

PENGARUH CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR) DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DI MEDIASI MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA (BRI) KCP. UNIT PADANG JATI BENGKULU

Rini Sepmayanti, Janusi Wiliamin, Sintia Safrianti

Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH, Indonesia

Author Corresponding:
Rini Sepmayanti

Abstract

The research aims to find out how much the impact of CSR and transformational leadership directly on employee performance is, and to know the influence of CS R and transformative leadership on employees performance through job motivation mediation. The research approach used in the research is quantitative and the type of data in this research is explanatory research that is to test the hypothesis put forward. Data sources in the research use primary data, i.e. data that comes from respondents directly. The population in this study is an employee of the BRI bank in the Bengkulu field unit. The sampling technique in this study uses the saturated sampler technique with a total of 68 respondents. The research data was processed using smartPLS version 4 analytical tool with alternative SEM analysis methods. The results of the research concluded that CSR has no influence on employee performance, CSR influences job motivation, transformative leadership influences employees performance, transformational leadership affects employee motivations, motivational work influences employee performances, work motivation does not mediate transformation leadership to employee achievement, motivated work does not Mediate CSR to employees performance.

Keywords: Transformational Leadership, Performance, Motivation

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh CSR dan kepemimpinan trasformasional secara langsung terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui pengaruh CSR dan kepemimpinan trasformasional terhadap kinerja karyawan melalui mediasi motivasi kerja. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian yaitu kuantitatif dan jenis data dalam penelitian ini bersifat *explanatory research* yaitu untuk menguji hipotesis yang diajukan. Sumber data dalam penelitian menggunakan data primer yaitu data yang berasal dari responden secara langsung. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pt.bank BRI kcp.unit padang jati Bengkulu. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik sampel jenuh dengan total responden berjumlah 68 responden. Data penelitian ini diolah menggunakan alat analisis smartPLS versi 4 dengan metode alternatif analisis SEM. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa CSR tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, CSR berpengaruh terhadap motivasi kerja, kepemimpinan transformasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan transformasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja tidak memediasi kepemimpinan transformasi terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja tidak memediasi CSR terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: CSR, Kepemimpinan Transformasional, Kinerja, Motivasi.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi mencapai visi dan misinya sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya kinerja organisasi tergantung pada kinerja individu pada kinerja organisasi. Perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan maksimal, sehingga memberikan kontribusi positif terhadap kesuksesan dan keberlanjutan perusahaan (Ramadhani, 2012). *Corporate social responsibility* adalah suatu bentuk pertanggung jawaban sosial yang harus dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan untuk karyawan perusahaan, pemegang saham perusahaan, konsumen, pihak pemerintah, dan masyarakat yang ada di ruang lingkup perusahaan tersebut.

Menurut Regina (2023) *Corporate social responsibility* adalah sebuah kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh manajemen perusahaan sebagai salah satu bentuk perlakuan yang adil terhadap karyawan, seperti memberikan upah yang layak, kondisi kerja yang aman, program kesejahteraan karyawan, kesempatan pengembangan karir, dan kebijakan kerja yang inklusif sehingga karyawan yang termotivasi secara positif juga cenderung lebih sukses dalam mendapatkan promosi di awal karir mereka karena kesediaan mereka untuk menyelesaikan tugas yang sulit demi kesuksesan (Simatupang, 2021). Motivasi dan kemampuan berinteraksi menentukan kinerja, karena keduanya saling terkait untuk organisasi, manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam konteks pengelolaan aset penting organisasi.

Kewajiban melaksanakan *corporate social responsibility* juga diberlakukan bagi perusahaan yang melakukan penanaman modal di Indonesia, sebagaimana diatur di dalam Undang-Undang No. 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal yang tertuang dalam Pasal 15, Pasal 17, dan Pasal 34. Pasal-pasal tersebut menjelaskan bahwa setiap penanam modal berkewajiban untuk melaksanakan tanggung jawab sosial perusahaan dan wajib untuk mengalokasikan dana secara bertahap untuk pemulihan lokasi yang memenuhi standar kelayakan lingkungan hidup bagi penanam modal yang menggunakan sumber daya alam tidak terbarukan. Bank merupakan salah satu sektor penunjang kemajuan ekonomi daerah, salah satunya PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kcp. Unit Padang Jati Bengkulu Dengan pertumbuhan yang semakin pesat harus terus meningkatkan kualitasnya terutama dalam bidang sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan wawancara kepada ibu sekretaris umum PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kcp. Unit Padang Jati Bengkulu bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan, hal tersebut dapat dilihat dari capaian kinerja karyawan belum mencapai standar yang diharapkan. Hal ini dibuktikan dengan evaluasi kerja dari tahun 2021 sampai 2023 yang dijelaskan pada table berikut:

