

**PENGARUH ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP
PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. MEGAH PUTRA SEJAHTERA**

SKRIPSI



MILIK PERPUSTAKAAN
UNISMUH MAKASSAR

ROSALINDA
NIM: 105721134618

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
03/08/2022
1 exp
Sumb. Alumni
R/0433/MAN/22 CD
Por
P

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2022**



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

Alamat : Jln. Sultan Alauddin No.259 Fax (0411) 860 132 Makassar 90221

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Organizational Support Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Megah Putra Sejahtera
Nama Mahasiswa : Rosalinda
No. Stambuk/NIM : 105721134618
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji Skripsi strata satu (S1) pada tanggal 06 Juli 2022 di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 14 Zulhijjah 1443 H
14 Juli 2022 M

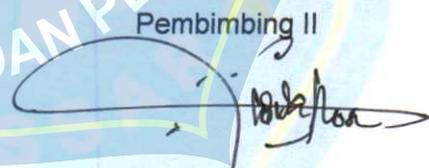
Menyetujui

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. H. Muhammad Najib Kasim, SE., M.Si
NIDN : 8823690019

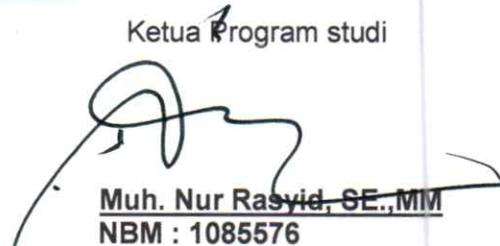

Asdar, SE., M.Si
NIDN : 090303912

Mengetahui,

Ketua Program studi




Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM : 651 507


Muh. Nur Rasyid, SE., M.M
NBM : 1085576



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

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Rosalinda, Nim : 105721134618, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0017/SK-Y/61201/091004/2022 M, Tanggal 6 Zulhijjah 1443 H / 6 Juli 2022 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 14 Zulhijjah 1443 H
14 Juli 2022 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. Andi Jam'an, SE., M. Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, SE., M. ACC
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji
 1. Dr. Muhammad Najib Kasim, SE., M.Si
 2. Dr. Buyung Romadhoni, SE., M. Si
 3. Asriati, SE., M.Si
 4. Faidul Adzim Musa, SE., M.Si

Disahkan Oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Dr. Andi Jam'an, SE., M. Si
NBM : 651 507



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Rosalinda
No. Stambuk/NIM : 105721134618
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar
Judul Penelitian : Pengaruh Organizational Support terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Megah Putra Sejahtera

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi Yang Saya Ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI Hasil Karya Sendiri, Bukan Hasil Jiplakan dan Tidak Dibatasi Oleh Siapa pun.

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

Makassar, 14 Juli 2022

Yang Membuat Pernyataan,



Diketahui Oleh:



Dekan,
Dr. Andi Jam'an, SE., M. Si
NBM : 651 507

Ketua Program Studi

Muh. Nur Rasyid, SE. MM
NBM : 1085576

ABSTRAK

Rosalinda, 2022, "Pengaruh *Organizational Support* Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Megah Putra Sejahtera". Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Pembimbing I H. Muh. Najib Kasim dan Pembimbing II Asdar.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh *Organizational Support* Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Megah Putra Sejahtera. Peneliti melakukan penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang Karyawan pada PT. Megah Putra Sejahtera. Teknik Analisis pada penelitian ini yaitu uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, dan Pengujian hipotesis melalui uji Analisis regresi linear sederhana dan uji t (Parsial).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja yang dibuktikan dengan nilai t hitung *Organizational Support* (X) sebesar 6.202 > nilai t tabel sebesar 2.04841 dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: *Organizational Support*, Peningkatan Produktivitas Kerja

ABSTRACT

Rosalinda, 2022, "The Effect of Organizational Support on Increasing Employee Work Productivity at PT. Magnificent Prosperous Son". Thesis of Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervisor I H. Muh. Najib Kasim and Advisor II Asdar.

This study aims to examine the influence of the organization on increasing employee productivity at PT. Magnificent Prosperous Son. Researchers conducted research by distributing questionnaires to 30 employees at PT. Magnificent Prosperous Son. The analysis technique in this research is validity test, reliability test, classical assumption test, and hypothesis testing through simple linear regression analysis test and t test (partial).

The results of this study indicate that Organizational Support has a positive and significant effect on increasing Work Productivity as evidenced by the T value for Organizational Support (X) of $6.202 > T$ table value of 2.04841 and the significance value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Organizational Support, Increased Work Productivity

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Ucapan syukur tiada hentinya atas kehadiran Allah SWT untuk rahmat dan karunia yang tiada hentinya diberikan kepada kita semua dan terkhususnya kepada penulis . Tidak lupa salam dan shalawat atas junjungan Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita semua dari alam ke bodohan menuju alam kepintaran seperti apa yang kita rasakan sekarang ini.

Skripsi yang berjudul "Pengaruh *Organizational Support* Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Megah Putra Sejahtera" yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih kepada Ayah dan Ibu yang telah memberikan dukungan serta doa yang selalu mengiringi langkah penulis. Dan juga terimakasih untuk keluarga besar, serta teman-teman yang selalu memberi dukungan dan doa dalam melaksanakan penelitian ini. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini ada bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Maka dari itu penulis memberikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof.Dr. H. Ambo Asse M.Ag. Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr.H. Andi Jam'an, SE., M.Si Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Bapak Universitas Muhammadiyah Makassar.

3. Bapak Muhammad Nur Rasyid, SE., MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
4. Bapak Dr. H. Muh. Najib Kasim, SE., M.Si selaku Pembimbing I yang telah senantiasa membantu selama dalam penyusunan skripsi.
5. Bapak Asdar, SE., M.Si selaku Pembimbing II yang telah senantiasa memberikan arahan kepada penulis selama penyusunan skripsi.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah mentransfer ilmunya kepada penulis selama kurang lebih mengikuti proses perkuliahan.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Tidak Lupa saya ucapkan banyak terimakasih juga untuk orang tua yang telah banyak memberikan doa dan dukungan selama penyusunan skripsi ini.
9. Terimakasih kepada teman-teman dan sahabat yang telah banyak memberi motivasi dan semangat serta telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.
10. Dan terima kasih semua pihak yang tidak bisa penulis tulis satu persatu, yang telah memberikan semangat, motivasi dan do'a sehingga penulis bisa menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, maka dari itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan penelitian selanjutnya.

Mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan ilmu dan manfaat bagi kita semua, terutama kepada Almamater Biru kita, Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar. Penulis juga mengucapkan permohonan maaf jika di dalam skripsi ini ada kata-kata yang kurang berkenang, semua tidak ada unsur kesengajaan dari penulis sesungguhnya kesempurnaan hanya milik Allah SWT.

***Billahi Fii Sabilil Haq Fastabiqul Khaairat Wassalamualaikum
Warahmatullahi Wabarakatuh.***

Makassar, 2 Mei 2022

Ttd

Rosalinda



DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
ASBTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Tinjauan Teori	7
1. <i>Organizational Support</i>	7
2. Peningkatan Produktivitas Kerja.....	8
B. Tinjauan Empiris.....	18
C. Kerangka Pikir	21
D. Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN	23
A. Jenis Penelitian	23
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	23
C. Jenis dan Sumber Data	24
D. Populasi Dan Sampel.....	24
E. Metode Pengumpulan Data.....	25
F. Definisi Operasional	26
G. Metode Analisis Data	27

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	32
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	32
1. Sejarah Singkat PT. Megah Putra Sejahtera	32
2. Visi Misi Perusahaan	33
3. Struktur Organisasi dan Job Description	33
B. Hasil Penelitian	38
C. Pembahasan	53
BAB V PENUTUP	57
A. Kesimpulan	57
B. Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN	60



DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
2.1	Penelitian Terdahulu	18
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	39
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	40
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	41
4.5	Distribusi Variabel Berdasarkan <i>Organizational Support</i>	41
4.6	Distribusi Variabel Berdasarkan Peningkatan Produktivitas Kerja	43
4.7	Hasil Uji Validitas Berdasarkan <i>Organizational Support</i>	45
4.8	Hasil Uji Validitas Berdasarkan Peningkatan Produktivitas Kerja	46
4.9	Hasil Uji Realibilitas	47
4.10	Hasil Uji Multikolonieritas	49
4.11	Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	50
4.12	Hasil Uji Koefisien Determinasi	51
4.13	Hasil Uji Hipotesis (Uji Parsial/Uji T)	52

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
2.1	Kerangka Pikir.....	21
4.1	Struktur Organisasi.....	34
4.2	Hasil Uji Normalitas.....	48



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor Lampiran	Judul	Halaman
1	Kuesioner Penelitian	61
2	Rekapitulasi Data Responden	64
3	Pilihan Jawaban Responden	65
4	Hasil Olah Data	68
5	Surat Penelitian	79
6	Dokumentasi	83



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang penting dalam organisasi. Sebagai aset penting dan faktor kunci keberhasilan suatu organisasi, SDM perlu mendapat perhatian dan dikelola dengan baik karena secanggih apapun teknologi yang dipergunakan serta berapapun besarnya modal organisasi, SDM dalam organisasi itulah yang akan mengelola dan mengerjakannya. Majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. Perusahaan yang menyadari bahwa SDM adalah aset utama dalam perusahaannya tentunya akan memikirkan langkah-langkah dan tindakan-tindakan yang dapat mendorong pengembangan sumber daya manusia untuk produktif, kreatif, dan berprestasi dalam menghadapi persaingan di dunia kerja saat ini. Output yang diharapkan dari pegawai adalah kinerja yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor di antaranya komunikasi interpersonal kecerdasan emosional, serta persepsi dukungan organisasi (*organizational support*).

Di era globalisasi persaingan bisnis yang semakin maju dan terus meningkat, pola hidup masyarakat di prediksi akan mengalami perubahan yang cukup berarti. Mulai dari kehidupan sehari-hari sampai kehidupan sosial yang mengalami perubahan seiring dengan tuntutan perkembangan yang terjadi di masyarakat. Tenaga penjual dalam sebuah organisasi akan

cenderungakan membentuk sebuah kepercayaan secara umum terkait sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli atas kesejahtraanya.

Banyak hal yang berkaitan dengan harga yang melatar belakangi mengapa konsumen memilih suatu produk untuk dimilikinya. Produk tersebut karena benar- benar ingin merasakan nilai dan manfaat dari produk tersebut, karena melihat kesempatan memiliki produk tersebut dengan harga yang lebih murah dari biasanya sehingga lebih ekonomis, karena ada kesempatan untuk mendapatkan hadiah dari pembelian produk tersebut, atau karena ingin dianggap konsumen itu bahwa tahu banyak tentang produk tersebut dan ingin dianggap loyal. Konsumen memilih Harga memiliki dua peranan utama dalam proses pengambilan keputusan para pembeli, yaitu peranan alokasi dan peranan informasi. Peranan alokasi dari harga adalah fungsi harga dalam membantu para pembeli untuk memutuskan cara memperoleh manfaat atau utilitas tertinggi yang diharapkan berdasarkan kekuatan membelinya. Dengan demikian adanya harga dapat membantu para pembeli untuk memutuskan cara mengalokasikan kekuatan membelinya pada berbagai jenis barang atau jasa. Pembeli membandingkan harga dari berbagai alternatif yang tersedia, kemudian memutuskan alokasi dana yang dikehendaki.

