
**PENGARUH PROFIL MANAJER TERHADAP PRAKTEK CSR MELALUI
PERCEIVED ROLE OF ETHICS AND SOSIAL RESPONSIBILITY SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR KOTA
SEMARANG**

Ronia Tambunan

Universitas Katholik Soegijapranata
roniatambunan930@gmail.com

Abstract

In Indonesia, the Law on Social and Environmental Responsibility (known as CSR) has been enforced. CSR has been contained in Law No.40 of 2007 on Limited Liability Company Article 74 on Social and Environmental Responsibility. In CSR practice, an important role of manager in the implementation of corporate CSR practices is required. Social responsibility is always accompanied by the social responsibility of managers who are sometimes willing to sacrifice company goals, interests and company needs to support social responsibility actions. Manager profiles show sympathetic to ethics and social responsibility and integrate them through management strategies (Jose'-Luis et al., (2010). The manager profile distinguishes between agency and stewardship models. The agency model shows individuals tend to behave opportunistically and the main concern is improving their own well-being as well as maximizing shareholder value. Meanwhile, the stewardship model tends to behave collectively with the interests of the organization and all stakeholders. The influence of manager profiles on CSR practices is mediated by perceived role of ethics and social responsibility. The measurement of the management profile variable using the 5-point Likert scale is cited from Jose'-Luis et al. (2010), the perceived role of ethics and social responsibility using the model developed by Singhapakdi et al., (1996), while the CSR practice variables use GRI guidelines .

This research was conducted at manufacturing company of Semarang City. Respondents who are the samples of this research are managers in manufacturing companies with BPS data 2014. This study collected 47 managers participated in the survey by answering the questionnaire given. The results of this study indicate that the Manager Profile has no effect on CSR Practices through Perceived Role Of Ethics and Social Responsibility. This is because companies do not good CSR practices and not continuously based on GRI content guidelines. This indicates that the manager profile of both stewardship and agency approach has no effect on CSR Practices through perceived role of ethics and social responsibility.

Keywords : *Manager Profile, Perceived Role Of Ethics and Social Responsibility, CSR Practice.*

Abstrak

Di Indonesia telah diberlakukan Undang-Undang yang mengatur tentang Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (dikenal dengan CSR). CSR telah tercantum dalam Undang-Undang No.40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas pasal 74 mengenai Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan. Dalam praktek CSR, maka diperlukan peran penting manajer dalam pelaksanaan praktik CSR perusahaan. Tanggung jawab sosial selalu dibarengi dengan tanggung jawab sosial manajer yang kadangkala bersedia mengorbankan tujuan perusahaan, kepentingan dan kebutuhan perusahaan untuk mendukung tindakan tanggung jawab sosial. Profil manajer menunjukkan simpatiknya terhadap etika dan tanggung jawab sosial dan

mengintegrasikannya melalui strategi manajemen (Jose'-Luis *et al.*, 2010). Profil manajer membedakan antara model *agency* dan *stewardship*. Model *agency* menunjukkan individu cenderung untuk berperilaku *opportunistically* dan perhatian utama peningkatan kesejahteraan mereka sendiri serta memaksimalkan nilai bagi pemegang saham. Sedangkan, model *stewardship* cenderung untuk berperilaku secara kolektif dengan kepentingan organisasi dan semua pemangku kepentingan. Pengaruh profil manajer terhadap praktek CSR dimediasi oleh *perceived role of ethics and sosial responsibility*. Pengukuran variabel profil manajemen menggunakan skala likert 5 poin yang dikutip dari Jose'-Luis *et al.*, (2010), variabel *perceived role of ethics and sosial responsibility* menggunakan model yang dikembangkan Singhapakdi dkk. (1996), sedangkan variabel praktek CSR menggunakan pedoman GRI. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan manufaktur Kota Semarang. Responden yang menjadi sampel penelitian ini adalah manajer dalam perusahaan manufaktur yang berbadan PT data BPS 2014. Penelitian ini mengumpulkan 47 manajer berpartisipasi dalam survey dengan menjawab kuesioner yang diberikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Profil Manajer tidak berpengaruh terhadap Praktek CSR melalui *Perceived Role Of Ethics and Sosial Responsibility*. Hal ini dikarenakan perusahaan melakukan praktik CSR tidak baik dan tidak secara kontinue didasarkan pada pedoman isi GRI. Hal ini menunjukkan bahwa, profil manajer baik pendekatan *stewardship* maupun *agency* tidak berpengaruh terhadap Praktek CSR melalui *perceived role of ethics and sosial responsibility*.

Kata kunci : Profil Manajer, *Perceived Role Of Ethics and Sosial Responsibility*, Praktek CSR.

1. PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu lembaga yang diorganisasikan dan dijalankan untuk menyediakan barang ataupun jasa untuk masyarakat dengan tujuan atau motif suatu keuntungan. Perusahaan merupakan suatu wadah yang didirikan, diterima dalam masyarakat namun juga memiliki risiko ditolak oleh masyarakat. Perusahaan berdiri tidak lepas dari tujuan *finansial*, yang merupakan tujuan utama yang hendak dicapai oleh sebuah perusahaan. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang masih berpikir konvensional bagaimana mencari laba yang sebesar-besarnya tanpa memperdulikan sosial dan lingkungan. Perusahaan berperan dalam penciptaan kesejahteraan umum menjadi sangat penting. Oleh karena itu, perusahaan harus menyeimbangkan antara kepentingan pemegang saham dan kepentingan masyarakat umum.

Pada awalnya, konsep CSR dilatarbelakangi oleh motivasi perusahaan yang sifatnya *philantrophy*. Pelaksanaan CSR yang paling umum yaitu melalui pemberian bantuan (*donasi/charity*) kepada masyarakat miskin disekitar perusahaan melakukan aktivitas bisnis. CSR telah tercantum dalam Undang-Undang No.40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas pasal 74 mengenai Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (Lako, 2014). Dalam hal ini, muncul berbagai tuntutan dari berbagai kalangan agar perusahaan menyisihkan dana sekian persen dari penjualan, biaya, dan laba perusahaan untuk CSR. Masing- masing kalangan menuntut untuk prioritas program CSR dan penggunaan dananya adalah untuk kepentingan bersama.

Perdebatan seputar CSR berfokus terutama pada analisis perusahaan yang mempertanyakan bagaimana peran individu dalam mempromosikan tindakan etis dan sosial. Namun, berkaitan dengan CSR, peran yang dimainkan oleh manajer-manajer tertinggi adalah sangat penting (Quazi, 2003 dalam Swanson, 2008) dikutip oleh Jose'-Luis Godos-Dí'ez dkk. (2010). Tanggung jawab sosial selalu dibarengi dengan tanggung jawab sosial manajer yang kadang kala bersedia mengorbankan tujuan perusahaan,

kepentingan dan kebutuhan perusahaan untuk mendukung tindakan tanggung jawab sosial. Manajer menunjukkan simpatiknya terhadap etika dan tanggung jawab sosial dan mengintegrasikannya melalui strategi manajemen Jose'-Luis Godos-Dí'ez *et al.* (2010).

Penelitian ini, menganalisis bagaimana profil manajer berkaitan dengan perkembangan praktik-praktik CSR, serta efek mediasi *perceived role of ethics and sosial responsibility*. Profil manajer membedakan antara model *agency* dan model *steward* menurut beberapa karakteristik *psicologis* dan *situational*. Model agen cenderung untuk berperilaku *opportunistically* dan perhatian utama pada peningkatan kesejahteraan mereka sendiri serta maksimalkan nilai bagi pemegang saham. Sedangkan model *steward*, cenderung untuk berperilaku secara kolektif dengan kepentingan organisasi dan semua pemangku kepentingan.

Penelitian sebelumnya, mengidentifikasi profil manajer menurut faktor *psicologis* dan faktor *situational* Jose'-Luis Godos-Dí'ez *et al.* (2010) dan menganalisis bagaimana hal itu mempengaruhi *perceived role of ethics and sosial responsibility* dan dipraktekkan oleh manajer memberikan motivasi mengapa isu tersebut penting karena sebagai berikut ini. Penelitian ini memverifikasi teori yang sudah ada terhadap fenomena yang sudah dijelaskan pada penelitian Jose'-Luis Godos-Dí'ez *et al.* (2010). Akibatnya, penelitian ini lebih lanjut meneliti tentang CSR dalam organisasi dengan melihat pengaruh penting manajer pada praktek CSR.

