

**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA
PT. ASTRA DAIHATSU ALAUDDIN**

SKRIPSI



**MUH ANSAR
105721111020**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA
PT. ASTRA DAIHATSU ALAUDDIN**



SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

MUH ANSAR

NIM:105721111020

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar***

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Hiduplah seperti bulu ketek tetap tumbuh walau terjepit”

MUH ANSAR

PERSEMBAHAN

“Tiada lembar yang paling indah dalam skripsi ini kecuali lembar persembahan. Dengan mengucapkan syukur atas Rahmat Allah SWT, skripsi ini saya persembahkan sebagai tanda bukti kepada orang tua tercinta dan orang spesial yang selalu menemani dan memberi support untuk menyelesaikan skripsi ini”

“Dan tiada kata indah selain dari kata ucapan terimakasih sebanyak banyaknya kepada orang-orang baik yang senantiasa menemani dan mendoakan saya”

Lalu Kupersembahkan Skripsi Ini Untuk Orang Yang Selalu Bertanya:

“Kapan Skripsimu Selesai?”

“Terlambat bukan berarti gagal, Cepat bukan berarti hebat. Terlambat bukan menjadi alasan untuk menyerah, setiap orang memiliki proses yang berbeda. PERCAYALAH PROSES itu yang paling penting, karena Allah telah mempersiapkan hal baik dibalik kata proses yang kamu anggap rumit”



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Prestasi Kerja
Karyawan Pada PT. Astra Daihatsu Alauddin
Nama Mahasiswa : Muh Ansar
No. Stambuk/NIM : 105721111020
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia
penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 16 November 2024 di Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 11 Januari 2025

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Yusuf Alfian Rendra Anggoro, KR, S.E., M.M
NIDN: 0906039301


Firman Syah, S.E., M.M
NIDN: 0906039301

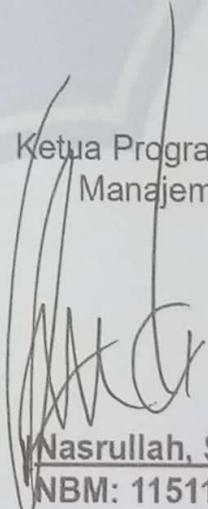
Mengetahui

Dekan

Ketua Program Studi
Manajemen



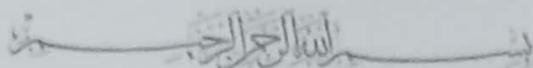

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 651 507


Nasrullah, S.E., MM
NBM: 1151132



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972Makassar



HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas nama: Muh Ansar Nim: 105721111020, diterima dan diserahkan oleh panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 0014/SK-Y/61201/091004/2024 M, Tanggal 12 Jumadil Akhir 1446 H / 14 Desember 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 12 Jumadil Akhir 1446 H
14 Desember 2024 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. Ir H. Abd. Rakhim Nanda, ST,MT,IPU (.....)
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si (.....)
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.ACC (.....)
(WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Sitti Nurbaya, S.pd., M.M (.....)
2. Zalkha Soraya, S.E., M.M (.....)
3. Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro (.....)
KR, S.E., M.M
4. Firman Syah, S.E., M.M (.....)

Disahkan Oleh:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 651507



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411)8669712 Makassar



SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Muh Ansar
Stambuk : 105721111020
Program Studi : Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Astra Daihatsu Alauddin

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 11 Januari 2025

Yang Membuat Pernyataan,



[Handwritten Signature]

Muh Ansar

NIM: 105721111020

Diketahui Oleh:



Dekan,

Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM: 651.507

Ketua Program Studi

[Handwritten Signature]
Nasrullah, SE., M.M
NBM: 115 1132

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muh Ansar
NIM : 105721111020
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Astra Daihatsu Alauddin

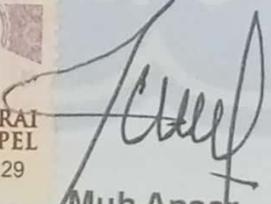
Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihkan media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Makassar, 11 Januari 2025

Yang Membuat Pernyataan,




Muh Ansar
NIM: 105721111020

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hambah-Nya. Shalawat serta salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Astra Daihatsu Alauddin” terselesaikan dengan baik.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada kedua orang tua penulis bapak Adi dan Ibu Ratnawati yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, dan kasih sayang. Terimakasih kepada Nur Fadilah yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantaun dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi – tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir, Abd. Rakhim Nanda S.T.,M.T.,IPU. Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.

2. Bapak Dr. H. Andi Jam`an, S.E.,M.M, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, S.E.,M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr.M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR. S.E.,M.M. selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Firman Syah, S.E.,M.M. selaku pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Ibu Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd.,M.M. selaku penasehat Akademik penulis yang senantiasa membantu, menasehati dan mengarahkan selama masa perkuliahan penulis.
7. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah memberikan ilmunya kepada penulis selama proses perkuliahan.
8. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Kepada Astra Daihatsu Alauddin beserta seluruh karyawan, yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dalam menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
10. Kepada Nur Fadilah, Alwi Sandi, Nurfitriani Burhan, dicky, Syafa Adinda Humaira, Anugra Annur, dan seluruh teman-teman Seperjuangan Terimakasih telah kebersamai penulis dari masa studi hingga penyusunan skripsi.

11. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa penulis tulis satu persatu yang telah memberikan semangat dan dukungannya sehingga penulis dapat dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah – mudahan Skripsi sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu`alaikum Wr.Wb

Makassar 04 Oktober 2024

Muh. Ansar

ABSTRAK

MUHAMMAD ANSAR. 2024. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Astra Daihatsu Alauddin. Skripsi. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing : Oleh Yusuf Alfian Rendra Anggoro dan Firman Syah.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Astra Daihatsu Alauddin. Sampel ini diambil dari PT. Astra Daihatsu Alauddin. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan pembagian kuesioner. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer dan data sekunder. Instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala likert. Berdasarkan hasil penelitian data dengan menggunakan perhitungan statistik melalui aplikasi *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) versi 21 mengenai pengaruh dukungan organisasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Astra Daihatsu Alauddin yang telah dibahas dari bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan yaitu dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dukungan organisasi perlu di perhatikan dan diberikan perusahaan kepada karyawannya sebagai acuan prestasi karyawan.

Kata Kunci : Dukungan Organisasi, Prestasi Kerja

ABSTRACT

MUHAMMAD ANSAR. 2024. *The Influence of Organizational Support on Employee Performance at PT. Astra Daihatsu Alauddin*. Thesis. Management major. Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised: By Yusuf Alfian Rendra Anggoro and Firman Syah.

The purpose of this research is a type of quantitative research with the aim of determining the Influence of Organizational Support on Employee Performance at PT. Astra Daihatsu Alauddin. This sample was taken from the Astra Daihatsu Alauddin Makassar. The type of data used in this research is quantitative obtained from distributed questionnaires and is related to the problem being studied. Data collection was carried out by observation and distribution of questionnaires. In this research, the data sources used in data collection include primary data and secondary data. The research instrument used in this research used the Likert scale method. Based on the results of data research using statistical calculations through the Static Package for the Social Science (SPSS) version 21 application regarding the Influence of Organizational Support on Employee Performance at PT. Astra Daihatsu Alauddin branch office which was discussed in the previous chapter, then the author draws the conclusion that organizational support has a positive and significant effect on employee work performance. Organizational support needs to be considered and provided by the company to its employees as a reference for employee performance..

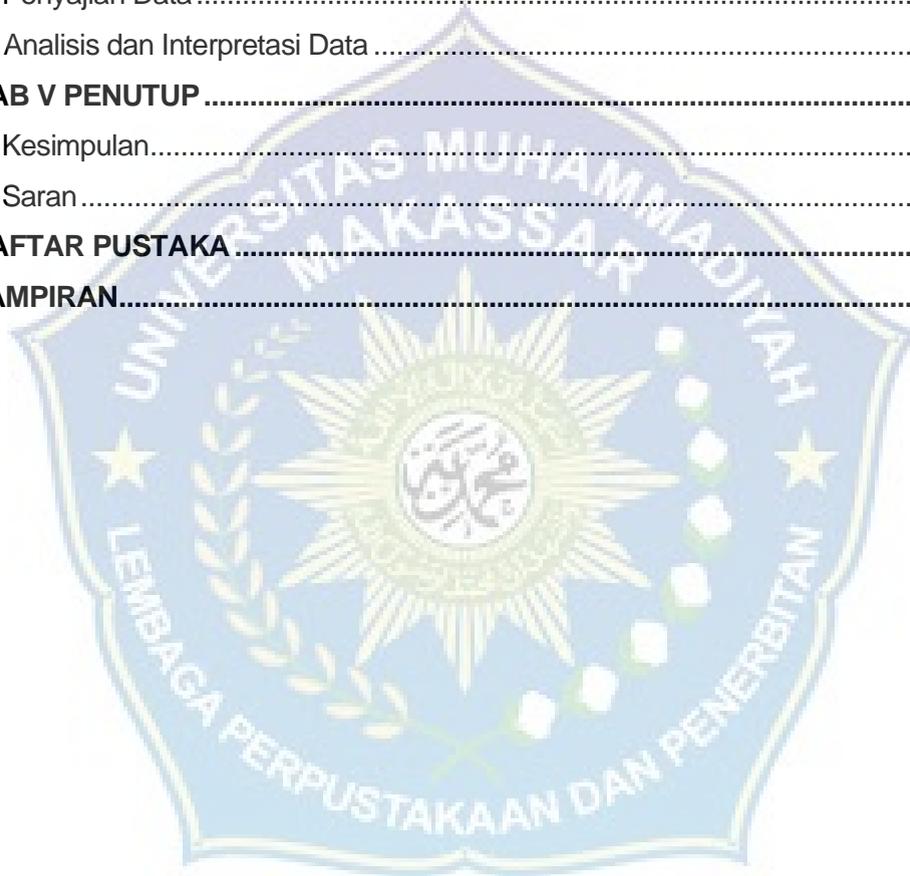
Keywords: Organizational support, work performance



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
SURAT PERSERUJUAB PUBLIKASI TUGAS AKHIR	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTARA LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B.Rumusan Masalah	4
c. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Peneliti.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Tinjauan Teori	6
a. Manajemen Sumber Daya Manusia	6
b. Dukungan Organisasi.....	8
c. Prestasi Kerja	12
B. Penelitian Empiris.....	16
C. Kerangka Pikir	22
D. Hipotesis.....	23
BAB III METODE PENELITIAN	24
A. Jenis Penelitian	24
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	24
C. Lokasi dan Wakru Penelitian	24

D. Jenis dan Sumber Data	24
E. Populasi dan Sampel	25
F. Teknik Pengumpulan Data.....	27
G Metode Analisis Data.....	29
H. Uji Hipotesis	49
BAB IV ANALISIS DAN INTERPRETASI	45
A. Gambaran Objek Penelitian	35
B. Penyajian Data	37
C. Analisis dan Interpretasi Data	46
BAB V PENUTUP	49
A. Kesimpulan.....	49
B. Saran.....	49
DAFTAR PUSTAKA	50
LAMPIRAN.....	54



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	16
Tabel 3.1 Definisi Overasional Variabel	28
Tabel 3.2 Skala Likert	29
Tabel 4.1 Tabel Jenis Kelamin.....	29
Tabel 4.2 Usia	29
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir	29
Tabel 4.4 Lama Bekerja.....	29
Tabel 4.5 Penilaian Responden Pada Variabel Dukungan Organisasi (X)	29
Tabel 4.6 Penilaian Responden Pada Variabel Prestasi Kerja (Y)	29
Tabel 4.7 Analisis Deskriptif.....	29
Tabel 4.8 Uji validitas Dukungan Organisasi.....	29
Tabel 4.9 Uji Validitas Pprestasi Kerja.....	43
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas	43
Tabel 4.11 Analisis Regresi Luar	43
Tabel 4.12 Uji Partial (Uji T).....	45
Tabel 4.13 Koefisien Determinasi	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	23
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	36



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	55
Lampiran 2 Tabulasi Kuesioner.....	59
Lampiran 3 Hasil Olahan Data SPSS IBM Statistic.....	63
Lampiran 4 Dokumen Penelitian.....	75
Lampiran 5 Surat Penelitian.....	76
Lampiran 6 Surat Balasan Penelitian.....	77
Lampiran 7 Surat Keterangan Bebas Plagiasi.....	79
Lampiran 8 Bukti bebas Plagiasi.....	80



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengalaman yang dialami dalam berbagai organisasi di Indonesia menunjukkan bahwa hanya organisasi yang secara konsisten terus meningkatkan dirinya melalui pengembangan organisasi yang dapat bertahan untuk mempersiapkan, mengantisipasi dan menyesuaikan diri dengan perubahan. Globalisasi telah membawa Indonesia memasuki revolusi industri 4.0 di mana segala perubahan teknologi digital telah berkembang cukup pesat sehingga menuntut kesiapan sumber daya manusia agar mampu mempunyai karakteristik serta kompetensi yang unggul, kreatif dan berinovasi untuk memaksimalkan tujuan dalam suatu organisasi (News, 2021). Oleh karena itu di era globalisasi saat ini dibutuhkan sumber daya manusia yang unggul.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang sangat penting bagi organisasi karena dapat menggerakkan sumber daya yang lainnya, dan sumber daya manusia merupakan unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan (Awwal, A., Asiyah, S., & Rachmadi, K. R. 2023). Sumber Daya Manusia sangat erat kaitannya dan tidak dapat dipisahkan dari peranan organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat (Nur et al., 2021) sumber daya manusia tidak akan bisa terpisahkan dengan efektivitas suatu organisasi karena keberadaannya menjadi aspek penentu paling utama dalam kesuksesan visi dan misi sehingga dalam mewujudkan visi misi, organisasi harus mampu menyesuaikan sumber daya manusia nya terhadap lingkungan yang dinamis.

