

## PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT VICTORY CHINGLUH INDONESIA KABUPATEN TANGERANG

Desty Rachmatika Giyati<sup>1</sup>, Nurhadi<sup>2</sup>, Seno Sudarmono Hadi<sup>3</sup>  
[destyrachmatika01@gmail.com](mailto:destyrachmatika01@gmail.com)<sup>1</sup>, [nurhadi.nhd@bsi.ac.id](mailto:nurhadi.nhd@bsi.ac.id)<sup>2</sup>, [seno.ssh@bsi.ac.id](mailto:seno.ssh@bsi.ac.id)<sup>3</sup>  
Universitas Bina Sarana Informatika

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh simultan variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT Victory Chingluh Indonesia Kabupaten Tangerang. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif menggunakan software SPSS versi 23. Teknik pengumpulan data primer yaitu berupa kuesioner yang disebarakan kepada responden sebanyak 50 karyawan, dengan menggunakan teknik sample jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung lebih besar daripada t-tabel ( $4.914 > 2.011$ ) nilai sig. (0.000) lebih kecil daripada tingkat signifikansi ( $0.000 < 0.05$ ) dan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung lebih besar daripada t-tabel ( $4.787 > 2.011$ ) nilai sig. (0.000) lebih kecil daripada tingkat signifikansi ( $0.000 < 0.05$ ). serta nilai R Square yang diperoleh yaitu sebesar 75,6% yang berarti bahwa pengaruh antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 24,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

### ABSTRACT

*This research aims to explain the simultaneous influence of motivation and job satisfaction variables on employee performance. This research was conducted at PT Victory Chingluh Indonesia, Tangerang Regency. The research method used was quantitative descriptive using SPSS version 23 software. The primary data collection technique was in the form of a questionnaire distributed to 50 employees as respondents, using a saturated sampling technique. The results of this research show that the independent variable, namely motivation, has a positive effect on employee performance with a t-count value greater than the t-table ( $4.914 > 2.011$ ) sig value. (0.000) is smaller than the significance level ( $0.000 < 0.05$ ) and the job satisfaction variable has a positive effect on employee performance with a calculated t-value greater than the t-table ( $4.787 > 2.011$ ) sig value. (0.000) is smaller than the significance level ( $0.000 < 0.05$ ). and the R Square value obtained was 75.6%, which means that the influence of motivation and job satisfaction on employee performance, while the remaining 24.4% was influenced by other factors not included in this research*

**Keywords:** Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance.

### PENDAHULUAN

Perekonomian Indonesia saat ini mencerminkan banyak faktor dan tren yang mempengaruhi pertumbuhan dan pembangunan negara. Indonesia salah satu negara terbesar di Asia Tenggara memiliki potensi ekonomi yang besar karena kekayaan sumber daya alam yang melimpah, populasi yang besar, dan sektor industri yang berkembang. Namun perekonomian Indonesia juga memiliki sejumlah potensi dan peluang bagi perekonomian Indonesia. Pemerintah telah memperkenalkan berbagai kebijakan dan reformasi struktural untuk meningkatkan iklim investasi, mendorong sektor manufaktur, dan mendiversifikasi ekonomi.

Persaingan bisnis pada saat ini semakin berkembang tinggi. Teknologi yang digunakan dalam proses mencapai tujuan beberapa perusahaan semakin canggih. Kondisi tersebut mendorong perusahaan untuk lebih memperhatikan sumber daya yang dimiliki, salah satunya yaitu sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Bagaimana pun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan. Menurut Sutrisno dalam (Rosidah, 2019).

Sumber Daya Manusia (SDM) salah satu unsur penting dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsurnya tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. maka sumber daya manusia diharapkan bersifat aktif dan tanggap pada setiap kegiatan yang ada dalam perusahaan. selain itu, sumber daya manusia juga harus dikelola dengan sebaik baiknya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan berdampak pada produktivitas perusahaan. Seorang manajer perlu mengevaluasi adanya usaha pengembangan keterampilan dan kemampuan manajerial untuk memberikan motivasi kepada bawahanya. Dalam memotivasi karyawan perusahaan menerapkan hal-hal yang menurutnya akan membangunkan motivasi kerja kepada karyawanya berupa balas jasa, kondisi kerja, fasilitas yang memadai, prestasi kerja, dan mendapatkan pegakuan dari atasan.

## METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini perhitungan sample menggunakan metode sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik menghitung jumlah sampel apabila setiap anggota populasi dijadikan sampel. Berdasarkan jumlah responden dan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini, menggunakan pendekatan penelitian deskriptif dengan metode kuantitatif. Merujuk pada penelitian terdahulu. Populasi dan sampel didalam penelitian ini ialah seluruh karyawan divisi quality control di PT Victory Chingluh Indonesia yang berjumlah 50 karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Validitas adalah derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Menurut (Sugiyono, 2017), suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	corrected item total correlation	R table	Keterangan
Motivasi (X1)	Motivasi 1	0,777	0,279	Valid
	Motivasi 2	0,763	0,279	Valid
	Motivasi 3	0,781	0,279	Valid
	Motivasi 4	0,854	0,279	Valid
	Motivasi 5	0,745	0,279	Valid
	Motivasi 6	0,894	0,279	Valid
	Motivasi 7	0,518	0,279	Valid
	Kepuasan Kerja 1	0,822	0,279	Valid

Variabel	Item Pernyataan	corrected item total correlation	R table	Keterangan
Kepuasan Kerja (X2)	Kepuasan Kerja 2	0,697	0,279	Valid
	Kepuasan Kerja 3	0,549	0,279	Valid
	Kepuasan Kerja 4	0,681	0,279	Valid
	Kepuasan Kerja 5	0,815	0,279	Valid
	Kepuasan Kerja 6	0,634	0,279	Valid
	Kepuasan Kerja 7	0,694	0,279	Valid
	Kepuasan Kerja 8	0,426	0,279	Valid
	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan 1	0,575	0,279
Kinerja Karyawan 2		0,556	0,279	Valid
Kinerja Karyawan 3		0,540	0,279	Valid
Kinerja Karyawan 4		0,733	0,279	Valid
Kinerja Karyawan 5		0,800	0,279	Valid
Kinerja Karyawan 6		0,729	0,279	Valid
Kinerja Karyawan 7		0,739	0,279	Valid
Kinerja Karyawan 8		0,827	0,279	Valid
Kinerja Karyawan 9		0,666	0,279	Valid
Kinerja Karyawan 10		0,796	0,279	Valid
Kinerja Karyawan 11		0,409	0,279	Valid
Kinerja Karyawan 12		0,364	0,279	Valid

Sumber: Data Olahan (2024)

Berdasarkan Tabel 1. diatas nilai rhitung secara keseluruhan lebih besar dari rtabel 0,279 yang telah ditentukan, hasil perhitungan uji validitas diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada semua indikator variabel adalah valid, yang ditunjukkan dengan hasil uji validitas untuk Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) sehingga semua item pernyataan dapat digunakan dalam keseluruhan model tes dan tidak ada item pernyataan yang dihilangkan.

### Uji Realiabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner penelitian yang merupakan indikator dari variabel. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cornbach's Alpha > 0,6, sedangkan untuk memudahkan perhitungan dalam uji reliabilitas ini di gunakan alat bantu komputer dengan software SPSS (Statistical Package for Social Science) Menurut Siregar dalam (Rosedian & Arifin, 2022).

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisien Reabilitas	Keterangan
Motivasi (X1)	0,880	> 0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,821	> 0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,869	> 0,6	Reliabel

Sumber: Data Olahan (2024)

Berdasarkan Tabel 2. diatas dapat disimpulkan bahwa setiap variabel Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki nilai cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat reabilitas memadai setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban selanjutnya.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda menurut (Sugiyono, 2017) merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Adapun teknik

dan cara yang dilakukan menggunakan SPSS pada uji regresi linear berganda adalah dengan memasukan tabulasi hasil total skor jawaban instrumen dari masing-masing variabel (independent dan dependen) dari tiap variabel.