Penelitian sebelumnya memiliki keterbatasan dalam hal generalisasi. Sebagai contoh, Vitell dan Ramos Hidalgo (2006) menggunakan perbedaan antara Spanyol dan Amerika Serikat yang ditemukan oleh Geert Hofstede (1983) yang mengusulkan bahwa manajer di Spanyol memiliki persepsi lebih rendah mengenai *perceived role of ethics and sosial responsibility* dibandingkan di Amerika Serikat. Hal ini menunjukkan bahwa setiap negara memiliki persepsi yang berbeda terkait praktik CSRnya. Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Jose'-Luis Godos-Dí'ez *et al.* (2010). Penelitian ini menggunakan metode pengukuran CSR yang mengacu pada penelitian Prado-Lorenzo *et al.* (2008) yang dikutip oleh Jose'-Luis Godos-Dí'ez *et al.* (2010) yang terinspirasi oleh isi dari pedoman pelaporan *Global Report International* (GRI).

Penelitian ini menggunakan perusahaan manufaktur yang ada di Indonesia khususnya Kota Semarang untuk mengungkap external validitas yaitu profil manajer berpengaruh terhadap praktik CSR melalui *perceived role of ethics and sosial responsibility* konsisten apabila diteliti dinegara berbeda dengan praktik CSR yang berbeda. Sehingga, peneliti tertarik melakukan replikasi mengenai pengaruh profil manajer terhadap praktik CSR yang dimediasi *perceived role of ethics and sosial responsibility* pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BPS Kota Semarang tahun 2014. Penelitian penting dilakukan untuk mengetahui apakah hasil penelitian sebelumnya konsisten apabila diteliti di negara berbeda dengan praktik CSR yang berbeda.

2. TINJAUAN LITERATUR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Corporate Social Responsibility (CSR)

Corporate Social Responsibility (CSR) pada prinsipnya berasal dari etika dan prinsip-prinsip yang merupakan salah satu bagian dari budaya perusahaan (*corporate culture*). Ada beberapa basis teori yang dapat menjelaskan terkait CSR perusahaan (Lako, 2014) yaitu :

1. Teori *Corporate Accountability*
2. Teori *Legitimasi*
3. Teori *corporate sustainability*
4. Teori *political economy*

5. Teori keadilan (*justice*)
6. Teori tekanan pasar (*market pressure*)

Praktik CSR

Motivasi perusahaan dalam melaksanakan praktik CSR antara lain (Kotle and Lee, 2005), yaitu :

1. Motivasi Promosi/ *Cause Promotions*
2. Motivasi yang berhubungan dengan pemasaran/ *Cause Related-Marketing*
Pemasaran Sosial Perusahaan/ *Corporate Social Marketing*
3. Filantropi Perusahaan/ *Corporate Philanthropy*
4. Kegiatan Sukarela Komunitas/ *Community Volunteering*
5. Tanggung Jawab Sosial dalam Praktik Bisnis/ *Socially Responsible Business Practice*

Manfaat Perusahaan Melakukan CSR

Mempertahankan atau meningkatkan reputasi dan citra perusahaan.

1. Kesempatan untuk mendapatkan *reward*
2. Izin sosial untuk beroperasi/ *Social Licence to Operate*
3. Menghemat biaya
4. Mempererat hubungan dengan pemerintah/ *regulator*
5. Memperluas akses sumber daya
6. Memotivasi semangat dan produktivitas karyawan
7. Mengurangi resiko bisnis perusahaan
8. Memperluas akses pasar
9. Mempererat hubungan dengan *stakeholders*

Profil Manajer

Teori agensi adalah suatu teori yang menjelaskan hubungan antara dua pihak yaitu prinsipal dan agen. Manajer dengan model agen adalah individu yang berusaha untuk memaksimalkan utilitas mereka sendiri dengan mengorbankan nilai perusahaan. Pendekatan Model *Stewardship* (Kaihu, 2006 p2), teori ini dibangun atas dasar filosofi mengenai sifat manusia, yakni bahwa manusia pada hakekatnya dapat dipercaya, mampu bertindak dengan penuh tanggung jawab, memiliki integritas dan integritas terhadap orang lain. Artinya, terdapat hubungan *fidusia* (hubungan berlandaskan kepercayaan) yang dikehendaki para stakeholder. Dengan kata lain, teori *stewardship* memandang manajemen sebagai individu dapat dipercaya untuk bertindak sebaik-baiknya bagi kepentingan publik maupun *stakeholder*.

Faktor - faktor yang membedakan Teori *Agency* dengan Teori *Stewardship*

1. Faktor Psikologi
 - a. Motivasi
 - b. Identifikasi
 - c. Penggunaan Kekuasaan
2. Faktor Situasional

***Perceived Role Ethics and Sosial Responsibility* (PRESOR)**

Bimo Walgito (2004 : 89) mengungkapkan bahwa persepsi merupakan suatu proses pengorganisasian, penginterpretasian terhadap stimulus yang diterima oleh organisme atau individu sehingga menjadi sesuatu yang berarti. Dalam perilaku individu, persepsi sangatlah penting karena perilaku individu didasarkan pada persepsi mereka mengenai apa realitas yang ada. Dalam arti umum, persepsi adalah pandangan individu terhadap sesuatu

dan mendasari bagaimana dan dengan apa seorang individu akan bertindak. Persepsi ini berhubungan etika dan tanggung jawab sosial.

Dalam Ludigdo (2007 : 39), Singhapakdi (1996) mengembangkan sebuah instrument untuk mengukur persepsi pentingnya etika dan tanggung jawab social – *The Perceived Role of Ethics and Sosial Responsibility* (PRESOR). Item dalam skala *the perceived role of ethics and sosial responsibility* dikelompokkan dalam dua kategori :

1. *Importance of ethics and soisial responsibility*
2. *Subordination of Ethics and Soisial responsibility*

Pengembangan Hipotesis

Profil manajer (Jose Luis *et.al.*, 2010) adalah persepsi manajer mengenai faktor psikologis dalam dirinya dan faktor situasional dari perusahaan yang dipimpinnya. Pofil manajer menggunakan pendekatan model *agency* dan model *stewardship*. Profil manajer dengan model *agency* adalah individu yang cenderung berperilaku secara *opportunistic* terutama meningkatkan kesejahteraan mereka sendiri hanya jika ada dorongan mereka tertarik untuk memaksimalkan nilai bagi pemegang saham. Sementara, Profil manajer dengan model *stewardship* adalah individu yang cenderung untuk berperilaku mementingkan kepentingan semua pihak dan akan mempertahankan kesejahteraan *stakeholder*.

Manajer bertindak sebagai agen memberikan perhatian khusus terkait biaya untuk tanggung jawab sosial. Friedman (1970) menyatakan bahwa keterlibatan dalam tindakan etis dan tanggung jawab sosial membutuhkan biaya yang mahal. Baret (2007) dalam Jose *et.al.*, (2010) menunjukkan bahwa mengalokasikan sumber daya perusahaan yang terbatas untuk etika dan tanggung jawab sosial merupakan tindakan yang tidak efisien karena sumber daya ini lebih baik digunakan dalam meningkatkan nilai bagi pemegang saham. Akibatnya, Profil Manajer dengan model agen menganggap bahwa pencapaian efektifitas perusahaan kurang memandang dan memprioritaskan *perceived role of ethics and sosial responsibility* dibandingkan pemaksimalan kepedulian terhadap operasional. Sedangkan, Profil Manajer dengan model *stewardship* berkaitan dengan peningkatan nilai jangka panjang perusahaan dan kepentingan seluruh pemangku kepentingan akan memandang *perceived role of ethics and sosial responsibility* yang akan memberikan manfaat melalui praktik-praktik CSR.

Perilaku manajer akan mencerminkan sikap lebih etis dan bertanggung jawab besar apabila etika dan tanggung jawab sosial dipandang pembuat keputusan sebagai sesuatu yang penting untuk efektifitas keseluruhan perusahaan. Oleh karena itu, pengaruh profil manajer terhadap praktik CSR tidak secara langsung namun dimediasi melalui *perceived role of ethics and sosial responsibility* dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Berdasarkan penjabaran diatas, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

Ha: Profil Manajer berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap praktik CSR melalui *perceived role of ethics and sosial responsibility* sebagai variabel *intervening*.