Tabel Evaluasi Hasil Kinerja Karyawan

Tahun	Angka	Predikat	Keterangan
2021	90	B+	Baik
2022	81	B	Cukup Baik
2023	75	C	Cukup

Sumber: PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kcp. Unit Padang Jati Bengkulu 2023

Berdasarkan table diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan dari tahun 2021 secara berturut sampai dengan pada tahun 2023. PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kcp. Unit Padang Jati Bengkulu dengan mengambil sampel menggunakan

kuesioner untuk melakukan mengukur kinerja karyawan. Alasannya agar mengetahui hal apa saja yang di duga dapat mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan hasil jawaban karyawan ternyata *corporate social responsibility* yaitu tanggung jawab perusahaan yang belum maksimal terhadap karyawan, dengan penerapan lebih di harapkan dapat memaksimalkan lagi, karena ada beberapa karyawan yang merasa kurang mendapatkan program tersebut.

Menurut Anya & Fitriah (2023) mengenai pengaruh *corporate social responsibility* terhadap kinerja karyawan dengan menunjukkan hasil penelitian bahwa *corporate social responsibility* terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif. Maka dari itu temuan inilah yang menjadi *research gap* dalam penelitian ini. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh atau tidak adanya pengaruh *corporate social responsibility* terhadap kinerja karyawan dan juga terdapat faktor lain yaitu kepemimpinan transformasional yang bertujuan membimbing karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja, selain itu motivasi kerja sangat di perlukan untuk menunjang meningkatkannya kinerja karyawan, di duga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, jumlah kehadiran karyawan setiap bulannya berbeda dari tahun sebelumnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan terlihat beberapa masalah yang menarik perhatian penulis salah satunya kinerja karyawan yang masih terjadi kesenjangan diduga dipengaruhi *corporate social responsibility*, Kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja yang dinilai kurang maksimal, menyebabkan tujuan perusahaan belum tercapai oleh karena itu menurut penulis penting untuk dilakukannya penelitian terhadap masalah tersebut pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kcp. Unit Padang Jati Bengkulu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memiliki sifat kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research* yaitu untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh variabel satu dengan variabel lainnya. Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kcp. Unit Padang Jati Bengkulu dan sampel penelitian ini berjumlah 68 responden. Metode penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dengan metode pengumpulan data menggunakan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. Metode analisa yang digunakan pada penelitian ini adalah SEM-PLS (partial least square) dimana pengelolaannya menggunakan software smart PLS 4.1. Smart-PLS merupakan sebuah metode alternatif analisis SEM dengan menggunakan partial least square (PLS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

