

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Responden

Dalam penelitian ini peneliti menyebar kuesioner kepada responden yaitu manajer perusahaan manufaktur. Terdapat 123 responden yang dapat diolah. Hal tersebut menunjukkan bahwa jumlah sampel yang diperoleh peneliti telah memenuhi jumlah sampel minimal. Berikut merupakan tabel proses penyebaran kuesioner pada penelitian ini :

Tabel 4.1

Tabel Proses Penyebaran Kuesioner Perusahaan

NO	Nama Perusahaan	Disebar	Diterima	Diolah
1	PT Superindo Karya Utama	3	1	1
2	CV ISO	3	3	3
3	CV PERKASA ALLOY	3	1	1
4	PT MITRA DAYA TEKNIKA	3	0	0
5	UD SAMUDERA JAYA	3	3	3
6	CV ANUGERAH CIPTA KREASI	3	3	3
7	CV KUDA MAS	3	3	3
8	PT GOLDEN PRIMA SENTOSA	3	0	0
9	PT MEGAPRINT CITRA MANDIRI	3	3	3
10	PT SAMWON BUSANA INDONESIA	3	1	1

11	PT INDONESIA NANYA INDAH	3	3	3
12	PT KUMPAI BESAR FOOD	3	0	0
13	PT KREASI INDAH BUSANA	3	1	1
14	CV MEKAR JAYA PLASTIK	3	3	3
15	PT DAIYA PLAS	3	3	3
16	PT SAMA	3	3	3
17	EKA POULTRY	3	0	0
18	PT BARALI CITRA MANDIRI	3	3	3
19	PT CANDRABUANA SURYASEMESTA	3	3	3
20	PT MEW MARCH	3	3	3
21	PT RAJA BESI	3	0	0
22	PT ITRASAL	3	3	3
23	PT AMKA	3	3	3
24	PT KINGSINDO	3	3	3
25	PT MAJATI FURNITURE	3	3	3
26	CV SENDANG AGUNG	3	3	3
27	PT TIRTA INVESTAMA	3	1	1
28	CV BERKAT UTAMA(HOSTOME)	3	3	3
29	PIKA	3	3	3
30	PT PLOSS ASIA	3	0	0
31	PT BANDENG JUWANA	3	3	3
32	PT KHARISMA KLASIK INDONESIA	3	3	3
33	PT GLOBAL MULTI PHARMALAB	3	3	3
34	PT MARIMAS PUTERA KENCANA	3	0	0
35	PT ENGGAL JAYA	3	3	3
36	PT ALAM DAYA SAKTI	3	0	0
37	CV INDO JATI UTAMA	3	3	3

38	CV ANUGERAH PRIMA	3	3	3
39	PT PHAPROS TBK	3	3	3
40	PT FUMIRA	3	3	3
41	PT EVERFRESH INDO BERAGE	3	0	0
42	PT REHOBAT	3	3	3
43	UD MITRA ABADI	3	3	3
44	PT INDONESIA STEEL TUBE	3	3	3
45	PT KURNIA JATI UTAMA INDONESIA	3	3	3
46	KONVEKSI EVELYN	3	3	3
47	PT R.H. FURNITURE	3	1	1
48	KONVEKSI CHANDRA (COTTON CLUB)	3	3	3
49	PT SML INDONESIA PRIVATE	3	1	1
50	PT MEGA PRINT CITRA MANDIRI	3	0	0
51	PT JAYA ABADI TEKNIK	3	0	0
52	PT TAMAN DELTA INDONESIA	3	3	3
53	SANGGAR PRINTING	3	3	3
54	CV POLA JATI UTAMA	3	3	3
55	PT RIA SARANA PUTRA JAYA	3	0	0
56	ARENA TEKNIK	3	3	3
57	CV CIPTA PRIMA STEEL	3	3	3
58	PT DAMAITEX	3	1	1
59	KONVEKSI LILYANA	3	1	1
60	PT ALUTAMA	3	0	0
	Jumlah Responden	180	123	123

Sumber : data lampiran 2

Dari data diatas, dapat dilihat bahwa dalam penelitian ini, peneliti menyebarkan kepada 180 manajer. Dari 180 manajer yang menerima kuesioner sebanyak 123 manajer mengembalikan kuesioner dan dinyatakan dapat diolah sementara 57 manajer yang tidak mengembalikan dan tidak dapat diolah.