Menurut Kawiana (2020) MSDM adalah sistem yang terdiri dari banyak fungsi yang saling bergantung (masing-masing terkait). Manajemen SDM bertugas untuk membangun karakter dan perilaku kondusif bagi karyawan. Selain itu, Manajemen SDM juga memiliki tanggung jawab untuk menciptakan kinerja yang berkualitas bagi karyawan dan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan (Sedarmayanti (2017)). Sedangkan menurut (Asih 2020) manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari ilmu manajemen yang lebih memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi.

Oleh karena itu, agar kegiatan organisasi dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan dukungan organisasi yang ada pada perusahaan. Sehingga, dukungan organisasi dipandang sangat penting bagi perilaku karyawannya. Menurut Untari et al, (2021) dukungan organisasi merupakan bagaimana suatu organisasi mampu mengapresiasi kontribusi karyawan atas kemajuan organisasi serta perhatian yang diberikan terhadap karyawan terhadap kehidupan serta kebutuhannya.

Dukungan organisasi yang diberikan terhadap karyawan mampu mencerminkan rasa peduli dan secara pribadi seorang karyawan akan merasa dihargai atas pekerjaannya (Supriadi et al., 2021). Dengan tingginya dukungan yang diberikan tentu mampu menggiring motivasi dan prestasi yang dimiliki karyawan untuk bekerja lebih maksimal agar dapat mencapai target yang diharapkan.

Menurut (Ekowati & Finthariasari, 2021) mengatakan dukungan organisasi adalah mampu memberikan dampak yang begitu berarti bagi karyawan untuk menyelesaikan tugasnya sehingga dalam mengerjakan akan lebih cepat selesai dan berimbas pada peningkatan prestasi kerja karyawan. Karyawan yang merasa bahwa dirinya terlibat memiliki pemahaman yang mendalam tentang pekerjaannya dan bekerja dengan rajin untuk meningkatkan prestasinya dalam bekerja.

Prestasi kerja diukur dari seberapa efektif karyawan dalam memanfaatkan sumber daya dan waktu yang di sediakan oleh organisasi. Oleh karenanya prestasi karyawan diukur melalui kehadiran tentang seberapa sering karyawan masuk kerja pada jam kerja yang di tentukan. Menurut (Arif et al., 2020) Prestasi kerja adalah upaya seseorang yang di tentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta presepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Adapun yang di katakan (Imron dan Suhardi, 2019) Prestasi kerja merupakan karyawan yang mampu untuk mencapai hasil kerja sehingga dapat dipertanggungjawabkan secara kualitas dan kuantitas serta bekerja secara efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti, permasalahan yang di temukan pada PT. Astra Daihatsu Alauddin dari 94 karyawan terdapat 15% karyawan dengan keluhan yang menyebabkan situasi yang tidak kondusif di dalam dukungan organisasi seperti masih adanya karyawan yang tidak mendapatkan tunjangan yang layak, kurangnya interaksi antara atasan dan bawahan, serta lalai dalam menjalankan tugasnya sehingga tidak mendapatkan *reward* dalam perusahaan. Hal ini berdampak pada ketidak keseimbangan dukungan

karyawan yang kurang optimal dan membutuhkan waktu yang lebih lama untuk mendapatkan prestasi kerja dalam memajukan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas salah satu solusi yang dapat diberikan yaitu berupa pemberian gaji dan tunjangan yang layak, menciptakan hubungan baik antara atasan dan bawahan, memberikan fasilitas yang memadai sehingga tercipta kondisi kerja yang baik. Memberikan penghargaan kepada karyawan atas pencapaian yang diberikan oleh perusahaan dapat dianggap memberikan keuntungan bagi karyawan seperti adanya perasaan di terima dan diakui, memperoleh gaji dan promosi, mendapatkan berbagai akses informasi, serta beberapa bentuk lain yang di butuhkan karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena permasalahan yang telah diuraikan di atas, sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian dengan mengambil judul **“PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN PT. ASTRA DAIHATSU ALAUDDIN”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang, maka rumusan masalah penelitian adalah apakah Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Astra Daihatsu Alauddin ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Latar Belakang dan Rumusan Masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Astra Daihatsu Alauddin.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan terhadap manajemen sumber daya manusia dan untuk memberikan gambaran pengetahuan terhadap Dukungan Organisasi Pada PT. Astra Daihatsu Alauddin mengenai Prestasi Kerja Karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam hal memberikan Dukungan Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan PT. Astra Daihatsu Alauddin.
- b. Bagi penulis, sarana untuk menerapkan ilmu yang telah di pelajari selama kuliah dan menambah wawasan keilmuan terkhusus pada peningkatan kualitas sumber daya manusia.
- c. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan bisa menambah referensi untuk digunakan pada penelitian selanjutnya dengan judul yang sejenis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen atas sumber daya manusia yang tepat dan terencana yang didasarkan atas prinsip - prinsip dasar pengadaan, penghargaan, dan pengembangan individu sangat penting dan dibutuhkan untuk memastikan keberlanjutan dan kemajuan sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia, atau disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki oleh individu secara maksimal sehingga tercapai suatu tujuan (Samsuni, 2017).

(Arraniri, I., et al 2021) mengatakan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah strategi pengelolaan tenaga kerja sebagai aset perusahaan dalam mencapai tujuan. Manajemen SDM merupakan tanggung jawab utama HRD sebagai departemen yang menangani manusia didalam organisasi.

Menurut Hamali (2016) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2016) berpendapat bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian,

pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Adapun menurut Handoko (2013) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan–tujuan individu maupun organisasi. Sedangkan menurut Mutiara (2018) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang terdiri atas, perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan–kegiatan yang berkaitan dengan analisa pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang di tetapkan.

b. Tujuan manajemen sumber daya manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2015) antara lain :

1) Tujuan sosial

Organisasi bertanggung jawab secara sosial terhadap tantangan dan keperluan yang terjadi di masyarakat khususnya di ruang lingkup organisasi dan mengurangi efek yang merugikan.

2) Tujuan organisasional

Langkah untuk menunjukkan keberadaan dari suatu organisasi sehingga perlu adanya kontribusi akan pendayagunaan sumber daya manusia secara keseluruhan,

dalam tujuan ini sumber daya itu sendiri merupakan target formal yang ditentukan untuk mencapai tujuan organisasi.

3) Tujuan fungsional

Proses manajemen sumber daya manusia adalah mempertahankan kontribusi dari sumber daya manusia tiap departemen yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi.

4) Tujuan individu

Tujuan individu dalam suatu organisasi harus terpenuhi dan diselaraskan dengan tujuan organisasi agar dapat di jadikan sebagai motivasi.

2. Dukungan Organisasi

a. Pengertian Dukungan Organisasi

Secara umum, dukungan organisasi adalah suatu organisasi dengan menghargai kontribusi karyawan terhadap kemajuan organisasi (*valuation of employees contribution*) serta perhatian organisasi terhadap kehidupan karyawan (*care about employees well-being*). Mujibburahman et al. (2020) menjelaskan dukungan organisasi dapat membawa efektivitas terhadap peningkatan kinerja karyawan, dengan adanya kinerja yang tinggi maka akan memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap organisasi, maknanya semakin besar dukungan yang diberikan maka dampak pada kinerja seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sehingga mampu membawa organisasi semakin maju dan berkembang.

Dukungan organisasi menurut (Firnanda & Wijayati, 2021). yang diberikan organisasi tentu akan memberikan implikasi kepada pegawai untuk terus menunjukkan keterampilannya yang dapat membantu keberhasilan tujuan organisasi. (Diana & Frianto, 2021) berpendapat bahwa banyak ragam dukungan organisasi yang diberikan kepada karyawan seperti memberikan rasa saling menghormati, penghargaan berupa gaji, dan promosi yang dinilai mampu mendukung seorang karyawan serta dalam melaksanakan pekerjaannya dan kesejahteraannya.

Menurut Rhoades dan Eisenberger (dalam Umihastanti, et al 2022) mengemukakan dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka. Jika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi maka karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut. Sehingga karyawan membutuhkan kekuatan ekonomi dan interaksi sosial.

Untuk menghabiskan waktu dalam organisasi yang sukses, dalam lingkungan kerja memungkinkan karyawan untuk meningkatkan dirinya dalam hal pemenuhan kebutuhan dasarnya, dengan cara meningkatkan kepercayaan diri menciptakan ide baru, menghasilkan keuntungan untuk mendapatkan penghargaan dan rasa hormat orang lain.

Darmawan (2021) menjelaskan bahwa kesan tentang dukungan organisasi merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasinya memberikan dukungan kepada karyawannya, dan sejauh mana kesiapan organisasi untuk memberikan bantuan saat dibutuhkan. Selain itu organisasi sebagai suatu sistem sosial harus menjalin hubungan yang harmonis dengan para anggota. layaknya suatu hubungan, dukungan antar satu sama lain memerlukan wujud nyata dan dapat dirasakan. Karyawan harus merasa didukung oleh organisasi.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Dukungan Organisasi

Menurut (Hikmah et al 2019) dukungan organisasi dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu sebagai berikut:

1. Sikap organisasi terhadap ide-ide yang disampaikan karyawan.

Sikap organisasi terhadap ide-ide yang disampaikan oleh karyawan mempengaruhi tingkat dukungan organisasi. Jika organisasi menilai ide dari karyawan sebagai sumbangan yang konstruktif, mungkin saja dapat diwujudkan melalui perencanaan yang matang, maka karyawan organisasi memiliki persepsi yang positif akan dukungan organisasi terhadap diri mereka. Sebaliknya, dukungan organisasi akan menjadi negatif jika organisasi selalu menolak ide dari karyawan dan segala sesuatu merupakan keputusan dari pimpinan puncak.

2. Respon organisasi terhadap karyawan.

Respon organisasi terhadap karyawan yang menghadapi masalah mempengaruhi tingkat dukungan organisasi. Jika organisasi cenderung untuk berdiam diri dan tidak memperlihatkan usaha untuk membantu karyawan yang terlibat masalah, maka karyawan akan melihat bahwa tidak ada dukungan yang diberikan organisasi terhadap karyawan.

3. Respon organisasi terhadap kesejahteraan dan kesehatan karyawan.

Respon organisasi terhadap kesejahteraan dan Kesehatan karyawan mempengaruhi tingkat dukungan organisasi. Karyawan yang menilai bahwa organisasi berusaha keras untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan yang bekerja didalamnya, akan menilai hal ini sebagai suatu hal yang positif.

c. Indikator Dukungan Organisasi

Menurut Hayati (2021) indikator dukungan organisasi dapat diukur melalui:

1. **Penghargaan.** Seperti imbalan yang berupa penghargaan, gaji, dan promosi, membantu mengkomunikasikan suatu penilaian positif dari kontribusi karyawan yang selanjutnya juga akan berkontribusi pada peningkatan dukungan organisasi yang dirasakan karyawan.
2. **Dukungan atasan.** Tindakan atasan sebagai wakil organisasi yang bertanggung jawab untuk mengatur dan menentukan kinerja bawahan, maka para karyawan memandang tindakan

tindakan atasan yang bersifat menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan sebagai perwujudan dari dukungan organisasi.

3. Kondisi Kerja. Adanya keamanan kerja yang memiliki arti dapat memberikan kepastian bahwa organisasi akan tetap mempertahankan keanggotaan karyawan di masa depan dan diharapkan akan menyebabkan semakin tingginya dukungan organisasi yang dirasakan karyawan.