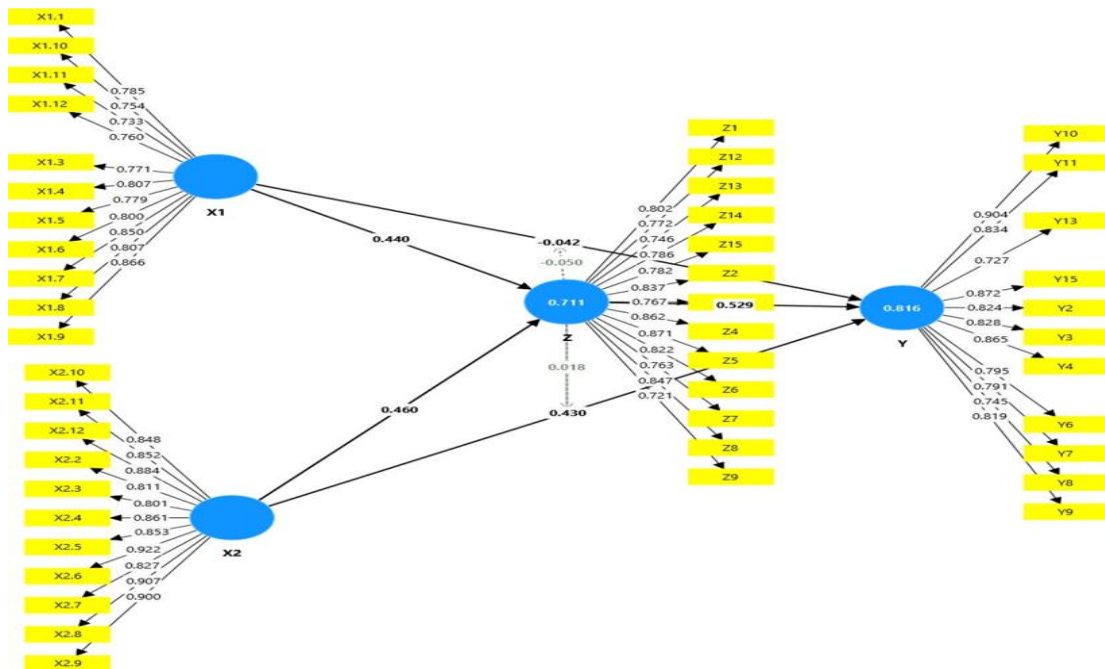
Analisis Statistik Partial Least Square - Structural Equation Modeling (PLS- SEM)

Evaluasi Model Pengukuran (outer model)

Uji Validitas

Validitas dari masing-masing konstruk diuji dengan *average variance extracted* AVE konstruk dengan validitas baik jika bernilai lebih dari 0,7 (G, GOOD, 2015).

Gambar 1 Outer Model



Sumber : Output olah data smartPLS 4.

Analisis outer model digunakan untuk mendefinisikan setiap variable berhubungan dengan variable latennya pada yang dilakukan pada outer model. Berdasarkan hasil pengolahan dengan smartPLS 4, seluruh data loading faktor memiliki nilai lebih dari 0,7 sehingga data tersebut dinyatakan valid.

Discriminant validity

Nilai dari *cross loading* factor digunakan untuk membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading dengan konstruk yang lain. Dengan demikian nilai dari masing-masing indikator harus $\leq 0,90$.

Tabel 2 Fornel Dan Lacker

Variabel	X1	X2	Y	Z
Corporate Social Responsibility (X1)	0.793			
Kepemimpinan Transformasional(X2)	0.784	0.868		
Kinerja Karyawan (Y)	0.744	0.829	0.869	
Motivasi Kerja (Z)	0.744	0.788	0.820	0.800

Sumber : Output diolah smartPLS 4

Berdasarkan hasil pengeolahan menunjukkan bahwa nilai cross loading indikator pada setiap variabelnya ialah yang terbesar dari variabel lainnya, dapat disimpulkan setiap indikator

yang digunakan dalam penelitian ini memiliki discriminant validity yang baik.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reabilitas

