



Dampak Perubahan Organisasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja Pegawai dan Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai Laboratorium Aerodinamika, Aeroelastika Dan Aeroakustika Badan Riset dan Inovasi Nasional (LA3-BRIN)

Hetty Novianti¹, Hadi Supratikta², Lilis Suryani³

¹ Universitas Pamulang

hettynovianty27@gmail.com , dosen00469@unpam.ac.id , dosen00437@unpam.ac.id

Kata kunci:

Perubahan Organisasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

Abstrak

Dampak Perubahan Organisasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Pegawai dan Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai LA3 BRIN. Tujuan diadakan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh perubahan organisasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini bersifat asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 72 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t hitung dan uji F hitung, uji R Squared (koefisien determinasi), uji mediasi (uji intervening) dengan menggunakan Aplikasi SPSS versi 26. Hasil penelitian sebagai berikut : perubahan organisasi signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai koefisien jalur positif 0,230 dan signifikansi lebih kecil 0,05 ($0.002 < 0,05$), lingkungan kerja signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai koefisien jalur positif 0,478 dan nilai signifikansi lebih kecil 0,05 ($0.000 < 0,05$), budaya organisasi signifikan terhadap motivasi kerja, dengan nilai koefisien jalur positif 0,616 dan nilai signifikansi lebih kecil 0,05 ($0.000 < 0,05$). Motivasi kerja signifikan terhadap kinerja, dengan nilai koefisien jalur positif 0,644 dan nilai signifikansi lebih kecil 0,05 ($0.000 < 0,05$). Perubahan organisasi $0,108 < 0,1203$, lingkungan kerja $0,191 < 0,2127$, budaya organisasi $0,819 < 0,912$, dengan mediasi motivasi kerja terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Laboratorium Aerodinamika, Aeroelastika dan Aeroakustika Badan Riset dan Inovasi Nasional (LA3- BRIN).

Pendahuluan

Perubahan selalu terjadi, disadari atau tidak. Begitu pula halnya dengan organisasi. Organisasi hanya dapat bertahan jika dapat melakukan perubahan. Setiap perubahan lingkungan yang terjadi harus dicermati karena keefektifan suatu organisasi tergantung pada sejauh mana organisasi dapat menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut. Pada dasarnya semua perubahan yang dilakukan mengarah pada peningkatan efektifitas organisasi dengan tujuan mengupayakan perbaikan kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan serta perubahan perilaku anggota organisasi.

Salah satu organisasi yang mengalami perubahan adalah institusi pemerintah Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN). Perubahan organisasi pada institusi pemerintah adalah bentuk perubahan tata kelola atau manajemen pemerintahan di Indonesia. Perubahan tata kelola atau manajemen tersebut adalah sebagai bentuk adaptasi pemerintah terhadap berbagai perubahan yang ada seperti globalisasi, perkembangan teknologi dan harapan masyarakat. Landasan dari perubahan organisasi pada institusi pemerintah adalah adanya keinginan sebagian besar masyarakat untuk mewujudkan pemerintahan demokratis dan mempercepat terwujudnya kesejahteraan rakyat yang didasarkan pada nilai-nilai dasar sebagaimana tertuang dalam Pembukaan UUD 1945 (Perpres RI No.81 tahun 2010).

Dalam penelitian ini, akan membahas kondisi yang terjadi di Laboratorium Aerodinamika Aeroelastika dan Aeroakustika Badan Riset dan Inovasi Nasional (LA3- BRIN). BRIN merupakan gabungan antar beberapa lembaga yang terdiri dari Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT), Lembaga Ilmu Pengetahuan dan Pengetahuan Indonesia (LIPI), Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional (LAPAN), Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN), seperti tertuang dalam Peraturan Presiden Nomor 78 Tahun 2021 tentang Badan Riset dan Inovasi Nasional.

Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh banyak aspek. Dari budaya organisasi yang kondusif, motivasi pegawai yang tetap terjaga dan lingkungan kerja yang nyaman, dari hal tersebut akan terbentuk tingkat kepuasan kerja pegawai yang lebih baik, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja para pegawai. Kinerja pegawai LA3-BRIN yang efektif dan efisien selain akan mencerminkan kinerja organisasi juga akan membentuk citra layanan di LA3-BRIN. Untuk menunjang upaya membangun budaya organisasi, maka diperlukan perubahan kegiatan sumber daya manusia. Organisasi yang berbudaya kuat akan memiliki ciri khas tertentu sehingga dapat memberikan daya tarik bagi individu untuk berfikir, bertindak dan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi akan menimbulkan kepuasan kerja, sehingga mendorong individu untuk tetap bertahan bertahan dan berkarir sesuai waktu yang telah ditetapkan. Dengan adanya perubahan budaya diharapkan akan merubah dan membentuk budaya baru yang lebih baik seperti budaya integritas untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan adanya perubahan organisasi, kompleksitas tantangan yang dihadapi oleh organisasi semakin meningkat, hal ini memunculkan kebutuhan organisasi akan budaya organisasi yang dapat mengarahkan dan mengembangkan pegawai untuk mengelola dan mengendalikan organisasi agar tetap konsisten dengan perubahan yang sedang dilaksanakan sesuai dengan visi dan misi BRIN. Dengan terjadinya perubahan bentuk organisasi, perubahan lingkungan, perubahan budaya serta penerapan ketentuan-ketentuan intern dan ekstern seperti penerapan integritas yang mengarahkan pegawai dalam pelayanan yang profesional dan bertanggung jawab, maka dirasakan pentingnya suatu penelitian terhadap motivasi pegawai dan kinerja pegawai LA3-BRIN.

Metode

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang menggambarkan variabel secara apa adanya didukung dengan data-data berupa angka yang dihasilkan dari keadaan sebenarnya. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan data melalui kuesioner, observasi dan wawancara, dimana tujuan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif ini adalah untuk menjelaskan suatu situasi yang hendak diteliti dengan dukungan studi kepustakaan sehingga lebih memperkuat analisa peneliti dalam membuat suatu kesimpulan, dimana hasil penelitian diperoleh dari hasil perhitungan indikator-indikator

Hasil Dan Pembahasan

1. Uji Validitas

Tabel 1.
Hasil uji validitas

Item pernyataan Perubahan Organisasi (X1)	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} N = 70	Hasil
X1.1	0,680	0,2319	Valid
X1.2	0,705	0,2319	Valid
X1.3	0,746	0,2319	Valid
X1.4	0,852	0,2319	Valid
X1.5	0,717	0,2319	Valid
X1.6	0,842	0,2319	Valid
X1.7	0,794	0,2319	Valid
X1.8	0,812	0,2319	Valid
Item pernyataan Lingkungan Kerja (X2)	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} N = 70	Hasil
X2.1	0,489	0,2319	Valid
X2.2	0,862	0,2319	Valid
X2.3	0,802	0,2319	Valid
X2.4	0,663	0,2319	Valid
X2.5	0,716	0,2319	Valid
X2.6	0,710	0,2319	Valid
X2.7	0,768	0,2319	Valid
X2.8	0,609	0,2319	Valid
Item pernyataan Budaya Organisasi (X3)	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} N = 70	Hasil
X3.1	0,806	0,2319	Valid
X3.2	0,732	0,2319	Valid
X3.3	0,721	0,2319	Valid
X3.4	0,682	0,2319	Valid
X3.5	0,840	0,2319	Valid
X3.6	0,668	0,2319	Valid
X3.7	0,637	0,2319	Valid
X3.8	0,892	0,2319	Valid
Item pernyataan Motivasi Kerja (Y)	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} N = 70	Hasil
Y.1	0,865	0,2319	Valid
Y.2	0,834	0,2319	Valid
Y.3	0,826	0,2319	Valid
Y.4	0,877	0,2319	Valid
Y.5	0,869	0,2319	Valid
Y.6	0,780	0,2319	Valid
Item pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Hasil