3. METODE PENELITIAN

Objek dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Perusahaan Manufaktur yang berbadan hukum PT dan terdaftar di BPS Kota Semarang tahun 2014 dan obyek penelitian adalah manajer perusahaan manufaktur berbadan hukum PT dan terdaftar di BPS Kota Semarang tahun 2014.

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengumpulan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah perusahaan manufaktur yang terdaftar di BPS Kota Semarang. Menurut informasi yang didapat dari Badan Pusat Statistik Kota Semarang, jumlah perusahaan manufaktur tahun 2014 adalah sebanyak 278 perusahaan. Data perusahaan manufaktur yang ada di BPS Kota Semarang ini merupakan perusahaan manufaktur yang berbentuk CV dan PT.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *judgment sampling*, yaitu *purpose sampling* dengan cara mengambil sampel dari populasi berdasarkan kriteria tertentu (Jogiyanto, 2010). Kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Perusahaan manufaktur yang berbadan hukum Perseroan Terbatas terdaftar di BPS Kota Semarang Tahun 2014.
2. Perusahaan yang dapat dihubungi, memiliki alamat perusahaan yang jelas sesuai data BPS dan nomor telepon yang jelas.
3. Mau berpartisipasi dalam pengisian kuesioner.

Tabel 3.1 Perhitungan Sampel

Keterangan	Jumlah
Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di Kota Semarang (BPS, 2014)	278
Perusahaan Manufaktur yang berbentuk CV	(98)
Perusahaan yang berbentuk PT	180
Perusahaan yang tidak lengkap dan tidak dapat dihubungi	(117)
Perusahaan yang terdaftar dan tidak mau berpartisipasi dalam pengisian kuesioner	(16)
Perusahaan yang terdaftar dan mau berpartisipasi dalam pengisian kuesioner	47

Sumber : Data sekunder diolah, 2017

Metode Pengumpulan Data

Jenis data pada penelitian ini adalah jenis data subyek. Dalam penelitian ini diberikan dalam bentuk tanggapan terhadap kuesioner yang disebar. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama.

Pengujian ini dikatakan valid apabila indikator memiliki nilai *Cronbach Alpha if Item Deleted* lebih kecil daripada nilai *cronbach alpha instrument*, sedangkan indikator yang memiliki nilai lebih besar dikatakan tidak valid.

Definisi dan Pengukuran Variabel

1. Profil Manajer

Profil Manajer adalah persepsi manajer mengenai faktor-faktor psikologis dari dirinya sendiri dan faktor situasional dari perusahaan yang dipimpinnya. Variabel ini diukur dengan 6 item pertanyaan yang dikutip dari Jose Luis *et. al.*, (2010). Variabel ini diukur melalui skala Likert 5 poin. Skor rendah menunjukkan bahwa manajer cenderung untuk berperilaku *agen*, sedangkan skor tinggi menunjukkan manajer cenderung berperilaku sebagai *steward*.

2. *Perceived role ofethics and social responsibility*

Perceived role ofethics and social responsibility adalah persepsi seorang manajer akan peran penting etika dan tanggung jawab sosial. Instrument yang digunakan yaitu skala *perceived role ofethics and social responsibility* yang dikembangkan oleh Singhapakdi *et.al.*, (1996), yang terdiri dari 16 item pertanyaan dan diukur

menggunakan 5 poin skala Linkert (skor 5 Sangat Setuju – Skor 1 Sangat Tidak Setuju).

3. Praktik CSR

Praktik CSR adalah persepsi manajer mengenai tindakan perusahaan sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap seluruh pemangku kepentingan. Praktik CSR dalam penelitian ini diukur berdasarkan isi dari pedoman *Global Reporting Inisiative* (GRI) digunakan oleh Jose'- Luis Godos-Diez *et.al.*, (2008). Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert 5 poin. Dimana, (1 Tidak dilaksanakan hingga 5 kontinue). Semakin tinggi skor, perusahaan semakin berinisiatif untuk melakukan praktik CSR.

Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dilakukan untuk memenuhi asumsi regresi linear berganda yang digunakan untuk menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

2. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji Normalitas dilakukan dengan melakukan pengujian Kolmogorof-Smirnov. Jika nilai Asymp. Sig. > 0,05 maka data pada penelitian normal (Ghozali, 2013).

3. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya Variance Inflation Factor (VIF). Untuk menunjukkan adanya Multikolinieritas adalah nilai Tolerance > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan Variance dari Residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokedastisitas. Uji ini dilakukan dengan Uji Glejser yaitu dengan meregresikan variabel independen dengan nilai absolute residual.

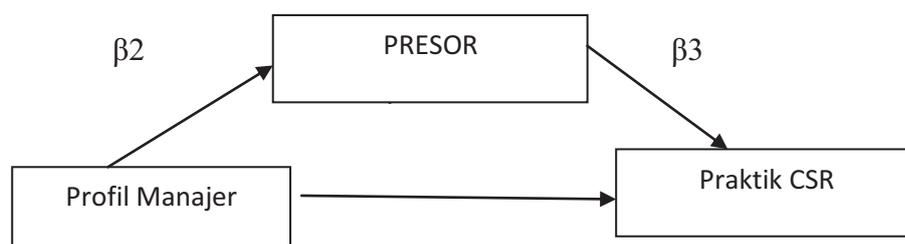
Teknik Analisis Data atau Uji Hipotesis

Teknik pengujian hipotesis dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis path (*Path Analysis*) yang merupakan perluasan dari analisis regresi linier dengan variabel intervening (Astuti, 2008).

Analisis jalur (*Path Analysis*)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung atau tidak langsung antara Profil Manajer terhadap Praktik CSR melalui *perceived role of Ethics and sosial responsibility*.

Gambar 3.1. Analisis Jalur (Path Analysis)



Ha : Profil manajer berpengaruh positif terhadap Praktik CSR dengan *Perceived Role Of Ethics and Sosial Responsibility* sebagai variabel *intervening*.

Ha dengan alat analisis regresi berganda dengan model :

$$\text{Persamaan I} \quad : \text{P CSR} \quad = \beta_1 \text{ P MNJ} + e$$

$$\text{Persamaan II} \quad : \text{PRESOR} \quad = \beta_2 \text{ P MNJ} + e$$

$$\text{Persamaan III} \quad : \text{P CSR} \quad = \beta_1 \text{ P MNJ} + \beta_3 \text{ PRESOR} + e$$

Dimana :

P MNJ_{anajer} = Profil Manajer

PRESOR = *Perceived Role Of Ethics and Sosial Responsibility*

P CSR = Praktik CSR

e = Error

β_1 = koefisien hubungan profil manajer terhadap Praktik CSR

β_2 = koefisien hubungan profil manajer terhadap *Perceived Role Of Ethics and Sosial Responsibility*

β_3 = koefisien *Perceived Role Of Ethics and Sosial Responsibility* terhadap praktik CSR.

Pengujian Hipotesis

Prosedur pengujian hipotesis dilakukan melalui 6 langkah yaitu :

1. Menyatakan Hipotesis Penelitian

H0: $\beta \leq 0$, *Perceived Role of Ethics and Social Responsibility* secara positif tidak memediasi pengaruh Profil Manajer terhadap Praktik CSR.

Ha : $\beta > 0$, *Perceived Role of Ethics and Social Responsibility* secara positif tidak memediasi pengaruh Profil Manajer terhadap Praktik CSR.

2. Memilih pengujian statistiknya

Pengujian statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian parametric dengan model regresi berganda.

3. Menentukan tingkat keyakinan yang diinginkan

Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi yaitu $\alpha = 0,05$, artinya dengan taraf kepercayaan atau confidence coefficient 95 %

4. Menghitung nilai statistiknya

Penelitian akan menggunakan bantuan program SPSS 23.0 untuk menghitung nilai statistik dari semua data yang diperoleh.

5. Mendapatkan nilai uji kritis

Koefisien regresi signifikan jika nilai sig. atau p-value , 0,05. Hipotesis dalam penelitian ini berarah maka harus diuji dengan pengujian satu sisi (*one-tail*).

6. Menginterpretasikan hasilnya.

Pendekatan causal steps ini menggunakan kriteria sesuai dengan Barron dan Kenny (1986) dan Judd dan Kenny (1981) sebagai berikut :

1. profil manajer harus berhubungan signifikan dengan praktik CSR.

2. profil manajer harus berhubungan signifikan dengan PRESOR.

3. PRESOR harus berhubungan signifikan dengan praktik CSR, namun profil manajer tidak harus signifikan dengan praktik CSR.