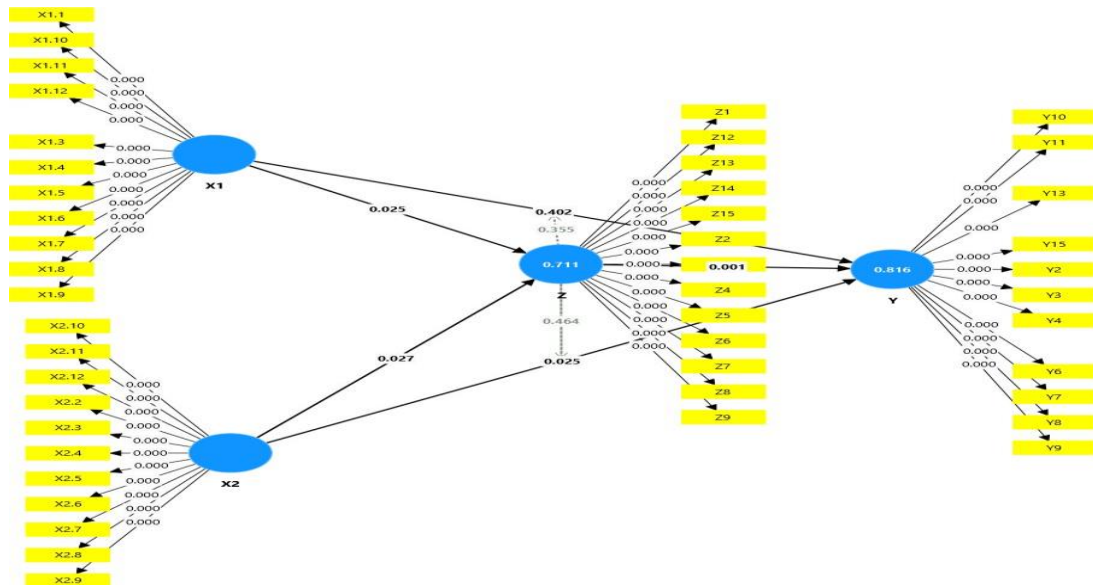
Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_a)</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>	<i>Average variance extracted (AVE)</i>
<i>corporate social responsibility</i> (X1)	0.941	0.944	0.949	0.629
Kepemimpinan transformasional (X2)	0.965	0.966	0.969	0.742
Kinerja karyawan (Y)	0.951	0.954	0.957	0.673
Motivasi kerja (Z)	0.953	0.957	0.958	0.639

Sumber: Output diolah SmartPLS 4.

Berdasarkan nilai output pengujian *cronbach's alpha* pada tabel di atas diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk semua variabel penelitian ini adalah $>0,900$ dikatakan sangat reliabel sehingga semua instrumen kuesioner pada penelitian ini dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil output pengujian *composite reliability* pada tabel di atas diketahui bahwa nilai *composite reliability* di atas batas minimal yang disarankan yaitu 0,70 sedangkan untuk nilai *average variance extracted (AVE)* semua telah menunjukkan hasil di atas 0,50 sehingga semua variabel penelitian sudah menunjukkan sebagai pengukuran yang fit hal ini berarti bahwa semua item pertanyaan yang digunakan dalam mengatur variabel adalah reliabel.

Model Pengukuran (Inner Model)

Gambar 2 Inner Model



Sumber : Output diolah smartPLS 4.

Berdasarkan gambar diatas bahwa indikator CSR, kepemimpinan trasformasional, kinerja dan motivasi yang menjadi indicator yang diambil semua, hal ini dilakukan agar memenuhi nilai convergen validity dalam kategori baik maka, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dalam model ini memiliki path coefficient dengan angka yang positif.

R- Square

Tabel 3 R-square

	R-square	R-square adjusted
Y	0.816	0.801
Z	0.711	0.702

Sumber : Output diolah smart PLS.4.

R-square adjusted dengan nilai 0,801 artinya kemampuan variabel eksogen Dalam menjelaskan Y adalah sebesar 80,1% (kuat/besar) sehingga di katakan bahwa kemampuan variabel *corporate social responsibility* dan kepemimpinan transformasional menjelaskan kinerja karyawan besar/kuat yaitu 80,1%,berpengaruh (substansial) ,sedangkan sisanya merupakan pengaruh variabel independen lain yang tidak di ukur dalam penelitian ini.

Goodness of Fit (GoF)**Tabel 4.****Goodness Of Fit (Gof)**

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.083	0.083
d_ ULS	7.533	7.494
d_ G	23.710	23.798
Chi-square	3575.818	3574.572
NFI	0.425	0.425

Sumber : Output diolah smartPLS 4.

Menurut (Yasrawan, 2022) Goodness of Fit (GoF) dipergunakan dalam mengevaluasi model pengukuran dan model struktural serta menunjukkan secara keseluruhan tingkat kelayakan model. Kriteria nilai GoF adalah : 0,10 (GoF small), 0,25 (GoF medium) 0,36 (GoF large). Hasil estimasi model 0.083 yang berarti bahwa model mempunyai kecocokan (gof small <0,10).

Pengujian Hipotesis**Dirrect Effect**

Pada tahap ini evaluasi model struktural akan dianalisis dengan melihat signifikansi hubungan antar konstruk yang ditunjukkan oleh nilai T- statistik dengan nilai output, . indikator juga dapat di katakan valid jika memiliki nilai P-value $\leq 0,05$. jika nilai P-value $> 0,05$ maka, tidak signifikan atau tidak valid.

