



PENGARUH CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN PADA PT. PLN (PERSERO) AREA BAUBAU

Firnanda Yogatama

Universitas Muhammadiyah Kendari, Indonesia

Email: firmandayogatama@gmail.com

Info Article Received : 01 April 2022 Revised : 02 May 2022 Accepted : 28 May 2022 Publication : 30 June 2022	Abstract: <i>This paper intent to know Influence Corporate Social Responsibility To corporate Performance on PT. PLN (Persero) Area Baubau, Data collecting is done by use of quisioner. Acquired data of 20 Person. Analysis is data utilizes simple linear regression. The Result of this research indicated that $Y = 5.833 + 0.686 x$ It points out that if happening changing dimension Carries The Ball firm Social as big as I, therefore will cause changing to Performance as big as 68,6 %. Carries The Ball influential firm Socials to Performances can be seen of significant point t on analysis simple regression which is $\text{sig } t = 0,00 < a = 0,05$. Correlation coefficient point (R) as big as 0,809 used to mean that correlation relationship among variable free corporate Social Accountability (X) to Performances (Y.) is positive.</i>
Keywords: Corporate Social Responsibility, Performance, Company Kata Kunci: Corporate Social Responsibility, Kinerja, Perusahaan	Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Corporate Social Responsibility Terhadap Kinerja Perusahaan pada PT. PLN (Persero) Area Baubau, Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisisioner. Data diperoleh dari 18 Orang. Analisis data menggunakan regresi linear sederhana. Hasil analisis menunjukkan bahwa $Y = 5.833 + 0.686 X$ Hal ini menunjukkan bahwa apabila terjadi perubahan dimensi Tanggung Jawab Sosial Perusahaan sebesar I satuan, maka akan menyebabkan perubahan terhadap Kinerja sebesar 68,6 %. Tanggung Jawab Sosial Perusahaan berpengaruh terhadap Kinerja dapat dilihat dari nilai signifikansi t pada analisis regresi sederhana yaitu $\text{sig } t = 0,00 < a = 0,05$. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,809 dapat diartikan bahwa korelasi hubungan antara variabel bebas Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (X) terhadap Kinerja (Y) adalah positif.
Licensed Under a Creative Commons Attribution 4.0 International License 	

PENDAHULUAN

Tanggung jawab sosial perusahaan atau *Corporate social responsibility* (selanjutnya disingkat CSR) sesungguhnya bukanlah topik baru dalam dunia bisnis, termasuk didalamnya konteks operasi perusahaan multinasional. Di tahun 1970 topik CSR mengemuka melalui tulisan Milton Friedman tentang bentuk tunggal tanggung jawab sosial dari kegiatan bisnis. Namun, sikap dan pendapat pro-kontra selalu merupakan bagian dari sejarah kehidupan perusahaan dan perkembangan konsep CSR itu sendiri.

Dalam konteks debat CSR, tidak dapat dipungkiri kuatnya pandangan bahwa tujuan utama dari kegiatan bisnis adalah memperoleh laba yang optimal demi memaksimalkan nilai bagi para pemegang saham (*shareholder*). Pandangan ini mengakar seperti oleh ekonom Liberal Milton Friedman, yakni bahwa tanggung jawab sosial tunggal bagi dunia bisnis adalah meningkatkan keuntungan. Seiring dengan perkembangan zaman, muncullah tekanan-tekanan yang semakin besar agar perusahaan juga memainkan peran sosial yang lebih nyata guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan *stakeholders* lainnya. Perusahaan-perusahaan dituntut untuk melakukan kewajiban-kewajiban sosialnya lebih banyak kepada *stakeholders*, lebih dari sekedar tanggung jawab ekonomisnya kepada *shareholder*, yakni didalam dan melalui interaksi langsung dengan tenaga kerja dan konsumen.

Perusahaan bagi pemerintah mempunyai arti yang sangat penting, karena perusahaan betapapun kecilnya merupakan bagian dari kekuatan ekonomi yang menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Perusahaan merupakan salah satu sumber dan sarana yang efektif dan menjalankan kebijaksanaan pendapatan nasional. Oleh karena itu pemerintah mempunyai kepentingan dan ikut bertanggung jawab atas keberlangsungan keberhasilan perusahaan.

Perkembangan industrialisasi telah mampu menciptakan perubahan di kalangan masyarakat Indonesia, mulai dari perubahan fisik maupun perubahan nilai. Perubahan-perubahan yang terjadi di kalangan masyarakat tersebut telah menciptakan berbagai kondisi dalam masyarakat, namun demikian perubahan-perubahan yang terjadi tersebut dapat juga menimbulkan *culture lag*, yaitu ketidaksiapan bagi masyarakat untuk menerima ide-ide baru dalam proses perubahan.

Pada era industrialisasi yang berhasil diciptakan oleh perkembangan teknologi tersebut muncul berbagai usaha dalam peningkatan perekonomian dan kesejahteraan masyarakat yang diwujudkan dalam berkembangnya berbagai bentuk perusahaan

perusahaan, baik itu besar maupun kecil yang dijalankan oleh keluarga. Kondisi ini semakin diperkuat dengan berkembangnya filsafat ekonomi terutama organisasi-organisasi perusahaan di negara-negara yang berfaham liberalis kapitalis yang menyatakan bahwa “dengan modal sekecil-kecilnya berusaha diperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya.” Oleh sebab itu, berangkat dari filsafat ekonomi tersebut, menjadikan perusahaan enggan untuk menerapkan tanggung jawab perusahaan bagi tenaga kerja maupun lingkungannya.

