunakan tipe penelitian eksplanatori karena menguraikan hubungan sebab akibat dari variabel oleh Sugiyono (2006), dengan metode penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan produksi PT. Globalindo Intimates Klaten dengan jumlah 2300 karyawan. Sampel pada penelitian ini berjumlah 96 responden dengan teknik pengambilan sampel *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Kriteria responden pada penelitian ini adalah karyawan produksi PT. Globalindo Intimates yang telah bekerja minimal 1 tahun.

Hasil dan Pembahasan

Data yang dihasilkan dari responden, selanjutnya dilah menggunakan SPSS for windows 26 version. Pada tabel 3 berisi hasil rekapitulasi data yang dihasilkan yaitu :

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Analisis Data

Hubungan Antar Variabel	Koefisien Korelasi	Koefisien determinasi	Regresi Sederhana	Uji Signifikansi (Uji t)	Kesimpulan Uji t
X1 → Y	0,373 (rendah)	13,9%	Y= 21,726 + 0,430	3,900 > 1,661	Hipotesis diterima
X2 → Y	0,324 (rendah)	10,5%	Y= 23,147 + 0,613	3,319 > 1,661	Hipotesis diterima

Sumber : Data Primer yang diolah penulis, 2021

Tabel 4. Rekapitulasi Hasil Analisis Data

Hubungan Antar Variabel	Koefisien Korelasi	Koefisien determinasi	Regresi Berganda	Uji Signifikansi (Uji F)
X1, X2 → Y	0,453 (sedang)	20,5%	Y = 13,942 + 0,372 X1 + 0,496 X2	12,026 > 3,09

Sumber : Data primer yang telah diolah penulis, 2021

Tabel 2. Hasil Regresi dan Koefisien

	Regresi	Koefisien	Signifikansi
Corporate Social Responsibility (X1) – Kinerja Karyawan (Y)		0,430	0,000
Motivasi (X2) – Kinerja Karyawan (Y)		0,613	0,001
Corporate Social Responsibility (X1) – Motivasi (X2) – Kinerja Karyawan (Y)	0,372 – 0,496		0,001 – 0,007

Sumber : Data primer yang telah diolah penulis, 2021

Pembahasan

Pertama, hasil pada tabel 3 menunjukkan bahwa hubungan antara *Corporate Social Responsibility* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Variabel *Corporate Social Responsibility* (X1) mempunyai hubungan yang rendah kepada Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 0,373. Koefisien determinasi sebesar 0,139 atau 13,9% variabel *Corporate Social Responsibility* dapat memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan serta mempunyai uji t hitung sebanyak 3,900 > 1,661. Hubungan antara *Corporate Social Responsibility* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga hipotesis penelitian “Diduga ada pengaruh positif antara *Corporate Social Responsibility* terhadap kinerja karyawan” diterima. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Titin Heryani dan Zunaidah (2013) bahwa “*Corporate Social Responsibility* (CSR) (*diversity* dan *employee support*) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan”.

Kedua, hasil pada tabel 3 menunjukkan bahwa hubungan antara Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Variabel Motivasi (X2) mempunyai hubungan yang rendah kepada Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 0,324. Koefisien determinasi sebesar 0,105 atau 10,5% variabel Motivasi dapat memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan serta mempunyai uji t hitung sebanyak 3,319 > 1,661. Hubungan antara Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga hipotesis penelitian “Diduga ada pengaruh positif antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan” diterima. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Alfarez Fajar Sandhria (2013) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Ketiga, hasil pada tabel 3 menunjukkan bahwa hubungan antara *Corporate Social Responsibility* (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Variabel *Corporate Social Responsibility* (X1) dan Motivasi (X2) mempunyai hubungan yang sedang kepada Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 0,453. Koefisien determinasi sebesar 0,205 atau 20,5% variabel *Corporate Social Responsibility* dapat memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan serta mempunyai uji F sebanyak $12,026 > 3,09$. Hubungan antara *Corporate Social Responsibility* (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga hipotesis penelitian “Diduga ada pengaruh positif antara *Corporate Social Responsibility* dan Motivasi terhadap kinerja karyawan” diterima.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan didapat temuan bahwa karyawan produksi jika diteliti sebenarnya memiliki motivasi sehingga ukuran ijin dan resign karyawan bukan berarti karyawan tersebut tidak termotivasi. Kinerja karyawan yang baik didapat dari persepsi karyawan yang menilai kinerja individu dan menganggap kinerjanya baik. Sehingga mengukur kinerja karyawan perlu disamakan dengan konsep kinerja oleh perusahaan bukan dari persepsi diri sendiri.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian dapat diambil kesimpulan yaitu: Variabel *Corporate Social Responsibility* (CSR) berpengaruh positif dan signifikansi terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT. Globalindo Intimates; Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikansi terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT. Globalindo Intimates; Variabel *Corporate Social Responsibility* (CSR) dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikansi terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT. Globalindo Intimates.