Kinerja Pegawai (Z)		N = 70	
Z.1	0,749	0,2319	Valid
Z.2	0,713	0,2319	Valid
Z.3	0,731	0,2319	Valid
Z.4	0,865	0,2319	Valid
Z.5	0,666	0,2319	Valid
Z.6	0,779	0,2319	Valid
Z.7	0,830	0,2319	Valid
Z.8	0,856	0,2319	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil Uji tabel di atas dikatakan valid karna nilai R_{hitung} lebih besar dari R_{Tabel} Dengan demikian semua indikator tersebut adalah valid.

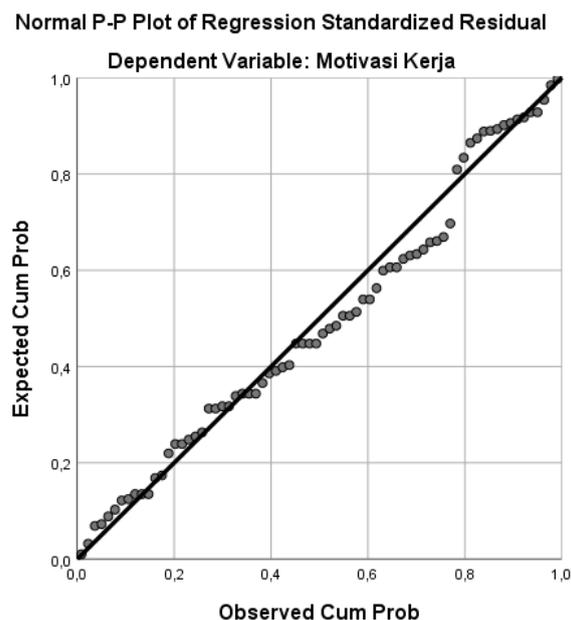
Tabel 2
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Kondisi	Keterangan
Perubahan Organisasi (X1)	0,898	> 0,2319	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,857	> 0,2319	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0,887	> 0,2319	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	0,912	> 0,2319	Reliabel
Kinerja (Z)	0,905	> 0,2319	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,2319 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel

Uji Asumsi Klasik



Sumber: Data diolah 2023

Gambar 2 Uji Normalitas P-P Plot

Pada gambar grafik diatas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik – titik yang menyebar disekitar grafik normal dengan titik – titik yang menyebar disekitar garis diagonal. Dengan penyebaran yang mengikuti alur garis diagonal tersebut maka disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas

Tabel 3
Uji Normalitas Multikolinearitas

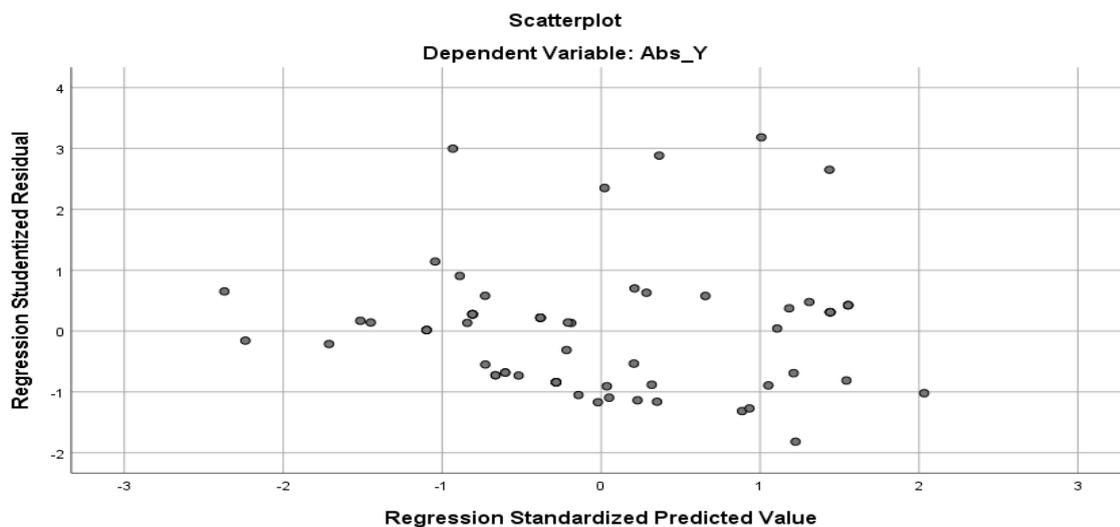
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13,248	1,949		6,798	,000		
Perubahan Organisasi (X1)	-,187	,062	-,266	-3,028	,003	,735	1,360
Lingkungan Kerja (X2)	,334	,079	,485	4,225	,000	,429	2,329
Budaya Organisasi (X3)	,350	,083	,467	4,203	,000	,459	2,180