Salah satu industri yang tumbuh pesat sampai saat ini adalah industri otomotif, perkembangannya ditunjang dengan bertambah luasnya sarana jalan. Peningkatan pendapatan masyarakat yang meningkat menempatkan

lagi mobil bukan lagi golongan menengah ke atas, kenyataan ini merupakan peluang yang dimanfaatkan oleh produsen mobil dengan mengeluarkan berbagai jenis dan merek yang dikeluarkan di Indonesia. Industri otomotif sangat bersaing dalam bentuk, warna, kecanggihan teknologi dan merek. Merek-merek mobil yang dipasarkan otomotif di Indonesia sekarang ini berasal dari buatan Eropa dan Asia seperti Mitsubishi, KIA, Honda, Daihatsu, Suzuki, Ford, Proton, Nissan, dan Toyota yang banyak diminati oleh masyarakat Indonesia. Setiap merek, produk yang ditawarkan pelayanan tersendiri untuk pelanggannya, berupa layanan purna jual, service, suku cadang, dan sampai penetapan harga yang cukup bersaing dengan jenis dan segmen pasarnya

Salah satu perusahaan yang bergerak dalam industri otomotif, berupa penjualan dan service mobil merek Suzuki yang terkenal di wilayah Indonesia Timur adalah PT. Megah Putra Sejahtera. Produk mobil merek Suzuki yang dipasarkan PT. Megah Putra Sejahtera ini memiliki kelebihan dan ciri khas tersendiri dibandingkan dengan kendaraan jenis lain. Suzuki menjadi salah satu brand (merek) otomotif roda dua yang baru saja meraih penghargaan WOW Brand kategori Automotive And Spareparts – Motorcycle yang diadakan oleh Marketeers bersama MarkPlus Insight. Penghargaan tersebut menunjukkan tingkat keterlibatan pelanggan yang tinggi sebagai pemberi rekomendasi positif bagi orang lain untuk memilih brand Suzuki sebagai produk sepeda motor yang layak dimiliki. Bermula dari riset yang dilakukan oleh MarkPlus Insight di awal tahun 2018 terhadap sekitar 5.800 responden

di berbagai kota besar di Indonesia, mengenai berbagai produk dari lintas industri dan bisnis yang direkomendasikan untuk dikonsumsi/dimiliki. Metode Brand Advocacy Ratio (BAR) digunakan untuk menilai suatu brand berhak mendapatkan penghargaan tersebut. Sebanyak 300 brand lintas industri dipilih dan dikelompokan dalam 97 kategori. Hal ini telah menjadi kebijaksanaan pemasaran perusahaan dengan harapan produk yang dipasarkan dapat menembus pasar, serta mampu meraih pangsa pasar yang luas. Untuk itu, maka tujuan untuk meningkatkan produk terutama bentuk, tipe, harga, serta daya tahan, dan merek yang dipasarkan harus dapat meningkatkan kepuasan konsumen.

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka penulis tertarik memilih judul: "**Pengaruh *Organizational Support* Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Megah Putra Sejahtera**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah *Organizational Support* berpengaruh terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Megah Putra Sejahtera?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dari rumusan masalah yang telah di kemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Organizational Support* terhadap Peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Megah Putra Sejahtera.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Secara teoritis

- a) Penelitian ini diharapkan menyajikan hasil empiris pengaruh peningkatan produktivitas kerja melalui *organization support* pada karyawan
- b) Ini diharapkan memberikan tambahan pemahaman tentang bagaimana upaya pengembangan organisasi atau perusahaan melalui pemahaman tentang peningkatan produktivitas kerja karyawan

2. Secara praktis

- a) Bagi institusi, penelitian ini diharapkan menjadi salah satu sumber informasi untuk pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan.
- b) Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan menjadi salah satu kajian empirik terutama yang berkaitan dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan dan *organization support* terhadap karyawan.

- c) Bagi praktis SDM, penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan di perusahaan terutama yang berkaitan kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. *Organizational Support*

a. Pengertian *Organizational Support*

Menurut (Doralia et al., 2010). Dukungan organisasi dengan prestasi kerja, dimana penghargaan oleh organisasi dianggap memberikan keuntungan bagi anggota, seperti kenyamanan kerja karena diterima dan diakui, memperoleh gaji dan promosi, memperoleh informasi secara mudah, serta beberapa hal lain yang dibutuhkan anggota untuk mendapatkan jalan bekerja secara efektif. Menurut (Kambu et al., 2012) konsep *organizational support* menjelaskan interaksi individu dengan organisasi yang secara khusus yang mempelajari bagaimana organisasi memperlakukan karyawannya. Menurut (Robbins, 2013:103) persepsi *organization support* didefinisikan sebagai sejauh mana pegawai percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Berdasarkan teori yang diungkapkan oleh para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa *organizational support* adalah adanya rasa bagi karyawan untuk mendukung organisasi mencapainya tujuannya,

karena karyawan tersebut merasa organisasi memperhatikan kontribusinya dengan antara lain memperhatikan kesejahteraannya. Oleh karena itu *organizational support* memberikan hasil positif untuk kinerja karyawan.

b. Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Support*

Menurut (Fatdiana, 2015) terdapat tiga bentuk umum dari *organizational support* yaitu:

1) Dukungan Organisasi

Organisasi bertanggung jawab untuk mengontrol dan memberi penilaian kinerja bawahan, dengan seperti itu karyawan memandang tindakan atasan yang bersifat menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan sebagai perwujudan dari dukungan organisasi.

2) Keamanan dalam bekerja

Adanya keamanan dalam melakukan setiap pekerjaan yang memiliki arti bahwa terdapatnya kepastian bahwa organisasi akan tetap mempertahankan keanggotaan karyawan di masa depan dan hal ini diinginkan atau diharapkan akan menyebabkan tingginya dukungan organisasi yang dirasakan karyawan.

2. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Pada suatu organisasi, manusia merupakan salah satu faktor produksi yang menjadi penggerak atas faktor-faktor produksi lain.

Tanpa adanya manusia maka faktor produksi lainnya tidak berguna, untuk itu produktivitas kerja karyawan merupakan hal yang penting bagi suksesnya kegiatan perusahaan.

Menurut Sadarmayanti (2011:80), menjelaskan bahwa "Produktivitas diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, produktivitas mengutamakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber dalam memproduksi barang-barang dan jasa".

Sedangkan Moelyono (2005:64), menjelaskan bahwa "Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peranan serta tenaga kerja, peraturan waktu (lazimnya per jam kerja orang). Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif".

Pengertian di atas menjelaskan bahwa produktivitas kerja itu adalah suatu kemampuan untuk memberikan hasil yang maksimal dengan menggunakan tenaga atau sumber daya yang minimum dan Suatu perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input) pada perusahaan. Dengan demikian produktivitas merupakan rasio dari keluaran terhadap masukan, makin tinggi rasio ini makin tinggi produktivitas. Tingkat produktivitas, pada periode tertentu maupun perbandingannya dengan rasio produktivitas dari waktu ke waktu merupakan tolak ukur yang penting.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri, maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan. Faktor-faktor tersebut saling mempengaruhi satu sama lainnya, dimana tiap faktor dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas baik secara langsung dengan faktor yang satu mempengaruhi faktor yang lain.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan menurut Sinungan (2006:39-42), adalah:

1) Kualitas dan Kemampuan Fisik Karyawan

Kualitas dan kemampuan fisik karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan.

2) Sarana Pendukung

Sarana pendukung untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat dikelompokkan pada dua golongan, yaitu:

- a) Menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi dan cara produksi. Sarana dan peralatan yang digunakan, tingkat keselamatan kerja dan kesehatan kerja serta suasana dalam lingkungan itu sendiri.
- b) Menyangkut kesejahteraan karyawan yang tercermin dalam upah dan insentif serta tunjangan kesejahteraan.

3) Supra Sarana

Supra sarana untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan terdiri dari:

- a) Kebijakan pemerintah baik di bidang ekspor maupun impor.
- b) Hubungan industrial Hubungan yang dimaksud adalah hubungan antara pengusaha dengan karyawan, hubungan antara karyawan dengan karyawan. Pembatasan-pembatasan dan pengawasan yang mempengaruhi ruang gerak karyawan perusahaan dan jalannya aktivitas perusahaan.

4) Manajemen

Peran manajemen sangat strategis untuk meningkatkan produktivitas, yaitu dengan mengkombinasikan dan mendayagunakan semua sarana produksi, menerapkan fungsi-

fungsi manajemen, menciptakan sistem kerja dan pembagian kerja, menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat, serta menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

Menurut Simanjatak (2005:30) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu:

a) Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan. Stoner, mengemukakan bahwa peningkatan produktivitas bukan pada pemutakhiran peralatan, akan tetapi pengembangan karyawan yang paling utama. Dari hasil penelitian menyebutkan 75% peningkatan produktivitas justru dihasilkan pada perbaikan pelatihan dan pengetahuan kerja, kesehatan dan alokasi tugas.

a) Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

b) Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Adapun Tiffin dan Cormick (dalam Siagian), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu:

- 1) Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelelahan dan motivasi
- 2) Faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga. Dengan demikian, jika

karyawan diperlakukan dengan baik oleh atasan atau adanya hubungan antara karyawan yang baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di atas dapat disimpulkan kondisi utama karyawan yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas karyawan yaitu faktor kesejahteraan kerja, dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan mempunyai semangat dalam bekerja dan akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja. Faktor di atas dapat saling berpengaruh dan dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas baik secara langsung maupun tidak langsung.

c. Usaha-usaha Peningkatan Produktivitas tenaga kerja

Guna mencapai efisiensi, produktivitas karyawan sangat diperlukan. Peningkatan produktivitas dapat dilakukan melalui beberapa cara antara lain (Ravianto.1986):

1) Peningkatan Pendidikan

Pendidikan dan pelatihan dapat menambah pengetahuan dan keterampilan kerja. Latihan dapat dilakukan di dalam maupun di luar pekerjaan. Latihan yang dilakukan umumnya bersifat formal.

2) Perbaiki penghasilan dan pengupahan

Perbaikan pengupahan pada akhirnya akan dapat menjamin perbaikan gizi dan kesehatan. Kekurangan gizi masyarakat bukan saja tetapi juga menghambat pertumbuhan produktivitas karyawan. Rendahnya tingkat pendapatan menyebabkan seseorang tidak dapat memenuhi kebutuhan pokok seperti makanan, pakaian, perumahan, dan Kesehatan yang memadai, yang lebih lanjut menyebabkan produktivitas yang rendah.

3) Pemilihan teknologi sarana perlengkapan untuk berproduksi

Seseorang yang menggunakan peralatan yang lengkap dan sempurna lebih tinggi produktivitasnya dibandingkan dengan orang yang menggunakan peralatan yang lebih sederhana.