4. Menentukan jenis variabel mediasi dengan pengujian *sobel test* dilakukan dengan membandingkan p-value terhadap 0,05. Apabila p-value < dari 0,05 maka *indirect effect* signifikan. Sebaliknya apabila, p value - > dari 0,05 maka *indirect effect* tidak signifikan.

5. membandingkan pengaruh langsung profil manajer terhadap praktik CSR, yaitu c, dengan pengaruh langsung profil manajer terhadap praktik CSR dengan

memasukkan PRESOR (c'), sehingga dapat ditentukan jenis mediatornya, sebagai berikut :

- a) *Complete mediation* adalah pada saat variabel profil manajer tidak lagi mempengaruhi variabel praktik CSR setelah hubungan keduanya dikontrol oleh PRESOR dan path $c'=0$.
- b) *Partial mediation* adalah pada saat hubungan profil manajer ke praktik CSR menurun ($c'<c$), namun tetap signifikan ketika PRESOR mengontrol hubungannya.

Tingkat signifikansi dalam penelitian ini adalah 0,05 (*one tail*). Dalam penelitian ini, t hitung berarah positif sehingga dibandingkan dengan t-tabel ($\alpha= 5\%$, t-tabel = 1.645) dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika nilai t-hitung $>$ t-tabel (1.645) dan bernilai positif ($\beta > 0$), maka, hipotesis diterima.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Dalam penelitian ini peneliti menyebarkan sejumlah 63 kuesioner pada responden di perusahaan manufaktur di Semarang. Dari sejumlah kuesioner yang disebar, kuesioner kembali dan dapat diolah sejumlah 47 kuesioner. Dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 4.1 Proses Penyebaran Kuesioner

No.	Nama Perusahaan Manufaktur (PT) Kota Semarang	Kuesioner yang dikirim	Kuesioner yang kembali
1.	PT Erlimpex	1	0
2.	PT Raja Besi	1	1
3.	PT Fumira	1	1
4.	PT Bandeg Juwana	1	1
5.	PT Dyriana	1	1
6.	PT Jamu Indonesia Simona	1	1
7.	PT Asrindo Indty Raya	1	1
8.	PT bitratex Industries	1	1
9.	PT Holy Karya Sakti	1	1
10.	PT Indo Multi Plastindo	1	1
11.	PT Bonanza Megah LTD	1	1
12.	PT Gita Madu	1	1
13.	PT Cassanatama Naturindo	1	1
14.	PT Hansae Apparel	1	1
15.	PT Aorta	1	1
16.	PT Maryong Mondo	1	1
17.	PT Dami Sariwana	1	1
18.	PT Moerti Plastindo	1	1
19.	PT Sandratex	1	1
20.	PT The Indonesia Knitting Factory	1	1
21.	PT Dasa Gaya	1	1
22.	PT Jamu Djago	1	1
23.	PT Damaitex	1	1
24.	PT Pantjatunggal Knitting Mill	1	1
25.	PT Mulia Offsetpackindo	1	1
26.	PT Sakatinta	1	1

27.	PT Kimia Farm Plant	1	0
28.	PT Phapros	1	1
29.	PT Itrasal	1	1
30.	PT Maju Jaya Sarana Grafika	1	1
31.	PT Indonesia Nanya Indah Plastik	1	1
32.	PT Semarang Makmur	1	1
33.	PT Kurnia Jati Utama Indonesia	1	1
34.	PT ISTW	1	1
35.	PT Indofood Sukses Makmur	1	0
36.	PT Karya Ciptanyata Wisesa	1	1
37.	PT Simongan Plastik	1	1
38.	PT Nufarindo	1	0
39.	PT Ciubros Farma	1	0
40.	PT Marimas	1	0
41.	PT Randugarut Plastik Indonesia	1	1
42.	PT Daya Plas	1	1
43.	PT Mekar Jaya	1	1
44.	PT Alam Daya Sakti	1	1
45.	PT Guna Mekar Industri	1	0
46.	PT Sinar Pantja Djaja	1	1
47.	PT Shamparindo Industries	1	0
48.	PT Zenith Pharmaceuticalt	1	0
49.	PT Wirapitro Plastindo	1	0
50.	PT Top Jaya Plastindo	1	1
51.	PT Inti Jawa Meta Ratna Farmasi	1	0
52.	PT Global Multi Pharmalab	1	1
53.	PT Erela	1	1
54.	PT Sae Apparel	1	1
55.	PT Arindo Garmenta	1	1
56.	PT Kemfarm Indonesia	1	1
57.	PT Indomina Cipta Agung	1	0
58.	PT Susan Photo	1	1
59.	PT Guna Abadi	1	0
60.	PT Tjokro Bersaudara	1	0
61.	PT Karya Toha Putra	1	0
62.	PT Dwi Karya Wisma Plastik	1	1
63.	PT Dunamos	1	0
64.	Total	63	47

Tabel 4.2 Gambaran Umum Identitas Responden

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	Jenis Kelamin		
	- Pria	- 28	- 59,57%
	- Wanita	- 19	- 40,43%
2.	Usia Responden		
	- < 30 tahun	- 6	- 12,76%
	- 31 – 40 tahun	- 28	- 59,57%
	- > 40 tahun	- 13	- 27,67%

3.	Jabatan Responden :		
	- CEO	- 0	- 0%
	- Lainnya (manajer keuangan dan operasi)	- 47	- 100%
4.	Lama Menjabat Responden :		
	- 1 – 5 tahun	- 20	- 42,55%
	- 6 - 10 tahun	- 24	- 51,06%
	- 11 – 15 tahun	- 1	- 2,1%
	- 15 tahun keatas	- 2	- 4,29%
5.	Jumlah	47 orang	100 %

Dari tabel gambaran umum identitas responden, diketahui bahwa sebagian besar responden penelitian ini berjenis kelamin pria yaitu 28 orang 59,57% sedangkan wanita berjumlah 19 orang atau 40,43%. Ditinjau dari segi usia, sebagian besar responden yang berusia dibawah 30 tahun yaitu 6 orang atau 12,76%, sedangkan berusia antara 31-40 tahun yaitu 28 orang atau 59,57%, dan berusia diatas 40 tahun yaitu 13 orang atau 27,67%. Dilihat dari lama menjabat, sebagian besar sampel penelitian ini menjabat antara 1-5 tahun yaitu 20 orang atau 42,55%, 6-10 tahun yaitu 24 orang atau 51,06%, dan 11-15 tahun 1 orang atau 2,1% serta diatas 16 tahun 2 orang atau 4,29%.

Uji Kualitas Data

Hasil Pengujian Validitas Data

Pengujian validitas menunjukkan sejauh mana kuesioner dapat digunakan untuk mengukur ketepatan tiap pertanyaan kuesioner atau indikator yang digunakan. validitas pertama dengan menguji variabel Profil manajer.

Tabel 4.4 Hasil Pengujian Validitas Profil Manajer

No.	Pertanyaan	Cronbach's Alpha If Item Deleted	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	P MNJ1	0.612	0.599	Tidak Valid
2.	P MNJ2	0.526	0.599	Valid
3.	P MNJ3	0.545	0.599	Valid
4.	P MNJ4	0.551	0.599	Valid
5.	P MNJ5	0.538	0.599	Valid
6.	P MNJ6	0.546	0.599	Valid

Berdasarkan tabel diatas, terdapat 1 item variabel yang tidak valid karena *Cronbach's Alpha If Item Deleted* lebih besar dari *Cronbach's Alpha*, sehingga dilakukan pengujian ulang dengan membuang item yang tidak valid, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.5 Hasil Pengujian Validitas Profil Manajer

No	Pertanyaa	<i>Cronbach's Alpha If Item Deleted</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	P MNJ2	0.529	0.612	Valid
2.	P MNJ3	0.542	0.612	Valid
3.	P MNJ4	0.567	0.612	Valid
4.	P MNJ5	0.580	0.612	Valid

5.	P MNJ6	0.574	0.612	Valid
----	--------	-------	-------	-------

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha If Item Deleted* lebih kecil dari *Cronbach's Alpha* instrumen, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data adalah valid. Selajutnya, peneliti melakukan pengujian terhadap variabel PRESOR.