a. Dependent Variable: Motivasi (Y)

Sumber : Data Primer yang diolah 2023

Sumber: Data diolah 2023

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai VIF lebih kecil dari pada 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.



Sumber : Data diolah 2023

Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4
Analisis Regresi X1, X2, X3 dan Y terhadap Z

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,210	1,302		4,000	,000
Perubahan Organisasi (X1)	,108	,037	,150	2,893	,005
Lingkungan Kerja (X2)	,191	,052	,209	3,640	,001
Budaya Organisasi (X3)	,819	,059	,912	13,974	,000

Motivasi Kerja (Y)	,114	,055	,109	2,051	,044
--------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja (Z)

Sumber : Data diolah 2023

$$Z = 5,210 + 0,108 X_1 + 0,191 X_2 + 0,819 X_3 + 0,114 Y$$

- a. Berdasarkan pada output Regresi pada tabel “Coefficients” dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja signifikan memediasi hubungan atau pengaruh antara Perubahan Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3) dan Kinerja (Z) dengan nilai sig. $X_1 = 0,005$, $X_2 = 0,001$, $X_3 = 0,000$, dan $Y = 0,044$. Hasil ini memberi kesimpulan bahwa variabel X_1 , X_2 , X_3 dengan intervening Y berpengaruh signifikan terhadap Z.
- b. Dari tabel diatas diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Perubahan Organisasi (X1) dengan $t_{hitung} 2,893$ dan signifikansi sebesar 0,005 Lingkungan Kerja (X2) dengan $t_{hitung} 3,640$ dan signifikansi sebesar 0,001, Budaya Organisasi (X3) dengan $t_{hitung} 13,974$ dan signifikansi sebesar 0,000. Motivasi Kerja (Y) dengan $t_{hitung} 2,051$ dan signifikansi sebesar 0,044. Karena $t_{hitung} X_1, X_2, X_3$ dan Y lebih besar dari $t_{tabel} (1,996)$ dan signifikansi lebih kecil dari 5%, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Perubahan Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3) secara simultan dimediasi oleh Motivasi Kerja (Y) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja (Z).

Tabel 5.
Hasil Uji F
ANOVAa

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1067,175	3	355,725	72,754	,000 ^b
	Residual	381,373	78	4,889		
	Total	1448,549	81			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Perubahan Organisasi, Lingkungan Kerja

Sumber : Data primer diolah tahun 2023

Oleh karena nilai Fhitung sebesar 72,754, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi perubahan organisasi, lingkungan kerja, budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil Fhitung = 72,574 lebih besar dari F tabel = 2,74 atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima

Kesimpulan

Sesuai hasil penelitian dengan judul “Dampak Perubahan Organisasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan implikasinya terhadap Kinerja Pegawai Laboratorium Aerodinamika Aeroelastika dan Aeroakustika Badan Riset Inovasi Nasional (LA3-BRIN)”, penulis membuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Perubahan Organisasi (X1) terhadap Motivasi Kerja (Y).