4. Kesejahteraan Karyawan. Yang dimaksud adalah karyawan merasakan adanya keadilan prosedural yang menyangkut masalah kesejahteraan mengenai cara yang seharusnya digunakan untuk mendistribusikan sumber-sumber daya yang ada dalam organisasi.

3. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut (Imron dan Suhardi, 2019) prestasi kerja adalah upaya seseorang yang di tentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap peran nya dalam pekerjaan itu. Prestasi kerja berarti karyawan mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan secara kualitas dan kuantitas serta bekerja secara efektif dan efisien.

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu (Sutrisno, 2014). Sedangkan (Mangkunegara, 2012) mengemukakan prestasi kerja adalah hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Hasibuan (2012) mengatakan prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melakukan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Oleh karena itu, Prestasi kerja sangat penting dalam sebuah perusahaan, apabila prestasi kerja karyawan rendah, dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja karyawan, yang akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan.

Menurut (Wahyutomo, Habsji, & Mukzam, 2014) Prestasi kerja karyawan adalah kemampuan, dengan memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, maka karyawan dapat bekerja lebih baik. Untuk itu pembinaan karyawan tidak dapat dipisahkan dari kedudukan mereka sebagai manusia yang tidak terlepas dari kebutuhan, kemampuan dan kepribadian yang dapat dikembangkan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya serta karyawan dapat mencapai hasil kerja sesuai prosedur yang ada didalam perusahaan tersebut.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) faktor yang mempengaruhi prestasi kerja di antaranya adalah :

1. **Faktor Kemampuan.** Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya karyawan yang memiliki *IQ* di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.
2. **Faktor Motivasi.** Motivasi berbentuk dari sikap/attitude seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Adapun faktor lain menurut (Mangkunegara 2017), dimana terdiri dari dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat karyawan, atau kemampuan karyawan. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan yang berasal dari lingkungan kerja. Maka, faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis atribusi yang memengaruhi prestasi kerja karyawan tersebut.

c. Indikator Prestasi Kerja

Menurut (Imron dan Suhardi, 2019) indikator prestasi kerja dapat diukur sebagai berikut :

1. Hasil Kerja.

Hasil kerja juga diukur dengan pemenuhan target dalam satuan waktu, misalnya target harian, mingguan, atau bulanan. Target dikonversi dalam ukuran kuantitas, misalnya target *sales* menjual sejumlah produk atau mendapatkan sekian pelanggan dalam sebulan. Kuantitas merupakan indikator prestasi kerja yang paling sering digunakan karena paling mudah diukur dalam angka.

2. Pengetahuan Pekerjaan

Indikator ini menentukan keterampilan, kecakapan, dan tingkat kompetensi karyawan dalam bekerja. Hasil pekerjaan berkualitas berarti memenuhi standar mutu yang ditetapkan dan mengurangi komplain pelanggan.

3. Inisiatif

Banyak perusahaan yang menganggap inisiatif karyawan sebagai hal positif dalam prestasi kerja, misalnya inisiatif pemecahan masalah, inisiatif meredam konflik dalam tim, dan inisiatif untuk melakukan hal-hal baru yang memberikan hasil nyata. Karyawan yang punya inisiatif biasanya merupakan pekerja mandiri yang dapat menjalankan perannya tanpa perlu banyak supervisi dari atasan

4. Sikap

Sikap karyawan dalam masa percobaan atau kontrak. Karyawan yang memenuhi target pekerjaan bisa gagal untuk dipertahankan karena punya perilaku buruk di kantor, seperti menolak perintah atasan, sering berkonflik dengan rekan kerja, tidak tepat waktu, bolos kerja tanpa alasan, dan sebagainya.

B. Tinjauan Empiris

Tinjauan Empiris merupakan hasil penelitian terdahulu yang menonjolkan beberapa konsep yang relevan dengan penelitian yang dilakukan. Adapun sumber rujukan dalam penelitian ini mengacu dari beberapa penelitian sebelumnya dapat di jelaskan pada tabel berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Jaenab, I Dewa Nyoman Usadha, Rahmatia (2023)	Pengaruh Kerjasama Tim dan Dukungan Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	X1: Kerjasama Tim X2: Dukungan Organisasi Y: Prestasi Kerja	penelitian ini adalah metode kuantitatif dan jenis penelitian adalah asosiatif dengan pendekatan Explanatory Research.	Hasil penelitian ini : 1) Tidak Terdapat pengaruh signifikan Kerjasama Tim terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Kawi cemerlang Bima. 2) Terdapat pengaruh signifikan Dukungan Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Kawi

					cemerlang Bima. 3) Terdapat pengaruh signifikan Kerjasama Tim dan Dukungan Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Kawi cemerlang Bima.
2.	John Chaidir, Haerofiatna, Dewi Kania, Wahyudi (2023)	Peran Mediasi Komitmen Afektif Pada Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.	X1: Komitmen Afektif X2: Dukungan Organisasi Y: Prestasi Kerja	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan PLS-SEM, dan pengumpulan data menggunakan kuesioner.	Hasil penelitian ini, hipotesis yang diajukan diterima seluruhnya, di mana persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh Terhadap peningkatan kerja pegawai dan komitmen afektif, Kemudian komitmen afektif berpengaruh Signifikan Terhadap peningkatan kerja pegawai. Disisi lain, komitmen afektif dapat memiliki efek mediasi parsial terhadap persepsi Dukungan Organisasi terhadap kerja karyawan.
3.	Hendra Sutrisno Marbun, Jufrizen Jufrizen (2022)	Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan	X1: Kepuasan Kerja X2: Dukungan Organisasi X3: Lingkungan Kerja Y: Prestasi Kinerja	Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis statistik dengan	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa dukungan organisasi secara langsung, lingkungan kerja dan kepuasan Kerja berpengaruh Signifikan terhadap prestasi

		Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.		menggunakan uji Auter Model Analysis, Inner Model Analysis, dan Uji Hipotesis	kinerja pegawai dan secara tidak langsung dukungan organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
4.	Denta Umihastanti dan Agus Frianto (2022)	Pengaruh Dukungan Organisasi dan <i>Employee Engagement</i> terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo.	X1: Dukungan Organisasi X2: Employee Engagement Y: Prestasi Kerja	Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan pengujian kualitas data yang dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS versi 20.	Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa keterikatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Semakin tinggi rasa keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya maka semakin tinggi pula kualitas kerjanya dalam bekerja. Lebih lanjut, hasil pengujian juga membuktikan bahwa dukungan organisasi dan keterikatan pegawai berpengaruh positif terhadap prestasi pegawai negeri sipil pada suatu

					lembaga kepegawaian daerah.
5.	D.A. Ananta Siregar (2021)	Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kinerja Awak Kapal Tunda Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung	X1: Dukungan Organisasi X2: Kompensasi Y: Prestasi Kinerja	Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis statistik dengan menggunakan uji Outer Model Analysis, Inner Model Analysis, dan Uji Hipotesis	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung dukungan organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kinerja dan secara tidak langsung dukungan organisasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kinerja melalui kepuasan kerja awak kapal tunda di PT. Aman Bahari Kuala Tanjung
6.	Vita Mei Dwi Ariyanti, Tristiana Rijanti (2021)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Dukungan Organisasi, dan Self Efficacy Terhadap Prestasi Kinerja Karyawan pada PERUMDA Air Minum Banyumili Kabupaten Rembang	X1: X2: Kepemimpinan Transformasional X3: Dukungan Organisasi Y: Prestasi Kinerja	Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kinerja Karyawan pada PERUMDA Air Minum Banyumili Kabupaten Rembang sedangkan Dukungan Organisasi tidak berpengaruh

					terhadap Prestasi Kinerja Karyawan pada PERUMDA Air Minum Banyumili Kabupaten Rembang.
7.	Rochmad Fadjar Darmanto, Anik Ariyanti (2021)	Pengaruh Organisasi Pembelajaran, Dukungan Sosial, dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT Bank Mandiri Cabang Bekasi	X1: Organisasi Pembelajar an X2: Dukungan Sosial X3: Motivasi Kerja Y: Prestasi Kerja	Metode yang dipakai pada penelitian ini ialah metode pendekatan kuantitatif dan menggunakan analisis deskriptif serta verifikatif (regresi linier ganda).	Hasil penelitian menunjukkan organisasi pembelajaran berpengaruh signifikan dan positif terhadap Prestasi kerja pegawai PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, Cabang Bekasi. Dukungan sosial berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja PT Bank Mandiri (Persero) Tbk., Cabang Bekasi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja pegawai PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, Cabang Bekasi.
8.	Almaida Agustyna, Arif Partono Prasetio (2020)	Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kinerja Karyawan Pada Pt Great Citra Lestari	X1: Persepsi Dukungan X2: Dukungan Organisasi Y: Prestasi Kinerja	Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis jalur.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja dan prestasi kinerja karyawan PT Great Citra Lestari tergolong tinggi. Berdasarkan hasil

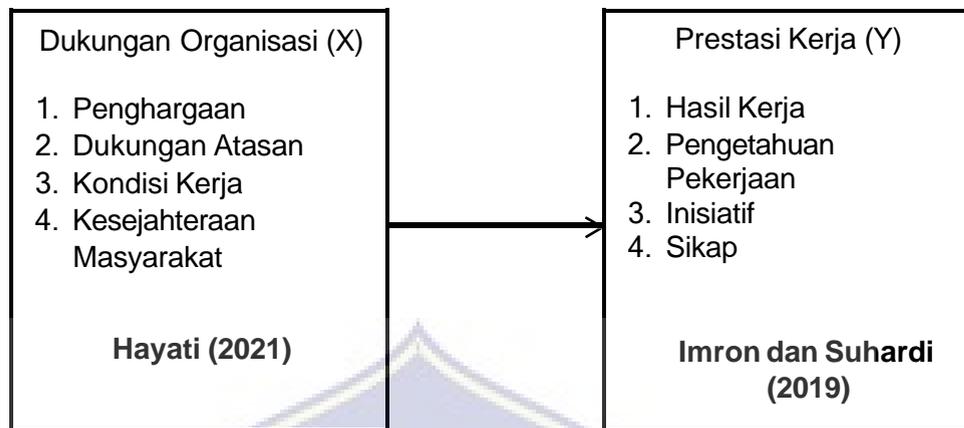
					yang didapat bahwa persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap prestasi kinerja karyawan sebesar 0.726 atau 72,6 %.
9.	Budi Prastyo (2020)	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui <i>Employee Engagement</i> : Sebuah Studi Literatur.	X: <i>Perceived Organizational Support</i> Y: Prestasi Kerja	Analisis regresi linear sederhana.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki dampak positif terhadap prestasi kerja karyawan dan keterikatan karyawan memainkan peran penting dalam mendukung pengaruh ini. Jika rasa persepsi dukungan organisasi tinggi maka akan menambah rasa keterikatan karyawan yang akan semakin berdampak positif bagi prestasi kerja karyawan.
10.	Riza Dessy Nila Ayutika, Slamet Santoso (2020)	Pengaruh Dukungan Pimpinan Serta Pendidikan dan Pelatihan Pegawai terhadap Prestasi Kinerja Pemakai Sistem Informasi Akuntansi Pada Dinas	X1: Dukungan Pimpinan X2: Pendidikan X3: Pelatihan Pegawai Y: Prestasi Kinerja	Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hipotesis dengan menggunakan uji T maka dukungan pimpinan, pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh secara

		Perhubungan Kabupaten Ponorogo.			signifikan. Sedangkan berdasarkan pengujian hipotesis uji F statistik memberikan hasil bahwa dukungan pimpinan serta pendidikan dan pelatihan secara serempak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kinerja pemakai sistem informasi akuntansi pada dinas perhubungan kabupaten ponorogo.
--	--	---------------------------------	--	--	--

Berdasarkan mapping jurnal yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan perbedaan atau pembaruan dengan beberapa penelitian sebelumnya, penelitian ini mengkaji tentang dukungan organisasi terhadap prestasi kerja dengan menggunakan dua variabel, sedangkan penelitian sebelumnya mengkaji dukungan organisasi dengan lebih dua variabel dan perbedaan selanjutnya terletak pada objek dan sampel penelitian ini.

C. Kerangka Pikir

Menurut sugiyono (2019) mengatakan bahwa kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan penjabaran landasan teori dan penelitian terdahulu maka dapat disusun kerangka pikir. Dimana, variabel bebas (*independen variabel*) adalah Dukungan Organisasi (X), sedangkan variabel terikat (*dependent variabel*) adalah Prestasi Kerja (Y).