Tabel 4.6 Hasil Pengujian Validitas PRESOR

No	Pertanyaan	<i>Cronbach's Alpha If Item Deleted</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	PRESOR1	0.743	0.748	Valid
2.	PRESOR2	0.726	0.748	Valid
3.	PRESOR3	0.739	0.748	Valid
4.	PRESOR4	0.733	0.748	Valid
5.	PRESOR5	0.721	0.748	Valid
6.	PRESOR6	0.716	0.748	Valid
7.	PRESOR7	0.742	0.748	Valid
8.	PRESOR8	0.736	0.748	Valid
9.	PRESOR9	0.733	0.748	Valid
10.	PRESOR10	0.735	0.748	Valid
11.	PRESOR11	0.722	0.748	Valid
12.	PRESOR12	0.721	0.748	Valid
13.	PRESOR13	0.752	0.748	Tidak Valid
14.	PRESOR14	0.759	0.748	Tidak Valid
15.	PRESOR15	0.742	0.748	Valid
16.	PRESOR16	0.742	0.748	Valid

Berdasarkan tabel diatas, terdapat 2 item variabel yang tidak valid karena *Cronbach's Alpha If Item Deleted* lebih besar dari *Cronbach's Alpha*, sehingga dilakukan pengujian ulang kembali dengan membuang 2 item yang tidak valid, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.7 Hasil Pengujian Validitas PRESOR

No	Pertanyaan	<i>Cronbach's Alpha If Item Deleted</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	PRESOR1	0.765	0.769	Valid
2.	PRESOR2	0.746	0.769	Valid
3.	PRESOR3	0.762	0.769	Valid
4.	PRESOR4	0.754	0.769	Valid
5.	PRESOR5	0.741	0.769	Valid
6.	PRESOR6	0.738	0.769	Valid
7.	PRESOR7	0.769	0.769	Valid
8.	PRESOR8	0.762	0.769	Valid
9.	PRESOR9	0.760	0.769	Valid
10.	PRESOR10	0.763	0.769	Valid
11.	PRESOR11	0.742	0.769	Valid
12.	PRESOR12	0.742	0.769	Valid
13.	PRESOR15	0.765	0.769	Valid
14.	PRESOR16	0.765	0.769	Valid

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha If Item Deleted* lebih kecil dari *Cronbach's Alpha* instrumen, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data adalah valid.

Selanjutnya, peneliti melakukan pengujian terhadap variabel P CSR.

Tabel 4.9 Hasil Pengujian Validitas Praktek CSR

No	Pertanyaan	<i>Cronbach's Alpha If Item Deleted</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	P CSR1	0.728	0.756	Valid
2.	P CSR2	0.757	0.756	Tidak Valid
3.	P CSR3	0.747	0.756	Valid
4.	P CSR4	0.743	0.756	Valid
5.	P CSR5	0.776	0.756	Tidak Valid
6.	P CSR6	0.749	0.756	Valid
7.	P CSR7	0.754	0.756	Valid
8.	P CSR8	0.733	0.756	Valid
9.	P CSR9	0.738	0.756	Valid
10.	P CSR10	0.777	0.756	Tidak Valid
11.	P CSR11	0.752	0.756	Valid
12.	P CSR12	0.769	0.756	Tidak Valid
13.	P CSR13	0.771	0.756	Tidak Valid
14.	P CSR14	0.746	0.756	Valid
15.	P CSR15	0.747	0.756	Valid
16.	P CSR16	0.746	0.756	Valid
17.	P CSR17	0.742	0.756	Valid
18.	P CSR18	0.737	0.756	Valid
19.	P CSR19	0.734	0.756	Valid
20.	P CSR20	0.747	0.756	Valid
21.	P CSR21	0.743	0.756	Valid
22.	P CSR22	0.759	0.756	Tidak Valid
23.	P CSR23	0.758	0.756	Tidak Valid
24.	P CSR24	0.751	0.756	Valid
25.	P CSR25	0.755	0.756	Valid
26.	P CSR26	0.737	0.756	Valid
27.	P CSR27	0.760	0.756	Tidak Valid
28.	P CSR28	0.746	0.756	Valid
29.	P CSR29	0.738	0.756	Valid
30.	P CSR30	0.743	0.756	Valid

Berdasarkan tabel diatas, terdapat 8 item variabel yang tidak valid karena *Cronbach's Alpha If Item Deleted* lebih besar dari *Cronbach's Alpha*, sehingga dilakukan pengujian ulang kembali dengan membuang 8 item yang tidak valid, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.10 Hasil Pengujian Validitas Praktek CSR

No	Pertanyaan	<i>Cronbach's Alpha If Item Deleted</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	P CSR1	0.825	0.843	Valid
2.	P CSR3	0.844	0.843	Tidak Valid
3.	P CSR4	0.835	0.843	Valid

4.	P CSR6	0.839	0.843	Valid
5.	P CSR7	0.845	0.843	Tidak Valid
6.	P CSR8	0.830	0.843	Valid
7.	P CSR9	0.827	0.843	Valid
8.	P CSR11	0.841	0.843	Valid
8.	P CSR14	0.837	0.843	Valid
9.	P CSR15	0.842	0.843	Valid
10.	P CSR16	0.836	0.843	Valid
11.	P CSR17	0.834	0.843	Valid
12.	P CSR18	0.827	0.843	Valid
13.	P CSR19	0.826	0.843	Valid
14.	P CSR20	0.839	0.843	Valid
15.	P CSR21	0.833	0.843	Valid
16.	P CSR24	0.844	0.843	Tidak Valid
17.	P CSR25	0.846	0.843	Tidak Valid
18.	P CSR26	0.831	0.843	Valid
19.	P CSR28	0.842	0.843	Valid
20.	P CSR29	0.836	0.843	Valid
21.	P CSR30	0.835	0.843	Valid

Berdasarkan tabel diatas, terdapat 4 item variabel yang tidak valid karena *Cronbach's Alpha If Item Deleted* lebih besar dari *Cronbach's Alpha*, sehingga dilakukan pengujian ulang kembali dengan membuang 4 item yang tidak valid, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.11 Hasil Pengujian Validitas Praktek CSR

No	Pertanyaan	<i>Cronbach's Alpha If Item Deleted</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	P CSR1	0.851	0.864	Valid
2.	P CSR4	0.859	0.864	Valid
3.	P CSR6	0.859	0.864	Valid
4.	P CSR8	0.850	0.864	Valid
5.	P CSR9	0.853	0.864	Valid
6.	P CSR11	0.861	0.864	Valid
7.	P CSR14	0.857	0.864	Valid
8.	P CSR15	0.866	0.864	Tidak Valid
9.	P CSR16	0.855	0.864	Valid
10.	P CSR17	0.853	0.864	Valid
11.	P CSR18	0.847	0.864	Valid
12.	P CSR19	0.847	0.864	Valid
13.	P CSR20	0.858	0.864	Valid
14.	P CSR21	0.853	0.864	Valid
15.	P CSR26	0.858	0.864	Valid
16.	P CSR28	0.873	0.864	Tidak Valid
17.	P CSR29	0.867	0.864	Tidak Valid
18.	P CSR30	0.857	0.864	Valid

Berdasarkan tabel diatas, terdapat 3 item variabel yang tidak valid karena *Cronbach's Alpha If Item Deleted* lebih besar dari *Cronbach's Alpha*, sehingga dilakukan pengujian ulang kembali dengan membuang 3 item yang tidak valid, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.12 Hasil Pengujian Validitas Praktek CSR

No	Pertanyaan	<i>Cronbach's Alpha If Item Deleted</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	P CSR1	0.872	0.882	Valid
2.	P CSR4	0.878	0.882	Valid
3.	P CSR6	0.879	0.882	Valid
4.	P CSR8	0.872	0.882	Valid
5.	P CSR9	0.873	0.882	Valid
6.	P CSR11	0.882	0.882	Valid
7.	P CSR14	0.876	0.882	Valid
8.	P CSR16	0.874	0.882	Valid
9.	P CSR17	0.874	0.882	Valid
10.	P CSR18	0.869	0.882	Valid
11.	P CSR19	0.868	0.882	Valid
12.	P CSR20	0.879	0.882	Valid
13.	P CSR21	0.870	0.882	Valid
14.	P CSR26	0.877	0.882	Valid
15.	P CSR30	0.879	0.882	Valid

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha If Item Deleted* lebih kecil dari *Cronbach's Alpha* instrumen, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data adalah valid.

Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi data atau ketepatan dari keseluruhan kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap kuesioner stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 4.13 Hasil Pengujian Reliabilitas Penelitian

No.	Pertanyaan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	P Manajer	0.612	Reliabilitas Moderat
2.	PRESOR	0.769	Reliabilitas Tinggi
3.	P CSR	0.882	Reliabilitas Tinggi

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing- masing variabel reliabel yaitu Profil manajer reliabilitasnya moderat, *perceived role of ethics and sosial responsibility* reliabilitasnya tinggi dan Praktek CSR memiliki reliabilitas tinggi, sehingga semua pertanyaan reliabilitas.

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah alat yang digunakan untuk memberikan gambaran data penelitian dengan tujuan untuk mengetahui jawaban responden terhadap setiap item

pertanyaan masing-masing variabel penelitian. Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan hasil dari statistik deskriptif pada penelitian ini.

Tabel 4.14 Hasil Statistik Deskriptif

Variabel	N	Maximum	Mean	Minimum	Kategori			Kesimpulan
					Rendah	Sedang	Tinggi	
P MNJ	47	5,00	4,2596	3,60	1-2,3	2,4-3,7	3,8-5	Tinggi
PRESOR	47	4,86	4,2492	3,71	1-2,3	2,4-3,7	3,8-5	Tinggi
P CSR	47	4,73	3,7872	2,87	1-2,3	2,4-3,7	3,8-5	Sedang

Berdasarkan tabel 4.14, dapat diketahui bahwa variabel Profil Manajer nilai 3,60 dan nilai maksimal sebesar 5,00 dari lima pertanyaan kuesioner. Sedangkan nilai rata-ratanya adalah 4,2596 (termasuk kategori tinggi). Sedangkan pada variabel *perceived role of ethics and sosial responsibility* memiliki nilai minimum 3,71 dan nilai maksimum 4,86 dari 14 pertanyaan kuesioner. Sedangkan nilai rata-ratanya adalah 4,2492 (termasuk kategori tinggi). Sedangkan pada variabel praktik CSR memiliki nilai minimum 2,87 dan nilai maksimum 4,73 dari 15 pertanyaan kuesioner. Sedangkan nilai rata-ratanya adalah 3,7872 (termasuk rentang skala sedang).

Pengujian Hipotesis

Profil Manajer berpengaruh positif terhadap Praktik CSR dengan *Perceived Role of Ethics and Sosial Responsibility* sebagai variabel intervening

$$\text{Persamaan I} : \text{P CSR} = \beta_1 \text{ P MNJ} + e$$

$$\text{Persamaan II} : \text{PRESOR} = \beta_2 \text{ P MNJ} + e$$

$$\text{Persamaan III} : \text{P CSR} = \beta_1 \text{ P MNJ} + \beta_3 \text{ PRESOR} + e$$

Dimana :

P MNJ = Profil Manajer

PRESOR = *Perceived Role Of Ethics and Sosial Responsibility*

P CSR = Praktik CSR

e = Error

β_1 = koefisien hubungan profil manajer terhadap Praktik CSR

β_2 = koefisien hubungan profil manajer terhadap *Perceived Role Of Ethics and Sosial Responsibility*

β_3 = koefisien *Perceived Role Of Ethics and Sosial Responsibility* terhadap praktik CSR.

Hasil Uji Asumsi Klasik Hipotesis

**Tabel 4.15 Hasil Uji Asumsi Klasik Model Empiris (1)
 Pengaruh Profil Manajer terhadap Praktik CSR**

Model	Pengujian	Asymp.Sig	Sig.	Keterangan
P MNJ → P CSR	Normalitas	0.035		Tidak Normal
	Normalitas	0.061		Normal
P MNJ → P CSR	Heterokedastisitas		1.00	Tidak terdapat heterokedastisitas

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai *Asymp.Sig* untuk *unstandardized residual* pada penelitian ini adalah kurang dari 0.05 yaitu sebesar 0.035 sehingga dapat dikatakan residual pada penelitian ini tidak normal. Artinya, residual pada penelitian ini

tidak terdistribusi normal, sehingga peneliti melakukan pengujian ulang dengan melakukan pengobatan pada residual menjadi menggunakan log.

Dilihat dari tabel 4.15, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel independen > 0.05 yaitu 1.00 artinya variabel independen tidak terpengaruh signifikan pada *absolute standarized* residual maka dapat disimpulkan tidak terdapat heterokedastisitas.

Tabel 4.16 Hasil Uji Asumsi Klasik Model Empiris (2)

Pengaruh Profil Manajer terhadap *Perceived Role of Ethics and Sosial Responsibility*

Model	Pengujian	Asym. Sig	Sig.	Keterangan
PMNJ → PRESOR	Normalitas	0.200		Tidak Normal
P MNJ → PRESOR	Heterokedastisitas		1.00	Tidak terdapat heterokedastisitas

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui bahwa nilai *Asymp.Sig* untuk *unstandarized residual* pada penelitian ini adalah lebih besar dari 0.05 yaitu sebesar 0.200 sehingga dapat dikatakan bahwa residual penelitian ini normal. Dilihat dari tabel 4.16, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel independen > 0.05 yaitu 1.00 artinya variabel independen tidak terpengaruh signifikan pada absolut standarized residual maka dapat disimpulkan tidak terdapat heterokedastisitas.

Tabel 4.17 Hasil Pengujian Asumsi Klasik Model Empiris (3)

Profil Manajer berpengaruh terhadap Praktek CSR melalui *Perceived Role of Ethics and Sosial Responsibility*

Model	Pengujian	Asymp.Sig	Sig.	Toleransi	VIF	Keterangan
P MJN, PRESOR → P CSR	Normalitas	0.031				Tidak normal
P MJN, PRESOR → P CSR	Normalitas	0.130				Normal
P MJN → P CSR	Heterokedastisitas		1.00			Tidak terdapat heterokedastisitas
PRESOR → P CSR			1.00			
P MJN, PRESOR → P CSR	Multikolinearitas			0.911	1.098	Tidak terjadi multikolinieritas

Berdasarkan tabel 4.17 dapat diketahui bahwa nilai *Asymp.Sig* untuk *unstandarized residual* pada penelitian ini adalah kurang dari 0.05 yaitu sebesar 0.031 sehingga dapat dikatakan residual pada penelitian ini tidak normal, sehingga peneliti melakukan pengujian ulang dengan melakukan pengobatan pada residual menggunakan log. Dilihat dari tabel 4.17, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel independen > 0.05 yaitu 1.00 artinya variabel independen tidak terpengaruh signifikan pada *absolut standarized residual* maka dapat disimpulkan tidak terdapat heterokedastisitas. Dilihat dari tabel 4.17, dapat diketahui bahwa nilai Toleransi > 0.1 dan VIF < 10 sehingga dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pada penelitian ini diuji dengan mediasi 3 langkah. Langkah pertama, menguji pengaruh langsung Profil Manajer terhadap Praktik CSR dengan model empiris sebagai berikut :

$$\text{Persamaan I : } P \text{ CSR} = \beta_1 P \text{ MNJ} + e$$

Tabel 4.18 Hasil Regresi Profil Manajer terhadap Praktik CSR

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,486	,184		2,646	,011
	log_P MNJNJ	,138	,292	,070	,473	,638

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa Profil Manajer terhadap Praktek CSR adalah $t = 0.473$ sedangkan t -tabel pengujian satu sisi adalah 1.645, sehingga (t -hitung = $0.473 < t$ -tabel = 1.645) atau koefisien variabel Profil Manajer terhadap praktek CSR tidak signifikan pada tingkat keyakinan 95 % atau nilai koefisien sebesar 0.138 secara statistik tidak berbeda dengan nol. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Profil Manajer tidak berpengaruh terhadap praktik CSR.

Langkah kedua, menguji pengaruh langsung Profil Manajer terhadap *Perceived Role of Ethics and Sosial Responsibility* dengan model empiris sebagai berikut :

$$\text{Persamaan II : } \text{PRESOR} = \beta_2 P \text{ MNJ} + e$$

Tabel 4.19 Hasil Regresi Profil Manajer terhadap *Perceived Role of Ethics and Sosial Responsibility*

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	3,213	,496		6,481	,000
	P MNJNJ = profil manajer	,243	,116	,298	2,096	,042

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa nilai t -hitung untuk koefisien regresi Profil Manajer terhadap Praktek CSR adalah $t = 2.096$ sedangkan t -tabel pengujian satu sisi adalah 1.645, sehingga H_0 ditolak (t -hitung = $2.096 > t$ -tabel = 1.645), atau koefisien variabel tersebut signifikan pada tingkat keyakinan 95 %, atau nilai koefisien Profil Manajer terhadap PRESOR 0.243 secara statistik berbeda dari nol pada tingkat signifikansi.