Pada dasarnya semua pihak baik pemerintah, pengusaha maupun pekerja/buruh secara langsung atau tidak langsung mempunyai kepentingan atas jalannya setiap perusahaan. Didorong oleh adanya kepentingan yang sama antara pengusaha dan pekerja/buruh atas jalannya perusahaan dan dengan adanya keterlibatan keduanya dalam proses produksi, maka timbullah hubungan antara pengusaha dan pekerja yang dinamakan hubungan industrial (*industrial relations*).

Masalah ketenagakerjaan di Indonesia terdapat kesamaan dengan negara – negara berkembang lainnya dimana terdapat berbagai kendala dan tantangan yang dihadapi dan memerlukan suatu pemikiran, penelitian, penelahaan, dan pemecahan masalahnya. Salah satu masalah yang menonjol adalah adanya kesenjangan antara melimpahnya jumlah angkatan kerja yang akan memasuki dan memerlukan pekerjaan, sementara di lain pihak terbatasnya kemampuan untuk menyerap angkatan kerja tersebut.

Pasar kerja di Indonesia merupakan cerminan suatu perekonomian dualistik yang di tandai oleh lapangan kerja di sektor tradisional atau informal yang sangat besar, yang mencerminkan adanya surplus tenaga kerja. Perpindahan surplus tenaga kerja keluar dari sektor informal ke pekerjaan-pekerjaan sektor modern yang lebih produktif dan memberikan upah yang lebih tinggi merupakan tujuan utama dari siklus pembangunan, pertumbuhan ekonomi dan pengurangan kemiskinan.

Berkembangnya berbagai bentuk perusahaan tersebut memicu munculnya berbagai isu pada masyarakat, khususnya dilingkungan perusahaan atau pekerja, yakni mengenai organisasi-organisasi perusahaan industri yang kurang memperhatikan keadaan social maupun lingkungan. Dalam hal ini perusahaan dirasakan telah mengabaikan hak tenaga kerja, lingkungan sosial, maupun lingkungan fisik sehingga menghasilkan efek negative berupa berkurangnya kepercayaan publik (*common trust*) terhadap perusahaan tersebut. Perkembangan tanggung jawab sosial perusahaan pada negara-negara maju mendorong perusahaan-perusahaan yang berada di negara-negara berkembang seperti di Indonesia untuk melakukan hal yang sama, hal ini dipengaruhi oleh adanya berbagai kondisi yang

tidak seimbang antara keadaan perusahaan dengan keadaan para pekerja dan lingkungan masyarakat.

Di samping itu CSR juga akan memberikan keuntungan yang positif bagi masyarakat. Berdasarkan pemikiran ini berarti suatu perusahaan harus menjalankan kegiatan bisnisnya sedemikian rupa sehingga tidak merugikan pihak-pihak tertentu (masyarakat). Secara positif berarti suatu perusahaan harus menjalankan bisnisnya sedemikian rupa sehingga pada akhirnya ikut menciptakan masyarakat yang baik dan sejahtera. Bahkan secara positif perusahaan diharapkan untuk ikut melaksanakan kegiatan tertentu yang tidak semata-mata didasarkan pada keuntungan saja, melainkan demi kemajuan dan kesejahteraan masyarakat.

Konsep CSR sesungguhnya mengacu pada kenyataan, bahwa perusahaan dibentuk oleh manusia dan terdiri dari manusia. Ini menunjukkan bahwa sebagaimana halnya manusia, perusahaan juga tidak dapat hidup sendiri, beroperasi dan memperoleh keuntungan bisnis tanpa adanya pihak lain. Kondisi ini menuntut agar perusahaan pun perlu dijalankan dengan tetap bersikap tanggap, peduli, dan bertanggung jawab atas hak dan kepentingan banyak pihak. Bahkan lebih dari pada itu, perusahaan sebagai bagian masyarakat perlu ikut memikirkan dan menyumbangkan sesuatu yang berguna bagi kepentingan hidup bersama dengan masyarakat. Pelaku bisnis membutuhkan dukungan lingkungannya. Oleh karena itu, sikap responsif terhadap kebutuhan lingkungan menjadi keharusan. Selain tuntutan lingkungan yang tertera pada regulasi, tidak bisa diabaikan pada tuntutan lingkungan yang tidak secara langsung disebutkan dalam peraturan publik

Tanggung jawab sosial perusahaan atau *corporate sosial responsibility* (CSR) adalah mekanisme bagi suatu organisasi untuk secara sukarela mengintegrasikan perhatian terhadap lingkungan dan sosial ke dalam operasinya dan interaksinya dengan *stakeholder*, yang melebihi tanggung jawab organisasi di bidang hukum (Darwin, 2004 dalam Anggraini, (2006:54).

Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) mendefinisikan CSR sebagai: “*Business’s contribution to sustainable development and that corporate behavior must be but only ensure returns to shareholders, wages to employees, and products and services to consumers, but they must respond to societal and environmental concerns and value.*”

Definisi di atas menjelaskan CSR sebagai kontribusi perusahaan terhadap pembangunan berkelanjutan serta perilaku perusahaan (korporat) yang tidak semata-mata menjamin adanya *return* bagi para pemegang saham, upah bagi para karyawan,

produk serta jasa bagi para pelanggan, melainkan perusahaan juga harus memberikan perhatian terhadap berbagai hal yang dianggap penting serta nilai-nilai masyarakat.

