

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini menguji pengaruh *corporate social responsibility* terhadap keterlibatan karyawan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Berdasarkan analisis data dengan 44 responden pada karyawan di RSUD Amanda yang telah diuji maka diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. *Corporate sosial responsibility* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *keterlibatan karyawan* pada karyawan di RSUD Amanda Berastagi. Nilai koefisien berarah positif dengan demikian semakin tinggi *corporate sosial responsibility* , maka akan meningkatkan *keterlibatan karyawan*.
2. *Corporate social responsibility* tidak berpengaruh signifikan terhadap *motivasi kerja* pada karyawan di RSUD Amanda Berastagi.
3. *Corporate social responsibility* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *kepuasan kerja* pada karyawan di RSUD Amanda Berastagi. Nilai koefisien berarah positif dengan demikian semakin tinggi *corporate social responsibility*, maka akan meningkatkan *kepuasan kerja*.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Amanda Berastagi menunjukkan bahwa *corporate social responsibility* mempengaruhi keterlibatan karyawan di perusahaan tersebut. Keterlibatan karyawan yang tinggi dapat memberikan dampak yang positif kepada RSUD Amanda Berastagi, karena

karyawan akan memberikan dedikasi yang tinggi untuk pekerjaannya. Karyawan juga akan lebih aktif dan juga akan mendedikasikan dirinya kepada perusahaan. Karyawan juga bangga dengan pekerjaannya dan mereka senang dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga, perusahaan akan lebih mudah dalam mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan *corporate social responsibility* tidak mempengaruhi motivasi kerja pada RSUD Aminda, ini berarti dengan adanya program CSR yang dilakukan oleh perusahaan membuat karyawan yang bekerja di RSUD Aminda termotivasi, mungkin karena pekerjaan mereka sudah sejalan dengan program CSR yang dilakukan oleh perusahaan, contohnya dengan memberikan program donor darah secara gratis. Jadi, karyawan tidak termotivasi dengan program CSR yang dilakukan oleh perusahaan karena mereka sudah termotivasi dengan pekerjaan yang mereka lakukan. *Corporate Social Responsibility* mempengaruhi kepuasan kerja di RSUD Aminda Berastagi, karyawan di RSUD Aminda Berastagi merasakan kepuasan terhadap pekerjaan mereka karena mereka dapat melakukan hal-hal yang tidak bertentangan dengan apa yang mereka ingin lakukan. Mereka juga merasakan kepuasan tersendiri karena mereka bisa melakukan sesuatu yang membantu orang lain dan juga bermanfaat untuk orang lain. Ketika mereka melakukan pekerjaan dengan baik, mereka akan mendapatkan pujian dan itu membuat mereka merasakan kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan rata-rata hitung skor pada variabel keterlibatan karyawan diperoleh bahwa ada item pernyataan yang memiliki skor tinggi yaitu karyawan bangga dengan pekerjaan yang dilakukannya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan senang dan bangga jika karyawan sering terlibat dalam perusahaannya.

Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa karyawan menikmati pekerjaannya dalam membantu banyak orang.

Selain itu, berdasarkan rata-rata hitung skor pada variabel motivasi kerja diperoleh bahwa ada item pernyataan yang memiliki skor tinggi yaitu karyawan ingin mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karirnya. Hal itu bisa diakibatkan karena RSUD Amanda sudah menentukan job desc tertentu untuk setiap divisinya sehingga sulit untuk karyawan yang bekerja di RSUD Amanda untuk mengembangkan karirnya dan mungkin hal itu membuat karyawan menjadi sulit untuk termotivasi dalam pekerjaannya, saran saya sebaiknya perusahaan bisa lebih memberi peluang atau kesempatan untuk karyawannya sehingga karyawan yang bekerja bisa termotivasi dan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya.

Sedangkan rata-rata hitung skor pada variabel kepuasan kerja memiliki skor paling tinggi yaitu karyawan mampu menyibukkan diri sepanjang waktu selama bekerja. Hal ini berarti karyawan senang dalam melakukan pekerjaannya sehingga karyawan bisa fokus dalam melakukan pekerjaannya tersebut. Karyawan yang puas dengan hasil pekerjaannya akan meningkatkan kualitas kerjanya sehingga akan berdampak sangat positif untuk kepentingan perusahaan dan juga meningkatkan loyalitas karyawannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, Top Management di Rumah Sakit Umum Amanda Berastagi perlu memiliki komitmen yang tinggi dalam menjalankan program CSR nya, sehingga program CSR yang dilakukan benar-benar memberikan dampak yang positif bagi lingkungan dan juga masyarakat

sekitar. Rumah Sakit Umum Amanda Berastagi juga perlu melibatkan karyawannya dalam merancang program CSR apa yang akan dilakukan oleh perusahaan, sehingga karyawan bisa lebih terlibat dan termotivasi dalam melakukan kegiatan CSR yang dilakukan oleh perusahaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Kurangnya pemahaman responden tentang *corporate social responsibility* (CSR) sehingga berdampak pada rendahnya nilai R square.
2. Peneliti tidak mengambil dokter sebagai responden karena tidak mendapat persetujuan dari Rumah Sakit.
3. Peneliti tidak menyebarkan kuesioner secara online karena karyawan di perusahaan RSUD Amanda Berastagi memiliki shift pekerjaan yang berbeda-beda sehingga peneliti harus menyebarkan kuesioner secara fisik.
4. Proses penyebaran kuesioner yang lebih lama karena perusahaan yang lumayan sibuk sehingga karyawan harus menyesuaikan waktu untuk mengisi kuesioner.