4) Peningkatan kemampuan pimpinan

Kemampuan dari tingkat produktivitas kerja yang tinggi dari karyawan tidak ada begitu saja jika tidak didukung oleh pimpinan yang kreatif dan partisipatif. Untuk itulah pihak manajemen sangat diperlukan partisipasinya.

Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa seorang karyawan yang memiliki produktivitas yang tinggi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: pendidikan, lingkungan dan iklim kerja, keterampilan, hubungan industrial, sikap dan etika kerja, teknologi dan motivasi.

d. Sumber Produktivitas Kerja

Sumber produktivitas kerja ialah manusia yang menjadi tenaga kerja baik secara individual maupun kelompok yang secara terarah pada upaya untuk mencari cara yang bisa membuat manusia meningkatkan produktivitas kerja ialah:

1) Penggunaan Pikiran

Produktivitas kerja karyawan dikatakan tinggi jika dalam usaha menghasilkan hasil yang maksimal dipergunakan cara kerja yang mudah, dalam arti dalam arti tidak banyak membutuhkan pikiran yang sulit dan rumit.

2) Penggunaan Tenaga Fisik/Jasmani

Produktivitas kerja karyawan dikatakan tinggi jika dalam mengerjakan suatu hal diperoleh hasil dengan jumlah banyak dan menghasilkan mutu yang baik.

3) Penggunaan Waktu yang Tepat

Produktivitas kerja karyawan dikatakan tinggi jika dalam mengerjakan suatu hal mencapai hasil yang berkualitas dan waktu yang dibutuhkan sangat singkat/cepat.

4) Penggunaan Ruangan

Suatu pekerjaan bisa dikatakan produktif jika menggunakan ruang dengan luas yang wajar, sehingga tidak membutuhkan mobilitas yang jauh.

5) Penggunaan Bahan dan Uang

Produktivitas kerja dikatakan produktif, bila penggunaan bahan dan uang tidak terlalu banyak yang di buang sia-sia dan harganya juga tidak terlalu mahal, tanpa mengurangi kualitas yang dihasilkan dan pekerjaan tersebut bisa dikatakan hemat.

e. Cara Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan

Bamban Kussrianto (2013) menyatakan bahwa pengembangan untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan pada dasarnya digolongkan menjadi empat bentuk yakni:

- 1) Pengurangan sedikit sumber daya untuk mendapatkan jumlah produksi yang sama.
- 2) Pengurangan sedikit sumber daya untuk memperoleh jumlah produksi yang lebih besar
- 3) Pengurangan sedikit sumber daya yang sama untuk mendapatkan jumlah produk yang jauh lebih besar
- 4) Pengurangan sedikit sumber daya yang lebih besar untuk mendapatkan jumlah produksi yang jauh lebih besar

Sedangkan menurut T. Hani Handoko (2014) secara spesifik menjelaskan tentang cara meningkatkan produktivitas kerja dengan menerapkan beberapa langkah, diantaranya seperti:

- 1) Mengembangkan ukuran-ukuran produktivitas di seluruh tingkat organisasi

- 2) Menetapkan tujuan-tujuan yang kaitannya dengan peningkatan produktivitas dalam konteks ukuran-ukuran yang sudah ditetapkan. Tujuan-tujuan produktivitas tersebut hendaknya realistis dan mempunyai batasan-batasan waktu.
- 3) Mengembangkan perencanaan untuk mencapai tujuan-tujuan.
- 4) Mengimplementasikan rencana dengan mengukur hasil-hasil yang diperoleh. Langkah ini memerlukan pengumpulan data dan penilaian kemajuan periodik dalam pencapaian yang korelatif yang akan diperlukan.

B. Tinjauan Empiris

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Leti Marjanuard Dan Sri Langgeng Ratnasari / 2019	Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Raudlatul Qur`An Batam	Disiplin Kerja (X_1), Loyalitas (X_2), Pengembangan Karir (X_3) Kinerja Karyawan (Y)	Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dengan program SPSS	Berdasarkan penelitian, Disiplin kerja sangat dibutuhkan untuk setiap karyawan karena dengan disiplinlah mencerminkan keberhasilan seseorang. Sebaiknya yayasan menekankan lagi masalah disiplin di

					yayasan tersebut.
2.	Purwanto S. Katidjan, Suharno Pawirosumarto, Dan Albertus Isnaryadi / 2017	Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	Kompensasi (X_1), pengembangan karier (X_2), komunikasi (X_3), kinerja karyawan	kegiatan pengolahan dan analisis data ini dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS (<i>Statistical Product for Service Solution</i>) versi 22.0	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Abdul Haeba Ramli, Rizki Yudhistira2 / 2018	Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Purnama Indonesia Sidoarjo	kompetensi (X_1) dan pengembangan karier (X_2) kinerja karyawan (Y)	Analisis data dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas, dan uji regresi linier	Dari hal tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwa dengan adanya kompetensi dan pengembangan karier di perusahaan dapat meningkatkan kinerja, hal tersebut dapat menjadi pertimbangan atasan PT Purnama Indonesia untuk kemajuan kinerja karyawan di perusahaannya

				berganda yang meliputi uji t dan uji F	
4.	Ferra Pratiwi Zai,S,E, Sahala Purba,S., M.Si, Dan Arison Nainggolan, S.E., M.Sc / 2020	Pengaruh Penerapan <i>Good Government Governance</i> dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Informasi Laporan Keuangan	<i>Good Government Governance</i> (X_1) Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_2) Kualitas Informasi (Y)	pengolahan dan analisis data ini dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS (<i>Statistical Product for Service Solution</i>) versi 22.0	hasil penelitian menunjukkan bahwa GGG memengaruhi signifikan terhadap kualitas informasi laporan keuangan dan kompetensi sumber daya manusia memengaruhi signifikan terhadap kualitas informasi laporan keuangan
5.	Ayu Desnita/2021	Pengaruh Disiplin Kerja, Dukungan Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dwi Sumber Arca Waja	Disiplin kerja(X_1), dukungan organisasi (X_2) kompetensi (X_3), produktivitas kerja (Y)	Analisis data yang digunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji pengaruh, dan uji hipotesis.	Hasil penelitian menggunakan SPSS versi 26 menggunakan uji T atau uji masing-masing menunjukkan Disiplin kerja, dukungan organisasi, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

C. Kerangka pikir

Produktivitas kerja yang tinggi merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan itu tergantung dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan itu..

Organizational Support adalah perasaan dihargai dan didukung (Rhoades dan Eisenberger, 2002). Organizational support adalah keadilan, dukungan, dan imbalan-imbalan organisasi serta kondisi kerja. Peelle (2007) menyatakan bahwa organizational support yang tinggi menimbulkan kepercayaan karyawan dan karyawan merasa puas, sehingga bersedia melakukan pekerjaan yang lebih dan secara sukarela.

Berdasarkan uraian diatas dapat kita ketahui hubungan antara *Organizational Support* dengan produktivitas kerja, maka penulis menggambarkan dalam suatu kerangka pikir seperti di bawah ini:



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Menurut Sugiono (2009), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga bahwa *Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Megah Putra Sejahtera.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang ditetapkan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Dalam penulisan proposal ini penulis melakukan penelitian di PT. Megah Putra Sejahtera yang terletak di Jl. A.P. Pettarani No 114 Kota Makassar 90222. Perusahaan ini bergerak di bidang penjualan mobil merek Suzuki yang memiliki pelanggan yang sangat tinggi, tentunya demikian perusahaan memerlukan karyawan yang profesional sehingga kinerja yang dicapai dapat memenuhi tujuan perusahaan.

2. Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkan izin penelitian ini dalam waktu kurang lebih 2 (dua) bulan, mulai dari bulan Maret sampai dengan Mei tahun 2022.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan yaitu data kuantitatif yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk angka seperti jumlah karyawan secara keseluruhan, jumlah karyawan yang telah ikut pelatihan dan data lainnya

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian :

- a) Data primer, yaitu data yang diperoleh dengan cara meneliti langsung kepada karyawan PT. Megah Putra Sejahtera. Data ini diperoleh observasi, wawancara dan kuesioner atau angket.
- b) Data Sekunder, yaitu data-data yang diperoleh berupa dokumen serta bahan-bahan tertulis dari luar perusahaan yang mempunyai hubungan yang erat dengan masalah yang dibahas.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah semua elemen yang menjadi pusat perhatian dan mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek. Yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi yang direncanakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Megah Putra Sejahtera yang berjumlah 30 karyawan tetap yang berstatus karyawan di PT. Megah Putra Sejahtera.

2. Sampel

Menurut Sugiono (2016:80), menyebut sampel sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Pengukuran sampel dilakukan melalui statistik atau berdasar pada estimasi penelitian guna menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yakni mengambil keseluruhan jumlah populasi. Jumlah populasi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang.

E. Metode Pengumpulan Data

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

- 1) Studi kepustakaan yaitu tehnik pengumpulan data dengan mempelajari buku, jurnal, catatan serta hasil penelitian terdahulu yang digunakan sebagai refrensi untuk mendapatkan landasan teori mengenai masalah yang akan diteliti. Selain itu studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan pengumpulan data penelitian dikarenakan peneliti tidak akan lepas dari literatur ilmiah untuk mendapatkan data yang relevan.
- 2) Observasi yaitu tehnik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan langsung objek kajian penelitian mengenai pengaruh

Organizational Support terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Megah Putra Sejahtera. Menurut Sugiono (2004:145) teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan apabila peneliti berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

- 3) Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan penyebaran kuesioner atau angket yang berisi pertanyaan untuk responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Kuesioner berisi pertanyaan terbuka dan tertutup yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung. Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan untuk memperoleh data mengenai pengaruh *Organizational Support* terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Megah Putra Sejahtera.
- 4) Dokumentasi yaitu pengumpulan data dengan mempelajari laporan dan dokumen mengenai pengaruh *Organizational Support* terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Megah Putra Sejahtera.

F. Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut, nilai/sifat dari objek, individu atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu antara satu dan lainnya yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan dicari informasi yang terkait dengannya serta ditarik kesimpulannya (Sinambela, 2014 : 46).

Definisi Operasional variabel adalah merubah konsep-konsep yang berupa kerangka menjadi kata-kata yang menggambarkan perilaku atau

gejala- gejala yang dapat diamati, dapat diuji dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya, secara berurutan yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel bebas, yaitu variabel yang nilainya tidak tergantung pada variabel lain. Adapun yang menjadi variabel bebas dari penelitian ini adalah variabel *Organizational Support* (X), adalah persepsi karyawan setelah mereka mengikuti program pendidikan dan pelatihan.
2. Variabel Terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah variabel produktivitas kerja (Y), adalah persepsi karyawan tentang kinerja mereka setelah mengikuti program pelatihan serta apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi atau organisasi yang antara lain termasuk : (Kuantitas Output, jangka waktu output, kehadiran).

G. Metode Analisis Data

1. Uji instrument

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Sebuah kuesioner dikatakan valid apabila mampu mengukur mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Menurut Ghozali (2016) mengatakan bahwa suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk melakukan uji validitas dilihat dari table *item-Total Statistics*.

Adapun ketentuan pada uji validitas dimana jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan serta indikator yang digunakan dalam penelitian ini dikatakan sudah valid sedangkan r hitung $<$ r tabel maka dapat dipastikan bahwa pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dianggap tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan-pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner.