Tabel 5 Dirrect Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
<i>Corporate social responsibility -> kinerja karyawan</i>	-0.042	-0.094	0.167	0.249	0.402
<i>Corporate social responsibility -> motivasi kerja</i>	0.440	0.422	0.225	1.953	0.025

Kepemimpinan transformasional-> kinerja karyawan	0.430	0.378	0.218	1.967	0.025
Kepemimpinan transformasional -> motivasi kerja	0.460	0.490	0.240	1.922	0.027
Motivasi kerja -> kinerja karyawan	0.529	0.581	0.164	3.218	0.001

Sumber : Output diolah smartPLS 4

Berdasarkan hasil dengan bootstrapping dari analisis smartPLS yaitu sebagai berikut :

a. Corporate Social Responsibility terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji Corporate Social Responsibility terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai P-Value adalah $0.402 \geq 0,05$ sehingga dapat disimpulkan Corporate Social Responsibility (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Corporate Social Responsibility Terhadap Motivasi Kerja.

Hasil uji Corporate Social Responsibility Terhadap Motivasi Kerja diperoleh hasil P-Value $0.025 \leq 0,05$ sehingga dapat disimpulkan Corporate Social Responsibility (X1) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Z).

c. Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai P-Value adalah $0.025 \leq 0,05$ sehingga dapat disimpulkan Kepemimpinan Transformasional (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

d. Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja.

Hasil uji Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja diperoleh nilai P-Value $0,027 \leq 0,05$ sehingga dapat disimpulkan Kepemimpinan Transformasional (X2) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Z).

e. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai P-Value adalah $0.001 \leq 0,05$ sehingga dapat disimpulkan Motivasi Kerja (Z) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Indirect Effect

Tabel 6 Indirrect Effect

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>
Kepemimpinan Trasformasional -> Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.018	-0.034	0.195	0.091	0.464
<i>Corporate Social Responsibility</i> -> Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	-0.050	-0.076	0.134	0.372	0.355

Sumber : Output diolah smartPLS 4

a. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada Pt.Bank Rakyat Indonesia (Bri) Kcp.Unit Padang Jati Bengkulu tidak memiliki pengaruh secara tidak langsung dengan Motivasi Kerja sebagai variabel moderasi atau variabel perantara di buktikan dengan melihat tabel di atas dengan nilai P-Value adalah $0.464 \geq 0,05$

b. Pengaruh Corporate Social Responsibility terhadap Kinerja Karyawan karyawan pada Pt.Bank Rakyat Indonesia (Bri) Kcp.Unit Padang Jati Bengkulu tidak memiliki pengaruh secara tidak langsung dengan Motivasi Kerja sebagai variabel moderasi atau variabel perantara di buktikan dengan melihat tabel di atas dengan nilai P-Value adalah $0,355 \geq 0,05$

PEMBAHASAN

Pengaruh Corporate Social Responsibility terhadap Kinerja Karyawan.

Pada hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa *corporate social responsibility* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin rendah corporate social responsibility kinerja karyawan semakin kurang. demikian pula sebaliknya apabila *corporate social responsibility* tinggi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sari & hersugondo (2023) pengaruh *corporate social responsibility* dengan kinerja mengungkapkan hubungan yang berpengaruh namun tidak ada signifikansi. Namun tidak sejalan dengan penelitian Anya & fitriah (2023) mengenai pengaruh corporate social responsibility terhadap kinerja karyawan dengan menunjukkan hasil penelitian bahwa *corporate social responsibility* terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif.

Pengaruh *Corporate Social Responsibility* terhadap Motivasi Kerja karyawan.

Pada hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa *corporate Social Responsibility* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja artinya semakin baik *corporate social responsibility* akan meningkatkan motivasi kerja, adanya pengaruh *corporate social responsibility* terhadap motivasi kerja sesuai dengan indikator *corporate social responsibility* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan Alfathur, dkk (2024) tanggung jawab sosial perusahaan memiliki dampak positif pada kinerja karyawan. Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan.

Pada hasil uji hipotesis ketiga variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Dewi, dkk (2018) kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja.