5.4 Saran

Dari keterbatasan sebelumnya, maka terdapat saran dalam penelitian ini agar keterbatasan dalam penelitian ini tidak terulang kembali. Berikut saran dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk penelitian selanjutnya, kuesioner CSR diharapkan dapat menyesuaikan dengan situasi dan sesuai dengan bidang / area (organisasi) yang akan diteliti.

2. Penelitian berikutnya diharapkan menambahkan variabel independent lainya, sehingga kemampuan variabel independent dalam menjelaskan dependen lebih meningkat dari sebelumnya.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk melakukan penelitian di ruang lingkup yang berbeda sehingga diharapkan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A. (2019). *Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia : Upaya Untuk Menciptakan Keunggulan Kompetitif Perusahaan*. Taman Ilmu.
- Al-Sada, M., Al-Esmael, B., & Faisal, M. N. (2017). Influence Of Organizational Culture And Leadership Style On Employee Satisfaction, Commitment And Motivation In The Educational Sector In Qatar. *Euromed Journal Of Business*, 12(2), 163–188. <https://doi.org/10.1108/Emjb-02-2016-0003>
- Anggraini, S. W., & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan Antara Tuntutan Kerja Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Tetap Pt. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(7), 27–37.
- Aripin, Z. & M. R. P. N. (2021). *Perilaku Bisnis: Etika Bisnis & Perilaku Konsumen*. Deepublish.
- Bakker, Arnold. B., & Demerouti, E. (2007). The Job-Demands-Resources Model: State Of The Art. *Journal Of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Bapat, Shweta, And P. U. (2021). Implications Of Csr Initiatives On Employee Engagement. *Jurnal Social Responsibility*, 17, 149–163.
- Barakat, F. S. Q., M. V. López Pérez, Dan L. R. A. (2016). Corporate Social Responsibility Disclosure (Csr) Determinants Of Listed Companies In Palestine (Pxe) And Jordan (Ase). *Review Of Managerial Science*, 9(4), 681–702.
- Chernovita, H. P., Kristen, U., & Wacana, S. (2020). *The Role Of Financial Literacy To Suppress Temptation Of Using Paylater Service*. 113–117.
- Davis, B. A. K. (1973). *Forest Fire Control And Use*. Mcgraw Hill.Inc.
- Dewi, N. K., & Darma, G. S. (2019). Strategi Investasi Dan Manajemen Resiko Rumah Sakit Swasta Di Bali. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 68–79.
- Febriansyah, H., & Ginting, H. (2020). *Tujuh Dimensi Employee Engagement*. Insuwiro&Miya (Ed.), *Google Books-Tujuh Dimensi Employee Engagement*. Prenada Media Group. https://www.google.co.id/books/edition/Tujuh_Dimensi_Employee_Engagement/M-Yueaaaqbaj?hl=en&gbpv=1&dq=Employee+Engagement&printsec=frontcover
- Ferreira, P., & De Oliveira, E. R. (2014). Does Corporate Social Responsibility Impact On Employee Engagement? *Journal Of Workplace Learning*, 26(3),

232–247. <https://doi.org/10.1108/Jwl-09-2013-0070>

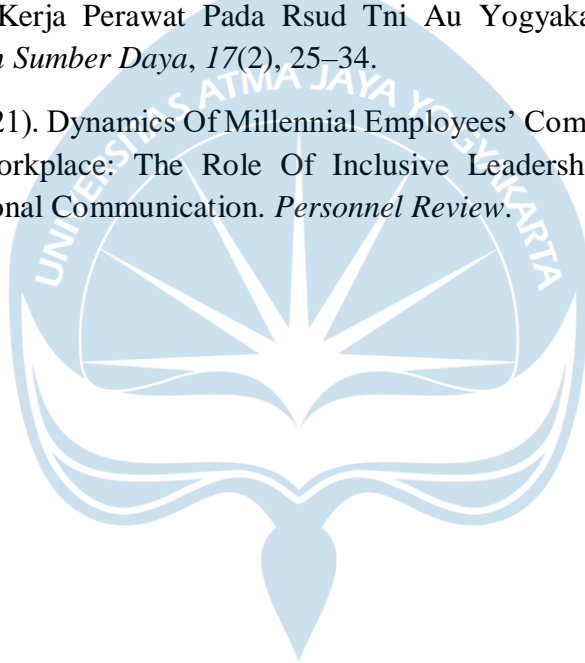
- Firmansyah, A. & G. A. T. (2021). *Bagaimana Peran Tata Kelola Perusahaan Dalam Penghindaran Pajak Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan, Pengungkapan Risiko, Efisiensi Investasi* (1 (Ed.)). Penerbit Arab.
- Gheisari, F., Sheikhy, A., & Derakhshan, R. (2014). Explaining The Relationship Between Organizational Climate, Organizational Commitment, Job Involvement And Organizational Citizenship Behavior Among Employees Of Khuzestan Gas Company. *Mediterranean Journal Of Social Sciences*, 5(20), 2986–2996. <https://doi.org/10.5901/Mjss.2014.V5n20p2986>
- Ghozali, I. (2016). Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss. Semarang: Badan Penerbit Undip. In *Analisis Multivariate Dengan Program Spss*.
- Ginting Suka, S. (2022). Hubungan Retensi Karyawan, Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention Dengan Kinerja Karyawan Di Pt Cigna Insurance. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 4(2), 12–23. <https://doi.org/10.51353/Jmbm.V4i2.640>
- Gullekson, N. L., Cedergren, A., Arnold, L., & Brooks, T. (2021). Corporate Social Responsibility And Employee Engagement: Making The Case For International Corporate-Sponsored Volunteering Using A Matched-Sample Analysis. *Society And Business Review*, 16(4), 517–534. <https://doi.org/10.1108/Sbr-01-2021-0001>
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*. Penerbit Bpfe.
- Indrasari, M. & I. A. N. K. (2021). *Karakteristik Sumber Daya Manusia Era Digital*. Zifatama.
- Indriartoro, N., & Supomo, B. (2014). Metodologi Penelitian Untuk Akuntansi Dan Manajemen (Edisi 1). In *Bpfe*.
- Kamela, H. & R. S. A. (2021). Socially Responsible Human Resource Management Dan Csr Behaviour Terhadap Organizational Trust Saat Pandemi Covid-19. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 11(2), 172–185.
- Kelleher, B. (2013). *How To Communicate Your Employment Brand*. Retrieved From *Dummies*: <https://www.dummies.com/business/humanresources/employee-engagement/how-to-communicate-your-employmentbrand/>.
- Kotler, P. & Nancy, L. (2005). *Corporate Social Responsibility: Doing Thee Most Good For Your Company & Your Cause*. Jhn Wiley And Sons, Inc.