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada variabel X1 terhadap variabel Y, terdapat pengaruh yang signifikan perubahan organisasi (X1) terhadap motivasi kerja (Y) pegawai Laboratorium Aerodinamika, Aeroelastika dan Aeroakustika (LA3- BRIN), dengan hasil

perhitungan nilai uji t variabel X1 dengan t_{hitung} sebesar 3,260 dan signifikan sebesar 0,002 Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,260 > 1,996$) dan signifikansi lebih kecil dari 5%, maka H1 diterima dan Ho ditolak, dapat dinyatakan bahwa Perubahan Organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y), dan nilai R-Square yang dihasilkan sebesar 13,9%

2. Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja.

Hasil pada variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Motivasi Kerja (Y) pegawai, terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Y) pegawai Laboratorium Aerodinamika, Aeroelastika dan Aeroakustika (LA3- BRIN), dengan nilai uji t variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan t_{hitung} sebesar 5,175 dan signifikansi sebesar 0,000. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,175 > 1,996$) dan signifikansi lebih kecil dari 5%, maka H1 diterima dan Ho ditolak, dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y). dan nilai R-Square yang dihasilkan adalah sebesar 27,7%

3. Budaya Organisasi (X3) terhadap Motivasi Kerja (Y).

Hasil dari penelitian variabel X3 terhadap variabel Y, terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai Laboratorium Aerodinamika, Aeroelastika dan Aeroakustika (LA3- BRIN) dengan nilai t_{hitung} sebesar 7,973 dan signifikansi sebesar 0,000. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($7,973 > 1,996$) dan signifikansi lebih kecil dari 5%, maka H1 diterima dan Ho ditolak, dapat dinyatakan bahwa Budaya Organisasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y), dan nilai R Square yang dihasilkan sebesar 47,6%

4. Motivasi Kerja (Y) terhadap Kinerja (Z).

Hasil penelitian variabel Y terhadap variabel Z, terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai Laboratorium Aerodinamika, Aeroelastika dan Aeroakustika (LA3- BRIN), dengan nilai t_{hitung} 5,993 dan signifikansi sebesar 0,000. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,993 > 1,996$) dan signifikansi lebih kecil dari 5%, maka H1 diterima dan Ho ditolak, dapat dinyatakan bahwa Motivasi Kerja (Y) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Z), dan nilai R Square yang dihasilkan sebesar 33,9%.

5. Perubahan Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3) dan Motivasi Kerja (Y) terhadap Kinerja (Z).

Hasil penelitian dari variabel Perubahan Organisasi (X1) dengan t_{hitung} 2,893 dan signifikansi sebesar 0,005, Lingkungan Kerja (X2) dengan t_{hitung} 3,640 dan signifikansi sebesar 0,001, Budaya Organisasi (X3) dengan t_{hitung} 13,974 dan signifikansi sebesar 0,000. Motivasi Kerja (Y) dengan t_{hitung} 2,051 dan signifikansi sebesar 0,044. Karena t_{hitung} X1, X2, X3 dan Y lebih besar dari t_{tabel} (1,996) dan signifikansi lebih kecil dari 5%, terdapat pengaruh yang signifikan perubahan organisasi, lingkungan kerja, budaya organisasi dengan mediasi motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Laboratorium Aerodinamika, Aeroelastika dan Aeroakustika (LA3- BRIN).

Daftar Pustaka

- Ananda, R., & Ningsih, E. S. (2016). Pengaruh Likuiditas, Kepemilikan Institusional, dan Ukuran Perusahaan terhadap Kualitas Laba (Pada Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2010-2014). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi*, 1(2), 277-294.
- Ananda, R., & Ningsih, E. S. (2016). Pengaruh Likuiditas, Kepemilikan Institusional, dan Ukuran Perusahaan terhadap Kualitas Laba (Pada Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2010-2014). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*

Ekonomi Akuntansi, 1(2), 277-294.