Dalam penelitian ini pengukuran yang dipakai adalah membandingkan nilai Cronbach's Alpha dengan 0,60 dimana menurut Ghozali (2016) dapat berpedoman sebagai berikut:

- 1) Jika Nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60 maka instrument reliabel
- 2) Jika nilai Cronbach's Alpha $<$ 0,60, maka instrument tidak reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016), berpendapat bahwa model regresi yang baik adalah berdistribusi norma atau mendekati normal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi normal. Data yang baik dan bisa membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data yang berdistribusi normal. Untuk dapat mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dalam penelitian ini adalah dengan cara melihat nilai signifikansi pada tabel Kolmogorof- Smirnov. Penelitian ini menggunakan uji statistic non-parametik Kolmogrov-Smirnov, menurut Ghozali (2016) dasar pengambilan keputusannya adalah:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen (Ghozali, 2016). Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal

adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk menguji apakah terjadi multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance value* atau *varlance inflation factor* (VIF). Batas dari *tolerance value* > 0,1 atau VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolonieritas.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk mengukur keeratan atau besar kecilnya pengaruh variabel X terhadap Y.

Rumus :

$$Y = \alpha + bX$$

Keterangan:

X = *Organizational Support*

Y = Peningkatan Produktivitas Kerja

α = Konstanta

b = Koefisien Regresi

4. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (Adjusted R^2) dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011).

Besar nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai Adjusted R^2 yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat

terbatas. Nilai Adjusted R² yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011).

b. Uji Parsial/Uji-t

Uji t atau uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016). Signifikasi koefisien parsial ini memiliki distribusi t dengan derajat kebebasan $n-k-1$, dan signifikan pada α . Artinya kemungkinan hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 95%. Kriteria hipotesis diterima atau ditolak yaitu dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai t hitung $>$ t tabel, maka H₀ ditolak dan H_a diterima
- 2) Jika nilai t hitung $<$ t tabel, maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

BAB IV

PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Megah Putra Sejahtera

Suzuki Megah Putra Sejahtera pada awal berdirinya pada tahun 1971. Perusahaan bernama UD. Mega motor dengan kegiatan usaha melayani jasa perbaikan kendaraan atau perbengkelan. Pada perkembangan atas inisiatif pemilik perusahaan, maka berkembang menjadi usaha jual beli mobil bekas. Dari pengalaman menangani usaha jual beli mobil bekas dan jasa perbengkelan inilah maka pada tahun 1976 UD. Mega Motor resmi diangkat oleh PT. Indo Mobil Niaga International atas agen tunggal pemegang merek suzuki di indonesia sebagai main dealer kendaraan roda empat merek suzuki untuk wilayah sulawesi selatan dan tenggara.

Pengalaman pasang surut kegiatan usaha dilalui UD. Mega Motor pada tahun 1988 UD. Megah Motor berubah bentuk badan hukum menjadi CV. Megah Motor dan pada akhirnya pada tahun 1990 dengan akte notaris siske limowa, S.H resmilah CV. Megah Motor menjadi PT. Megahputra sejahtera semakin mengembangkan tingkat penjualan berbagai jenis atau tipe mobil suzuki dengan maksud memenuhi kebutuhan pasar yang sedang laris di kalangan masyarakat. Seiring perkembangan pula PT. Megahputra sejahtera memiliki perwakilan di jakarta dan membawahi beberapa dealer yang tersebar di wilayah sulawesi selatan dan tenggara yaitu,

makassar,maros,gowa,pare-pare,sengkan,palopo,luwu timur,bulukumba, bone,buton dan kendari.

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

Menjadi salah satu pelaku bisnis dalam bidang kendaraan roda empat yang profesional,berkualitas dan menjadi salah satu calon pemimpin pasar.

b. Misi

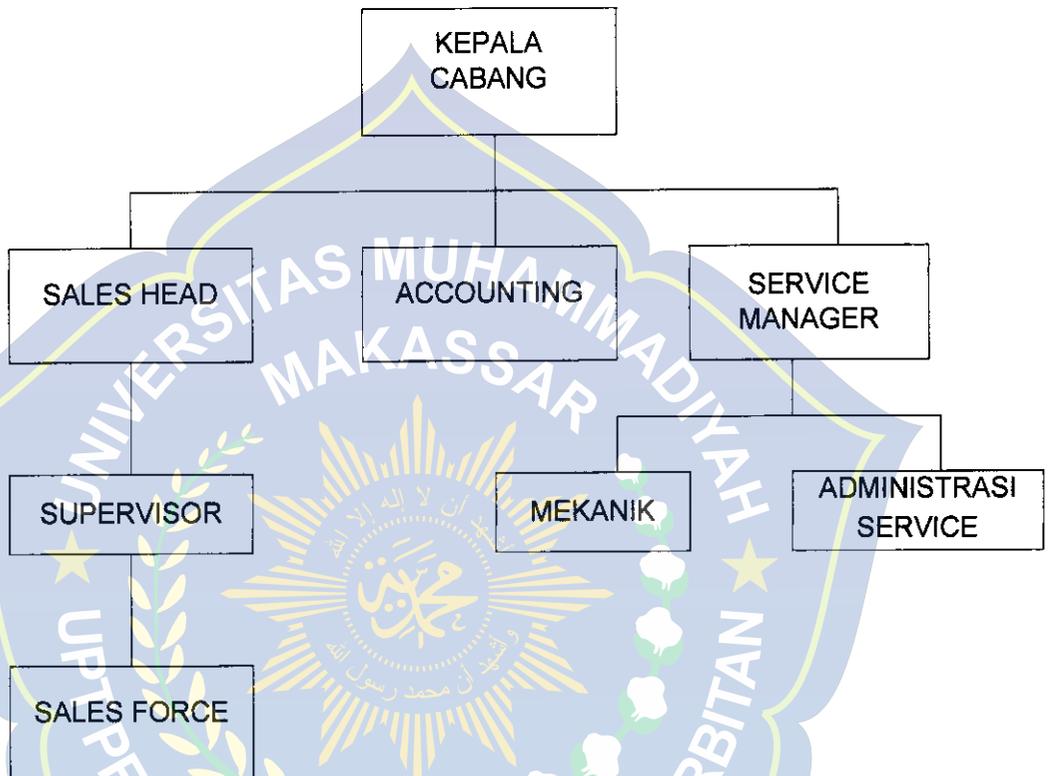
- 1) meningkatkan salah satu kualitas para pemasar dengan berbasiskan maningkatkan mutu pelayanan hingga dapat tercipta pelayanan yang prima.
- 2) meningkatkan dan memberikan kepuasan pelanggan dan menghasilkan keuntungan yang optimal bagi pemilik perusahaan.

3. Struktur Organisasi dan Job Description

a. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah keseluruhan dari tugas-tugas yang dalam fungsi yang ada sehingga menjadi suatu kesatuan harmonis, yang terarah dan berkembang secara terus menerus pada suatu tujuan tertentu menuju kondisi optimal. Salah satu persyaratan yang cukup penting bagi suatu perusahaan agar dapat berjalan lancar apabila terdapat pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang dinyatakan dengan jelas. Struktur suatu organisasi membentuk suatu skema organisasi atau organigram, yaitu suatu lukisan grafik

yang menjelaskan berbagai hubungan organisatoris, baik vertikal maupun horizontal.



Bagan 4.1
Struktur Organisasi

b. *Job Description*

1) Kepala Cabang

- a) Menyusun dan merencanakan penjualan
- b) Mengintegrasikan pencapaian target penjualan dan jasa secara efektif dan efisien
- c) Memberikan laporan tentang aktifitas kegiatan perusahaan khususnya penjualan kendaraan
- d) Memastikan tercapainya target penjualan kendaraan yang efektif dan efisien serta meningkatkan hubungan baik dengan konsumen
- e) Mengontrol perkembangan atau jalannya perusahaan

2) *Sales Head*

- a) Membuat target penjualan dan strategi penjualannya
- b) Membuat activity plan bulanan dan tahunan untuk mencapai target penjualannya (identifikasi buyer dalam coverge area dan aktivitas yang akan dilakukan)
- c) Mengarahkan dan menggerakkan masing-masing team supervisor sesuai rencana aktivitas disesuaikan dengan segmentasi dan target.
- d) Memonitor aktivitas masing-masing team supervisor terhadap target penjualan, tindakan perbaikan, pengembangan personal supervisor dan wiraniaga

3) *Supervisor*

- a) Mengatur kerja para bawahannya
- b) Membuat job descriptions untuk staf bawahannya
- c) Bertanggung jawab atas hasil kerja staf
- d) Memberi motivasi kerja kepada staf bawahannya
- e) Membuat jadwal kegiatan kerja untuk karyawan
- f) Memberikan briefing bersama staf

4) *Sales Force*

- a) Membuat daftar pelanggan prospek sesuai dengan segmentasi perusahaan
- b) Melakukan proses penjualan sesuai daftar target yang sudah ditentukan dan disepakati bersama dengan Koordinator
- c) Menyiapkan materi dalam proses penjualan ke pelanggan dan melakukan presentasi
- d) Menyiapkan materi dalam proses penjualan ke pelanggan dan melakukan presentasi

5) *Accounting*

- a) Melakukan pengaturan administrasi keuangan perusahaan
- b) Menyusun dan membuat laporan keuangan dan perpajakan perusahaan
- c) Menyusun dan membuat anggaran pendapatan atau pengeluaran perusahaan secara periodic
- d) Melakukan pembayaran gaji karyawan

- e) Menyusun dan membuat surat-surat yang berhubungan dengan perbankan dan kemampuan keuangan perusahaan
 - f) Menyiapkan segala kebutuhan rumah tangga perusahaan
- 6) *Service Manager*
- a) Mengatur segala aktifitas yang ada dalam bengkel
 - b) Memeriksa dan mendiagnosa penyebab terjadinya kerusakan
 - c) Mengarahkan cara memperbaiki dan merawat kendaraan secara jelas terhadap para mekanik
- 7) *Mekanik*
- a) Merawat dan memperbaiki mobil konsumen yang masuk kebengkel
 - b) Memberi kualitas terbaik dalam melakukan service mobil konsumen
 - c) Memberikan penjelasan kepada konsumen tentang kerusakan yang terjadi pada mobil konsumen
- 8) *Administrasi Service*
- a) Mencatat keluhan-keluhan yang ada pada mobil konsumen
 - b) Memberikan informasi kepada konsumen mengenai harga service dan harga spare part
 - c) Membuat nota penjualan dan pembelian setiap terjadinya transaksi
 - d) Mencatat data pelanggan
 - e) Mencatat barang yang masuk dan keluar

- f) Mengawasi sisa barang yang ada dan segera melakukan penyetoran sehingga tidak terjadi keterlambatan persediaan barang .