- Kotler, P. Dan G. A. (2008). *Prinsip-prinsip Pemasaran. Jilid 1 Edisi 12*. Prehallindo.
- Kurniati, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Universitas Lampung. *Tesis*. [Http://Digilib.Unila.Ac.Id/60741/2/Tesis Tanpa Bab Pembahasan.Pdf](http://Digilib.Unila.Ac.Id/60741/2/Tesis_Tanpa_Bab_Pembahasan.Pdf)
- Kusumaryoko, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Revolusi Industri 4.0*. Deepublish.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pe). Cv Budi Utama.
- Meskalis, S. (2017). *An Investigation Of The Relationship Among Honesty-Humility, Authentic Leadership And Employee Engagement*. https://www.researchgate.net/publication/326262753_An_Investigation_Of_The_Relationship_Among_Honesty-Humility_Authentic_Leadership_And_Employee_Engagement?enrichid=Rgreg_3a8f409f086b36b139318fb67957643b-xxx&enrichsource=Y292zxjqywdlozmyjni2mjc1mztbuzo2ndyynja2ntq2mzi5njbamtuzmta5mtk1nta5na%3d%3d&EI=1_X_3&_Esc=Publicationcoverpdf
- Mulyadi. (2010). *Sistem Akuntansi* (5 (Ed.); 3rd Ed.). Salemba Empat.
- Nugroho, S. E., & Ratnawati, I. (2021). Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Voice Behaviour Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt Pelabuhan Indonesia Iii Persero Regional Jawa Tengah). *Diponegoro Journal Of Management*, 10(3), 1–13. [Http://Ejournal-S1.Undip.Ac.Id/Index.Php/Db](http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr)r
- Nurbaiti, S. R., & Bambang, A. N. (2017). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Partisipasi Masyarakat Dalam Pelaksanaan Program Corporate Social Responsibility (Csr) Factors Affecting Community Participation In The Implementation Of Corporate Social Responsibility Program. *Proceeding Biology Education Conference*, 14(1), 224–228.
- Obedgiu, V. (2017). Human Resource Management, Historical Perspectives, Evolution And Professional Development. *Journal Of Management Development*, 36(8), 986–990. <https://doi.org/10.1108/Jmd-12-2016-0267>
- Pang, K. Dan C.-S. L. (2018). Organizational Motivation, Employee Job Satisfaction And Organizational Performance. *Maritime Business Review. Emerald Publishing Limited*. 10.1108/Mabr-03-2018-%0a0007

- Pinder, C. C. (1998). *Work Motivation: Theory, Issues And Applications*. Scoff, Foresmen And Company.
- Pratama, R. (2020). *Pengantar Manajemen*. Cv. Budi Utama.
- Putra, S. W. (2020). Effect Of Work Stress And Job Satisfaction On Turnover Intention In Pt . Insan Mandiri Swakarya Call Center Branch Of Malang City 1. *International Journal Of Research And Innovation In Social Science (Ijriss)*, 4(7), 210–217.
- Razzak, M. R., Khan, G. M., & Alabri, S. (2022). Inclusion And Employee Engagement Of Nonfamily Employees In Family Firms: Moderating Influence Of Procedural Justice. *Journal Of Family Business Management*, 12(4), 708–728. <https://doi.org/10.1108/Jfbm-11-2020-0103>
- Rimpulaeng, K., & Sepang, J. L. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Gudang Garam Manado. *Jurnal Emba*, 3(2), 137–148. <http://www.tjyybjb.ac.cn/cn/article/downloadarticlefile.do?attachtype=pdf&id=9987>
- Rusli, A. K. (2020). The Effect Of Work Motivation Toward Employee Performance At Pt. Permodalan Nasional Madani (Persero) Jakarta. *Jurnal Ilmu Sosial Politik Dan Humaniora*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.36624/jisora.v3i1.55>
- Sahir, Syafrida Hafni, Unang Toto Handiman, & W. O. N. A. (2022). Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi. *Pengantar Manajemen Modern*.
- Septiawan, B, Masrunik, E, Rizal, M. (2020). *Motivasi Kerja Dan Generasi Z (Teori Dan Penerapan)*. Zaida Digital Publishing.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Skudiene, V., & Auruskeviciene, V. (2012). The Contribution Of Corporate Social Responsibility To Internal Employee Motivation. *Baltic Journal Of Management*, 7(1), 49–67. <https://doi.org/10.1108/17465261211197421>
- Sugandi, D. (2020). Turnover Intention (Studi Pada Kap Di Bandung). *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(1), 496–509.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metodepenelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Pt Alfabet. In Sugiyono. (2017). *Metodepenelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Pt Alfabet*.
- Sunyoto, D. (2013). *Sumber Daya Manusia*. Caps (Center For Academic Publishing

Service).