Dalam Draft ISO 26000, (2007:76), *Guidance on Sosial Responsibility*, CSR didefinisikan sebagai tanggung jawab dari suatu organisasi untuk dampak-dampak dari keputusan-keputusan dan aktivitas di masyarakat dan lingkungan melalui transparansi dan perilaku etis yang konsisten dengan perkembangan berkelanjutan dan kesejahteraan dari masyarakat; pertimbangan harapan *stakeholder*; sesuai dengan ketentuan hukum yang bisa diterapkan dan norma-norma internasional yang konsisten dari perilaku; dan terintegrasi sepanjang organisasi.

Secara konseptual pendekatan dimana perusahaan mengintegrasikan kepedulian sosial dalam operasi bisnis dan interaksi mereka dengan para pemangku kepentingan (*stakeholders*) berdasarkan prinsip kesukarelaan dan kemitraan. (Nuryana, 2005:32). Meskipun sesungguhnya memiliki pendekatan yang relative berbeda, beberapa nama lain yang memiliki kemiripan atau bahkan identik antara lain, Investasi Sosial Perusahaan (*corporate social Investment/investing*), pemberian perusahaan (*Corporate Giving*), kedermawanan Perusahaan (*Corporate Philantropy*).

Secara teoretis, berbicara mengenai tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh perusahaan, maka setidaknya akan menyinggung 2 makna, yakni tanggung jawab dalam makna *responsibility* atau tanggung jawab moral atau etis, dan tanggung jawab dalam makna *liability* atau tanggung jawab yuridis atau hukum.

Burhanuddin Salam, (2002:61) dalam bukunya “Etika Sosial”, memberikan pengertian bahwa *responsibility is having the character of a free moral agent; capable of determining one's acts; capable deterred by consideration of sanction or consequences*. (Tanggung jawab itu memiliki karakter agen yang bebas moral; mampu menentukan tindakan seseorang; mampu ditentukan oleh sanksi/hukuman atau konsekuensi).

Hani Handoko (2002:98) mengistilahkan kinerja (*performance*) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Berikut ini adalah beberapa pengertian kinerja oleh beberapa pakar yang dikutip oleh Bambang Guritno dan Waridin (2005:34) yaitu:

1. Menurut Winardi (2005:90) kinerja merupakan proses melalui evaluasi atau menilai prestasi kerja.
2. Menurut Gomes (2003:97) kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu.

3. Dessler (2007:76) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih tinggi lagi. Menurut Dessler, penilaian kerja terdiri dari tiga langkah, pertama mendefinisikan pekerjaan berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat dengan tugas-tugasnya dan standar jabatan. Kedua, menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual atasan dengan standar-standar yang telah ditetapkan, dan ini mencakup beberapa jenis tingkat penilaian. Ketiga, sesi umpan balik berarti kinerja dan kemajuan atasan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.
4. Marihot Tua Efendi (2002:30) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi.

Di Indonesia sendiri tanggung jawab sosial perusahaan dilaksanakan berdasarkan falsafah hidup masyarakat Indonesia yaitu gotong royong. Dengan sistem ini perusahaan tidak melaksanakannya dengan sendiri, namun atas dukungan dari segala pihak, mengingat falsafah hidup bangsa Indonesia tersebut, maka pelaksanaan tanggung jawab sosial perusahaan merupakan suatu program yang sangat mungkin dilakukan. Pada tingkat perusahaan, baik berskala besar maupun kecil, tenaga kerja selain merupakan salah satu modal dalam proses produksi, juga merupakan sumber daya yang layak dikembangkan untuk meningkatkan produktifitas kerja. Oleh sebab itu output yang dihasilkan perusahaan tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi seperti tingkat pendidikan, keterampilan, sikap, terhadap kerja, besarnya upah dan kesejahteraan yang diterima tenaga kerja, sistem manajemen serta sistem jaminan sosial yang khusus untuk tenaga kerja. Realisasi dari hal tersebut adalah berada pada kinerja manajemen perusahaan dalam memenuhi tugasnya melalui penerapan tanggung jawab sosial perusahaan.

Tidak dapat dipungkiri bahwa kemajuan suatu perusahaan tidak terlepas dari semangat atau kinerja para pekerja di dalam perusahaan tersebut. Sehingga pemberian upah berupa gaji pokok yang diberikan perusahaan kepada karyawanpun belum cukup dalam meningkatkan kinerja para pekerja, upaya peningkatan kinerja perusahaan pun terus dilakukan oleh perusahaan PT. PLN (Persero) Area Baubau merupakan salah satu perusahaan swasta di kota Baubau yang bergerak dalam bidang usaha perdagangan, yang banyak merekrut karyawan sehingga penulis tertarik untuk melihat bagaimana tanggung jawab sosial perusahaan tersebut terhadap Kinerja karyawan. Dengan begitu pentingnya

masalah *Corporate Social Responsibility* dan kinerja tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Corporate Social Responsibility* Terhadap Kinerja pada PT. PLN (Persero) Area Baubau”. Berdasarkan pada latar belakang, maka penelitian ini merumuskan pokok permasalahan yaitu Bagaimana Pengaruh *Corporate Social Responsibility* Terhadap Kinerja pada PT. PLN (Persero) Area Baubau.? Tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh *Corporate Social Responsibility* Terhadap Kinerja pada PT. PLN (Persero) Area Baubau.

METODE

Adapun yang menjadi objek dari penelitian adalah PT. PLN (Persero) Area Baubau.

Menurut Sugiyono, (2007 : 32), Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data Kualitatif yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk pertanyaan atau kalimat-kalimat seperti jawaban kuisioner.
- b. Data Kuantitatif yaitu data berupa angka-angka yang dinyatakan dalam berbagai satuan seperti jumlah karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Baubau.