Gambaran umum dari penelitian ini terdiri atas, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Gambaran umum tersebut dapat dilihat melalui tabel sebagai berikut :

Tabel 4.2

Tabel gambaran umum responden

Keterangan	Jumlah (orang)	Presentase (%)
Jenis kelamin :		
Pria	59	48%
Wanita	64	52%
Total	123	100%
Usia :		
21-30 tahun	27	22%
31-40 tahun	49	39.8%
>40 tahun	47	38.2%
Total	123	100%
Pendidikan terakhir :		
SMA	20	16.3%

S1	94	76.4%
Magister/S2	9	7.3%
Total	123	100%
Lama bekerja :		
1-5 tahun	31	25.2%
6-10 tahun	50	40.7%
11-15 tahun	24	19.5%
>15 tahun	18	14.6%
Total Responden	123	100%

Sumber : data lampiran 4

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden dari penelitian ini 52% wanita dan 48% pria. Hal tersebut menyatakan bahwa mayoritas responden penelitian ini adalah wanita. Kemudian responden dalam penelitian ini yang memiliki usia berkisar 21-30 tahun sebanyak 22%, responden yang memiliki usia berkisar 31-40 tahun sebanyak 39.8%, dan responden yang memiliki usia lebih dari 40 tahun sebanyak 38.2%. Hal tersebut menyatakan bahwa mayoritas responden memiliki usia berkisar 31-40 tahun.

Kemudian responden dalam penelitian ini memiliki pendidikan terakhir SMA sebanyak 16.3%, pendidikan terakhir S1 sebanyak 76.4%, dan pendidikan terakhir S2 sebanyak 7.3%. Hal tersebut dapat dilihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki pendidikan terakhir S1. Kemudian untuk lama bekerja responden terdapat 1-5 tahun bekerja sebanyak 25.2%, 6-10 tahun bekerja

sebanyak 40.7%, 11-15 tahun bekerja sebanyak 19.5%, dan yang telah bekerja selama diatas 15 tahun sebanyak 14.6%. Hal tersebut dapat dilihat bahwa mayoritas responden telah bekerja selama 6-10 tahun .

4.2 Uji Kualitas Data

4.2.1 Uji Validitas

Dalam penelitian ini kuesioner disebar kepada 123 responden yang merupakan manajer perusahaan manufaktur. Selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas secara bersamaan dengan menggunakan metode *cronbach's alpha* untuk mengukur keakuratan dari konstruk pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner.

Tabel 4.3

hasil uji validitas pada X1

Item	<i>Cronbach's Alpha item deleted</i>	<i>Cronbach's Alpha based on standardize item</i>	keterangan
X1.1	0.602	0.672	Valid
X1.2	0.592	0.672	Valid
X1.3	0.620	0.672	Valid
X1.4	0.617	0.672	Valid
X1.5	0.601	0.672	Valid
X1.6	0.668	0.672	Valid

Sumber : data lampiran 3

Tabel diatas merupakan indikator X1 yaitu tanggung jawab perusahaan dengan menggunakan model pengujian *Cronbach's alpha* menunjukkan validitas indikator dikatakan valid apabila memiliki nilai *Cronbach's alpha if item deleted* yang lebih kecil dari nilai *cronbach's alpha based on standardize item*. Dari tabel di atas, hasil output terlihat bahwa seluruh indikator X1 tersebut semuanya memiliki *cronbach's alpha* yang lebih kecil dari *cronbach's alpha based on standardize* dalam pengujian ini yaitu 0.672. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data adalah valid.