- Tsourvakas, G., & Yfantidou, I. (2018). Corporate Social Responsibility Influences Employee Engagement. *Social Responsibility Journal*, 14(1), 123–137. <https://doi.org/10.1108/Srj-09-2016-0153>
- Turner, G. (2019). *Branding And Marketing: Practical Step-By-Step Strategies On How To Build Your Brand And Establish Brand Loyalty Using Social Media Marketing To Gain More Customers And Boost Your Business*. Gavin Turner.
- Wati, L. N. (2019). *Model Corporate Social Responsibility (Csr)*. Myria Publisher.
- Wolo, P. D., Trisnawati, R., & Wiyadi. (2017). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pada Rsud Tni Au Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 17(2), 25–34.
- Yeunjae, L. (2021). Dynamics Of Millennial Employees' Communicative Behaviors In The Workplace: The Role Of Inclusive Leadership And Symmetrical Organizational Communication. *Personnel Review*.



Lampiran

Lampiran. 1 Kuesioner Penelitian Skripsi

Kepada responden yang terhormat,

Perkenalkan, saya Siska Veronika Br Angkat mahasiswi S1 Program Studi Manajemen di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melaksanakan penelitian skripsi dengan judul “Pengaruh Corporate Social Resonsibility terhadap Keterlibatan Karyawan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja” untuk memenuhi persyaratan mencapai derajat Sarjana Manajemen. Saya sangat mengharapkan partisipasi Anda dengan mengisi kuesioner penelitian ini serta memberikan jawaban atas pertanyaan dan pernyataan yang diajukan dengan baik dan benar. Jawaban Anda akan diperlakukan sesuai dengan standar professional dan etika penelitian sehingga data Anda aman. Saya mengucapkan terima kasih atas kesediaan dan partisipasi Anda dalam penelitian ini.

Berikan tanda (√) pada alternatif jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Saudara/I yang paling sesuai :

Profil pribadi :

- a. Nama :
- b. Jenis kelamin : Laki - Laki
Perempuan
- c. Usia : 20-25 tahun 26-30
tahun 31-35 tahun 36-40
tahun >40 tahun
- d. Status Pernikahan : Belum Menikah Menikah
- e. Pendidikan Terakhir : SMA/SMK Diploma

- Sarjana (S1) Pasca
Sarjana (S2)
- f. Lama Bekerja : <1 tahun (kurang dari satu tahun)
 1-3 tahun
 >3 tahun (lebih dari 3 tahun)

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Bacalah pernyataan berikut dengan baik dan teliti.
2. Pilih salah satu jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Saudara/I yang paling tepat dan beri tanda centang (√).
3. Dalam pengisian kuesioner dimohon diisi dengan jujur.

Keterangan :

1. STS = Sangat Tidak Setuju
2. TS = Tidak Setuju
3. N = Netral
4. S = Setuju
5. SS = Sangat Setuju

Corporate Social Responsibility (CSR)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Perusahaan tempat saya bekerja secara aktif berusaha untuk mengurangi pengangguran					
2.	Perusahaan tempat saya bekerja menawarkan peluang kerja bagi kelompok difabel atau lainnya					
3.	Perusahaan tempat saya bekerja memiliki politik yang jelas untuk memecahkan					

	masalah sosial dan kemasyarakatan yang mendesak					
4.	Perusahaan tempat saya bekerja melakukan lebih banyak kegiatan sukarela sebagai bentuk kepedulian kepada lingkungan dan masyarakat sekitar					
5.	Perusahaan tempat saya bekerja berperan penting dalam proyek-proyek yang ditujukan untuk peningkatan kualitas hidup					
6.	Perusahaan tempat saya bekerja mempertimbangkan standar moral demi mendapatkan keuntungan					
7.	Perusahaan tempat saya bekerja melakukan bisnis yang etis meskipun kurang efisien secara ekonomi					
8.	Perusahaan tempat saya bekerja mempertimbangkan manusia, masyarakat, dan alam sebelum keuntungan					
9.	Perusahaan tempat saya bekerja memeriksa setiap keputusan bisnis berdasarkan standar etika					
10.	Perusahaan tempat saya bekerja menetapkan standar etika dan setia kepada standar tersebut setiap saat					
11.	Perusahaan tempat saya bekerja pertama-tama akan memenuhi semua prinsip bisnis yang etis, dan kemudian memikirkan pertumbuhan laba					

12.	Perusahaan tempat saya bekerja selalu menjalankan bisnis yang sesuai dengan prinsip-prinsip hukum					
13.	Perusahaan tempat saya bekerja mematuhi hukum dan peraturan dalam segala situasi					
14.	Perusahaan tempat saya bekerja tidak harus mematuhi hukum dengan segala cara					
15.	Perusahaan tempat saya bekerja selalu tunduk pada prinsip-prinsip hukum terbaru sesegera mungkin					
16.	Perusahaan tempat saya bekerja hanya memperbolehkan melakukan apa yang secara eksplisit diizinkan oleh hukum					
17.	Perusahaan tempat saya bekerja menjadikan keuntungan sebagai satu-satunya tujuan utama perusahaan					
18.	Perusahaan tempat saya bekerja menggunakan profitabilitas sebagai pencapaian target.					
19.	Perusahaan tempat saya bekerja selalu meningkatkan kinerja ekonomi					
20.	Perusahaan tempat saya bekerja melakukan pekerjaan hanya untuk kepentingan pemangku kepentingan					
21.	Perusahaan tempat saya bekerja menjalankan bisnis hanya untuk keuntungan					
22.	Perusahaan tempat saya bekerja terikat untuk mencapai profitabilitas maksimum					