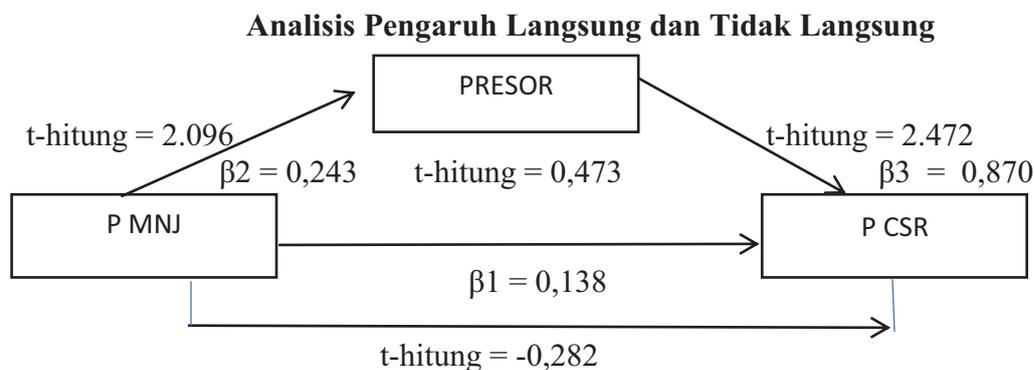
Langkah ketiga, menguji pengaruh Profil Manajer terhadap Praktik CSR melalui *Perceived Role of Ethics and Sosial Responsibility* dengan model empiris sebagai berikut :

$$\text{Persamaan III : } P \text{ CSR} = \beta_1 P \text{ MNJ} + \beta_3 \text{ PRESOR} + e$$

Tabel 4.20 Hasil Regresi Profil Manajer terhadap Praktik CSR melalui *Perceived Role of Ethics and Sosial Responsibility*

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		T	
		B	Std. Error		
1	(Constant)	,079	,240		,328
	log_PMNJ	-,082	,291	-,042	-,282
	log_PRESOR	,870	,352	,366	2,472

Berdasarkan tabel 4.20 diketahui bahwa Profil Manajer tidak berpengaruh terhadap Praktik CSR dengan nilai koefisien beta menurun (0.138 menjadi -0.082) dan nilai t-hitung dari 0.473 menjadi -0.282. *Perceived role of ethics and sosial responsibility* berpengaruh terhadap Praktik CSR dengan nilai t-hitung 2.472 lebih besar dari t-tabel 1.645.



Untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung maupun tidak langsung Profil Manajer terhadap praktik CSR yaitu sebagai berikut :

Pengaruh langsung = 0.473

Pengaruh tidak langsung = Profil Manajer → PRESOR → praktik CSR
 = 0.243 x 0.870 = 0.21141

Untuk melihat pengaruh tidak langsung Profil Manajer terhadap praktik CSR melakukan analisis dengan cara mengalikan pengaruh koefisien Profil Manajer terhadap PRESOR dan pengaruh koefisien PRESOR terhadap praktik CSR dimana keduanya memiliki nilai t-hitung (2.096 dan 2.472) lebih besar dari t-kritis (1.645). Hasil (0.21141) lebih kecil daripada pengaruh langsungnya yaitu sebesar 0.473.

Pengujian menggunakan **sobel test**, dengan hasil sebagai berikut :

To conduct the Sobel test

Details can be found in Baron and Kenny (1986), Sobel (1982), Goodman (1960), and Mackinnon, Warsi, and Dwyer (1995). Insert the a , b , s_a , and s_b into the cells below and this program will calculate the critical ratio as a test of whether the indirect effect of the IV on the DV via the mediator is significantly different from zero.

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.243	Sobel test: 1.59805214	0.1322923	0.11003137
b 0.870	Aroian test: 1.52697313	0.13845037	0.12676769
s_a 0.116	Goodman test: 1.68008087	0.12583323	0.09294158
s_b 0.352	Calculate		

Alternatively, you can insert t_a and t_b into the cells below, where t_a and t_b are the t -test statistics for the difference between the a and b coefficients and zero. Results should be identical to the first test, except for error due to rounding.

Input:	Test statistic:	p-value:
t_a 2.096	Sobel test: 1.59868312	0.10989103
t_b 2.472	Aroian test: 1.5276199	0.12660694
	Goodman test: 1.6806858	0.09282396
	Calculate	

The reported p -values (rounded to 8 decimal places) are drawn from the unit normal distribution under the assumption of a two-tailed z -test of the hypothesis that the mediated effect equals zero in the population. ± 1.96 are the critical values of the test ratio which contain the central 95% of the unit normal distribution.

Hasil pengujian dengan sobel test menunjukkan hasil dilihat pada kolom p-value semua pengujian baik Sobel (0.109), Aroian (0.126), maupun Goodman test (0.092) menunjukkan angka lebih besar dari $\alpha = 5\%$.

Pembahasan

Profil Manajer adalah persepsi manajer mengenai faktor psikologis dalam dirinya dan faktor situasional dari perusahaan yang dipimpinnya. Profil Manajer dengan model *agency* adalah individu yang cenderung berperilaku secara *opportunistic* terutama meningkatkan kesejahteraan mereka sendiri hanya jika ada dorongan mereka tertarik untuk memaksimalkan nilai bagi pemegang saham. Sementara, Profil Manajer dengan model *stewardship* adalah individu yang cenderung untuk berperilaku mementingkan kepentingan semua pihak dan akan mempertahankan kesejahteraan *stakeholder*. Perilaku Manajer akan mencerminkan sikap lebih etis dan bertanggung jawab besar apabila etika dan tanggung jawab sosial dipandang pembuat keputusan sebagai sesuatu yang penting untuk efektifitas keseluruhan perusahaan.

Penolakan hipotesis ini dapat dijelaskan berdasarkan usia dengan menggunakan tabel sebagai berikut :

Tabel 4.21 Tabel Uji Beda Berdasarkan Usia

Usia	Profil Manajer	Praktik CSR
Kurang dari 30 tahun	4,29	3,76
Diatas 30 tahun	4,26	3,79
Sig./2 tailed	0,829	0,909

Berdasarkan hasil yang diperoleh, peneliti mengetahui bahwa Manajer yang memiliki usia kurang dari 30 tahun memiliki persepsi lebih tinggi dibandingkan dengan manajer usia di atas 30. Pemisahan menggunakan usia digunakan peneliti, disebabkan manajer yang memiliki usia yang lebih muda (usia kurang 30 tahun) lebih bersikap terbuka akan ide-ide baru terkait kepentingan perusahaan dan pemangku kepentingan (Ramasamy *et.al.*, 2007). Lalu, apabila dilihat dari persepsi praktik CSR, manajer yang memiliki usia kurang 30 tahun lebih rendah dari persepsi manajer di atas 30 tahun. Hal ini berarti manajer yang usia di atas 30 tahun lebih berinisiatif untuk melakukan praktik CSR. Untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan antara Profil Manajer dan praktik CSR berdasarkan usia maka dilakukan uji beda menggunakan uji - t. Hal ini dapat dilihat pada baris Sig (2 tailed) nilai pada kolom Profil Manajer memiliki $0,829 > 0,05$ yang artinya tidak terdapat perbedaan persepsi manajer yang memiliki usia kurang 30 tahun dan di atas 30 tahun terkait faktor dalam dirinya dan faktor situasi perusahaan yang dipimpinnya.

Sedangkan, nilai sig (2 tailed) pada kolom praktik CSR $0,909 > 0,05$ yang artinya tidak terdapat perbedaan persepsi manajer dengan usia kurang 30 tahun dan lebih 30 tahun yang artinya tidak terdapat perbedaan persepsi terkait inisiatif perusahaan untuk melakukan praktik CSR. Jadi dapat disimpulkan bahwa Profil Manajer tidak berpengaruh terhadap praktik CSR yang dilakukan oleh perusahaan. Dari data yang dikumpulkan diketahui bahwa manajer yang berusia kurang 30 tahun hanya 7 orang sementara 40 orang merupakan manajer dengan usia diatas 30 tahun, sehingga penyebaran data tidak merata.