Tabel 4.4.

Hasil Uji Validitas Y1

Item	<i>Cronbach's Alpha item deleted</i>	<i>Cronbach's Alpha based on standardize</i>	Keterangan
Y1.1	0.701	0.753	Valid
Y1.2	0.704	0.753	Valid
Y1.3	0.698	0.753	Valid
Y1.4	0.703	0.753	Valid
Y1.5	0.723	0.753	Valid
Y1.6	0.710	0.753	Valid
Y1.7	0.696	0.753	Valid

Y1.8	0.765	0.753	Tidak valid
Y1.9	0.700	0.753	Valid

Sumber : data lampiran 3

Tabel diatas merupakan indikator Y1 yaitu keterikatan manajer dengan menggunakan model pengujian *Cronbach's alpha* menunjukkan validitas indikator dikatakan valid apabila memiliki nilai *Cronbach's alpha if item deleted* yang lebih kecil dari nilai *cronbach's alpha based on standardize item* dalam penelitian ini yaitu 0.753. Dari tabel hasil output diatas terlihat bahwa terdapat butir pertanyaan Y1.8 yang memiliki nilai *Cronbach's Alpha item deleted* lebih besar dari nilai *cronbach's alpha based on standardize item* dengan nilai 0.765 sehingga butir pertanyaan Y1.8 dikatakan tidak valid, maka butir pertanyaan Y1.8 tidak dipakai dalam pengujian ini dan harus dilakukan pengujian ulang sampai diperoleh hasil indikator yang valid. Setelah butir pertanyaan Y1.8 tidak dimasukkan dalam pengujian hasil validitas sebagai berikut :

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Tanpa Y1.8

Item	<i>Cronbach's Alpha item deleted</i>	<i>Cronbach's Alpha based on standardize</i>	Keterangan
Y1.1	0.735	0.766	Valid
Y1.2	0.746	0.766	Valid
Y1.3	0.737	0.766	Valid
Y1.4	0.737	0.766	Valid
Y1.5	0.752	0.766	Valid
Y1.6	0.752	0.766	Valid
Y1.7	0.729	0.766	Valid
Y1.9	0.730	0.766	Valid

Sumber : data lampiran 3

Dari tabel di atas, hasil output data Y1 yaitu keterikatan manajer setelah tidak menggunakan butir pertanyaan Y1.8 dalam pengujian. Hasil output terlihat bahwa semua indikator Y1 yaitu keterikatan manajer tersebut memiliki *Cronbach's alpha if item deleted* yang lebih kecil dari *cronbach's alpha based on standardize item* dalam penelitian ini sebesar 0.766. Sehingga dapat disimpulkan seluruh indikator Y1 valid.

Tabel 4.6.

Hasil Uji Validitas Y2

Item	<i>Cronbach's Alpha item deleted</i>	<i>Cronbach's Alpha based on standardize</i>	Keterangan
Y2.1	0.698	0.760	Valid
Y2.2	0.590	0.760	Valid
Y2.3	0.305	0.760	Valid

Sumber : data lampiran 3

Tabel diatas merupakan indikator Y2 yaitu motivasi kerja tersebut menggunakan model pengujian *Cronbach's alpha* menunjukkan validitas indikator dikatakan valid apabila memiliki nilai *Cronbach's alpha if item deleted* yang lebih kecil dari nilai *cronbach's alpha based on standardize item* dalam penelitian ini sebesar 0.760. Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa seluruh indikator Y2 memiliki *Cronbach's alpha if item deleted* yang lebih kecil dari *cronbach's alpha based on standardize item* sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data adalah valid.

Tabel 4.7.