PT. Globalindo Intimates diharapkan memberikan APD (Alat Pelindung Diri) lebih lengkap kepada karyawan produksi untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja, PT. Globalindo Intimates juga perlu mempertahankan dalam mendaftarkan karyawan dalam program BPJS Ketenagakerjaan dan PT. Globalindo Intimates dapat menambah program pelatihan kerja agar kualitas kerja karyawan semakin baik karena adanya pelatihan dapat menambah keterampilan karyawan. Perusahaan harus mempertahankan motivasi yang baik untuk karyawan, pengawas berperan penting dalam memotivasi karyawan. Bekerja sama dan saling menolong dalam bekerja perlu ditumbuhkan dengan pengawas sebagai penghubung karyawan satu dengan lainnya dapat membantu untuk mengingatkan karyawan satu dengan lainnya untuk saling membantu dan pengawas lebih dekat dengan karyawan agar saat karyawan mengalami kesulitan dalam bekerja tidak segan bertanya. PT. Globalindo Intimates dapat memberikan program bantuan untuk keluarga karyawan bisa berupa beasiswa dan motivasi agar karyawan bersemangat serta lebih teliti dalam bekerja untuk meminimalisir kesalahan dalam pekerjaan.

Daftar Referensi

- Albdour, A. A., & Altarawneh, I. I. (2012). Corporate Social Responsibility and Employee Engagement in Jordan. *International Journal of Business and Management*, 7(16), 89–105. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v7n16p89>
- ALshbiel, S. O., & AL-Awawdeh, W. M. (2011). Internal Social Responsibility and Its Impact on Job Commitment: Empirical Study on Jordanian Cement Manufacturing Co. *International Journal of Business and Management*, 6(12), 94–102. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v6n12p94>
- Budiatmo. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt. Sampurna Kuningan Juwana, Di Kabupaten Pati). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Daniel, R. L. R. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Mentari Agung Mandiri Bandung)* (Vol. 5, Issue 2)

- [Universitas Pasundan]. <https://doi.org/10.47335/ema.v5i2.54>
- Hamdani, A., & Awatara, I. G. P. D. (2016). Pengaruh Tanggung Jawab Sosial Perusahaan terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(2). <https://doi.org/10.18202/jam23026332.14.2.02>
- Hardiansyah, C. (2020). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Erg Alderfer Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Covid-19 Pada Rsup Dr. Mohammad Hoesin ... 2020–2021*. <http://repository.univ-tridinanti.ac.id/id/eprint/1804>
- Hasan, Saipullah dan Devy Andriany. 2014. Pengantar CSR, Sejarah, Pengertian dan Praksis. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 51(1), 51.
- Korschun, D. (2007). *Corporate Social Responsibility As An Internal Marketing Strategy*. July.
- Lestari, L. P. (2018). Pengaruh CSR Internal dan CSR Eksternal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Diponegoro Journal of Management*.
- Malik, A. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero)*. 2020.
- Membacanya, C. (2022). *Perilaku Organisasi Adalah : Ruang Lingkup Perilaku Organisasi*. <https://accurate.id/marketing-manajemen/perilaku-organisasi-adalah/>
- Oktaviana. (2017). Pengaruh Corporate Social Responsibility (CSR) Terhadap Kinerja dan Biaya Karyawan. *Diponegoro Journal of Accounting*. http://eprints.undip.ac.id/53341/1/16_OKTAVIANA.pdf
- Oskar, F. L. (2012). Pengaruh Tanggung Jawab Sosial (CSR) terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada Komitmen Organisasi Karyawan dalam Industri Perbankan. In *Universitas Indonesia*.
- Prasyanti, S. D. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung*. 2018.
- Prof. Dr. H. M. Abdullah Ma'ruf, S. M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Puspitasari, R. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang*.
- Ramadhani, F. (2012). Analisis pengaruh penerapan *Corporate Social Responsibility* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finance. *Jurnal Universitas Gunadarma, Fakultas E*(Universitas Gunadarma), 1–10.
- Sandhria, A. F., Rahardjo, K., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PIn (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Dan Jaringan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 1(1), 219–227.
- Stancu, A., Grigore, G. F., & Rosca, M. I. (2011). *The Impact of Corporate Social Responsibility on Employees*. 21, 11–16.
- Titin Heryani, Z. (2013). Analisis Pengaruh Penerapan Corporate Social Responsibility (Diversity & Employee Support) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Batu ROna Adimulya). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya, Volume 11*.
- Widyanti, R. (2019). *Perilaku Organisasi (Teori Dan Konsep) Jilid 1*. [http://eprints.uniska-bjm.ac.id/3262/1/Buku Perilaku Organisasi.Rahmi Widyanti.pdf](http://eprints.uniska-bjm.ac.id/3262/1/Buku%20Perilaku%20Organisasi.Rahmi%20Widyanti.pdf)