Selain itu, penelitian ini juga dapat dijelaskan berdasarkan lama menjabat manajer dengan tabel berikut ini :

Tabel 4.22 Tabel Uji Beda Lama Menjabat

Lama menjabat	Profil Manajer	Praktik CSR
Kurang dari 10 tahun	4,22	3,81
Lebih dari 10 tahun	4,8	3,4
Sig./2 tailed	0,03	0,25

Berdasarkan tabel diatas, peneliti mengetahui bahwa lama menjabat kurang dari 10 tahun dan lebih dari 10 tahun memiliki perbedaan persepsi faktor psikologis dari dalam dirinya dan faktor situasional dari perusahaan yang dipimpinnya. Pemisahaan menggunakan lama menjabat digunakan peneliti, disebabkan oleh manajer yang memiliki lama menjabat lebih lama akan memiliki pengalaman yang lebih banyak daripada manajer yang memiliki lama menjabat yang sedikit. Lalu, apabila dilihat dari persepsi praktik CSR, manajer yang memiliki masa menjabat kurang 10 tahun lebih tinggi daripada masa menjabat lebih 10 tahun.

Hal ini berarti, manajer dengan lama menjabat kurang 10 tahun lebih berinisiatif untuk melakukan praktik CSR. Untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan antara Profil Manajer dan praktik CSR berdasarkan lama menjabat maka dilakukan uji beda menggunakan uji-t. Hal ini dapat dilihat pada baris Sig (2 tailed) nilai pada kolom Profil Manajer $0,03 < 0,05$ yang artinya terdapat perbedaan persepsi manajer yang memiliki masa jabat kurang 10 tahun dan diatas 10 tahun terkait faktor dalam dirinya dan faktor situasional dari perusahaan yang dipimpinnya. Sedangkan nilai sig (2 tailed) pada kolom praktik CSR sebesar $0,25 > 0,05$ yang artinya tidak terdapat perbedaan persepsi terkait inisiatif perusahaan untuk melakukan tanggung jawab sosial dan lingkungan antara manajer yang masa jabatannya kurang 10 tahun dan diatas 10 tahun. Sehingga dapat diketahui bahwa Profil Manajer tidak berpengaruh terhadap praktik CSR. Dari data yang dikumpulkan manajer dengan lama menjabat kurang 10 tahun yaitu 44 orang, sedangkan diatas 10 tahun 3 orang. Sehingga, penyebaran data tidak merata.

Tidak terdukungnya hipotesis ini secara empiris dapat dilihat dari statistik dari nilai rata-rata praktik CSR yang moderat sehingga hipotesis ditolak karena persepsi terkait praktik CSR moderat walaupun manajer perusahaan memiliki *perceived role of ethics and sosial dan responsibility* yang tinggi. Hal ini juga dapat dilihat dari data yang diperoleh peneliti bahwa praktik CSR yang mengacu pada pedoman isi GRI tidak secara *kontinue* dilakukan oleh perusahaan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini secara empiris tidak mendukung hasil penelitian sebelumnya milik Jose Luis *et.al.* (2010) yang membuktikan bahwa *perceived role of ethics and sosial responsibility* berpotensi untuk memediasi hubungan Profil Manajer terhadap praktik CSR.

5. SIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti menyimpulkan bahwa *perceived role of ethics and sosial responsibility* tidak signifikan dan positif dapat memediasi pengaruh Profil Manajer terhadap praktik CSR.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, oleh peneliti diberikan saran – saran yang diharapkan dapat menambah hasil penelitian ini yaitu penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan yang memiliki atau menjalankan praktik CSR dalam bidang sosial, ekonomi, dan lingkungan.

Keterbatasan dan Implikasi Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan antara lain adalah sulitnya untuk mendapatkan responden manajer pada perusahaan manufaktur di Kota Semarang (Data BPS, 2014) dan hanya menggunakan perusahaan di Kota Semarang. Implikasi penelitian ini yaitu penelitian selanjutnya dapat melakukan penyebaran kuesioner secara lebih merata kepada manajer yang memiliki usia muda dan tua serta menggunakan lama menjabat yang lebih merata.

DAFTAR PUSTAKA

- Anton, FX. 2010. Menuju Teori *Stewardship Management*. Majalah Ilmiah Informatika Vol. 1, Fakultas Ekonomi, Universitas AKI Semarang.
- Artanti, D. 2016. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Praktek Corporate Sosial Responsibility. Studi Pada Perusahaan Keluarga di Semarang. Universitas Katolik Soegijapranata. Semarang
- Barnett, M. L. 2007. *Stakeholder Influence Capacity and the Variability of Financial Return to Corporate Social Responsibility*. *Academy of Management Review* 32(3), 794–816.
- Bhattacharya, C. B., S. Sen and D. Korschun. 2008, *Using Corporate Social Responsibility to Win the War for Talent*, *MIT Sloan Management Review* 49(2), 37–44.
- Friedman, M. 1970. *The Social Responsibility of Business is to Increase Its Profits*. *New York Times Magazine*, September 13. Gibson., Ivanceich., Donnelly., & Konopaske. (2003). *Organization: Behavior, Structure, Processes*, 11th Ed. McGraw-Hill, New York.
- Gibson, K. 2000 *The Moral Basis of Stakeholder Theory*, *Journal of Business Ethics* 6 (3): hal. 245-257.
- H. Jogiyanto. (2004). *Metodologi Penelitian Bisnis. Salah Kaprah dan Pengalaman – Pengalaman*. BPFE, Yogyakarta.
- H. Jogiyanto. (2010). *Metodologi Penelitian Bisnis. Salah Kaprah dan Pengalaman – Pengalaman*. BPFE, Yogyakarta.
- Luis, J., Diez G., 2011. *How Important are to CSR Practices? An Analysis of Mediating Effect of Perceived Role of Ethics and Sosial Responsibility*, *Journal of Business Ethics* 98: hal. 531- 548.
- Lako, A. 2014. *Green Economy: Menghijaukan Ekonomi, Bisnis, & Akuntansi*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Palupi, M., Purnamasari, V., Dyah S., dkk, (2013), *Alat-Alat Pengujian Hipotesis*, Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang.
- Prado-Lorenzo, J. M., I. Gallego-A lvarez, I. M. Garcı a Sa nchez and L. Rodrı guez-Dominguez: 2008, *Social Responsibility in Spain: Practices and Motivations in Firms*, *Management Decision* 46(8), 1247–1271.
- Quazi, A. M.: 2003, *Identifying the Determinants of Corporate Managers Perceive Social Obligations*, *Management Decision* 41(9), 822–831.
- Ramasamy, B., N. H. Ling and H. W. Ting: 2007. *Corporate Social Performances and Ethnicity. A Comparison Between Malay and Chinese Chief Executives in Malaysia*, *International Journal of Cross Cultural Management* 7(1), 29–45.

- Sihombing, dkk. 2012. *Perspektif Corporate Sosial Responsibility DiPerusahaanKeluargaSurvei Perusahaan Di Semarang, Conference inBussiness Accounting and Management* Vol. 1: hal. 885-896.
- Singhapakdi,A. 1999. *Perceived Importance of Ethics and Ethical Decision in Marketing*,*Journal of Business Research* 45 (1): hal. 89-99.
- Singhapakdi, A., K. Karande, C.P. Rao and S.J. Vitell:2001, “ *How ImportantAre Ethics andSosial Responsibility?A Multinational Study ofMarketing Professionals*”, *Europen Journal of Marketing* 35 (1/2):hal. 133- 135.
- Singarimbun, Masri, 2002, *Metode Penelitian Survai*, LP3ES, Jakarta Sugiyono, 2006, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RD*, Afbaeta, Bandung
- Sulistyanto, H., Susilawati, C, 2016, *Metode Penulisan Skripsi*, Edisi 9,Universitas KatolikSoegijapranata dan P3A Jurusan Akuntansi FakultasEkonomi dan Bisnis, Semarang.
- Swanson, D. L.: 2008, *Top Managers as Drivers for Corporate Social Responsibility*, in *Crane et al. (eds.), The Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility (Oxford University Press, Norfolk)*, pp. 227–248.
- BPS Data Perusahaan Manufaktur Kota Semarang Tahun 2014
- Panduan GRI G3 dan ISO 26000
- Undang – Undang Republik Indonesia No.40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas
- Undang – Undang Republik Indonesia No. 47 Tahun 2012 Tentang Perseroan Terbatas.