Gambar 2.2 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang di berikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan.

Berdasarkan pada teori yang digunakan untuk masalah pendekatan dan pencapaian tujuan penelitian ini, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Astra Daihatsu Alauddin.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif bersifat pemaparan dan bertujuan untuk memberikan gambaran atau uraian suatu masalah, keadaan atau peristiwa sebagaimana adanya untuk mengungkapkan fakta. Dengan pengujian hipotesis melalui pengukuran variabel dengan instrumen yang dilakukan dengan skala likert penelitian ini diharapkan dapat diketahui Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Astra Daihatsu Alauddin.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di perusahaan PT. Astra Daihatsu Alauddin yang berlokasi di Jl. Sultan Alauddn, No. 242-244, Mangasa, Kec. Tamalate, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan selama 2 bulan di mulai bulan Mei sampai bulan Juli tahun 2024.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

- a. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan PT. Astra Daihatsu Alauddin baik dalam bentuk informasi secara lisan maupun secara tertulis.

- b. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan PT. Astra Daihatsu Alauddin yang diteliti dalam bentuk angka-angka dan dapat digunakan untuk pembahasan lebih lanjut.

2. Sumber Data

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber atau objek penelitian. Sumber data primer adalah penyebaran kuesioner kepada responden tentang pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap Prestasi Kerja PT. Astra Daihatsu.
- b. Data sekunder, yaitu data atau sumber yang bersifat menunjang pembahasan dan analisis baik dalam bentuk laporan maupun dokumentasi serta literatur-literatur yang berkaitan pada tulisan ini. Data sekunder ini dapat di peroleh dari dokumen-dokumen pada tempat penelitian yaitu sejarah organisasi, visi dan misi, maupun data-data lainnya pada PT. Astra Daihatsu Alauddin.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

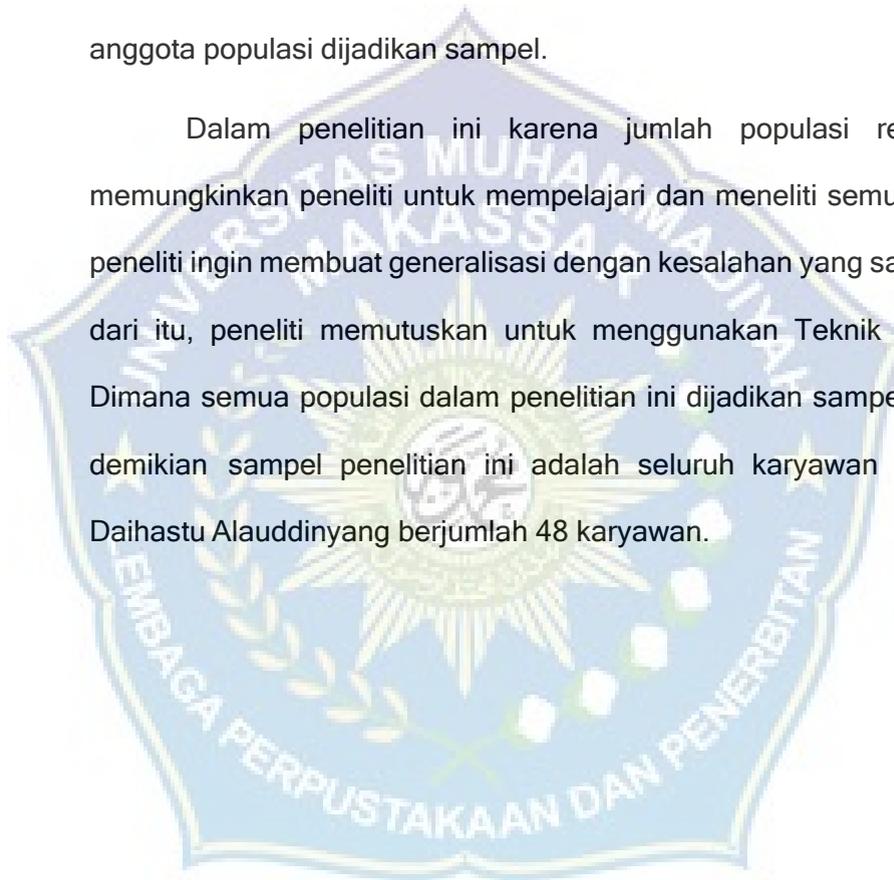
Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada perusahaan PT. Astra Daihatsu Alauddin sebanyak 94 karyawan.

2. Sampel

Menurut sugiyono dalam Evi Selvi (2021) sampel adalah bagian darijumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan biaya, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Maka dari itu sampel yang di ambil dari populasi tersebut harus betul-betul mewakili. Menurut Sugiyono dalam Evi Selvi (2021) sampling jenuh adalah Teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel.

Dalam penelitian ini karena jumlah populasi relatif kecil dan memungkinkan peneliti untuk mempelajari dan meneliti semua populasi serta peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Maka dari itu, peneliti memutuskan untuk menggunakan Teknik sampling jenuh. Dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel jenuh. Dengan demikian sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Astra Daihastu Alauddinyang berjumlah 48 karyawan.



E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan Langkah strategis dan penting dalam kegiatan penelitian ini. Hal ini dikarenakan untuk mendapat data yang objektif dan valid dalam penelitian. Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, maka teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui aktivitas mengamati sebuah objek secara langsung dan mendetail guna menemukan informasi mengenai objek penelitian yang Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Astra Daihatsu Alauddin.
2. Kuesioner, yaitu seperangkat pertanyaan dalam bentuk kuesioner yang disusun dan disebarakan kepada responden sesuai jumlah sampel penelitian tersebut. Kuesioner ini dimaksud untuk memperoleh data dari responden mengenai dukungan organisasi terhadap prestasi kerja.
3. Dokumentasi yaitu mengumpulkan data dengan mempelajari laporan dan dokumen yang ada kaitannya dengan Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Astra Daihatsu Alauddin.

F. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

1. Definisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel digunakan agar tidak menimbulkan penafsiran ganda yaitu dengan memberikan batasan terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasioanl	Indikator
1.	Dukungan Organisasi (X)	Dalam sebuah perusahaan seorang karyawan sangat membutuhkan dukungan organisasi didalam lingkungan kerja, agar efektivitas yang dilakukan karyawan menjadi nyaman dan sesuai dengan kebutuhannya.	1. Penghargaan 2. Dukungan Atas 3. Kondisi Kerja 4. Kesejahteraan Masyarakat
2.	Prestasi Kerja (Y)	Kinerja yang dilakukan karyawan menjadi diakui atau diterima dalam memajukan perusahaan menjadi lebih baik.	1. Hasil Kerja 2. Pengetahuan Pekerjaan 3. Inisiatif 4. Sikap

2. Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel akan menggunakan metode *skala likert*, yaitu melalui daftar pertanyaan (indikator) yang diajukan sebagai alat ukur. Dengan indikator skala likert dimana jawaban atau kouesioner diberikan bobot.

Menurut Soekardi (2007) menyatakan bahwa skala likert ini telah banyak digunakan oleh para peneliti guna untuk memastikan sikap seseorang. Skala ini menilai sikap atau tingkah laku yang diinginkan

oleh para peneliti dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan kepada responden. Sedangkan menurut Sugiyono (2006) *skala likert* adalah variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator digunakan menjadi titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan.

Tabel 3.2 Skala Likert

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data menggunakan uji instrumen penelitian, uji analisis linear sederhana dan uji hipotesis. Data analisis menggunakan alat analisis yang terdiri dari:

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2013) Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkatan–tingkatan kevalidan dan kesahihan suatu instrumen–instrumen yang valid berarti alat ukur yang di gunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Sedangkan menurut Ghazali (2018) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner

mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Disebut valid jika r hitung lebih besar dari r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018) Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Jawaban responden terhadap pernyataan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten.

Dengan penelitian ini uji reliabilitas data yaitu dengan menggunakan metode internal consistency reliability yang menggunakan uji cronbach alpha untuk mengidentifikasi seberapa baik item-item dalam kuesioner berhubungan antara satu dengan yang lainnya. Nilai reliabilitas dinyatakan dengan koefisien. Cronbach alpha berdasarkan kriteria batas terendah reliabilitas adalah 0,6 bila kriteria pengujian terpenuhi maka kuesioner dinyatakan reliabel.

3. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah suatu alat analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) menurut sugiyono (2011).

Dalam melakukan analisis yang dikumpulkan di peroleh jawaban responden untuk membuktikan hipotesis yang telah di

rumuskan, maka perlu pengelolaan data dengan menggunakan solution program komputer yaitu program SPSS (Statistical package Of Social Sciences), dimana analisis yang digunakan adalah analisis statistik regresi linear sederhana. Dalam model regresi ini dipilih untuk menganalisis pengaruh dari elemen- elemen variabel maka digunakan model persamaan regresi sebagai berikut

:

$$Y = a + bx + e$$

Keterangan :

Y : Prestasi Karyawan
a : Konstanta
b : Koefisien Regresi
x : Dukungan Organisasi
e : Residual atau Error

H. UJI HIPOTESIS

Menurut Ghazali (2017) rancangan uji hipotesis berfungsi untuk mengetahui korelasi antara dua variabel yang diteliti. Oleh karena itu peneliti menggunakan uji kuantitatif maka diperlukan hipotesis statistik yang terjadi dari H_a dan H_o . Hipotesis merupakan pernyataan-pernyataan yang menggambarkan suatu hubungan antara dua variabel yang berkaitan dengan suatu kasus tertentu dan merupakan anggapan sementara yang

perlu diuji kebenarannya tentang dugaan dalam suatu penelitian serta memiliki manfaat bagi proses penelitian agar efektif dan efisien Uji parsial (Uji t)

a. Uji Parsial (t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

Langkah-langkah pengujian hipotesis parsial dengan menggunakan uji t adalah sebagai berikut dengan menggunakan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan

t = Nilai t

n = Jumlah sampel

r = Nilai koefisien

Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Kriteria pengambilan keputusan

Ha diterima jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$

Ho diterima dan Ha ditolak jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$

2. Kriteria pengujian

a) Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka terdapat pengaruh antara variabel bebas (Dukungan Organisasi) dengan variabel terkait (Prestasi Kerja).

b) Jika t hitung $<$ t tabel maka tidak memiliki pengaruh antara variabel bebas (Dukungan Organisasi) dengan variabel terkait (Prestasi Kerja).

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independent (X_1 , X_2 , dan Y) secara serentak terhadap variabel dependen Y . Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel *independent* dan variabel *dependent* yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini ditanyakan dalam persentase (%) dengan rumus sebagai berikut :

$$d = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

d = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi variabel bebas

dengan variabel terkait 100% =

presentase kontribusi

Mempermudah peneliti dalam mengolah dan

menganalisis data penelitian, peneliti menggunakan bantuan program komputer yaitu *Statistical Program for Social Science* (SPSS).



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Profil PT. Astra Daihatsu Alauddin

Astra Internasional, Tbk – Daihatsu merupakan salah satu group perusahaan Astra yang berfungsi memasarkan kendaraan roda empat dengan merk Daihatsu. Dengan layanan 3S yaitu Sales, Service dan Sparepart (Penjualan, Layanan After Sales dan Suku Cadangan Asli) dengan dilengkapi layanan purna jual yang prima, PT. Astra Internasional Tbk – Daihatsu sangat layak dijadikan dalam pembelian kendaraan keluarga ataupun operational.

Penghargaan PT. Astra Daihatsu Alauddin yakni pada 2008 PT. Astra Daihatsu Alauddin berhasil mjeraih 3 penghargaan dan 2009 berhasil meraih 7 penghargaan. Sedangkan 2010 berhasil meraih 18 penghargaan, 2011 sebanyak 22 penghargaan, 2012 sebesar 12 penghargaan.