Menurut Sugiyono, (2007 : 33), Sumber data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari karyawan dan pimpinan pada PT. PLN (Persero) Area Baubau.
- b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh melalui internet, buku yang berkaitan dengan penelitian.

Menurut Arikonto (2006: 130) mengungkapkan bahwa populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah 30 responden yang terdiri dari pimpinan dan karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Baubau.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2006 : 131). Karena anggota populasi bersifat *constant* maka sampelnya yaitu seluruh anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara menyeluruh tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2007 : 82). Sampel dalam penelitian ini adalah 30 responden yang terdiri dari pemimpin dan karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Baubau

Didalam melengkapi hasil penelitian ini, maka penulis melakukan pengumpulan data dengan cara berikut :

1. *Survey* Pendahuluan, yaitu kegiatan langkah awal untuk mencari judul skripsi dan masalah yang bisa diangkat menjadi bahan penelitian dengan membaca Jurnal.
2. Studi Kepustakaan, yaitu metode untuk mendapatkan informasi dari teori-teori dengan cara mempelajari serta mencatat dari buku-buku literature, serta bahan-bahan informasi lainnya yang berhubungan dengan materi yang dibahas oleh penulis.
3. *Survey* Lapangan, yaitu suatu metode pengumpulan data dimana peneliti mengadakan pengamatan secara langsung ke tempat objek yang diteliti.
4. Kuesioner yaitu seperangkat pertanyaan yang disusun oleh peneliti untuk diisi oleh responden yang berbentuk pertanyaan tertulis.

Dalam penelitian ini digunakan *skala likert* lima point. *Skala likert* ini di gunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2007 : 86). Penentuan skala likert dapat di lihat sebagai berikut :

Skor 5	=	Sangat Setuju.
Skor 4	=	Setuju.
Skor 3	=	Cukup Setuju.
Skor 2	=	Tidak Setuju.
Skor 1	=	Sangat Tidak Setuju.

Karena penelitian ini menggunakan kuisisioner, maka perlu dilakukan *uji validitas* dan *uji reliabilitas*. *Uji validitas* menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang *valid* atau sah mempunyai *validitas* tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang *valid* berarti memiliki *validitas* rendah.

Sebuah instrument dikatakan *valid* apabila dapat menggunakan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya *validitas* instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang *validitas* yang dimaksud. Apabila suatu data telah dinyatakan *valid*. Maka langkah selanjutnya adalah mengukur *reliabilitas* data tersebut.

1. Uji Validitas

Uji Validitas di lakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar –benar mengukur apa yang perlu diukur. Uji Validitas di maksudkan sebagai ukuran seberapa cermat suatu uji melakukan fungsi ukurannya. Suatu alat ukur yang validitasnya tinggi akan mempunyai variabel kekeliruan yang kecil, sehingga data

yang terkumpul merupakan data yang bisa di percaya. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing item pertanyaan dengan jumlah skor untuk masing – masing variabel. Uji validitas di lakukan dengan menggunakan koefisien korelasi (*produk moment*) kriteria pengujian yang di gunakan pada suatu instrument yang di katakan valid jika $r \geq 0,30$ dengan derajat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan menggunakan Persamaan Sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY - (\sum X)(\sum Y))}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Dimana: r_{xy} = Korelasi Produk Moment
 $\sum^x$ = Variabel Independen
 $\sum^y$ = Variabel Dependen
 N = Jumlah Responden

(Arikunto, 2006 : 178)

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah alat mengumpulkan data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketaatan, keakuratan, kestabilan dan konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dari kelompok individu walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji keandalan dilakukan pertanyaan – pertanyaan yang sudah valid untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila di lakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama.

SPSS versi 19 *for windows* memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan uji statistic koefisien *crombach alpha* kriteria pengujian yang di gunakan pada suatu instrument yang di katakan reliabel jika $r \geq 0,60$ dengan derajat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan menggunakan Persamaan Sebagai berikut :dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xx} = \left[\frac{k}{(k - 1)} \right], \left[1 - \left(\frac{\sum x_{ii}}{\sum x_{ii} + \sum x_{ij}} \right) \right] \text{ i } \neq \text{ j }$$

Dimana: r_{xx} = Cronbach
 k = Butir Pertanyaan Dalam Kuisisioner
 $\sum x_{ii}$ = Pembilang (Numerator)
 $\sum x_{ii} + \sum x_{ij}$ = Penyebut (Denominator)

(Suharsimi Arikunto, 2006: 180)

Adapun tehnik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Editing, yaitu memeriksa kelengkapan jawaban responden, meneliti kekonsentrasian jawaban, dan menyeleksi keutuhan kuesioner sehingga data siap diproses.
- 2) *Coding*, yaitu mengkode atau memisahkan data berdasarkan klasifikasi variabel.
- 3) Tabulasi, yaitu mengidentifikasi, mencacah terhadap setiap item pertanyaan dalam bentuk distribusi frekuensi.

Untuk menjawab permasalahan yang di kemukakan dalam penelitian ini di gunakan analisis *regresi* Sederhana. Untuk mengetahui pengaruh tanggung jawab sosial terhadap Kinerja. Menurut Sugiyono (2007:250), analisis *regresi linear* Sederhana digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) *variabel dependen* bila satu atau *variabel independen* sebagai *factor predictor* dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Model analisis *regresi linear* sederhana yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta X$$

Dimana : Y = Kinerja
 α = Konstanta (Nilai *intercept*)
 β = Koefisien Regresi
 X = Tanggung Jawab Sosial
 ε = Estimasi tingkat kesalahan / *Error*

Dalam klasifikasi variabel di tentukan mana yang sebagai variabel bebas (*independent*) adalah Tanggung Jawab Sosial (X), dan mana yang sebagai variabel terikat (*dependent*) adalah Kinerja (Y) sedangkan variabel lain di luar kedua variabel tersebut dilambangkan dengan (ε) yang merupakan variabel - variabel yang tidak di ukur.