Hasil Uji Validitas Y3

Item	Cronbach Alpha item deleted	Cronbach Alpha based on standardize	Keterangan
Y3.1	0.737	0.757	Valid
Y3.2	0.693	0.757	Valid
Y3.3	0.728	0.757	Valid
Y3.4	0.693	0.757	Valid
Y3.5	0.709	0.757	Valid

Sumber : data lampiran 3

Tabel diatas merupakan indikator Y3 yaitu kepuasan manajer tersebut menggunakan model pengujian *Cronbach's alpha* yang menunjukkan validitas indikator dikatakan valid apabila memiliki nilai *Cronbach's alpha if item deleted* yang lebih kecil dari nilai *cronbach's alpha based on standardize item* dalam penelitian ini sebesar 0.757. Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa seluruh indikator Y3 memiliki *Cronbach's alpha if item deleted* yang lebih kecil dari *cronbach's alpha based on standardize item* sehingga dapat disimpulkan seluruh indikator Y3 valid.

4.1.1 Statistik Deskriptif

Tabel 4.8

Hasil Statistik Deskriptif

Variabel	Min	Max	Mean	Rentang Skala			Keterangan
				Rendah	Sedang	Tinggi	
Tanggung jawab perusahaan	2	5	4.2833 33333	1- 2,33	2.33- 3.67	3.67-5	Tinggi
Keterikatan manajer	1	5	4.1033 33333	1- 2,33	2.33- 3.67	3.67-5	Tinggi
Motivasi kerja	2	5	4.2866 66667	1- 2,33	2.33- 3.67	3.67-5	Tinggi
Kepuasan manajer	2	5	4.146	1- 2,33	2.33- 3.67	3.67-5	Tinggi

Sumber : data lampiran 2

Dari hasil tersebut terlihat bahwa data variabel tanggung jawab perusahaan memiliki nilai minimum 2, memiliki nilai maximum 5. Rata-rata untuk indikator X1 sebesar 4.28. Nilai ini bila digolongkan dalam skala kategori 1-2,33 (rendah), 2,34-3,66 (sedang) , dan 3,67-5 (tinggi) maka dapat dikatakan seluruh indikator variabel tanggung jawab perusahaan termasuk golongan tinggi.

Sementara variabel keterikatan manajer memiliki nilai minimum 1 dan maximum 5. Rata-rata pertanyaan Y1 sebesar 4.10. Nilai ini bila digolongkan dalam skala kategori 1-2,33 (rendah), 2,34-3,66 (sedang) , dan 3,67-5 (tinggi) maka dapat dikatakan seluruh indikator variabel keterikatan manajer termasuk golongan tinggi.

Variabel motivasi kerja memiliki nilai minimum 2 dan nilai maximum 5 untuk seluruh pertanyaan. Rata-rata indikator Y2 sebesar 4.28. Nilai ini bila digolongkan dalam skala kategori 1-2,33 (rendah), 2,34-3,66 (sedang) , dan 3,67-5 (tinggi) maka seluruh indikator variabel motivasi kerja termasuk dalam golongan tinggi.

Variabel kepuasan manajer memiliki nilai minimum 2 dan memiliki nilai maximum 5 untuk seluruh indikator. Rata-rata pertanyaan Y3 sebesar 4.146. Nilai ini bila digolongkan dalam skala kategori 1-2,33 (rendah), 2,34-3,66 (sedang) , dan 3,67-5 (tinggi) maka seluruh indikator variabel kepuasan manajer termasuk dalam golongan tinggi.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini kuesioner diberikan kepada 123 responden yang merupakan manajer perusahaan manufaktur. Selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas secara bersamaan dengan menggunakan metode *Cronbach's alpha* untuk mengukur keakuratan dari konstruk pertanyaan yang terdapat pada kuesioner.