2. Visi Misi PT. Astra Daihatsu Alauddin

VISI

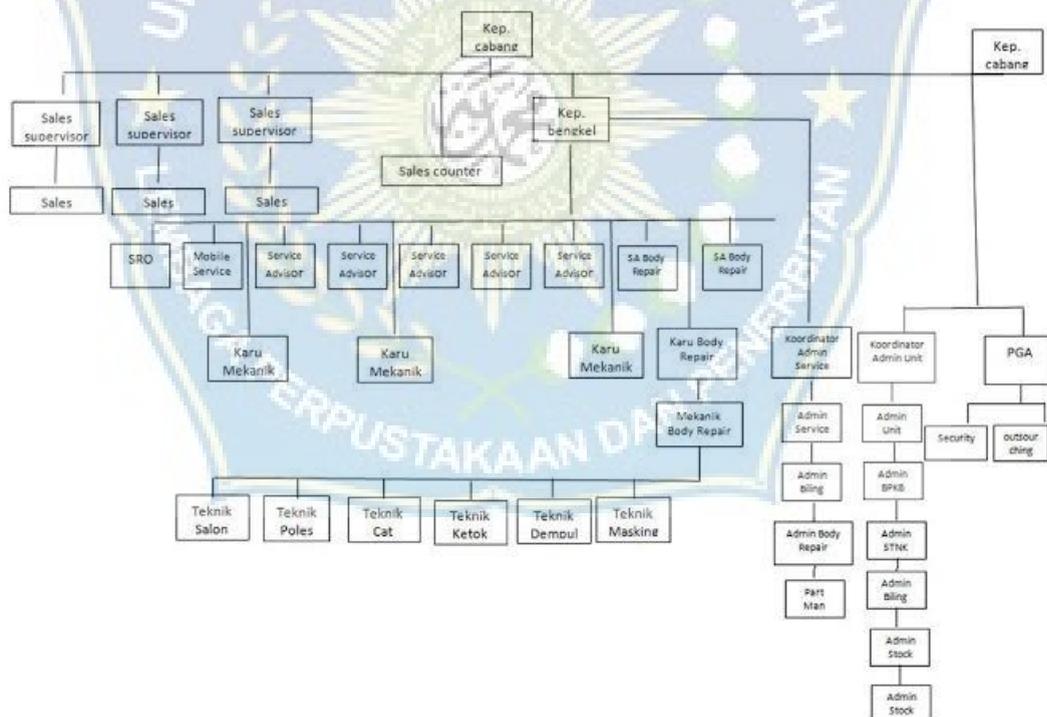
Menjadi distributor dan retail otomotif terbaik di Indonesia dalam hal kepuasanpenaggan dengan didukung oleh pertumbuhan yang berkelanjutan, struktur keuangan yang sehat, sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, organisasi yang lincah, dan berkontribusi penuh terhadap program environmental, social and

governance (ESG).

MISI

- a. Memberikan produk dan layanan dengan nilai terbaik,
- b. Memiliki jaringan distribusi dan ritel yang kuat dan efisien melalui pengembangan fasilitas fisik yang baik, proses yang efisien, dan sumber daya manusia yang berkualitas,
- c. Menciptakan nilai terbaik bagi para pemangku kepentingan.

3. Struktur Organisasi PT. Astra Daihatsu Alauddin



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Astra Daihatut Tbk

B. Penyajian Data

1. Karakteristik Responden

Adapun data yang diperoleh pada penelitian ini, dengan menyebar kuesioner di PT. Astra Daihatsu Alauddin. Dalam penelitian ini, jumlah responden yang digunakan sebanyak 48 karyawan. Berdasarkan kuesioner yang telah peneliti sebar dan diisi oleh responden, maka peneliti akan mengidentifikasi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja dan pendidikan terakhir.

a. Jenis Kelamin

Karakteristik data responden berdasarkan jenis kelamin pada PT. Astra Daihatsu Alauddin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki – Laki	34	70,8%
Perempuan	14	29,2%
Total	48	100%

Sumber: Olahan SPSS 21, tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan data sampel, menunjukkan bahwa jenis kelamin laki - laki lebih mendominasi dari pada jenis kelamin perempuan, hal ini dikarenakan jumlah responden yang berjenis kelamin laki – laki 34 orang atau sebesar 70,8% sedangkan berjenis kelamin perempuan berjumlah 14 orang atau sebesar 29,2%.

b. Usia

Karakteristik data responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
<20 Tahun	8	16,7%
21 – 30 Tahun	4	8,3%
31 – 40 Tahun	15	31,3%
>40 Tahun	21	43,7%
Total	48	100%

Sumber: Olahan SPSS 21, tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Astra Daihatsu Alauddin didominasi oleh karyawan yang berusia > 40 tahun yang dibuktikan dengan hasil perhitungan SPSS 21 yakni sebanyak 21 karyawan dengan presentase sebesar 43,7%. Sedangkan karyawan yang berusia <20 tahun sebanyak 8 karyawan atau 16,7%, responden berusia 21 – 30 tahun sebanyak 4 karyawan atau 8,3% dan responden 31 – 40 tahun sebanyak 15 karyawan atau sebesar 31,3%.

c. Pendidikan Terakhir

Karakteristik data responden berdasarkan pendidikan terakhir pada PT. Astra Daihatsu Alauddin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
D3	2	4,2%
S1	44	91,6%
S2	2	4,2%
Total	48	100%

Sumber: Olahan SPSS 21, tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas terlihat pendidikan D3 sebanyak 2 karyawan dengan presentase sebesar 4,2%, S1 sebanyak 44 karyawan dengan presentase sebesar 91,6% dan S2 sebanyak 2 karyawan dengan presentase sebesar 4,2%. Maka dari itu dapat disimpulkan karyawan PT. Astra Daihatsu Alauddin didominasi

dengan pendidikan S1.

d. Lama Bekerja

Karakteristik data responden berdasarkan lama bekerja pada PT. Astra Daihatsu Alauddin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentasi
1 – 5 Tahun	34	70,8%
6 – 10 Tahun	1	2,1%
11 – 15 Tahun	13	27,1%
Total	48	100%

Sumber: Olahan SPSS 21, tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dari data sampel, menunjukkan bahwa lama bekerja 1 – 5 tahun sebanyak 34 karyawan dengan presentase sebesar 70,8%, lama bekerja 6 – 10 tahun sebanyak 1 karyawan dengan presentase 2,1% dan lama bekerja 11 – 15 tahun sebanyak 13 karyawan dengan presentase sebesar 27,1%. Dengan demikian dapat di tarik kesimpulan bahwa karyawan PT. Astra Daihatsu Alauddin rata – rata telah mengabdikan selama 1 – 5 tahun.

2. Analisis Deskriptif Variabel

Hasil analisis deskriptif pada variabel pada penelitian ini diperoleh dari hasil sumber data *interpretasi* dari responden, selanjutnya hasil data tersebut disajikan peneliti secara sistematis sebagai berikut:

a. Analisis Deskriptif Variabel Dukungan Organisasi

Menurut Hayati (2021) indikator dukungan organisasi terdiri atas penghargaan, dukungan atasan, kondisi kerja dan

kesejahteraan masyarakat. Peneliti mengambil acuan kuesioner berdasarkan indikator tersebut. Berdasarkan hasil penelitian di dapatkan hasil kuesioner sebagai berikut:

Tabel 4.5 Penilaian Responden Pada Variabel Dukungan Organisasi (X)

No	Indikator	SS	S	KS	TS	STS	TOTAL	MEAN
1	X _{1.1}	21	19	7	1	0	48	4,25
2	X _{1.2}	27	12	5	4	0	48	4,29
3	X _{2.1}	23	18	7	0	0	48	4,33
4	X _{2.2}	20	17	10	1	0	48	4,17
5	X _{3.1}	17	8	18	5	0	48	3,77
6	X _{3.2}	28	17	2	1	0	48	4,50
7	X _{4.1}	32	9	6	1	0	48	4,50
8	X _{4.2}	35	11	2	0	0	48	4,69

Sumber: Olahan SPSS 21, tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.5 diatas mengenai tanggapan responden yang menunjukkan nilai tetinggi ada pada indikator kesejahteraan masyarakat (X_{4.2}) dengan pemilihan sangat setuju sebanyak 35 orang, setuju 11 orang, kurang setuju 2 orang dan tidak ada karyawan yang milih opsi tidak setuju serta sangat tidak setuju. Sehingga rata-rata pada indikator ini sebesar 4,58.

b. Analisis Deskriptif Variabel Prestasi Kerja

Menurut Imron dan Suardi (2019) indikator prestasi kerja terdiri atas hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, insiatif dan sikap. Peneliti mengambil acuan kuesioner berdasarkan indikator tersebut. Berdasarkan hasil penelitian di dapatkan hasil kuesioner sebagai berikut:

Tabel 4.6 Penilaian Responden Pada Variabel Prestasi Kerja (Y)

No	Indikator	SS	S	KS	TS	STS	TOTAL	MEAN
1	Y _{1.1}	25	21	2	0	0	48	4,48
2	Y _{1.2}	27	20	1	0	0	48	4,54
3	Y _{2.1}	28	20	0	0	0	48	4,58
4	Y _{2.2}	25	17	6	0	0	48	4,40

5	Y _{3.1}	23	23	2	0	0	48	4,44
6	Y _{3.2}	23	22	3	0	0	48	4,42
7	Y _{4.1}	24	18	6	0	0	48	4,38
8	Y _{4.2}	28	13	7	0	0	48	4,44

Sumber: Olahan SPSS 21, tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.6 diatas mengenai tanggapan responden yang menunjukkan nilai tetinggi ada pada indikator pengetahuan pekerjaan (Y_{4.2}) dengan pemilihan sangat setuju sebanyak 28 orang, setuju 20 orang, dan tidak ada karyawan yang milih opsi kurang setuju, tidak setuju serta sangat tidak setuju. Sehingga rata – rata pada indikator ini sebesar 4.58.

3. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi. Penjelasan data melalui statistik deskriptif diharapkan memberikan gambaran awal tentang masalah yang diteliti oleh peneliti. Hasil analisis deskriptif dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.7 Analisis Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Dukungan Organisasi	48	26	40	34,50	3,235
Prestasi Kerja	48	30	40	35,67	2,816
Valid N (listwise)	48				

Sumber: Olahan SPSS 21, tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan nilai N pada penelitian ini berjumlah 48, dimana nilai minimum dukungan organisasi senilai 26, nilai maximum senilai 40 dan mean sebesar 34,50 serta Std. Deviation sebesar 3,235. Sedangkan pada variabel prestasi kerja nilai minimumnya sebesar 30,

nilai maximum 40, mean 35,67 dan nilai Std. Deviation sebesar 2.816.

4. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Valid atau tidaknya suatu data di ukur dengan membandingkan nilai r tabel dan r hitung. Jika nilai r hitung $>$ r tabel maka data tersebut dikatakan valid, begitupun sebaliknya.

a. Uji Validasi Variabel Dukungan Organisasi (X)

Tabel 4.8 Uji validitas Dukungan Organisasi

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Status
Dukungan Organisasi (X)	X _{1.2}	0,553	0,2845	Valid
	X _{1.2}	0,599	0,2845	Valid
	X _{2.1}	0,481	0,2845	Valid
	X _{2.2}	0,300	0,2845	Valid
	X _{3.1}	0,377	0,2845	Valid
	X _{3.2}	0,586	0,2845	Valid
	X _{4.1}	0,683	0,2845	Valid
	X _{4.2}	0,506	0,2845	Valid

Sumber: Olahan SPSS 21, tahun 2024

Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai r hitung indikator X_{1.1} sebesar 0,553, X_{1.2} sebesar 0,559, X_{2.1} sebesar 0,481, X_{2.2} sebesar 0,300, X_{3.1} sebesar 0,377, X_{3.2} sebesar 0,586, X_{4.1} sebesar 0,683 dan X_{4.2} sebesar 0,506. Hasil olahan data menunjukkan bahwa semua indikator valid karena nilai r hitung $>$ nilai r tabel sebesar 0,2845.

b. Uji Validasi Variabel Prestasi Kerja (Y)

Tabel 4.9 Uji validitas Prestasi Kerja (Y)

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Status
Prestasi Kerja (Y)	Y _{1.2}	0,566	0,2845	Valid
	Y _{1.2}	0,481	0,2845	Valid
	Y _{2.1}	0,354	0,2845	Valid
	Y _{2.2}	0,442	0,2845	Valid

	Y _{3.1}	0,638	0,2845	Valid
	Y _{3.2}	0,600	0,2845	Valid
	Y _{4.1}	0,720	0,2845	Valid
	Y _{4.2}	0,663	0,2845	Valid

Sumber: Olahan SPSS 21, tahun 2024

Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai r hitung indikator Y_{1.1} sebesar 0,566, Y_{1.2} sebesar 0,481, Y_{2.1} sebesar 0,354, Y_{2.2} sebesar 0,442, Y_{3.1} sebesar 0,638, Y_{3.2} sebesar 0,600, Y_{4.1} sebesar 0,720 dan Y_{4.2} sebesar 0,663. Hasil olahan data menunjukkan bahwa semua indikator valid karena nilai r hitung > nilai r tabel sebesar 0,2845.

5. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018) Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Nilai reliabilitas dinyatakan dengan koefisien. *Cronbach alpha* berdasarkan kriteria batas terendah reliabilitas adalah 0,6 bila kriteria pengujian terpenuhi maka kuesioner dinyatakan reliabel.