Untuk mengukur pengaruh variabel X terhadap variabel Y digunakan kaidah pengambilan keputusan yang di kemukakan oleh Sarwono (2006 : 67) sebagai berikut :

- a. Jika nilai $r > 0$ artinya telah terjadi hubungan linear yang positif yang berindikasikan bahwa makin besar nilai Tanggung Jawab Sosial (X), maka semakin besar pula Kinerja (Y), atau sebaliknya
- b. Jika niali $r < 0$ berarti tidak ada hubungan sama sekali antara variabel X dan variabel
- c. Jika nilai $r = 1$ atau $r = -1$ artinya telah terjadi hubungan *linier* sempurna yaitu berupa garis lurus, sedangkan untuk nilai r yang makin mengarah ke angka 0 maka garis makin tidak lurus.

Besarnya nilai yang di gunakan dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan kaidah pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. Nilai $r = 0,00 - 0,199$ pengaruh yang terjadi tidak kuat

2. Nilai $r = 0,20 - 0,399$ pengaruh yang terjadi kurang kuat
3. Nilai $r = 0,40 - 0,599$ pengaruh yang terjadi sedang
4. Nilai $r = 0,60 - 0,799$ pengaruh yang terjadi kuat
5. Nilai $r = 0,80 - 1,00$ pengaruh yang terjadi sangat kuat

Untuk menentukan kecenderungan rata-rata skor jawaban responden, di gunakan kriteria interprestasi rata-rata skor kuisisioner dengan skala liker seperti yang dikemukakan oleh Riduwan (2007 : 89) Sebagai Berikut :

- a. Nilai rata-rata skor $1,00 - 1,99$ = Buruk Sekali
- b. Nilai rata-rata skor $2,00 - 2,99$ = Buruk
- c. Nilai rata-rata skor $3,00 - 3,99$ = Cukup Baik
- d. Nilai rata-rata skor $4,00 - 4,99$ = Baik
- e. Nilai rata-rata skor sama dengan 5,00 = Baik Sekali

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode statistik *product moment pearson* dengan kriteria jika r yang diperoleh $>0,30$ pada, taraf kepercayaan 95%, maka instrumen (kuesioner) dinyatakan Valid. Hasil uji validitas instrumen menunjukan bahwa semua item indikator yang mengukur masing-masing variabel indikator menghasilkan angka koefisien validitas yang lebih dari 0,3 ($r > 0,3$). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Uji reliabilitas instrumen pada taraf kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) diperoleh hasil bahwa semua item indikator yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel indikatornya memiliki angka koefisien lebih besar dari 0,60. Karena itu, instrumen yang digunakan dalam mengumpulkan data dapat dinyatakan reliable pada taraf kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$

Responden dalam penelitian tentang pengaruh tanggung jawab sosial perusahaan terhadap kinerja perusahaan pada PT. Berkah Morindino adalah sebanyak 18 orang. Responden tersebut memiliki karakteristik yang dapat dijelaskan sebagai berikut : Umur biasanya akan mempengaruhi keadaan fisik bekerja dari cara berfikir seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Pada umumnya pegawai yang berumur muda dan sehat fisik serta mentalnya lebih produktif kerjanya dari pada yang umurnya lebih tua. Manusia yang umurnya muda biasanya lebih cepat menerima hal-hal baru yang dianjurkan dan mempunyai ide-ide yang cemerlang yang dapat membuat usahanya lebih maju. Berikut

ini akan diuraikan klasifikasi umur responden pada PT. Berkah Morindino yaitu karyawan pada PT. Berkah Morindino sebagian besar umur responden berkisar antara 46 tahun keatas tahun yaitu sebesar 27,77 %. Umur 31 – 35 tahun sebesar 16,66 %. Umur 21 – 25, 36 – 40, dan 41 – 45 tahun sebesar 11,11 %, 26 – 30 tahun sebesar 16,66 % dan 15 – 20 sebesar 5,55 %.

Pendidikan pada umumnya memberikan sumbangan berfikir bagi responden. Pendidikan yang relatif tinggi menyebabkan Pegawai lebih dinamis. Pendidikan dapat diperoleh dari tiga sumber yaitu pendidikan formal, non formal dan informal. Pada tabel 4.4. dapat dilihat jelas tingkat pendidikan formal responden pada PT. Berkah Morindino tingkat pendidikan responden pada umumnya Sarjana Muda dimana jumlahnya adalah sebesar 50 %. Sedangkan untuk SD sebanyak 11,11 %, SMP dan SMA/STM sebanyak 16,66 % dan Sarjana sebanyak 5,55 %.

Jenis kelamin pada umumnya akan memberikan pembeda berapa jumlah pegawai laki laki dan pegawai perempuan. Pada tabel 4.5. dapat dilihat jelas tingkat jenis kelamin responden pada PT. Berkah Morindino diketahui bahwa pada umumnya responder laki – laki pada PT. Berkah Morindino yaitu sebesar 38.9 % dan perempuan sebesar 61.11 %.