Pada hasil uji hipotesis keempat variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi artinya kerja semakin baik kepemimpinan transformasional akan meningkatkan motivasi kerja dan kualitas pemimpin mempengaruhi anggotanya untuk membangun rasa percaya diri, motivasi, dan komitmen untuk mencapai tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Inggira, dkk (2021) Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Motivasi.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pada hasil uji hipotesis kelima variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja perusahaan dapat memberikan program dan pemberian intensif bagi karyawan yang berprestasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan Rustiana, dkk (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Kemampuan motivasi kerja dan kemampuan kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan sebesar 57%.

Pengaruh secara tidak langsung Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi motivasi kerja .

Pada hasil uji hipotesis keenam tidak terdapat adanya pengaruh secara tidak langsung antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui variabel moderasi motivasi kerja artinya variabel motivasi kerja tidak memiliki kontribusi terhadap kedua variabel yaitu antara variabel kepemimpinan transformasional dan variabel kinerja karyawan, tidak ada kontribusi yang dimaksud adalah dengan adanya pengaruh kepemimpinan transformasional. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Dewiana (2020) Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan peran kesiapan untuk berubah sebagai mediator.

Pengaruh tidak langsung *Corporate Social Responsibility* terhadap Kinerja Karyawan yang dimoderasi motivasi kerja .

Pada hasil analisis ketujuh adalah tidak terdapat adanya pengaruh secara tidak langsung antara variabel *corporate social responsibility* terhadap kinerja karyawan melalui variabel moderasi motivasi kerja Artinya variabel motivasi kerja tidak memiliki kontribusi terhadap kedua variabel yaitu antara variabel *corporate social responsibility* dan variabel kinerja karyawan, tidak ada kontribusi yang dimaksud adalah dengan adanya program-program *corporate social responsibility*. penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Biorxiv (2024) Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa *corporate social responsibility* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan dan reputasi perusahaan sebagai variabel mediasi

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *corporate social responsibility* tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, *corporate social responsibility* berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja, kepemimpinan transformasional berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan transformasional berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja, motivasi kerja tidak memoderasi atau tidak mempengaruhi kedua variabel *corporate social responsibility* terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung, motivasi kerja tidak memoderasi atau tidak mempengaruhi kedua variabel *corporate social responsibility* terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

MANAJEMEN, AKUNTANSI DAN PERBANKAN SYARI'AH
EISSN : 2580-8117

DAFTAR PUSTAKA

- Alfathur Rachman Aldi, Hikmah Raudhatul, Sukma Vira Anggita, Sri Dewi, & Giningroem Pantjolo Woelandari. (2024). Aldi Alfathur Rachman-Pengaruh Corporate S M, OLocal Responsibility (Csr) Dan Motivasi Terhadap. Ppiman : Pusat Publikasi Ilmu Manajemen, 2(1), 146–160.
- Biorxiv N2. (2024). No Title. 1, 4–6.
- Dewi, Y. P., Tobing, D. S. K., & Sri Wahyu Lelly Hana. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai. *Ekonomi*, 14, 50–67. <http://Jurnal.Stie-Mandala.Ac.Id/Index.Php/Relasi/Article/View/249%0ahttp://Jurnal.StieMandala.Ac.Id/Index.Php/Relasi/Article/Download/249/234>
- VFAny, T. F. S., & Fitriah, E. (2023). Pengaruh Penerapan Corporate Social Responsibility Terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Accountancy*, 3(1), 13–18. <https://doi.org/10.29313/Bcsa.V3i1.5583>
- Good, G. (2015). No Title No Title No Title. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 1(April), 52–77.
- Inggira, C. K., Suryanto, S., & Windijarto, W. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan

Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1),195. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.V5i1.13158>

Ramadhani, F. (2012). Analisis Pengaruh Penerapan. *Jurnal Universitas Gunadarma, Fakultas E(Universitas Gunadarma)*, 1–10.

Rustiana, Kirono, C. S., Yuningsih, N., & Astuti, E. D. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Jne Express). *Jurnal Pelita Ilmu*, 15(02), 106–116.

Simatupang, F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. *Judicious*, 2(1), 11–21. <https://doi.org/10.37010/jdc.V2i1.198>.