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
tanggung jawab perusahaan	0.658	Reliabilitas moderat
keterikatan manajer	0.765	Reliabilitas tinggi
motivasi kerja	0.758	Reliabilitas tinggi
kepuasan manajer	0.757	Reliabilitas tinggi

Sumber : data lampiran 3

Dari tabel diatas, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa tanggung jawab perusahaan memiliki nilai *Cronbach's alpha* 0.658 yang tergolong reliabilitas moderat. Keterikatan manajer memiliki nilai *Cronbach's alpha* 0.765 yang tergolong reliabilitas tinggi. Motivasi kerja memiliki nilai *Cronbach's alpha* 0.758 yang tergolong reliabilitas tinggi. Kepuasan manajer memiliki nilai *Cronbach's alpha* 0.757 yang tergolong reliabilitas tinggi. Hal ini dapat dikatakan bahwa setiap pertanyaan pada kuesioner memiliki reliabilitas yang tinggi dan dapat digunakan untuk diteliti lebih lanjut dalam penelitian ini.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Tujuan uji ini adalah untuk mengetahui distribusi data mengikuti atau mendekati distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data menggunakan

pendekatan grafik dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Lebih besar dari 5% atau 0,05 artinya data variabel berdistribusi normal (Situmorang dan Lutfi, 2012: 100) dalam (Situmorang, 2013). Berikut hasil dari pengujian normalitas :

Tabel 4.10

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Standardized Residual
Model hipotesis 1	0.076
Model hipotesis 2	0.200
Model hipotesis 3	0.200

Sumber : data lampiran 5

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa model hipotesis 1 yaitu pengaruh tanggung jawab perusahaan terhadap keterikatan manajer memiliki nilai sig sebesar 0.076. Sedangkan model hipotesis 2 yaitu pengaruh tanggung jawab perusahaan terhadap motivasi kerja memiliki nilai sig sebesar 0.200 dan model hipotesis 3 yaitu pengaruh tanggung jawab perusahaan terhadap kepuasan manajer memiliki nilai sig sebesar 0.200. Data dapat dikatakan normal apabila memiliki nilai sig lebih besar dari 5% atau 0.05. Hasil di atas menunjukkan bahwa semua data tersebut berdistribusi normal.

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menilai adakah ketidaksamaan

varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linier. Cara mendeteksi uji ini adalah dengan menggunakan uji glejser. Jika variabel independen signifikasi secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan jika dilihat dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan ($> 0,05$). Hasil dari pengujian ini sebagai berikut:

Tabel 4.11

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model hipotesis	Sig
Model hipotesis 1	0.582
Model hipotesis 2	0.728
Model hipotesis 3	0.908

Sumber : data lampiran 5

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa model hipotesis 1 yaitu tanggung jawab perusahaan dengan keterikatan manajer dalam penelitian ini memiliki nilai signifikan 0.582. Nilai signifikan tersebut lebih besar dari tingkat kepercayaan yaitu 0.05. Sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi linier 1 terbebas dari masalah Heteroskedastisitas.

Model hipotesis 2 yaitu tanggung jawab perusahaan dengan motivasi kerja dalam penelitian ini memiliki nilai signifikan sebesar 0.728. Nilai signifikan tersebut lebih besar dari tingkat kepercayaan yaitu 0.05. Sehingga dapat dikatakan

bahwa model regresi linier 2 terbebas dari masalah Heteroskedastisitas.

Model hipotesis 3 yaitu tanggung jawab perusahaan dengan kepuasan manajer dalam penelitian ini memiliki nilai signifikan sebesar 0.908. Nilai signifikan tersebut lebih besar dari tingkat kepercayaan yaitu 0.05. Sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi linier 3 terbebas dari masalah Heteroskedastisitas.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa ketiga model regresi tersebut memiliki nilai signifikan diatas 0.05 sehingga dapat dikatakan bahwa ketiga model regresi tersebut terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

4.4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linier sederhana sebanyak tiga kali. Uji tersebut dipilih karena dalam penelitian ini terdapat satu independent yang mempengaruhi tiga dependent. Pengujian ini dengan melihat uji koefisien determinasi dan uji t. Pengujian t akan dilakukan dengan melihat hasil signifikansi apabila dibawah taraf signifikansi 10% maka dapat dikatakan hipotesis tersebut diterima.