- Andian, A. (2019). *Pengaruh Struktur Modal, Asimetri Informasi Dan Investment Opportunity Set (Ios) Terhadap Kualitas Laba Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2013-2017* (Doctoral dissertation, STIE Perbanas Surabaya).
- Anggraini, N., Sebrina, N., & Afriyenti, M. (2019). Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kualitas Laba. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 1(1), 369-387.
- Aziz, A. J., & Faisol, D. A. (2018). Pengaruh Corporate Social Responsibility Terhadap Kualitas Laba (Studi Empiris Pada Perusahaan-Perusahaan Selain Industri Keuangan Yang Terdaftar Di Bei). *Jurnal Akunida*, 4(1), 1-20.
- Barus, A. C., & Setiawati, K. (2015). Pengaruh Asimetri Informasi. *Mekanisme Corporate Governance, dan Beban Pajak Tangguhan Terhadap Manajemen Laba*, 5(10).
- Benarda, B., & Desmita, D. (2022). Pengaruh Good Corporate Governance, Persistensi Laba dan Earning Growth terhadap Kualitas Laba. *JABI (Jurnal Akuntansi Berkelanjutan Indonesia)*, 5(1), 73-88.
- Da Rato, E., & Wahidahwati, W. (2021). Laporan Laba Rugi Komprehensif. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 12(1), 960-970.
- Fitriana, V. E., & Islami, I. N. (2018). The Relationship Of Firm Size, CEO Ability, Tax Aggressiveness, To Earnings Quality. *International Journal of Economics, Commerce and Management, United Kingdom*, 6(2), 495-508.
- Ginting, S. (2017). Pengaruh profitabilitas, likuiditas dan ukuran perusahaan terhadap kualitas laba pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di bursa efek indonesia. *Jurnal wira ekonomi mikroskil*, 7(2), 227-236.
- Heryanto, R., & Juliarto, A. (2017). Pengaruh Corporate Social Responsibility Terhadap Profitabilitas Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2014-2015). *Diponegoro Journal of Accounting*, 6(4), 540- 547.
- Indra, F., & Trisnawati, E. (2020). Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Kualitas Laba dengan Manajemen Laba sebagai Pemediasi. *Jurnal Paradigma Akuntansi*, 2(4), 1753-1762.
- Julianingsih, D. K. E. D., & Yuniarta, G. A. (2020). Pengaruh Intellectual Capital dan Konservatisme Akuntansi Terhadap Kualitas Laba. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 11(2), 159-168.
- Kalbuana, N., & Yulistiani, N. (2020). Pengaruh Intellectual Capital, Tata Kelola Perusahaan Dan Kualitas Audit Terhadap Manajemen Laba. *JABI (Jurnal Akuntansi Berkelanjutan Indonesia)*, 3(1), 56-71.
- Kristi, A. A. (2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi pengungkapan Corporate Social Responsibility pada perusahaan publik di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 1(1), 2-18.
- Ma, S., & Ma, L. (2017). The Association of Earnings Quality With Corporate Performance. *Pacific Accounting Review*, 4(3), 397-422