Tabel 4.10 Uji Reliabilitas

No	Indikator	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Dukungan Organisasi (X)	0,701	Reliabilitas
2	Prestasi Kerja (Y)	0,732	Reliabilitas

Sumber: Olahan SPSS 21, tahun 2024

Dari tabel 4.10 diatas dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan masing – masing variabel dukungan organisasi dan prestasi kerja memiliki nilai *Cronbach`s Alpha* lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel pada penelitian ini berstatus reliabilitas.

6. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah suatu alat analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) menurut sugiyono (2011). Dalam penelitian ini hanya memiliki satu variabel bebas dan terikat, maka dari itu digunakannya model persamaan regresi linear sederhana. Adapun persamaanya sebagai berikut:

Tabel 4.11 Analisis Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	28.935	2.166		13.356	.000
	Dukungan Organisasi	.195	.063	.418	3.121	.003

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja
Sumber: Olahan SPSS 21, tahun 2024

Bentuk umum persamaan regresi linear sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + bx + e$$

$$Y = 28.935 + 0.195x + e$$

Dari persamaan regresi linear sederhana diatas maka dapat dianalisis sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil uji persamaan linear di atas maka diperoleh nilai constanta sebesar 28.935, artinya jika X (dukungan organisasi) tidak mengalami perubahan atau bernilai nol (0), maka variabel Y (prestasi kerja) tetap yaitu 28.935.
- Nilai koefisien variabel dukungan organisasi sebesar 0,195. Artinya menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Nilai ini juga menunjukkan bahwa setiap adanya upaya penambahan sebesar satuan pada dukungan

organisasi, maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,195.

7. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan yaitu:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel bebas (dukungan organisasi) dengan variabel terkait (prestasi kerja).
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak memiliki pengaruh antara variabel bebas (dukungan organisasi) dengan variabel terkait (prestasi kerja).

$$T_{tabel} = (\alpha/2 : n - k - 1)$$

$$T_{tabel} = (0,05/2 : 48 - 1 - 1)$$

$$T_{tabel} = (0,025 : 46)$$

$$T_{tabel} = 2.01290$$

$$\mathbf{T_{tabel} = 2.013}$$

**Tabel 4.12 Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a**

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	28.935	2.166		13.356	.000
	Dukungan Organisasi	.195	.063	.418	3.121	.003

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja
Sumber: Olahan SPSS 21, tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa pada

variabel dukungan organisasi nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.121 > 2.013$) dan nilai signifikansi untuk variabel dukungan organisasi $< 0,05$ ($0,003 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Astra Daihatsu Alauddin.

b. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Tabel 4.13 Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.428 ^a	.175	.157	1.387

a. Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi
Sumber: Olahan SPSS 21, tahun 2024

Dari hasil pengelolaan regresi linear sederhana diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,175 artinya bahwa variabel dukungan organisasi mampu menjelaskan variasi variabel prestasi kerja yaitu sebesar 17,5% dan sisanya sebesar 82,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

C. Analisis dan Interpretasi Data

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis data mengenai variabel dukungan organisasi dan terhadap prestasi kerja PT. Astra Daihatsu Alauddin serta pembahasan disesuaikan dengan tujuan dari penelitian ini. Berdasarkan hasil data uji persamaan linear, maka diperoleh nilai constanta sebesar 28.935, artinya jika dukungan organisasi tidak mengalami

perubahan atau bernilai nol (0), maka variabel prestasi kerja tetap yaitu 28.935. Sedangkan, nilai koefisien regresi dukungan organisasi sebesar 0,195 menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Nilai ini juga menunjukkan bahwa setiap adanya upaya penambahan sebesar satuan pada dukungan organisasi maka prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,195.

Selanjutnya, hasil pengujian yang telah dilakukan dari hasil uji t, ditemukan dukungan organisasi pada PT Astra Daihatsu Alauddin memiliki pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja yang diperoleh t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($3.121 > 2.013$) dengan tingkat signifikan 0,003 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat diartikan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Tahap terakhir, dari hasil uji R^2 dikatakan bahwa R^2 memiliki nilai sebesar 0,175, artinya variabel dukungan organisasi dengan tingkat kapasitas sebesar 17,5% dan sisanya 82,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dapat diteliti.

Hasil penelitian positif dan signifikan di perkuat oleh hasil kuesioner yang telah di isi oleh karyawan PT. Astra Daihatsu Alauddin dimana kuesioner yang terdiri dari 8 pertanyaan dari 4 indikator rata – rata terjawab dengan positif. Jika perusahaan menginginkan prestasi kerja karyawan baik maka perusahaan harus memperhatikan dan memanfaatkan secara optimal ke empat indikator utama pada dukungan organisasi. Karyawan yang mendapatkan penghargaan, dukungan atasa, kesejateraan masyarakat dan kondisi kerja yang baik akan berkerja dengan baik yang tentunya akan berpengaruh pada prestasi kerja karyawan. Namun sebaliknya, jika

keempat indikator utama dukungan organisasi tidak diperhatikan tentunya prestasi kerja karyawan akan menurun.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Jaenab *et.al* (2023) yang berjudul Pengaruh Kerjasama Tim dan Dukungan Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan menunjukkan hasil penelitian jika tidak terdapat pengaruh signifikan kerjasama tim terhadap prestasi kerja. Namun, pada variabel dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kawi Cemerlang Bima. Penelitian lain yang mendukung hasil penelitian ini ialah penelitian yang dilakukan oleh Prastyo (2020) dengan judul Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Prestasi Kerja Karaywan Melalui *Employee Engagement*: Studi Literatur dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki dampak positif terhadap prestasi kerja karyawan dan keterikatan karyawan memainkan peran penting dalam mendukung pengaruh ini. Jika rasa persepsi dukungan organisasi tinggi maka akan menambah rasa keterikatan karyawan yang akan semakin berdampak positif bagi prestasi kerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel dukungan organisasi terhadap prestasi kerja PT. Astra Daihatsu Alauddin. Hal ini ditunjukkan oleh analisis regresi linear sederhana dengan hasil uji t dukungan organisasi ialah $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.121 > 2.013$) dan tingkat probabilitas $0,003 < 0,05$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan H_1 di terima. Dengan kata lain, prestasi kerja karyawan akan meningkat jika indikator dukungan organisasi yakni penghargaan, dukungan atasan, kondisi kerja dan kesejahteraan masyarakat dapat terpenuhi dengan baik.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian terkait pengaruh dukungan organisasi terhadap prestasi kerja PT. Astra Daihatsu Alauddin, maka:

1. Bagi pimpinan PT. Astra Daihatsu Alauddin agar kiranya lebih meningkatkan dan memperhatikan dukungan organisasi terhadap karyawan. Sebab dukungan organisasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan menjadi salah satu faktor terjadinya peningkatan prestasi kerja karyawan yang tentunya akan berdampak baik bagi kehidupan perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat lebih mengembangkan dan memperkaya bahasan dengan mengkaji lebih banyak teori yang terdapat dalam dukungan organisasi dan prestasi kerja. Sebab, peneliti sangat menyadari penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustyna, A., & Prasetyo, A. P. 2020. *Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kinerja karyawan pada PT Great Citra Lestari*. Jurnal Mitra Manajemen, 4(1), 28-38.
- Ananta S, D. A. 2021. *Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kinerja awak Kapal Tunda Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Aman Bahari Kuala Tanjung* (Doctoral dissertation).
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. 2020. *Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan*. Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum, 4(1), 106-119.
- Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ariyanti, V. M. D., & Rijanti, T. 2021. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Dukungan Organisasi, dan Self Efficacy Terhadap Prestasi Kinerja Karyawan pada PERUMDA Air Minum Banyumili Kabupaten Rembang*. SEIKO: Journal of Management & Business, 4(2), 60-70.
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., & Arif, M. 2021. *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Insania.
- Awwal, A., Asiyah, S., & Rachmadi, K. R. 2023. *Pengaruh Dukungan Organisasi, Disiplin Kerja Dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Suara Hati Elektronik Leneng Praya Lombok Tengah*. E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen, 12(02).
- Chaidir, J., Haerofiatna, H., Kania, D., & Wahyudi, W. 2023. *Peran mediasi komitmen afektif pada persepsi dukungan organisasi terhadap prestasi kerja karyawan*. MBR (Management and Business Review), 7(1), 30-45.
- Darmanto, R. F., & Ariyanti, A. 2021. *Pengaruh Organisasi Pembelajaran, Dukungan Sosial, dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT Bank Mandiri Cabang Bekasi*. Jurnal Pengembangan Wiraswasta, 23(2), 149.
- Darmawan, D. 2021. *Perilaku Organisasi*. Surabaya. Metromedia.
- Desi, R., & Santoso, S. 2020. *Pengaruh Dukungan Pimpinan Serta Pendidikan*

dan Pelatihan Pegawai terhadap Prestasi Kinerja Pemakai Sistem Informasi Akuntansi Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ponorogo. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(2).

Diana, S., & Frianto, A. 2021. *Pengaruh Perceived Organizational Support dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1205–1213.

Firnanda, D. Y., & Wijayati, D. T. 2021. *Pengaruh Perceived Organizational Support, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Employee Engagement Karyawan PT. Pesona Arnos Beton*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1076–1091.

Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

Ghozali, I. . 2017. *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. . 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hayati, N. 2020. *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Kepuasan Kerja*. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 16(2), 54-61.

Hikmah, J., Riono, S. B., Syaifulloh, M., Khojin, N., & Aisyah, N. 2019. *Pengaruh Faktor Kompetensi Individu, Faktor Dukungan Organisasi, Faktor Dukungan Manajemen terhadap Kinerja Pegawai*. *Journal of Economics and Management (JECMA)*, 1(1), 53-65.

Imron dan Suhardi, 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi terhadap Prestasi kerja dan dampaknya kepada Kinerja Pegawai*. *JEM Vol. 5 No. 1. ISSN: 2443-2164 Hal. 64-83*.

Jaenab, J., Usadha, I. D. N., & Rahmatia, R. 2023. *Pengaruh Kerjasama Tim dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 4(1), 103-108.

Mangkunegara, A. . A. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Kosda Karya

Mangkunegara, A.P. 2017. *Evaluasi kinerja sdm*. Bandung: Refika Aditama.

Marbun, H. S., & Jufrizen, J. 2022. *Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada*

Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah), 5(1), 262-278.

Mujibburahman, E. A., Hidayati, T., & AS, D. L. 2020. *Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi oleh Keadilan Organisasi.* Journal of Chemical Information and Modeling, 53(9), 1689–1699.

News, B. 2021. *Revolusi Industri 4.0 Butuh SDM Dinamis, Terampil, Kreatif Dan Inovatif.* Bisnis News

Nur, E. M., Lubis, A. R., Tabrani, M., & Djalil, M. A. 2021. *Effects of Leadership, Employee Engagement and Job Satisfaction on Employee Performance : An Empirical Study in Indonesia.* Journal of Asian Finance, Economics and Business., 8(6), 1129–1139.

Prastyo, B. 2020. *Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Employee Engagement: Sebuah Studi Literatur.* BIMA: Journal of Business and Innovation Management, 3(1), 59-72.

Samsuni, S. 2017. *Manajemen sumber daya manusia.* Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan, 17(1), 113-124.

Soekardi. 2007. *Pengukuran metode penelitian.* Lampung: Universitas Lampung.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D, Bandung :* CV. Alfabeta.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung: PT Alfabet.*

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods), Bandun: CV Alfabeta.*

Sugiyono. 2019. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D, Bandung: ALFABETA.*

Sugiyono. 2006. *“Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D”.* Bandung: Alfabeta.

Suryani, & Hendrayadi. 2015. *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam,* Jakarta: Kencana Prenada media Group.

Sutrisno, E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana

Pernada Media Group.

Umihastanti, D., & Frianto, A. 2022. *Pengaruh Dukungan Organisasi dan Employee Engagement terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo*. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 219-232.

Untari, N. M. R., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. 2021. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Ekstrinsik, Dan Dukungan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirta Amertha Buana Kabupaten Tabanan*. Jurnal EMAS 2(3), 1-9.

Wahyutomo, D., Habsji, T. Al, & Mukzam, M. D. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan Bank Mandiri Mikro Banking Distrik Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 11(1).





LAMPIRAN 1 : KUESIONER**KUESIONER PENELITIAN****PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA
PT. ASTRA DAIHATSU ALAUDDIN**

**Kepada Yth,
Karyawan Pt. Astra Daihatsu
Di Alauddin**

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muh Ansar
Nim : 105721111020
Program Studi : Manajemen
Semester : 8 (Delapan)
No. Hp : 082399561442

Adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang sedang menyusun sebuah skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana. Oleh karena itu, saya mohon bantuan kepada bapak/ibu/saudara(i) untuk menjadi responden dalam penelitian ini dan kesediaan menjawab pertanyaan maupun pernyataan pada lembar kuesioner. Informasi yang anda berikan adalah sebagai data penilaian dalam rangka penyusunan skripsi saya.