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Karakteristik Responden

Untuk mengetahui keragaman responden peneliti melakukan analisa dengan analisis karakteristik responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir dan lama bekerja.

a. Jenis Kelamin

Jenis kelamin adalah perbedaan antara perempuan dan laki-laki berdasarkan sifat, peran dan posisi . Berikut deskripsi penelitian berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.1

Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Jumlah Orang)	Presentase %
Laki-Laki	18	60.0
Perempuan	12	40.0
Total	30	100.0

Sumber: Data Primer Tahun 2022

Pada penelitian ini, responden berjenis kelamin Laki-laki berjumlah 18 orang atau sebesar (60,0%) dan perempuan berjumlah 12 orang atau sebesar (40.0%)

b. Usia

Usia adalah waktu yang terlewat sejak kelahiran. Semisal, umur manusia dikatakan lima belas tahun diukur sejak dia lahir hingga waktu umur itu dihitung. Maka dari itu, umur diukur dari tahun lahirnya hingga tahunnya sekarang.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (Jumlah Orang)	Presentase %
<20 Tahun	6	20.0
>41 Tahun	5	16.7
20-25 Tahun	10	33.3
26-30 Tahun	4	13.3
31-35 Tahun	3	10.0
36-40 Tahun	2	6.7
Total	30	100.0

Sumber: Data Primer Tahun 2022

Responden yang berada pada usia <20 tahun sebanyak 6 orang (20,0%), Usia >41 tahun sebanyak 5 orang (16,7%), yang berusia 20-25 tahun sebanyak 10 orang (33,3%), yang berusia 26-30 tahun sebanyak 4 orang atau (13,3%), yang berusia 31-35 tahun sebanyak 3 orang atau (10,0%), yang berusia 36-40 tahun sebanyak 2 orang atau (6,7%).

c. Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir adalah pendidikan yang telah ditempuh dan selesai. Dalam artian lain, pendidikan yang telah memperoleh ijazah sebagai bukti suatu kelulusan.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (Jumlah Orang)	Presentase %
D3	8	26.7
S1	11	36.7
S2	2	6.7
SMA	9	30.0
Total	30	100.0

Sumber: Data Primer Tahun 2022

Pada penelitian ini, responden yang memiliki Pendidikan Terakhir pada Lulusan D3 sebanyak 8 orang atau sebesar (26,7%), selanjutnya pendidikan terakhir S1 sebanyak 11 orang (36,7%), lulusan S2 sebanyak 2 orang atau sebesar (6,7%), pendidikan terakhir lulusan SMA sebanyak 9 Orang atau sebesar (30,0%).

d. Lama Bekerja

Lama bekerja adalah suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja di suatu tempat. Kurun waktu tersebut dimulai dari seseorang mulai bekerja menjadi karyawan disuatu perusahaan hingga sekarang ini

Tabel 4.4
Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi (Jumlah Orang)	Presentase %
< 1 Tahun	9	30.0
>11 Tahun	4	13.3
1-5 Tahun	15	50.0
6-10 Tahun	2	6.7
Total	30	100.0

Sumber: Data Primer Tahun 2022

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa Lama berkerja <1 tahun sebanyak 9 orang (30,0%), lama bekerja >11 tahun sebanyak 4 orang (13,3%) dan lama bekerja kisaran 1-5 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar (50,0%), dan lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 2 orang (6,7%)

2. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Deskripsi *Organizational Support*

Tabel 4.5
Distribusi Variabel Berdasarkan *Organizational Support*

No	Variabel X1	ALTERNATIF JAWABAN										Total	Mean
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1.	X1.1	11	36.7	18	60.0	1	3.3	-	-	-	-	130	4,33
2.	X1.2	8	26.7	19	63.3	3	10.0	-	-	-	-	125	4,16
3.	X1.3	7	23.3	22	73.3	1	3.3	-	-	-	-	126	4,2
4.	X1.4	8	26.7	21	70.0	1	3.3	-	-	-	-	127	4,23
5.	X1.5	7	23.3	23	76.7	-	-	-	-	-	-	127	4,23
6.	X1.6	11	36.7	18	60.0	1	3.3	-	-	-	-	130	4,33

Sumber : Data Tahun 2022

Pada pernyataan Y1.3 tentang Mutu dari hasil kerja saya memenuhi standar yang ditetapkan. Dapat dilihat dari jawaban responden bahwa yang memilih jawaban sangat setuju sebesar 40,0% , yang menjawab setuju sebesar 56,7%, dan jawaban kurang setuju sebesar 3,3%.

Pada pernyataan Y1.4 tentang Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan. Dapat dilihat dari jawaban responden yang memilih jawaban sangat setuju sebesar 63,3%, jawaban setuju sebesar 33,3%, dan jawaban kurang setuju 3,3%

Pernyataan Y1.5 tentang Pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target dan terselesaikan dengan tepat waktu. Dapat kita lihat dari jawaban responden yang memilih jawaban sangat setuju sebesar 60,0%, menjawab setuju sebesar 36,7%, dan yang menjawab kurang setuju sebesar 3,3%.

Pernyataan Y1.6 tentang Saya sangat menjaga ketepatan waktu dalam bekerja demi kesempurnaan hasil pekerjaan. Dapat kita lihat dari jawaban responden yang memilih jawaban sangat setuju sebesar 63,3%, yang menjawab setuju sebesar 36,7%.

3. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Adapun ketentuan pada uji validitas dimana jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan serta indikator yang digunakan dalam penelitian ini dikatakan sudah valid sedangkan r hitung $<$ r tabel maka dapat

dipastikan bahwa pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dianggap tidak valid.

1) Uji Validitas Variabel *Organizational Support*

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas *Organizational Support*

Variabel	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung	Keterangan
X1.1	0,3061	.632	Valid
X1.2	0,3061	.657	Valid
X1.3	0,3061	.571	Valid
X1.4	0,3061	.703	Valid
X1.5	0,3061	.663	Valid
X1.6	0,3061	.632	Valid

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan hasil olah data dari program SPSS versi 26, diperoleh nilai r hitung untuk indikator X1.1 sebesar 0,632, X1.2 sebesar 0,657, X1.3 sebesar 0,571, X1.4 sebesar 0,703, X1.5 sebesar 0,663, dan X1.6 sebesar 0,632.

Hasil diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi normal karena telah memenuhi syarat uji validitas dimana nilai r hitung > nilai r tabel sebesar 0,3061.

2) Uji Validitas Variabel Peningkatan Produktivitas Kerja

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Peningkatan Produktivitas Kerja

Variabel	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung	Keterangan
Y1.1	0,3061	.533	Valid
Y1.2	0,3061	.635	Valid
Y1.3	0,3061	.656	Valid
Y1.4	0,3061	.635	Valid
Y1.5	0,3061	.589	Valid
Y1.6	0,3061	.511	Valid

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan hasil olah data dari program SPSS versi 26 maka diperoleh nilai r hitung untuk indikator Y1.1 sebesar 0,533, Y1.2 sebesar 0,635, Y1.3 sebesar 0,656, Y1.4 sebesar 0,635, Y1.5 sebesar 0,589, dan Y1.6 sebesar 0,511.

Hasil diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi normal karena telah memenuhi syarat uji validitas dimana nilai r hitung > nilai r tabel sebesar 0,3061.

b. Uji Realibilitas

Dalam penelitian ini pengukuran yang dipakai adalah membandingkan nilai Cronbach's Alpha dengan 0,60 dimana menurut Ghazali (2016) dapat berpedoman sebagai berikut:

- 1) Jika Nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka instrument reliabel
- 2) Jika nilai Cronbach's Alpha < 0,60, maka instrument tidak reliabel.

Tabel 4.9
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Tingkat Signifikan	Keterangan
<i>Organizational Support</i>	0.711	0,60	Realibel
Peningkatan Produktivitas Kerja	0.632	0,60	Realibel

Sumber: Data Tahun 2022

Berdasarkan hasil olah data dari program SPSS versi 26, menunjukkan dimana nilai cronbach's alpha pada variabel *Organizational Support* (X) sebesar 0,711, dan variabel Peningkatan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,632.

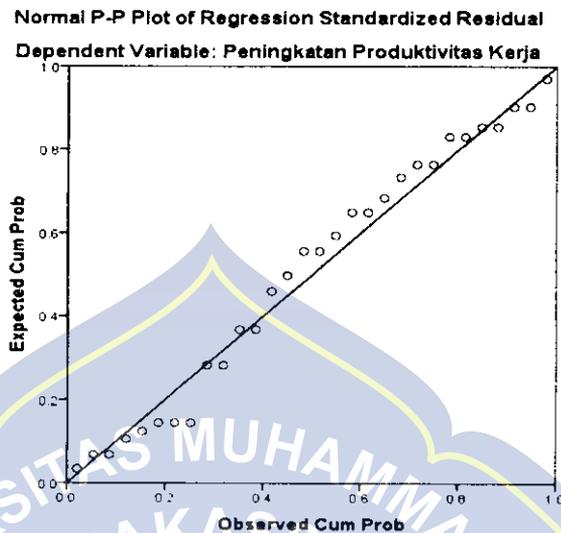
Hasil diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa data pada penelitian ini dapat dikatakan Reliabel karna telah memenuhi syarat nilai cronbach's alpha $> 0,60$

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan statistic non-parametik Kolmogrov Smirnov:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.



Sumber: Output SPSS Versi 26

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.1 terlihat titik-titik menyebar digaris diagonal, dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga model regresi yang diajukan dapat digunakan untuk melakukan penelitian terhadap peningkatan Produktivitas Kerja atau dalam artian data terdistribusi normal .

b. Uji Multikolonieritas

Untuk menguji apakah terjadi multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance value* atau *varlance inflation factor* (VIF). Batas dari *tolerance value* $> 0,1$ atau VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolonieritas.

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	<i>Organizational Support</i>	1.000	1.000
a. Dependent Variable: Peningkatan Produktivitas Kerja			

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan hasil olah data dari program SPSS versi 26, dimana nilai VIF variabel *Organizational Support* sebesar 1.000 yang tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance sebesar 1.000 lebih besar dari 0,1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresinya.

5. Uji Regresi Linear Sederhana

Regresi Linear Sederhana bertujuan Untuk mengukur keeratan atau besar kecilnya pengaruh variabel X terhadap Y dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + bX$$

Tabel 4.11
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.773	2.910		3.015	.005		
	<i>Organizational Support</i>	.706	.114	.761	6.202	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Peningkatan Produktivitas Kerja

Sumber : Data diolah 2022

Berikut persamaan regresi pada penelitian ini :

$$Y = 8.773 + 706X$$

- 1) (a) Nilai konstanta sebesar 8.773, yang artinya jika *Organizational Support* (X) nilainya adalah 0 maka Peningkatan Produktivitas Kerja (Y) nilainya adalah 8.773.
- 2) (bx) Koefisien Regresi *Organizational Support* (X) sebesar 0,706, artinya jika *Organizational Support* mengalami peningkatan sebanyak 1 satuan, maka variabel Peningkatan Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,706 atau sebesar 70,6%.

6. Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Besar nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai Adjusted R^2 yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai Adjusted R^2 yang mendekati satu menunjukkan

bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011).