Tabel 3. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.178	3.758		1.910	.062
	Motivasi	.713	.145	.481	4.914	.000
	Kepuasan Kerja	.669	.140	.469	4.787	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data Olahan (2024)

Berdasarkan Tabel 3. diatas hasil perhitungan tersebut maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Persamaan  $Y = Y = a + bx_1 + bx_2$

$$Y = 7,178 + 0,713x_1 + 0,669x_2$$

Rumus diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Konstanta sebesar 7,178, jika variabel Motivasi dan Kepuasan Kerja bernilai nol atau tidak berubah, maka variable Kinerja Karyawan akan tetap bernilai sebesar 7,178.
2. Koefisien regresi Motivasi (X1) sebesar 0,713 menunjukkan variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan, ketika setiap variabel motivasi mengalami perubahan satu satuan maka akan mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 0,713.
3. Koefisien regresi Kepuasan Kerja (X2) adalah sebesar 0,669 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, untuk setiap perubahan satu satuan pada variabel kepuasan kerja akan mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 0,669.

### Uji Hipotesis T

Uji T adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t memiliki hasil perhitungan yang lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, maka hipotesis alternatif diterima yang menyatakan suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Menurut Ghazali (Meissy, 2019).

Untuk membuktikan dugaan hipotesis yang ditetapkan maka, langkah-langkah dalam pengujian hipotesis peneliti menggunakan Rumus yang digunakan menurut Sugiyono (2017:250). Prosedur pengujian sebagai berikut:

- a. Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  dengan taraf 5% atau nilai  $Sig \geq 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak artinya Tidak Terdapat Pengaruh Secara Parsial Terhadap variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  dengan taraf 5% atau nilai  $Sig < 0,05$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya Terdapat Pengaruh Secara Parsial Terhadap variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4. Uji T Hasil X1 dan X2 Terhadap Y

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	7.178	3.758		1.910	.062
	Motivasi	.713	.145	.481	4.914	.000
	Kepuasan Kerja	.669	.140	.469	4.787	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan (2024)

Berdasarkan Tabel 4. hasil perhitungan pada tabel diatas variabel motivasi memiliki nilai t-hitung sebesar 4.914. Dalam perbandingannya dengan nilai t-tabel sebesar 2.011 dengan tingkat signifikansi 0.05, ditemukan bahwa nilai t-hitung lebih besar daripada t-tabel ( $4.914 > 2.011$ ) dan nilai sig. (0.000) lebih kecil daripada tingkat signifikansi ( $0.000 < 0.05$ ). Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dihasilkan bahwa nilai t-hitung lebih besar daripada t-tabel ( $4.787 > 2.011$ ) dan nilai sig. (0.000) lebih kecil daripada tingkat signifikansi ( $0.000 < 0.05$ ).

#### Uji Hipotesis F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen menurut Ghozali dalam (Nur Gandhi Mahesti, 2019). Uji F dapat dinilai dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 (5%). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis sebagai berikut:

- Jika nilai signifikan  $\geq 0,05$  maka koefisien regresi tidak signifikan. Ini berarti bahwa secara simultan variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika nilai signifikan  $\leq 0,05$  maka koefisien regresi signifikan. Ini berarti secara simultan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 5. Uji Statistik F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	607.966	2	303.983	72.881	.000 <sup>b</sup>
	Residual	196.034	47	4.171		
	Total	804.000	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja , Motivasi

Sumber: Data Olahan (2024)

Berdasarkan Tabel 5. hasil dari perhitungan Uji F terdapat pada nilai sig dimana nilai sig yang dihasilkan sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai F-hitung  $72.881 > F$ -tabel 3.195. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Uji Koefisien Determinasi ( Parsial)

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk menilai pentingnya atau mengetahui kekuatan hubungan anantara satu variabel independen dengan variabel dependen setelah mengendalikan pengaruh variabel independen lainnya. Maka dapat dilihat hasil perhitungan koefisien determinasi parsial sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients <sup>a</sup>									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	7.178	3.758		1.910	.062			
	Motivasi	.713	.145	.481	4.914	.000	.798	.583	.354
	Kepuasan Kerja	.669	.140	.469	4.787	.000	.794	.573	.345

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan (2024)

Berdasarkan Tabel IV.15 hasil pengujian koefisien determinasi parsial dilihat dari seberapa besar pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variable terikat, dilakukan pengujian dengan menggunakan Beta x Zero Order. Beta adalah koefisien regresi yang telah distandarkan, sedangkan zero order merupakan korelasi parsial dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan diatas menunjukkan pengaruh parsial dari setiap variabel bebas yaitu, Motivasi (X1) = 0,798 x 0,481 = 0,379 atau 38% dan Kepuasan Kerja (X2) = 0,794 x 0,469 = 0,376 atau 37,6% . maka dihasilkan 38% + 37,6% = 75,6% variabel bebas dapat mempengaruhi variabel terikat.