Demikian saya ucapkan banyak terimakasih atas kesediaan bapak/ibu/saudara(i) yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya Peneliti,

Muh Ansar

PETUNJUK PENGISIAN

1. Pilihlah salah satu alternatif yang memenuhi persepsi Saudara/i dengan cara memberi tanda centang (✓), Adapun makna dari tanda dalam kolom adalah sebagai berikut :

Alternatif Jawaban	Point
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Saudara/i miliki.

DATA RESPONDEN

1. Nama =
2. Jabatan =
3. Jenis Kelamin = Laki-Laki Perempuan
4. Usia =
- 17-25 Tahun 35-45 Tahun
- 23-35 Tahun >45 Tahun
5. Tingkat pendidikan =
- SMA D3 S1 S2 S3
6. Lama bekerja =
- 1-5 Tahun 6-10 Tahun
- 11-15 Tahun >20 Tahun

DAFTAR PERTANYAAN**Dukungan Organisasi (X)**

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Penghargaan						
1	Saya memperoleh gaji sesuai dengan kebutuhan saat ini.					
2	Bonus yang diberikan perusahaan meningkatkan semangat saya dalam bekerja					
Dukungan Atasan						
1	Atasan memberikan arahan yang jelas ketika ada tugas yang harus diselesaikan.					
2	Saya merasa adanya tekanan dari atasan atau manajemen untuk mencapai target yang tinggi.					
Kondisi Kerja						
1	Saya merasa perusahaan tempat saya bekerja sering melakukan perubahan organisasi.					
2	Saya diberikan kepercayaan untuk menyelesaikan pekerjaan.					
Kesejahteraan Masyarakat						
1	Saya mendapatkan kebebasan dan kepercayaan penuh dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.	★				
2	Saya merasa perusahaan memberikan kesempatan yang cukup untuk pengembangan karir.					

Prestasi Kerja (Y)

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Hasil Kerja						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
2	Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target.					
Pengetahuan Pekerjaan						
1	Saya selalu belajar hal-hal baru terhadap pekerjaan yang sebelumnya tidak diketahui.					
2	Perusahaan selalu mendapatkan informasi pengeluaran mobil terbaru.					
Inisiatif						
1	Saya memiliki antusias serta inisiatif yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.					
2	Saya mempunyai keinginan untuk memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan.					
Sikap						
1	Saya suka membantu sesama rekan kerja saat mereka memerlukan bantuan.					
2	Saya selalu merespon cepat setiap pekerjaan yang diberikan, biarpun pekerjaan itu banyak					

LAMPIRAN 2 : TABULASI KUESIONER

DUKUNGAN ORGANISASI (X)

No	Penghargaan (X1)		Dukungan Alasan (X2)		Kondisi Kerja (X3)		Kesejahteraan Masyarakat (X4)		Total
	X1.1	X1.2	X2.1	X2.2	X3.1	X3.2	X4.1	X4.2	
1	3	5	5	4	3	5	5	5	35
2	4	4	4	3	3	4	4	4	30
3	5	3	5	5	3	5	5	5	36
4	5	3	5	3	5	5	4	4	34
5	5	5	5	3	3	5	5	5	36
6	3	2	4	5	3	4	3	3	27
7	4	2	4	4	5	5	4	4	32
8	4	5	4	4	5	5	5	5	37
9	4	4	5	3	3	4	3	5	31
10	4	5	4	5	3	4	3	5	33
11	5	5	5	5	4	4	5	5	38
12	5	5	4	5	3	5	5	5	37
13	3	5	5	5	5	5	5	5	38
14	5	5	5	5	3	5	5	5	38
15	5	5	5	5	4	5	5	5	39
16	5	5	4	4	3	5	5	5	36
17	5	5	3	5	4	4	5	5	36
18	5	5	4	3	2	4	5	5	33
19	3	5	5	3	3	5	5	5	34
20	5	5	5	5	3	5	5	5	38
21	5	5	3	5	3	4	3	3	31
22	5	5	4	4	3	4	5	5	35
23	4	5	4	4	5	5	5	5	37
24	4	4	5	5	3	4	5	5	35
25	4	4	5	5	5	5	4	4	36
26	4	4	4	4	5	5	5	5	36

27	4	5	5	5	5	4	5	5	38
28	4	4	3	3	3	5	5	5	32
29	4	5	4	4	2	4	5	5	33
30	4	5	5	4	4	5	5	5	37
31	2	4	4	4	2	2	3	5	26
32	5	4	5	4	5	5	4	4	36
33	4	5	5	3	3	5	5	4	34
34	5	5	3	4	3	3	5	4	32
35	5	4	4	4	2	5	5	5	34
36	3	3	3	3	5	5	5	5	32
37	5	5	4	5	4	4	3	5	35
38	4	3	4	5	4	4	5	4	33
39	4	4	5	5	5	5	5	5	38
40	4	4	5	3	5	5	4	5	35
41	5	5	5	4	4	5	5	5	38
42	4	2	4	5	5	3	4	4	31
43	5	5	5	4	4	4	5	5	37
44	5	5	5	5	5	5	5	5	40
45	3	3	3	4	5	5	4	4	31
46	5	5	4	4	5	5	5	5	38
47	3	2	5	5	2	4	2	5	28
48	4	4	3	2	5	4	4	4	30

PRESTASI KERJA (Y)

No	Hasil Kerja (Y1)		Pengetahuan Pekerjaan (Y2)		Inisiatif (Y3)		Sikap (Y4)		Total
	Y1.1	Y1.2	Y2.1	Y2.2	Y3.1	Y3.2	Y4.1	Y4.2	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	4	4	4	4	3	3	4	4	30
3	5	5	4	4	4	5	5	5	37
4	5	5	5	3	4	4	3	3	32

5	5	5	4	3	4	4	5	5	35
6	5	5	4	4	5	5	5	5	38
7	4	3	4	4	4	5	3	5	32
8	5	5	5	5	5	5	5	4	39
9	4	5	5	4	5	5	4	4	36
10	5	5	5	5	5	5	4	5	39
11	4	4	4	4	4	4	4	3	31
12	5	5	5	5	5	5	5	5	40
13	4	4	4	4	4	5	4	5	34
14	5	5	4	4	4	3	5	5	35
15	5	5	5	5	4	4	5	5	38
16	5	5	4	5	5	4	4	4	36
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40
18	5	5	5	5	4	4	5	5	38
19	4	4	5	5	4	4	4	4	34
20	4	4	5	5	4	4	4	4	34
21	4	5	4	5	5	5	5	4	37
22	4	4	5	5	5	5	5	5	38
23	4	4	4	5	5	4	4	5	35
24	5	4	5	5	4	5	3	3	34
25	4	4	5	5	5	5	5	5	38
26	5	5	5	5	4	5	4	4	37
27	4	4	5	5	5	5	4	4	36
28	4	5	5	4	3	4	4	3	32
29	4	4	4	5	5	5	5	5	37
30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
31	4	5	4	5	4	3	3	3	31
32	5	5	4	4	5	5	5	5	38
33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
34	5	4	5	4	4	4	5	5	36
35	4	4	5	3	4	4	5	5	34
36	4	4	4	4	5	4	4	4	33
37	3	4	4	5	4	4	3	3	30

38	4	4	5	3	5	5	4	4	34
39	5	5	4	4	5	5	5	5	38
40	4	4	4	4	5	5	5	5	36
41	5	5	4	4	4	4	4	5	35
42	4	4	5	5	4	4	5	5	36
43	5	5	5	4	5	4	5	5	38
44	5	5	5	3	4	4	3	3	32
45	5	5	5	5	4	4	4	5	37
46	5	5	5	5	5	5	5	5	40
47	5	5	5	5	4	4	4	4	36
48	3	4	5	3	5	4	5	5	34



LAMPIRAN 3 : HASIL OLAHAN DATA IBM SPSS STATISTIC

A. Uji Deskriptif

1. Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Laki - Laki	34	70.8	70.8	70.8
	Perempuan	14	29.2	29.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

2. Usia

		Usia			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	< 20 Tahun	8	16.7	16.7	16.7
	> 40 Tahun	4	8.3	8.3	25.0
	21 - 30 Tahun	15	31.3	31.3	56.3
	31 - 40 Tahun	21	43.8	43.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

3. Pendidikan Terakhir

		Pendidikan Terakhir			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	D3	2	4.2	4.2	4.2
	S1	44	91.7	91.7	95.8
	S2	2	4.2	4.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

4. Lama Bekerja

5. Lama Bekerja

		Lama Bekerja			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	1 - 5 Tahun	34	70.8	70.8	70.8
	11 - 15 Tahun	1	2.1	2.1	72.9
	6 - 10 Tahun	13	27.1	27.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

6. Variabel Dukungan Kerja (X)

Statistics

	X1.1	X1.2	X2.1	X2.2	X3.1	X3.2	X4.1	X4.2	X
N Valid	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.25	4.29	4.33	4.17	3.77	4.50	4.50	4.69	34.50
Median	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	35.00
Std. Deviation	.786	.967	.724	.834	1.057	.684	.799	.552	3.235
Minimum	2	2	3	2	2	2	2	3	26
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	40

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.1	2.1	2.1
3	7	14.6	14.6	16.7
Valid 4	19	39.6	39.6	56.3
5	21	43.8	43.8	100.0
Total	48	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	8.3	8.3	8.3
3	5	10.4	10.4	18.8
Valid 4	12	25.0	25.0	43.8
5	27	56.3	56.3	100.0
Total	48	100.0	100.0	

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	14.6	14.6	14.6

4	18	37.5	37.5	52.1
5	23	47.9	47.9	100.0
Total	48	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.1	2.1	2.1
3	10	20.8	20.8	22.9
Valid 4	17	35.4	35.4	58.3
5	20	41.7	41.7	100.0
Total	48	100.0	100.0	

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	10.4	10.4	10.4
3	18	37.5	37.5	47.9
Valid 4	8	16.7	16.7	64.6
5	17	35.4	35.4	100.0
Total	48	100.0	100.0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.1	2.1	2.1
3	2	4.2	4.2	6.3
Valid 4	17	35.4	35.4	41.7
5	28	58.3	58.3	100.0
Total	48	100.0	100.0	

X4.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.1	2.1	2.1
3	6	12.5	12.5	14.6
Valid 4	9	18.8	18.8	33.3
5	32	66.7	66.7	100.0
Total	48	100.0	100.0	

X4.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	2	4.2	4.2	4.2
Valid 4	11	22.9	22.9	27.1
5	35	72.9	72.9	100.0
Total	48	100.0	100.0	

X

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
26	1	2.1	2.1	2.1
27	1	2.1	2.1	4.2
28	1	2.1	2.1	6.3
30	2	4.2	4.2	10.4
31	4	8.3	8.3	18.8
32	4	8.3	8.3	27.1
Valid 33	4	8.3	8.3	35.4
34	4	8.3	8.3	43.8
35	5	10.4	10.4	54.2
36	7	14.6	14.6	68.8
37	5	10.4	10.4	79.2
38	8	16.7	16.7	95.8
39	1	2.1	2.1	97.9

40	1	2.1	2.1	100.0
Total	48	100.0	100.0	

7. Variabel Prestasi Kerja (Y)

Statistics

	Y1.1	Y1.2	Y2.1	Y2.2	Y3.1	Y3.2	Y4.1	Y4.2	Y
N Valid	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.48	4.54	4.58	4.40	4.44	4.42	4.38	4.44	35.6
Median	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.50	5.00	36.0
Std. Deviation	.583	.544	.498	.707	.580	.613	.703	.741	2.81
Minimum	3	3	4	3	3	3	3	3	30
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	40

Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	4.2	4.2	4.2
4	21	43.8	43.8	47.9
5	25	52.1	52.1	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2.1	2.1	2.1
4	20	41.7	41.7	43.8
5	27	56.3	56.3	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Y2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	20	41.7	41.7	41.7

5	28	58.3	58.3	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Y2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	12.5	12.5	12.5
4	17	35.4	35.4	47.9
5	25	52.1	52.1	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Y3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	4.2	4.2	4.2
4	23	47.9	47.9	52.1
5	23	47.9	47.9	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Y3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	6.3	6.3	6.3
4	22	45.8	45.8	52.1
5	23	47.9	47.9	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Y4.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	12.5	12.5	12.5
4	18	37.5	37.5	50.0