Tabel 4.12
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 ^a	.579	.564	1.22267
a. Predictors: (Constant), <i>Organizational Support</i>				
b. Dependent Variable: Peningkatan Produktivitas Kerja				

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan hasil olah data dari program SPSS versi 26, dimana angka $R = 0,761$ yang menunjukkan bahwa hubungan antara *Organizational Support* dengan Peningkatan Produktivitas Kerja kuat, karena mendekati defenisi yang sangat kuat yang angkanya diatas 0,76 sedangkan nilai R Square sebesar 0,579 atau sebesar 57,9%. Yang dimana menunjukkan variabel Peningkatan Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh variabel *Organizational Support* sebesar 57,9% sedangkan sisanya sebesar 42,1% yang dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

b. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Kriteria hipotesis diterima atau ditolak yaitu dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- 2) Jika nilai t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.13
Hasil Uji T

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.773	2.910		3.015	.005		
	<i>Organizational Support</i>	.706	.114	.761	6.202	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Peningkatan Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan hasil olah data dari program SPSS versi 26, dimana nilai t hitung *Organizational Support* (X) sebesar 6.202 $>$ nilai t tabel sebesar 2.04841 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 $<$ 0,05. Artinya *Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja.

Hal diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau *Organizational Support* berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja pada PT. Megah Putra Sejahtera.

C. Pembahasan

1. Pengaruh *Organizational Support* terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja

Hasil Penelitian antara variabel *Organizational Support* terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja sejalan dengan hipotesis yang diajukan, dimana penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t hitung *Organizational Support* (X) sebesar $6.202 >$ nilai t tabel sebesar 2.04841 dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya *Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja di PT. Megah Putra Sejahtera.

Hasil uji t pada penelitian ini didukung oleh hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini memberikan jawaban sangat setuju, setuju, dan kurang setuju pada pilihan jawaban kuesioner apabila Peningkatan Produktivitas Kerja diukur menggunakan Indikator Organisasi sangat peduli dengan kesejahteraan karyawan, karena indikator inilah yang memiliki nilai mean tertinggi.

Dukungan organisasi yang dimiliki setiap karyawan perusahaan sangatlah berpengaruh dalam produktivitas kerja. Salah satu bentuk dukungan dari organisasi adalah dalam bentuk pengakuan, gaji dan promosi (Eisenberger, 2020). Berdasarkan penelitian Rhoades diketahui bahwa penghargaan-penghargaan yang diberikan oleh organisasi tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja terhadap organisasi secara efektif (Rhoades, 2017).

Sumbangan efektif yang diberikan variabel *Organizational Support* dan kepuasan kerja sebesar 57,9% yang dilihat dari nilai R Square yang diperoleh. Hal ini membuktikan bahwa pembentukan kepuasan kerja pegawai pada PT. Megah Putra Sejahtera sangat mempengaruhi produktivitas kerja, yang dimana kepuasan kerja ini ada unsur berupa dukungan organisasi yang terbentuk pada setiap karyawan yang juga turut mempengaruhi produktivitas kerja yang terjadi pada perusahaan ini. Dengan demikian masih ada 42,1% faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain faktor pendidikan, pelatihan, motivasi, disiplin, keterampilan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, serta penguasaan peralatan, dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan mempunyai semangat dalam bekerja dan akhirnya dapat menghasilkan mutu pekerjaan yang sangat memuaskan, dan dapat meningkatkan produksi dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Megah Putra Sejahtera.

Bentuk dukungan organisasi yang dapat karyawan rasakan adalah dalam hal keadilan prosedural. Keadilan prosedural menyangkut keadilan dalam hal cara menentukan jumlah dan distribusi sumber dana di antara para karyawan. Jika penilaian karyawan positif, maka karyawan cenderung mempunyai suasana hati yang lebih baik dan akan meningkatkan produktivitas kerja secara efektif. Perilaku-perilaku karyawan ketika perubahan berlangsung tidak lepas dari pemantauan supervisor. Perilaku supervisor di tempat kerja dalam pandangan

karyawan dapat mewakili perilaku organisasi. Dukungan yang dirasakan karyawan dari supervisor juga mencerminkan dukungan dari organisasi.

Berdasarkan teori dukungan antara karyawan dan organisasi akan mengembangkan hubungan timbal balik. Jika organisasi memberikan dukungan, baik dalam hal keadilan prosedural, dukungan dari supervisor, penghargaan dan kondisi-kondisi di organisasi, maka karyawan juga akan memberikan penilaian positif terhadap hal-hal yang dilakukan oleh organisasi. Jika hal tersebut terjadi, maka akan muncul antara lain produktivitas kerja, tanggung jawab yang semakin besar terhadap kesuksesan perubahan, serta perilaku-perilaku efektif lain agar biaya yang muncul ketika perubahan terjadi cenderung lebih kecil.

Berdasarkan indikator pengukuran penelitian ini pada variabel Organizational Support dimana pada indikator Organisasi menghargai kontribusi karyawan artinya karyawan memberikan seluruh tenaga yang dimiliki atau ikut serta berkontribusi dengan menyumbangkan tenaga, ide ataupun pikiran kepada perusahaan. Dan pada indikator organisasi menghargai usaha ekstra yang telah karyawan berikan artinya perusahaan memberikan upah yang layak kepada karyawannya. Pada indikator organisasi sangat peduli dengan kesejahteraan karyawan dalam artian perusahaan atau organisasi memberikan tunjangan kepada karyawan berupa gaji pokok, jaminan kesehatan, upah lembur dan lain-lain yang membuat seorang karyawan merasa disesjahterakan. Pada variabel Produktivitas Kerja dimana indikator kualitas kerja merupakan

hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber day lainnya dalam pencapaian tujuan perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Sedangkan pada variabel Kuantitas kerja yaitu jumlah atau banyaknya kerja yang telah dicapai oleh suatu perusahaan. Dan pada indikator ketepatan waktu yaitu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan atau ditentukan oleh perusahaan

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Ayu Desnita (2021) dengan judul penelitian "Pengaruh Disiplin Kerja, Dukungan Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Dwi Sumber Arca Waja". Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji t atau uji masing-masing menunjukkan Disiplin kerja, dukungan organisasi, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Dwi Sumber Arca Waja yang dibuktikan dengan hasil olah data menggunakan SPSS versi 26 dimana Disiplin Kerja menghasilkan nilai t-hitung > nilai t-tabel yaitu $2,019 > 1,98498$, Dukungan Organisasi menghasilkan nilai t-hitung $3,299 > \text{nilai t-tabel } 1,98498$ dan kompotensi menghasilkan nilai t-hitung $5,455 > \text{t-tabel } 1,98498$.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, adapun kesimpulan yang dapat peneliti tuliskan yaitu *Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja pada PT. Megah Putra Sejahtera yang dibuktikan dari hasil olah data, dimana nilai t hitung sebesar $6.202 >$ nilai t tabel yakni 2.04841 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dimana jika karyawan pada PT. Megah Putra Sejahtera memiliki *Organizational Support* yang baik, maka Produktivitas Kerjanya akan semakin meningkat.

Pada penelitian ini juga menggunakan uji Determinasi, uji determinasi adalah nilai Adjusted R^2 yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (yang dimana Angka $R = 0,761$ yang menunjukkan bahwa hubungan antara *Organizational Support* dengan Peningkatan Produktivitas Kerja kuat, karena mendekati defenisi yang sangat kuat yang angkanya diatas $0,76$.

B. Saran

Adapun saran yang dapat peneliti berikan yaitu sebagai berikut:

1. Pemimpin pada PT. Megah Putra Sejahtera terus menerus memberikan dukungan kepada seluruh karyawannya agar produktivitas setiap karyawannya terjamin dan dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah

- dipersepsikan baik oleh karyawan agar mempunyai rasa keyakinan bahwa mereka merupakan bagian dari perusahaan tersebut.
2. Diharapkan perusahaan dan pimpinan lebih peka lagi terhadap hal-hal yang menimbulkan kepuasan dan kenyamanan kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja lebih optimal lagi seperti dukungan dari seorang pemimpin.
 3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan lebih memperluas lagi penelitiannya dengan menambahkan beberapa variabel dependen seperti variabel kompetensi, Stressor, kompensasi dan lain sebagainya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Haeba Ramli, Rizki Yudhistira, 2018. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi pada PT. informedia solusi humadika di Jakarta*. seminar Nasional Cendekiawan. Vol (4)
- Anastasia Lisa Bintari, 2018. *Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pumama Indonesia Sidoarjo*. Jurnal Ilmu Manajemen Vol 6, No (3)
- Dayat hidayat, 2020. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agung Abadi Di Jakarta*. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol 4, No (1)
- Denok Sunarsi, Irfan Rizky Akbar, Dodi Prasada, 2020. *Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Cemerlang di Jakarta*. jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis. Vol 11, No (2)
- Ernawati, K. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Non Medis di Rumah Sakit Islam Sitti Aisyah Maduin*. Program Studi Kesehatan Masyarakat. Sekolah Tinggi Ilmu Husain Madium
- Kartika Dewi, 2017. *Pengaruh disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Medan*. Tesis tidak diterbitkan. Medan ekonomi dan bisnis Universitas Sumatera Utara
- Kusriyanto, Bambang. 2011. *Meningkatkan Efektifitas Karyawan*. Jakarta: Pustaka Binama Presiddo.
- Leti marjaniardi, Sri Langgeng Ratnasari, 2019. *Pengaruh disiplin kerja, loyalitas, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Yayasan raudlatul qur'an Batam*. Jurnal Benefita. Vol 4 (3)
- Ni Komang Astri Pramita Darmika, Anak Agung Ayu Sriathira, 2019. *Pengaruh Pengembangan Karier, Komitmen Organisational dan Perceived Organizational Support Terhadap Retensi Karyawan*. Jurnal Manajemen, Vol 8 (7)
- Nuruhli Shalihah, 2010. *Implementasi jaringan metro ethernet PT. Telkomsel untuk akses layanan mobile broadband PT. Telkomsel area Jakarta*. Tesis tidak diterbitkan. Depok Fakultas Teknik Universitas Indonesia
- Purwanto S. Katidjan, Suharno Pawirosumarto, dan Albertus Isnaryadi, 2017. *Pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan komunikasi terhadap kinerja karyawan*. Vol 7 (3)
- Widodo, 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.



LAMPIRAN 1**KUESIONER PENELITIAN**

Assalamu'alaikum

Warohmatullahi Wabarokatuh

Dengan Hormat,

Kuesioner ini ditunjukkan untuk keperluan skripsi mengenai "**Pengaruh Organizational Support Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Megah Putra Sejahtera**

Sehubungan dengan pelaksanaan penelitian dalam rangka memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana (S1) dan memerlukan serangkaian observasi dan pengumpulan data serta informasi yang diperlukan, maka saya memohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu ditengah segala kesibukan Bapak/Ibu saat ini untuk menjawab semua pertanyaan dalam kuisisioner ini. Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan jujur sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu karena kuisisioner ini bersifat rahasia dan jawaban Bapak/Ibu mengisi kuisisioner ini adalah bantuan yang begitu berharga bagi saya. Atas bantuan dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Hari / Tanggal :

Hormat saya

Rosalinda

Petunjuk Pengisian

1. Bacalah baik-baik setiap pertanyaan/ Pernyataan yang disertai pilihan jawaban yang tersedia.
2. Pilihlah pilihan jawaban yang menurut anda sesuai dengan pikiran dan pengalaman Anda, kemudian lingkarilah salah satu pilihan yang dianggap paling tepat di tempat yang telah disediakan disebelah kanan.
3. Jangan terpengaruh oleh jawaban atau pendapat teman Anda, karena kuesioner ini bersifat rahasia pribadi.
4. Jawaban Anda kami jamin kerahasiaannya.