Pembahasan

Dari hasil kuisioner, diperoleh total skor untuk Tanggung Jawab Sosial, tampak pada. tabel 4.6 berikut ini

Tabel 4.6 : Variabel Independen (Tanggung Jawab Sosial (X))

Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor (X.F)
15	2	11.11 %	30
16	2	11.11 %	32
17	2	11.11 %	34
18	2	11.11 %	36
19	5	21.8 %	95
20	1	5.55 %	20
21	3	16.66 %	63
22	1	5.55 %	22
$\sum f.X =$ Jumlah	18	100 %	332
$\sum fI.X =$ Jumlah Skor	5 x 18		90

Rata-rata Skor			3.68
-----------------------	--	--	-------------

Sumber : Data Primer (Diolah), 2013

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, diketahui bahwa total skor Tanggung Jawab Sosial di bahwa total skor untuk dimensi ini adalah sebesar 332 yang terdiri dari 5 item pertanyaan dari 18 responden yang berarti bahwa jika dirata-ratakan setiap responden dengan skor 3,68. Hal ini menunjukkan bahwa Tanggung Jawab Sosial yang ada pada adalah cukup baik.

Dari hasil kuisioner, diperoleh total skor untuk Kinerja, tampak pada. tabel 4.7 berikut ini

Tabel 4.7 : Variabel Dependen (Kinerja (Y))

Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor (X.F)
13	1	5.55 %	13
14	1	5.55 %	42
15	1	5.55 %	
17	1	5.55 %	34
18	5	27.77 %	90
19	4	22.22 %	19
20	1	5.55 %	20
21	2	11.11 %	42
22	2	11.11 %	66
$\sum f.X = \text{Jumlah}$	18	100 %	331
$\sum f.I.X = \text{Jumlah Skor}$	5 x 18		90
Rata-rata Skor			3.67

Sumber : Data Primer (Diolah), 2013

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, diketahui bahwa total skor Kinerja di bahwa total skor untuk dimensi ini adalah sebesar 331 yang terdiri dari 5 item pertanyaan dari 18 responden yang berarti bahwa jika dirata-ratakan setiap responden dengan skor 3,67. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja yang ada pada adalah cukup baik.

Penelitian tentang Tanggung Jawab Sosial Perusahaan terhadap Kinerja diperoleh hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana yang diuji dengan program SPSS 19 disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.8 Hasil Analisis Regresi Linear sederhana

Variabel Bebas	Koefisien Regresi (B)	Standar Error	T Hitung (Stat)	Signifikan t	R Korelasi
Y	0.686	2.314	2.521	0,000	0,809
Konstanta = 5.833					
Adjusted R Square = 0,632					
R Square = 0,654					

Sumber : Lampiran

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan SPSS 19 diperoleh, persamaan regresi linear sederhana, pengaruh Tanggung Jawab Sosial Perusahaan terhadap Kinerja adalah:

$$Y = 5.833 + 0.686 X$$

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,809 dapat diartikan bahwa korelasi hubungan antara variabel bebas Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (X) terhadap Kinerja (Y) adalah positif
2. Nilai koefisien determinasi (R^2) = 0,654 dapat diartikan bahwa 65,4 % variasi dari peningkatan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan dipengaruhi oleh Kinerja (X) dan sisanya 34,6 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar model, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh Tanggung Jawab Sosial Perusahaan terhadap Kinerja pengaruhnya kuat.
3. Estimasi tingkat error variabel bebas Kinerja = 2,314 menunjukkan angka relatif kecil yang berarti model regresi semakin akurat untuk memprediksi Tanggung Jawab Sosial Perusahaan.

Hasil analisis inferensial menunjukkan bahwa Tanggung Jawab Sosial Perusahaan berpengaruh terhadap Kinerja dapat dilihat dari nilai signifikansi t pada analisis regresi sederhana yaitu $\text{sig } t = 0,00 < \alpha = 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa pelaksanaan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan yang dilakukan oleh PT. Berkah Morindino akan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PT. Berkah Merindino. Oleh karena itu, upaya peningkatan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan sangat diperlukan dalam rangka peningkatan Kinerja pada PT. Berkah

Morindino.

Besarnya pengaruh Tanggung Jawab Sosial Perusahaan terhadap Kinerja dapat dilihat pada koefisien regresinya sebesar 0,686. Hal ini menunjukkan bahwa apabila terjadi perubahan dimensi Tanggung Jawab Sosial Perusahaan sebesar 1 satuan, maka akan menyebabkan perubahan terhadap Kinerja sebesar 68,6 %.

Berdasarkan uraian diatas, akan berlaku jika diasumsikan bahwa variabel bebas lainnya dalam penelitian ini dianggap tetap. Kenyataan ini dapat berindikasi bahwa Tanggung Jawab Sosial Perusahaan akan menyebabkan kecenderungan upaya peningkatan Kinerja Perusahaan dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa Tanggung Jawab Sosial Perusahaan sangat berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan pada PT. Berkah Morindino. Hal ini dapat dilihat dari persamaan regresi $Y = 5.833 + 0.686 X$ Hal ini menunjukkan bahwa apabila terjadi perubahan dimensi Tanggung Jawab Sosial Perusahaan sebesar 1 satuan, maka akan menyebabkan perubahan terhadap Kinerja sebesar 68,6 %. Tanggung Jawab Sosial Perusahaan berpengaruh terhadap Kinerja dapat dilihat dari nilai signifikansi t pada analisis regresi sederhana yaitu $\text{sig } t = 0,00 < \alpha = 0,05$. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,809 dapat diartikan bahwa korelasi hubungan antara variabel bebas Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (X) terhadap Kinerja (Y) adalah positif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, M. D. P. ., Putra, B. Q. L. ., & Soeroto, W. M. . (2024). ANALISA PENGARUH RASIO KEUANGAN TERHADAP DIVIDEND PAYOUT RATIO (DPR) PADA PERUSAHAAN SUB SEKTOR BATUBARA. *AT TARIIZ : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 3(2), 53–64.
<https://doi.org/10.62668/attariiz.v3i2.992>
- Arifin, A. ., Amang, B. ., & Ramlawati, R. (2022). PERBANDINGAN PENETAPAN TARIF PEMBAYARAN AIR MINUM PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA BAUBAU. *ECOTECHNOPRENEUR : Journal Economics, Technology And Entrepreneur*, 1(04), 343–355.
<https://doi.org/10.62668/ecotechnopreneur.v1i04.459>