4.4.1 Uji Koefisien Determinasi R²

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat nilai R². Koefisien determinasi dapat ditentukan dengan rumus berikut: $KD : R^2 \times 100$. Berikut hasil dari pengujian koefisien determinasi :

Tabel 4.12

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model hipotesis	R square
Model hipotesis 1	0.424
Model hipotesis 2	0.179
Model hipotesis 3	0.184

Sumber : data lampiran 5

Dari data di atas dapat diketahui bahwa model hipotesis 1 yaitu tanggung jawab perusahaan menjelaskan 42.4% variasi keterikatan manajer. Sedangkan sisanya 57.6% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model. Model hipotesis 2 yaitu tanggung jawab perusahaan menjelaskan 17.9% variasi motivasi kerja. Sedangkan sisanya 82.1% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model. Model hipotesis 3 yaitu tanggung jawab perusahaan menjelaskan 18.4% variasi kepuasan manajer. Sedangkan sisanya 81.6% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model.

4.4.2. Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui keberartian koefisien signifikan pengaruh variable independen dengan variable dependen. Uji t ini dapat dihitung dengan rumus dengan taraf signifikansi 10%. Apabila hasil dibawah taraf signifikansi 10% maka dapat dikatakan hipotesis tersebut diterima. Berikut hasil dari pengujian uji t :

Tabel 4.13

Hasil Uji t model hipotesis 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.213	2.092		7.750	.000
	totalx1	.730	.081	.651	9.046	.000

a. Dependent Variable: total_tanpay1.8

Sumber : data lampiran 5

Analisis regresi linier sederhana ini dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y_1 = 16.213 + 0.730.X + 0.1 \dots \dots \dots (H1)$$

Keterangan :

X = corporate social responsibility

Y1 = keterikatan manajer

a = konstanta

b = koefisien regresi

ε = **error**

Dari tabel diatas dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel independen dan dependent. Hasil di atas menunjukkan bahwa model 1 yaitu tanggung jawab perusahaan dan keterikatan manajer memiliki nilai sig dibawah

0.1 yaitu sebesar 0. Angka konstanta dalam hipotesis 1 sebesar 16.213. Nilai ini memiliki arti bahwa jika tidak ada tanggung jawab perusahaan (X) maka keterikatan manajer (Y1) sebesar 16.213. Angka koefisien regresi dalam hipotesis 1 sebesar 0.730. Hal ini dapat dikatakan bahwa hipotesis model 1 diterima atau tanggung jawab perusahaan berpengaruh terhadap keterikatan manajer.

Tabel 4.14

Hasil Uji t model hipotesis 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.155	1.313		4.689	.000
	totalx1	.261	.051	.423	5.131	.000

a. Dependent Variable: totaly2

Sumber : data lampiran 5

Analisis regresi linier sederhana ini dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y_2 = 6.155 + 0.261.X + 0.1 \dots\dots\dots (H_2)$$

Keterangan :

Y_2 = motivasi kerja

X = tanggung jawab perusahaan

a = konstanta

b = koefisien regresi

ε = **error**

Dari tabel diatas dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel independen dan dependent. Hasil model hipotesis 2 yaitu tanggung jawab perusahaan dan motivasi kerja memiliki nilai sig dibawah 0.1 yaitu sebesar 0. Angka konstanta dalam hipotesis 2 sebesar 6.155. Nilai ini memiliki arti bahwa jika tidak ada tanggung jawab perusahaan (X) maka motivasi kerja (Y2) sebesar 6.155. Angka koefisien regresi dalam hipotesis 2 sebesar 0.261. Hal ini dapat dikatakan bahwa hipotesis model 2 diterima atau tanggung jawab perusahaan berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Tabel 4.15