5	24	50.0	50.0	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Y4.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	7	14.6	14.6	14.6
4	13	27.1	27.1	41.7
5	28	58.3	58.3	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
30	2	4.2	4.2	4.2
31	2	4.2	4.2	8.3
32	5	10.4	10.4	18.8
33	1	2.1	2.1	20.8
34	7	14.6	14.6	35.4
35	4	8.3	8.3	43.8
36	7	14.6	14.6	58.3
37	5	10.4	10.4	68.8
38	8	16.7	16.7	85.4
39	2	4.2	4.2	89.6
40	5	10.4	10.4	100.0
Total	48	100.0	100.0	

B. Uji Validitas

1. Uji Validitas Variabel Dukungan Organisasi

		Correlations								
		X1.1	X1.2	X2.1	X2.2	X3.1	X3.2	X4.1	X4.2	X
X1.1	Pearson Correlation	1	.406**	.075	.130	-.006	.198	.339*	.086	.553**
	Sig. (2-tailed)		.004	.613	.379	.966	.177	.018	.562	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.2	Pearson Correlation	.406**	1	.132	-.009	-.141	.129	.468**	.454**	.599**
	Sig. (2-tailed)	.004		.372	.953	.337	.383	.001	.001	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.1	Pearson Correlation	.075	.132	1	.188	.019	.300*	.110	.319*	.481**
	Sig. (2-tailed)	.613	.372		.201	.901	.038	.456	.027	.001
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.2	Pearson Correlation	.130	-.009	.188	1	.020	-.112	-.064	.023	.300*
	Sig. (2-tailed)	.379	.953	.201		.892	.449	.666	.876	.038
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X3.1	Pearson Correlation	-.006	-.141	.019	.020	1	.338*	.139	-.125	.377**
	Sig. (2-tailed)	.966	.337	.901	.892		.019	.347	.396	.008
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X3.2	Pearson Correlation	.198	.129	.300*	-.112	.338*	1	.428**	.197	.586**
	Sig. (2-tailed)	.177	.383	.038	.449	.019		.002	.179	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X4.1	Pearson Correlation	.339*	.468**	.110	-.064	.139	.428**	1	.410**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.018	.001	.456	.666	.347	.002		.004	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X4.2	Pearson Correlation	.086	.454**	.319*	.023	-.125	.197	.410**	1	.506**
	Sig. (2-tailed)	.562	.001	.027	.876	.396	.179	.004		.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X	Pearson Correlation	.553**	.599**	.481**	.300*	.377**	.586**	.683**	.506**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.038	.008	.000	.000	.000	

Y4.2	Pearson Correlation	.243	.033	-.014	.069	.387**	.293*	.740**	1	.663**
	Sig. (2-tailed)	.096	.824	.923	.643	.007	.044	.000		.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y	Pearson Correlation	.566**	.481**	.354*	.442**	.638**	.600**	.720**	.663**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.014	.002	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



C. Uji Reliabilitas

1. Uji Reliabilitas Variabel Dukungan Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.732	9

2. Uji Relianilitas Variabel Prestasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.701	9

D. Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.935	2.166		13.356	.000
	Dukungan Organisasi	.195	.063	.418	3.121	.003

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

E. Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.935	2.166		13.356	.000
	Dukungan Organisasi	.195	.063	.418	3.121	.003

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.418 ^a	.175	.157	1.387

a. Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi



LAMPIRAN 4 : DOKUMENTASI PENELITIAN

1. Kondisi PT. Astra Daihatsu Alauddin



2. Pengisian Kuesioner



LAMPIRAN 5 : SURAT PENELITIAN



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jl. Bougenville No 5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231

Nomor : 15575/S.01/PTSP/2024 Kepada Yth.
Lampiran : - Pimpinan PT. Astra Daihatsu
Perihal : Izin penelitian Alauddin Makassar

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 4452/05/C.4-VIII/VI/1445/2024 tanggal 10 Juni 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : MUH ANSAR
Nomor Pokok : 105721111020
Program Studi : Manajemen
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)
Alamat : Jl. Slt Alauddin, No. 259 Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. ASTRA DAIHATSU ALAUDDIN "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. 15 Juni s/d 15 Agustus 2024

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 14 Juni 2024

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*

Nomor: 15575/S.01/PTSP/2024

KETENTUAN PEMEGANG IZIN PENELITIAN :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan melapor kepada Bupati/Walikota C q. Kepala Bappelitbangda Prov. Sulsel, apabila kegiatan dilaksanakan di Kab/Kota
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat
4. Menyerahkan 1 (satu) eksamplar hardcopy dan softcopy kepada Gubernur Sulsel. Cq. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Prov. Sulsel
5. Surat izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin ini tidak mentaati ketentuan tersebut diatas.

REGISTRASI ONLINE IZIN PENELITIAN DI WEBSITE :
<https://izin-penelitian.sulselprov.go.id>



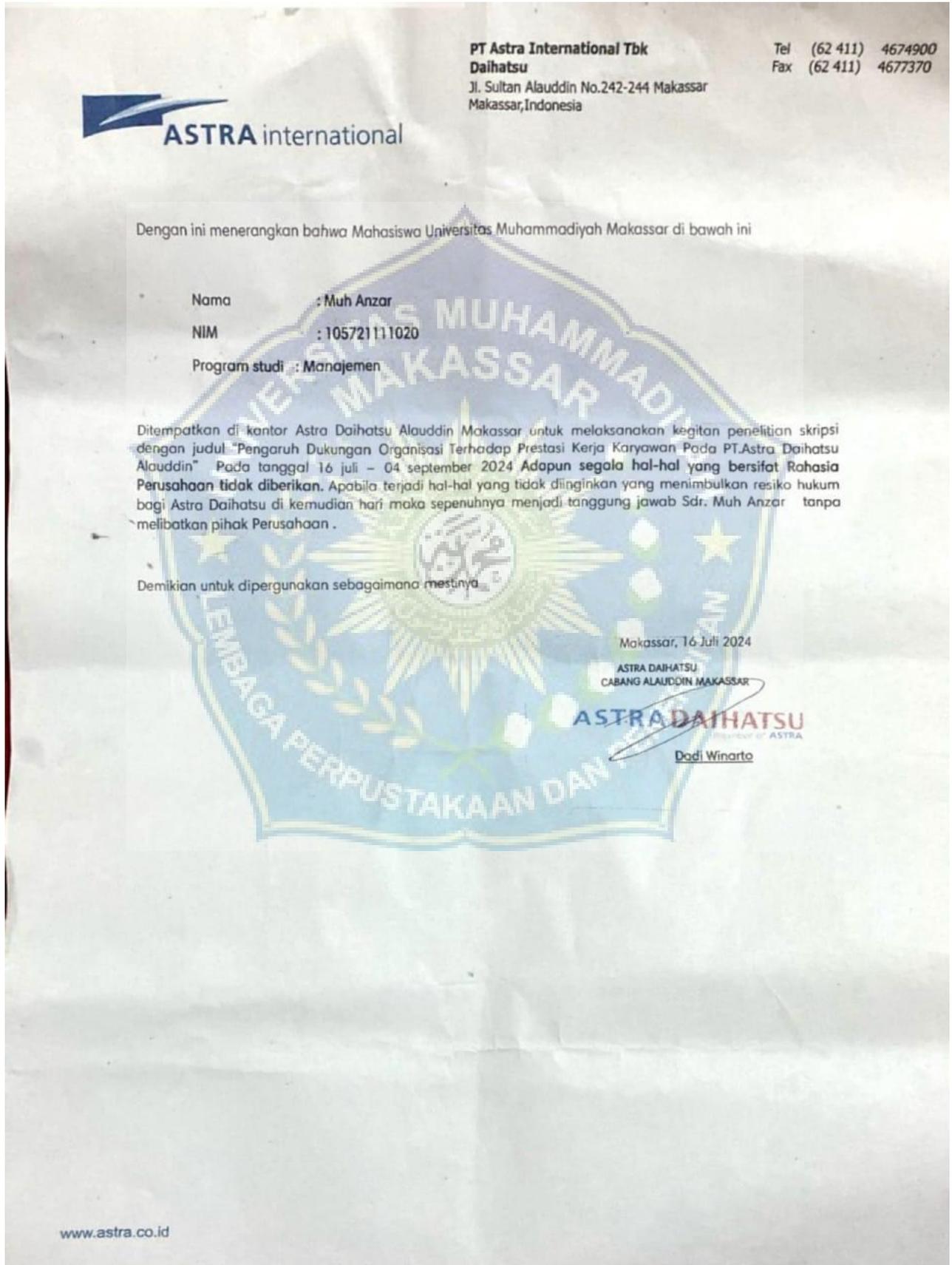
NOMOR REGISTRASI 20240614932919



Catatan :
• UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 'Informasi Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah.'
• Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**
• Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan melakukan scan pada QR Code



LAMPIRAN 6 : SURAT BALASAN PENELITIAN



LAMPIRAN 7 : SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASI



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin No.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Muh Ansar
Nim : 110572111020
Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	9 %	10 %
2	Bab 2	23 %	25 %
3	Bab 3	9 %	10 %
4	Bab 4	2 %	10 %
5	Bab 5	5 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan
seperlunya.

Makassar, 04 Oktober 2024

Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



Sum, M.I.P
964 591

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
Telepon (0411)866972,881 593,fax (0411)865 588
Website: www.library.unismuh.ac.id
E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id

LAMPIRAN 8 : BUKTI TES PLAGIASI PERBAB

BAB I Muh Ansar 105721111020

ORIGINALITY REPORT

9%	7%	5%	7%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	2%
2	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	2%
3	Submitted to Keimyung University Student Paper	2%
4	jurnal.gentiaras.ac.id Internet Source	2%
5	repository.uinsaizu.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes Off Exclude matches Off
Exclude bibliography Off

Turnitin logo and 'LULUS' badge are visible in the background.

BAB II Muh Ansar 105721111020

ORIGINALITY REPORT

23% SIMILARITY INDEX	27% INTERNET SOURCES	5% PUBLICATIONS	14% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	---------------------------	------------------------------

PRIMARY SOURCES

1	ojs.cahayamandalika.com Internet Source	3%
2	journal.umpo.ac.id Internet Source	3%
3	legalstudies71.blogspot.com Internet Source	3%
4	journal.unesa.ac.id Internet Source	3%
5	ejournal.unikama.ac.id Internet Source	2%
6	www.researchgate.net Internet Source	2%
7	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	2%
8	repository.umsu.ac.id Internet Source	2%
9	dspace.umkt.ac.id Internet Source	2%



BAB III Muh Ansar 105721111020

ORIGINALITY REPORT

9%
SIMILARITY INDEX

14%
INTERNET SOURCES

9%
PUBLICATIONS

12%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	ejurnal.seminar-id.com Internet Source	2%
2	repository.unpas.ac.id Internet Source	2%
3	journal.arthamaramedia.id Internet Source	2%
4	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	2%
5	Submitted to Universiti Selangor Student Paper	2%

Exclude quotes Off
Exclude bibliography Off

Exclude matches Off





BAB IV Muh Ansar 105721111020

ORIGINALITY REPORT

2%
SIMILARITY INDEX

3%
INTERNET SOURCES

2%
PUBLICATIONS

2%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 eprints.umm.ac.id
Internet Source

2%

Exclude quotes Off
Exclude bibliography Off



Copyright © 2011 by Turnitin Inc.
All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted, in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording, or by any information storage and retrieval system, without the prior written permission of Turnitin Inc.

BAB V Muh Ansar 105721111020

ORIGINALITY REPORT

5% SIMILARITY INDEX	5% INTERNET SOURCES	0% PUBLICATIONS	0% STUDENT PAPERS
-------------------------------	-------------------------------	---------------------------	-----------------------------

PRIMARY SOURCES

1	etheses.uinmataram.ac.id Internet Source	5%
----------	---	-----------

Exclude quotes Off
Exclude bibliography Off

turnitin.com
Exclude matches < 2%



BIOGRAFI PENULIS



Nama saya Muh Ansar panggilan Ansar, lahir di Jangkali 01 Januari 2001 anak tunggal dari pasangan suami istri Bapak Adi dan Ibu Ratnawati. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jalan Minasa Upa Blok L. 1 Kecamatan Rappocini Kota Makassar, penulis mengenyam pendidikan di SD Negeri 01 Lapao – Pao pada tahun 2008 dan lulus pada tahun 2014, kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMK Negeri 02 Raja Ampat pada tahun 2017 sampai pada tahun 2020. Pada tahun 2020 penulis melanjutkan studinya di Universitas Muhammadiyah Makassar dan terdaftar sebagai mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi Manajemen kampus Universitas Muhammadiyah Makassar.