- Arikunto, Suharsimi, (2006), *STATISTIK ANALISIS*, Penerbit Salemba Empat, Yogyakarta
- Anggraini, Reni Retno. (2006). *PENGUNGKAPAN SOSIAL DAN FAKTORFAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENGUNGKAPAN INFORMASI SOSIAL DALAM LAPORAN KEUANGAN TAHUNAN (STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAANPERUSAHAAN YANG TERDAFTAR DI BEJ)*. Simposium Nasional Akuntansi 9. Padang. 2326 Agustus
- Budiarti, A. ., & Friedel Syahl, A. (2023). *PENGARUH INFLASI DAN KURS TERHADAP HARGA SAHAM DENGAN PROFITABILITAS SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PERUSAHAAN PERKEBUNAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA*. *AT TARIIZ : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(04), 193–207. <https://doi.org/10.62668/attariiz.v2i04.812>
- Belkoui, Ahmed Riahi. (2000). *TEORI AKUNTANSI*. Buku Satu, Edisi Pertama. Salemba Empat Jakarta
- Chariri, Anis dan Imam Ghozali. (2003). *TEORI AKUNTANSI*. Edisi Revisi. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Dessler, Gary. (1997). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA EDISI BAHASA INDONESIA JILID 2*. Jakarta: Prenhallindo.
- Dessler, Gary. (2000). *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT 8TH EDITION*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Draft ISO 26000. (2007). *GUIDANCE ON SOSIAL RESPONSIBILITY*. Jakarta : Gramedia
- Fredy. (2022). *PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN TERHADAP KINERJA PADA SEKRETARIAT DPRD BUTON*. *JITAA : Journal Of International Taxation, Accounting And Auditing*, 1(01 Juni), 56–73. Diambil dari <https://azramedia-indonesia.azramediaindonesia.com/index.php/JITAA/article/view/132>
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jogjakarta: Andi Offset.
- Guritno, Bambang dan Waridin. (2005). “PENGARUH PERSEPSI KARYAWAN MENGENAI PERILAKU KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA.” *JRBI*, Vol.1 No. 1, pp.63-74
- Hanafi, Mamduh M dan Abdul Halim. (2003). *ANALISIS LAPORAN KEUANGAN*. Edisi Revisi. Penerbit UPP AMP YKPN. Yogyakarta

- Harahap, Sofyan Safri. (2005). TEORI AKUNTANSI. Cetakan Ketiga. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Hani Handoko. (1993). MANAJEMEN PERSONALIA DAN SUMBERDAYA MANUSIA EDISI 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hani Handoko. (2002). MANAJEMEN PERSONALIA DAN SUMBERDAYA MANUSIA. Yogyakarta: BPFE
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2002). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Jakarta: Grasindo
- Hendriksen, Eldon S. (2001). TEORI AKUNTANSI. Penerbit Ak Group. Yogyakarta.
- Ilman Huda, M. A. ., Zairifli, A. I. A. ., Ratih, D. ., Sa'diyah, H. ., & Latifah, E. . (2023). AKUNTANSI SYARIAH SEBAGAI SUMBER INFORMASI BAGI PERUSAHAAN BERBASIS SYARIAH. *ECOTECHNOPRENEUR : Journal Economics, Technology And Entrepreneur*, 2(02), 51–59. <https://doi.org/10.62668/ecotechnopreneur.v2i02.526>
- Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI). 2004. STANDAR AKUNTANSI KEUANGAN. Buku Satu. Salemba Empat. Jakarta.
- Kamara, O. ., Abbas, B. ., & Putera, A. . (2024). PENGARUH HUBUNGAN ATASAN BAWAHAN, DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN WENGGEDUKU KABUPATEN KONAWE. *JJAR : Journal Of International Accounting Research*, 3(1), 20–40. <https://doi.org/10.62668/jiar.v3i1.1016>
- Mariana, A. . (2022). PENGARUH MODAL KERJA, LIKUIDITAS, DAN UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP PROFITABILITAS PADA PERUSAHAAN SEKTOR INDUSTRI BARANG KONSUMSI YANG TEDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA (BEI) PERIODE 2016-2020. *AT TARIIZ : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1(03), 156–167. <https://doi.org/10.62668/attariiz.v1i03.324>
- Napitupulu, T., & Endang Wulandari. (2022). PENGARUH UKURAN PERUSAHAAN, PROFITABILITAS, SOLVABILITAS, DAN KUALITAS AUDIT TERHADAP AUDIT DELAY PADA PERUSAHAAN MAKANAN DAN MINUMAN YANG TERDAFTAR PADA BEI TAHUN 2016-2018. *JIM : Journal Of International Management*, 1(02), 116–127. <https://doi.org/10.62668/jim.v1i02.552>