Hasil Uji t model hipotesis 3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.248	2.208		4.189	.000
	totalx1	.447	.086	.429	5.225	.000

a. Dependent Variable: totaly3

Sumber : data lampiran 5

Analisis regresi linier sederhana ini dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y_3 = 9.248 + 0.447.X + 0.1 \dots\dots\dots (H_3)$$

Keterangan :

X = corporate social responsibility

Y₃ = kepuasan manajer

a = konstanta

b = koefisien regresi

ε = **error**

Dari tabel diatas dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel independen dan dependent. Hasil model hipotesis 3 yaitu tanggung jawab perusahaan dan kepuasan manajer memiliki nilai sig dibawah 0.1 yaitu sebesar 0. Angka konstanta dalam hipotesis 3 sebesar 9.248. Nilai ini memiliki arti bahwa jika tidak ada tanggung jawab perusahaan (X) maka kepuasan manajer (Y₃) sebesar 9.248. Angka koefisien regresi dalam hipotesis 3 sebesar 0.447. Hal ini dapat dikatakan bahwa hipotesis model 3 diterima atau tanggung jawab perusahaan berpengaruh terhadap kepuasan manajer.

4.5 Analisis dan Pembahasan Hipotesis

4.5.1 CSR Berpengaruh Terhadap Keterikatan Manajer.

Hasil hipotesis 1 yang didapatkan dari pengujian hipotesis pertama Ha

yang berbunyi bahwa tanggung jawab perusahaan (CSR) mempengaruhi keterikatan manajer diterima. Sehingga tanggung jawab perusahaan mempengaruhi keterikatan manajer. Hasil ini sesuai atau mendukung penelitian (Yuliana Gunawan, 2015) yang meneliti tentang pengaruh tanggung jawab social perusahaan terhadap employee engagement yang hasilnya sejalan yaitu tanggung jawab perusahaan dapat menjadi salah satu alternative perusahaan untuk membentuk employee engagementnya yang dapat memberikan keuntungan bagi perusahaannya. Dalam (Widhiarti, 2012) mengatakan bahwa semakin besar tingkat CSR yang dilakukan perusahaan kepada manajer, semakin besar juga keterikatan manajer pada perusahaan tersebut. Hasil ini juga mendukung teori tentang stakeholder dimana perusahaan tidak boleh hanya mementingkan kepentingan share-holder saja melainkan juga kepada tenaga kerja dan masyarakat. Semakin perusahaan melakukan tanggung jawab perusahaannya maka perusahaan tersebut mendapatkan nilai bagus dari manajer yang akan membuat manajer tersebut menjadi terikat dengan perusahaan.

Sama halnya dengan seorang manajer di perusahaan manufaktur nyata. Manajer di perusahaan manufaktur juga memperhatikan tanggung jawab perusahaannya, baik kepada pemasok, tenaga kerja dan kepada lingkungannya. Bagi manajer semakin perusahaan tersebut memiliki tanggung jawab kepada tenaga kerja dan lingkungannya, manajer akan memiliki rasa terikat terhadap perusahaan tersebut. Rasa bangga dan percaya manajer akan timbul apabila perusahaan ditempat mereka bekerja memiliki tanggung jawab yang baik. Tidak hanya memperhatikan tanggung jawab perusahaan terhadap lingkungannya saja

tetapi manajer juga memperhatikan perusahaan yang memiliki nilai dan aturan perilaku dalam perusahaan. Hal tersebut dapat membuat manajer mengerti bahwa perusahaan tempat mereka bekerja memiliki arah masa depan yang baik yang dapat memberikan kepercayaan bagi manajer.

4.5.2 CSR Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja

Hasil hipotesis 2 yang didapatkan dari pengujian hipotesis kedua H_a yang berbunyi bahwa tanggung jawab perusahaan (CSR) mempengaruhi motivasi kerja diterima. Sehingga tanggung jawab perusahaan mempengaruhi motivasi kerja. Hal tersebut sesuai dengan yang dikatakan Willard (2004) dalam (Tsourvakas & Yfantidou, 2018) bahwa perusahaan yang melakukan CSR akan memberikan makna tersendiri bagi manajernya.