### Uji Koefisien Determinasi (Simultan)

Pada pengujian koefisien determinasi yaitu menghitung besarnya presentase variabel independen yang dapat menjelaskan variabel dependen diketahui dari besarnya nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan pada tabel (R Square). Pengujian ini digunakan untuk mengukur sejauh mana perubahan variabel dependen dijelaskan oleh variabel independennya.

Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 <sup>a</sup>	.756	.746	2.042

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan Data (2024)

Berdasarkan Tabel 8. diperoleh data yang dilakukan dengan melihat nilai R Square, nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,756. Nilai ini menyatakan bahwa sebesar 75,6% variabel motivasi dan kepuasan kerja mampu mempengaruhi variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 24,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

### Pembahasan

- a. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Uji T yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa variabel motivasi (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien regresi variabel ini sebesar 0,713. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Maka Ha1 dalam penelitian ini diterima.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Afipah, 2024) pada penelitian tersebut juga membahas variabel yang sama yaitu pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lion Express Cabang Kedoya Selatan. Studi tersebut juga menunjukkan adanya pengaruh positif dari motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

#### b. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa variabel kepuasan kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien regresi variabel ini sebesar 0,669. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Maka Ha2 dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Yeni Setiani, 2023) yang menyatakan penelitian kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

#### c. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa variabel motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji F yang dilakukan, motivasi dan kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. di mana nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari level signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05. Selain itu, nilai F sebesar 72,881 menunjukkan bahwa kedua variabel bebas memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap variabel terikat. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja memainkan peran penting dalam mempengaruhi variabel terikat, yang dalam konteks penelitian ini adalah kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan bukti empiris yang kuat mengenai pengaruh positif gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap motivasi pegawai.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dari pengujian yang telah dilakukan di atas tentang pengaruh motivasi dan kepuasan kerja pada kinerja karyawan PT Victory Chingluh Indonesia Kabupaten Tangerang, maka dihasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat suatu pengaruh signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan PT Victory Chingluh Indonesia Kabupaten Tangerang.
2. Terdapat suatu pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Victory Chingluh Indonesia Kabupaten Tangerang.
3. Terdapat suatu pengaruh signifikan antara variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Victory Chingluh Indonesia kabupaten Tangerang secara bersamaan.

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa suatu kinerja karyawan dapat meningkat apabila instansi atau organisasi mampu memberikan suatu motivasi dan kepuasan kerja pada setiap karyawan tanpa membedakan jabatannya, dengan begitu karyawan akan merasa disesatkan, lebih bersemangat dan lebih memahami atas suatu tugas atau tanggung jawab yang diberikan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afipah, N., Septiani, Y., Pamulang, U., Motivasi, P., Kepuasan, D., & Karyawan, K. (2024). Issn : 3025-9495. 4(4).
- Meissy, F. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya. *Jurnal AGORA*, 7(1).
- Nur Gandhi Mahesti, Z. (2019). Pengaruh Manajemen Laba Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility. *Diponegoro Journal of Accounting*, Vol. 8(No. 1), 1–12.
- Rosediana, S., & Arifin, J. (2022). Pengaruh Total Quality Management terhadap Kinerja Perusahaan melalui Mediasi Perilaku Produktif Karyawan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(8), 68–78. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6609615>
- Rosidah;. (2019). Bab Ii Landasan Teori. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 8–24.
- Sugiyono. (2017). *METODE KUANTITATIF*. Alfabeta.
- Yeni Setiani, W. D. F. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292. <https://doi.org/10.51544/jmm.v7i1.2529>.