Work Engagement

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Vigor						
1.	Di tempat kerja saya, saya merasa penuh dengan energi					
2.	Di pekerjaan saya, saya merasa kuat dan bersemangat					
3.	Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa ingin pergi bekerja					
4.	Saya bisa terus bekerja untuk waktu yang sangat lama pada suatu waktu					
5.	Di pekerjaan saya, saya sangat tangguh secara mental					
6.	Dalam pekerjaan saya, saya selalu tekun, bahkan ketika segala sesuatunya tidak berjalan dengan baik					
Dedication						
1.	Saya menemukan pekerjaan yang saya lakukan dengan penuh makna dan tujuan					
2.	Saya antusias dengan pekerjaan saya					
3.	Pekerjaan saya menginspirasi saya					
4.	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan					
5.	Bagi saya, pekerjaan saya menantang					
Absorption						
1.	Waktu menjadi tidak terasa ketika saya bekerja					
2.	Ketika saya bekerja, saya melupakan semua hal lain di sekitar saya					

3.	Saya merasa bahagia ketika saya bekerja secara intens					
4.	Saya tenggelam dalam pekerjaan saya					
5.	Saya terbawa suasana ketika saya sedang bekerja					
6.	Sulit untuk mengundurkan diri dari pekerjaan saya					

Motivation

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Semakin sulit masalahnya, saya semakin senang untuk mencoba menyelesaikannya					
2.	Apa pun hasil dari sebuah proyek, saya puas jika perusahaan saya memberikan informasi yang benar kepada masyarakat					
3.	Dalam kondisi psikologis yang baik saya senang untuk bekerja					
4.	Saya ingin pekerjaan saya memberi saya kesempatan untuk mengembangkan karir saya					
5.	Saya lebih nyaman ketika terlibat dalam proses pengambilan keputusan					
6.	Saya lebih suka bekerja di perusahaan yang bergerak di bidang pembangunan masyarakat					

Job Satisfaction

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mampu menyibukkan diri sepanjang waktu selama bekerja					
2.	Saya mempunyai kesempatan untuk bekerja sendirian di tempat kerja					
3.	Saya mempunyai keinginan untuk melakukan hal-hal yang berbeda dari waktu ke waktu					
4.	Saya mempunyai kesempatan untuk menjadi perhatian didalam kelompok.					
5.	Saya merasa puas dengan cara atasan saya menangani karyawannya					
6.	Saya merasa puas dengan kemampuan atasan saya dalam mengambil keputusan					
7.	Saya mampu melakukan hal-hal yang tidak bertentangan dengan hati nurani saya					
8.	Saya merasa puas dengan bagaimana cara perusahaan saya menyediakan lowongan pekerjaan					
9.	Saya mempunyai kesempatan untuk melakukan sesuatu untuk orang lain					
10.	Saya mempunyai kesempatan untuk memberitahu orang apa yang harus dilakukan					
11.	Saya mempunyai kesempatan untuk melakukan sesuatu yang memanfaatkan kemampuan saya					

12.	Saya merasa puas dengan bagaimana cara kebijakan perusahaan dipraktekkan					
13.	Saya merasa puas dengan gaji saya dan jumlah pekerjaan yang saya lakukan					
14.	Saya melihat peluang untuk kemajuan dalam pekerjaan saya					
15.	Saya mempunyai kebebasan untuk menggunakan penilaian saya sendiri					
16.	Saya mempunyai kesempatan untuk mencoba metode saya sendiri dalam melakukan pekerjaan saya					
17.	Saya mengetahui bagaimana pekerjaan yang akan saya lakukan.					
18.	Saya merasa puas dengan bagaimana cara rekan kerja saya bergaul satu sama lain					
19.	Saya merasa puas atas pujian yang saya dapatkan karena melakukan pekerjaan dengan baik					
20.	Saya merasakan pencapaian yang saya dapatkan dari pekerjaan					

Lampiran. 2 Output SPSS

Deskriptif Responden

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	L	6	13.6	13.6	13.6
	P	38	86.4	86.4	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>40 tahun	1	2.3	2.3	2.3
	20-25 tahun	12	27.3	27.3	29.5
	26-30 tahun	24	54.5	54.5	84.1
	31-35 tahun	4	9.1	9.1	93.2
	36-40 tahun	3	6.8	6.8	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	28	63.6	63.6	63.6
	Menikah	16	36.4	36.4	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	31	70.5	70.5	70.5
	S1	13	29.5	29.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Apoteker	2	4.5	4.5	4.5
	Asisten Apoteker	2	4.5	4.5	9.1
	Bidan	14	31.8	31.8	40.9
	Perawat	16	36.4	36.4	77.3
	Radiografer	3	6.8	6.8	84.1
	Rekam Medis	3	6.8	6.8	90.9
	Staff Admin Keuangan	1	2.3	2.3	93.2
	Staff Bidang Umum	3	6.8	6.8	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>3 tahun	13	29.5	29.5	29.5
	1-3 tahun	31	70.5	70.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Uji Validitas dan Reliabilitas CSR