- Marsela, S. Y., & Maryono, M. (2017). Pengaruh Good Corporate Governance, Leverage, Profitabilitas Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kualitas Laba (Studi pada Perusahaan Publik yang Termasuk Dalam Peningkatan CGPI Tahun 2013-2016). *Dinamika Akuntansi Keuangan Dan Perbankan*, 6(1).
- Marsela, S. Y., & Maryono, M. (2017). Pengaruh Good Corporate Governance, Leverage, Profitabilitas Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kualitas Laba (Studi pada Perusahaan Publik yang Termasuk Dalam Peningkatan CGPI Tahun 2013-2016). *Dinamika Akuntansi Keuangan Dan Perbankan*, 6(1).
- Murniati, T., Sastri, I. M., & Rupa, I. W. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Laba Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bei Tahun 2012-2016. *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 10(1), 89-101.
- Musyarofah, S., & Arifin, A. (2021, September). Pengaruh Struktur Modal, Ukuran Perusahaan, Likuiditas, Pertumbuhan Laba dan Return On Asset Terhadap Kualitas Laba. In *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi* (Vol. 6, No. 1, pp. 1432-1442).
- NIKEN, C. A. (2019). *Pengaruh Pengungkapan Corporate Social Responsibility, Pengungkapan Intellectual Capital dan Asimetri Informasi Terhadap Cost Of Equity Capital (Studi Empiris pada perusahaan yang terdaftar di Indeks Kompas 100 Tahun 2014- 2016)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo). Pratiwi, M. W. *Implementasi Pola CSR Strategik dan Non Strategik Perusahaan pada PTPN XI– PG Semboro* (Doctoral dissertation, Jurusan S1 Akuntansi; Fakultas Ekonomi dan Bisnis).
- Puteri, M. K., & Trisnaningsih, S. (2022). ukuran perusahaan, profitabilitas, Corporate Social Responsibility (CSR) dan Kualitas Laba. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 13(02), 485-496.
- Rahmawati, F. (2022). Pengaruh *Corporate Social Responsibility, Intellectual Capital, dan Komisaris independent* Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Sektor Energi Yang Terdaftar di BEI Periode 2016-2020.
- Rianingtyas, R. A., & Trisnawati, R. (2017). Pengaruh Pengungkapan CSR, Manajemen Laba dan Asimetri Informasi terhadap Cost of Equity Capital dengan Kualitas Audit sebagai Variabel Moderating pada Perusahaan yang Terdaftar di Indeks LQ-45 Tahun 2010-2015.
- Rianingtyas, R. A., & Trisnawati, R. (2017). Pengaruh Pengungkapan CSR, Manajemen Laba dan Asimetri Informasi terhadap Cost of Equity Capital dengan Kualitas Audit sebagai Variabel Moderating pada Perusahaan yang Terdaftar di Indeks LQ-45 Tahun 2010-2015.
- Risdawaty, I. M. E., & Subowo, S. (2015). Pengaruh struktur modal, ukuran perusahaan, asimetri informasi, dan profitabilitas terhadap kualitas laba. *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 7(2), 109-118.
- Rosmawati, D. I., & Indriasih, D. (2021). Pengaruh Konservatisme Akuntansi Dan Intellectual Capital Terhadap Kualitas Laba. *JPA: Journal of Public Accounting*, 1(2), 55-62.
- Sari, L. L. P., & Adiwibowo, A. S. (2017). Pengaruh corporate social responsibility terhadap penghindaran pajak perusahaan. *Diponegoro Journal of Accounting*, 6(4), 111-123.

- Sayyidah, U., & Saifi, M. (2017). Pengaruh Intellectual Capital terhadap Nilai Perusahaan dengan Profitabilitas sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 46(1).
- Sugiyono. (2018). METODE PENELITIAN : Kuantitatif, kualitatif dan R&D Bandung: Alfabeta
- Suripto, S. (2021). Pengaruh Corporate Social Responsibility, Kualitas Audit Dan Manajemen Laba Terhadap Tax Avoidance Pada Perusahaan Pertambangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(1), 1651- 1672.
- Ulfah, D. F., & DARSONO, D. (2018). *Pengaruh Pengungkapan Corporate Social Responsibility, Profitabilitas dan Mekanisme Corporate Governance Terhadap Kualitas Laba (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI tahun 2016)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Wellyana, F. T., & Sulistiawan, D. (2020). Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kualitas Laba Pada Emiten BEI. *Jurnal Akuntansi*, 15(2), 44-53.
- Widichesty, S., & Arief, A. (2021). Pengaruh Intellectual Capital, Kepemilikan Asing, dan Struktur Modal Terhadap Profitabilitas *JURNAL INFORMASI, PERPAJAKAN, AKUNTANSI, DAN KEUANGAN PUBLIK*, 16(2), 283-302.