Jika perusahaan memberikan tanggung jawab sosialnya kepada manajer, manajer akan menjadi termotivasi dengan pekerjaannya dan akan berdampak pada produktivitasnya. Perusahaan dapat memberikan tanggung jawabnya berupa pengakuan dari perusahaan, karena jika seseorang mendapatkan pengakuan, orang tersebut akan merasa sudah menjadi bagian dari perusahaan tersebut dan perasaan tersebut akan memotivasi manajer untuk bekerja lebih lagi. Berbeda dengan perusahaan yang tidak memberikan pengakuan, manajer di perusahaan tersebut akan memiliki motivasi kerja yang kecil.

Sama halnya dengan manajer di perusahaan manufaktur nyata, dalam bekerja manajer senang dengan perusahaan yang memberikan pengakuan untuk kontribusi yang telah dilakukan manajer. Selain itu juga manajer senang dengan

adanya usaha perusahaan untuk mendorong perkembangan manajer. Baik dalam pekerjaan maupun dilingkungan perusahaan. Manajer yang menerima pengakuan dan mendapat dorongan perkembangan dari perusahaan akan termotivasi dalam bekerja serta manajer juga akan memberikan dukungan kepada bawahannya untuk mendapatkan peluang yang sama. Apabila manajer dan bawahannya memiliki motivasi kerja yang tinggi, manajer akan berjuang untuk kesuksesan perusahaannya.

4.5.3 CSR Berpengaruh Terhadap Kepuasan Manajer

Hasil hipotesis 3 yang didapatkan dari pengujian hipotesis ketiga H_a yang berbunyi bahwa tanggung jawab perusahaan (CSR) mempengaruhi kepuasan manajer diterima. Sehingga tanggung jawab perusahaan mempengaruhi kepuasan manajer. Ketika perusahaan memiliki tanggung jawab terhadap manajernya, akan membentuk kepuasan manajer. Tanggung jawab perusahaan tersebut dapat berupa memberikan fasilitas tunjangan, bonus, jaminan kesehatan, pelatihan ataupun kebutuhan-kebutuhan yang di butuhkan oleh manajer dalam bekerja. Tetapi ketika perusahaan tidak memiliki tanggung jawab terhadap manajernya seperti memberikan gaji sesuai dan pelatihan, maka kepuasan manajer tersebut tidak akan terjadi.

Hasil ini sesuai atau mendukung penelitian (Suprayitno & Susilo, 2017) yang meneliti tentang pengaruh tanggung jawab perusahaan (CSR) terhadap kepuasan kerja yang hasilnya sejalan, yaitu bahwa CSR memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja manajer. Dikatakan juga bahwa semakin baik dan tepat pelaksanaan tanggung jawab perusahaan maka semakin tinggi juga

kepuasan itu terjadi. Dalam dunia pekerjaan secara nyata di perusahaan manufaktur hal ini juga sama. Para manajer akan merasa puas apabila perusahaan memberikan tanggung jawabnya kepada manajer. Hal ini juga mendukung teori equity tentang seseorang akan merasa puas apabila diperlakukan secara adil dalam segala situasi terutama dalam bekerja. Tanggung jawab yang dimaksud adalah memberikan manajer kesempatan untuk berpendapat, memberikan umpan balik tentang pekerjaan yang dilakukan oleh manajer. Selain itu manajer juga diberikan pelatihan yang mereka butuhkan. Serta penghasilan yang cocok untuk manajer juga dapat memberikan kepuasan terhadap perusahaan tersebut. Semakin perusahaan memberikan tanggung jawabnya kepada manajer, manajer akan merasa puas kepada perusahaan tersebut. Manajer akan bekerja untuk perusahaannya dengan baik dan mencapai masa depan yang diinginkannya.