Correlations

		CSR_1 5	CSR_1 6	CSR_1 7	CSR_1 8	CSR_1 9	CSR_2 0	CSR_2 1	CSR_2 2	CSR
CSR_1	Pearson Correlation	.183	.403**	.415**	.297	.427**	.261	.166	.137	.637**
	Sig. (2-tailed)	.236	.007	.005	.050	.004	.087	.281	.376	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
CSR_2	Pearson Correlation	-.038	.277	.363*	-.191	.008	.309*	.187	.071	.495**
	Sig. (2-tailed)	.809	.069	.015	.215	.959	.041	.224	.647	.001
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
CSR_3	Pearson Correlation	.499**	-.017	.361*	.240	.428**	.049	.081	.147	.625**
	Sig. (2-tailed)	.001	.910	.016	.116	.004	.753	.603	.343	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
CSR_4	Pearson Correlation	.395**	.138	.398**	.182	.363*	.134	.114	.246	.739**
	Sig. (2-tailed)	.008	.370	.008	.236	.015	.387	.460	.108	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
CSR_5	Pearson Correlation	.373*	.109	.549**	.382*	.587**	.119	-.001	.196	.789**
	Sig. (2-tailed)	.013	.483	.000	.011	.000	.444	.993	.203	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
CSR_6	Pearson Correlation	.027	.249	.441**	.238	.179	.319*	.100	.085	.458**
	Sig. (2-tailed)	.862	.103	.003	.119	.246	.035	.520	.585	.002
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
CSR_7	Pearson Correlation	.382*	.199	.674**	.550**	.569**	.243	.116	.254	.788**
	Sig. (2-tailed)	.010	.194	.000	.000	.000	.111	.453	.096	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
CSR_8	Pearson Correlation	.077	.266	.463**	.213	.259	.286	.229	-.137	.459**
	Sig. (2-tailed)	.618	.081	.002	.165	.090	.060	.135	.376	.002
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
CSR_9	Pearson Correlation	.475**	.142	.621**	.455**	.666**	.192	.049	.295	.861**
	Sig. (2-tailed)	.001	.356	.000	.002	.000	.213	.754	.052	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
CSR_1 0	Pearson Correlation	.298*	.056	.292	.014	.044	.192	.008	.019	.481**
	Sig. (2-tailed)	.050	.717	.054	.928	.777	.211	.958	.902	.001
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
CSR_1 1	Pearson Correlation	.391**	.010	.484**	.342*	.546**	.100	-.072	.271	.710**
	Sig. (2-tailed)	.009	.951	.001	.023	.000	.518	.641	.075	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
CSR_1 2	Pearson Correlation	.053	.353*	.517**	.767**	.813**	.258	.141	.162	.579**
	Sig. (2-tailed)	.735	.019	.000	.000	.000	.091	.361	.294	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
CSR_1 3	Pearson Correlation	.234	.220	.494**	.720**	.741**	.037	.006	.272	.574**
	Sig. (2-tailed)	.127	.150	.001	.000	.000	.812	.967	.074	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44

CSR_1 4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.325* .031 44	.169 .272 44	.504** .000 44	.093 .547 44	.101 .513 44	.321* .034 44	.343* .023 44	.093 .547 44	.601** .000 44
CSR_1 5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .669 44	-.066 .669 44	.229 .135 44	.402** .007 44	.456** .002 44	.040 .798 44	-.057 .713 44	.119 .442 44	.403** .007 44
CSR_1 6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.066 .669 44	1 .669 44	.388** .009 44	.277 .069 44	.236 .123 44	.341* .024 44	.270 .076 44	.166 .282 44	.409** .006 44
CSR_1 7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.229 .135 44	.388** .009 44	1 .000 44	.644** .000 44	.495** .001 44	.626** .000 44	.254 .096 44	.278 .068 44	.830** .000 44
CSR_1 8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.402** .007 44	.277 .069 44	.644** .000 44	1 .000 44	.806** .000 44	.266 .081 44	.152 .325 44	.288 .058 44	.576** .000 44
CSR_1 9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.456** .002 44	.236 .123 44	.495** .001 44	.806** .000 44	1 .000 44	.127 .413 44	.019 .904 44	.351* .019 44	.651** .000 44
CSR_2 0	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.040 .798 44	.341* .024 44	.626** .000 44	.266 .081 44	.127 .413 44	1 .074 44	.272 .392 44	.132 .392 44	.475** .001 44
CSR_2 1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.057 .713 44	.270 .076 44	.254 .096 44	.152 .325 44	.019 .904 44	.272 .074 44	1 .669 44	.066 .669 44	.320* .034 44
CSR_2 2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.119 .442 44	.166 .282 44	.278 .068 44	.288 .058 44	.351* .019 44	.132 .392 44	.066 .669 44	1 .669 44	.362* .016 44
CSR	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.403** .007 44	.409** .006 44	.830** .000 44	.576** .000 44	.651** .000 44	.475** .001 44	.320* .034 44	.362* .016 44	1 44