Identitas responden

Mohon dijawab dengan memberikan tanda centang (✓) pada pilihan jawaban yang memang menggambarkan profil Saudara/i responden.

1. Jenis Kelamin : laki-laki

Perempuan
2. Usia anda saat ini : < 20 Tahun

20-25

26-30

31-35

36-40

> 41 Tahun
3. Pendidikan Terakhir :

SMA

D3

S1 S2 4. Lama Bekerja : < 1 tahun 1-5 tahun 6-10 tahun > 11 tahun **Pernyataan**

Lingkarilah salah satu pilihan yang dianggap paling tepat, dengan bobot penilaian sebagai berikut:

Organization Support(X1)

1. Sangat Tidak Setuju (STS) 2. Tidak Setuju (ST) 3. Ragu-ragu (RR) 4. Setuju (S) 5. Sangat Setuju (SS)

	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Perusahaan sangat menghargai tujuan saya dalam bekerja	1	2	3	4	5
2	Perusahaan menghargai hasil kerja yang saya capai	1	2	3	4	5
3	Perusahaan memberikan sebuah penghargaan atas usaha dan kerja keras yang diberikan	1	2	3	4	5
4	Seluruh karyawan bekerja secara extra demi kepentingan organisasi atau perusahaan	1	2	3	4	5
5	Perusahaan benar-benar peduli tentang kesejahteraan seluruh karyawan	1	2	3	4	5
6	Perusahaan memberikan bonus pada seluruh karyawan demi tercapainya kesejahteraan karyawannya	1	2	3	4	5

Produktivitas Kerja(Y1)						
2. Sangat Tidak Setuju (STS) 2. Tidak Setuju (ST) 3. Ragu-ragu (RR) 4. Setuju (S) 5. Sangat Setuju (SS)						
Pernyataan		STS	TS	KS	S	SS
1	Selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja saya	1	2	3	4	5
2	Mengutamakan keterampilan dalam bekerja agar menghasilkan kualitas kerja yang sangat baik	1	2	3	4	5
3	Mutu dari hasil kerja saya memenuhi standar yang ditetapkan	1	2	3	4	5
4	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan	1	2	3	4	5
5	Pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target dan terselesaikan dengan tepat waktu	1	2	3	4	5
6	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dalam bekerja demi kesempurnaan hasil pekerjaan	1	2	3	4	5

LAMPIRAN 2

REKAPITULASI DATA RESPONDEN

IDENTITAS RESPONDEN				
RESPONDEN	JENIS KELAMIN	USIA	PENDIDIKAN	LAMA BEKERJA
1	Perempuan	<20 Tahun	SMA	< 1 Tahun
2	Perempuan	20-25 Tahun	D3	1-5 Tahun
3	Laki-Laki	26-30 Tahun	S1	< 1 Tahun
4	Laki-Laki	31-35 Tahun	S1	1-5 Tahun
5	Perempuan	36-40 Tahun	S1	>11 Tahun
6	Laki-Laki	>41 Tahun	S2	6-10 Tahun
7	Perempuan	31-35 Tahun	S2	1-5 Tahun
8	Laki-Laki	20-25 Tahun	SMA	1-5 Tahun
9	Laki-Laki	26-30 Tahun	SMA	< 1 Tahun
10	Perempuan	>41 Tahun	D3	>11 Tahun
11	Laki-Laki	20-25 Tahun	S1	1-5 Tahun
12	Perempuan	<20 Tahun	SMA	< 1 Tahun
13	Laki-Laki	31-35 Tahun	D3	1-5 Tahun
14	Laki-Laki	>41 Tahun	S1	>11 Tahun
15	Perempuan	<20 Tahun	SMA	1-5 Tahun
16	Laki-Laki	26-30 Tahun	D3	1-5 Tahun
17	Perempuan	26-30 Tahun	D3	1-5 Tahun
18	Laki-Laki	<20 Tahun	S1	1-5 Tahun
19	Laki-Laki	<20 Tahun	SMA	< 1 Tahun
20	Perempuan	20-25 Tahun	D3	< 1 Tahun
21	Laki-Laki	20-25 Tahun	SMA	1-5 Tahun
22	Laki-Laki	20-25 Tahun	S1	< 1 Tahun
23	Laki-Laki	<20 Tahun	D3	< 1 Tahun
24	Perempuan	36-40 Tahun	S1	>11 Tahun
25	Laki-Laki	20-25 Tahun	D3	1-5 Tahun
26	Laki-Laki	>41 Tahun	S1	6-10 Tahun
27	Perempuan	20-25 Tahun	SMA	1-5 Tahun
28	Laki-Laki	>41 Tahun	S1	1-5 Tahun
29	Laki-Laki	20-25 Tahun	S1	< 1 Tahun
30	Perempuan	20-25 Tahun	SMA	1-5 Tahun

LAMPIRAN 3

PILIHAN JAWABAN RESPONDEN

NO. RESPONDEN	ORGANIZATIONAL SUPPORT (X1)						TOTAL	RATA-RATA
	P1	P2	P3	P4	P5	P6		
1	4	4	4	4	4	5	25	4.166666667
2	5	4	4	4	4	4	25	4.166666667
3	4	5	4	4	4	5	26	4.333333333
4	4	4	5	4	4	4	25	4.166666667
5	5	4	5	4	5	5	28	4.666666667
6	5	4	4	5	4	4	26	4.333333333
7	5	5	4	5	4	5	28	4.666666667
8	5	4	4	4	5	5	27	4.5
9	5	4	4	4	4	4	25	4.166666667
10	5	5	5	4	4	4	27	4.5
11	4	5	4	5	5	4	27	4.5
12	5	4	4	4	4	5	26	4.333333333
13	4	4	4	4	4	4	24	4
14	5	4	5	5	5	5	29	4.833333333
15	4	3	4	4	4	4	23	3.833333333
16	4	4	4	4	4	4	24	4
17	4	5	5	5	4	4	27	4.5
18	5	5	4	5	5	5	29	4.833333333
19	5	4	4	4	5	5	27	4.5
20	4	5	5	5	5	4	28	4.666666667
21	4	4	4	4	4	4	24	4
22	4	4	3	3	4	4	22	3.666666667
23	4	4	4	4	4	4	24	4
24	4	5	4	4	4	4	25	4.166666667
25	4	4	4	4	4	4	24	4
26	4	4	5	5	4	5	27	4.5
27	3	3	4	4	4	4	22	3.666666667
28	4	4	4	4	4	4	24	4
29	4	3	4	4	4	3	22	3.666666667
30	4	4	4	4	4	5	25	4.166666667

NO. RESPONDEN	ORGANIZATIONAL SUPPORT (X)						TOTAL	RATA-RATA
	P1	P2	P3	P4	P5	P6		
1	4	4	4	4	4	5	25	4.166666667
2	5	4	4	4	4	4	25	4.166666667
3	4	5	4	4	4	5	26	4.333333333
4	4	4	5	4	4	4	25	4.166666667
5	5	4	5	4	5	5	28	4.666666667
6	5	4	4	5	4	4	26	4.333333333
7	5	5	4	5	4	5	28	4.666666667
8	5	4	4	4	5	5	27	4.5
9	5	4	4	4	4	4	25	4.166666667
10	5	5	5	4	4	4	27	4.5
11	4	5	4	5	5	4	27	4.5
12	5	4	4	4	4	5	26	4.333333333
13	4	4	4	4	4	4	24	4
14	5	4	5	5	5	5	29	4.833333333
15	4	3	4	4	4	4	23	3.833333333
16	4	4	4	4	4	4	24	4
17	4	5	5	5	4	4	27	4.5
18	5	5	4	5	5	5	29	4.833333333
19	5	4	4	4	5	5	27	4.5
20	4	5	5	5	5	4	28	4.666666667
21	4	4	4	4	4	4	24	4
22	4	4	3	3	4	4	22	3.666666667
23	4	4	4	4	4	4	24	4
24	4	5	4	4	4	4	25	4.166666667
25	4	4	4	4	4	4	24	4
26	4	4	5	5	4	5	27	4.5
27	3	3	4	4	4	4	22	3.666666667
28	4	4	4	4	4	4	24	4
29	4	3	4	4	4	3	22	3.666666667
30	4	4	4	4	4	5	25	4.166666667

NO. RESPONDEN	PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA (Y)						TOTAL	RATA-RATA
	P1	P2	P3	P4	P5	P6		
1	5	5	4	5	5	4	28	4.666666667
2	4	4	4	5	5	5	27	4.5
3	4	5	5	5	4	5	28	4.666666667
4	4	4	5	4	4	4	25	4.166666667
5	5	5	5	4	5	5	29	4.833333333
6	4	4	4	5	5	5	27	4.5
7	4	4	4	5	5	5	27	4.5
8	4	5	5	5	4	5	28	4.666666667
9	5	4	5	5	4	5	28	4.666666667
10	4	5	5	5	5	5	29	4.833333333
11	5	5	5	4	5	5	29	4.833333333
12	5	4	5	5	5	4	28	4.666666667
13	4	4	4	4	4	5	25	4.166666667
14	5	4	4	5	4	5	27	4.5
15	4	4	4	4	4	5	25	4.166666667
16	4	4	4	4	5	4	25	4.166666667
17	4	5	4	4	5	4	26	4.333333333
18	5	5	5	5	5	5	30	5
19	4	4	4	5	5	4	26	4.333333333
20	4	5	5	5	5	5	29	4.833333333
21	4	4	4	5	5	5	27	4.5
22	4	4	4	4	3	4	23	3.833333333
23	5	4	4	5	5	5	28	4.666666667
24	4	4	4	4	5	5	26	4.333333333
25	4	4	4	5	5	5	27	4.5
26	4	5	5	5	5	4	28	4.666666667
27	4	4	3	4	4	4	23	3.833333333
28	4	4	5	5	4	4	26	4.333333333
29	4	4	4	3	4	4	23	3.833333333
30	4	4	4	5	4	5	26	4.333333333