- Ningsih, Ani. (2004). PENGARUH BIAYA SOSIAL TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN YANG LISTING DI BEJ. Skripsi tidak dipublikasikan. FEUMM. Malang.
- Puspita Sari, I., Safaruddin, S., & Prasetyo, H. . (2023). STRATEGI KEUANGAN PERUSAHAAN YANG BERDAMPAK TERHADAP MASYARAKAT SEKITAR PADA PT SEMEN BATURAJA (PERSERO) TBK OGAN KOMERING ULU (SUMATERA SELATAN). *AT TARIIZ : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(03), 150–162. <https://doi.org/10.62668/attariiz.v2i03.588>
- Rudi Abdullah. (2022). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL AUDITOR TERHADAP KINERJA AUDITOR PADA KANTOR INSPEKTORAT KABUPATEN KONAWE KEPULAUAN. *JITAA : Journal Of International Taxation, Accounting And Auditing*, 1(01 Juni), 1–20. Diambil dari <https://azramedia-indonesia.azramediaindonesia.com/index.php/JITAA/article/view/129>
- Rudi Abdullah. (2022). ANALISIS KINERJA PENDAPATAN ASLI DAERAH YANG DIKAITKAN DENGAN BELANJA DAERAH PADA PEMERINTAHAN KOTA BAUBAU TAHUN ANGGARAN 2017-2021. *JISEF : Journal Of International Sharia Economics And Financial*, 1(01), 37–44. <https://doi.org/10.62668/jisef.v1i01.124>
- Rismanto Runda, Muthalib, A. A. ., & Sabilalo, M. A. . (2024). PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, SEMANGAT KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAN PEMBERDAYAAN SUMBERDAYA MANUSIA KABUPATEN KOLAKA TIMUR. *JISEF : Journal Of International Sharia Economics And Financial*, 3(01), 01–21. <https://doi.org/10.62668/jisef.v3i01.1014>
- Rita Swietenia. (2009). ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP DISIPLIN KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA KANTOR PERTANAHAN KOTA SEMARANG).” *Jurnal Ekonomi – Manajemen – Akuntansi*, No. 26, Th. XVI, pp. 96-116
- Saham, Burhanudin. (2002). *ETIKA SOSIAL*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sarwono, Jonathan. (2006). *ANALISIS DATA PENELITIAN MENGGUNAKAN SPSS*
13. Andi

- Sri Ayu Ningsih. (2022). ANALISIS KINERJA KEUANGAN SERTA KEMAMPUAN KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH DALAM PELAKSANAAN OTONOMI DAERAH KABUPATEN BUTON UTARA . *JIAR : Journal Of International Accounting Research*, 1(01), 25–34. <https://doi.org/10.62668/jiar.v1i01.118>
- Sun Kim, M. ., Indar, I., & Abdullah, R. . (2024). PENGARUH BIAYA KUALITAS TERHADAP TINGKAT PROFITABILITAS PERUSAHAAN (STUDI KASUS PADA THE MAJESTY HOTEL AND APARTMENT, WAKATOBI). *AT TARIIZ : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 3(01), 33–43. <https://doi.org/10.62668/attariiz.v3i01.974>
- Susenohaji. (2004). ANALISIS KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN PUBLIK TERHADAP DISCLOSURE TANGGUNG JAWAB LINGKUNGAN (STUDI PADA SETIAP KATEGORI PERUSAHAAN GO PUBLIC DI BEJ). Lembaga Penelitian. UMM. Malang.
- Suute, A., Mas'ud, A. ., & Yunus, A. (2024). PENGARUH TAMBAHAN PERBAIKAN PENGHASILAN DAN EFEKTIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN KOLAKA TIMUR. *JIAR : Journal Of International Accounting Research*, 3(1), 01–19. <https://doi.org/10.62668/jiar.v3i1.1015>
- Suwardjono. (2005). TEORI AKUNTANSI: PEREKAYASAAN PELAPORAN KEUANGAN. Edisi Ketiga. BPFE Yogyakarta. Yogyakarta.
- Simamora, Henry. (2004). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Sopiah. (2008). PERILAKU ORGANISASIONAL. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2007). STATISTIKA UNTUK PENELITIAN. Bandung: CV Alfabeta.
- Sya'ban, G. A., Amelia, R. N. ., Karomah, U. ., Ferdian Afrizal, A. ., & Latifah, E. . (2023). PERAN AKUNTASI SYARIAH DALAM MENINGKATKAN MINAT INVESTOR PADA PERUSAHAAN BERBASIS SYARIAH. *ECOTECHNOPRENEUR : Journal Economics, Technology And Entrepreneur*, 2(01), 30–39. <https://doi.org/10.62668/ecotechnopreneur.v2i01.529>
- Wardah. (2004). ANALISIS PENGARUH PENGUNGKAPAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL TERHADAP RETURN SAHAM (STUDI PADA PERUSAHAAN TEKSTIL YANG TERDAFTAR DI BEJ). Skripsi tidak dipublikasikan. FEUMM. Malang

- Wulandari, M. T., Safaruddin, S., & Santoso, R. . (2022). PERANAN DEPARTEMENT GENERAL AFFRAIR DALAM PELAYANAN OPERASIONAL PERUSAHAAN DI PT SEMEN BATURAJA (PERSERO) TBK. *AT TARIIZ : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1(03), 121–131.
<https://doi.org/10.62668/attariiz.v1i03.312>
- Yuningsih. (2004). PENGARUH KARAKTERISTIK PERUSAHAAN TERHADAP PRAKTEK PENGUNGKAPAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL DAN LINGKUNGAN PERUSAHAAN PUBLIK. *Jurnal Akuntansi Keuangan. Balance*. Volume 1. No 2. Universitas Muhammadiyah Malang.