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	22

Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja

Correlations

		JS_13	JS_14	JS_15	JS_16	JS_17	JS_18	JS_19	JS_20	JS
JS_1	Pearson Correlation	.353*	.449**	.324*	.121	.504**	.347*	.639**	.392**	.701**
	Sig. (2-tailed)	.019	.002	.032	.434	.000	.021	.000	.009	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
JS_2	Pearson Correlation	.218	.335*	.209	.008	.263	.077	.329*	.322*	.461**
	Sig. (2-tailed)	.156	.026	.172	.961	.085	.620	.029	.033	.002
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
JS_3	Pearson Correlation	.160	.157	.107	.145	.141	.065	.344*	.237	.385**
	Sig. (2-tailed)	.299	.309	.491	.347	.361	.675	.022	.121	.010
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
JS_4	Pearson Correlation	.102	-.022	-.144	.067	.217	-.083	.259	.607**	.400**
	Sig. (2-tailed)	.512	.886	.350	.665	.156	.594	.090	.000	.007
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
JS_5	Pearson Correlation	.245	.432**	.216	.046	.276	.287	.575**	.559**	.556**
	Sig. (2-tailed)	.109	.003	.160	.767	.070	.059	.000	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
JS_6	Pearson Correlation	.383*	.117	.320*	.060	.297	.231	.195	-.067	.434**
	Sig. (2-tailed)	.010	.449	.034	.697	.050	.131	.204	.664	.003
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
JS_7	Pearson Correlation	.208	.073	-.051	.011	.528**	.106	.502**	.513**	.554**
	Sig. (2-tailed)	.176	.636	.743	.946	.000	.494	.001	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
JS_8	Pearson Correlation	.466**	.657**	.476**	.329*	.276	.750**	.633**	.167	.765**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.029	.070	.000	.000	.280	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
JS_9	Pearson Correlation	.463**	.700**	.489**	.307*	.524**	.713**	.780**	.283	.875**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.001	.042	.000	.000	.000	.062	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
JS_10	Pearson Correlation	.440**	.609**	.671**	.221	.712**	.622**	.592**	.410**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.149	.000	.000	.000	.006	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
JS_11	Pearson Correlation	.552**	.584**	.682**	.350*	.689**	.505**	.565**	.237	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.020	.000	.000	.000	.121	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
JS_12	Pearson Correlation	.472**	.257	.570**	.194	.326*	.188	.074	.065	.444**
	Sig. (2-tailed)	.001	.092	.000	.208	.031	.221	.634	.675	.003
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
JS_13	Pearson Correlation	1	.515**	.491**	.202	.260	.396**	.478**	.215	.633**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.189	.089	.008	.001	.162	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44

JS_1 4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.515** .000 44	1 44	.772** .000 44	.315* .037 44	.353* .019 44	.832** .000 44	.752** .000 44	.176 .252 44	.734** .000 44
JS_1 5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.491** .001 44	.772** .000 44	1 44	.393** .008 44	.433** .003 44	.649** .000 44	.526** .000 44	.050 .747 44	.651** .000 44
JS_1 6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.202 .189 44	.315* .037 44	.393** .008 44	1 44	.248 .105 44	.399** .007 44	.314* .038 44	.036 .817 44	.416** .005 44
JS_1 7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.260 .089 44	.353* .019 44	.433** .003 44	.248 .105 44	1 44	.409** .006 44	.563** .000 44	.479** .001 44	.669** .000 44
JS_1 8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.396** .008 44	.832** .000 44	.649** .000 44	.399** .007 44	.409** .006 44	1 44	.734** .000 44	.058 .707 44	.677** .000 44
JS_1 9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.478** .001 44	.752** .000 44	.526** .000 44	.314* .038 44	.563** .000 44	.734** .000 44	1 44	.480** .001 44	.846** .000 44
JS_2 0	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.215 .162 44	.176 .252 44	.050 .747 44	.036 .817 44	.479** .001 44	.058 .707 44	.480** .001 44	1 44	.501** .001 44
JS	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.633** .000 44	.734** .000 44	.651** .000 44	.416** .005 44	.669** .000 44	.677** .000 44	.846** .000 44	.501** .001 44	1 44

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	20

Uji Validitas dan Reliabilitas Keterlibatan Kerja

Correlations

		WE_11	WE_12	WE_13	WE_14	WE_15	WE_16	WE_17	WE
WE_1	Pearson Correlation	.538**	.263	.788**	.375*	.037	.486**	.421**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000	.085	.000	.012	.810	.001	.004	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
WE_2	Pearson Correlation	.297	.299*	.427**	.580**	.136	.006	.244	.682**
	Sig. (2-tailed)	.050	.049	.004	.000	.380	.968	.111	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
WE_3	Pearson Correlation	.020	.316*	.067	.104	-.002	.185	.287	.401**
	Sig. (2-tailed)	.896	.036	.668	.501	.990	.228	.059	.007
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
WE_4	Pearson Correlation	.454**	-.151	.207	.155	.263	.409**	.244	.576**
	Sig. (2-tailed)	.002	.329	.178	.314	.085	.006	.110	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
WE_5	Pearson Correlation	.517**	.431**	-.031	.418**	-.201	.095	-.178	.518**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.841	.005	.191	.539	.248	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
WE_6	Pearson Correlation	.267	-.068	-.100	.424**	.429**	.063	.269	.473**
	Sig. (2-tailed)	.080	.662	.520	.004	.004	.686	.077	.001
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
WE_7	Pearson Correlation	.410**	.358*	.111	.802**	.183	.178	.123	.699**
	Sig. (2-tailed)	.006	.017	.471	.000	.235	.247	.427	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
WE_8	Pearson Correlation	.390**	.323*	.462**	.710**	.147	.081	.264	.758**
	Sig. (2-tailed)	.009	.032	.002	.000	.342	.603	.084	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
WE_9	Pearson Correlation	.667**	.392**	.536**	.480**	-.226	.040	.165	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.000	.001	.141	.798	.285	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
WE_10	Pearson Correlation	.667**	.394**	.551**	.389**	-.181	.083	.135	.665**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.000	.009	.239	.592	.382	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
WE_11	Pearson Correlation	1	.251	.293	.389**	.047	.341*	.026	.639**
	Sig. (2-tailed)		.100	.054	.009	.761	.024	.869	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
WE_12	Pearson Correlation	.251	1	.319*	.463**	-.127	.249	.168	.469**
	Sig. (2-tailed)	.100		.035	.002	.413	.103	.277	.001
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
WE_13	Pearson Correlation	.293	.319*	1	.212	.149	.298*	.527**	.616**
	Sig. (2-tailed)	.054	.035		.166	.333	.049	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44