LAMPIRAN 4

HASIL OLAH DATA SPSS

A. Karakteristik Responden

JENIS KELAMN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	18	60.0	60.0	60.0
Valid Perempuan	12	40.0	40.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<20 Tahun	6	20.0	20.0	20.0
>41 Tahun	5	16.7	16.7	36.7
Valid 20-25 Tahun	10	33.3	33.3	70.0
26-30 Tahun	4	13.3	13.3	83.3
31-35 Tahun	3	10.0	10.0	93.3
36-40 Tahun	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
D3	8	26.7	26.7	26.7
S1	11	36.7	36.7	63.3
Valid S2	2	6.7	6.7	70.0
SMA	9	30.0	30.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 1 Tahun	9	30.0	30.0	30.0
>11 Tahun	4	13.3	13.3	43.3
Valid 1-5 Tahun	15	50.0	50.0	93.3
6-10 Tahun	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	1	3.3	3.3	3.3
Valid Setuju	18	60.0	60.0	63.3
Sangat Setuju	11	36.7	36.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	3	10.0	10.0	10.0
Valid Setuju	19	63.3	63.3	73.3
Sangat Setuju	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	1	3.3	3.3	3.3
Valid Setuju	22	73.3	73.3	76.7
Sangat Setuju	7	23.3	23.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	3.3	3.3	3.3
Valid Setuju	21	70.0	70.0	73.3
Valid Sangat Setuju	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	23	76.7	76.7	76.7
Valid Sangat Setuju	7	23.3	23.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	3.3	3.3	3.3
Valid Setuju	18	60.0	60.0	63.3
Valid Sangat Setuju	11	36.7	36.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	22	73.3	73.3	73.3
Valid Sangat Setuju	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	20	66.7	66.7	66.7
Sangat Setuju	10	33.3	33.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Y1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	3.3	3.3	3.3
Setuju	17	56.7	56.7	60.0
Sangat Setuju	12	40.0	40.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Y1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	3.3	3.3	3.3
Setuju	10	33.3	33.3	36.7
Sangat Setuju	19	63.3	63.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Y1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	3.3	3.3	3.3
Setuju	11	36.7	36.7	40.0
Sangat Setuju	18	60.0	60.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Y1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	11	36.7	36.7	36.7
Sangat Setuju	19	63.3	63.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

7. Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Organizational Support	30	22.00	29.00	25.5000	1.99569
Peningkatan Produktivitas Kerja	30	23.00	30.00	26.7667	1.85106
Valid N (listwise)	30				

8. Analisis Data

a. Uji Validitas

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Organizational Support	
X1.1	Pearson Correlation	1	.249	.130	.209	.391*	.423*	.632**
	Sig. (2-tailed)		.185	.493	.269	.033	.020	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.249	1	.241	.443*	.248	.249	.657**
	Sig. (2-tailed)	.185		.200	.014	.186	.185	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.130	.241	1	.509**	.265	.130	.571**
	Sig. (2-tailed)	.493	.200		.004	.157	.493	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.209	.443*	.509**	1	.376*	.209	.703**
	Sig. (2-tailed)	.269	.014	.004		.040	.269	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.391*	.248	.265	.376*	1	.391*	.663**
	Sig. (2-tailed)	.033	.186	.157	.040		.033	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30

X1.6	Pearson Correlation	.423*	.249	.130	.209	.391*	1	.632**
	Sig. (2-tailed)	.020	.185	.493	.269	.033		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Organizational Support	Pearson Correlation	.632**	.657**	.571**	.703**	.663**	.632**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Peningkatan Produktivitas Kerja
Y1.1	Pearson Correlation	1	.213	.285	.163	.198	.146	.533**
	Sig. (2-tailed)		.258	.127	.388	.295	.441	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y1.2	Pearson Correlation	.213	1	.560**	.128	.295	.098	.635**
	Sig. (2-tailed)	.258		.001	.501	.113	.607	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y1.3	Pearson Correlation	.285	.560**	1	.264	.084	.131	.656**
	Sig. (2-tailed)	.127	.001		.158	.660	.491	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y1.4	Pearson Correlation	.163	.128	.264	1	.302	.325	.635**
	Sig. (2-tailed)	.388	.501	.158		.105	.080	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y1.5	Pearson Correlation	.198	.295	.084	.302	1	.153	.589**
	Sig. (2-tailed)	.295	.113	.660	.105		.421	.001

Y1.6	N	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.146	.098	.131	.325	.153	1	.511**
	Sig. (2-tailed)	.441	.607	.491	.080	.421		.004
Peningkatan Produktivitas Kerja	N	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.533**	.635**	.656**	.635**	.589**	.511**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.001	.004	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

b. Uji Realibilitas

Reliability Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.711	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4.3333	.54667	30
X1.2	4.1667	.59209	30
X1.3	4.2000	.48423	30
X1.4	4.2333	.50401	30
X1.5	4.2333	.43018	30
X1.6	4.3333	.54667	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	21.1667	2.902	.420	.680
X1.2	21.3333	2.782	.431	.679
X1.3	21.3000	3.114	.371	.693
X1.4	21.2667	2.823	.535	.644
X1.5	21.2667	3.030	.513	.657
X1.6	21.1667	2.902	.420	.680

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
25.5000	3.983	1.99569	6

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.632	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1.1	4.2667	.44978	30
Y1.2	4.3333	.47946	30
Y1.3	4.3667	.55605	30
Y1.4	4.6000	.56324	30
Y1.5	4.5667	.56832	30
Y1.6	4.6333	.49013	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	22.5000	2.741	.324	.603
Y1.2	22.4333	2.530	.437	.562
Y1.3	22.4000	2.386	.426	.562
Y1.4	22.1667	2.420	.394	.576
Y1.5	22.2000	2.510	.329	.603
Y1.6	22.1333	2.740	.275	.620

Scale Statistics

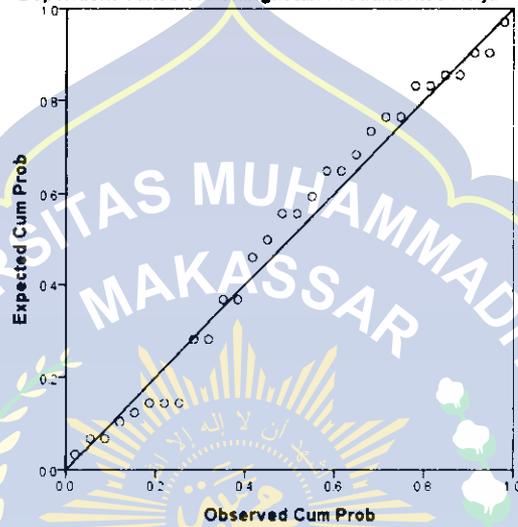
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
26.7667	3.426	1.85106	6

9. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Peningkatan Produktivitas Kerja



2. Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	8.773	2.910		3.015	.005		
1 Organizational Support	.706	.114	.761	6.202	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Peningkatan Produktivitas Kerja

10. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 ^a	.579	.564	1.22267

a. Predictors: (Constant), Organizational Support

b. Dependent Variable: Peningkatan Produktivitas Kerja

11. Analisis regresi Sederhana dan Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.773	2.910		3.015	.005	1.000	1.000
	Organizational Support	.706	.114	.761	6.202	.000		

a. Dependent Variable: Peningkatan Produktivitas Kerja

LAMPIRAN 5

SURAT PENELITIAN


**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**


LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
 Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp 866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 E-mail :lp3munismuh@plasa.com

Nomor : 776/05/C.4-VIII/III/43/2022 11 Sya'ban 1443 H
 Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal 14 March 2022 M
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,
 Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel
 Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP Prov. Sul-Sel
 di –
 Makassar

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 447/05/A.2.II/III/43/2022 tanggal 15 Maret 2022, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : ROSALINDA
 No. Stambuk : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Jurusan : Manajemen
 Pekerjaan : Mahasiswa

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"Pengaruh Organisational Support terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Megah Putra Sejahtera"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 18 Maret 2022 s/d 18 Juni 2022.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran katziraa.


 Ketua LP3M,

 Dr. Ir. Abubakar Idhan, MP.
 NBM 101 7716

04-22



**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	: 950/S.01/PTSP/2022	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Pimpinan PT Megahputra Sejahtera
Perihal	: <u>izin penelitian</u>	Makassar

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 776/05/C.4-VIII/III/43/2022 tanggal 14 Maret 2022 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: ROSALINDA
Nomor Pokok	: 105721134618
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 ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. MEGAHPUTRA SEJAHTERA "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. 18 Maret S/d 18 Mei 2022

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 15 Maret 2022

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
PLT. KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



Dra. Hj SUKARNIATY KONDOLELE, M.M.
Pangkat : PEMBINA UTAMA MADYA
Nip : 19650606 199003 2 011

Tembusan Yth

1. Pimpinan PT Megahputra Sejahtera Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*



PT.MEGAHPUTRA SEJAHTERA

DEALER KENDARAAN RODA EMPAT MEREK SUZUKI
UNTUK WILAYAH SULAWESI SELATAN, SULAWESI BARAT, SULAWESI TENGGARA
Jl. A.P.Pettarani No. 114 Telp. (0411) 425999 Fax (0411) 423269
MAKASSAR - INDONESIA



Makassar, 21 April 2022

Kepada Yth
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
Di,
Tempat

Perihal : Balasan Surat Izin Penelitian Mahasiswa
Nomer : 210/MPS/1/2022
Lampiran : -

Dengan hormat,

Selubungan dengan surat (776/05/04/SM/III/13/2022) yang Bapak berikan kepada PT. Megahputra Sejahtera, terkait izin melakukan penelitian dalam rangka proses penulisan skripsi atas nama **ROSALINDA** dengan judul "*Pengaruh Organizational Support terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Megahputra Sejahtera*".

Maka kami dari PT. Megahputra Sejahtera memberikan izin penelitian yang akan dilaksanakan dari tanggal 18 Maret 2022 s.d 18 Juni 2022 dan bersedia mengikuti semua aturan yang berlaku di perusahaan kami.

Dan atas kerkasama dan perhatiannya, kami ucapkan terimakasih.

Hormat Kami



Richy Wijaya, SE



PT.MEGAHPUTRA SEJAHTERA

DEALER KENDARAAN RODA EMPAT MEREK SUZUKI
UNTUK WILAYAH SULAWESI SELATAN, SULAWESI BARAT, SULAWESI TENGGARA
Jl. A.P Pettarani No.114 Telp (0411) 425999 Fax (0411) 423269
MAKASSAR - INDONESIA



Makassar, 12 Mei 2022

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Ricky Wijaya, SE
Jabatan : Branch Manager PT.Megahputra Sejahtera Pettarani
Alamat : Jl. A.P Pettarani No. 114 Makassar

Menerangkan bahwa mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar tersebut dibawah ini :

Nama : Rosalinda
NIM : 105721134618
Jurusan : Manajemen

Telah selesai melaksanakan penelitian mulai 18 Maret 2022 s/d 18 Mei 2022 pada PT.Megahputra Sejahtera Pettarani di Makassar dengan judul "*Pengaruh Organizational Support Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Megahputra Sejahtera*"

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan semestinya.

Hormat Kami



Branch Manager PT.Megahputra Sejahtera

LAMPIRAN 6

DOKUMENTASI



RIWAYAT HIDUP



Rosalinda Lahir Berarue 06 Juni tahun 2000, anak pertama dari 3 bersaudara pasangan bapak Abd. Rahman dan Ibu Suryani. Penulis mengawali jenjang pendidikan di SD Inpres Pancana' pada tahun 2006-2012. Kemudian penulis melanjutkan Pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 2 Tanete Rilau pada tahun 2012-2015.

Kemudian penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 3 Barru pada tahun 2015-2018. Penulis melanjutkan pendidikan di salah satu perguruan tinggi swasta yaitu Universitas Muhammadiyah Makassar (UNISMUH) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen pada tahun 2018 sampai sekarang ini.

Akhir kata penulis mengucapkan puji syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya Skripsi yang berjudul "**Pengaruh *Organizational Support* Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Megah Putra Sejahtera**".