WE_14	Pearson Correlation	.389**	.463**	.212	1	.300*	.348*	.171	.691**
	Sig. (2-tailed)	.009	.002	.166		.048	.021	.266	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
WE_15	Pearson Correlation	.047	-.127	.149	.300*	1	.533**	.570**	.345*
	Sig. (2-tailed)	.761	.413	.333	.048		.000	.000	.022
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
WE_16	Pearson Correlation	.341*	.249	.298*	.348*	.533**	1	.523**	.514**
	Sig. (2-tailed)	.024	.103	.049	.021	.000		.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
WE_17	Pearson Correlation	.026	.168	.527**	.171	.570**	.523**	1	.547**
	Sig. (2-tailed)	.869	.277	.000	.266	.000	.000		.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
WE	Pearson Correlation	.639**	.469**	.616**	.691**	.345*	.514**	.547**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.022	.000	.000	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	17

Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja

Correlations

		M_1	M_2	M_3	M_4	M_5	M_6	M
M_1	Pearson Correlation	1	.612**	.726**	.266	.448**	.415**	.755**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.081	.002	.005	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44
M_2	Pearson Correlation	.612**	1	.813**	.670**	.603**	.511**	.883**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44
M_3	Pearson Correlation	.726**	.813**	1	.629**	.755**	.516**	.931**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44
M_4	Pearson Correlation	.266	.670**	.629**	1	.424**	.150	.646**
	Sig. (2-tailed)	.081	.000	.000		.004	.330	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44
M_5	Pearson Correlation	.448**	.603**	.755**	.424**	1	.783**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.004		.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44
M_6	Pearson Correlation	.415**	.511**	.516**	.150	.783**	1	.706**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.330	.000		.000
	N	44	44	44	44	44	44	44
M	Pearson Correlation	.755**	.883**	.931**	.646**	.832**	.706**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	44	44	44	44	44	44	44

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.873	6

Uji Regresi, Uji R, Uji F, Uji T (CSR terhadap Kepuasan Kerja)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.366 ^a	.134	.113	6.920

a. Predictors: (Constant), CSR

b. Dependent Variable: Kepuasan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	311.292	1	311.292	6.500	.015 ^b
	Residual	2011.436	42	47.891		
	Total	2322.727	43			

a. Dependent Variable: Kepuasan

b. Predictors: (Constant), CSR

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	53.017	9.181		5.775	.000
	CSR	.291	.114	.366	2.550	.015

a. Dependent Variable: Kepuasan

Uji Regresi, Uji R, Uji F, Uji T (CSR terhadap Keterlibatan Kerja)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.328 ^a	.108	.087	6.270

a. Predictors: (Constant), CSR

b. Dependent Variable: Keterlibatan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	199.552	1	199.552	5.076	.030 ^b
	Residual	1651.243	42	39.315		
	Total	1850.795	43			

a. Dependent Variable: Keterlibatan

b. Predictors: (Constant), CSR

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46.948	8.319		5.644	.000
	CSR	.233	.103	.328	2.253	.030

a. Dependent Variable: Keterlibatan

Uji Regresi, Uji R, Uji F, Uji T (CSR terhadap Motivasi Kerja)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.031 ^a	.001	-.023	3.066

a. Predictors: (Constant), CSR

b. Dependent Variable: Motivasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.383	1	.383	.041	.841 ^b
	Residual	394.776	42	9.399		
	Total	395.159	43			

a. Dependent Variable: Motivasi

b. Predictors: (Constant), CSR

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.889	4.067		5.627	.000
	CSR	.010	.050	.031	.202	.841

a. Dependent Variable: Motivasi

Lampiran. 3 Surat Izin Penelitian

**RSU AMANDA**
Jl. Djamin Ginting Simp. Korpri No.1
☎ 0628-93034 BERASTAGI
HP : 0813.6037.3715

Nomor : VII.1 / 171 / RSU AMANDA / XI / 2023
Perihal : Surat Pemberitahuan

Kepada Yth.:
Yth. Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Atma Jaya Yogyakarta
Di: Tempat

Dengan hormat.

Bersama surat ini, kami informasikan bahwa mahasiswa dibawah ini:

Nama	: SISKI VERONIKA BR ANGKAT
NPM	: 170323774
Alamat	: III (Tiga) Semester

Benar telah melakukan penelitian di RSU Amanda Berastagi dengan menggunakan data demografi karyawan kami.

Kami menyatakan data yang diambil merupakan data yang sebenarnya dan mohon dapat digunakan sebagai mana mestinya sebagai salah satu penunjang bagi penulisan karya ilmiah atas nama mahasiswa tersebut.

Demikianlah surat pemberitahuan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Berastagi, 05 September 2023

Hormat kami,
Direktur RSU Amanda Berastagi


(Dr. Febriyani Sembiring)

